

オランダのコロナ対策と就労・家庭生活への影響

善 積 京 子

The Dutch government's response to COVID-19 and its impact on work and family life

Kyoko YOSHIKUMI

要 約

オランダで2018年と2019年にワーク・ファミリー・バランスに関するインタビュー調査を行ったが、コロナ禍での仕事や家庭生活の変化を探るために、2020年にそのインタビュー対象者にウェブ調査を実施した。本稿では、この調査結果を基に、オランダ政府のコロナの感染防止対策や経済的支援策がどのようなもので、それがどのように人々の就労や家庭生活に影響を与えているかを論じる。

オランダ政府の企業や自営業者に向けた経済支援対策は、①財政措置（給付・補助・補償）、②税的措置、③信用保証・融資の措置に大別でき、支出額の半分以上は企業の賃金補助に費やされ、多くの企業がこれを利用し、経済の急激な縮小や失業率の悪化が回避され、この支援対策は高く評価されている。就労へのコロナの影響は職種によって大きく異なる。在宅勤務・オンライン会議の増加など密を避ける対策が採られ、職場環境は激変する。コロナ禍で女性の「重要な職業」に従事する割合が高く、女性は男性よりも仕事・家庭でのプレッシャーをより多く受ける傾向にある。家事・育児分担が変化するなど、家庭生活も大きな影響を受ける。

日本でも、従業員の賃金補助などターゲットを絞り込んだ迅速な支援対策が必要である。オランダでは在宅勤務が「義務」となり、テレワークのデメリットが顕在化し、それを軽減するための方策が打ち出される。日本でも、テレワークのデメリット軽減の方策、ジェンダー視点からのコロナ対策が必要である。

キーワード：オランダ、新型コロナウイルス感染症、経済支援策、ロックダウン、在宅勤務、テレワーク、家庭生活、家事・育児分担、ジェンダー

はじめに

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）のパンデミックは、今なお人々の生活に大きな影響を及ぼしている。感染拡大防止のため、緊急事態宣言やロックダウン（都市封鎖）など、外出を抑制する措置が各国で実施されてきた。日本でも緊急事態宣言が出され、飲食店やデパートなどに営業自粛が求められ、通勤ラッシュの回避・在宅勤務が奨励され、不要不急の外出を控えるなどの要請もされた。こうした措置の実施に伴い、日常生活は大きな変更を迫られ、個人消費の落ち込みや雇用喪失など、日本経済や社会生活全体に大きなインパクトを与えている。

本稿の目的は、オランダ政府の新型コロナウイルス（以後、コロナと呼ぶ）への感染防止対策や経済的支援措置のもとで、人々の就労や家庭生活がどのように影響を受けたかを分析することで、今後の日本のコロナ対策考察への一助にしようとするものである。筆者の所属する「ワーク・ファミリー・バランス国際比較研究会」がオランダで2018年と2019年に行ったインタビュー調査の対象者に対して⁽¹⁾、2020年10月～12月にウェブ（WEB）による「コロナの影響調査」を実施した。本稿では、オランダ政府のコロナ対策を概説するだけでなく、この調査をもとに、オランダに住む人々のコロナ対策に対する評価や実際の生活状況を描き出す。

本稿の第1章では、オランダ政府のコロナ感染防止対策の内容を時系列的に捉え、インタビュー対象者の評価を紹介する。第2章では、コロナ禍のもとでの経済的救済措置の内容、その運用実態と効果を扱う。第3章では、就労や家庭生活への影響を追究していく。

1. 政府のコロナ感染防止対策

1-1 コロナ感染状況の推移

オランダのコロナの感染状況の推移と政府の感染防止対策をJETROビジネス短信、オランダなう、Oranda.JP、Business.gov.nl、RIVM、Dutch News.NL、Government of the Netherlandのホームページから見ていく。図1のように、2021年12月11日までのオランダのコロナ新規感染者の推移をみると、これまでに6回の波が存在する。第1波は2020年4月10日（1,335人）、第2波は10月3日（11,119人）、第3波は12月20日（13,032人）、第4波は2021年4月22日（9,611人）、第5波は7月16日（11,297人）、第6波は12月5日（23,078人）がそれぞれのピークとなっている。主に第4波はアルファ株、第5波はデルタ株、第6波はオミクロン株の変異種によるもので、それらは最初に発見されたコロナウイルスよりも感染力が強く、新規感染者数は桁違いに多い。

図2は、コロナによる新規感染者の推移を入院患者・ICU患者数および死亡者数の推移と比較できるように表示したものである。第1波では、1週間平均入院患者数は2020年4月1日に3,145人（ICU患者数1,046人）、死亡者数は4月7日に152人とピークに達する。その後の波では

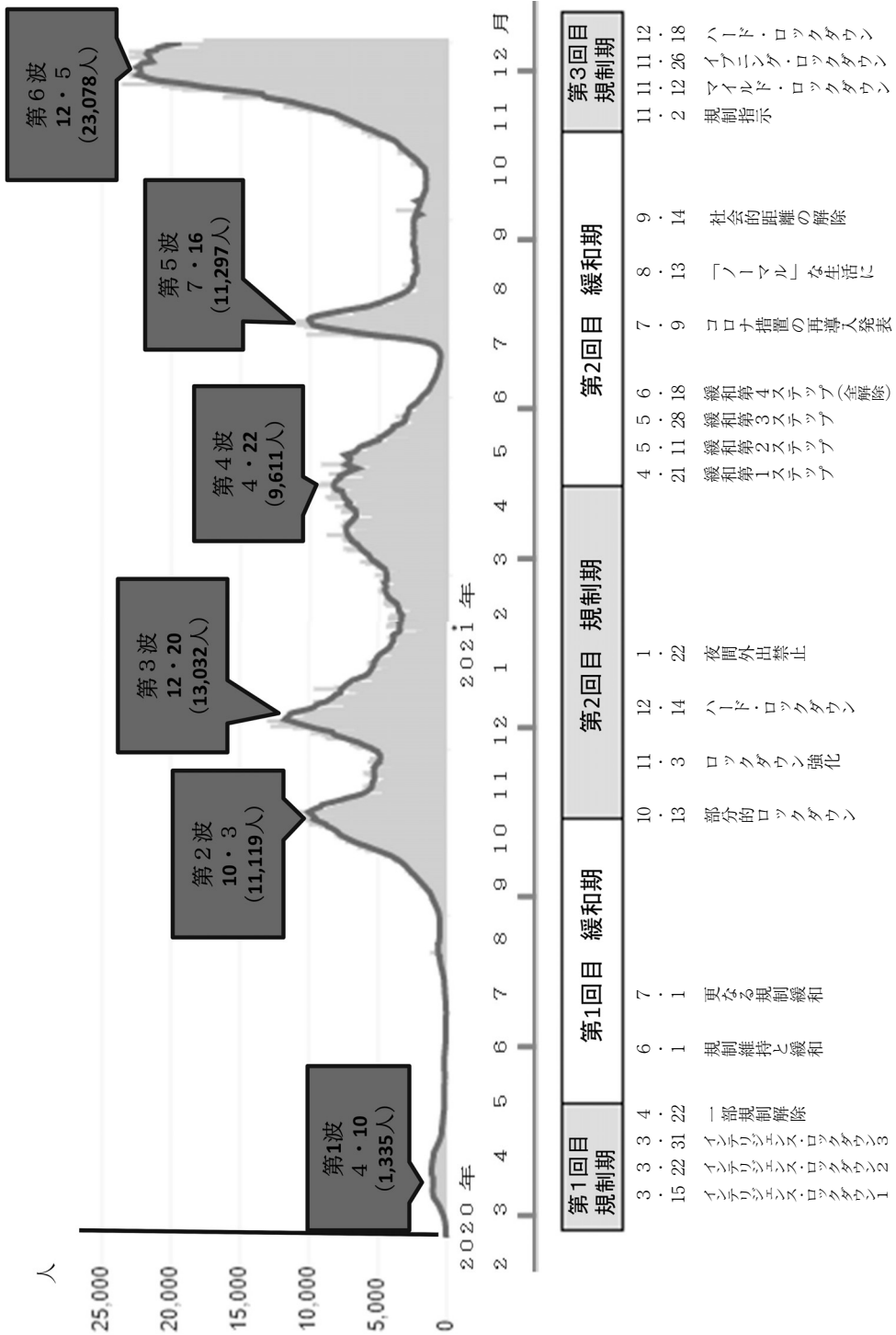


図1 コロナ新規感染者数推移と政府の感染防止対策
出所：コロナ新規感染者数推移グラフは、Google.com「オランダのコロナ感染者数」より作成

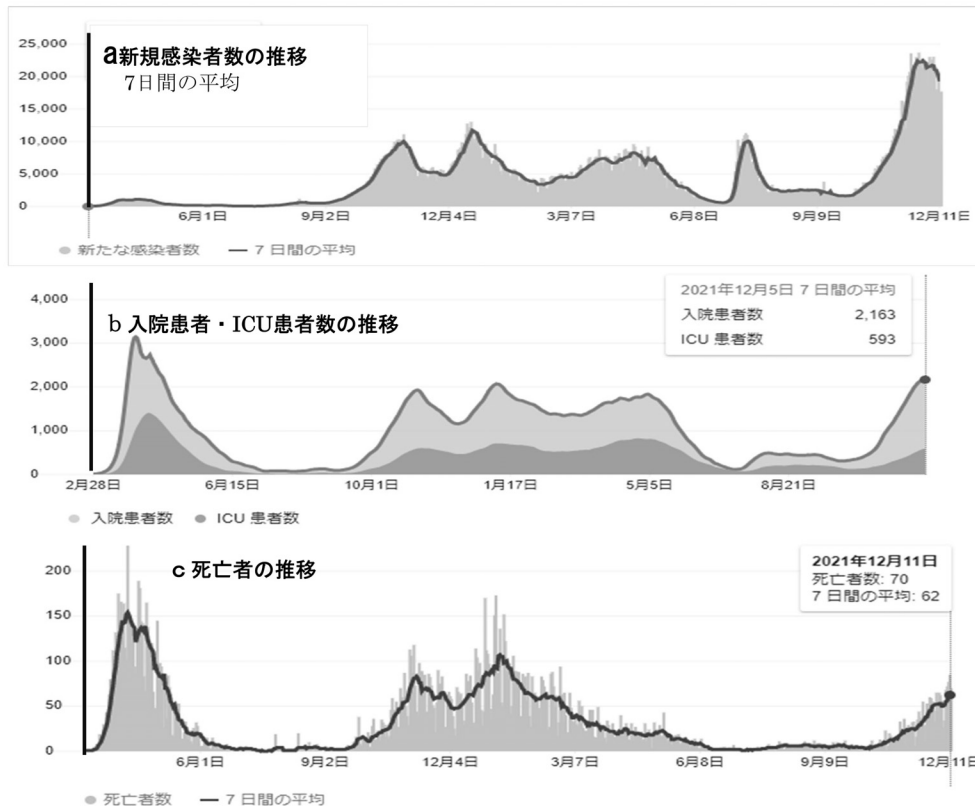


図2 コロナの新規感染者数・入院患者・死亡者数の推移

出所：Google.com「オランダのコロナ感染者数」より作成

新規感染者は激増しているが、入院患者数や死亡者数については第1波のピーク時の値を超えることはなく、重症化する割合が抑えられている。

政府は、第1波のコロナ感染拡大に対処するために「インテリジェンス・ロックダウン」と呼ぶ第1回目の社会活動の規制を行うが、新規感染者や入院患者・死亡者の減少傾向が現れると第1回目の緩和措置を講じる。その後、第2波が起これば規制を強化していき、第4波のピーク頃から徐々に緩和措置を打ち出していく。第5波の時には一部で規制が行なわれたが、第5波の感染者は若者中心で入院患者も死亡者も低く抑えられたので、「ノーマルな生活」に戻すために、引き続き規制が解除された。しかしながら、第6波の到来で再びロックダウンが導入される。以下、オランダでの感染防止対策の内容を時系列的に具体的に見ていこう。

