

オランダにおけるワーク・ファミリー・バランス

善 積 京 子

Work-Family Balance in the Netherlands

Kyoko YOSHIZUMI

要 約

本稿では、世界的に注目してされているオランダのワーク・ファミリー・バランスが
いかに実現されているかを論じる。第1に、柔軟な働き方がどのように制度的に導入す
ることができたのか、労働法の歴史的経過の背景をオランダ社会の特徴である①合意形
成するシステムと②多元主義社会から解説する。第2に、オランダの政労使組織を押さ
えた上で、①パートタイム雇用、②フレックス雇用、③テレワーク雇用に関する政労使
による合意・勧告・法律から雇用政策の展開を概観し、それらの雇用の実状を統計資料
から捉える。第3に、仕事と育児の両立を支援する制度として育児休業制度や保育行政
を取り上げ、それらの取得・利用実態を明らかにする。

オランダでは、パートタイム就労がフルタイム就労と同様に正規雇用として扱われ、
1つの標準的な働き方となり、労働時間を選択する自由度が高められた結果、子育て家
族のワーク・ライフ・バランスが実現したと評価されている。その裏には、有期契約・
派遣・呼び出しなどのフレックス労働者の存在がある。育児休業取得期間の給与保障が
ないために、産後休業期間の終了後、パートタイム雇用という形で職場復帰する女性が
多い。また、「子育ては女性が行うもの」「家庭保育が良い」とする意識や社会通念が、
公的保育所の整備を遅らせ、保育料金は高く、保育所利用頻度を抑制させ、それらの要
因が女性のパートタイム就労の選択に繋がっている。

キーワード：ワーク・ファミリー・バランス、オランダ、パートタイム雇用、フレック
ス労働者、労働法、育児休業制度、保育行政

はじめに

近年、オランダのワーク・ファミリー・バランス政策は世界的に注目されている。2017年のOECDのBetter Life Indexによると、その国のワーク・ライフ・バランスを査定する指標に、①食事・睡眠・余暇活動などに使った時間、②週50時間以上働く雇用者の割合が使われ、オランダはOECDの35の加盟国の中でワーク・ライフ・バランスの達成度でトップになっている(Cookies on Jamsterdam.com)⁽¹⁾。また、ヨーロッパ8ヶ国の企業で働く従業員を対象にした調査では、ワーク・ライフ・バランスに関する満足度のもっとも高い国はオランダである。北欧やアメリカなどではフルタイム就労が標準的な働き方とされているが、オランダでは、パートタイム就労も1つの標準的な働き方と見なされ、労働時間を選択する自由度を高めることで、ワーク・ライフ・バランスが実現されているのである。

日本でも、オランダに対する関心は高まっている。2012年にIMF(国際通貨基金)の専務理事であるクリスティーン・ラガルド氏が、日本に関するIMF報告を直接伝えたいとして来日し、日本がモデルとすべき国としてオランダを挙げる。その時、彼女が述べた概要は以下のとおりである。

日本は、世界にとって重要な経済大国であるが、多額の債務を抱え、そして近い将来、深刻な労働力不足に直面しようとしている。この問題に日本が対処するには、活用されていない女性の労働力を生かすことが不可欠である。日本女性は教育水準が高く、熱心に働くので、日本は外国の移民労働者に頼る方法でなくても十分に対処できる。働く女性が増えれば増えるほど、家計の収入が増え、消費も増える。消費が増えれば需要が生まれ、その結果、経済全体のパイが拡大し、日本経済はよくなる。日本では、一度仕事を辞めると再び働くのが難しいという硬直的な労働市場が、女性たちの働く妨げになっている。女性が働き続けるには家庭の事情に合わせてパートタイムにもフルタイムにも柔軟に働き方を変えられることが重要である。そして、パートタイムで働くことを希望する女性が多い日本にとって、モデルとすべき国はオランダである。

しかしオランダはかつてはヨーロッパで最も女性が活躍していない国の一つと言われていた。40年前は女性の労働参加率は約2割と現在の日本よりも低い数値であった。今では7割以上を占め、世界でもトップクラスに属する。その鍵はパートタイム労働である。ライフステージに合わせてパートタイムにもフルタイムにもなれる、柔軟な働き方が可能になっている。

オランダでは、1970年代後半から1980年代に大不況に陥入り、「オランダ病」という言葉がこの国を有名にした。その後15年をかけて、「オランダの奇跡」と表現される改革を行う。「オ

ランダ病氣」の見事な克服の第一歩は、政労使三者による「ワッセナーの合意」であった。その結果、高い経済成長率、失業率の低下、労使関係の安定、ワークシェアリングを成し遂げた。

オランダの現在の就労状況の特徴は、雇用就業者の中で占めるパートタイム就労者の多さである。OECDの統計によると、2016年の全就業者数に対するパートタイム就労者（週30時間未満）の割合は、オランダでは37.7%である（日本 22.8%、ドイツ 22.1%、スウェーデン 13.8%）。さらに性別でパートタイム就労者比率をみると、女性は59.8%、男性 18.7%で、オランダの特徴は女性だけでなく男性も多い点である（男性のパート就労率：日本 11.9%、ドイツ 9.1%、スウェーデン 10.1%）。

このようにオランダではパートタイム就業者が多く、オランダは「パートタイム経済」（Freemen, 1998）、「パートタイム社会」（権丈英子 2006）として表現され、オランダ人自身もパートタイムの多さを自覚しており、自分たちを「パートタイムのフロントランナー」と捉えている。

オランダでは、働き方を一人ひとりが選択できる途が開かれ、「フルタイム」から「パートタイム」に切り替えることは容易であり、その逆も可能である。オランダでは、「ワーク」と「ライフ」が拮抗し合い、どちらを取るか天秤にかける必要がない。一人ひとりが、多様な営みの組み合わせのあり方を選択できる。その選択は、ライフステージや家族の状況、周囲の人々のかかりによって常に修正可能である。中谷文美氏は、「それがオランダ流のワーク・ライフ・バランスの発想である」（中谷文美 2015、207頁）と解説している。

日本では、2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、育児休業制度をはじめ仕事と子育ての両立支援制度が整えられるが、制度と利用実態、理想と現実のギャップが広がっている。実際には長時間労働を余儀なくされている父親は多く、仕事中心の生活を送り、父親の育児休業取得率は低いままである。また、出産・育児のために常勤職を断念する女性も少なくない。また、2018年6月には「働き方改革関連法」が可決・成立し、2019年4月から施行されることになっている。正社員と非正社員の待遇差の是正などが盛り込まれているが、時間外労働の上限が緩く、勤務間のインターバル時間の規定もなく、「高度プロフェッショナル制度」が適用される労働者には事実上の残業制限がなくなるなど、むしろ労働強化につながるなどの批判の声も根強い。「女性の活用」「働き方改革」が声高に叫ばれながら、仕事と子育ての両立が困難で退職に追い込まれていく母親や長時間労働で帰宅が遅くなる父親が少なくない。

本稿では、日本においてどうすれば「仕事と家庭生活のバランス」を実現させることができるのかを考察する手がかりとして、オランダのワーク・ファミリー・バランス政策を論じる。第1章では、オランダ社会の特徴としてある①合意形成システムと②多元主義の歴史的形成経過を解説する。第2章では、オランダの労働法の変遷を概説し、柔軟な働き方が如何に制度的に導入されていったのかを紹介する。第3章では、オランダの雇用の実情と課題を論じる。第4章と第5章では、子育て支援制度を捉え、子育て中の家族において、オランダ流のワーク・ファミリー・

