

共同両親休暇の意義と課題

Shared Parental Leave

渡辺 美香*

要約

イギリスが2014年より導入した「共同両親休暇 (Shared Parental Leave)」は、父親と母親の双方が利用できる、育児のための休暇制度である。

本稿は、共同両親休暇制度の意義と課題の検討を目的として、共同両親休暇制度導入の背景(第II章)、母性休暇及び法定母性手当の概要(第III章)、共同両親休暇制度の詳細(第IV章)、共同両親休暇制度に関する論文(第V章)、共同両親休暇制度に関する裁判例(第VI章)、共同両親休暇制度に関する下院女性及び平等委員会による評価と政府の回答(第VII章)を概観し、最後に検討を行う(第VIII章)。

ブレア政権が打ち出した「家族にやさしい政策」は、キャメロン政権下においても、歳出削減等の曲折を経ながらも引き継がれ、2014年、共同両親休暇が導入された。

共同両親休暇制度の前提となるのが、母性休暇及び法定母性手当の権利である。母性休暇は、勤続期間の長さに関わらず、妊娠した被用者に付与される、最長52週間の休暇の権利である。法定母性手当は、一定の勤続期間と所得を要件として、全39週間に渡り支給される手当である。最初の6週間は、当該被用者の賃金の90%の額が、7週目以降は、法定額(2019年4月より週148.68ポンド)または賃金の90%のいずれか低い方の額が支給される。

共同両親休暇は、母親たる者が、自身の有する母性休暇の権利を短縮することにより、子の父親も、当該短縮期間分の共同両親休暇を取得することを可能にする制度である。母親と父親は互いに、共同両親休暇をいつ、どれだけ取得するかを両者の合意によって決めることが出来る。母親はまた、自身の有する法定母性手当の権利を短縮することにより、共同両親休暇を取得する父親に法定共同両親手当を受給する権利を与えることも出来る。法定共同両親手当の額は、法定額、または賃金の90%のいずれか低い方の額(すなわち、法定母性手当の7週目以降の額と同じ)である。

共同両親休暇制度は、26週間の勤続を必要とする資格要件、複雑で厳しい手続き要件、法定共同両親手当の支給額の低さ、等に問題があると論じられている。裁判例では、母性休暇を取得する女性被用者には法定母性手当に上乗せした独自の手当を支払う一方、共同両親休暇制度を取得する被用者には法定共同両親手当のみ支払う使用者もあり、こうした使用者の措置が、性差別に当たるか否かが問題とされ始めている(Ali v Capita Customer Management Ltd (Working Families intervening); Chief Constable of Leicestershire Police v Hextall (Working Families intervening); Hextall v Chief Constable of Leicestershire Police (Working Families intervening) 事件(2019年EWCA Civ 900))。2019年に発行された下院女性及び平等委員会による報告書には、母親が有する休暇の権利を、母親が望む場合にのみ、配偶者に与えるという、

* 社会保険労務士、青山学院大学大学院法学研究科ビジネス法務専攻博士後期課程

共同両親休暇の最大の特徴である「母性の振替設計」そのものを問う意見があげられている。

共同両親休暇制度は、働く両親が育児を分担し合う文化の創造を目指すものであるが、本制度をめぐる議論を通して、根強く残る伝統的な性別役割意識と、何とかしてその意識を改革しようと法制化に取り組む現在のイギリスの姿が分かる。

【目次】

- I はじめに
- II 共同両親休暇制度導入の背景
- III 母性休暇と法定母性手当
 - 1 はじめに
 - 2 母性休暇
 - 3 法定母性手当
 - 4 小括
- IV 共同両親休暇制度
 - 1 はじめに
 - 2 共同両親休暇制度の概要
 - 3 共同両親休暇取得の資格要件
 - 4 共同両親休暇取得の手続き要件
 - 5 共同両親休暇の期間、および期間の変更
 - 6 法定共同両親手当
 - 7 共同両親休暇中および終了時の労働条件
 - 8 小括
- V 共同両親休暇制度に対する評価
 - 1 はじめに
 - 2 “Harvey on Industrial Relations and Employment Law” J章 Family Matters
 - 3 Mitchell 論文 “Encouraging Fathers to Care: The Children and Families Act 2014 and Shared Parental Leave”
 - 4 James 論文 “Family-friendly Employment Laws (Re) assessed: The Potential of Care Ethics”
 - 5 小括
- VI 共同両親休暇制度に関する裁判例 Ali v Capita Customer Management Ltd (Working Families intervening); Chief Constable of Leicestershire Police v Hextall (Working Families intervening); Hextall v Chief Constable of Leicestershire Police (Working Families intervening) 事件
 - 1 問題の所在
 - 2 事案の概要
 - 3 雇用審判所及び雇用上訴審判所の判断
 - 4 判旨 (2019年5月24日 EWCA Civ 900)
 - 5 検討
- VII 共同両親休暇制度に関する下院女性及び平等委員会による評価と政府の回答
 - 1 はじめに
 - 2 『父親と職場 2017年～2019年 第1回活動報告書』
 - 3 政府の回答
 - 4 小括

VIII 総括

- 1 はじめに
- 2 手続き要件の複雑さと厳しさ
- 3 共同両親手当の支給額
- 4 おわりに

I. はじめに

わが国では、より良いワーク・ライフ・バランスの実現、女性の継続就業率及び出生率の向上を目的として、いかに男性の育児休業取得率を向上させるかに政府が力を注いでいる。例えば、厚生労働省は、2010年6月より、積極的に育児をする男性（「イクメン」）の仕事との両立に取り組む「イクメン企業」を支援し、好事例等を周知・広報する「イクメンプロジェクト」を実施している¹⁾。しかしながら、こうした取り組みにもかかわらず、現時点での男性の育児休業取得率は、政府が目標とする数値を大きく下回っている²⁾。

2009年育児介護休業法改正で導入された「パパママ育休制度」は、子が1歳（または1歳2か月）になるまでの期間における父親（男性）の育児休業取得を促すための制度である。すなわち、出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、（育児休業は一人の子につき1回限りという原則の例外として）父親は、再度、育児休業を取得できるとする制度である³⁾。加えて、本制度導入前は、母親が専業主婦であるか、または育児休業を取得中の場合、父親は育児休業を取得することが出来なかったが、改正後は、母親が育児休業を取得している間、同時に父親も育児休業を取得できることとなった。

こうして父親の育児休業促進策として導入されたパパママ育休制度であるが、法制化に際しては、いくつかの問題が指摘されていた。一点目は、労働者が休業の申出を前日までに撤回することを、事由を問わずに認めている点である。このことは、事業主が人員配置計画をたてるに際し、重い負担となる⁴⁾。二点目は、出産後8週間以内に父親が育児休業

1) イクメンプロジェクト公式ホームページ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

2) 「日本再興戦略2015」には、2020年度の男性の育児休業取得率13%との目標が定められている。しかし、厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-30r.html>)によれば、2016年10月1日から2017年9月30日の1年間に配偶者が出産した男性のうち、2018年10月1日までに育児休業を取得した者の割合は、6.16%（前回調査から1.02ポイント上昇）に留まっている。三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 労働者調査 結果の概要」（平成31年2月）(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534370.pdf>)によれば、育児休業を取得したかったが取得しなかった男性正社員の割合は37.5%であった。「男性・正社員」のうち、未子の育児のためにいずれの休暇・休業制度も利用しなかった回答者について、その理由をみると、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」が23.4%、「収入を減らしたくなかったから」が22.6%、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が21.8%となっている。

3) 平成30年度調査（三菱UFJリサーチ&コンサルティング前掲注）2）における男性の育児休業の再取得（パパ休暇）の認知状況は36.1%である。

4) 神尾真知子「育児・介護休業法改正の意義と立法的課題—2009年法改正が残したもの—」季労227号（2009）10-25頁、20頁。

を取得した場合に、特例として父親にのみ無条件で2回目の育児休業を可能にすることが、労働条件に関する性別による差別的取扱いにあたる点である。この点は、少子化対策の強い要請から不問に付されてしまったものと推測されている⁵⁾。

ところで、イギリスにおいても、上記の「パパママ育休制度」と同様に父親と母親の双方が利用できる制度が最近になって制定された。2014年子供と家庭法により導入された「共同両親休暇 (Shared Parental Leave)」である。「共同両親休暇」は、出産から2週間を経た後に、母親の有する全52週間の母性休暇 (Maternity Leave) のうちの残りの休暇を、父親と母親が自由に分け合って取得できる制度である。共同両親休暇制度においては、父親と母親が取得する休暇の総期間が52週以内であれば、二人が同時に休暇取得することも出来るし、父親であるか母親であるかに関わらず、一度復職した一方の親が、再び休暇を取得することも可能である。

しかしながら、イギリスの共同両親休暇の取得率も、イギリス政府の期待を大きく下回るものに留まっている⁶⁾。共同両親休暇制度について、イギリス国内では、いかなる議論がなされているのであろうか。

本稿は、共同両親休暇制度の意義と課題の検討を目的として、共同両親休暇制度導入の背景 (第II章)、母性休暇及び法定母性手当 (Statutory Maternity Pay) の概要 (第III章)、共同両親休暇制度の詳細 (第IV章)、共同両親休暇制度に関する論文 (第V章)、共同両親休暇制度に関する裁判例 (第VI章)、共同両親休暇制度に関する下院女性及び平等委員会による評価と政府の回答 (第VII章) を概観し、最後に検討を行う (第VIII章)。

なお、本稿では、イギリスの各種休暇及び手当制度を次のように訳すこととする。まず、Maternity Leave は、出産予定週の11週前から最長52週間にわたり取得可能な休暇であり、日本の制度に照らせば、少なくとも休暇期間の長さの面において「産前産後休業」にとどまらず、「育児休業」にも相当する休暇である。本休暇制度の目的が、産前産後の母体の保護に限定されるのか、育児にも及ぶのかについては、イギリス国内においても意見が分かれている⁷⁾。そこで本稿では、Maternity Leave について、「産前産後休業」、「出産休暇」との訳より広い含意を有する「母性休暇」との訳を用いることとする。他方、Paternity Leave を取得出来る被用者は、子の実の父親 (男性) に限られず、母親の法的共同生活者またはパートナー、もしくは、養子縁組の場合における養親のうちの一人も、Paternity Leave の権利の適格者となり得る。そこで、本稿では、Paternity Leave を「父親休暇」ではなく、「父性休暇」と訳すこととする⁸⁾。各休暇取得に伴い支払われる手当については、Ma-

5) 神尾 前掲注4)、21頁。

6) 政府が示す2018年～2019年の共同両親休暇取得率は、3.8% (前回 (2015年～2016年) 調査結果2.2%) に留まること、民間企業 PowWowNow が、イギリス国内の1,000人の父親を対象に行った調査によれば、39%の父親が、共同両親休暇を取得したかったが、取得できなかったと回答したことが報じられている (XpertHR.co.uk, *Four in 10 dads can't afford shared parental leave* (22, April 2020) (<https://www.xperthr.co.uk/news/four-in-10-dads-cant-afford-shared-parental-leave/165192/>))。

7) 後掲注) 108。

8) 先行研究では、Maternity Leave については「母性休業」、「出産休暇」等、Paternity Leave につい

ernity Pay を「母性手当」、Paternity Pay 「父性手当」と呼ぶこととする。

II. 共同両親休暇制度導入の背景

イギリスでは、1891年に初めて、母体保護のための産後4週間の強制休暇が制定された。任意かつ長期的の休暇制度である母性休暇が、雇用保護法により制定されたのは、1975年である。その後も、イギリスには、育児などの家族的責任は女性が担うべきものという性別役割意識、及び「ボランティアズム」といわれる、労使関係の問題は、労使間の自由な決定に委ねられるべき事柄であり、政府が介入すべきではないという伝統的な考え方が存在し続けていた⁹⁾。そのため、育児のための休暇の法制化は、1997年のブレア労働党政権の発足まで待たねばならなかった。

ブレア労働党政権は、「家族にやさしい政策」の宣言の下、1999年雇用関係法による両親休暇 (Parental Leave)¹⁰⁾、家族の緊急時に扶養家族の世話をするためのタイムオフ (Time Off to Care for Dependants)¹¹⁾の導入、2002年雇用法による父性休暇 (Paternity Leave) 及び法定父性手当 (Statutory Paternity Pay)¹²⁾、ならびに養子休暇及 (Adoption Leave) び法定養子手当 (Statutory Adoption Pay)¹³⁾等の導入を行った。続く2006年仕事と家庭法では、法定母性手当支給期間の6か月から9か月への延長、通常母性休暇 (全52週間の母性休暇期間の内、前半の26週間) と付加的母性休暇 (同、後半の26週間) の間の権利の差違

ては、「父性休業」、「父親休暇」等の訳が採用されている。小宮 文人「イギリスにおける育児休業制度 (特集 育児休業制度の国際比較)」労旬 1558 (2003) では「母性休業」、「父性休業」と訳されている。内藤 忍「イギリスにおける仕事と家庭生活の両立のための法政策の進展」労旬 1609 (2005)、および労働政策研究・研修機構編『諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策—スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国—(資料シリーズ No.197)』(労働政策研究・研修機構、2018) 第4章イギリス (樋口 英雄 執筆) では、「出産休暇」、「父親休暇」との訳が用いられている。

- 9) 労働政策研究・研修機構編『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 (中間報告書) (労働政策研究報告書 No.116)』(労働政策研究・研修機構、2010) III 第3節イギリス (内藤忍 執筆) 121頁。
- 10) 子どもを養育する両親それぞれに与えられる13週間の休暇制度 (ただし、1年間に取得できるのは4週間まで) であり、本稿の主題である共同両親休暇 (Shared Parental Leave) とは異なる権利である。制定当時は、5歳未満の子どもの両親のみが対象であったが、現在は、18歳未満の子どもの両親へ対象が拡大されている。
- 11) タイムオフを取得できるのは、被扶養者が病気、出産、けが、または暴行を受けた場合のサポート、病気やけがの被扶養者が看護を受けるための調整、被扶養者の死亡、被扶養者が受ける看護の予期せぬ中断または終了、子どもの通う学校における予期せぬインシデントへの対処、の場合である。
- 12) 子どもの誕生から56日以内に1週間または2週間の休暇、及び当該休暇の間、週所得の平均90%、または法定額のいずれか低い方の額が手当として支給される制度。
- 13) 養子縁組をした養親の内的一方 (第一養親) に与えられる母性休暇と同等の52週間の休暇 (前半26週間の通常養子休暇 (Ordinary Adoption Leave) と後半26週間の付加的養子休暇 (Additional Adoption Leave))、及び法定母性手当と同等の手当 (制定当初は、全支給期間に渡り、週所得の平均の90%、または法定額のいずれか低い方の額のみが支給される制度であったが、2014年子供と家庭法により、最初の6週間については週所得の平均の90%が支給されるよう改正され、完全に法定母性手当と同等の制度となった)。また、養子休暇と法定養子手当を利用しないもう一方の養親 (第二養親) は、父性休暇と法定父性手当の適用対象となる。