1-2 政府の感染防止対策の変遷

第1波と第1回目のロックダウン

2020年2月27日に、イタリアからの帰国者にオランダ初のコロナ感染者が見つかり、その後、

続々と新規感染者が報告され、3月6日にオランダで初めてのコロナウイルスによる死者が出た。3月9日に、ルッテ首相による握手禁止の会見がなされた。その頃には、肘を合わせて挨拶したりして、「人と直接接触を避けることが奨励されていた。3月12日に、オランダ全土で「100人以上」が参加するイベント禁止の要請が出され、美術館・博物館などにも休館要請が出された。この時点では学校閉鎖はされなかったが、3月15日に、学校（大学は遠隔授業）、レストラン・カフェ、フィットネス施設、性風俗店などの閉鎖が宣言された。

3月17日に、首相はテレビ会見で、国民に向けてスピーチを行ない、「内閣は、オランダの企業家と被雇用者を支援するために必要なことを行う。我々が直面する課題は極めて大きく、1700万人の国民が一丸となって対処していかなければならない。共にこの困難な時を乗り越えよう」と訴えた。しかしながら3月21日の土曜日は海岸や公園などへ移動する人が多く、22日には、市民に「1.5mの距離を取って!」というアラートが届いた。

3月23日に首相は「インテリジェント・ロックダウン」という言葉を使い、これまで打ち出していた集会禁止の期限を4月6日から6月1日に延長し、さらに詳細な規制ルールを発表した。これは、実質的に「外出禁止」に近い内容で、日本のような「自粛」という曖昧な言葉ではなく、禁止内容および罰則規定が明記された。集会禁止の範囲は、これまでの「100人以上」から結婚式や葬儀を除く全ての集会に拡大された。「外出する際、近所や道路の往来においても、3名以上が集まって行動することを禁じる」と人数の制限を出し、「買い物は1人で」と指針を示し、「自宅に家族以外の者を呼ぶ際は、最大3名までに制限」と家に人を呼ぶ人数まで指定した。ルールに反した場合は、事業主に対しては最大4,000ユーロ、個人に対しては最大400ユーロの罰金が科せられた。さらに3月31日には、インテリジェント・ロックダウンの延長が決定され、可能な限りの在宅勤務と自宅待機を徹底することが引き続き求められ、学校の閉校も5月3日まで延長されることになった。

このようにオランダでは当初、完全なロックダウンをせずに、一定のルールや罰則を設けた上で、個々人の判断で外出を許容するという、自主性を重んじた規制が行われた。

第1回目の規制緩和

新規感染者数は2020年4月10日をピークにその後減少し、4月22日に一部の規制緩和が発表され、接触の必要な業務の大半が再開を許可された。一方、イベント禁止の期間は延長された。5月11日に小学校が開校されるが、しばらくは分散登校などの対策が採られた。

6月1日には、公共交通機関でのマスク着用を義務化し、違反者には95ユーロの罰金が科された。一方、レストランや美術館・博物館などは予約や人数制限を設けながら再開され、小学校は6月8日から完全に再開されることになった。

7月1日にさらに規制緩和が進められ、飲食店・劇場・映画館・教会や集会やイベントは予約があれば上限人数なしとなった。スタジアムでのスポーツイベント観戦も可能になり、スポーツ

ジム・サウナ・カジノ・性風俗店も再開された。中高等学校は夏休み明け（9月）から完全再開とされた。こうして大幅に規制が緩和されたが、ただし、1.5mのソーシャルディスタンスの保持や在宅勤務の推奨などはそのまま維持された。また、公共交通機関は不要不急でも利用可能とされるが、マスク着用義務は継続された。

第2回目のロックダウン

2020年9月中旬頃から新規感染者が急増し、第2波の到来で、首相は10月13日に再度のロックダウンを発表した。その会見で「部分的ロックダウン」(gedeeltelijke lockdown) という表現を用いて、以下のような詳細なルールが示された。(1) 集団行動について、①自宅への来訪は1日当たり最大3名、②人々が着席する屋内施設では最大数は30名、③屋内外における集団行動は異なる世帯では最大4名まで。(2) 個人行動では、①他に選択肢がない限り自宅勤務、②公共の屋内施設及び公共交通機関においてマスクを13歳から着用勧告。(3) 教育機関については、中・高等学校、大学などでは、全員が教室外でマスクを着用。(4) 商業施設の活動については、①全ての飲食施設を閉鎖し、店舗での受け取りは引き続き可能で、例外はホテル、葬儀施設、セキュリティチェック後の空港など、②小売店は遅くとも20時に閉鎖し、例外はスーパーマーケット、③アルコール類やソフトドラッグの20時から7時まで販売・配達や公共のスペースで飲むことの禁止。(5) 人が出入りする施設・イベントについては、①イベントの禁止し、例外はデモ、集会、会合、②美術館、図書館、博物館等の来館では、時間ごとの予約。(6) スポーツでは、限定した範囲でのみ可能で、①個人又は4名以下のチームで、1.5mの距離を保つ場合にのみ可、試合禁止、例外はトップアスリートとしてのステータスを持つ者、②スポーツ施設に付帯する飲食施設、シャワー、更衣室の閉鎖。(7) 旅行については、可能な限り①旅行回数を減らし、②旅行先で滞在、③混雑を避ける。

その後も新規感染者数と死亡者数は増加の一途をたどり11月3日に「部分的ロックダウン」の強化措置が発表され、レストランやカフェの閉鎖に加えて、美術館・博物館なども閉鎖された。自宅への来客や屋内外での集団行動は「2名」、葬儀は「30名」、結婚式は「20名」を上限とし、やむを得ない場合を除き自宅勤務とされた。

新規感染者は高止まりし、医療体制逼迫の懸念が大きくなり、12月1日から閉鎖された公共空間ではマスク着用が義務付けられ、12月15日にこれまでで最も厳しい「ハード・ロックダウン」が発表された。これまで開店していた衣料品店・靴店・宝石店・工芸品店などの多くの商店が閉鎖となった。ただし、食品などの必需品を販売している店舗は除かれ、スーパーマーケット、パン屋、精肉店などの食料品店、ドラッグストア、ガソリンスタンド、クリーニング店、眼鏡屋などは営業可能とされた。美容院・ネイルサロンも閉鎖された。初等・中等教育、大学を含め全ての学校は閉鎖となり、オンライン授業に切り替わった。保育所は、保護者が重要な部門で働いている子どもだけに引き続き開放された。

今回は必要不可欠でない店舗も閉鎖となり、2021年1月12日にはこのハード・ロックダウンの2月9日までの延長が決められた。さらに、オランダ議会はハード・ロックダウン期間中の夜間外出禁止令を賛成多数で可決し、1月23日より午後9時から午前4時30分まで外出が禁止された。

その後、規制の一部が緩和されていく。2月23日には、ヘアーサロンなどの接触を伴う営業が条件つきで許可される（予約のみ可、マスク着用、顧客入店時の健康状態チェック、顧客の連絡先取得の義務）。3月8日に小売店の営業も条件つきで可能（入店人数の制限）とするが、3月23日にはロックダウンや夜間外出禁止令を4月20日まで延長と決めた。

第2回目の規制緩和

2021年4月21日に、夜間外出禁止令を解除し、コロナ規制緩和計画5段階の最初のステップとして、次のことが発表された。①自宅への最大訪問人数が1名から2名に、②葬儀の最大出席人数が50名から100名に、③高校や大学では週一回の対面授業が4月26日から可能、④レストラン、カフェ屋外席での営業を条件付で再開（正午から18時までの営業、予約・客の健康状態確認が必須）、⑤すべての小売店が予約なしで営業可能（生活に必須な店を除き、閉店時間は20時）となった。

5月11日には、緩和の第2段階として、①レストランやカフェのテラス営業が早朝から20時まで可能、②セックスワーカーを含むすべての接触をとまなう職業の営業を許可、③美術館、図書館、映画館など人が出入りする施設の営業が条件付で再開、④屋内スポーツ施設やジムが再開（利用は、個人または最大2人のグループのみ）、野外のチームスポーツが可能となるが、試合や観客はなし、⑤公共交通機関は移動必須でない目的での乗車も許可された。

5月28日の緩和第3段階では、①自宅への訪問や屋内外における集団行動は最大4名までに、②カフェ、レストランの店内営業が再開され、営業は22時まで、入店人数は最大50名まで可能、③スーパーマーケットやショップでのアルコール販売が、再び午後10時まで可能、④劇場・映画館などの固定席を設ける屋内施設が最大50人の入場条件で再開（1000席以上の大規模な会場では最大入場者数は250名）など、規制が緩められた。

さらに6月18日の緩和の第4段階では、1.5mの社会的距離のルールは継続されながらも、ほぼすべてのコロナ措置が解除となった。マスクの着用義務が緩和され、公共交通機関など社会的距離のルールが維持できない場所のみ必要とされた。勤務も全労働時間の50%をオフィスで仕事をすることが可能となった。

ところが6月末から特に30代以下の若者間でのコロナ感染急増の状況を受け、7月9日にいくつかのコロナ措置再導入が発表され、レストランやカフェなどの飲食店は午前0時から午前6時までは営業が禁止され、ライブミュージックやその他のパフォーマンスは屋内外を問わず禁止となり、ナイトクラブやダンスクラブは再び閉鎖となった。