バランスがどのように生成されているかを分析する。

1. オランダ社会の特徴

オランダ社会の特徴は、第1に「ポルダー・モデル」とも呼ばれている合意形成システムの存在、第2に多様なグループが交わらず共存する多元主義社会、である。

1-1 治水の歴史が生んだ合意形成システム：ポルダー・モデル

1982年にオランダにおいて、企業の競争力の回復、雇用創出、財政の再建を図る目的でなされた政労使三者による「ワッセナーの合意」が、今日のオランダのワーク・ライフ・バランス政策の出発点と位置づけられている。その政労使間の「ワッセナーの合意」が実現した背景には、このオランダ独特の合意形成システムが機能したことが大きい（長坂寿久2000、水島治郎2012）。

「ポルダー」の用語は、オランダの「干拓地」ないしは「干拓地を単位とするコミュニティ」を意味する。「ポルダー」のコミュニティは、災害で失われた土地を回復し、埋め立て地を広げるにあたって、各地域がイニシアティブをとりながら干拓地住民に自発的な協力が要請されていたことで発生したとされている（紺野登2011）。

ここでは、「ポルダー・モデル」という合意形成システムが如何に形成されていったのかについて解説しておこう。

オランダの地形

オランダは、アルプスを源流とするヨーロッパ大陸を流れる三つの川、ライン川、スペルデ川、マース川が北海に注ぐ三角州にできた低地の国（ネーデルランド）である。

ヨーロッパ大陸の人口増加とともに、この低地にできた高台に人々は住み始め、帆船の時代になると、北海に注ぐアムステル川に防波堤（ダム）を建設し水を制御して、アムステルダムという町を、ロッテ川にダムをつくりロッテルダムという町をつくる。さらに堤防を築き、湖を干拓して国土を造成していった。今もオランダ人の3分の2の人々が海面下の土地に住んでいる。オランダ人は、「神は海をつくり、我々は国土をつくる」という意識をもっている（長坂寿久2000）。

「ウォーターボード」

干拓は自由な農民の参入を可能にし、新しい村・町が出来上がっていった。そこでは「自由」な感情が育っていく。しかしながら、自分たちの土地を維持していくには、堤防・埠頭・道路・水路などを整備していかなければならず、コミュニティで結束してつくる必要があった。排水システ

ムの建設と維持は各コミュニティの責任とされていたので、オランダでは地域コミュニティの自治が早くから確立されていった。

同時に各コミュニティは、排水にいったん問題が起こると、互いに協力を得て解決する必要があったので、コミュニティ間の協力関係が13世紀前半頃から形成され、「ウォーターボード」として組織化され、1600年頃までに自由な地方自治体制ができた。

ウォーターボードは、現在で言えば1つの「市」に相当する。オランダでは市町村という近代的な地方自治体制ができる前に、「ウォーターボード」（水域管理局）という組織がすでに出来上がり、そこが堤防を保全し、水位を規定し、管理した。現在も、憲法の第133条で、ウォーターボードが地方自治体と同じ位置付けで規定されている。ただし、ウォーターボードが所有するのは、水域管理権のみである。なお、このウォーターボードが、オランダの民主主義とNGOの原型とされている（長坂寿久2000）。

治水の思想が合意形成システムに反映される

このように、合意方式をベースとするポルダー・モデルは、この国の治水の思想とつながっている。治水は一カ所でも堤防が崩れると終わりなので、“最初から”みんなで“相談”しつつ、“計画的”にみんなで“管理”する必要がある。そのため治水の前にはみんなが対等であり、現実的である必要がある。こうした発想が、インフラや建築や都市計画の分野も含め、あらゆるところで発見できると、長坂氏は指摘している（長坂寿久2000）。

オランダでは、合意形成のためのシステムが社会の内部にはりめぐらされている。時間をかけてでも話合っ、合意を形成した上で、実験し、その上で本格的に実施する、という方式が基本となっている。さまざまな要素や異なる意見を「統合」して考えて行くことで問題解決していく。まさに「コンセンサス（合意）」の形態が「インテグレーション（統合）」であるとも言える。オランダ的な審議会・諮問機関の設定も、異なる利益集団の統合システムの1つとなっている。

1-2. 多様なグループが交わらず共存する多元主義社会

オランダは、17世紀にスペインから独立した分権国家で、絶対君主制の時代がない。君主を置かない共和政体を採用し、強力な常備軍や官僚制度をもつこともなく、現在も政権は党だけでは樹立されず、常に連立政権である。オランダでは、多様な・マイナー文化が受け入れられ、1960年代にはアムステルダムは世界のヒッピーのたまり場になっていた。世界初の同性婚を認めた国であり、ゲイ・レズビアン（同性愛者）にとって居心地よい場所となっている。この節では、こうしたオランダの多元主義社会がいかに形成されてきたかを紐解いていこう。

独立戦争、ネーデルランド連邦共和国の成立

ネーデルランド北部はカルヴァン派が多数を占め、カトリックを強制する宗主国スペイン（ハプスブルグ家）との間で1568年にオランダ独立戦争が勃発した。背景には、これまでの重税政策に対する反発があり、革命の中心になったのは貴族やブルジョア（裕福な中産階級市民層）であった。80年戦争の後の1648年に独立が承認された。

ネーデルランド連邦共和国では、徴税業務は入札で落札した市民に委託され、徴税に専念する国家官僚制は作られなかった。商工業者や都市貴族は、商業活動の自由を優先させ、都市経済に介入する危険のある王権や中央官僚制の出現を徹底して回避した。経済自由を優先する環境のもとで、17世紀のオランダは貿易の中継地として栄えたばかりか、海運業・毛織物・金融業などでも、圧倒的な競争力を誇るようになった。そして、宗教的・民族的マイノリティに対する政治的・宗教的な抑圧は弱く、多様な民族・人材が集まって市民的な文化の花を咲かせた（水島治郎2011）。

「柱状社会」の形成

オランダでは1960年代まで、プロテスタント・カトリックという宗派別と、社会民主主義や自由主義派などの政治信条別に、それぞれが全く別の社会グループを形成していた。グループごとに、幼稚園・学校・病院・保険・スポーツ団体・文化団体・婦人連盟・政党・労働組合・経営者団体・新聞・放送局・小売店・カフェなどがあり、人々の生活が各々のグループの中で編成された。組織の支持者や商店の顧客などはグループの中で結び付いていった。

1つ1つ分割された縦割り構造の社会を「柱」と表現し、宗派別・イデオロギー別に分離した社会をオランダ語では「フェルザウリン（verzuiling）=柱」社会と呼び、日本語では「柱状社会（ピラー・ソサエティ）」と訳されている（長坂寿久2000）。

この柱状社会は、19世紀末以降、産業化の進行で階級対立が深刻化し、自由主義が台頭する過程で形成された。近代化により伝統社会の規範が緩んで行く中で、宗教各派は信者を近代化の「悪影響」から守るべく、独自の組織化を行う必要に迫られていった。政治に参加し始めたカルヴァン派やカトリック勢力は、階級協調的キリスト教社会観を背景に、社会の各層を横断的に組織化していった。

当初、社会主義派は柱状化に反対していたが、キリスト教系の「柱」が独自の労働組合や経営者団体を組織化し勢力を増大するのに成功すると、彼らも促進せざるを得なくなった。労働組合を通じて、日常生活から政治に至るまで、労働組合の諸組織のネットワークの中で労働者が生活できるように「柱」を作り上げていった。

1970年代まで、5つの主要政党が存在し（カルヴァン派：反革同盟・キリスト教歴史連合、カトリック派：カトリック国民党、自由主義：自由民主国民党、社会主義派：労働党）、労働組合も4つに分かれていた。学校も初等から高等学校まで分かれており、個々人の柱内への意識を育

み、友人関係・結婚・就職などでも強力な「規範」となる。

「柱状社会」の機能と衰退

キリスト教系政党は、この「柱」に支えられて最大勢力となった。ブルジョア自由主義や急進的な社会主義を批判し、それに代わるコーポラティズム的な労使協調や漸進的な社会改革といった中道路線を志向していった。その結果、「柱」を越えた全国的な場でもリーダーとして行動し、労使協調に積極的に取り組むことが可能となり、紛争を抑止するシステムが機能した。