に関する多くの部分の撤廃、高齢者等の介護のためのフレックス勤務を申請する権利の導入等の改革が次々となされた。ブレア政権が「家族にやさしい政策」を掲げた直接的な理由は、親休暇指令(96/34/EC)等、ECの諸指令の国内実施をする必要性に迫られていたことである¹⁴⁾。加えて、1997年当時のイギリスでは、低所得の貧困家庭が12%(1979年)から25%(1997年)に増加し、貧困による家庭環境の悪化から、児童虐待が顕在化していた。児童生徒の学力低下は明らかであり、ひいては、若年失業者の増加を招いていた。そこで、ブレア政権は、1998年、福祉政策においても「全国保育戦略」(National Childcare Strategy)を公表し、1999年には、子どものいる貧困世帯の家族を対象とするシュア・スタート(Sure Start)を開始した¹⁵⁾。このように、ブレア政権は、教育と福祉と雇用を関連付けた政策を展開したのである。しかし、託児費用の高さも障壁となり、依然として、母親がフルタイムで働くことは困難であった。母親には産前産後の52週にわたる母性休暇と13週間の育児休暇が与えられているのに対し、父親には2週間の父性休暇と13週間の育児休暇が与えられるのみであったことから、当時のイギリスの制度は、なお性別役割分業を前提にしていたと示唆されている¹⁶⁾。

2010年5月、キャメロン保守党と自由民主党の連立政権が誕生すると、景気低迷の下、大規模な歳出削減が行われ、シュア・スタートの中核である「子どもセンター」(Children's Centre)は削減され、家族に対する給付も実質的に減額された¹⁷⁾。託児費用は引き続き高く、沼知¹⁸⁾は、2012年当時のフルタイム勤務の年間総所得の中央値が2万6,500ポンドであるのに対し、2歳以下の子どもを保育園に預ける年間費用は平均1万1,000ポンドに及ぶと算出している。歳出削減政策の結果、各家庭が負担する育児費用が増大したことに対する政策として、連立政権はまず、2006年より施行が再三延期されてきていた付加的父性休暇(Statutory Paternity Leave)及び付加的法定父性手当(Additional Statutory Paternity Pay)¹⁹⁾を2011年4月より実施した。続いて政府は、2011年5月、ビジネス・イノベーション・技能省と内務省による協議を開始し、同年8月までの約4か月間に渡り、政府の打ち出す新政策について、大企業、中小企業、個人、業界団体、慈善または社会福祉企業、法律家、公共部門、労働組合等との協議を行った。この新政策には、共同両親休暇制度も含

14) 内藤忍「イギリスにおける仕事と家庭生活の両立のための法政策の進展」労旬1609(2005)42頁。

15) シュア・スタート計画についての詳細は、矢田貞行「イギリスの教育改革の動向：ブレア・ブラウン労働党政権による就学前教育・初等教育施策を中心に」東海学園大学研究紀要第17号187頁。

16) 内藤忍 前掲注)9 145頁。

17) 内閣府平成27年度調査『少子化社会に関する意識調査報告書』第4部各国の少子化対策施策 第3章イギリス(大石亜希子 執筆)167頁。

18) 沼知聡子「英国：男女共同両親休暇制度 柔軟な休暇制度でイクメンは増えるのか?」『大和総研リサーチレポート』(2013)(https://www.dir.co.jp/report/research/economics/europe/20130404_007017.html)。

19) 母親が母性休暇を2週間から26週間短縮して終了することにより、短縮された母性休暇期間、父親が休暇を取得できる制度、および当該休暇中の手当。手当の額は父性休暇(前掲注)12)取得時と同じ。なお、本制度は、2014年子供と家庭法発効時に廃止された。

まれていた。2012年11月、協議を経て政府の見解をまとめた『現代の職場—柔軟な両親休暇についての政府の回答』²⁰⁾が公表された。

その前書きにおいて、Swinson大臣²¹⁾は、「私たちは、現代の生活、そして、どのように育児をするかを選択する家族の権利の尊重に寄与する新しい両親休暇の仕組みを創ることが必要である。現代の生活に寄与する仕組みは、景気にも寄与することになる。母親と父親の個々の休暇の権利に基づく現在の仕組みは、家族間での責任分担の妨げとなっている。今こそ、選択の障壁を取り除き、変革する時である。柔軟な両親休暇の導入は、世界で最も家族にやさしい政府をめざす政府委員会の基調である。それはまた、現在、女性のキャリアにかけられているジェンダーバイアスの縮小へ向けての重大なステップでもある」、「私たちは、働く両親双方が、仕事と家庭生活のより良いバランスをとり、早期の重大な育児期間を分け合える文化を創造したい。特定の研究の中で示された、早期に育児に参加した父親は、その後も、より多く参加し続ける傾向にあるという共同育児の効果の有力な証拠がある。この（父親の早期の育児）参加は、より良い仲間関係、より少ない犯罪、より高い教育的、職業的動機、より高い自負、そして20歳時のより高い教育的結果を含む明確な効果があることが明らかになっている。」と述べた。

ブレア労働党政権の下で開始され、歳出削減等の曲折を経ながらもキャメロン政権に引き継がれた「家族にやさしい政策」の枠組みは、共同両親休暇制度の制定によって、完成したとみなされている²²⁾。

共同両親休暇制度は、伝統的な性別役割意識による女性の育児負担、子どもの貧困と家庭環境の悪化、その結果としての学力低下と若年者の失業、景気の低迷と託児施設改革の難航という、イギリスが抱えてきたあらゆる問題の総合的解決の糸口として示された重要政策でもあったといえよう。

III. 母性休暇と法定母性手当

1. はじめに

本稿のテーマである共同両親休暇は、母親が有する母性休暇の権利を母親と父親が分け合う制度である。法定共同両親手当もまた、母親の法定母性手当の権利を母親と父親に分配する制度である。従って、共同両親休暇制度を理解するためには、その前提として同休暇制度に用いられることとなる母性休暇及び法定母性手当について把握しておく必要があ

20) Department for Business, Innovation and Skills (BIS), *Modern Workplaces — Government Response on Flexible Parental Leave*, URN 12/1267, November 2012

21) 自由民主党議員。ビジネス・イノベーション・技能省雇用関連及び消費者情勢担当大臣 (Minister for Employment Relations and Consumer Affairs in the Department for Business, Innovation and Skills 2012年-2015年)。

22) Grace James, *Family-friendly Employment Laws (Re) assessed: The Potential of Care Ethics*, *Industrial Law Journal*, Volume 45, Issue 4, 1 December 2016, Pages 477-502, Page 477

る。そこで本章では、母性休暇及び法定母性手当の概要について整理する²³⁾。

1975年雇用保護法(The Employment Protection Act 1975)により初めて導入された母性休暇は、度重なる改正を経て、現在に至る。現在、母性休暇及び法定母性手当の権利を被用者に付与する規定は、1996年雇用権利法(Employment Rights Act 1996(1996年ERA))及び1992年社会保障保険料及び給付法(Social Security Contributions and Benefits Act 1992(1992年SSCBA))に定められている。より実質的な内容は、主に、1999年母性及び両親休暇等規則(The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999(1999年MAPLE))及び1986年法定母性手当(一般)規則(The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986(SMP(General) Regs))等、各規則によって規定される。1975年性差別禁止法(the Sex Discrimination Act 1975(1975年SDA))に規定されていた妊娠及び出産に伴う差別の禁止規定は、2010年平等法(Equality Act 2010(2010年EA))に改正を加えて統合された。

2. 母性休暇

妊娠した被用者²⁴⁾は、勤続期間の長さや労働時間に関わらず、通算52週間の母性休暇の権利が付与される。母性休暇は、出産予定週の11週前から取得可能である。被用者は、出産予定週の15週前の週が終了するまでに、妊娠、出産予定週、通常母性休暇開始予定日について、使用者に通知しなければならない。また、使用者に通知を行った後に、通常母性休暇開始日を変更する場合は、あらためて、変更前および変更後の通常母性休暇開始日のいずれか早い方の日付の28日前までに、使用者に通知しなければならない²⁵⁾。出産予定週を含む当初の26週間を通常母性休暇(Ordinary Maternity Leave(OML))²⁶⁾、それ以降の26週間を付加的母性休暇(Additional Maternity Leave(AML))²⁷⁾という。

かつて、付加的母性休暇には、勤続期間に基づく適格要件が定められていたが、この要件は2008年改正規則²⁸⁾によって廃止され、通常母性休暇と付加的母性休暇の差が縮小された。現在、通常母性休暇と付加的母性休暇の差の一つは、復職時の条件が、付加的母性休暇からの復職より通常母性休暇からの復職の方が有利であることである。通常母性休暇から復職する被用者は、休暇前に雇用されていた職(job)に復職する権利を有する²⁹⁾。一方、付加的母性休暇から復職する場合、合理的な理由により、これが不可能であるときは、使用者は、当該被用者を休職前に雇用していた職に復職させないことが許される。ただし、

23) 本章における母性休暇及び法定母性手当の各制度の説明は、Harvey on Industrial Relations and Employment Law, Division J Family Mattersを参考にした。

24) 1996年ERA 230条の定義の範囲内の被用者、すなわち、雇用または徒弟契約のもと雇用された者である。

25) 1999年MAPLE規則4条。

26) 1996年ERA 71条、1999年MAPLE規則4条。

27) 1996年ERA 73条、1999年MAPLE規則5条。

28) The Maternity and Parental Leave etc and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations (SI 2008/1996)

29) 1999年MAPLE規則18(1)条。

当該被用者は、相当で適切な他の職に復帰する権利を有する³⁰⁾。この場合における新しい職の労働契約条件は、休暇前の職と比較し、不利であってはならない³¹⁾。通常母性休暇と付加的母性休暇の間のもう一つの差は、職業上の年金制度に関する権利についてである。すなわち、2010年平等法75条は、母性休暇取得中の期間における職業年金制度の加入者としての地位に関する条件、当該年金制度に基づく権利の発生に関する条件、当該年金制度に基づき支払われる給付総額に関する条件が、母性休暇を取得していない期間におけるこれらの条件と異なる場合、等しい条件となるよう修正されることを規定する（「母性均等ルール (Maternity equality rule)」）。通常母性休暇期間は、被用者が法定母性手当および労働契約上の何らかの報酬を受けているか否かに関わらず、この母性均等ルールが適用される³²⁾。一方、付加的母性休暇期間の内、法定母性手当および労働契約上のいかなる報酬も支給されない期間については、母性均等ルールは適用されない³³⁾。

3. 法定母性手当

法定母性手当 (Statutory Maternity Pay (SMP)) は、出産予定週の14週前の直前（すなわち出産予定週の15週前（「資格認定週」という））に少なくとも26週間、（1978年社会保障（稼得者分類）規則 (SI 1978/1689) における）「雇用された稼得者 (employed earner)」³⁴⁾として同一の使用者に雇用され、資格認定週までの8週間の賃金の平均が、第1種国民保険料支払における所得下限（2019年4月より週118ポンド）以上である女性を対象に、妊娠29週目以降、最長39週間に渡り支給される³⁵⁾。資格認定週後、当該女性が雇用されているかいないかは、当該女性の法定母性手当受給資格に影響しない。当該女性が法定母性手当を受ける条件は、第一に、使用者に対し、法定母性手当の支給開始希望日の通知を当該希望日の遅くとも28日前までに行うこと、第二に、当該使用者の下での仕事を休むこと

30) 1999年MAPLE規則18(2)条。

31) 1999年MAPLE規則2条は、「職 (job)」とは、「被用者が、契約に従いそれを行うものとして雇用された仕事の本質、及び能力、並びに、そこにおいて雇用されるとされた場所」と定義している。しかし、母性休暇からの復職の実務においては、「職」の意義がなお問われる。母性休暇前は小学校の年少クラスを教えていた教師の事案である *Blundell v Governing Body of St Andrew's Roman Catholic Primary School* 事件 (2007年IRLR652) において、雇用上訴審判所は、職の本質は、契約より広範である、「能力」は、資格を含むが、より広い意味であり、被用者の役目を叙述する職務上の標識である、「場所」もまた、単に契約上の場所ではないとして、申立人の仕事の本質は「教師」、仕事の「場所」は「小学校」であり、復帰の際の職は「年少クラス」に限られないと判断した。ほかに、*Kelly v Secretary of State for Justice* 事件 (UKEAT/0227/13, 2013年11月25日、未登載)（「看守」でありながら、実際にはメンタルヘルス看護師として働いてきた労働者が、付加的母性休暇から復帰した際に、メンタルヘルスの職がアウトソーシングされてしまっていたため、「通常の」看守としての地位がオファーされた事案等がある。

32) 2010年平等法 (2010年EA) 75(8)条。

33) 2010年EA 75(9)条。

34) 1996年ERA 230条の定義する「被用者」の範囲より広く、第1種 (被用者) 社会保険料を支払う義務のある公務員等も含まれる。保険料の種類には、他に、第2種 (自営業者 (定額拠出))、第3種 (任意加入)、第4種 (自営業者 (所得比例)) がある。以下、本稿において同じ。

35) 1992年SSCBA 164条、165条。なお、本要件における「週」とは、日曜日に始まり土曜日に終わる一週間をいう。ただし、法定母性手当の支給は、何曜日からでも開始することが出来る。

である（当該女性が、出産予定週の11週間以降、仕事を休むのではなく、当該使用者から離職した場合は、その翌日から法定母性手当の支給が開始される）³⁶⁾。

法定母性手当の支給額は、支給開始から6週間は、当該女性の資格認定週までの8週間の「通常の週の収入 (normal weekly earning)」³⁷⁾ の平均の90%（賃金比例額）、その後の33週間は、法定額（2019年4月より週148.68ポンド）、または賃金比例額のいずれか低い方の額である³⁸⁾。

法定母性手当を支払うのは、当該女性の使用者である。そして、法定母性手当を支払った使用者は、国へ償還を請求することが出来る³⁹⁾。

このほか、被用者であるか自営業者であるかに関わらず、法定母性手当の資格要件を満たしておらず、かつ、出産予定週前の66週間の内、少なくとも26週間分の国民健康保険料を納めた者は、最長39週間の（国の）出産給付（Maternity Allowance (MA)）を受給することが出来る。

4. 小括

母性休暇は、勤続期間の長さに関わらず、妊娠した被用者に付与される、最長52週間の休暇の権利である。母性休暇の内、最初の26週間は通常母性休暇、続く27週目以降は付加的母性休暇と称される。

法定母性手当は、妊娠した被用者の内、一定の勤続期間と所得の要件を満たす者に対し、全39週間に渡り支給される手当である。最初の6週間は、当該被用者の賃金の90%の額が、7週目以降は、法定額または賃金の90%のいずれか低い方の額が支給される。法定母性手当の受給要件を満たさない被用者、または自営業者も、一定の国民健康保険料納付要件を満たしている場合、（国の）出産給付を受給することが出来る。

EUの妊娠中の労働者に関する指令（The Pregnant Workers Directive (92/85/EEC)）は、最短14週間の母性休暇及び当該休暇期間中の賃金又は相当な手当の支給を保証することを加盟国に要請している。イギリスの母性保護制度の特徴は、休暇期間の長さの点にお

