

指導助言者寄稿

フランスのワークライフバランス



関西学院大学経済学部

西村 智氏

※資料の無断使用・転載を禁じます。

はじめに

このたび大阪府の市町村職員研修に参加するという貴重な機会をいただいた。研修会では、住民により近いレベルで行政サービスを行っている方々ならでは、子どもや親に寄り添った現実的な意見が多く出され、自治体レベルでこのような研修、研究、政策提言を行う意義を実感した。アドバイザーという立場であったが、私自身が多くの気づきと課題を与えられた場でもあった。本稿では、それらの問題意識を踏まえながらフランスのワークライフバランス（以下、WLB）についてまとめる。

フランスは充実した家族政策で知られるが、労働者にとっては企業での働き方も重要である。そこで、1節では家族政策について、2節では企業におけるWLBについて紹介する。そして、3節では日仏がともに抱える課題、地方分権化と国と地方の役割分担について保育・教育行政をとりあげて議論する。最後に、自治体への期待を述べて結びとしたい。

1節 5つのキーワードから読むフランスの家族政策

最近、多くの文献でフランスの家族政策の詳細（各種手当や制度など）が紹介されるようになったので、ここではその手法はとらずに、5つのキーワードから同国の家族政策を紹介する。

1-1 政策の一貫性

1994年に1.66だったフランスの出生率は、その後増加の一途をたどり、2006年に2.0を記録した。出生率の改善が急務である日本では、フランスの多様で寛大な家族給付や保育サービスが紹介されることが増えた。しかし、同国の家族政策だけを切り取って日本に導入しても、フランスのように出生率は上がらないことは明白である¹⁾。なぜなら、フランスの高い出生率の背景には、充実した家族政策だけでなく、家族政策とその他の関連政策（教育政策、雇用政策、住宅政策、税制等）との整合性があるからである。フランスに倣おうとするならば関連するすべての政策が矛盾しないよう設計しなおさなければならない。

また、フランスの家族政策は事業によって管轄省庁が異なるにもかかわらず一貫性を持っている。その理由の一つに、年1回開催される家族会議において、家族政策の方向性や具体的な目標が決定されることがあげられる。同会議には、主催者である首相をはじめとして関連省庁の大臣、議会の関連委員会の委員長、市町村連合会長、労使団体、家族協会全国連合（UNAF）、UNAFに加入している家族団体、社会保障制度機関、専門家が参加する。1996年からほぼ毎年開催され、2週間の父親休暇（2001）や乳幼児受け入れへの助成（2003）などさまざまな実績をあげてきた。ただし、ここ2、3年は開催されていないようである。

1-2 家族政策のための特別会計

なぜフランスが寛大な家族政策を行うことができるのかといえば、子育てが社会化されているからである。(日本では子育ては基本的に両親に委ねられている。)その例として、フランスでは大学までの教育が無償であること²⁾、そして手厚い家族給付³⁾を可能にしている全国家族手当金庫の存在があげられる。同金庫は政府から独立した特別会計システムであるが、政府とともに決定した目標に沿って社会保障制度の三大柱の一つである家族給付を行っている⁴⁾。この金庫収入の約6割は使用者達からの拠出によるもので、各使用者は賃金支払いの5.4%を支払っている。また、約2割は一般社会拠出金(CSG: Cotisation Sociale Généralisée)という目的税で給与、および給与外収入を課税ベースとする租税である⁵⁾。つまり、フランスでは、企業や個人が、自らの従業員や自らの子どもに対してだけではなく、社会全体の子どもの育成のために拠出をおこなっているのである。現在、この同金庫をモデルにした子ども・子育て基金(仮称)が日本で検討されているが、子育ての社会化に対して社会のコンセンサスが得られるかどうか焦点になる。

1-3 自由な選択を妨げない家族政策

積極的な家族政策が行われるようになった背後には長い歴史があり、それは19世紀後半にさかのぼる。当時のフランスは世界で初めて人口減少を経験したのだが、これが国力の低下につながる懸念から政府による人口政策が始められた。その後、第1次世界大戦の長期化にともなう物資の不足とインフレが深刻化し、企業による家族手当制度が始められた。経営者達は費用負担を均等化するために補償金庫を設立し始めるが、これが前述の全国家族手当金庫の原型にあたる⁶⁾。こうして始められた出生促進的な家族政策は男性稼ぎ手モデルを基本とする保守的な(カトリックの)家族主義に依拠していたが、第2次世界大戦後、特に70年代の進歩的な理念の台頭にともない家族政