オランダの柱状社会は相互排他的でなく、階層横断的な信条別の組織だった。また、柱状社会では、「柱」のトップリーダー（エリート）だけが、別の柱状社会と交流し、エリートの行動を課せられたのではなかった。「柱」内には様々な団体があり、それらが各々、他の柱状団体と交流をしていた。このことが、交流の累積効果をもたらした。

当時のヨーロッパ情勢での外圧的な脅威も、「多極共存型」（レイブハルト）の民主主義国家の連帯性を促した。20世紀初頭から1960年代まで、オランダの国民の半数近くがこれらの「柱」に属し、選挙もその柱状社会システムが反映された。比例投票制度が採択され、獲得票に応じて当選者が決定され、過半数を得る政党はなく、常に連立による政権が樹立されていた（長坂寿久2000）。

柱状社会は、1960年代までは強固に残っていたが、70年、80年代には衰退し、政党や労働組合も改編されていく。これまでの政治的指導者たちへの信頼は減退し、市民の政治参加の形態も変化し、とりわけ、カトリック教の影響力が後退する。1997年の政府統計によると、カトリック32%、プロテスタント23%、その他の宗教7%、無宗教40%となっている。グローバルな社会の変化の中で、旧来の柱状社会が現代の社会に適合しなくなるが、しかしながら、今でも、柱状社会の痕跡は存在し、その時代の団体も統合されずに残っているものもある（長坂寿久2000）。

異民族との共存社会

オランダは、20世紀まで移民や難民を積極的に受け入れ、マイノリティに開かれた多文化主義の政策を取ってきた。オランダの憲法では「オランダにいるすべての人間は同じ境遇の下に同等の待遇を受ける。宗教、思想、政治的心情、人権、性別その他いかなる理由による差別は許されない」とされる。1950年以降、オランダからの独立に伴うオランダ系インドネシア人、トルコやモロッコなどからの労働移民、旧オランダ領のスリナムやアンティールからの移民を受け入れる。1990年には中東欧や中東からの難民も流入する。その結果、イスラム教徒人口は1998年には69万5600人に達し、全人口の4.4%を占め、イスラム教はプロテスタント、カソリックに次ぐ第3の宗教になる。2017年のCBS統計によると、オランダでは15歳以上の人口のうち24%がローマカトリック教徒、15%がプロテスタント、5%がイスラム教徒である。

寛大な移民政策により、通常の場合はオランダ滞在5年、家族誘致による入国の場合は3年で、永住許可が発行された。地方自体への参政権の付与も、移民者に民主主義の機能の仕方を教えるプロセスの1つと考えられ、5年以上の滞在で選挙権や被選挙権も与えられた。

また、移民の文化的アイデンティティの保持が自己イメージを高め、社会的統合を促進すると考えられ、移民の子弟に二言語教育を提供された。オランダ・モスリム放送局が設立され、イスラム系の学校にもキリスト教学校と同等の公的補助が与えられ、1988年にはイスラム宗派の小学校が2校設立された。

イスラム系移民への政策転換

このようにして、移民の比率が高くなり、労働力不足を背景に流入してきたイスラム系移民も、外国人労働者の主流として独特の柱を形成してきた。ところが、1990年代から、オランダに定着した移民の二世・三世の失業率が高くなり、彼らの宗教的信条による社会的不適応が深刻化し、移民独自の生活様式を守って社会になじまない層が拡大していく。そして、2001年の米国の同時多発テロ事件などを契機に、反移民感情が表出してくる（紺野登 2011）。

経済状況の悪化や高齢化社会の進展による高度福祉制度の限界などが背景となり、2000年代になると、さらに移民に対する排斥的な態度が顕在化し、異文化間の融合をめぐる議論が盛んになる。イスラム系移民はオランダの価値観を共有しないと批判的な論調が高まり、2006年6月には「外国における市民化法」が施行され、結婚や家族誘致などでオランダに入国する移民に対して、オランダ語と「オランダ社会に関する知識」に関する試験が義務づけられるようになる。

2007年の「市民化法」では、すでにオランダに定住している移民も含めて、オランダ在住の外国人に「市民化義務」を課す。16歳～65歳の外国人（8年間の義務教育修了者を除く）に対し、5年以内に市民化試験合格が要求される。「市民化」を望まない、その能力のない者には、市民権を与えない方針が打ち出され、不法就労者や不法滞在者に対する取り締まりも強化されていく。

かくして、インド・アメリカ・中国からのIT産業に従事する者などに対しては、手続きの省略、滞在期間の延長、雇用許可申請の不要といった措置をとり、「歓迎すべき外国人」「知識移民」として流入を容易にする一方で、労働市場に参加の見込みが低い、言語や文化を共有しようとしなない移民は排除されていく。

水島治郎（2012）は、オランダやデンマークのようにこれまで弱者に手を差し伸べてきた「包摂的」福祉国家において、こうした移民の「選別」による「排除」が急速に進展していることに注目する。より多くの市民を労働市場に参加させて包摂を進める福祉国家では、女性も高齢者も障害者を含め全員が社会に貢献する「参加」型社会が志向され、「参加」を拒む者や参加の困難な者には福祉国家のメンバーとしての資格を制限する、という新しい現象が出てくる。「参加」のロジックに基づき「包摂」を進めると、「包摂しがたい」存在をあらかじめ排除しておくこと

が、必然的な選択になる。つまり「包摂」を徹底して進めるために「排除」が必要になる。

このようにして、移民の言語や文化を尊重する「多文化主義」よりも、オランダ社会・文化への「統合」が重視されるようになり、オランダの特徴であった「多様なグループが交わらず共存する多元主義社会」は揺らいできている。

2. オランダの政労使組織と雇用政策

第2次大戦後、植民地を失ったオランダは貿易立国として復興する。1960年代には北海海底に天然ガスが発見され、この突然の天然ガス輸出ブームはオランダに多大な収入をもたらし、社会福祉制度が拡充され、高度の社会保障制度が整えられた。ところが、この資源輸出の増加と資源輸入の削減により、為替レートを過剰に上昇させ、その結果、他の貿易財務部門（特に製造業）の国際競争力が阻害されていき、1970年代には伝統の製造部門が衰退していった。

その後、天然ガスの価格は下降し、財政収入が縮小したにもかかわらず、社会保障制度を維持するために、財政支出は高い水準を維持し続けた。一方、石油産業だけでなく非石油の伝統産業でも、賃金は労働力を確保のために上昇せざるを得なくなった。かくして、1980年代始めに、オランダ企業の国際競争力は失われ、失業者が増大し（失業率：82年9%、83年12%）、大不況にいたった（長坂寿久2000）。

この大不況は「オランダの奇跡」と言われる改革により見事に克服されるが、その改革の第一歩はポルダーモデルの典型とされる1982年の政労使三者による「ワッセナーの合意」であった。この章では、オランダの政労使の組織や雇用政策の展開についてみる。

2-1 団体交渉と政労使の組織

オランダでは労使の双方が3つの全国レベルの連合によって組織化されている。労組団体としては、オランダ労働組合連合（FNV）、オランダキリスト教労働者全国同盟（CNV）、中上級職員組合連合会（MHP）があり、経営者側団体としては、オランダ産業使用者連盟（VNO-NCW）、オランダ中小企業連盟（MKB）、オランダ農業園芸組織連合会（LTO）がある。労働市場の方向性はこれらの使用者組織と労働組合の代表者による協議で決定つけられてきた。この節では、労使間で行われる団体交渉に関する法律や政労使間の協議で中核的な役割を果たしてきた組織について概観する。

団体交渉に関する法律

オランダにおいては、業界レベルでは、労使間で労働協約の交渉が行われている。その交渉は1927年制定の「労働協約（CAO）に関する規則」および1937年の「労働協約規定の一般的拡張に関する法律（Wet AVV）」で規定され、政府は後者の法律に基づき協約の一般的拘束力を宣言