36) SMP (General) Regs 規則2条。

37) 「通常の週の収入 (normal weekly earning)」とは、労働契約に基づき当該期間に使用者によって支払われた賃金または手当の平均である（1992年SSCBA 171(4)条）。法令は、「通常 (normal)」とは何かについて言及していない。「収入 (earning)」とは、雇用から生ずる全ての報酬である。これには、1978年雇用保護（統合）法（The Employment Protection (Consolidation) Act 1978）または1975年雇用保護法（The Employment Protection Act 1975）に基づき、審判所により使用者に命じられた支払い、または法定疾病手当、法定母性手当等も含まれる（1986年出産手当金（一般）規則（The Statutory Maternity Pay (General) Regulations）規則20条）。月給から週あたりの平均を算出するには、当該期間内の収入総額を当該期間内の支給月数で除し、12を乗じ、52で除す（同規則21条）。わが国の平均賃金（労働基準法12条）の算出方法においては、産前産後の休業、使用者の責めに帰すべき休業等、または3か月の期間を超えて支払われる賞与等を算定から除外し、例外的な出来事による収入の増減が平均賃金に影響を及ぼさぬよう調整が図られているが、SMPの基礎となる「通常の週の収入」には、収入を標準化するための規定は無い。

38) 1992年SSCBA 166条。

39) 通常の使用するには、支払った法定母性手当の92%、小規模使用者には103%が償還される。

いては、指令の要請よりも手厚い一方、休暇期間中の手当の額は、EU加盟諸国の水準と比較し、必ずしも高くはない⁴⁰⁾ことである。

本稿が検討の対象とするイギリスの共同両親休暇制度は、母親の有する母性休暇等の権利を母親と父親に分配する形となっている点に大きな特徴がある。次章では、本章において整理を行ったイギリスの母性休暇等の制度を前提として、共同両親休暇制度についての検討を行う。

IV. 共同両親休暇制度

1. はじめに

本章では、共同両親休暇制度を紹介する⁴¹⁾。

なお、共同両親休暇制度については、関連諸法令及び諸規則による定めほかに、助言あっせん仲裁局 (Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)) による行為準則が発行されている⁴²⁾。

また、共同両親休暇制度は、実子を養育する親のみならず、養子縁組をした養親にも、適用される⁴³⁾。

2. 共同両親休暇制度の概要

共同両親休暇は、母親たる者⁴⁴⁾が、自身の有する全52週間の母性休暇の権利の内、出産前及び出産後2週間の強制休暇期間を除く全部または一部の期間⁴⁵⁾を短縮することにより、

40) 法定母性手当は、法定疾病手当 (Statutory Sick Pay (SSP)) を基礎として導入された。2002年まで、法定母性手当の法定額は、SSPの法定額と同額であったが、同年以降、法定母性手当の法定額は、SSPの法定額よりも高く定められ、かつ年々引き上げられている (Harvey on Industrial Relations and Employment Law 前掲注) 23 para53, 83)。しかし、2017年、下院女性及び平等委員会では、ポーランド (26週間に渡り賃金の80%または100%を支給)、ドイツ (14週間に渡り賃金の100%を支給) を例に挙げ、イギリスの法定支給額はEU諸国の水準と比較し非常に低いとの報告がなされている (Written submission from Maternity Action (FWP0057) (March 2017))。

41) 本章における共同両親休暇及び法定共同両親手当の各制度の説明は、Harvey on Industrial Relations and Employment Law (前掲注) 23) を参考にした。

42) ACAS, *Shared Parental Leave: a good practice guide for employers and employees*, June 2018。本行為準則は、被用者および使用者の双方にとって実務上の拠所であるという点で重要である。しかし、その内容は細部にわたるものであることから、本章では、法令及び規則による定めを中心に内容を確認することとし、本行為準則の内容については、必要に応じて適宜脚注等で取り上げることとする。

43) 本項では実親子関係における定めを中心に検討することとし、養子縁組の場合における規定については、適宜、脚注等で紹介する。

44) 養子縁組の場合においては、養子縁組をした一組の養親の内、養子休暇 (Adoption Leave) を取得する一方の者がこれにあたる。なお、本稿では便宜上、以下「母親」とする。

45) 共同両親休暇制度の策定にあたり、当初、政府は、母親に18週間の独占的な休暇期間を与えることを検討していたが、調査の結果、約61%の回答者がこの案に反対であったことから見直された。反対意見の内の49%は、独占的休暇期間をもっと短くすべきである、約20%は、どのように休暇期間を分配するかは、母親と父親に委ねられるべきである、10%は、独占的休暇は母親の身体的回復に必要な最小限度の期間のみにすべきであるとの意見であった (Department for Business, Innovation and Skills (BIS) 前掲注) 20 Page 18)。

残りの期間を子の父親、母親の配偶者、法的共同生活者 (civil partner)⁴⁶⁾ またはパートナー⁴⁷⁾ (以下、本稿では便宜上「父親」とする) にも、当該短縮期間分の休暇を取得することを可能にする制度である。母親と父親が取得する休暇の総日数が52週間以内であれば、母親と父親は互いに、共同両親休暇をいつ、どれだけ取得するかを両者の合意によって決めることが出来る。二人が同時に共同両親休暇を取得することも、一度復職した一方の親が再び休暇を取得することも可能である。なお、母親が自営業者である場合等、法定母性休暇の権利を有さない場合であっても、法定母性手当⁴⁸⁾ または (国の) 出産給付の権利を有する場合は、これらの権利を短縮することによって、父親に共同両親休暇取得の権利が発生する。

共同両親休暇中、母親と父親は、それぞれ法定共同両親休暇手当を受給することができる。法定共同両親休暇手当の権利の基本的な考え方は、共同両親休暇と同じである。すなわち、母親が、自身の有する法定母性手当の権利を短縮することにより、母親と父親のそれぞれに (または母親が (国の) 出産給付の権利を短縮する場合は、父親のみに) 法定共同両親手当を受給する権利が発生する。法定共同両親手当の額は、法定額 (2019年4月より週148.68ポンド)、または賃金比例額のいずれか低い方の額 (すなわち、法定母性手当の7週間目以降の額と同じ) である。

共同両親休暇および法定共同両親手当の権利は、1996年雇用権利法 (1996年ERA) 75E-75K条及び1992年社会保障保険料及び給付法 (1992年SSCBA) 171ZU-171ZZ5条に定められているが、より実質的な内容は、次の5つの規則において詳細に規定されている。2014年共同両親休暇規則 (Shared Parental Leave Regulations 2014 SI 2014/3050 (以下「2014年ShPL規則」という))、2014年法定共同両親手当 (Statutory Shared Parental Pay (General) Regulations 2014 SI 2014/3051 (以下「2014年SSPP規則」という))、2014年母性及び養子休暇 (休暇の法定権利の短縮) 規則 (Maternity and Adoption Leave (Curtailement of Statutory Right to Leave) Regulations 2014 SI 2014/3052 (以下「2014年休暇短縮規則」という))、2014年 (国の) 出産給付 (短縮) 規則 (Maternity Allowance (Curtailement) Regulations 2014 SI 2014/3052)、2014年法定母性手当及び法定養子手当 (短縮) 規則 (Statutory Maternity Pay and Statutory Adoption Pay (Curtailement) Regulations 2014 SI 2014/3015 (以下「2014年給付短縮規則」という)) である⁴⁹⁾。

46) 法的共同生活者とは、登記所への登録手続きを経て、資産管理、子の養育等に関し、婚姻と同等の権利を有する者である。法的共同生活制度 (civil partnership) は、2004年法的共同生活制度法 (Civil Partnership Act 2004) により導入された。当初、同性カップルを対象としていた当該制度の権利は、イングランド及びウェールズにおいては2019年12月より、また、北アイルランドにおいては2020年1月より、異性カップルにも拡大されている。

47) パートナーとは、母親と永続的家族関係のもとに暮らしているが、親族ではない者と定義されている (2014年ShPL規則3条)。

48) 養子縁組の場合は、法定養子手当 (Statutory Adoption Pay)。

49) さらに代理出産の場合、国外養子縁組の場合、船員または外国人の場合を規定する規則、運用上の付加的規則、当初の規則についての修正規則を合わせると、共同両親休暇に関して、全部で17に及ぶ規則が存在する。

3. 共同両親休暇取得の資格要件

母親と父親が、母性休暇の全部または一部を二人で分配し、共同両親休暇として取得するためには、二人がそれぞれの資格要件を満たさなければならない。

母親の資格要件は、第一に、子の養育に第一義的責任 (primary responsibility) を負い、母性休暇の権利を有していることである⁵⁰⁾。第二に、出産予定週⁵¹⁾の14週間前の直前26週間における継続雇用期間を有し、かつ、共同両親休暇開始の直前の週まで同一の使用者に引き続き雇用されていることである(「継続雇用の基準」)⁵²⁾。第三に、共同両親休暇を取得する父親たる者が、子の父親、母親の配偶者、法的共同生活者またはパートナーであり、母親と共に子の養育に第一義的責任を負っていることである。第四に、父親たる者が、出産予定週の直前66週間の内の少なくとも26週間において、雇用されているか自営業を営んでおり、かつ、少なくとも13週(連続している必要はない)に関して、週30ポンド以上の収入があることである(「雇用及び収入基準」)⁵³⁾。

共同両親休暇を取得する父親たる者の資格要件は、第一に、子の父親、母親の配偶者、法的共同生活者またはパートナーであり、子の養育に第一義的責任を負っていることである。第二に、父親が「継続雇用の基準」を満たしていることである。第三に、母親が「雇用及び収入基準」を満たしていることである。第四に、母親が「継続雇用の基準」を満たしているか、または法定母性手当または(国の)出産給付の権利を有することである。したがって、母親が母性休暇の権利を有さず、「継続雇用の基準」を満たしていない場合も、法定母性手当または(国の)出産給付の権利を有し、これらの権利を短縮する場合は、父親は、共同両親休暇取得の資格要件を満たすこととなる。

4. 共同両親休暇取得の手続き要件⁵⁴⁾

母親による共同両親休暇取得の手続き要件は、第一に、彼女が母性休暇から復職する権

50) 2014年 ShPL 規則4条(養子縁組の場合、20条)。

51) 養子縁組の場合は、当該養子とのマッチングの通知を受けた週。以下本章において同じ。

52) 2014年 ShPL 規則35条。Swinson 大臣は、「継続雇用の基準」を設けるのは、新たに雇った被用者がすぐに共同両親休暇で休まないという確信を使用者に与えるためであると述べている。また、母性休暇と同様、養子休暇にも継続雇用の基準は無いが、それは、養親の双方が継続雇用の基準を満たさないために、養子縁組が妨げられることがあってはならないためであるとして、共同両親休暇と養子休暇の差異の理由を説明している(Committee Debate: 18th Sitting House of Commons 23 April 13, Jo Swinson Columns 706-707)。

53) 2014年 ShPL 規則36条。

54) ACAS は、共同両親休暇に関する通知と返答の実施に一貫性を確保するために、労働の取り決めと被用者の権利を会社の方針または労働協定の中に示すことは、使用者にとって良策である、と推奨している。共同両親休暇方針を定めない使用者も、彼らの被用者が、どのように共同両親休暇を申請するか確実に分かるようにしなければならない、と述べる。加えて、共同両親休暇方針を立てる際は、被用者らまたは彼等の代表者が寄与できるよう実際の相談および/または交渉による調整が行われなければならない、と指摘している。共同両親休暇方針に含まれるべき項目として、ACAS が掲げるのは、・適格な被用者からの継続期間の休暇についてのすべての通知は承認されること、そして断続的休暇の申請は、考慮されることを知らせる声明、・被用者が予約/変更できる休暇の通知の総回数、・被用者は、彼らの使用者に、どのようにして彼らの共同両親休暇の権利を通知するか、だれに通知しなければならないのか、何を含んでいなければならないのか、・休暇の予約の通知はどのように取り扱われるのか、

利を行使するか、(復職はしないが)母性休暇を短縮し終了することである。母性休暇を短縮し終了するには、母親が使用者に書面による「休暇短縮通知」を送達しなければならない。「休暇短縮通知」には、彼女の母性休暇が終了する日付の明記が必要であり、その日付は、出産後2週間の強制母性休暇終了後から付加的母性休暇終了1週間前までの間でなければならず⁵⁵⁾、かつ、「休暇短縮通知」の送達から8週間後以降でなければならない⁵⁶⁾。「休暇短縮通知」は、子の出生前に送達されていた場合、母親と父親の双方が共同両親休暇または法定共同両親手当の資格要件を満たさなくなった場合、または父親の死亡の場合のみ、定められた期日⁵⁷⁾までに取消しの通知を送達することにより、取消することができる。したがって、「休暇短縮通知」が子の出生前に送達されていた場合を除き、母性休暇を終了し共同両親休暇を開始する日付を変更する方法は無い。

第二に、「休暇短縮通知」に、「権利の通知」または「承諾と権利の申告」のいずれかが添えられていることである⁵⁸⁾。

「権利の通知」とは、2014年ShPL規則に基づき、母親と父親がそれぞれの使用者へ提出する、共同両親休暇を取得する権利と意思についての通知である⁵⁹⁾。母親の「権利の通知」への必要明示事項は、母親の名前、父親の名前、母性休暇の開始日及び終了日、出産予定週、子の誕生日(出生後に通知を送達する場合のみ)⁶⁰⁾、取得可能な共同両親休暇の総期間、その内母親と父親がそれぞれどれだけの長さを取得する予定であるか、及び母親はいつ自分の割当分を取得する予定であるか、である⁶¹⁾。母親は、必ずしも、権利の通知に記載した自分の割当分を取得する予定の日付に、休暇を取得しなければならない訳ではないが、割当分を取得する予定の日付を権利の通知に記載することにより、使用者に、当該母親が現在検討している事柄を知らせるものである⁶²⁾。加えて、母親は共同両親休暇の資

・共同両親休暇の予約の通知に対処する期限、・連絡を取り合う日における共同両親休暇、・共同両親休暇中の契約、・共同両親休暇中に被用者が受ける権利を有する給与、・申請書および詳細な情報はどこにあるのか、である(ACAS, 前掲注) 42 Pages 8-9)。

55) 強制母性休暇は、通常は、出産した日から2週間(1996年ERA 72条及び1999年母性及び両親等休暇規則8条)、ただし、工場労働者の場合は、出産した日から4週間(1936年公衆衛生法205条)である。また、養子縁組の場合は、母性休暇が終了する日付は、養子休暇開始2週間後から養子休暇終了1週間前までの間でなければならない。

56) 2014年休暇短縮規則6条。ただし、出産予定週の8週間以上前に子が出生した場合は、8週間前の通知要件は、合理的にすみやかに通知を行う要件へ修正される(2014年ShPL規則17条)。Swinson大臣は、通知の期限を休暇開始の8週間前と規定することについて、使用者にとっての十分な期間、及び使用者と被用者の間の誠実な話し合いが行われることを確実にしよう心していると説明している(Committee Debate 前掲注) 52 Column 711)。

57) 「休暇短縮通知」が子の出生前に送達されていた場合は、子の出生から6週間以内、母親と父親の双方が資格要件を満たさなくなった場合は、原通知から8週間以内、父親の死亡の場合は、父親の死亡後合理的な期間以内とされる(2014年休暇短縮規則8条及び12条)。