策は就業女性に対してより好意的なものとなった。その結果、3歳以下の乳幼児保育サービスが拡大するなど仕事と家庭との両立を支援する施策が講じられるようになった。現在のフランスの家族政策は、20世紀初頭の保守的な家族主義と国家による支援を基本とする個人の平等主義との間で産まれた妥協の産物である。この両者の意向が反映されていることが様々なタイプの家族支援政策の供給につながったのである⁷⁾。このように、フランスの家族政策はより重層的できめの細かいものとなっていったが、それぞれの政策は相互補完的な関係にあり、フランスの家族政策の基本理念である「自由な選択」を可能にしている。つまり、政策は子育てする親の自由な選択を妨げないということである。例えば、出産後にフルタイムで就業継続するのか、パートタイムで就業継続するのか、完全に就業を中断して子育てに専念するのかは個人の自由な選択であると考えられており、どの選択をしたとしても何らかの支援が受けられるように家族政策が設計されている。具体的な家族政策の内容(各種手当や税控除、保育サービス等)は多岐にわたり相当なボリュームになるためここでは省略する⁸⁾。

1-4 保育学校(École maternelle)

保育学校が導入されたのは1881年とその歴史は古い。当初は、保育に欠ける児童に限って受け入れていたが、現在は(義務ではないが)3歳児のほぼ100%が通っている⁹⁾。2歳から6歳までの児童が対象で、教育的観点から様々なことを(運動をする、自己表現や社会性を身につける、生き物に対する理解を深める等)経験させている。無料である。保育学校の時間は午前8時半から午後4時半までであるが、前後に提供されている保育サービスを合わせると開校時間は午前7時から午後7時までとなっている¹⁰⁾。フランスは多様な保育サービスが供給されていることで知られるが、この保育学校の存在が特に両親のWLBにとって大きな役割を果たしているといえる。つまり、3

歳になれば保育学校へ行くので、両親はそれまでの3年間をなんとか頑張ればよい。幼稚園や小学校の終業時間が早いために子どもが就学してもなお両立が困難である日本の状況と対照的である。

1-5 認可保育ママ (Assistante maternelle)

1977年5月17日法により保育ママに関する規定が制定され、ベビーシッターの仕事が認可制度により規制されるようになった¹¹⁾。認可保育ママの利用方法には2種類あり、家庭保育所¹²⁾に雇用されている認可保育ママの自宅で他の子どもと一緒に預かってもらうケースと親が直接雇用するケースがある。前者の場合、児童は週に1度か2度、保育ママと一緒に家庭保育所へ行き幼児教育を受ける。通常、認可保育ママは一度に1~3人の子どもを預かる。費用は子ども1人の場合は世帯収入の0.05%で、その率は子どもの数が増えるにしたがって0.01%ずつ低下する。例えば月収2,500ユーロ(1ユーロ=110円とすると27万5千円)の世帯収入で2人の子どもを預けた場合の費用は100ユーロ(11,000円)である。この費用のうち25%は税額控除の対象となるので、実際は75ユーロ(8,250円)の負担である¹³⁾。直接雇用の場合の費用は1時間2.49ユーロ(1ユーロ=110円として274円、有給休暇を含む)、それに預け時の光熱費等の費用と子どもの食事代などが1日約6.5ユーロ(715円)ほど必要となる。週に1回(例えば保育学校が休みの水曜日に)8時間利用すると月105.68ユーロ(11,625円)が必要となる。しかし、6歳未満の子を対象に、1日の支払いが最低賃金の5倍(44.3ユーロ=4,873円)を超えないことを条件に家族金庫から手当てが受けられ、また、費用の半分は税額控除の対象となるので、最終的に両親が負担する費用は前述の例だと1日8時間利用して約1.6ユーロ(176円)のみとなる¹⁴⁾。保育ママの社会保険料は両親ではなく家族金庫が負担する。