することができる。そのために、組合の組織率が約 20% と留まっても、雇用契約の 80% 以上に労働協約が適用されているという（アルヤン・カイザー 2011）。

各企業のレベルでは、1971 年制定の「オランダ従業員協議会法（Work Councils Act）」により、従業員 50 人以上の全企業に対して従業員協議会を設置することが規定され、その法律に従い労使協議が行われている。

国のレベルでは、1950 年に制定された「経営組織法（Wet op de bedrijfsorganisatie）」がある。これは、1930 年代の大恐慌の体験から、政府の役割が大きいという認識のもとで、政府が経済成長や雇用・社会保障への介入の度合いを強めるためのものである。経営組織法では、使用者と労働者の仕事の場というコミュニティに対して、政府に助言的・管理的機能の役割が課せられた。管理的機能を担う組織として商品委員会や産業別委員会が、助言的機能を担うものとして各諮問機関が設けられ、さらに社会経済審議会が設立された。

社会経済審議会（SER）と労働財団（STAR）

前述したように、オランダでの労働市場の方向性は、使用者組織と労働組合の代表者が、政府の諮問機関を通じた協議・協力で決定つけられてきた。その政労使間の協議で中核的な役割を果たしてきたのが、社会経済審議会と労働財団である。

社会経済審議会は、政労使が参加して 1950 年に設立された。政府と国会の社会・経済政策の重要な政策に関する諮問機関である。この審議会は、国王（政府）によって任命された 11 名の委員、使用者団体により任命された 11 名の委員、労働団体により任命された 11 名の委員から構成される。創設当時は、政府と労使団体はどのような役割を果たすべきかの議論が中心であったが、現在では労働財団のアドバイス機能の大部分を受けもつ。1996 年には、「コンビネーション・シナリオ」の答申も行なう（エーベルト・フェアフルプ 2010）。

一方、労働財団は、労使の協力を目的とした私的法人団体であり、労使各 10 人の代表で構成されている。第 1 の重要な目的は、政府に対して社会経済に関わる政策についてのアドバイスを行うことである。たとえば、1996 年には社会問題雇用大臣に対して「柔軟と保護に関する報告書」を提出する。それが土台となり、1999 年に「柔軟性と保護に関する法律」が制定された。第 2 の目的は、中央労使合意形成である。つまり、様々なセクターの企業における労働条件の交渉過程に関して、中央レベルで調整する。その例として有名なのは、1982 年のワッセナー合意（Wassenaar agreement）と 1993 年のニュー・コース合意（New course agreement）で、ここが交渉の舞台になった。

この労働財団は、強制的な規制力はなく、「勧告」を発する以外の手段を持ち合わせていない。しかしながら実質的には、中央労使合意は財団傘下の労働組合や使用者の労働条件交渉過程に影響を与えている。政府は、労働財団の構成メンバーでなく、中央労使合意の形成に公式には何らの役割を果たしていないが、毎年秋に労働財団と協議する場を設けるなどして、合意に至る前段

階に関与することで、政府の意向を反映させてきた。

以上のように、社会経済審議会と労働財団が、オランダの雇用・労働政策の方針協議において中核的な役割を果たしている。

2-2 パートタイム雇用の正規化

オランダでは、パートタイム雇用は、もはや「特殊」な「非正規」の就労形態ではなく、「正規労働」と見なされ、賃金・雇用の安定・社会保障などの面でフルタイム雇用と均等な待遇を獲得している。この節では、パートタイム雇用の「正規化」への取り組みの歩みを辿る。

パートタイム雇用の始まり

オランダのパートタイム雇用は、1950年代に労働力不足を補うために、既婚女性向けに導入されたのが始まりであるが、当初は目立つ規模でなかった。1970年代になると、女性の社会的解放が進み、女性の教育レベルの向上で就業率は上昇し、結婚後も労働市場に残る女性が増えていく。

政府も、労働力不足の解消および女性解放の促進の視点から、1973年には結婚・妊娠を理由にして女性を解雇することを禁止し、税制改正では妻の副収入の課税率を引き下げる措置を講じた。しかしながら、オランダでは「子どもは家で育てる」という規範が根強く、しかも、保育施設が不足していたことが影響し、女性の就業率増加の大部分はパートタイム雇用であった。

その当時、政府は、パートタイム雇用を失業者対策の手段や女性解放促進の方法と捉えていた。その捉え方を一変させたのがワッセナーの合意であった（アルヤン・カイザー 2011）。

1982年「ワッセナーの合意」の成立

「ワッセナーの合意」は、形式的には政府の仲介による使用者側と労働組合側との協定という形になっているが、実質的には政労使三者の合意である。その名称はハーグ郊外のワッセナーという地で締結されたことに由来する。

1980年前半の景気低迷の中、オランダ産業の競争力を強め、企業投資を活性化させ、雇用増を図ることを目的とし、労働組合は賃金の抑制に協力する、企業側は雇用確保に努力し、労働時間の短縮を行う、政府は財政支出の抑制に努めて減税を行う、という政労使三者の合意である。

アルヤン氏によると、合意そのものは2ページしかない、短いものである。そこでは、「労働時間の短縮、パートタイム労働の導入、若年者の失業率を減らすための取り組みなどいくつかの手段を通じて」、「現在ある雇用をより効率的に再配分」を行うことが必要であると主張すると同時に、「コストの上昇は避けなければならない」とされた。これらの目標達成のために、労使は互いに「独占交渉権を持つ団体交渉のパートナーとして、労働協約で定める賃金協定の再交渉を行う」必要性が唱えられた。さらに、「団体交渉の参加者たちが、互いに自由に交渉できるよう

に、あらゆる手を尽くす」(アルヤン・カイザー 2011, 22 頁) ことを国会に求めた。

企業には、収益力を回復させて失業を減らすこと、賃金抑制と引き換えに従業員全員の労働時間を週 40 時間から 38 時間に減らすことが求められた。また合意では、パートタイム雇用は「雇用の再配分を図る手段」の 1 つとして考えられ、同一労働価値であれば、パートタイムも正社員も時間当たりの賃金は同じに扱い、さらに社会保障、育児・介護休暇なども同じ条件になった。労働者はフルタイム労働とパートタイム労働の相互転換を要求できるようにした(紺野登 2011)。

「ワッセナーの合意」の結果

この合意によって、労働組合は賃金抑制を受け入れ、政府は支出を抑制し減税に踏み切り、その結果、平均賃金の抑制が可能となり、企業の利潤率は上昇し、設備投資の余力を生み出し、ワークシェアリングで雇用の機会を創出させ、1999 年にはオランダの失業率は欧州で最も低いレベルになった。仕事の再配分の全てがパートタイム労働の形となり、パートタイム雇用は 1980 年代のオランダ経済の「雇用の牽引力」(アルヤン・カイザー) となった。

なお組合側は、長らくパートタイム雇用に関して、労働条件が正社員よりも劣ることを理由に否定的態度を取っていたが、ワッセナー合意が締結され、パートタイム雇用が増加し始めると、態度を変え肯定的になっていった。

この合意がきっかけとなり、賃金抑制と団体交渉の分散化が始まり、集団的な時短が導入された。ワッセナー合意は、その成功により、ポルダーモデルの典型として称賛され、「協調組合主義の復活を世に知らしめたシンボル」とも表現された。ワッセナー合意は、その後の労使関係の分岐点ともなり、現在では「すべての合意の母」と位置づけられている(アルヤン・カイザー 2011)。

1993 年の「ニュー・コース合意」と「パート勧告」

労働財団で締結されたもう 1 つ重要な合意が「ニュー・コース合意」で、その正式名称は「ニュー・コース(新しい方向性): 中間的な視点から見た団体交渉のための 1994 年度の議題」である。この合意の背景には、1990 年前半にオランダの経済は停滞し、再び賃金を抑制に対する圧力が高まり、労使の双方がより自由にさまざまな分野の要求に対応できる体制が必要だったことがあった。つまり、中央で締結するのは大枠の合意だけに留め、具体的な内容は各業界で決めることが求められていた(アルヤン・カイザー 2011)。