しかしこの第5波では重症患者・死者数は少なく、新規感染者も急激に下降し、その後は再び

コロナ規制が段階的に緩和されていった。8月13日には「ノーマル」な生活に戻ることが目指され、マスクの着用義務は全ての場所でなくなり、在宅勤務の推奨も解除された。ついに9月14日には1.5mの社会的距離保持のルールも解除となった。ただし、この解除の代わりに、カフェ、バー、レストランだけでなく、映画館、劇場、スポーツやその他のイベント、フェスティバルなどの混雑した場所への入場には「コロナパス」の提示が必須とされた。コロナパスとは、予防接種、回復、または陰性の検査結果の証拠を示すデジタルまたは紙の証明書である。コロナパスのチェックは13歳以上に適用された。

第3回目のロックダウン

第6波のオミクロン変異型による患者数の増加により、2021年11月2日に①1.5m以上の社会的距離保持の奨励、②マスクの着用義務、③人が出入りする施設でのコロナパス提示の義務、④勤務時間の最低50%の在宅勤務など、再び規制の指示が出された。

11月12日には、コロナ感染率が過去最多に達し、入院患者数の上昇を受け、3週間の「マイルド・ロックダウン」が発表された。飲食店・小売店・美容院などの営業時間短縮、人が出入りするあらゆる施設でのコロナパス提示の義務化、不可能な場合以外は在宅勤務の奨励、自宅への招待可能なのは最大4人までなど、規制が追加された。

さらに、11月26日には3週間の「イブニング・ロックダウン」が発表され、飲食店や美容室など生活に必須でない店舗は午後5時から翌朝5時まで営業停止となった。また、スーパーマーケットや生活に必須なショップの営業は午後8時まで、イベント開催は午後5時までとなった。12月18日には、12月19日～1月14日までの「ハード・ロックダウン」が発表された。生活必需品以外の商店やレストラン、バー、ジム、美容院、映画館などが閉鎖され、各家庭の訪問者や屋外の集まりも最大2名に制限され、学校も2022年1月9日まで休校となった。

1-3 オランダの感染防止対策に対するインタビュー対象者の評価

16人のウェブ調査対象者に「国が採ったコロナ対策について、どう思いますか」と設問したところ、「評価しない」という回答はゼロで、ほとんどが「ある程度評価する」と回答（13件）し、「大いに評価する」は1件で、「その他」と回答した2件も「この未知の状況で政府は非常によくやった。1カ月間の完全なロックダウンの方が良かったのですが、彼らはできる限りのことをしてくれました」、「政府はよく頑張ったと思います。政府を批判するのは簡単だけど、オランダに住んでいて良かったと思う」と政府の対策を評価している（表1参照のこと）。

政府の対策のうちで、多くの回答者が良い点として挙げているのは、第一波の時に採ったインテリジェンス・ロックダウンの方式である。「3月には、いわゆるインテリジェント・ロックダウンを実施したのは正解だった」「全面的な封鎖がなくてよかった。オランダ人は本当に自由になりたいと思っているけど、パンデミックだし、それはあまり現実的でないと思う」。

一方、政府の対応で良くなかった点として、「夏休み後の対策が十分に厳しくなかった」「夏には対策が緩和されすぎ、10月の再介入では遅すぎた」「第二波では、政府の行動が遅すぎた」「もっと早くマスクで始めて、バーももっと早く閉鎖するべきだった」など、夏休み期間中に緩和されすぎ、第二波への対応が遅かったことを多くが挙げている。また、「コロナ感染から身を守るために、医師や看護師に防御服やマスクを与えるのが遅かった」「最初、PCR検査件数が少なすぎた。第一波時に介護施設や在宅介護ヘルパーへの保護具がなかった」など、医療・介護体制の不備も指摘される。さらに、「政府の方針に一貫性がなく、不明瞭なことが多かった」「もっとリーダーシップを発揮すべき時に、政府は行動を起こさず、議論で多くの時間を浪費した」など、政府の方針の一貫性のなさやリーダーシップの欠如が批判されている。

2. オランダ政府の経済的救済措置と実態

オランダ政府は、コロナの感染拡大防止策を採る一方、いち早くコロナによって経済的被害を受ける企業や自営業者に対して経済的支援策を発表している。ここでは、こうした政府の経済的救済措置の内容とその経済支援の実態を扱う。

2-1 経済的救済措置の流れ

政府の企業や自営業者に向けた経済支援対策は4段階に大別できる。その内容をJETROビジネス短信、Business.gov.nl、NNA EUROPE、NOS Nieuwsなどのホームページから見ていこう。

第一次 経済支援策

美術館などの閉鎖や100人以上のイベント中止を発表した2020年3月12日に、政府はいち早く中小企業向け融資に対する政府保証の拡大、所得税・法人税などの支払い繰り延べなどを発表した。さらに3月17日には、国民の雇用と生活を保護し、自営業者、中小企業、大企業への影響を最小限に抑えるために、新しい企業支援パッケージを発表した。それは3月12日の措置の追加で

(1) 事業主への人件費支援の一時的スキーム、(2) 個人事業主に対する追加支援、(3) 納税繰り延べ及び罰則の削減、(4) 企業の借り入れに対する保証拡大、(5) 小規模事業者へのマイクロクレジット提供機関の利子引き下げ、(6) 農業・園芸企業に対する一時的保証、の6領域に及び、それは100億～200億ユーロという前例のない規模の経済救援対策であった。

3月31日にルッテ首相は、コロナ感染拡大防止策の延長発表と同時に、人件費支援スキーム(NOW)の詳細を公表し、さらに4月7日には、①影響を受ける起業家への給付金(TOGS)の対象の拡充、②企業の借入に対する政府保証(GO)への追加資金供給、③中小企業に対する政府保証(BMKB)の保証料率の引き下げ、などの追加の経済支援措置を発表した。

第二次 経済支援策

政府はコロナ危機に対処する起業家支援を目的として、第二の経済支援パッケージを5月20日に発表した。これにより、支援策はさらに3カ月間（6月から8月まで）延長された。パッケージでは、①雇用のための一時的な緊急橋渡し基金（NOWスキーム）の下での解雇ペナルティの撤廃、②中小企業のための固定費償還（TVL）における固定費補償の拡大、③独立起業家のための一時的な橋渡し対策（TOZO）の条件に配偶者の収入の考慮、④納税猶予の9月1日までの延長、⑤融資分野での柔軟性の継続（BMKB、GO、KKC、COL）という変更がなされた。

第三次 経済支援策

2020年8月28日に、政府は10月1日から実施する第三次の経済支援策を発表した。コロナにより長引く雇用と経済への影響を踏まえ、従来の「支援」を継続しつつも、景気後退への「適応」、景気回復のための「投資」などが含められた。NOW、TOZO、TVLはともに2021年6月末まで延長され、新たに①景気回復策として約20億ユーロのインフラなどへの公共投資、②民間基金などへの出資、③地域開発公社（ROM）などへの資金提供による中堅企業への資本強化、④技術力のある中小企業への支援も盛り込まれた。さらに、失業者増加が今後予想されることから、①失業者の再就職、②キャリアアップの支援、③若年層・社会的弱者への追加支援、のために約10億ユーロの予算が準備された。

9月15日に、コロナ感染拡大に伴う経済対策を中心に置く2021年度予算が発表された。さらに12月18日に、ハード・ロックダウン下で、経済支援の第3次パッケージがより拡充された。①ロックダウンで閉店を義務づけられ在庫を抱える小売業者への損失補填の手当て、②接客サービス事業者へのTVL追加支援、③イベント事業者とその提供者を対象としたTVLの追加支援、④文化部門への追加支援、⑤介護事業者のための支援、などである。

その後の経済支援策

夜間外出禁止令が2021年4月21日に解除され、規制緩和が段階的に進められる中でも、政府は5月2日に経済支援の第3次のパッケージの2度目の延長（2021年9月末まで）を決めた。

その後も規制緩和は進み、求職者よりも求人募集が上回り、人手不足が問題になるほどに景気が急速に回復していく。内閣は「景気は再び回復し、失業率は低い。経済支援を継続することは景気回復を妨げる」（NOS Nieuws 2021.8.30）と判断し、包括的な経済支援パッケージを2021年10月1日までで停止とした。ただし、特定セクターに対する経済支援は引き続き有効とされた。特定セクターとは、政府の命令により完全閉鎖されたナイトクラブとディスコ、夜間閉鎖が義務付けられた外食産業、開催に制限が設けられたイベント業界などである。

このようにして、NOW、TOZO、TVLを含んだ包括的な経済支援パッケージは2021年10月1日で打ち切られた。しかしながら、第6波の到来で再び11月には規制の指示が出され、新しい経済

支援パッケージの導入の準備が進められ（NOS Nieuws 2021.11.23）、12月14日に政府は、2022年3月末まで、これまでの包括的なコロナの経済支援パッケージを延長し、これに44億ユーロを割り宛てると発表する（Rijksoverheid 2021.12.14）。

2-2 経済的救済措置の内容

オランダのコロナに対する経済的支援は、財政措置（給付・補助・補償）、税的措置、信用保証・融資の措置の3つに大別できる。ここでは、財政措置としてあるNOW、TVL、TOZOを中心に、その概略を紹介しておこう（Rijksoverheid, Business.gov.nl）。

持続的雇用のための一時的緊急措置NOW

（Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud）

これは、従業員の仕事が減少または全くなかった場合に、彼らの賃金支払いを補助するための制度である。賃金補償は、正社員や固定契約の従業員だけでなく、フレックス契約の従業員についても申請できる。雇用保険庁（UWV）が前払いしてくれる。申込期間は、NOW 1は2020年3月～5月、NOW2は2020年6月～9月、NOW 3は2020年10月～12月、NOW4は2021年1月～3月、NOW5は4月～6月、NOW6は7月～9月と、それぞれ3カ月間で構成される。

申請書は3カ月ごとに労働者保険事業団（UWV）に提出し、そうすると補助見込み額の80%が前払いされる。実際の売上げ減少が確定した後に賃金の最終的補助額が決定され、その際に修正も可能である。この補助を受けるには、最終的に最低20%以上の売上高の減少が条件とされる。具体的な補助率は売上減少の程度で変わり、売上減少が100%の場合は賃金の90%補助されるが、売上減少が50%では賃金の45%、売上減少が25%では賃金の22.5%とされる。

当初はこの補助を受けている間は、「経済的理由で従業員を解雇することはできない」とされ、解雇した場合は補助金の50%カットのペナルティが科せられていたが、第二次支援パッケージでは、解雇のペナルティが削除され、従業員の解雇が認められた。

企業グループ全体の総損失がこの20%を下回っていても、子会社自体が売上高の損失割合は20%以上であれば、申請可能である。賃金に加えて、従業員のためのその他の費用、例えば、年金保険料や従業員保険料、休暇手当などの支払いにも補助金を使うことができる。また、コロナ以外の原因で売上減少が発生した場合にも適用される。なおNOW5からは、売上高の損失割合はこれまでの「20%以上」から「30%以上」に変更された。