このように保育ママは比較的費用が安く、親の都合に合わせて利用できる、また保育所に空きが

ない場合に利用できるなど子育て支援に欠かせないシステムだが、保育ママの社会的地位の低さと保育の質の相対的な低さという点で課題が残されている。

2節 企業におけるワークライフバランス

労働者達のWLBは、政府主導の家族政策や労働法によって最低限の権利が保障されている。一部の企業の労使協定や公務員規定はそれらをさらに強化する施策を行っている。また、近年では、企業内労使協定の中でWLBに関する職場レベルでの取り決めが行われるようになってきている。

フランスは、伝統的に全国レベル、あるいは産業部門レベルで結ばれる労使間協定が基本とされてきた。しかし、2000年以降、企業レベルでの労使間交渉・協定が重視されるようになってきている。

企業レベルでの労使協議と週35時間制は、勤務体系の多様化と柔軟化を促し、フランス企業で働く労働者達のWLBに大いに貢献している。以下では、フランス企業のWLBを特徴付ける3つのキーワード、企業委員会、35時間制に伴う労働時間管理の変化、男女混合(Mixité)に分けて議論していく。

2-1 企業委員会(Comité d'entreprise)の役割

企業独自のWLB施策に重要な役割を果たしているのが企業委員会である。

企業委員会とは、組織、経営、運営、雇用問題に関わる経済的事項の決定や福利厚生制度に関して労使が協議するための機関であり、50人以上の従業員を雇用する事業所に設置義務が課せられている。委員会の構成メンバーは経営者(あるいは事業所のトップ)、組合より指名された組合代表者1名、事業所で選出された従業員代表者¹⁵⁾である。経営者(あるいは事業所のトップ)が委員長を勤める。

従業員のWLBに関してこの企業委員会が果たしている役割はクリスマスショーから企業内託児

所まで様々であるが、これらの両立支援は性質上3つのカテゴリー、すなわち①労働時間の調整、②金銭的供与、③サービスの供与に分けることができる。

①労働時間の調整

2004年から2005年にかけてINED（国立人口研究所）とINSEE（国立統計経済研究所）によって行われた「家族と雇用主」調査によれば、半数の事業所が仕事や労働時間の編成において従業員の家族生活を考慮していると回答している¹⁶⁾。しかし、その内容を詳しくみると、新学期初日のような一時的な事柄に対して調整を行う企業が多い一方で（85%）、子どもの学校や保育所の開所時間に合わせた働き方や長い通勤時間への配慮など日常的な労働時間の調整を行う企業は少ない。特に子どもの学校時間に合わせた働き方は普及しておらず、グループ法人以外の一般企業で10%強、グループ法人企業で40%弱である。ただし、公務職ではこの措置を取っている事業所が多く、特に病院関係の公務職では80%以上の事業所が学校時間に対応した働き方を整備している。

病児ケースの取り扱いは雇用主によって異なる。4分の3の事業所が勤務時間の調整を認めているが、病児に関する特別有給休暇の有無は事業所によって異なる。ほぼすべての公的部門でこれらの休暇を認めているのに対して、民間企業では44%にとどまる。また、事業所規模が大きい、または、創業が古いところでは措置を講じている比率が高い。

従業員から出される短時間勤務の希望に関しては、全事業所のうち42%が認める、46%が一部において認める、そして12%は組織的に認めないと回答している。認めないと応えた事業所は50人以下の小企業、自動車部門、建設部門で多くみられる。短時間勤務とはもちろん正社員に対する制度で、子どもの学校の休み（水土日）に合わせた週4日勤務が普及している¹⁷⁾。短時間勤務については、次節で35時間労働法との関

連で詳しく述べる。

②金銭的供与

最も古くからある金銭的供与は出産休暇時の追加的な補償金である。公務員については給与の維持が保障されているが、その他は労使協定による。国営・公営企業はそのほとんどが給与の維持を保障しているが、その割合は、非営利民間部門（70%）、グループに属する事業所（59%）、グループ企業以外の事業所（35%）となっている。

③サービスの供与

託児関連の供与を行う事業所は稀である（全事業所の2%）。託児（託児所、外部託児所の専用枠）、余暇センターは、主に公務職、国営・公営企業、1,000人以上の大企業で提供されている。28%の事業所（該当する労働者の割合では43%）が林間学校（Colonies de vacances）を提供している。こちらも国営・公営企業、病院関係の公務職、国家公務職で供与されている比率が高い。