この合意により、企業側はさらなる「交渉の分散化」と「雇用における柔軟性」を得ることができた。組合側は中央の企業経営者組織から時短に対する全面的な抵抗をやめるという約束を獲得し、地方の代表者たちは地方の問題の解決策についての交渉に参加できるようになった。

このようにして、労使交渉は中央の場から離れ、さらなる分散化が進行する。また、賃金の抑

制がもたらされ、時短も進み、多くの企業では労働時間が週 36 時間まで短縮され、一方、パートタイム雇用による女性の就業率が上昇する。

また、労使は同じ年に「パートタイム労働と労働時間の形態の多様化を促進することに関する考察と勧告」(略称は「パート勧告」)を出す。そこで「企業および労働市場団体は、労働と家庭生活を調和させるための必要性に対応しなければならない」と主張し、仕事と子育ての両立の解決策の 1 つとして、パートタイム労働が提案された。かくして、パートタイム労働は、「ワッセナー合意」では、雇用の再配分による失業対策という経済的視点から捉えられていたが、この段階になると「労働と家庭責任の調和」というワーク・ファミリー・バランスの視点加わる。さらにパートタイムが活用され、労働時間は多様化し、労働と家庭生活の調和を図ろうとする潮流の原点となり、1996 年の社会経済審議会の「コンビネーション・シナリオ」の答申につながっていった(久保隆光 2007)。

なおこのコンビネーション・シナリオは、「1.5 稼ぎモデル」とも呼ばれる。「仕事と家庭責任のコンビネーション」と「男女のコンビネーション」が念頭に置かれ、夫婦 2 人で 1.5 人分の働き方をして、仕事と家庭責任を互いに分担しあうモデルである。具体的には「夫婦はともにパートタイム労働(29 時間程度)で、労働を 75% ずつ分担し、育児については各自が 25% ずつ担当し、残りの 50% の育児は保育施設などを利用する」(谷紀子 2008、140 頁)といったことが提案された。

パートタイム雇用の待遇改善の法整備

「ワッセナー合意」以降のパートタイム雇用者への待遇改善を背景にして、パートタイム雇用は普及していった。この改善は、当初は労使間での労働協約の中で定められていたが、1990 年代になると、法整備が大幅に進行していく(権丈英子 2018)。

パートタイム従業員も失業給付金を受給できるようになり、1993 年には、政府が正規の週労働時間の 3 分の 1 以下の従業員を法定最低賃金の適用を外すことを定めた法令を廃止する。1996 年の「労働時間差別禁止法」(Wet onderscheid arbeidsduur)では、労働時間に長短による労働者の差別を禁止する「均等原則」が唱えられ、パートタイム労働者に、賃金・残業手当・ボーナス・企業年金・福利厚生・職場訓練の機会などで、フルタイム労働者と均等な待遇を受ける権利が与えられた。

さらに 2000 年の「労働時間調整法」(Wet aanpassing arbeidsduur)では、正規雇用労働者の労働時間の短縮や延長に関する労働者の権利が法文化され、特定の状況の下で時間当たりの賃金を維持したまま労働時間を短縮・延長する権利が従業員に認められた。つまり、従業員 10 人以上の企業において、労働者がその企業に 1 年以上雇用され、過去 2 年間に労働時間の変更を求めたことがない場合に、労働時間を短縮・延長する権利をもつようになった。

労働者側は、使用者に 4 カ月前に書面で労働時間数変更を要求しなければならないが、変更理

由を書く必要はない。使用者は、決定を下す前に労働者と協議し、1カ月前までに書面で、決定を回答しなければならない。使用者が時間短縮を拒否できるのは、①代替要員の確保が困難である、②安全性に問題が生じる、③勤務時間の割り振りに重要な問題が発生する、といった場合である。また、労働時間の延長を拒否できるのは、①定員上の問題、②十分な業務量がない、③予算上の問題などの場合である（大和田敢太 2009）。

この労働時間調整法によって、パートタイム労働者はフルタイム労働者と対等な労働者として法的に保障され、パートタイム雇用が正規労働と位置づけられるようになった。かくしてオランダでは、「労働時間の選択の自由」が保障され、ライフ・ステージの変化に応じて仕事と仕事以外の生活のウェイトを変えながら、労働市場に継続して参加することが容易になる。そして2015年には「労働時間調整法」は「フレキシブル・ワーク法」(Wet Flexibel Werken)に改名され、従来の「労働時間の長さ」だけでなく、「働く時間帯」と「就業場所」の変更を申請する権利が認められた(権丈英子 2018)。フレキシブル・ワーク法案が提起された当初は、フレキシブル・ワーク規定が盛り込まれた団体労働協約(CAO)は16%、育児・介護義務など従業員の個人的環境が勤務スケジュールを組む際に考慮されることを保証する規定が盛り込まれていた労働協約は4%に過ぎなかったが、この法律はその状況を大きく変化させた(リクルートワークス研究所 2018)。

2-3 フレックス雇用と保障

近年オランダでは、労働市場における柔軟性を高める方法として、派遣労働者、有期雇用、呼び出し雇用(オンコール)などのフレックス雇用の活用が進められている。しかしながら、かつてのオランダ労働法では、これらの働き方は望ましくないものと見なされ、その雇用は非常に制限されてきた。1990年代の社会・経済の変容への対応した規制緩和が求められ、労働財団は1996年に「雇用の柔軟性と安定に関する提言」を行い、それに基づき1999年に「柔軟性と保障法」(Wet flexibiliteit en zekerheid)が制定された。この法律によって、雇用の「柔軟化」と「安定化」のバランスが図られ、正規雇用の解雇を厳しく制限する労働市場の硬直性を緩和するとともに、不安定であったフレックス雇用の地位を法的に強化し、多様な働き方が広がっていった(アルヤン・カイザー 2011、正木祐司・前田信彦 2003)。

この節では、「雇用の柔軟性と保障に関する法律」の内容および成立の背後になるフレキシキュリティ(flexicurity)の理念およびその内容を概説する。

フレキシキュリティの理念

フレキシキュリティの理念は、労働市場における規制の緩和と雇用形態の多様化という要請と労組者の保護という課題の調整にある。つまりこれは、雇用の「柔軟化(flexibiliteit、Flexibility)」の要請と労働者の「保障(zekerheid、Security)」目標を合体する調整原理である。労働市

場での自由化と社会的保護規制の尊重との混合を狙ったものである（大和田敢太 2009）。

基本的な考え方は、労働関係の開始時点では、雇用の柔軟性が認められるが、労働契約の形態がどのようなものでも、雇用が長期化すれば、労働者への保障は（使用者の責任とともに）強化されなければならないとする。背景には、「回転ドア構造」の弊害と表現されている、有期労働契約と派遣労働契約を交互利用によることで生じる不安定な身分の長期化を防ごうという意図が働いていた。その当時、有期労働契約についての法的規制が存在せず、契約期間が自由に定められ、行き過ぎた濫用と弊害が生じていた。そのために、労働契約の柔軟化政策においても、労働者の権利保護が課題とされ、規制緩和（柔軟）と規制強化（保障）を同時に行うことが必要とされた。

そこで「雇用の柔軟性と保障法」が制定された。この法律の目的は、①正規雇用の解雇を厳しく制限する労働市場の硬直性を緩和して、企業にとってコストのかかる硬直的解雇規制を緩和して、労働力の柔軟化を図ること、②不安定であったフレックスワークの地位を法的に強化し、有期労働・呼び出し労働・派遣契約労働などの労働契約を強化して労働者の法的地位を保障すること、である。それによって、雇用の「柔軟性」と「保障」を同時に推進させ、労働市場での活性化と安定化を促進するという「フレキシキュリティ」の構築が目指された。