58) 2014年休暇短縮規則5(1)、(2)条。養子縁組の場合については、同規則9(1)、(2)条。

59) 2014年ShPL規則8条、9条。養子縁組の場合については同規則24条、25条。

60) 出生前に通知を送達する場合は、出生後すみやかに誕生日を通知しなければならない。

61) 養子縁組の場合は、母親の名前、母性休暇の開始日及び終了日、出産予定週及び子の誕生日に代わり、第一養親の名前、養子休暇の開始日及び終了日、マッチングの日及び委託予定日を明示する。

62) ACAS, 前掲注) 42 Page 13)。

格要件を満たすこと、通知の情報は正確であること、母親が子の養育を行わなくなった場合は直ちに使用者に通知することについて、母親の署名による申告を添える。さらに、父親の名前、父親の住所及び社会保険番号、子の父親、母親の配偶者、法的共同生活者またはパートナーとしての地位、父親は共同両親休暇の格要件を満たすこと、父親は母親が取得する予定の共同両親休暇の総期間へ同意すること、父親は使用者が一定の手順に従い情報を調査することに同意すること⁶³⁾について、父親の署名による申告を添えなければならない。他方、父親の「権利の通知」にも、母親の通知と同様に、各事項を明示し（ただし、母親が母性休暇の権利を有さない場合は、母性休暇の開始日及び終了日の代わりに法定母性手当または（国の）出産給付について明示する）、父親及び母親の署名による申告を添える。なお、母親または父親によるこの通知を受領した使用者らは、受領から14日以内に、通知を送達した被用者に、もう一方の親の使用者の名前と住所、子の出生証明書の写し⁶⁴⁾の提出を求めることが出来る。母親または父親は、使用者の求めから14日以内にこれらの情報及び書類を提出しなければならない⁶⁵⁾。

「権利と承諾の申告」とは、父親が彼の使用者へ「権利の通知」を行ったこと、及び、母親は父親が取得する予定の共同両親休暇の総期間について承諾することについての申告である。母親が共同両親休暇を取得しない場合に、母親から彼女の使用者へ、「権利の通知」の代わりにこの申告を提出する。

5. 共同両親休暇の期間、および期間の変更

共同両親休暇の期間は、継続的に取得する場合も、断続的に取得する場合も、週単位である⁶⁶⁾。被用者は、取得する休暇の開始日の8週間前までに、使用者に通知しなければならない⁶⁷⁾。断続的休暇を取得する場合、1回の通知に複数の休暇を含めることが出来るが、その場合は、含まれる休暇の内、最初の休暇の開始日の8週間前までに通知することが必要である。一度提出した通知は、やはり8週間前の再通知により、取消し、開始日または終了日の変更、継続的期間から断続的期間への変更またはその逆の変更が可能である⁶⁸⁾。ただし、被用者が休暇期間に関する通知を出すことが出来るのは、最初の通知と後の通知を合わせて、3回までである⁶⁹⁾。一度申請した共同両親休暇の期間を変更する通知は、さらなる1回の通知として数えられる。一方、使用者は、単一の継続的休暇期間を拒否する

63) ACAS は、使用者が、被用者の共同両親休暇の適格性、及び法定共同両親手当の適格性を確認するために、他の使用者と連絡をとる予定である場合、すべての行動が、彼らの方針／公正な調査を実行する既存の方法に矛盾しないことを保証し、使用者のデータ保護義務および守秘義務を考慮に入れるよう注意を促している (ACAS, 前掲注) 42 Page 27)。

64) 養子縁組の場合は、養子縁組機関の名称と住所、及び子とのマッチングと委託の日付に関する証明書類。

65) 2014 年 ShPL 規則 10 条。養子縁組の場合については同規則 26 条。

66) 2014 年 ShPL 規則 7 条。養子縁組の場合については同規則 23 条。

67) 「権利の通知」と同時に提出することも出来る。

68) 2014 年 ShPL 規則 15 条。養子縁組の場合については同規則 31 条。

69) 2014 年 ShPL 規則 16 条。養子縁組の場合については同規則 32 条。

ことは出来ないが、断続的休暇については、その休暇の通知の送達から2週間以内に、通知された期間の休暇付与を拒否する、または、代替の日の休暇取得を提案することが出来る⁷⁰⁾。被用者が、使用者による休暇日数/期間の修正案に同意し、最初の通知内容を修正する場合は、(明示の規定は無いが)これを提出可能な3回の通知のうちの1回の通知に数えるべきではないと考えられている⁷¹⁾。被用者は、使用者によって断続的休暇の取得が拒否された場合、または使用者による代替の日の休暇取得の提案に合意出来ない場合は、通知した複数休暇の総日数を単一の継続的休暇として取得することが出来る。この単一の継続的休暇は、被用者が再通知によってあらためて開始日を指定しない限り、最初に通知した複数の断続的休暇の内、最初の休暇の開始日より開始する。被用者は、単一の継続的休暇の終了後、あらためて、別の新たな継続的休暇を通知することも可能である⁷²⁾。したがって、被用者が被用者自身の事情により、一度通知した内容を変更、撤回しない限り、最多で3回(ただし、使用者が許可した場合は、より多くの回数)の休暇を繰り返し取得することが可能である。

母親または父親が、いかなる理由にせよ、共同両親休暇取得の資格要件を満たさなくなり、当該状況に関する通知が、共同両親休暇開始8週間前以降に、または共同両親休暇開始後に提出された場合、使用者は、当該被用者に一定期間(最長8週間、ただし共同両親休暇の終了が予定されていた日まで)の強制休暇を課すことが出来る⁷³⁾。

母親が死亡した場合、父親は、52週から母親によって既に取得された母性休暇期間を減じた期間を最長とする共同両親休暇を取得することが出来る。父親が死亡した場合も同様に、母親は、父親による共同両親休暇の未取得期間を自らの共同両親休暇として取得することが出来る。これらの場合、8週間前の通知要件は緩和され、合理的に可能な限りすみやかに通知することとされている。他方、当該休暇にかかる子が死亡した場合、このような緩和措置はなく、母親または父親は、休暇期間の変更の通知から8週間後に復職できるのみである⁷⁴⁾。

70) ACASは、共同両親休暇の期間の通知を受領したら被用者と面談を行うことが、しばしば有益であるとして、使用者に対し推奨している。面談は、できる限り非公式に保つべきであるが、使用者は、彼らの被用者に、同僚、労働組合代表者、可能であれば個人的な友人または家族にも、同席してもらう選択肢があることを知らせるべきである。そのような法律の要件はないが、そのようにすることが、被用者に安心を与え、開放的な話し合いを促すとも述べる。期間の通知が、継続的休暇に関するもので、話し合うことがほとんど無い場合、または、断続的休暇の申請で、それを拒絶することになりそうである場合でさえ、そのような面談を行うことは、相互理解を確実にし、通知に関する混乱を避ける助けとなる、そして、使用者と被用者は、面談において、共同両親休暇への修正に合意/承認することが可能である、と述べ、面談の重要性を強調している(ACAS, 前掲注) 42 Page 19)。

71) ACAS, 前掲注) 42 Page 20。ACASは、さらに、この同意を書面で確認することを推奨している。

72) ACAS, 前掲注) 42 Page 14には、父親が、母親の出産後すぐに6週間、数週間後に更に3週間の休暇を取得し、最後の1回の通知の機会を予期せぬ事態のために残しておく例が示されている。

73) 2014年 ShPL 規則 18条。養子縁組の場合については同規則 33条。

74) 2014年 ShPL 規則 別表。

6. 法定共同両親手当

(1) 法定共同両親手当受給の資格要件

法定共同両親手当の母親と父親の資格要件⁷⁵⁾もまた、共同両親休暇の資格要件と同様に、相互的である。

法定共同両親手当に関する母親又は父親の資格要件は、第一に、他方の親（母親が当該手当の申請者である場合には父親、父親が申請者である場合には母親）が、当該子の養育に第一義的責任を負い、出産予定週の直前 66 週間の内の少なくとも 26 週間において、雇用されているか自営業を営んでおり、かつ、少なくとも 13 週（連続している必要はない）に関して、週 30 ポンド以上の収入があることである（「雇用及び収入基準」）。第二に、当該手当を申請する母親または父親自身が、「雇用された稼得者」として、出産予定週の 14 週前の直前 26 週間における継続雇用期間を有し、出産予定週の 14 週前の直前の 8 週間において、少なくとも週 118 ポンドの収入があることである。第三に、当該手当を申請する母親または父親自身が、当該子の養育に第一義的責任を負っていることである。第四に、母親が法定母性手当⁷⁶⁾の権利を有し、この権利を短縮していることである。第五に、当該手当を申請する母親または父親自身が、共同両親休暇開始の直前の週まで同一の使用者に引き続き雇用されていることである。第五に、当該手当を申請する母親または父親それぞれが、身ら法定共同両親手当を受給する期間、当該子を養育する予定であることである。第六に、当該手当を申請する母親または父親それぞれが、身ら法定共同両親手当を受給する期間、共同両親休暇として仕事を休んでいることである。

ただし、母親が、法定母性手当の権利を有さないが、(国の) 出産給付の権利を有し、かつ、父親がその他の要件を満たす場合は、父親のみ、法定共同両親手当の資格を得ることが出来る。

(2) 法定共同両親手当受給の手続き要件

母親による共同両親手当受給の手続き要件は、第一に、母親が、2014 年給付短縮規則に基づき法定母性手当、または 2014 年(国の) 出産給付(短縮)規則に基づき(国の) 出産給付を短縮する通知(「短縮通知」)を、当該手当または給付を支払う者に送達することである。法定母性手当の短縮通知の提出先は、法定母性手当の支払責任を負う者であり、原則として、彼女の使用者である⁷⁷⁾。(国の) 出産給付の短縮通知の提出先は、雇用年金局である。「短縮通知」は書面で提出されなければならない。そして、手当が短縮される日付の明

75) 2014 年 SSPP 規則 4 条、5 条、30 条(養子縁組の場合、17 条、18 条、31 条)及び 29 条。

76) 養子縁組の場合は、法定養子手当。以下本節において同じ。

77) 例外は、使用者に法定母性手当の支払能力が無い場合である。この場合、法定母性手当の支払義務は、使用者から歳入関税庁に移るため、短縮通知の提出先は、歳入関税庁となる。母親が法定母性手当受給のための資格要件を満たした後、使用者から離職した場合、支払義務は、引き続き当該使用者が負うため、母親は、彼女の元使用者に短縮通知を提出することになる。被用者が複数の使用者に雇用されており、法定母性手当の支払義務を負う使用者が複数ある場合、被用者はそれぞれの使用者に短縮通知を提出しなければならない。

記が必要である。その日付は、強制母性休暇終了後⁷⁸⁾から法定母性手当または(国の)出産給付終了1週間前までの間でなければならず、かつ、「休暇短縮通知」の送達から8週間後以降でなければならない⁷⁹⁾。母親の復職後に「短縮通知」が送達された場合は、通知に記載された日付からではなく、通知が送達された週が終了次第、法定母性手当は短縮される⁸⁰⁾。これは、権利の残り期間を速やかに共同両親手当として給付することを目的とした措置である。「短縮通知」は、子の出生前に送達されていた場合、または父親の死亡の場合にのみ、定められた期日⁸¹⁾までに取消しの通知を送達することにより、取消すことができる。被用者は、子の出生前に「短縮通知」を送達していたためにこれを取消した場合は、あらためて「短縮通知」を送達することが出来る。

第二に、母親と父親が、それぞれ、法定共同両親手当を支払う義務を負う者に、当該手当の受給に関する書面による通知と証拠を提出することである(「通知と証拠の要件」)⁸²⁾。法定共同両親手当が支給される期間は、共同両親休暇を取得できる期間よりも短いため、休暇の分配とは別に、当該手当の割当てについて、母親と父親が同意し、記録されていることが必要となる。したがって、通知には、当事者らが手当を受給できる総期間、その内、各当事者がそれぞれ請求することを予定している期間が明示されていなければならない。これに、母親と父親はそれぞれ、自己の名前、住所及び社会保険番号、身らが法定共同両親給付の資格要件を満たすこと、もう一方の当事者が請求する予定の法定共同両親給付の総期間への同意、使用者が一定の手順に従い情報を調査することへの同意の申告を添える。この通知を受領した使用者らは、受領から14日以内に、通知を送達した被用者に、もう一方の親の使用者の名前と住所、子の出生証明書の写しの提出を求めることが出来る。母親または父親は、使用者の求めから14日以内にこれらの情報及び書類を提出しなければならない。

(3) 法定共同両親手当の受給期間、および受給期間の変更

法定共同両親手当を受給できる総期間は、39週から法定母性手当または(国の)出産給付が支払われた週を減じた週である⁸³⁾。ただし、当該法定共同両親手当に係る子の1歳の誕生日以降は受給できない。

78) 養子縁組の場合は、委託から2週間後。

79) 2014年給付短縮規則7条(養子縁組の場合、12条)、および2014年(国の)出産給付(短縮)規則5条。

80) 2014年給付短縮規則7(5)条(養子縁組の場合、12(4)条)、および2014年(国の)出産給付(短縮)規則5(5)条。

81) 「短縮通知」が子の出生前に送達されていた場合は、子の出生から6週間以内、父親の死亡の場合は、父親の死亡後合理的な期間以内とされる(2014年給付短縮規則8条、13条、2014年(国の)出産給付(短縮)規則6条)。

82) 2014年SSPP規則6条、7条(養子縁組の場合、19条、20条)。

83) 多くの被用者は、最初の6週間は、法定額または賃金比例額のいずれか低い方のみ支給される法定共同両親手当よりも、賃金比例額が支給される法定母性手当を選択する。したがって、法定共同両親手当が33週を超えて受給されるケースは稀である(Harvey on Industrial Relations and Employment Law, Division J Family Matters (LexisNexis) para 869)。

法定共同両親手当の受給期間は、最初の通知における受給期間開始日の8週間前までであれば、再通知（もう一方の親の署名による変更への同意の申告が添付されていなければならない）の提出により、いつでも変更することが出来る⁸⁴⁾。

法定共同両親手当は、母親または父親が、1週の一部でも労働する週については支払われない⁸⁵⁾。ただし、2014年 ShPL 規則 37 条に基づく共同両親休暇中の20日までの労働については、本規定は適用されず、法定共同両親手当が支払われる。

上記のほか、被用者は、当該被用者が法定疾病手当の権利を有する期間、法的に拘留されるか又は禁固の刑に処されている期間についても、法定共同両親手当を受給する権利を喪失する⁸⁶⁾。

母親または父親が死亡の場合、もしくは当該手当に係る子の死亡の場合における受給期間の短縮については、共同両親休暇における規定と同様の規定が定められている⁸⁷⁾。

(4) 法定共同両親手当を支払う者の義務

傷病のための労働不能、子の出生、養子縁組、または子の養育のために、使用者が労働契約上の報酬を支払う場合、法定共同両親手当の支払い義務が履行されたものとされる。同様に、使用者が法定共同両親手当を支払えば、それらの労働契約上の報酬の使用者の支払い義務はなくなる⁸⁸⁾。