自営業の一時的な橋渡し対策 TOZO（Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers）

Tozoは自営業者への支援に関する法令（Bbz = Besluit bijstandverlening zelfstandigen）に基づくもので、経済的に困難な状況にある自営業者は、社会的最低所得の水準まで自分の所得を補うために、住んでいる地方自治体のホームページから申請ができる。

Tozo1は2020年3月～5月、Tozo2は2020年6月～9月、Tozo3は2020年10月～2021年3月と、申請期間によって番号が付けられている。収入や世帯で支給額は異なり、最大で月々1,500ユーロ（純額）で、返済する必要はない。申請資格の要件は、①コロナ危機によって収入が最低賃金以下、②18歳から年金受給年齢までの自営業者、③オランダ国籍を保持し、オランダに合法的に居住、④オランダ国内でビジネスを行う、⑤商業登記など自営業者としての法的要件を満たす、⑥2020年3月17日以前に設立し、時間基準を満たす（起業1年未満の場合は、週平均23.5時間以上が適用）、⑦申請する自治体に住んでいる、である。

なお、第二次経済支援パッケージからは、パートナーテストが適用され、申請者とパートナーの収入の合計が、申請した月の最低限度額を超えている場合には、申請ができなくなる。さらに第三次経済支援パッケージのTozo4では、資本金またはミーンズ・テストが適用されるようになり、申請者の利用可能な資金とその家族の資金が考慮される。

中小企業への償還固定費の補助 TOGS／TVL（Tegemoetkoming Vaste Lasten）

第一次経済支援のパッケージでは、コロナの影響を受ける部門の起業家への定額給付制度（TOGS）では、企業は固定費に対して4,000ユーロの固定補償を受けることができた。このTOGS給付は、従業員の有無にかかわらず、店舗の閉鎖や会議の制限・出張削減などによって影響を受けた中小企業が対象とされる。

受給資格要件は、①従業員は最大250人、②該当する分野は、食品・飲料店、理美容、旅行関連、自動車学校、サウナ、スポーツ・フィットネスクラブ、劇場、音楽教室、イベント主催者、カジノなどに加え、2020年3月30日から小売業者なども追加、③所在地は所有者の自宅住所以外である。少なくとも1つの場所をリース、レンタル、または所有、④破産申請や裁判所に支払不能の申請をしていない、⑤2020年3月16日から6月15日までに少なくとも4,000ユーロの売上減少が予想される、⑥他の政府支援を利用したとしても、2020年3月16日から6月15日までに少なくとも4,000ユーロの固定費が予想される、⑦現在および過去2年間の会計年度において、政府から合計20万ユーロの支援を受けていない、である。

この起業家への固定費補償制度のTOGSは2020年6月26日に失効し、第二次経済支援パッケージではTVL制度に置き換えられ、補償が拡大され、最大2万ユーロまで受けられるようになった。企業の売上高が30%以上減少した場合に適用される。第三次経済支援パッケージではさらに充実し、10月1日以降は3カ月間で最大9万ユーロを請求できる。売上高が30%減少した場合、補助率は50%、100%の売上高の損失では補助率は70%まで高くなる。

税的措置：納税猶予と罰則の削減

この税的措置は、コロナ感染拡大の影響を受けた企業に対して納税を猶予するもので、繰り返し延べの申請をすれば、税当局は税の徴収を停止する。

第一次経済支援パッケージで、コロナの影響を受けた企業や自営業者は所得税、法人税、給与税、付加価値税（VAT）の3カ月間の支払延期を税務・関税庁の専用オンラインフォーム経由で、一度に申請できるようになる。延滞にかかる罰金がなくなり、遅延の証拠の提出も不要である。遅滞の場合に課せられる延滞税率は一時的に4%から0%に引き下げられた。また、医療補助金などに対する付加価値税の免除、観光税、水道税、エネルギー税などの一時的な支払いも延長申請できる。

第二次経済支援パッケージでは、納税猶予期間がさらに2020年9月1日まで延長された。遅延にかかる罰金はなく、延滞税率は、2020年10月1日まで0.01%となる。第三次経済支援パッケージでは、さらに2021年4月1日まで延納が可能となる。なお、企業や自営業者は、2021年7月1日から（遅くとも）3年以内に、延滞税を支払う必要がある。

信用保証・融資の措置

オランダでは、政府による信用保証制度があり、国が融資の大部分を保証してくれるので、銀行や金融機関から通常よりも多くのお金を借りることができる。コロナで影響を受けた企業や自営業者のために、この保証限度額が引き上げられた。その他に、いろいろな融資制度があり、コロナへの緊急的な措置として、感染拡大で被害を受けた企業や事業者に対して、返済期間の延長やこの期間の利子率が引き下げられている。

2-3 経済的支援の実態と評価

このようにオランダ政府は、コロナの感染防止対策と同時に、企業や自営業者に対して様々な経済的支援策を打ち出してきた。その経済支援策の実際の利用状況は、どのようなもので、どのような効果を発揮したのだろうかを見ていこう。

経済支援の申請および受給件数

中央統計局（CBS）のデータによると、2人以上を雇用している企業の48%が2020年の1年間に政府の何らかの支援策を利用した。多くが利用した支援は、賃金サポートのNOWスキーム（28%）で、続いて、固定費のサポートであるTOGS/TVL（24%）や納税の延期（22%）であった。賃金補助（NOW）を申請に続いて、固定費の引当金と支払いの延期（TOGS/TVL）の申請がされるなど、一部の企業ではこれらのスキームが組み合わせて使用されていた。業種別に賃金補助と固定費補助の申請状況をみると、図3のように、飲食店・レストラン・カフェバーなどの「外食産業」は数カ月も閉店しなければならず、申請件数が一番多い。同じように閉店・閉館・中止などの規制を受けた「他のサービス産業（美容院・ネイルサロン・フィットネス施設・サウナ・ナイトクラブなど）」や「文化、スポーツ、レクリエーション」が次に多くなっている（NOS Nieuws 2021.2.12）。

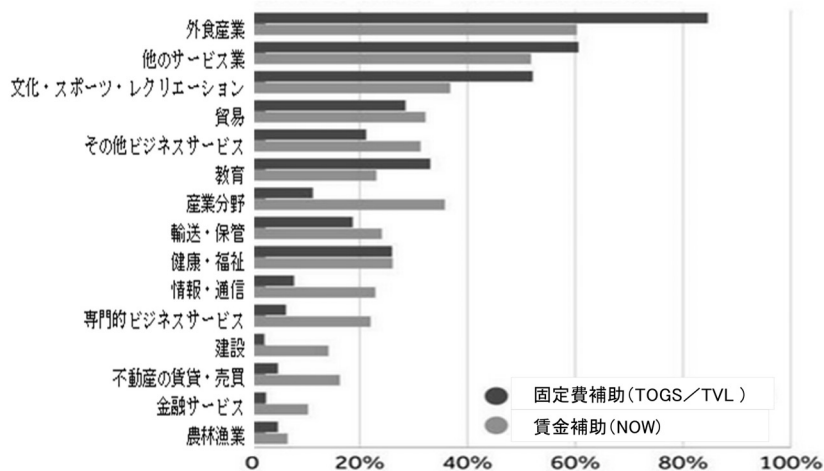


図3 貸金補助・固定費補助の申請企業（従業員2人以上）の割合

出所：NOS Nieuws / Economie（2021.2.12）より作成

中央統計局（CBS）によると、2020年3月から2021年9月までの18カ月間（6期間）に、2人以上の従業員を抱える企業の16.2万社が少なくとも1つの期間のコロナ支援を受けている。その支援受給件数は、貸金補助（NOW）の受給件数の推移を表した図4のように、コロナ危機の開始時の2020年の3月～5月（第1期間）が飛び抜けて多い。2人以上の従業員を抱える企業の35%は、最初のロックダウンの時に支援を受ける。第1期間から第5期間まですべての期間の補助を受けた企業は2.6万社で、これは2人以上の従業員を抱える企業全体の6%に相当する。業種別にみると、映画館では80%がコロナ期間を通じて支援を受ける。劇場、バス旅行会社、ホテル、レストランの大部分も継続的な支援を受ける（NOS Nieuws 2021.10.13）。なお第6期には、2.1万近くの企業が36.3万人の従業員の給与を支払うために補助金を受け取っている（NOS Nieuws 2021.9.30）。

なお、自営業の起業に対して自らの所得を補うための一時的橋渡し制度（TOZO）があるが、それを2020年4月から2021年3月末までの間に30万人以上の起業家が利用している。

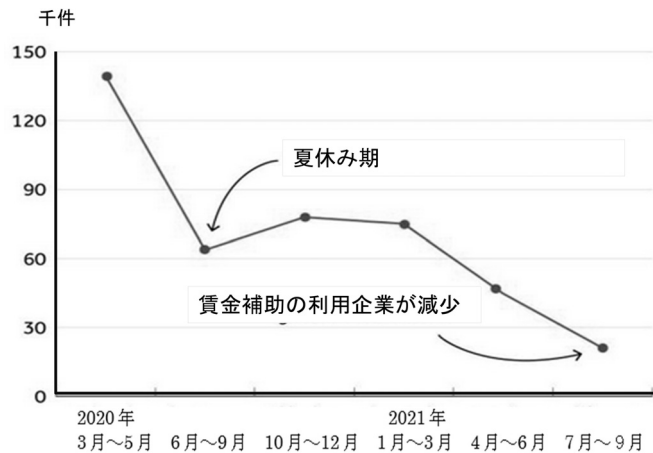


図4 賃金補助(NOW)を受けた企業の受給件数
資料：NOS Nieuws / Economie (2021.9.30) より作成

経済的支援の効果・評価

オランダ政府の中央計画局（CPB）は、2020年の経済支援パッケージの効果を計算し、企業向けの支援パッケージのおかげで、オランダでは倒産した企業は少なく、18万人の従業員が仕事を続けることができ、失業率は急速に上昇せずに済み、有効であったと結論付けている。

2020年4月から2021年3月末までの間に、少なくとも1つのコロナ支援策を利用した会社の2%の13,000社が企業活動を閉鎖した（経済支援を利用しなかった企業のうちでは9%）。そのごく一部のみが破産によるものである。閉鎖する最も多い業種は外食産業で、さらに、運輸・保管部門の企業の閉鎖が多かった。閉鎖の割合が最も低い業種は農林水産業である。驚くことに、企業の破産件数はコロナ危機前の2019年と比較してこの期間はむしろ大幅に減少している。経済支援パッケージのおかげで、多くの企業が生き残ったのである。これは、他のヨーロッパ諸国では多くの企業が破産しているのと対照的であると報道されている（NOS Nieuws 2021.7.2、2021.6.18）。