1999年「雇用の柔軟性と保障法」の内容

この法律では、5つの重要条項がある（大和田敢太 2009、アルヤン・カイザー 2011）。1つ目は、有期契約の回数と継続期間を規制している「拘束条項」（ketenbepaling）である（668条 a）。企業は、有期雇用契約を繰り返して更新して労働者を雇用することができる。しかしながら、この更新回数および継続期間に制限が加えられる。契約開始から3年後、あるいは契約更新を3回続けて行った後は3カ月以上の空白期間がない限り、無期契約に切り替わる。これは、3年後、3回更新、3カ月の空白期間の3をとって、3・3・3のルールと呼ばれている。

2つ目は、派遣労働契約者の「26週ルール」とよばれる保護規定である（690条、691条）。人材派遣業者と労働者が結ぶ契約を正規の雇用契約と定義する。ただし最初の26週間の「代理権条項」（uitzenbeding）が適用される期間は、派遣業者からの斡旋期間が終了すると雇用関係も終わる。つまり、雇用開始から26週間だけは、双方が何らの新たな義務を負うことなく雇用関係を解除することができる。26週間を超えた場合は、自動的に期間の定めのない契約に切り替わることはない。つまり、労働契約締結から26週間経過すると、一般の労働契約の準則が派遣労働契約にも適用され、そのために、派遣会社は、派遣労働契約の期間中であれば、仕事がなくとも派遣労働者に対して賃金を支払い続けなければならない。

3つ目は、呼び出し労働者（オンコール）への3時間分の報酬保障である（628条 a）。この待機している労働者は、1回の呼び出しごとに、少なくとも3時間分の報酬を受け取る権利を有する。つまり、3時間働かなくても、3時間分の賃金が保障される。この適用は、週の労働時間が

15時間以下の契約の場合や週ベースで何時間働くかわからない自由勤務時間契約での就労の場合である。

4つ目は、労働契約や労働時間に関する法的推定規定である（610条）。労働者が、同一の利用者のために連続する3カ月間に、毎週あるいは月に最低20時間働いた場合は、労働契約の存在が推定される。また、労働時間について当事者の合意が不明確な場合は、最近の3カ月間の実労働時間数の平均を基にして決定される。

5つ目は、契約解除と解雇規制である（667条）。①公共職業紹介所（CWI）における正式な解雇手続きに要する期間が6週間から4週間に短縮された。②解雇が許可された時に、従業員に予告する期間も短縮され、原則は1カ月、最長で4カ月までになった。なおそれまでは、解雇予告期間は6カ月とされていた。③契約当事者らが契約において、解雇条件に合意している場合は、契約期間内であっても、有期契約を解除できるようになる。しかしながら、無期契約の場合は有期契約に変更することは禁じられている。

2015年「雇用と保障法」

グローバル化や急速な技術変化が進む中、使用者側は次第に常用雇用を避けるようになり、フレックス雇用の割合が高まる。特に、2008年の金融危機後は、フレックス雇用の固定化による労働市場の二極化が危惧されるようになる。これに対して、労使は2013年に「社会的合意」を結び、フレックス雇用から常用雇用への転換を促進することを目指して雇用改革に取り組む。2014年6月に、従来の「柔軟性と保障法」は「雇用と保障法（Wet werk en zekerheid）」に改正され、2015年に施行された（権丈英子2018）。

この改正のねらいは、フレックス雇用の不適切な利用を減らすことにある。例えば、同一の利用者のもとで、フレックス雇用者が恒常的な仕事に長期間にわたって不本意に従事させられているケースなどが「不適切な利用」とされる。改正では、第1に、フレックス雇用から常用雇用への転換を規定する「3×3×3ルール」は、常用雇用への転換までの期間をこれまでの3年ではなく、2年に短縮された。第2に、従来は「3カ月未満」の中断期間を挟んだ契約を「1つの契約」とみなしていたが、それを「6カ月」に延長する（権丈英子2018）。

2-4 テレワーク

以上のようにオランダの労働市場では、労使協調のもとで、パートタイム雇用やフレックス雇用の待遇改善が行われ、労働時間や雇用形態における柔軟な働き方が進められてきた。さらにテレワークの活用で、労働の場に関しても柔軟な働き方の改革が押し進められている。

日本でも、近年ワーク・ライフ・バランスを推進する1つの方法として、テレワークが注目されてきているが、この節では、オランダでのテレワークの法律を紹介した上で、テレワークの働き方のメリットとデメリットについて考察する（権丈英子2011, 2018）。

テレワーカーの定義と勧告・法律

オランダ統計局（CBS）では、テレワーカーとは「自分の所属する部署のある場所以外で、会社の ICT（情報通信技術）システムにアクセスして定期的に働く雇用者」と定義している。つまり、テレワークとは、ICT を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であり、会社の ICT システムにアクセスできることを条件にしている。

オランダはテレワーク活用の最も高い国として知られているが、テレワークに関しては、2015 年までは法的規制はなく、これまでは労使の自主的取り組みに委ねられてきた。オランダは EU 諸国の中でも通勤時間が 1 日平均 50 分と長く、そのために労働財団は 2003 年に「テレワークに関する勧告」、2009 年には「異動可能性とテレワーク勧告」を出し、交通混雑の緩和のために、テレワークを労使レベルで普及させていく努力をしてきた。

前述したように、2015 年の「フレキシブル・ワーク法」により、従業員 10 人以上の企業では、「労働時間」だけでなく「就労場所」の変更を申請する権利が労働者に認められた。同法で認められた「労働時間の変更の権利」は、業務上の重要な理由がなければ企業側は従うことが義務づけられており、労働者にとっては強い権利としてあるが、この「就労場所変更の権利」の行使では、「企業側の裁量」が優先されるために、労働者にとっては弱い権利である。

3. オランダの雇用の実情と課題

前章ではパートタイム雇用・フレックス雇用・テレワークに関するオランダの雇用政策・法律を解説したが、本章ではその雇用の実情を統計資料から捉えることにしよう。

3-1 パートタイム雇用の現状と課題

フルタイム・パートタイムの雇用の推移

1982 年のワッセナー合意により夫の賃金が抑制されるが、家計を補うために妻がパートタイムで働くようになり、また製造業からサービス産業へという産業構造の変動も関連し、パートタイム労働は飛躍的に増大する。オランダの労働人口は、1980 年は約 500 万人であったが、2000 年には約 700 万人と増加するが、これは主に女性のパートタイム雇用者の参入によるものとされている（正木祐司・前田信彦 2003）。

オランダの国内統計では週 35 時間以上をフルタイムとし、それを満たさない人はすべてパートタイムと定義されている。その定義にもとづく統計（CBS, StatLine）によると、全就業者に占めるパートタイマーの割合は、1979 年では 16.6%、2000 年では 42.3% と増え、その後も増加の一途を辿り、2016 年には 48.5% になっている。なお、パートタイム労働者とフルタイム労働者を合わせた常用雇用者（正規雇用）でのパートタイマーの割合は、2009 年の 50.2% から 2016 年の 53.9% と微増し、フルタイマーの割合を上回る。

性別でみると、常用雇用者に占めるパートタイム雇用者の割合は、女性は2009年の74.4%から2016年には77.4%と増え、男性でも2009年の29.3%から2016年には32.7%と3割を越えている。雇用タイプ別に男女比率をみると、2016年のフルタイム雇用では男性が76.8%、女性が23.2%で（2009年：男性76.1%、女性23.9%）、男性が4分の3を占めて、ここ8年間でその比率にはほとんど変化がない。一方2016年のパートタイム雇用では女性は68.1%、男性31.9%で（2009年女性は68.7%、男性31.3%）、女性が7割弱を占め、その男女比率もほぼ変化はない。

以上のように、男性のパートタイム雇用者が増えているものの、フルタイム雇用では男性が、パートタイム雇用では女性の割合が圧倒的に多い。オランダは、ヨーロッパの中でも保守的傾向が強い国とされており、雇用において依然としてジェンダーによる差が見られる。