使用者が、法定共同両親手当の受給資格を有するはずであった者を解雇した場合において、当該解雇が支払義務の回避を目的とするものである場合、当該使用者には、当該元被用者に対し、解雇後も法定共同両親手当を支払う義務が課される⁸⁹⁾。

一人の被用者に対し、法定共同両親手当の支払い義務を負う使用者が複数ある場合は、当該使用者らは、合意または按分により、支払義務を分担する⁹⁰⁾。被用者が受給する法定共同両親手当の額は、あくまでも、法定額または賃金比例額のいずれか低い方の額である。

7. 共同両親休暇中および終了時の労働条件

共同両親休暇を取得中の被用者の地位は、母性休暇中の被用者の地位と同じである。

第一に、すべての契約条項および労働条件は、使用者が報酬を支払う義務に関するものを除き、有効なままである⁹¹⁾。

第二に、年金等に関する権利は、法定共同両親手当または労働契約上の報酬の支払いを

84) 2014年 SSPP 規則 8 条（養子縁組の場合、21 条）。

85) 1992年 SSCBA 171ZY (4) 条。

86) 2014年 SSPP 規則 14 条（養子縁組の場合、26 条）。

87) 2014年 SSPP 規則 別表第1部 2。

88) 2014年 SSPP 規則 41 条。

89) 2014年 SSPP 規則 42 条。この場合、賃金比例額の基礎となる「通常の週の収入」は、労働契約に基づき賃金が支払われた最後の日以前の8週間の賃金によって算定する。

90) 2014年 SSPP 規則 39 条。

91) 2014年 ShPL 規則 38 (1) 条～38 (3) 条。母性休暇についても、1996年 ERA 71 (4) 条 (a)、73 (4) 条 (a) 及び 1999年 MAPLE 規則 9 条に同様の規定がある。

受ける期間について、維持される⁹²⁾。

第三に、被用者は、共同両親休暇中、彼女または彼らの使用者の下で、20日までの労働を行うことが出来る⁹³⁾。この20日間の労働には、職業上の訓練ないし「(休暇中に)連絡を取り合う(keep in touch)」ための会合への出席等も含まれる⁹⁴⁾。ただし、共同両親休暇中に、使用者と被用者が復職等について、随時話し合うことは、本規定における「労働」に当たらない。加えて、使用者は、共同両親休暇中の被用者に、いかなる労働も強制することは出来ない。なお、これらの労働に対する報酬についての規定はなく、労働契約または当事者間の合意により決定される⁹⁵⁾。

第四に、共同両親休暇終了時の復職に関する権利の内容は、当該休暇にかかる子に関して取得した休暇期間の長さによる。すなわち、当該子のために休暇を取得した期間が、母性休暇等と通算して26週間以下の場合、被用者は、通常母性休暇から復職する場合と同様に、休暇前に雇用されていた職に復職する権利を有する。母性休暇等と通算して26週間を超える休暇を取得した場合の権利は、付加的母性休暇からの復職と同様である。合理的な理由により、使用者にとって、当該被用者を休職前に雇用していた職に復職させることが不可能であるときは、使用者は、当該被用者を相当で適切な他の職に復帰させなければならない⁹⁶⁾。

第五に、共同両親休暇中に人員余剰が生じた場合における権利もまた、母性休暇中に人員余剰が生じた場合における被用者の権利と同様である。すなわち、被用者は、休業前の職よりも実質的に不利ではない条件で、他の欠員のある職のオファーを受ける権利を有する⁹⁷⁾。使用者は、当該使用者のみならず、承継者および関連使用者⁹⁸⁾も含む範囲から、被

92) 2014年 ShPL 規則 38 (4) 条。母性休暇について同様の規定がある。前掲注) 32、33。

93) 2014年 ShPL 規則 37 条。母性休暇についても、1999年 MAPLE 規則 12A 条に同様の規定がある。ただし、母性休暇中に労働を行うことができる日数は、10日である。

94) ACAS は、例えば、職業訓練のための会合やチームミーティングのような仕事に関連する行事への出席、または、被用者の任務への段階的な復帰を促進する1週間のうちの一部の労働をすることが、被用者にとって有益であると、使用者と被用者の双方が思う場合に、この権利を使うことを推奨している (ACAS, 前掲注) 42 page 23)。

95) ACAS は、使用者と被用者は、共同両親休暇中の労働に対し支払われる賃金が、共同両親手当の額を上限とするのか、または共同両親手当の額を超えて支払われるのかを明確にしておくことを推奨している。ACAS は、加えて、共同両親休暇中の労働に対し支払われる賃金は、国の最低賃金の要件を満たさねばならず、差別的であってはならないことから、通常、被用者がその労働を行った場合に彼らが受領することになる額が支払われることが必要であり、当該週に対して彼らが受領する共同両親手当と相殺されることとなること解説している (ACAS, 前掲注) 42 page 23-24)。

96) 2014年 ShPL 規則 40 条、41 条。母性休暇についての規定は、前掲注) 29、30。

97) 2014年 ShPL 規則 39 条。母性休暇についても、1999年 MAPLE 規則 10 条に同様の規定がある。

98) 関連使用者 (associated employers) は、1996年 ERA 231 条により定義されている。ある法人が、他の(企業または個人である)者に(直接、または間接的に)支配されている場合、または、法人である両者が、(法人または個人である)第三者に(直接、または間接的に)支配されている場合、これらの使用者は、関連使用者であると解釈される。支配する者は、法人であるか個人であるかに関わらないが、支配される者は、法人でなければならない。加えて、裁判所によって、法人とは株式会社を意味すると解されている (Harvey on Industrial Relations and Employment Law, Division H Continuity of Employment, Etc (LexisNexis) para 566-581)。

用者にオファーできる職を探さなければならない。

第六に、不利益取扱い及び解雇からの保護も、母性休暇に関して付与される保護と同様である。すなわち、被用者が、共同両親休暇を取得した、取得しようとした、共同両親休暇の福利を得ようと考えた、または、使用者が、当該被用者が共同両親休暇を取得するだろうと考えた、もしくは、被用者が、共同両親休暇中に労働した、または労働することを拒否したことを理由とする不利益取扱いは、違法である⁹⁹⁾。使用者が、これらの理由により、または人員余剰が生じた場合における使用者の義務を怠り、被用者を解雇した場合、当該解雇は不公正解雇とみなされる¹⁰⁰⁾。

8. 小括

本章では、共同両親休暇制度の概要を確認した。

共同両親休暇制度は、母性休暇等の権利を父親と母親に分配するという構造をとっている点に、大きな特徴がある。この構造は、母親と父親が、互いの合意により休暇と手当を分け合うという意義や機能を有すると言える。

その機能ゆえに、共同両親休暇と法定共同両親手当における母親と父親の資格要件は、相互的である。そして、共同両親休暇取得のための通知と、法定共同両親手当受給のための通知には、重複部分が多い。実際には、共同両親休暇と法定共同両親手当に関する複合式の通知を用いることにより、重複する手続きの軽減も図られている¹⁰¹⁾ものの、被用者と使用者の負担は、やはり重いと考えられる。例えば、母親は、自己の使用者に共同両親休暇取得に必要な「権利の通知」を行うとき、使用者が、父親を調査することについて、父親の同意書を添えなければならない。同様に、父親が「権利の通知」を提出する場合には、母親の同意書が必要である。他方、使用者も、調査にあたっては、彼らの方針／公正な方法によることを保証し、データ保護義務および守秘義務を履行する負担を負っている。このような負担は、共同両親休暇の取得に負の影響をもたらすと考えられる。

次章では、共同両親休暇制度に対し提起されている問題点を確認するため、共同両親休暇に関する学説の議論の状況を見てゆくこととする。

V. 共同両親休暇制度に対する評価

1. はじめに

前章では、共同両親休暇制度の内容について、関連諸法令、諸規則及び ACAS の行為準

99) 1996年 ERA 47C 条及び 2014年 ShPL 規則 42 条。母性休暇については、1996年 ERA 同条及び 1999年 MAPLE 規則 19 条。

100) 1996年 ERA 99 条及び 2014年 ShPL 規則 43 条。母性休暇については、1996年 ERA 同条 1999年 MAPLE 規則 20 条。

101) ACAS は、ホームページ上で、共同両親休暇と法定共同両親手当についての複合式の通知書の雛形を提供している (<https://www.acas.org.uk/shared-parental-leave-forms> アクセス日 2020年 3月 29日)。

則に基づいて確認した。そして、同制度は、母親と父親が、互いの合意により休暇を分け合うという意義と機能を有する一方、被用者と使用者双方にとって煩雑な制度であることが明らかになった。

共同両親休暇制度は、施行当初から、いくつかの問題点が指摘されている。そこで、本章では、共同両親休暇制度の課題を整理するため、共同両親休暇制度を論じた代表的な論文として、“Harvey on Industrial Relations and Employment Law” (2016) 中の該当節、共同両親休暇施行時に公表された Mitchell 論文 (2015)、施行直後に公表された James 論文 (2016) を取り上げる。

2. “Harvey on Industrial Relations and Employment Law” J 章 Family Matters

本書では、共同両親休暇について、次の5点の問題を挙げている。

第一に、資格要件の規定について、重複が多く不明瞭であること、および「継続雇用の基準」、すなわち、母親と父親は、それぞれ、出産予定週の14週間前の直前26週間における継続雇用期間を有し、かつ、共同両親休暇開始の直前の週まで同一の使用者に引き続き雇用されていなければならないという要件が設けられている点を問題視する。本書は、「継続雇用の基準」が、「実際に権利を行使できる者の割合を制限する」として、「継続雇用の基準を設けない母性休暇制度からの後退」であると批判する¹⁰²⁾。

第二に、手続き要件が複雑である点を挙げる。すなわち、「法令を遵守する使用者は、事務手続きが正確に完了するよう、標準書式やチェックリストを作成する一方、無理解な使用者にとっては、(手続き要件の複雑さは、共同両親休暇を取得しようとする)被用者の不注意の上げ足を取り、権利を与えないチャンスとなる」と指摘する。加えて、使用者も、「使用者が行うべき法定手続きに不備があれば、歳入関税庁から法定両親給付の還付を受けられないリスクを負う」ことに言及する¹⁰³⁾。本書は、この複雑さの原因について、「2つの政府機関(ビジネス・イノベーション・技能省と雇用年金局)による、別々でありながら、多くの場合に殆ど同じである手続き条件を併合しようとしていない」ためと分析し、立法過程の不備を指摘する¹⁰⁴⁾。

第三に、共同両親手当の額が低い点である。本書は、法定額の上限は、共同両親休暇取得に対する明らかな抑止要因であると述べる¹⁰⁵⁾。

第四に、共同両親休暇制度が性差別を含むと主張される可能性がある点である。母親は、父親が働いているかいないかに関わらず、母性休暇を取得できるのに対し、父親は、母親が働いていない場合は、(母親が、少なくとも法定母性手当または(国の)出産給付の権利を有していなければ)¹⁰⁶⁾ 共同両親休暇を取得できない。Maistrellis v Ypourgos Dikaiosynis,

102) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 837.

103) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 850.

104) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 890.

105) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 889.

106) ()内は筆者加筆。

Diafaneias kai Anthropon Diakaimaton 事件 (C-222/14、2015 年 IRLR 944) で、欧州司法裁判所は、ギリシャの法が、女性公務員には 9 か月の両親休暇を与えるが、男性公務員には、子の母親が働いているか職業訓練を受けている場合にのみ、女性公務員と同じ権利を付与することは、両親休暇指令 (96/34/EC) 及び均等取扱指令 (2006/54/EC) の双方に違反するとの判断を示した。本書は、イギリスの共同両親休暇制度は、上記判決にもとづき、性差別を含む不均衡であると主張される可能性があるとして示唆する。「欧州共同体法は、勿論、出産に特別な保護の必要性を認めている。しかし、より手厚いイギリスの(女性の)¹⁰⁷⁾諸権利はまた、少なくとも一部分において、子が生まれたばかりの両親らを援助することも、意図している、との議論が可能であろう」との見解を示している¹⁰⁸⁾。

第五に、使用者が、独自の制度を設け、母性休暇を取得する女性被用者に追加的な母性手当を支払う一方、共同両親休暇制度を取得する男性被用者には、こうした追加的な手当を支払わない場合、これが間接差別に当たる可能性がある点である¹⁰⁹⁾。この点については次章でさらに詳しく扱う。

3. Mitchell 論文 “Encouraging Fathers to Care: The Children and Families Act 2014 and Shared Parental Leave”¹¹⁰⁾

共同両親休暇制度の施行時に公表された Mitchell 論文は、共同両親休暇制度の問題点を指摘し、改正案を提示することを目的とするものである。Mitchell 論文は、第 1 章「序論」、第 2 章「既存の仕事と育児介護の調和のための法令 (reconciliation legislation)」、第 3 章「共同両親休暇」、第 4 章「より一層、「サウンドバイトな法令」¹¹¹⁾ であるか?」、第 5 章「結論」から成る。Mitchell は、共同両親休暇法制を「積極的な宣伝と新しい体裁と画期的な権利、しかし実際には、働く家庭の大半に実質的なものをほとんど何も提供しない」¹¹²⁾ と評価し、共同育児を達成するためには、両親休暇の権利は、勤続期間の長さに関わらず、そして賃金比例額の手当とともに父親に付与されるべきであることを論じている。

Mitchell 論文が掲げる問題点は、次の 4 点である。

第一に、使用者が断続的休暇を拒むことができる点である。Mitchell は、「使用者らに、正当な根拠なく簡単に、選択された日付を拒否することを許すことは、実際に、いかに柔軟に両親らが休暇を取得できるかを制限し、男性らに休業取得を思いとどまらせる可能性がある」と指摘する。Mitchell は、1996 年 ERA 80G 条は、2014 年子供と家庭法に基づく

107) () 内は筆者加筆。

108) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 890。

109) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 884。

110) Gemma Mitchell, *Encouraging Fathers to Care: The Children and Families Act 2014 and Shared Parental Leave*, Industrial Law Journal, Volume 44, Issue 1, March 2015, Pages 123-133

111) Mitchell は、第 2 章で、Anderson、Weldon-Johns 等によって、既存の調和法令が「サウンドバイトな法令」と評されてきたことを紹介し (Mitchell 前掲注) 110 Page 125)、第 4 章では、共同両親休暇制度が、より一層「サウンドバイトな法令」であるかどうかを検討している。

112) Mitchell 前掲注) 110 Page 124。

フレキシブル勤務の申請に対し、適切に検討する義務を使用者に課しているところ、調査によれば、フレキシブル勤務の申請は大半が認められている¹¹³⁾ことに言及し、共同両親休暇の分割取得の時期についても、法は、労働者の申請を真摯に検討することを求めるべきであったと提言している¹¹⁴⁾。