2-2 35時間労働法と労働時間の柔軟化

35時間労働法導入によって、組織における労働時間短縮（RTT：Réduction du Temps de Travail）と労働時間の柔軟化（ATT：Aménagement du Temps de Travail）が進んだ。そして、RTTとATTによって、①労働時間の年間管理化（Annualisation）と②短時間勤務が大きく促進された。

①労働時間の年間管理化

週35時間制導入にともない、週35時間が適用対象外である管理職に対しては、年間勤務日数の契約（Forfait en jour）をすることが求められる。年間勤務日数の上限は218日である¹⁸⁾。この年間管理化は管理職女性の労働時間を柔軟にし、彼女達のWLBに一役かっている。

②短時間勤務制度

InseeのEnquête Emploi（2007）によれば、無期雇用（CDI）のうち約16%が短時間勤務で

ある。週35時間制の導入をきっかけに週4日勤務が普及し、管理職でも週4日勤務という働き方を選択している人がいる。このことは短時間でもキャリア形成、そして、ある程度の昇進が可能であることを示している¹⁹⁾。ただし、こういった働き方は女性に偏っており、男女平等がフランスでは課題であることを付け加えておく。

2-3 男女混合 (Mixité)

企業委員会などの労使協議では、WLBに関するすべての事項（賃金、労働時間、労働編成）において職業における男女平等の項目が設定されている。つまり、少なくとも形式的には議論の中に常にジェンダーの軸が据えられている。この背景には企業、産業レベルで職業上の男女平等に関する交渉を定期的に行うこと義務付けたジュニソン法（2001年5月9日）以降、職場レベルでの労使間の対話が進んだこと、シラク前大統領の提唱による男女間の賃金平等法（2006年3月23日）、サルコジ大統領のイニシアティブによって開催された「職業と賃金の平等に関する三者会議」において男女間賃金格差の是正措置を締結しない企業に対して制裁金を課すことが決定されたことがある。

フランスの男女雇用均等政策は、2000年に入りこれまで目標にしてきた平等という概念から多様性を受容し活かすという発想へとシフトしているが、その関係でよく用いられるようになった用語が「男女混合」である。あえてダイバシティという用語を使わないのは、性や国籍、文化などをひとまとめにして多様性とする中で女性差別特有の問題が埋もれてしまうリスク、倫理的な視点から経済的な視点へシフトさせる中で男女平等が企業にとって都合のよいように解釈されるリスク、違いを受容することが新たな男女間職業分離につながるリスクが認識されているためである²⁰⁾。したがって、フランスの「男女混合」は、アングロサクソンの経済的視点（企業のパフォーマンス）

の色合いは薄く、キャリアと稼得機会における男女平等といった倫理的側面の色合いが濃い。

男性だけではなく女性の能力も活かすという視点は、WLBに向けた職場環境の整備を推進する力になっている。

3節 地方分権化と国と地方の役割分担

中央集権的なイメージが強いフランスであるが、1982年の地方分権法の成立以降、国-州、国-県、国-コミューン（市町村に相当）の3層並列型で地方分権が進められている。2003年には憲法においてフランスが地方分権国家になること、国から地方への権限移譲には財源の移譲を伴うことが明記された。この憲法改正の翌年には国から地方自治体への権限移譲を規定した2004年法が制定され、州、県、コミューンそれぞれに権限が移譲された。しかし、課題がないわけでもない。石油製品国内消費税や自動車関連税などの税源移譲が行われたものの、権限移譲に対して財源移譲が完全に行われていないことや権限移譲に伴って国から交付される補助金が国によって行われていた際の予算を下回っていることが指摘されている。

WLB関連では、保育学校（幼稚園に相当）や小学校は国とコミューンとの間で役割分担がなされている。国は法令や基準の制定や教員を、コミューンは施設や運営を担当している。B班によるポール・フォート小学校のレポートにもあるように、コミューンは独自の予算でもって学校を運営している。保育学校では学校が始まる前（7時から8時半）、昼休み、放課後（16時半から19時あるいは20時）にコミューンによる保育が提供されている。つまり、同じ施設の中で、教員（国家公務員）と保育スタッフ（コミューンによって採用されている）との役割分業がなされているのである。これは、小学校においても同じで、同じ施設の中で、授業は教員によって、放課後活動はコミューンによって提供されている。この連携によるメリットは大きい。まず、前後の保育により両親の仕事と子育てとの折り合いがつく。それに、