業種別・職種別でみたパートタイム就業率

働き方の多様化は、パートタイム雇用の時間のフレキシビリティを通じて広がっているが、業種によってパートタイム就業率は異なっている。2017年の統計局のデータによると、「土木・建設」（25.7%）、「農業」（27.8%）、「製造業・エネルギー」（27.8%）などの分野では、パートタイムの割合はまだ低い。一方、「文化、レクリエーションなどのサービス」（70.7%）、「非商業サービス」（68.4%）、「政府・ケアサービス」（68.2%）などではパートタイムの割合が6割以上を占め高く、次は「貿易・運送・ホテル・通信」（58.6%）「金融サービス」（56.2%）、「商業サービス」（54.4%）の順で高い。

性別でみると、女性では「文化、レクリエーションなどのサービス」（82.7%）、「非商業サービス」（82.1%）、「政府・ケアサービス」（82.0%）、「貿易・運送・ホテル・通信」（81.9%）では8割を越え、最も比率の低い「土木・建設」（67.6%）でも6割以上を占めている。一方、男性では、最も低い「土木・建設」（15.7%）から最も高い「文化、レクリエーションなどのサービス」（50.4%）まで、分野によってパートタイム化に度合いにかなり差がある。

オランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者への「均等待遇」が法律で定められているが、2016年の雇用形態別の賃金を示したのが表1である。1時間当たりの賃金を見ると、フルタイム雇用での時間給は23.93ユーロ、パートタイム雇用では19.08ユーロで、その差は4.85ユーロ、パートタイム雇用はフルタイム雇用の8割の時間給である。

パートタイム雇用については、さらに週当たりの契約労働時間別に見ると、長時間ほど時間給が高い。これは、長時間働いている人ほど、管理的地位に就く割合が高くなることが関係していると考えられる。

ちなみに、オランダでは、週当たりの労働時間でパートタイム就労がタイプ分けされ、19時間以下は「小パート」、20～27時間「中パート」、28～34時間は「大パート」と呼ばれている。

パートタイム雇用の割合は、熟練度が比較的低い仕事に多く、管理的職業や専門的な職業では

表1 雇用形態別にみたオランダの賃金（単位 ユーロ）

雇用形態別	時間給	月給		年収			付加的 税負担
		残業含む	残業除く	ボーナス 含	特別支給 除く	ボーナス・ 手当	
フルタイム雇用	23.93	3598.00	3546.00	50120.00	43180.00	6940.00	730.00
パートタイム雇用	19.08	1442.00	1427.00	19710.00	17300.00	2410.00	90.00
12時間未満	13.41	338.00	331.00	4640.00	4050.00	590.00	40.00
12-20時間未満	16.25	1001.00	992.00	13580.00	12010.00	1570.00	60.00
20-25時間未満	18.87	1624.00	1615.00	22120.00	19490.00	2640.00	60.00
25-30時間未満	20.26	2134.00	2113.00	29220.00	25610.00	3620.00	60.00
30-35時間未満	21.70	2672.00	2644.00	36650.00	32060.00	4590.00	170.00
35時間以上	23.83	3600.00	3548.00	50140.00	43200.00	6940.00	750.00

出所：CBS StatLine より作成

少ない傾向が一般的に見られる。しかし、2012年のデータによると、パートタイム就業者が管理職的職業では2割、専門的職業では4割を占め、オランダではパートタイム労働の活用が広範囲に及んできている（権丈英子 2018）。

パートタイム雇用の課題

パートタイム従業員の労働時間に対する満足度をみると、ほとんどの従業員は現在の労働時間に満足している、と報告されている（アルヤン・カイザー 2011）。ただし例外的に、週24時間以下のパートタイムで働く男性では、「より長時間働きたい」が多くなっている。一方、女性のフルタイムの層においては、可能ならば労働時間を「より短縮したい」との回答が多くなっている。女性たちはパートタイム労働を選んだ理由（複数回答）では、「子育てのため」（38%）、「家事をしたいから」（21%）、「プライベートな時間が欲しいから」（17%）、「社交や趣味の時間が欲しいから」（13%）が挙げられ、「フルタイムの仕事につけなかったから」はわずか3%にすぎない。このようにオランダでは、パートタイム労働に対する満足度は高く、フルタイムへの転換を希望しない場合が多い。

以上のように、パートタイム労働の正規化により、法的安定性が与えられ、特に女性が働き続けることを容易になったが、それでも問題が残されている。パートタイム雇用がすべての面で正規化しているわけではなく、パートナー労働者の職務レベルは依然として下位が多くを占めている。上位の職務レベルではフルタイム雇用が多く、また、パートタイム雇用では、労働時間の長い「大パート」（28時間～34時間）にほぼ限られている。

マクロ的視点からみると、労働時間の短い働き方では経済的自立は困難であり、社会の高齢化

を補うことができそうでないことである。少子高齢化やグローバル化の進行に伴い、人的資源の有効活動がますます必要とされ、長時間パートタイムを増やすことが重要な課題とされている。

3-2 フレックス雇用の推移と問題

フレックス雇用の推移

前述したように、労働市場における柔軟性を高める方法として、有期雇用、呼び出し雇用（オンコール）、派遣労働者などのフレックス雇用の活用が進められている。派遣業は、1960代には評判が悪かったが、1970年代に次第に必要性が認められる。使用者から見ると派遣労働者は非常に柔軟に使うことができる「便利な雇用形態」であり、1980年前半には、労働市場での硬直化を解決する道具として積極的に評価されていく。

雇用者全体に占めるフレックス労働者の割合は、1992年には6.8%に過ぎなかったが、その後、増加の一途を辿り、2005年16.8%、2014年20.5%、2017年には27.2%にもなる。雇用形態別にみると、表2のように、フレックス労働者の中で最も多いのは「有期契約」（51.2%）である。次に「呼び出し」（18.3%）、「派遣労働者」（15.9%）の順になっている。

男女比率でみると、「時間不定契約労働者」は男性が66.7%と多く、「呼び出し労働者」では女性が59.4%と多い。年齢別割合を無期雇用されている「常用労働者」と比較すると、「フレックス労働者全体」では「15～24歳」の年齢層の割合が特に多く、「呼び出し労働者」では53.1%も占めている。出身国別では、「オランダ生まれ」の割合が、「常用労働者」では81.9%で、「フレックス労働者全体」は76.0%で、やや少ない（CBS StatLine）。

表2 2014年 フレックス雇用の形態別労働者の分布（性別・年齢・出身国別比率）

	有期契約労働者	呼び出し労働者	派遣労働者	時間不定契約労働者	フレックス労働者全体	常用労働者
人数（千人）	636	228	198	179	1243	4820
比率（%）	51.2	18.3	15.9	14.4	100.0	
男性（%）	51.1	40.6	63.6	66.7	50.6	53.7
女性（%）	48.9	59.4	36.4	33.3	49.4	46.3
15～24歳（%）	24.6	53.1	22.2	42.9	32.0	5.4
25～34歳（%）	38.6	21.5	35.9	20.9	32.4	21.6
35～44歳（%）	19.5	9.2	19.2	11.9	16.5	25.6
45～54歳（%）	13.7	10.1	16.7	14.1	13.5	28.8
55～64歳（%）	3.6	6.1	6.1	10.2	5.5	18.7
オランダ生まれ（%）	79.1	75.0	70.7	73.7	76.0	81.9
移住者（%）	20.9	25.0	29.3	26.3	24.0	18.1

出所：CBS StatLine より作成

フレックス雇用の問題点

「雇用の柔軟性と保障法」（1999年）の法制化で、労働力の柔軟化を図る一方で、労働者の権利保護が目指されてきた。しかしながら、現在でも派遣労働者は、非常に弱い立場に置かれている。