第二に、Harvey on Industrial Relations and Employment Lawと同様、「継続雇用の基準」を問題とする。母性休暇は、勤続の長さに関わらず母親に付与されるのに対し、共同両親休暇を取得するには一定期間の(26週間の)勤続が必要とされる。Mitchellは、これは、父親は「二番目の親」であるという考え方を助長すると主張する。Mitchellは、さらに、使用者の中には、「出産適齢期の女性は、いつでも母性休暇を取得し得るため、(就労継続の)確実性がない、……対照的に、男性は、彼らが26週間雇用されていない限り、休暇を取得出来ないため、少なくとも26週間までは、より(就労継続の)確実性がある」と考える者があるとして、採用時の性差別の可能性への懸念にも言及している¹¹⁵⁾。

第三もまた、Harvey on Industrial Relations and Employment Lawと同様に法定共同両親手当の額が低い点を指摘する。Mitchellは、共同両親休暇の恩恵を得るのは、「母親がより高い収入を得ている、または、両親らの賃金を犠牲にすることができるほど十分に豊かな家庭のみ」であり、「これらの家庭は少数にとどまる」と予測する。そして、共同両親手当にも4週間の賃金比例額を導入する案に対し、画期的としつつも、それだけでは不十分であるとの考えを示した。そのうえで、賃金比例額の共同両親手当は、それぞれの家庭に相応しい時期に受給可能にすべきであると提案している¹¹⁶⁾。

第四に、共同両親休暇の取得は、母親の意思次第である点である。Mitchellによれば、「休暇の全期間は、母親が望めば母親が使うためのものである。父親は、母親が彼らにそれを許した場合に、共同両親休暇を利用できるのみである。したがって、母親らは、父親に出来る役割を指示しながら「育児における父親の参加の守衛」であり続ける」。Mitchellは、「このことは、いかに母親の育児の役割が、法令によって優先付けされてきたかを証明している」と指摘する¹¹⁷⁾。

113) Mitchellの述べるとおり、2013年調査において、フレキシブル勤務の申請の9割以上が承認されていることが報告されている。しかし同時に、母親全体の内、約4割の者は、承認されないと考え申請を行っていないこと、及びフレキシブル勤務を承認された母親の内、約半数の者は、結果的に不利益取扱いを受けたと回答していることも報告されている (Department for Business, Innovation and Skills and the Equality and Human Rights Commission, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers*, BIS, 2016)。

114) Mitchell 前掲注) 110 Page 128。

115) Mitchell 前掲注) 110 Page 129。()内は筆者加筆。

116) Mitchell 前掲注) 110 Pages 129-130。

117) Mitchell 前掲注) 110 Pages 131-132。

4. James 論文 “Family-friendly Employment Laws (Re) assessed: The Potential of Care Ethics”¹¹⁸⁾

James 論文は、イギリスの「家族にやさしい政策」全体と、妊娠中及び育児介護中の労働者が利用できる紛争解決手続きについて再評価を行うことを目的としている。James 論文は、第1章「序論」、第2章「既存の規定の限界」、第3章「育児倫理」、第4章「結論」から成る。James は、育児は、その人の生活方針によって異なるものの、万人の体験、必要性、そして、より感謝されるに足る価値ある努力であるという信念を核とする育児倫理を紹介し(第3章)、そして、イギリスの既存の規定は、報酬の自主性、個人主義、(無給の)非公式な育児の値付けを促進し、優先付けてきたが、育児倫理へ傾倒したアプローチへ転換することによって、その限界と本質を変えるべきであると結論づけている(第4章)。本節では、James 論文の第2章の内、共同両親休暇制度に関連する部分を扱う。

James 論文は、共同両親休暇に関して、次の2点に問題があると述べる。

第一に、Harvey on Industrial Relations and Employment Law と同様、資格要件と手続き要件の複雑さを指摘する。その中でも特に、取得する休暇の8週間前までに使用者への通知が必要な点である。James は、通知手続きに関する規定は「分かりづらく、長たらしい。それらは、この分野に関する法律の多くがそうであるように、育児の現実に対する思いやりがなく、出産・育児の予測しがたい性質と、心身ともにひどく衰弱する期間における両親らのニーズへの配慮を欠いている」と述べる。James は、このことは、法的助言センターの閉鎖等に鑑み、格別懸念される点であると指摘している¹¹⁹⁾。

第二に、法定共同両親手当は、共同両親休暇の最初の週から法定額のみを支給である点を指摘する。James は、出産後は、多くの夫婦にとってとりわけ厳しい時期となり得るが、「共同両親休暇によって理論的に与えられた柔軟性は、その経済的結果のために、多くの者にとって実際的な選択肢になりそうにない」と述べ、法定共同両親手当にも賃金比例額の支給が必要であることを主張する。James は、「共同両親休暇の核心である均等な育児の理想は、実際には、最初の6週間において、そして、母親が職業上の母性休暇制度を利用できる場合には、もしかするともっと長い期間において、制限された経済的実理性によって損なわれている」と批判する¹²⁰⁾。

5. 小括

以上を整理すると、まず、共同両親休暇の取得の抑制につながる実務上の問題点として、資格要件の厳しさ、手続き要件の複雑さと厳しさ、共同両親手当の支給額の低さ、の3点が挙げられる。

資格要件については、「継続雇用の基準」によって、共同両親休暇を取得出来る被用者が

118) James 前掲注) 22。

119) James 前掲注) 22 Pages 484-485。

120) James 前掲注) 22 Page 485。

限定される。さらに、母性休暇の資格要件には、このような制限がないために、父親は「二番目の親」であるという観念を助長すること、採用時の性差別につながるものが懸念されている。

手続き要件の複雑さと厳しさは、被用者が、不注意により手続きを誤った場合、共同両親休暇を取得出来なくなる可能性がある。断続的休暇の拒否権が使用者にあること、共同両親休暇期間開始の8週間前までに使用者に通知しなければならないことも、被用者の権利取得を抑制すると指摘されている。

法定共同両親手当の支給額の低さについては、法定母性手当と同様の報酬比例額を導入すべきとの案が出されている。

論文に挙げられた共同両親休暇制度の実務上の問題点の多くは、母性休暇及び法定母性手当と比較した場合に、共同両親休暇制度の方が、被用者にとって不利に働く。筆者は、たしかに、母性休暇及び法定母性手当は、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護が主な目的であるため、一層、被用者に配慮した制度であることが望ましいと考える。しかし、その点を考慮しても、母性休暇及び法定母性手当と共同両親休暇の差異について、再検討すべき点があると思われる。例えば、母性休暇の開始日変更の通知は休暇開始日の28日前までであるのに対し、共同両親休暇取得の通知は、休暇開始日の8週間前までに行わなければならない。この点は、共同両親休暇制度の長所であるべき柔軟性を著しく損なうと考えられ、再検討されるべきであろう。

他方、理論上の問題も2点が挙げられている。第一に、母親は、父親が働いているかいないかに関わらず、母性休暇を取得できるのに対し、父親は、母親が働いていない場合は、共同両親休暇を取得できないことが、性差別に該当するか否かである。第二に、使用者が、母性休暇を取得する女性被用者にのみ追加的な母性手当を支払い、共同両親休暇制度を取得する男性被用者に同様の追加的な手当を支払わない場合、これが間接差別に当たるか否かである。これらも、やはり、母性休暇及び法定母性手当と共同両親休暇制度の比較に係る問題である。

以上に上げた理論上の問題点の内、特に後者は、すでに裁判例において問題とされ始めている。そこで次章では、これらの裁判例を検討することとする。

VI. 共同両親休暇制度に関する裁判例 Ali v Capita Customer Management Ltd (Working Families intervening); Chief Con-stantle of Leicestershire Police v Hextall (Working Families intervening); Hextall v Chief Constable of Leicestershire Police (Working Families intervening) 事件

1. 問題の所在

前章では、共同両親休暇に関する議論の状況を概観した。指摘されている問題点の1つが、「法定共同両親手当の支給額の低さ」である。被用者にとっては、休暇期間中にどれだ

けの手当を受給できるかは、切実な問題であろう。しかし、現在、母性休暇中の被用者に対しては法定を上回る独自手当を支給するが、共同両親休暇中の被用者には法定共同両親手当のみ支払う使用者も少なくない¹²¹⁾。

このような状況下において、2019年5月、控訴院は、共同両親休暇中の被用者に対する手当に関わる2つの事案を併合し判断を示した。いずれも共同両親休暇を取得する権利を有する父親たる被用者が、共同両親休暇中に使用者から彼らに支給される契約上の手当が、母性休暇を取得中の女性被用者らが受ける契約上の手当より低いことについて、性差別に当たると主張した事案である。使用者によるこのような措置は、2010年EA13条が規定する直接差別、または19条が規定する間接差別にあたるか否か、もしくは66条が規定する性均等条項に違反するか否か、が論点である。

そこで、本章では同判決を素材に、共同両親手当と性差別をめぐる問題について検討する。

2. 事案の概要

(1) Ali 事件

Ali氏は、被告Capita社の被用者である。被告では、適格な女性被用者には、最初の14週間は賃金の全額が母性手当として支給される。他方、共同両親休暇を取得する被用者には、法定共同両親手当が支給されるのみである。2016年2月5日、Ali氏に娘が誕生した。Ali氏は、母性休暇中の女性被用者と同様、賃金の全額が共同両親手当として支給されるものと考え、共同両親休暇を取得しようとした。しかし、被告から、Ali氏には法定共同両親手当しか支払われないと通知された。Ali氏は、違法な性差別の申立てを行った。

(2) Hextall 事件

Leicestershire警察は、母性休暇中の被用者に、職務母性手当として、18週間にわたり賃金の全額を支給する。Leicestershire警察の巡査であるHextall氏は、2015年6月1日から9月6日まで共同両親休暇を取得したが、この間、Hextall氏には、法定共同両親手当の額のみが支払われた。Hextall氏は、共同両親休暇は、男性にとって不利であり、違法な性差別であると主張して申立てを行った。

3. 雇用審判所及び雇用上訴審判所の判断

(1) Ali 事件

雇用審判所は、2週間の強制母性休暇期間終了後の12週間については、Ali氏は、母性

121) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 881。また、民間企業PowWowNowによるイギリス国内の1,000人の父親を対象に行った調査では、30%の父親が、自分は受給できなかったが、子の母親には満額の手当が支給された経験があると回答している(XpertHR.co.uk 前掲注) 6)。

休暇中の女性と同じ役割、すなわち育児を担うことを希望していたのであり、このことに男性と女性の間における本質的な差異は無いとして¹²²⁾、Ali 氏の直接差別の申立てを認めた。雇用審判所は、「2016年において、男性は、彼らの子供の育児におけるより大きな役割を担うことを奨励されている」とも述べた。

しかし、雇用上訴審判所は、母性休暇は、妊娠および出産後の母親の健康と安全のために付与されるのに対し、共同両親休暇は、育児をすることを可能にするために付与されるのであり、Ali 氏と母性休暇中の女性の間には正確な相似がないとの判断を示した。雇用上訴審判所は、さらに、母性休暇中の女性に対する取扱いは、2010年 EA 13 (6) (b) 条¹²³⁾にも該当するとして、Ali 氏の直接差別の申立てを棄却した。

(2) Hextall 事件

雇用審判所において、Leicestershire 警察本部長は、本件申立ては、2010年 EA 66 条に基づき含意される性均等条項¹²⁴⁾に依拠するべきであると主張した。しかし、雇用審判所は、Hextall 氏の労働条件と女性巡査の労働条件は等しく、本件は、2010年 EA 66 条に依拠することが出来ない、仮に、出来るとしても、2010年 EA 別表7 第2段落¹²⁵⁾に基づき退けられる、とした。

他方、Hextall 氏は、直接差別および間接差別を主張した。雇用審判所は、母性休暇中の女性と共同両親休暇中の男性の間には、比較されるべき正確な相似がなく、また、男性巡査が、同等の女性より少ない手当の支払いを受ける不利益は、異なる額が設定されている異なる権利の結果である、として間接差別の申立てを棄却した。加えて、雇用審判所は、Ali 事件と同じ理由により、直接差別についても認めなかった。

Hextall 氏は、雇用審判所による間接差別の申立ての棄却について、雇用上訴審判所へ控訴した。Leicestershire 警察本部長もまた、雇用審判所が、Hextall 氏の申立てを性均等条項よりもむしろ、間接差別の申立てとして分類したことについて、交差控訴した。

雇用上訴審判所は、本件を性均等条項よりもむしろ、差別の申立てであると分類した上で、間接差別については、雇用審判所と異なる判断をした。雇用上訴審判所は、第一に、特定の不利益を評価するために、基準等 (a provision, criterion or practice (PCP))¹²⁶⁾が適

122) 2010年 EA 23 条は、直接差別または間接差別の事案において当事者を比較するとき、当事者間に本質的な差異があってはならないことを規定する。

123) 2010年 EA 13 (6) (b) 条は、妊娠および出産に関連して女性に付与される特別な取扱いを直接差別から除外する。

124) 2010年 EA 66 条は、すべての労働条件には「性均等条項」が含意され、一方の性別の被用者の労働条件が、もう一方の被用者の労働条件と比較し不利な場合は、不利ではない条件へ修正されることを規定する。

125) 2010年 EA 別表7 第2段落は、13 (6) (b) 条と同様、妊娠および出産に関連して女性に付与される特別な取扱いを性均等条項違反から除外する。

126) 公式・非公式の方針、制度、条件、要件、資格および裁量的決定のすべてが基準等に該当する。阿部未央「イギリスにおける間接差別の認定手法 —Esop 事件・Naeem 事件を素材として—」季刊労働法 265 号 147 頁。

用される集団を構成する人々は、現在または将来、育児をするための休暇を取得することに関心がある巡査らである、第二に、雇用審判所が、共同両親休暇を取得する際、男女は同じ額の手当が支払われるから、男性に不利益はないとして Hextall 氏の主張を退けたが、これは、Secretary of State for Trade and Industry v Rutherford (No 2) 事件 (2006 年 UKHL 19、2006 年 ICR 785)¹²⁷⁾判決のアプローチに一致しない、との見解を示した。雇用上訴審判所によって、雇用審判所の判断は破棄され、あらたに構成される審判所による再審理へ送達された。

4. 判旨 (2019 年 5 月 24 日 EWCA Civ 900)

(1) Ali 事件

「EU 水準において、共同両親休暇の促進、及びその基礎となる根本方針が、妊娠中の労働者に関する指令の中に明示された最短 14 週間の母性休暇の必要性および理由を修正していないことは明らかである。……そのような休暇の主な目的は、育児ではなく、……生母のみに妊娠および出産から生じる他の問題である。

イギリスの法令に戻ると、共同両親休暇に関する法令に、出産後 3 週間目から 14 週間目までの法定の母性休暇の主要目的を育児の促進とする意図または効果を与えるいかなる法解釈の原理も見当たらない。……従って、2010 年 EA 13 (1) 条適用上の Ali 氏の適切な比較対象者は、育児のために仕事を休むことを希望する女性被用者ではなく、共同両親休暇を取得中の女性被用者である。」

「2010 年 EA 13 (6) (b) 条は、……2010 年 EA 4 条に規定する「妊娠および母性」の保護特質を有し、妊娠中の労働者に関する指令の中に特定された特別な範疇の女性労働者のための EU 法規によって要求される保護の維持と推進として理解される。」