中央計画局（CPB）によると、オランダのコロナの経済支援規模は、2020年の国内総生産（GDP）の約3.6%に当たり、ヨーロッパの平均GDPの3.3%よりも高い。また、オランダでは経済支援パッケージへの支出の半分以上が企業の賃金補助に費やされ、多くの企業がこれを利用し、雇用主の受けた補助金額は他の国に比べて多い。そのために、オランダでは経済が急激に縮小せず、失業率も急速に上昇しなかった（NOS Nieuws 2021.9.28）。

CPBの主任のPieterHasekampは、「コロナパンデミックによる最悪の経済的シナリオが回避できたことは明らかである。オランダ経済の回復力の素晴らしさが証明された。労働市場は危機を非常にうまく乗り越え、これには経済支援政策が重要な役割を果たした。一部の業界はコロナに長期間苦しみ続けるであろうが、コロナ危機以前の活気はすでに多くのセクターで戻ってきてい

る」とオランダの経済支援政策を高く評価している（CPB 2021.9.21）。

一方、アムステルダムに本拠を置く大手投資銀行ABNアムロの調査報告書は、コロナ危機の際に倒産した企業は僅かで、失業率は増加していないが、20万人近くの労働者の収入の激減を防ぐことはできず、特に低所得のフレックスワーカーが被害にあった、と経済支援パッケージの欠点を指摘している。彼らは賃金補助支援の対象にされず、コロナによる規制中は契約がゼロ時間になるなどの問題にぶつかった。コロナは、オランダの労働市場における既存の問題を深め、無期雇用者とフレックスワーカーの雇用保障が大きく異なるため、このギャップはパンデミックの間にさらに拡大したと報じられている（NOS Nieuws 2021.11.3）。

インタビュー対象者による評価

ウェブの「コロナ影響調査」の回答者は、政府が行ったコロナで経済的に困難に陥っている会社や個人への財政的支援措置について、「金融面でセーフティネットは非常に強固であり、規制による閉鎖会社の損失を資金面で全面的にサポートしている」「収入が少なくても仕事を続けられるように、政府は国民を助けるために迅速に対応した」など、多くがプラスの評価を与えている。そして、「政府のした良いことは、みんなが知らないことをオープンにしたことです」「首相から継続的なコミュニケーションと生の声が聴けたことです」など、国民への政府が働きかけも評価されている。

一方、その運用については、「企業への支援内容について、正確に理解されていませんでした。企業がスタッフの解雇を回避するために、ゼロ時間契約の人でも賃金の90%を補償するという印象を与えた。しかし、最終的には、多くの企業は政府からそうした補償金を受け取れませんでした」という批判の記述もみられた。

3. コロナの仕事・家庭生活への影響

オランダに住む人たちは、コロナによる影響を日常生活で実際にどのように受けているかを「コロナ影響調査」の結果から探していこう。前述したように、この調査の対象者は、2018年と2019年にオランダで実施した「ワーク・ファミリー・バランス」に関するインタビュー調査の回答者である⁽²⁾。その内訳は、子どものいる異性カップル世帯の10名、子どものいない異性カップル世帯の2名、同性カップル世帯の2名、ひとり親世帯の2名である（ケース番号1～10は2018年、ケース番号11～16は2019年に実施）。「コロナ影響調査」の結果をまとめたのが表1である。仕事や対象者本人の就労状況に関しては、インタビュー時とウェブ時点と対比して表し、変化を捉えることができるようにしている。まずは、就労のあり方や職場環境がどのようにコロナによって影響を受けているかを見ていくことにする。

表1 「コロナの影響調査」の結果

ケース番号 (ケースのタイプ、性別)	職種		契約日数	実労働時間・日数		テレワーク・待ち帰り	パートナーの職種		子ども人数 (インタビュー時)	コロナの影響			国のコロナ 対応評価
	インタ ビュー時	WEB時 点の変化		インタ ビュー時	WEB時 点		インタ ビュー時	WEB時 点の変化		家事・ 育児負担	子ども	意識の 変化	
ケース1 (ホワイトカラー・男性)	大学研究者	常勤教員 に	5日間	40時間	変化なし	2日16時間	プロジェクト マネージャー	①非常に 変化	2人(娘3歳、息 子11カ月)	③影響な し	③影響な し	②変わ らない	②ある程 度評価
ケース2 (ホワイトカラー・女性)	臨床心理士	変化なし	3日or4日	28時間	増(30時間)	なし	ソーシャル ワーカー	⑤その他	2人(娘8歳、息 子3歳)	③影響な し	⑤その他	③その他	⑥その他
ケース3 (ブルーカラー・男性)	運転手	花の配達 人	なし	60時間	減(40時間)	月に2回	環境関連作業 員	①非常に 変化	実子19歳、連 れ子13歳	①非常に 影響	①非常に 影響	①変わ った	②ある程 度評価
ケース4 (ブルーカラー・女性)	介護士	変化なし	4日間	28時間	減(22時間・ 日4回)	なし	建築作業員	①非常に 変化	3人(娘11・9・ 6歳)	①非常に 影響	①非常に 影響	①変わ った	②ある程 度評価
ケース5 (子なしカップル・男性)	新聞記者	正社員に なる	なし	35時間	減(32時間・ 日4回)	0時間	弁護士	①非常に 変化	なし→2019年 子ども誕生	③影響な し	①非常に 影響	②変わ らない	②ある程 度評価
ケース6 (子なしカップル・女性)	レストラン 調理師	シェフ兼 オーナー	4日間	48時間	増(60時間・ 日6回)	不定	ジャーナリ スト・講師	①非常に 変化	なし	①非常に 影響	子どもな し	③その他	②ある程 度評価
ケース7 (同性カップル・男性)	ナイトクラ ブ支配人	変化なし (閉店中)	5日	40時間	減(5時間・ 日数不定)	3日18時間	言語研究者	②まあ変 化	なし	④その他	子どもな し	①変わ った	②ある程 度評価
ケース8 (同性カップル・女性)	訓練校マ ネージャー	変化なし	3日間	24時間 +副業	増(40時間・ 日5回)	3日以下 20時間	法律部門 (現在、別居)	非該当	3人(娘8歳・双 子4歳)	非該当	②まあ影 響	②変わ らない	②ある程 度評価
ケース9 (ひとり親・男性)	詩人・作家・ 講師	変化なし	なし	80時間	減(60時間・ 日7回)	5日60時間	不明	①非常に 変化	2人(娘8歳・息 子6歳)	①非常に 影響	②まあ影 響	①変わ った	②ある程 度評価
ケース10 (ひとり親・女性)	小学校教員	変化なし	4日間	36~40 時間	減(36時間・ 日4回)	なし	非該当	非該当	1人(娘1歳)	非該当	②まあ影 響	②変わ らない	②ある程 度評価
ケース11 (ホワイトカラー・女性)	警察・指紋 鑑定	変化なし	4日間	33時間	減(30時間・ 日4回)	月に4回 4時間	総務省統計官	⑤その他	2人(息子11歳、 娘8歳)	①非常に 影響	⑤その他	⑥その他	⑥その他
ケース12 (ホワイトカラー・女性)	広報部長	変化なし	4日間	40時間	増(40.5時間・ 日5回)	月に2回 8時間	管理職	①非常に 変化	3人(息子13歳、 娘10・6歳)	②まあま あ影響	②まあま あ影響	①変わ った	②ある程 度評価
ケース13 (ホワイトカラー・男性)	経営管理職	変化なし	5日間	50時間	変化なし (5日)	月に4回 6時間	弁護士	①非常に 変化	2人(娘11歳、 息子8歳)	②まあま あ影響	②まあま あ影響	①変わ った	②ある程 度評価
ケース14 (ホワイトカラー・男性)	建築コンサ ルタント	求職中	なし	40時間	減(20時間・ 不定)	月に3回 6時間	管理職	②まあ変 化	3人(娘13歳・8 歳、息子10歳)	②まあま あ影響	①非常に 影響	①変わ った	①大いに 評価
ケース15 (ホワイトカラー・男性)	専門技術職	変化なし	7日間	50時間	変化なし (7日)	なし	管理職	②まあ変 化	2人(娘8・6歳)	②まあま あ影響	①非常に 影響	②変わ らない	②ある程 度評価
ケース16 (ホワイトカラー・女性)	経営管理職	変化なし	5日間	55時間	変化なし (5日)	月に4回 4時間	管理職	①非常に 変化	3人(娘13・11・ 7歳)	①非常に 影響	①非常に 影響	①変わ った	②ある程 度評価

3-1 コロナの就労への影響

収益減少に直結したケース

コロナによって次の4つのケースでは、収益が激減していた。2018年にインタビューした当時は自営のタクシーの運転手だった<ケース3>の男性は、コロナによってタクシーを利用する客が激減し稼ぐことができなくなった。しばらく政府の補助金を受けていたが、現在は、花屋で働き、週40時間・5日間、花の配送の仕事をしている。

日本でも飲食店でのコロナの深刻な影響が報道されているが、オランダでも然りである。ナイトクラブの支配人の<ケース7>の男性は、政府の政策により閉店を余儀なくされた。「私たちの店は3月12日より休業しています。ほとんど仕事はありません」と回答している。現在も会社との契約労働時間は週35時間であるが、客やスタッフとの直接的交流はなく、実際に働いている時間は激減し、zoomによる会議などで5時間ほどである。給与は、政府が9割補償し、会社が1割負担し、以前と同じ満額が支払われ、経済的には変化はない。

インタビュー時には、イタリア・レストランに勤務していた<ケース6>の女性は、その後独立し、自分の店を持ち、オーナーおよびシェフとして働いているが、この間の実労働時間の変化に関して、次のように記述している。「3月中旬にはロックダウンで店を閉めざるを得なくなりました。そのために、私の労働時間は大幅に減りました。3週間後にはテイクアウトのサービスを開始するようになって、仕事は徐々に増えていきましたが、以前働いていた時間には及びませんでした。6月に最初のロックダウンが終わり、私は再び週60時間働くようになりました。不幸なことに4カ月後には、再び全てのレストランを閉店しなければならなくなり、またもや働く時間が減ってしまいました。今は40時間程度の仕事をしています」。