子どもが移動しなくてすむので安全である。日本同様、フランスにおいても学校は国民教育省の管轄にあり、保育所は労働・社会・家族・連帯省の管轄にあるが、縦割りの弊害がないのはコミューンが施設や運営を担当しているからではないだろうか。

地方分権といいながら法律を決めることができるのは国だけなので本当の意味での地方分権ではないという批判もある。また、前述のように財源移譲の問題も残されている。しかし、保育や教育に関していえば、質の担保が重要であるし、ユニバーサル・サービスの観点からも国が行うのが望ましい。また、住民に最も近いコミューンが施設の設置や運営を行うことは合理的である。ただし、国が定める設置基準に拘束されるので、基準をどこに定めるかは議論の余地がある。

日本では保育所の設置基準の緩和をめぐる質の低下を懸念する声も聞かれるが、フランスの例を見る限りにおいて、地方の工夫が活かされるメリットの方が大きい²¹⁾。待機児童の減少につながる可能性もあるし、より地域の実情に合わせた、利用しやすいサービスの提供が期待できる。ただし、適切な財源移譲がなされることが大前提である。

結びにかえて

フランスでは、コミューンやコミューン連合体だけでなくアソシアシオンとよばれる非営利組織²²⁾や企業委員会によって保育や学童保育の提供がなされている。これら官・民・協による活動により、保育サービスが充実し、両親のWLBを支えている。特に、アソシアシオンは歴史も古く、その存在は重要なものである²³⁾。また、2007年に全仏県連合会（Assemblée des Départements de France, ADF）とアソシアシオンの全国組織である全国家族協会連合会（Union Nationale des Associations Familiales, UNAF）が家族政策と社会政策に関する協定を結び、県議会とUNAFが家族へのサービスにおいて協力するよう働きかける

ようになった²⁴⁾。その関連で、県家族会議を開催し、県レベルの家族政策の方針について話し合うケースも増えてきているようである。

子育て支援に携わるすべての関係者が一つの同じテーブルについて子育て支援のあり方について話し合ったり、連携しあったりすることは、わが国でもできるのではないだろうか。国レベルの家族会議も重要であるが、住民参加、住民目線という意味においては、できるだけ小さい自治の単位で行うのが望ましい。地域特有の問題について地域で取り組む。住民の関心度も高まるのではないだろうか。フランスと違って全国家族手当金庫のような特別会計がないからこそ、関係者が連携してハード、ソフトを共有して効率化を図っていくことが望まれる。また、多様化する世帯、多様化するライフスタイルに対応するためにも、非営利組織とも連携してサービスの多様化を図ることも必要であろう。

また、フランスのWLB進展の背景には常に男女混合という視点があることを述べたが、自治体でもWLB政策、子育て支援政策をはじめとするあらゆる分野においてジェンダー視点を持てるような工夫が期待される。

【注】

- 1) 因みに日本の児童・家族関連社会支出額がGDPに占める割合は0.83%（2007年度推計）でフランスの2.8%（2003年）とは大きくかけ離れている。フランスでは家族関連の税控除の規模も大きく、それを含めると家族関連社会支出費はGDPの3.6%を占める。
- 2) これは国立大学の場合であり、私立大学は有料である。ただし、大学全体に占める私立大学の割合は15%程度と小さい。また、私立大学の規模が小さいため、学生数で見るとその割合はさらに小さくなる。
- 3) 家族手当については多くの文献が紹介している。例えば、平成17年版『少子化社会白書』第4章。同書も示すように日本の児童手当と比べてフランスの家族手当の支給額はかなり多く、例えば、子ども2人のケース（第1子2歳、第2子0歳）で年間59万円の差がある。