「……以上の理由から、Ali 氏と法定の母性休暇の権利を有する女性被用者の間には本質的な差異があり、そのような女性被用者は、2010 年 EA 13 (1) 条適用上の適法な比較対象者ではない。したがって、Ali 氏の控訴を棄却する。」

(2) Hextall 事件

「(1) Hextall 氏の申立ては、……性均等条項の申立てである、(2) 2010 年 EA 70 条の相互排除規定¹²⁸⁾により、……間接差別の申立てを行うことが出来ない、という私たちの見解に立てば、厳格に検討する必要はないが、……なぜ、間接差別の申立てとしてであっても、雇用審判所に棄却されたのか、説明する。」

「Hextall 氏の実際の事案は、……基準等 (PCP) によってではなく、生母のみが法定、ま

127) 定年退職後の年齢である男性被用者が、女性被用者は剰員解雇手当の権利を喪失しないが、彼は剰員解雇手当の権利を喪失したことが性差別に当たると申し立てた事案。

128) 2010 年 EA 70 条は、性均等条項規定により修正された、または性均等条項規定によって含まれる労働条件には、性差別規定の効力がないことを規定する。

たは契約上の母性手当の権利を有するという事実による不利である。……Hextall氏の申立ては、……生母への特別な保護を与える EU の法規から順次派生した制度全体への非難である。」

「基準等 (PCP) が適用される集団について、……重要な問題は、生母がその集団に含まれるべきであるか否かである。……母性休暇を取得中の女性は、……共同両親休暇を取得中の男性または女性と本質的に異なる。従って、集団から除外されなければならない。一度除外されれば、基準等 (PCP) が特定の不利益を生じさせる可能性がなく、理由付けの問題も全く起こらないと思われる。」

「私たちは、Ali氏によって提起された直接差別の申立てを取扱う際、2010年 EA 13 (6) (b) 条は、妊娠または出産に関連して女性に付与された特別な取扱いは、そのような場合に除外されなければならないことを規定していることを述べた。そして、性均等条項の申立てに関しては、同法別表7第2段落が、性均等条項の効力は、妊娠または出産に関連して女性に付与される特別な取扱いの条件に及ばないことを規定する。Hextall氏は、妊娠または出産に関連して女性に付与される特別な取扱いを間接差別から除外する同様の規定が、2010年 EA 19条から脱落していることに依拠する。……しかし、私たちは、2010年 EA 法案が通過する際、議会が、生母に特別な取扱いを付与する契約上の条項を間接差別の項目に基づく精密な調査の対象にすることを最初に意図していた可能性は、極めて低いと考える。」

「さらに、使用者らに、母性休暇及び共同両親休暇に対する手当を補償させることは、少なくとも共同両親休暇が与えられ得る期間に関して、妊娠または出産に関連して女性に与えられる特別な取扱いを削減させることになろう。それは、上述の欧州司法裁判所裁判例で示された方針、そして、私たちが信じるころの2010年 EA の方針に反する。

以上の理由から、Hextall氏の控訴を棄却し、警察本部長の交差控訴を認容する。」

5. 検討

違法な性差別の内、直接差別の禁止は、2010年 EA 13条に規定されている。ただし、13 (6) (b) 条に基づき、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護は、直接差別に当たらない。また、2010年 EA 66条は、労働条件には、「性均等条項 (sex equality clause)」が含まれていなければならない、もし含まれていない場合、その労働条件は、性均等条項を含んでいるものとして扱われることを規定する。「性均等条項」とは、ある労働条件が、一方の性の被用者を他方の性の被用者より不利益である場合、不利益でなくなるよう修正されることを定める条項である。しかし、性均等条項もまた、2010年 EA 別表7第2段落に基づき、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護については、適用されない。ところが、違法な性差別の内、間接差別の禁止を規定する2010年 EA 19条には、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護を本条の適用から除外する規定が無い。なお、性均等条項によって修正された労働条件には、2010年 EA 70条に基づき、直接、間接を問わず性差別禁止規定は適用

されない。

Ali氏は、直接差別の問題として訴えを提起したが、2010年EA 13(6)(b)条により、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護は直接差別から除外されることを根拠に、Ali氏の主張は認められなかった。

他方、Hextall氏は、本事案を間接差別の問題として提起した。なぜならば、間接差別には、直接差別のように、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護を禁止規定から除外する明文の規定が無いためである。これに対し、被告使用者は、本事案は「性均等条項」の問題であると主張した。性均等条項の問題であれば、2010年EA別表7第2段落により、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護は、性均等条項により修正されない。裁判所は、本事案は、そもそも「性均等条項」の問題であるが、仮に、間接差別の問題であったとしても、Hextall氏の主張は認められないとの判断を示した。間接差別の禁止規定に、妊娠、出産に関し与えられる特別な保護を除外する規定は無いが、母体保護を間接差別の対象にすることが立法の趣旨ではなかったと考えられることを説示し、EUの妊娠中の労働者に関する指令を遵守し、妊娠、出産した女性を保護することの重要性を一層強調した点に、本判決の意義があるといえよう。

興味深い点は、Hextall事件の被告使用者が、本件は、間接差別の問題ではなく、性均等条項の問題であると反訴したことである。被告もまた、本件が間接差別の問題であるとされれば、違法な性差別に当たるとの判断がなされる可能性が低くないとの考えからであろう。学説も、個々の事実次第では、間接差別の申立てが認められる可能性も幾分有ると述べ、間接差別の申立てに、一般原則として2010年EA 13(6)(b)条を用いるとしても、使用者が、単なる経費上の理由により、母性休暇中の被用者への報酬と共同両親休暇中の被用者への報酬に差を設けている場合は、使用者の措置は認められそうにないと指摘する¹²⁹⁾。筆者は、使用者には、母性休暇制度及び共同両親休暇制度の下での休暇中の契約上の報酬支払いに関しては、なお慎重な制度設計が求められていると考える¹³⁰⁾。

VII. 共同両親休暇制度に関する下院女性及び平等委員会による評価と政府の回答

1. はじめに

一般の被用者及び使用者は、共同両親休暇政策をいかに評価しているのか、そして、政府は、これらの評価をいかに受け止め、今後の共同両親休暇制度の発展をいかに計画して

129) Harvey on Industrial Relations and Employment Law, 前掲注) 23, para 884.

130) 本判決の結果は、おそらく、追加的な共同両親手当を支払う使用者の増加よりも、むしろ、追加的な母性休暇を支払う使用者の減少をもたらしただろう、との見解もある (Darren Newman, *No requirement to match enhanced maternity pay with enhanced shared parental leave pay*, (25, June 2019) (<https://www.xperthr.co.uk/commentary-and-analysis/no-requirement-to-match-enhanced-maternity-pay-with-enhanced-shared-parental-leave-pay/164535/>)).

いるのか。それらを概観するために、本章では、共同両親休暇施行後になされた下院女性及び平等委員会による評価『父親と職場 2017年～2019年 第1回活動報告書』¹³¹⁾とこれに対する政府の回答¹³²⁾を検討する。

2. 『父親と職場 2017年～2019年 第1回活動報告書』

2018年、下院女性及び平等委員会 (House of Commons Women and Equalities Committee) は、本報告書の中で、共同両親休暇政策の評価を実施した。

報告書の中で、共同両親休暇を取得できたことを「とても幸運だ」と語るある父親の声が紹介されている。報告書は、父親が、ある期間、単独で育児をする場合、その父親はより自主的に家事労働に責任を負うようになる、とする。O'Brienは、出生前後にたった2週間の休暇を取得する父親は、休暇後は、伝統的な性別モデルに従い続けるが、より長い期間に渡り、幼い子どもを一人で世話する場合は、その後も子供と密接な関係を持ち、同様に家庭の仕事により責任を持つ、と述べる。O'Brienによれば、父親による単独での育児期間の長さが、家庭における性別の平等性に少なからぬ影響を与える。そして、任意団体である働く家庭およびスコットランドファミリーフレンドリー労働 (Working Families and Family Friendly Working Scotland)、父親学会 (Fatherhood Institute) も、この見解に賛同している¹³³⁾。

報告書は、しかし、共同両親休暇の取得率は、実際のところ、本件評価の実施時点において10%未滿に留まっていることを指摘する。報告書は、取得率の低さの要因として、次の事項を取り上げている。

第一に、手続きの煩雑さである。人材・発達公認研究所 (Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)) の調査によれば、7割以上の被用者が、共同両親休暇が複雑である、または非常に複雑であると思っている。Banister及びKerraneは、「小規模使用者は、制度の複雑さを解きほぐし、被用者を援助する手段を持っていない」と述べる。女性教員労働組合全国協会 (National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT)) は、手続き上、使用者は断続的休暇の申請を拒むことが出来、その場合、被用者は申請を取下げるか、修正しなければならない点を問題としている¹³⁴⁾。

第二に、共同両親休暇政策の「母性の振替 (maternal transfer) 設計」である。報告書中、「私の妻の休暇を減らすことのない、2か月程度の私の休暇があれば、私は、喜んで利用するだろう。……しかし、(実際には)それは彼女の休暇を減らすため、選択肢になかった」という、ある父親の声が紹介されている。Fisherは、すべての休暇は母親に付与され

131) Women and Equalities Committee, *Fathers and the workplace First Report of Session 2017-19*, House of Commons, HC358, March 2018

132) Women and Equalities Committee, *Fathers and the workplace: Government Response to the Committee's First Report of Session 2017-19*, House of Commons, HC1076, June 2018

133) Women and Equalities Committee 前掲注) 131 pages 20-21。

134) Women and Equalities Committee 前掲注) 131 pages 21-22。

ており、母親が望む場合にのみ、それを配偶者に与える制度は、育児が母親の役割である社会の不幸なメッセージであると解説する。Miller は、両親休暇を父親の専属の権利にすることが、育児分担の推進に欠かせないと主張している。Miller は、父親の専属の権利にすることによって、多くの男性が両親休暇の取得を望むようになり、望んでいると気づいていなかった、または両親休暇の取得は難しいと思っていた男性にとっても、それが可能になる、と述べる。ただし、英国産業連盟（Confederation of British Industry (CBI)）からは、事業者らは、共同両親休暇を拡張するような提案に懸念を示すだろうとの意見が出されている¹³⁵⁾。

第三に、共同両親休暇に関する認識の低さである。政府は、共同両親休暇を認識しているのは、公衆の半数のみと推定している。対策として、政府は、2018年2月に共同両親休暇に関する広告キャンペーンを開始しており、報告書はこれを評価している¹³⁶⁾。

第四に、共同両親手当の支給額の低さである。ある父親は、「共同両親休暇は私たちにとって、あまり意味がない。なぜならば、私は一家の稼ぎ手であり、私たちは、経済的にすでに苦しいところ、共同両親休暇は経済的に意味をなさないからである」と語る。報告書によれば、イギリスにおける母親と父親の賃金格差は大きく、共働きの家庭の母親の内、世帯収入の半分の収入がある者は、3人に1人のみである。報告書はさらに、母親の使用者が、追加的な母性手当を支給する場合、母性休暇を終了することによってこれを喪失することは、父親が法定額の手当を受給しながら共同両親休暇を取得することを阻害する追加要因になるだろう、と述べる。しかしながら、報告書は、手当を少し増額するのみでは、文化的または行動的変容という政府目標の達成に届かないとも述べ、より多くの父親が、より長期間の休暇を取得するために、新たな財源を割り当てる必要性を説く¹³⁷⁾。

報告書は、現在の共同両親休暇政策における「母性の振替設計」および低額の手当は、伝統的な性別役割をむしろ増強し、父親の育児分担、そして母親の職場復帰をサポートするという政府目標を台無しにしている、と結論づけている¹³⁸⁾。

報告書の最後に、下院女性及び平等委員会は、政府に対し、共同両親休暇に代わる12週間の父性休暇と手当という代替政策のコストと利益の分析に取り掛かることを提案している。代替政策における父親の休暇は、母親の既存の母性休暇および手当の権利に影響を及ぼすことなく、父親自身の権利に基づき取得できること、子の出生後の最初の一年間において、父親のみが取得可能であること、被用者と派遣労働者の双方が取得可能であること、最初の4週間は賃金の90%（ただし、高所得者に関する上限を設ける）、残る8週間は法定額の手当が支払われることとされている。さらに、コストと利益の分析においては、母親らが早期に復職することによる母性手当の削減、父親の育児責任負担割合の増加及び彼ら

135) Women and Equalities Committee 前掲注) 131 page 22。

136) Women and Equalities Committee 前掲注) 131 page 23。

137) Women and Equalities Committee 前掲注) 131 page 23。

138) Women and Equalities Committee 前掲注) 131 page 25。

のキャリアを通しての納税額への影響、母親が労働人口の中に長期間留まる可能性、母親の長期的経済保障（すなわち、高齢期の貧困の減少と年金の増額）、子供の健康と発育が考慮されなければならないとする。下院女性及び平等委員会は、現在の共同両親休暇政策が、多くの家庭にとって、机上の提案に過ぎないのに対し、この代替政策は、父親の育児と家庭内責任、母親の職場に占める割合および長期的な文化の変容に、かなり大きな効果があるだろう、と述べている¹³⁹⁾。

3. 政府の回答

政府は、以上の報告を受け、下院女性及び平等委員会による評価結果を認めつつ、「母性の振替」を疑問視する意見に対しては、異論を唱えている。政府は、母親と父親の間で休暇が共有される制度は、育児を共同で行うことについて話し合うことを奨励するが、父親に独立した権利を与える委員会の代替案では、そうはならないだろう、との考えを示している。政府は、共同両親休暇は、長い目で見れば、両親間の、より平等な育児責任と労働責任の分担促進への変容の可能性を有する、なぜならば、そもそも共同両親休暇は、話し合いと「母性の振替」を奨励する制度であるためである、と述べる。政府は、父親専属の休暇が、子どもの人生の最初の一年における父親の休暇取得率を向上させる可能性を示す諸外国の証拠が存在するが、母親と父親が取得する全ての休暇の相対的共有、及び家族がいかに家族の世話に関する責任を分担するかという問題への、より長期的な影響という見地に立つべきである、との見解を示した¹⁴⁰⁾。

4. 小括

共同両親休暇政策に対する下院女性及び平等委員会による報告書は、父親が一定期間単独で育児をすることの効果認めつつ、以下の問題点を指摘する。第一に、手続きの煩雑さ、第二に、共同両親休暇政策の「母性の振替設計」、第三に、共同両親休暇に関する認識の低さ、第四に、共同両親手当の支給額の低さである。報告書によれば、働く家庭およびスコットランドファミリーフレンドリー労働、父親学会等が、父親の育児参画に賛同している一方、英国産業連盟は、事業者らが、共同両親休暇を拡張することに消極的であるとの見方を示している。また報告書は、共同両親休暇中の収入減に関する問題については、根底に、母親と父親の賃金格差があることに言及している。共同両親休暇制度の問題の背景には、制度設計上の問題に加え、他の複数の社会的要因があることも事実である。

他方、政府は、「母性の振替設計」は、引き続き奨励されるべき制度であるとの考え方を表明している。政府は、長期的な視点では、「母性の振替」が、母親と父親による休暇の共有、及び育児の責任分担を促すとの立場である。換言すれば、「母性の振替設計」こそが、共同両親休暇制度をとりまく社会的問題の解決策であるという認識なのであろう。