さらに彼女は、コロナによる働き方の影響について、次のように説明している。「コロナのため、私たちは皆、より柔軟に働く必要が出てきました。以前より頻繁にステイ・ホームしなければならない。ちょっとした病状の訴えがある場合は、コロナ検査を受けなければならない。スタッフの誰かが休んだ時にはもっと働かなければなりません。私のレストランでは、通常の3分の2の人数しかお客様を収容できないので、ランチサービスも始めました。これは、今まで以上に多くの作業を担うことを意味します。そのために、就労開始時間を早め、そして、夕方の準備とランチの調理を同時並行的にするようにしました。また、誰かが病気になった時のために人を増やさなければならず、新しく人を雇うことになりました。／／レストランのオーナーとして、私はスタッフのニーズとレストランの将来に最大の注意を払わなければなりません。政府の規制や補助金に対処しなければならないという余分な仕事が増えました。スタッフにとってもお客様にとっても安全なレストランの環境を作るため、私のクリエイティブな仕事の部分である、新しいレシピを開拓するためのゆとりが少なくなりました」。

彼女は、コロナによって利益が出なくなってしまったので、自分自身への給料を支払うことができなくなり、政府から毎月1,050ユーロの経済支援を3カ月間受け取っていた。

これらのケース以外で、政府から経済支援を受けたのは＜ケース9＞で、男性は詩人・作家の肩書を持ち、フリーランスで働いていたが、コロナの影響で朗読会・発表会・講演などがすべて中止となり、国際的な文芸誌の発行も休刊となり収入が激減する。政府のTOZOを申請して毎月1,050ユーロの支援を得て、現在は自分の作品の執筆活動に専念している。

一方、コロナ感染拡大により仕事の収益は減少するが、政府の経済支援を受けていないケースも1件あった。＜ケース14＞の男性は自営で建築コンサルタント業に就き、週40時間働いていたが、コロナで企業対象のイベント事業は完全になくなり、仕事は激減する。実労働時間は週20時間となり、固定収入は75%も減る。ところが彼の妻が働く食品業界はコロナの影響でむしろ売り上げを伸ばし、家計全体に占める妻の収入比率が高まり、アンバランスが生じていると彼は報告している。なお彼は、2020年4月から求職活動中とのことである。

以上のように、コロナの影響で仕事がなくなるなど経済的損失を被り、1件を除き他の3ケースでは、政府の経済的支援を受けていた⁽³⁾。

仕事内容や就労時間の変化

次は、雇用形態は維持され、経済的打撃はないが、コロナによって仕事内容や就労時間が変化したケースを見ていこう。

＜ケース4＞の介護士として働く女性は、契約時間は隔週で異なり、20時間の3日と24時間の4日の週があり、他のスタッフが休んだ場合は5日勤務することもある。契約労働時間分の給料をもらうが、それ以上の労働時間は無報酬で、超過勤務の時間を記録することさえしていないとのことで、現場の様子を次のように報告している⁽⁴⁾。

職場では、コロナ患者のためだけに働く特別なチームを立ち上げられたが、それとは別に通常のケア業務もしなければならない。そのために、多くの同僚が体調を崩し、抜けるスタッフが現れ、スタッフの人数が少なくなりました。その結果、「シャワー」の介護が中止されるなどケア内容が削られ、また、家庭訪問の回数も電話での連絡で済ませるなどして減らされました。介護ケア対象から完全に外されたクライアントもありました。

私たちは、高齢者や慢性疾患のある人たちを対象に仕事をしていますが、長い期間、コロナ感染防止のためにとても重要な防御服・手袋・マスクが支給されなかったので、無防備で作業しなければなりませんでした。

コロナのために、介護のあり方も変わりました。普通ならクライアントに腕を回して慰めるところを、今は言葉だけです。衛生面にも気を配っています。たとえば、夕方に15人のクライアントを訪問しますが、1人のクライアントの介護に少なくとも、3回ほど手を洗います。つまり、5時間の勤務で約45回も洗うので、手が荒れて痛くなっています。

臨床心理士やソーシャルワーカーの現場でも、コロナの感染拡大で仕事量が増えている。青少年のために職業訓練校のソーシャルワーカーとして働く〈ケース8〉の女性は、仕事が増え、契約労働時間が24時間から40時間になった。また〈ケース2〉の女性は、精神疾患のために働くことができない患者をサポートする民間機関の心療内科で働くが、2020年3月から仕事の時間が増え、週に28時間の契約が30時間になる。その働き方を次のように書いている。

今年の3月から6月までのコロナの第一波の時は、かなりのストレスを経験しました。精神的な問題を抱える人が多くなり、仕事が忙しくなりました。通常は、電話の取次ぎなどのために9時から17時まで職場にいないならなかったのですが、第一波の期間は、週に30時間は自宅で働いていました。そのために会社は携帯電話を私たちに持たせました。その後、数カ月間は会社で週24時間、家で週6時間働き、現在は再び自宅での勤務が長くなり、自宅で週24時間、毎週金曜日は8時間会社で働いています。

一方、雇用は維持されているが、インテリジェンス・ロックダウンによって、仕事量が減少したケースもある。〈ケース11〉の女性は、警察の法医学研究所に検査技術者として勤務している。以前は週32時間の契約で、実労働時間は33時間であったが、現在は30時間の契約で実労働も30時間となった。コロナ以前は彼女の仕事の80%が強盗事件に関する検査業務であった。ロックダウン期間中、犯罪内容に変化が起き、麻薬事件の身元確認の作業が増えるが、強盗の件数は減る。通常の時には、自分の知識や技術を高める時間がほとんど取れなかったが、それが現在は科学論文や学術雑誌を読むことが仕事の中心になった。

コロナは教育分野の仕事にも大きな影響を与える。小学校の教員である〈ケース10〉の女性は、週あたり32時間の契約労働時間はずっと維持されているが、仕事内容はコロナ拡大後の2カ月間は劇的に変わった。その様子を以下のように書いている。

小学校が閉鎖された3月から4月の間、デジタル授業に切り替えなければならませんでした。特に最初の頃は通常よりも多くの時間とエネルギーが授業やその準備に要し、この2カ月間は通常よりもかなり多くの時間働いていました。

またこの間は、週に1～2日は自宅で仕事をしていました。パソコンやiPadにはいくつかのアプリやパソコンのプログラムがインストールされていて、在宅でのワークがしやすくなっていました。でも今は再び4日間とも学校で働いています。

学校が閉鎖された時には、同僚との連絡方法が変わりました。全員で昼食をとることもなくなり、会議もできなくなり、仕事はさらに個別性の高いものになりました。親が学校に入れなくなり、そのために親との直接的な接触が難しくなり、多くの場合はオンラインでの会話になっていました。

今では子どもたちはみんな学校に戻って来て、ほとんど昔のようになっています。そして現在、Google Classroom教室と連携して、新たなロックダウンの可能性が出てきた場合でも、子どもたちをデジタルで監督できるようになっています。

2018年のインタビュー後に、週38時間労働契約の常勤の大学教員になった〈ケース1〉の男性では、実労働時間の40時間のすべてを自宅でのテレワークに費やしている。前述したように、小学校や中・高等学校は2020年3月16日から閉鎖され、小学校は5月11日から、中・高等学校は6月2日から再開された。大学については、ウェブ調査時点ではまだ閉鎖されたままであった。彼によると、「私は大学の研究室にも行けず、専ら自宅で仕事をしたり授業をしたりしています。オランダではすべての大学の授業がオンラインでなされています。オンライン授業に必要な設備は大学側が提供しています」とのことである。

このように職種によって、仕事がなくなり暇になったり、あるいは忙しくなったり、コロナによる影響は実にさまざまである。

3-2 職場でのコロナ対応

これまで、コロナによって経済的損失を受けたケースや仕事内容や労働時間に大きな影響が出たケースを取り上げてきたが、次は職場におけるコロナへの対応状況について見ていこう。

テレワークの増加

「あなたの現在の職場で、コロナ対応として行われていることがありますか」という質問に対して、ほとんどのケースで報告されているのは、職場に通勤せずに自宅で仕事をする、テレワークの時間や日数の増加である。オランダでは在宅勤務は、コロナ以前までは労働者の権利として認められ、テレワークの態勢が民間企業でも整えられてきていた。在宅勤務は、規制の初期段階では推奨されるレベルに留まっていたが、最終的にはテレワークの可能な職種・部門では「義務」となる。

ウェブ調査では、〈ケース14〉の食品業界に勤務する妻は以前と同じように職場に出勤しているが、それ以外の多くの人が働き方の変更を余儀なくされ、在宅勤務日数が増えたり（6件）、すべてが在宅勤務となり（5件）、テレワークの日数や時間が増えていた。たとえば、民間会社で広報部長として働く〈ケース12〉の女性は、これまでは自宅での仕事は週2日14時間であったが、コロナ後には5日間40時間となり、実労働時間のすべてが自宅での勤務となった。民間企業の経営管理職の〈ケース13〉の男性では、これまではテレワークはせず、自宅への仕事の持ち帰りは月2回6時間程度であったが、コロナ後は週3日30時間を自宅で働いている。同様に、民間企業の経営管理職に就く〈ケース16〉の女性は、これまで週5日職場で働いていたが、現在は実労働時間のすべてを自宅で働く。その経過を下記のように説明している。

コロナ感染のはじめの頃（2020年3月～4月）は、「コロナ期間中の自社のマーケティング戦略」を、しばらくしてから「コロナ後の戦略」を打ち立てるために、通常よりもかなり多い時間働いていました。／／私はコロナの前は、週5日間出勤し、職場で働いていました。しかし今年（2020年）の5月から8月にかけては、週に1日だけ職場で働くようにしていました。しかし、これには多くの制限があり、職場に出勤するためには予約が必要で、会議室などでは4人以上の同僚と一緒に座ることができません。そのため、最終的には自宅で働いた方が効率的であると感じるようになり、現在はすべて自宅でフルタイム勤務しています。そして以前は、よく海外出張していましたが、それもなくなりました。

オンラインでの会議・相談

次に職場での変化として多い記述は、オンラインによる会議である。たとえば、インタビュー後に、正社員で新聞社に勤務するようになった<ケース5>の記者は、週の契約労働時間及び実労働時間は32時間であるが、そのうちの24時間は自宅でテレワークでの勤務である。「毎朝、Microsoft Teamsを使って部署（5～7人）と相談しています。その後、Slackを使ってお互いにコミュニケーションを取ります。他の同僚との連絡も、通常はSlack（または電話）で行います」と回答している。他のケースでも、以下のような記述がみられる。

「googleチームでのオンライン会議に」（ケース2）

「仕事場がオフィスから自宅になり、スカイプ会議に。同僚には直接的に会わなくなった。海外出張はなくなり、スカイプでの会議に」（ケース12）

「物理的なミーティングは全てTeamsのオンラインミーティングに」（ケース11）

「重役や管理職を含めた全社員が在宅でフルタイム勤務し、Microsoft Teamsに接続しています。つまり会社はMicrosoft Teamsを利用したテレワークに完全に移行し、会議もオンラインで行われています。チーム全体が物理的に直接会わない」（ケース16）