- 4) 他の二つは、疾病・労災保険と老齢年金。
- 5) 社会保障費雇用主負担を軽減する目的で1991年に導入された。
- 6) 家族手当制度の歴史については深澤 (2008) が詳しく紹介している。
- 7) こども未来財団 (2008) p. 29-30.
- 8) フランス家族政策の諸制度は神尾 (2007) で丁寧で紹介されているので参照されたい。
- 9) 2歳児については全体の4分の1が保育学校に通っている。
- 10) 保育サービスの運営主体はコミューン (市町村に相当)。詳しくは本稿第3節を参照。
- 11) 無認可の保育ママも違法であるが存在している。無認可保育ママと違って、認可保育ママは社会保険によってカバーされる。また、親も認可ママを利用すると税控除が受けられるので、双方にとって認可制度の下で行動する方がメリットは大きい。
- 12) 85%以上は市町村によって運営されている。神尾 (2007) p. 48.
- 13) <http://www.lemoneymag.fr>
- 14) <http://www.ma-nounou.fr>
- 15) 人数は企業規模によって異なる (最小3名~最大15名)。
- 16) Lefevre, Pailhé et Solaz (2007) は同調査の結果概要を紹介している。
- 17) フランスの公立幼稚園と公立小学校では水曜日が休みであるため、週4日のみ働きたいというニーズが多い。
- 18) 導入当初 (2000年) は217日であったが、2004年の連帯の日の創設により218日になった。
- 19) もちろん、企業、あるいは、職種によって違いはある。
- 20) Wiering et Méda (2005), p. 23.
- 21) ただし、保育所の設置と学童保育に関して地方は全国家族手当金庫 (CNAF) から助成金を受けている。全国家族手当についてはA班による全国家族手当金庫のレポート (p. 36~) を参照されたい。
- 22) アソシアシオンに関してはA班による全国家族協会連合会 (UNAF) のレポート (p. 28~) を参照されたい。
- 23) 例えば、学童保育の半分はアソシアシオンによるものである。松村 (2009)。
- 24) UNAFのHP http://www.unaf.fr/article.php3?id_article=5450 (2011年1月10日アクセス)

【参考文献】

- Blanpain Natalie et Milan Momic (2007), "Les assistantes maternelles en 2005", *Etudes et Résultats*, No. 581, juin 2007, Dress.
- Gregory Abigail et Susan Milner (2006), "Les entreprises et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale: Vers le modèle du «père au travail?»", *Recherches et Prévisions*, n° 85, septembre 2006, Caisse nationale des allocations familiales.
- Lefevre Cécile, Pailhé Ariane et Anne Solaz (2007), "Comment les employeurs aident-ils salariés à concilier travail et famille?", *Population & Sociétés*, Numéro440, Decembre 2007.
- Méda Dominique and Ariane Pailhé (2008), "Fertility: Is there a French model?", *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 7, No. 2, pp. 31-40.
- Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, Informations Pratiques 《Le comité d'entreprise》, <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>. (mise à jour le 7 juin 2010)
- Pailhé, Ariane et Anne Solaz (2009), *Entre famille et travail-Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, La découverte, Paris, pp. 495.
- Wierink Maire et Dominique Méda (2005), "Mixité professionnelle et performance des entreprises, un levier pour l'égalité?", *Travail et Emploi*, n 102, Avril-Juin 2005.
- 大内伸哉 (2009) 「ヨーロッパ労働法の今 — 解題にかえて」『日本労働研究雑誌』No. 590.
- 奥田香子 (2009) 「EC指令の国内法化によるフランス労働法制への影響」『日本労働研究雑誌』No. 590.
- 神尾真知子 (2007) 「フランスの子育て支援 — 家族政策と選択の自由」『海外社会保障研究』No. 160.
- 財団法人こども未来財団 (2008) 『フランスにおける子育て支援とワーク・ライフ・バランスに関する調査研究』
- ジュリアン・ムレ (2006) 「フランスにおける集团的労使関係 — 重層的システムの過渡期」『日本労働研究雑誌』No. 555.
- 内閣府 (2005) 『平成17年版少子化社会白書』
- 深沢敦 (2008) 「フランスにおける家族手当制度の形成と展開 — 第一次世界大戦後のパリ地域補償金庫を中心として — (上)」『立命館産業社会論集』第43巻第4号.
- 松村祥子 (2009) 「フランス — 集团的余暇によって人間形成の活性化を目指す学童保育」『子どもの放

課後を考える』(池本美香編著) 勁草書房.

山口一男 (2009) 『ワークライフバランス 実証と政策提言』 日本経済新聞出版社.

労働政策研究・研修機構 (2006) 『Business Labor Trend』 2006年1月号.

労働政策研究・研修機構 (2009) 『Business Labor Trend』 2009年3月号.