139) Women and Equalities Committee 前掲注) 131 page 26。

140) Women and Equalities Committee 前掲注) 132 page 6。

VII. 総括

1. はじめに

本稿は、共同両親休暇制度の意義と課題の検討を目的として、共同両親休暇制度導入の背景、共同両親休暇制度内容の詳細、共同両親休暇制度に関する論文、裁判例、下院女性及び平等委員会による評価を概観してきた。

共同両親休暇制度の第一の意義は、言うまでもなく、働く両親双方が育児を分担し合う文化の創造への挑戦であろう。制度内容の中でも、母親と父親が同時に休むことが出来る点、一度復職した後、再び休暇を取得できる点は、画期的である。

他方、共同両親休暇制度の課題は多い。関連諸法令及び諸規則から明らかになったことは、母親と父親が休暇と手当を分け合うという共同両親休暇制度の機能の特徴ゆえに、母親と父親の資格要件が相互的となり、共同両親休暇取得と法定共同両親手当受給の手続き要件が重複し、煩雑な仕組みとなっていることである（第 IV 章）。学説の議論を整理した結果、共同両親休暇制度の実務的課題は、資格要件の厳しさ、手続き要件の複雑さと厳しさ、共同両親手当の支給額の低さの 3 点に大別できる。これらの問題点の多くが、共同両親休暇制度を母性休暇及び法定母性手当と比較した場合に、共同両親休暇制度の方が被用者にとって不利な制度になってしまっていることが指摘されている。さらに学説は、理論上の問題として、母親は、父親の状況に関わらず、母性休暇を取得できるのに対し、父親は、母親が働いていない（法定母性手当または（国の）出産給付の権利を有さない）場合は、共同両親休暇を取得できないことが、性差別に該当する可能性がある点、使用者が、女性被用者にのみ追加的な母性手当を支払う一方で、男性被用者には追加的な共同両親手当を支払わない場合、この使用者の措置が間接差別に該当する可能性がある点の 2 点を指摘している。これらも、やはり、母性休暇及び法定母性手当と共同両親休暇制度の比較に係る問題である（第 V 章）。2019 年 Hextall 事件控訴院判決は、まさしく学説が指摘していた間接差別の問題が論点とされた。本事案では、使用者の措置は間接差別に該当しないと判断が示されたが、独自の追加的な手当の支給を行う使用者は、今後も慎重な判断が求められることになろう（第 VI 章）。下院女性及び平等委員会が作成した報告書には、事業者らは共同両親休暇の拡張に消極的であること、母親と父親の賃金格差が大きいこと等、共同両親休暇制度の背景にある社会問題がエビデンスと共に示されている。下院女性及び平等委員会は、共同両親休暇制度の「母性の振替設計」に替わる父親専属の権利の導入を提案しているが、政府は、長期的には、「母性の振替設計」こそが、両親間の育児責任と労働責任の分担を促すとの立場をとっている。

本章では、共同両親休暇制度の課題のうち、手続き要件の複雑さと厳しさ、法定共同両親手当の支給額について検討する。最後に、共同両親休暇制度の基本構造「母性の振替設計」について若干の考察を加えたい。

2. 手続き要件の複雑さと厳しさ

イギリスでは、母性休暇及び法定母性手当に関して、被用者から使用者への通知手続きに不備があったために、被用者の権利が争われた先例がある。本節では、これらの先例を参照することにより、共同両親休暇制度の課題である手続き要件の複雑さと厳しさについて検討する。

Nu-Swift International Ltd v Mallinson 事件 (1978年 IRLR537、1979年 ICR157、EAT) は、1975年雇用保護法第35条に基づき、妊娠および出産後の復職希望の通知を母性休暇開始3週間前の期日までに提出しなかった被用者が、出産後、復職する仕事を与えられなかった事案である。申立人は、生まれてくる子どもに障がいがあるかもしれないと心配していたため、使用者からの求めがあったにも関わらず、母性休暇開始前に復職の意思の通知を行わなかった。後に、医師から、子どもは健康であろうと言われた申立人は、使用者に復職希望の意思を示す手紙を出したが、使用者は、申立人の復職を認めなかった。雇用上訴審判所は、法35条は、復職を決心していなかった者を救済することを意図しておらず、申立人は、彼女の権利及び法定の期日内に使用者に通知することの必要性を知っていたとして、申立人の主張を斥けた。

St Alphonsus RC Primary School v Blenkinsop 事件 (UKEAT/0082/09、2009年 All ER (D) 54 (Aug)) は、期間の定めのある労働契約に基づき、小学校に勤務していた申立人が、臨時教師には母性休暇及び法定母性手当の権利が無いと誤認していたため、1999年 MAPLE 規則4条の規定する期日までに使用者へ出産予定週の通知を行わなかった事案である。申立人は、労働契約書又は権利義務の説明書のいずれも被告使用者から渡されていなかった。加えて、校長は、申立人との面談の際、申立人には法定母性手当の権利が無いと思うと述べていた。雇用審判所は、申立人の混乱と通知の遅延は、被告によって引き起こされたものであり、申立人は合理的に可能な限りすみやかに使用者に通知を行ったとして、申立人の主張を認容し、雇用上訴審判所も、雇用審判所の判断を維持した。

Hair Division Ltd v Macmillan 事件 (UKEATS/0033/12、2013年 EqLR18) は、被告の被用者であった申立人が、母性休暇期間の開始前から長期間に渡り体調不良のため仕事を休んでいた結果、母性休暇が与えられないまま、解雇された事案である。申立人は、被告による措置が、2010年 EA 18 (2) 条の禁止する妊娠を理由とする違法な差別に当たると主張した。被告は、申立人からの書面による通知が提出期限に遅れて届いたこと、解雇の理由は、申立人の妊娠ではなく、それまでの長期的な欠勤であることを主張した。被告には、「サロンにおける労働契約条件のガイドライン」という小冊子があり、母性休暇及び法定母性手当の権利が付与される要件として、被用者は、出産予定日の15週間までに、被告の定める必須事項を書面で提出しなければならないことが記載されていた。他方、申立人は、書面による通知を行う前に、サロンのラインマネージャーや同僚に、妊娠の事実を話していた。そこで、被告は、申立人からの書面による通知を受領する前に、申立人の妊娠について知っていながら、違法に申立人の母性休暇取得を拒んだか否かが争点となった。雇用

審判所は、申立人の主張を認容したが、雇用上訴審判所は、雇用審判所へ差し戻した。雇用上訴審判所は、1999年MAPLE規則6条が、同規則4条の要件に基づき被用者が使用者に通知した母性休暇開始日に関わらず、被用者が出産予定週の4週間以降に妊娠に関連した疾病のために仕事を休んだ場合はその日から、また、母性休暇開始日より早く子が誕生した場合はその翌日から、母性休暇が開始されることを定めているが、これは、同規則4条の通知要件に従わなかった被用者に、2度目のチャンスを与えることを意味しているのではなく、むしろ、被用者があらかじめ選択していた開始日より早い日付から母性休暇を開始することを被用者に課す、という利益を使用者に与えるものである、と判示した。雇用上訴審判所は、加えて、サロンのラインマネージャーが、被告の役員ではなかった事実、被告は減多にサロンを訪れていなかった事実を指摘している。

以上の裁判例を整理すると、通知要件を定める法令の規定の目的は、当該被用者の休暇期間中の事業の調整等を行う使用者の権利を保護することであると解されている。被用者は、合理的に実行可能な限り、法定の要件に従い通知を行わなければならない。法定の要件に従い通知を行うことが、「合理的に実行可能」であったか否かは、被用者が当該権利と通知要件を知っていたか否か、または知ろうとすれば知ることができる状況であったか否かによって判断される。使用者から被用者に、通知を提出するよう促したり、ポリシー、ガイドライン等として権利と通知要件が周知されていたりした場合は、法定の要件に従い通知することが合理的に実行可能だったと判断される。

しかしながら、未だ明らかになっていない点もある。使用者が、ポリシー、ガイドライン等を周知することは、法定の義務ではない。使用者が十分に周知していなかった場合、被用者がどの程度まで、権利と通知要件について自ら知る努力をしなければならないのかについては、明らかではない。加えて、使用者が、書面による通知を求めている場合、書面以外の方法による伝達が、どの程度まで認められるのか、または認められないのかについても未解明である。

共同両親休暇制度の手続き要件は、母性休暇及び法定母性手当よりも複雑で厳しい。加えて、共同両親休暇制度について、政府による広告キャンペーンが開始されているものの、未だ認識が低いことが指摘されている。従って、共同両親休暇制度における被用者の通知手続きに関しては、これらの未解明な点についての検討を急ぐべきである。

3. 法定共同両親手当の支給額

本節では、法定共同両親手当の支給額について検討する¹⁴¹⁾。

Ali事件・Hextall事件では、母性休暇を取得する女性と共同両親休暇を取得する男性の

141) 平部康子教授は、「男性の権利を保障するには、出産休業の権利と育児休業の権利の「均等化」——一定の集団の既得権を削減する代わりに、育児の権利という新たな理念を導入して全体に分配する——が必要であるが、その実現は容易ではない」と述べられている(平部康子「イギリスの出産休暇・育児休業給付: 被用者モデルからの脱却」(社会保障研究、第5巻第1号(2020)107-118頁、115頁))。

間の手当の差異が違法な性差別に当たるか否かが論点であった。しかし、筆者は、イギリスの母性休暇制度と共同両親休暇制度の差異は、女性と男性の間のみでなく、同性の被用者間にも、差異をもたらしていると考え。それは、母性休暇（または養子休暇）制度によって「長期休業し単独で育児に専念しようとする被用者」と、共同両親休暇制度によって「配偶者・パートナーと共同で育児と労働を負担しようとする被用者」の間の差異である。

従来、イギリスの母性休暇は、52週間の長期間に渡ることから、母体保護のみならず、育児の援助も意図されているとの見解があり、したがって、性別役割分業を前提にしているとの指摘がなされてきた。この点は、筆者も同様に考える¹⁴²⁾。加えて、2014年改正により、養子休暇及び法定養子手当が、母性休暇及び法定母性手当と同要件・同水準へ引き上げられた。養親となる者の負担を軽減することで、養子縁組する家庭を増やし、ひいては次世代を担う子どもを育成することを図っての改正である¹⁴³⁾。従って、現在、イギリスにおける雇用の継続期間に左右されない52週間の休暇制度と、その内、最初の6週間に対し支給される賃金比例額の手当制度の目的には、妊娠・出産した女性への特別な保護のみでなく、原則として、次世代育成も含まれていることが明らかである。そして、これらの権利は、「長期休業し単独で育児に専念しようとする被用者」に付与される。他方、「配偶者・パートナーと共同で育児と労働を負担しようとする被用者」には、これらの権利は付与されない。

しかし、この差異は、間接差別の対象となり得る保護特性、すなわち年齢、障害、性同一性障害、婚姻及び同性婚、人種、宗教又は信条、性別、性的指向¹⁴⁴⁾のいずれに関わらないため、間接差別の法理によっても解決出来ない問題である。

この問題について、筆者は、「長期休業し単独で育児に専念しようとする被用者」と「配偶者・パートナーと共同で育児と労働を負担しようとする被用者」の双方にとって公平な制度設計が望ましいと考える。この両者が公平な立場となることによって初めて、全ての働く両親のための、真に柔軟な制度に近づくのではないだろうか。したがって、法定共同両親手当の額は、法定母性手当（または法定養子手当）と同じ水準に引き上げられるべきと考える。

142) 共同両親休暇制度の策定にあたり、母体の回復を目的とする独占的休暇期間は18週間より短くてよいとする意見が多かった（前掲注）45）ことから、一般的に、母性休暇期間の少なからぬ部分が、母体保護以外の目的、すなわち育児に充てられていることを裏付けられよう。

143) 養子休暇と法定養子手当を母性休暇と法定母性手当に等しくする法案について、議会では、Vaz議員が「養子休暇及び法定養子手当が、母性休暇及び法定母性手当に劣る理由は、委員会の議論で明確に提示されていなかったが、政府は、この差の理由は、出産した女性の保護と健康のためであると主張している。しかし、養親らも、新たに家庭に迎え入れるために大きな困難に直面している。」と改正の必要性を訴え、本法案が養親を増やすという政府目標に適すると説明している（House of Commons 29 June, 2011, Column982-983）。

144) 2010年EA 19(2)条。

4. おわりに

本稿は、イギリスの共同両親休暇制度の意義と課題の検討を目的として、制度導入の背景、制度の詳細、学説、裁判例、下院女性及び平等委員会による評価の状況を概観したものである。その結果、浮き彫りになったのは、根深く残る伝統的な性別役割意識と、何とかしてその意識を改革しようと法制化に取り組むイギリスの現在の姿である。

下院女性及び平等委員会は、「母性の振替設計」に替わる父親専属の権利の導入を提案している。しかし、政府は、長期的には、「母性の振替設計」こそが、両親間の育児責任と労働責任の分担を促進するとの見解である。筆者は、政府の回答に、部分的には賛成である。例えば、イギリスにおいては、父親専属の休暇を設けたとしても、そのことが、母親の復職率の向上に結び付くとは考え難い。なぜならば、父親に専属の休暇制度が与えられる一方で、母親には、母性休暇と法定母性手当の権利が変わらず与えられ、しかも、母親と父親の間には、大きな賃金格差があるためである。それでは、「母性の振替設計」の何が問題なのであろうか。

筆者の考える「母性の振替設計」の問題点は、振替元である母性休暇及び法定母性手当の制度にも未だ課題が残っていることである。本稿で述べてきたとおり、母性休暇及び法定母性手当には、母体保護と育児の援助の両方が混同されていることが指摘されているが、これについての明確な答えは出されていない。加えて、EUの水準に照らし、母性休暇期間は非常に長い一方、法定母性手当の額は高いとはいえない。そのことが、母性休暇及び法定母性手当と共同両親休暇制度の間の差異が、あるべき適切な差異であるのか否かの判断を困難にし、さらには、使用者が独自の追加的な母性手当を支給する措置が、間接差別に該当するか否かという問題をも生じさせている。

したがって、筆者は、「母性の振替設計」を活かして両親間の育児責任と労働責任の分担を促進するのであれば、母性休暇及び法定母性手当の各制度についても、今一度立ち返り、性別役割意識払拭の視点から再検討する必要があると考える。

伝統的な性別役割意識の存在、男性の育児休業取得率が目標に到達していない点は、わが国にも共通する。わが国の育児休業制度が、イギリスの共同両親休暇制度から得ることの出来る示唆の検討については、今後の課題としたい¹⁴⁵⁾。

145) 本稿執筆中の2020年12月24日に開催された第35回労働政策審議会雇用環境・均等分科会における「男性の育児休業取得促進策等について(案)」には、2週間前までに使用者に申出ることにより、出生後8週間以内に4週間取得できる男性のための新しい休暇制度を導入すること、育児休業を2回まで分割可能とすること、育児休業の取得要件から「引き続き雇用された期間が1年以上」を削除すること等が含まれている (<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000710972.pdf>)。