密をさける対策

さらに職場では、密を避けソーシャル・ディスタンスをとるために、さまざまな工夫がされている。たとえば、天然ガスのパイプラインやケーブルの設置工事の現場監督として働く<ケース15>では、通常は4週間のオンと4週間のオフのスケジュールで働いていたが、コロナの影響で、6週間のオンと6週間のオフに変更された。以前は毎週のように8人のクルーが交代していたが、今では6週間後に1回だけ乗務員が交代するようになる。海上に浮かぶ大型船で働き寝泊まりし、1階に事務室や食堂があり、2階は寝室である。現場の仕事自体はコロナの影響を受けていないが、食堂に一度に多くの人が集まりすぎないように、食事はグループに分かれて食べるという対策がとられている。他のケースでも、「今は、私たちは1.5メートル離れて座っている」「オフィ

スの机の数を減らし、通路を指定し、昼食施設を閉鎖する」「会議室などで4人以上の同僚と一緒に座ることを禁止する」など、書かれている。

以上のように、コロナ禍の影響は職種によってかなりの違いが見られた。レストランのオーナー・ナイトクラブ支配人・タクシー運転手などしているケースでは収入が激減し、政府の経済支援を受けていた。一方、介護士・臨床心理士・ソーシャルワーカーの現場では仕事量が増え、労働時間が長くなっていた。密を避ける対策が職場でなされ、在宅勤務・オンラインでの会議が増えるなど、コロナにより働き方が大きく変化していた。

3-3 コロナによる家庭生活への影響

コロナは調査回答者のパートナーの就労にも影響を与え、以前と同じように会社に出勤しているのは<ケース14>の食品業界に勤務する妻の事例のみである。すべての労働時間は在宅勤務となった事例（ケース3, 6, 11, 12, 13, 16）や、在宅でのテレワーク日数が増えた事例（ケース1, 2, 4, 5, 9, 15）が多い。回答者やそのパートナーのコロナによる就労状況の変化により、家事や育児の分担のあり方も影響を受けているだろうと推察される。また、コロナの感染拡大防止のために保育所や学校が閉鎖され、それが子どものいる家庭にどのような影響を及ぼしているのであろうか。次は、コロナの家庭生活への影響を①家事・育児の分担、②子どもの生活、③家族への意識の変化から見ていこう。

家事・育児の役割分担

ウェブ調査での「あなたの家庭での家事・育児分担は、コロナによる影響を受けていますか」という設問に対して、表1のように「非常に影響を受けた」の選択項目を選らんだケースが6件、「まあまあ影響を受けた」が4件、「影響を受けていない」は3件で、多くのケースでは影響を受けていた。

「影響を受けていない」と回答したケースをみると、「二人とも、週の労働時間は変わらないから」（ケース1, 5）、「夫は以前からすでに家で子どもたちの世話をしていました。それは変わりません」（ケース2）ということがその理由に挙げられている。

つぎに「影響を受けた」と回答しているケースでは、「私が仕事をする事が多くなったので、夫が子どもを学校に連れて行くことが多くなった」（ケース4）、「私は仕事でストレスを抱える事が多くなっているので、パートナーの方がこれまでよりも家事をしてくれていて助かっています」（ケース6）、「夫が子どもたちの学校への登校を手伝ってくれています。また、夫が家下の子の世話をしてくれるので、保育園に行かせる必要がなくなりました」（ケース11）、「妻はまだ家の外で働いています。今では家事は私の肩にかかっています」（ケース14）など、夫（男性パートナー）の家事や育児分担が増えているという記述が4件である。

これとは逆に、「コロナで彼女は家にいて私が外出していることが多いので、彼女の方が家事

をすることが多くなった」(ケース3)、「妻が家にいる時間が多くなり、子どもの世話をより多くするようになった」(ケース13)など、妻(女性パートナー)の方が増えたというケースも2件ある。

また、「影響を受けた」理由として、夫婦双方の家事・育児の量が増えたことを挙げているケースが2件ある。「夫婦とも家庭に居ることが多くなり、夫はもっと庭の手入れや修理、さらに料理をし、私はもっと食料品の買い物や子どもの宿題の手伝いをするようになりました」(ケース12)。シングル・ファーザーの<ケース9>では、「子どもの母である元パートナーは、午前中は自宅で子どもをみながら仕事をしていました。12時半になると、私は執筆活動を中断して子どもと合流し、子どもの面倒をみて、彼女が出勤できるようにしました。私は週に2回、彼女は3回夕食をつくり、週末の子どもの世話を彼女と隔週で分担しました」と、学校の閉鎖期間は保育を元パートナーと平等に分担したと報告されている。

一方、「影響を受けた」理由として、これまで面倒をみてくれていた祖父母や家政婦などに頼めなくなったことが原因で、家事や育児に費やす時間が増えたケースもある。

「義理の両親がコロナのせいで子どもの面倒を見に来てくれなかったので、夫が子どもの面倒を見ることが多くなった」(ケース4)

「これまで助けてもらっていた家政婦さんは76歳で、コロナの第一波の時は来なくなってしまい、その上に学校が閉鎖され、家で子どもたちをみなければならず(私が海外の現場にいて家を留守にしている期間は)、妻は大変な思いをしていました」(ケース15)

「コロナ以前はオペアを雇い、週30時間の家事手伝いと育児をしてもらっていました。コロナのためにフィリピンに帰国することになりました。その人に手伝ってもらっていた洗濯や料理などすべて夫と私ですることになりました。料理や片付けを交代でして、子どもたちにも手伝ってもらって、何とかやっています」(ケース16)

子どもの生活

「あなたの子どもたちは、コロナによる影響を受けていますか」という設問に対して、表1のように、「非常に影響を受けている」の回答が8件と多く(ケース2, 3, 4, 5, 11, 14, 15, 16)、次は「まあまあ影響を受けている」が5件(ケース8, 9, 10, 12, 13)で、「影響を受けていない」のは1件(ケース1)のみであった。

コロナの影響を大きく受けたか否かは、通っている学校や保育所などが閉鎖に遭遇したかどうかにかかっていた。「影響を受けていない」と回答している<ケース1>では、「子どもを保育所に預けることができ、公園や他の子どもの家で遊んだりすることができるので、有り難いことに彼らの生活にはあまり影響がありません」と回答している。一方、<ケース5>の「3月中旬から5月中旬までの2カ月間、娘は保育園が閉まっていて行くことができませんでした。そのため、

自宅で子どもの面倒をみながら仕事を行う事態になりました」のように、保育所も閉鎖された地域もある。子どもの年齢が低い場合は特に、自宅で保育するにはかなりのエネルギーが親には必要である。そのことを＜ケース2＞の女性は、次のように書いている。

私の息子（5歳）が、3カ月間自宅で過ごすことは大変なことでした。彼は小さいので、監視の下で遊ばせなければなりません。私たちは彼とできるだけ一緒に遊びました。カエルを見つけたり、釣りをしたりして。でも、私たちは週に4日間は働かなければならないので、一日中一緒に遊んでやることはできませんでした。それで私たちが仕事をしている傍で、彼をiPadで遊ばせたりもしました。年齢の低い子にとって、これは良いことではありません。それを知りながらそうさせていることに、とても罪悪感を感じました。

オランダでは、コロナの第一波の時には、大学と同じく小・中・高等学校も閉鎖され、全ての授業を自宅でのオンラインで受けるようになった。第二波のロックダウン時には、小・中・高等学校の閉鎖は回避されたが、実習授業やスポーツ活動などは中止され、コロナは子どもの生活に甚大な影響を及ぼした。その状況については、次のように報告されている。

「家庭学習は難しかった。娘は3人いて、3校で3種類のシステムが必要で、しかし家にはパソコンは1台しかなかった。それが子どもに大きなストレスを与えていた」（ケース4）

「自宅で学校の勉強をしなければならなかった。友だちと会うことも減った」（ケース9）

「最初のロックダウンでは、数カ月間オンラインスクールだった。遊びに行くこともほとんどできなかった。2回目のロックダウンでスポーツ大会もなくなった」（ケース11）

「子どもは自宅学習で、10週間自宅にいました。友だちとの交流が少なくなり、社会活動も減りました」（ケース12）

「最初のコロナ発生時にすべてが止まってしまいました。学校は休みになり、スポーツもできず、その間子どもはほとんど友だちに会っていませんでした」（ケース15）

「私の娘は馬に乗りたかったのに乗馬クラブの収容人数が少なくなり、全て満席となりました。他の趣味クラブも満員で、空きが出るまで待たねばなりませんでした」（ケース2）

このように子どもたちは、ロックダウンの期間、単に学校に通学できないだけでなく、友だちとの接触機会も抑えられ、スポーツ・社会活動も制限された。さらに、「おじいちゃん、おばあちゃんの家へ長い間行くことができなかった」（ケース4, 5）など、祖父母との直接的接触も断たれた。しかしながら、コロナの影響はこうしたマイナス面だけでなく、親の在宅時間が長くなり、親と一緒に過ごすことが多くなり、「ママもパパも一日中家に居て、子どもたちはとても喜んでいた」（ケース4）など、子どもにとって良い面もあったようだ。

仕事・家族への意識の変化

「コロナ感染状況下、あなたの働き方や家庭生活に関する考え方は変わりましたか」の設問では、「変わった」の回答が11件、「変わらない」が5件だった。「変わった」内容で最も多かったのは、家族関係や家庭生活をこれまで以上に重視するようになったとの記述である。

「パートナーや子どもとの関係性は本当に大切です。仕事は大切ですが、しかし周りの愛する人との関係ほど大切ではありません」(ケース2)

「親子関係を違う目で見えるようになりました。家庭で子どもと一緒に集中的に過ごした時間のおかげで、子どもへの感謝の気持ちが高まりました。とてもハードでエネルギーが必要でしたが、それも貴重な体験でした。家族は大切です。お互い傍に居ることができることの幸せ。今までとは全く違う時間を経験することで、これまで関心を向けていたことをたくさん手放すことができました」(ケース4)

「学校が閉鎖され、子どもの面倒をこれまで以上に分担していく必要が出てきた。別れた元妻と話合うようになり、子どもの生活をもっと注意深く観察していなければならないことに気づきました」(ケース9)

「今は家族が一番大事なんです。一緒に映画を見たり、ゲームをしたりすることが増えました。仕事に対する姿勢も変わりました。家族の生活を第一に考えているので、何かあれば家に帰るようにしています」(ケース11)

「子どもともっと関わるようになった。家事を楽しむようにもなりました」(ケース12)

以上のように、コロナ感染拡大は回答者の働き方や家庭生活さらにはその家族への意識に大きな影響を及ぼしていた。職種によって影響の内容は異なり、妻の労働時間が増え、夫の家事・育児への関わりが増しているケースもあった。

考 察

オランダ政府のコロナ拡大防止のための規制措置による人々の日常生活への影響について、これまで様々な分野で調査・研究が行われてきている。ここでは、これらの研究成果も踏まえて、オランダ政府のコロナ対策、在宅勤務のあり方とジェンダーの視点から見たコロナの影響について考察する。

オランダのコロナ対策から学ぶこと

オランダ政府は、コロナの感染拡大防止で規制措置を採用する時、同時にその規制によって経済的被害を受ける企業や自営業主に対して賃金や固定費の補償を含む経済的支援に乗り出してい

る。こうした企業向けの支援パッケージのおかげで、従業員の雇用は維持され、オランダでは他のEU諸国に比較して、倒産した企業件数は圧倒的に少なく、失業率もほとんど上昇しなかった。日本では、コロナによる経済支援対策に巨額の予算を投じながら、「効果の乏しいバラマキ」などその方法への批判の声は少なくない。最大の問題は、政府や自治体が支援を必要とする人に遅滞なくお金を配れていないことにある。オランダのように、規制により困窮している企業従業員の賃金補助など、ターゲットを絞り込んだ迅速な支援対策が重要である。

また、コロナ感染防止のための規制の方法も、日本のような「自粛」という曖昧な言葉ではなく、具体的な数値を明記した詳細な規制ルールを明示した上で、その違反者に罰則規定を適用すべきであろう。

コロナ下での在宅勤務のあり方

これまでのテレワーク研究では、＜在宅勤務のメリット＞として、①生産性の向上、②仕事日を決める際の自律性の増加、③仕事とプライベートのバランスの良さ、④移動のストレスや交通渋滞の軽減が、そして＜在宅勤務のデメリット＞として、①仕事とケアの境界が曖昧なために心理社会的な複合ストレスの問題、②同僚との接触の減少、③過重労働などのリスクが指摘されてきた（SCP 2020, Bakker & Demerouti 2007）。

オランダでも在宅勤務は、生産性を高め、仕事に関連したストレスを軽減する「資源」として評価されてきたが、コロナの蔓延で義務となり、在宅ワークのリスクがより顕在化してきている。オランダの自己申告式パネル調査では、ほとんどの人が生産性の低下を報告しており、過度の（強制的な）在宅勤務は実際には逆効果の「ストレッサー」となり、在宅勤務時間に「最適な上限があること」が示唆されている。ユトレヒト大学によるアンケート調査（Kesseling & Spanje-Hennes 2021）でも、「仕事と家庭のバランスに対する満足度」がコロナ対策直後に低下している親が多く、その理由として「在宅勤務で、母親・妻・従業員といった役割を家庭で常に切り変えなければならない」「仕事とプライベートの境界が曖昧になり、疲れやストレスが溜まる」などが挙げられている。

政府の社会文化計画庁の報告書（SCP 2020）では、より多くの従業員が長期間にわたる在宅勤務を可能にするためには、メリットを活かし、デメリットを軽減するためのポイントを「在宅ワークを円滑に進めるための注意点」として、次のようにまとめている。第1は、＜サテライトオフィスの設置＞である。ある日は仕事に行き、残りの日は家で仕事ができるようにするために、ワークステーションの予約システムが必要である。従業員が通常公共交通機関を利用している場所の近くに「サテライトオフィス」を設け、在宅ではうまく働けない人も、部分的あるいは全面的に出勤できるようにする。第2は、＜組織の中での人的資源管理＞である。家庭での仕事を適切に埋め込むには、新しい管理原則と新しいコミュニケーションの方法が必要である。第3に、＜自宅で仕事をする場合の必要要件＞として、①従業員が自分の仕事は何であるかを明確に

把握していること、②仕事に対する十分なフィードバックがあること、③社会的なサポートがあること、である。第4は、＜境界線の曖昧さにうまく対処する従業員の責任＞で、うまく対処するためのスキルの習得が必要で、雇用主はこれを部分的にサポートできるが、最終的には従業員がマスターする責任があるとしている。

日本でもコロナの感染防止策としてテレワークが推奨されているが、テレワーク推進する傍らでそのデメリットを軽減するための方策も整えておく必要があろう。

ジェンダーの視点から見たコロナの影響

オランダでは、ICT（情報通信技術）を活用して、テレワークする人が増える一方、医療・福祉・物流・公共サービスなどの生活の根幹を支える分野の仕事は自宅ではできないことが多く、職場で勤務を続けている人も少なくない。中央統計局（CBS）によると、コロナ危機以前のオランダでは、550万人が自宅で仕事をしたことがなく、360万人が時々または頻繁に自宅で仕事をしていた。職業レベルによる在宅勤務の可能性の割合が異なり、上級専門職のレベル4の従業員では70%以上が在宅勤務可能で、下級専門職のレベル1では4%、レベル2では16%とされている。オランダの従業員の半数以上がレベル1または2の職業に就いている。また、在宅勤務の可能性割合は職種でも大きく異なる。行政、経済・経営、ICT専門職、管理職は比較的簡単に在宅で仕事ができる。しかしながら、介護・福祉、サービス、物流、農業などの職業は在宅勤務が適さない。CBSの2019年データによると、介護や教育、安全保障などの外勤の「エッセンシャルワーク」に約310万人が就き、そのうちの62%（190万人）が女性である。

オランダのユルキスらの大学研究者が2020年4月に実施した調査でも、母親（56%）は父親（34%）よりもエッセンシャルワークに就き、家庭外の場所で働くことが多く、コロナ危機前よりタ方の仕事量増加のケースも母親（43%）の方が父親（38%）よりも多い。育児分担は、本人やパートナーがエッセンシャルワークに従事しているかどうかに関係し、それに就いている母親はコロナ危機以前に比べて、育児にかかる時間が減少し、父親の22%が「以前よりも多くの保育の任務を引き受けている」と回答する。家事分担に関して、コロナ危機以前の状況と比較して、家事を多くしていると回答した親が少なかったが（12%）、それは母親（7%）よりも父親（17%）の方が多い。家事を多くするようになった親には、在宅勤務増加者が多い。親の3分の1だけが「（ほぼ）平等に分担」と回答し（コロナ危機前32%、現在36%）、母親の65%は「パートナーよりも家事を多くする」（コロナ危機前は70%）と応える。「自由時間が少ない」という回答割合は父親（36%）よりも母親（57%）が多く、またコロナで「仕事上のプレッシャーを受ける」割合も父親（31%）よりも母親（39%）が多い（Yerkes *et al*, 2020）⁽⁵⁾。

ウェブ調査でも父親の家事・育児分担が増えたケースも見られるが、コロナ下で実施された他の調査研究によると、それでも父親よりも母親の方が育児や家事の負担がまだ大きい。日本の2021年度ジェンダー・ギャップ指数は120位で先進国の中で最低レベルであり、非正規雇用も女

性に多く、賃金などの男女格差がコロナ禍でより深刻化している。コロナの仕事や家庭生活への影響をジェンダーの視点から捉え、今後の対策を練ることが重要である。

謝辞

「コロナ影響調査」の対象者への協力要請でお世話になった桑原真理子氏、桑原果林氏、友子ハンソン氏、カトリーヌ・ファルボート・ハンソン氏に対し、また本稿の内容をチェックしていただいた高橋美恵子氏、オランダ在住の藤木きよ氏に対して、心よりお礼申し上げます。さらに、ウェブ調査に丁寧に回答してくださった対象者の方々に、深く感謝の意を表します。

注

- (1) インタビュー調査は、研究課題『多様性社会のワーク・ファミリー・バランススウェーデン・オランダ・ドイツの実践』（JSPS科研費16H03692,研究代表：高橋美恵子、研究分担者：善積京子、斧出節子、松田智子、釜野さおり）で行ったもので、「コロナ影響調査」もその研究の一環として実施された。
- (2) 対象者のインタビュー時の詳細については、善積（2020, 2021）を参照のこと。
- (3) <ケース14>の経済的支援補助を受けていない理由は不明。
- (4) 回答者の引用部分は調査設問への回答内容を統合・編集したものである。
- (5) 他国の研究でも、一部では男性がより多くの保育や家事を担うが、女性がより多くの介護責任を負い、ロックダウン措置でジェンダー不平等のレベルは高まると報告されている。

参考文献

- Bakker, A.B. & E. Demerouti, 2007, "The job demands-resources model: State of the art," *Journal of Management Psychology*, Vol.22, No.3, pp.309-328.
- Business.gov.nl (Government information for entrepreneurs) <https://business.gov.nl/corona/overview/> (取得 2021.12.20)
- CPB (中央計画局) <https://www-cpb.nl/> (取得 2021.12.19)
- CBS (中央統計局) <https://www.cbs.nl/> (取得 2020.12.1)
- Dutch News.NL <https://www.dutchnews.nl/> (取得 2020.12.20.)
- Google com <https://news.google.com/covid19/map/> (取得 2020.12.11.)
- Government of the Netherlands <https://www.government.nl/> (取得2021.12. 19.)
- JETRO ビジネス短信 <https://www.jetro.go.jp/biznews/> (取得 2020.12.18.)
- Kesselring, Marije & Anna van Spanje-Hennes, 2021, *Slepend en soms ook slopend –De impact van (de maatregelen tegen) COVID-19 op het gezinsleven*, Hogeschool Utrecht.
- NNA EUROPE:ヨーロッパ経済ニュース <https://europe.nna.jp/news/> (取得2020.11.25.)
- NOS Nieuws <https://nos.nl/nieuws/> (取得 2021.12.7)
- Oranda.JP <https://oranda.jp/info/> (取得 2020.11.24)
- オランダなう <https://orandanow.com/> (取得 2021.12.14)
- SCP, 2020, *Thuiswerken en werktijdspreadingsmogelijkheden en maatschappelijke gevolgen*. <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/06/02/thuiswerken-en-werktijdspreadingsmogelijkheden-en-maatschappelijke-gevolgen> (取得 2020.11.24)
- Rijksoverheid <https://www-rijksoverheid.nl/> (取得 2021.12.19)
- RIVM (オランダ国立公衆衛生環境研究所) <https://www.rivm.nl/> (取得 2021.11.30)
- Yerkes, Mara & Stéfanie André & Janna Besamusca, 2020, *Werkende ouders in tijden van Corona Meer maar ook*

minder genderongelijkheid, <https://www.uu.nl/sites/default/files/Policybrief.pdf> (取得 2021.3.14)

善積京子, 2020「オランダのワーク・ファミリー・バランスの実践」『追手門学院大学地域創造学部紀要』第5巻, 追手門学院大学, pp.125-155.

善積京子, 2021「パートタイム大国 オランダ」高橋美恵子編『ワーク・ファミリー・バランスーこれからの家族と共働き社会を考える』慶応義塾大学出版, pp.151-201.

2021年12月25日受理