フレックス労働者は次の4つのグループに分類できる。第1のグループは「学生」で、勉強しながら夕方や週末に小売店やコーヒーショップやレストランで働く。第2のグループは、子どもや親の世話をしなければならない「女性」である。その中で、シングルマザーにとってフレックス雇用は経済的余裕がない不安定なものである。第3のグループは、正規の仕事を失い、新しい仕事を見つけることが困難な45～65歳の年配の人たちで、幾つかの短期の仕事を組み合わせで働いており、フレックス雇用での問題を抱えている。第4グループは、定年退職した55～65歳層で、まだ活動的に働きたい、年金に上乗せした収入を得たいという理由から働いている。（Eurofound 2010）。

このようにフレックス雇用で働く人の背景・動機は異なっている。フレックス雇用の形態が労働者にとっても適合している場合もあるが、もっと働き収入を得る必要のある人にとっては不満足な・強いられた就労形態といえる。たとえば、労働者保険事情団が行った調査によると、派遣労働者が無期契約に移行できた割合は2割にも達していない（アルヤン・カイザー 2011）。

3-3 テレワークの普及状況と問題点

テレワークの普及状況

テレワーク導入割合は、企業規模が大きいほど多い。2017年のCBS統計によると、従業員10～49人では74%であるが、50～250人規模では91%、250人規模では98%となっている。産業別に導入率をみると、「情報通信」「学術研究、専門技術サービス」「金融保険」「不動産」「医療・福祉」では8割を越えているが、一方、「宿泊・飲食店」では5割ほどである。さらに、従業員に占めるテレワーカーの割合を産業別に多い順から見ると、一番目は「情報通信」で6割を越えており、次は「学術研究、専門技術サービス」「不動産」「物品賃貸・他事業所向けサービス」「金融保険」の順で4割以上を占め、「医療・福祉」は3割ほどである。反対に、最も少ない割合は「宿泊・飲食店」が1割ほどで、次に「卸売・小売り・修理」「製造業」が2割ほどである（権丈英子 2018）。

テレワークのメリットとデメリット

テレワークの導入をめぐる、その功罪がこれまでも議論されてきた（権丈英子 2011）。従業員側のメリットとして挙げられていることは、①就労場所と時間の選択の自由度が高まるので、個人的な事情に合わせて働くことが容易になり、ワーク・ライフ・バランスが取りやすくなる、②仕事を効率よく、集中して行なうことができる、③職場までの通勤の負担を減らすことであ

る。一方、使用者側のメリットは、①従業員を効率よく働かせることができる、②従業員の病欠を減少させることができる、③管理コストを節約できる、ことである。社会全体としても、①交通渋滞の緩和に役立つ、②通勤できない病気の労働者や障害者を社会的に再統合できる、というメリットが考えられている。

一方、テレワークの導入のデメリットとして、①仕事と個人の生活の区別が明確に区別することが難しくなり、労働時間が長くなり、過労状態を発生させやすい、②自宅などでの作業が中心で、人と接触する機会が極めて少なくなり、社会的コンタクト量の減少で、孤独に陥る危険性が増す、③直接対話の職場の組織や文化を変える、などが指摘されている。

4. オランダの仕事と育児・介護の両立支援策

オランダは、伝統的に保守的なキリスト教の影響が大きく、1980年代までは、性別役割分担意識が強く、子育ては全面的に母親が担うべきであるという意識が一般的にもたれていた。その中で、女性のパートタイム就労が増える。そうした状況下で、仕事と家庭・育児の両立はどのようにされているのだろうか。本章では、育児休業や家族関連の休業制度の概要を押さえた上で、その取得実態をみていく。

4-1 育児休業制度および家族関連休業制度の概要

オランダでは、1991年に「育児休業法（Wet op het ouderschapsverlof）」が制定され、3カ月は無給ではあるが育児休業が取得できるようになった。その後、スウェーデンの育児休業法および両親保険法をモデルにして、2001年には「労働とケア法（Wet Arbeid en Zorg）」が施行され、労働と家庭生活の調和に向けて、育児に関する休業制度の整備が進んでいく。この法律は、有給勤務と育児や親の介護などの両立に励む従業員への支援を目的としたもので、多種多様な休業制度が導入された。なお、この法律の「ケア」は、育児や介護といった家庭責任だけでなく、自己啓発や趣味などの自分自身のケアも含まれている（久保隆光 2007）。それ以降も、2009年には育児休業期間が週労働時間の13倍から26倍に倍増されるなど、規定範囲が拡大される。さらに2011年には、短期および長期の休業が認められ、家族や友人によるケアが容易になる。

現在では、出産休業、父親休業、育児休業、養子縁組み休業、里親休業、短期介護休業、長期介護休業、特別休業、緊急休業まで広がっている。以下、その内容を紹介しよう（Laura den Dulk 2017、権丈英子 2018、Buren N. V.）。

産前産後休業

政府によって保障されている休業の長さは、産前産後を合わせて16週間である。出産前は4週間からで開始され、出産後は12週間とされているが、出産前を6週間にすることも可能であ

るが、その場合、出産後は10週間の期間となる。ただし、出産予定日より実際の出産が遅くなった場合でも、出産後の給付期間は短くなることはない。少なくとも、出産前は4週間、出産後は6週間が保障される。なお、出産予定日の4週間前から出産後6週間は働くことが禁止されている。

産前産後休業は、疾病給付の扱いで、所得の100%が保障となっているが、上限の制限があり、最大では日額201.17ユーロが支給される。最低の保障金額は1カ月につき1524.60ユーロとなっている。その財源は失業基金から賄われ、この基金は雇用者の賃金の4.15%の拠出を財源としている。対象者は、全女性従業員および自営の女性である。自営の女性の場合は、16週間の100%（月最低保障金額1524.60ユーロ）が支給される。

なお、例外事項として、①出生後、乳児が病院に1週間以上入院の場合は、10週が追加される。②母親死亡の場合は、パートナーの取得が可能である。③多産のケースでは、4週間延長される。

父親休業

従来は、出産した女性の配偶者またはパートナーは、労使協定により休暇を取得していたが、2001年の「労働とケア法」によって法的権利となる。政府によって保障されている父親休業の期間は、配偶者またはパートナーの出産後4週間のうちの2日間に加えて、2015年1月1日から親休業の部分として3日間を取得できるようになった。

先の2日間は賃金の100%を最高限度額として支払う義務が使用者にある。一方、後の3日間については国レベルでは保障はなく無給である。ただし、団体合意によって、3日間についても支払われる場合がある。雇用主は休業日数を延期することもできる。これを利用できる対象者は、出産した女性のパートナー、あるいは子どもを認知した従業員である。

親休業

親休業の長さは、子どもが8歳になるまでに、子ども一人につき、1週間の労働時間の26倍の時間とされている。例えば、週38時間のフルタイム労働の場合は、988時間の育児休業を取得する権利がある。なお、その権利は配偶者など他の人に譲れない。

対象者は、同性婚を含めて、勤続1年以上のすべての従業員である。両親のそれぞれが取得でき、同時期に取得することも可能である。休業中の間の所得保障はなく、無支給である。しかし、団体協定で補われる場合もある。2015年に行われた調査によると、大手企業100社のうち、19%が支給していた。この支給の協定は、主に公共行政やヘルスセクターの部門で多く見られる。子どもの年齢を12歳までに拡大している協定もある（Laura den Dulk 2017）。

親休業を取得中は、病気になっても疾病保険の要求はできないが、しかし親休業を終えると疾病保険の資格が復活する。特別の年金合意が労使協定で結ばれていれば、年金権への影響が免除

される場合もある。

介護休業

介護休業には、短期と長期の2種類がある。短期介護休業では、病気の子や配偶者・親を短期間介護するために、年間で週労働時間の2倍分の時間を休むことができる。雇い主は従業員の賃金の70%を支払う義務がある。すべての従業員は、次の3つの条件のもとで資格があるとされる。①企業が重大な支障をきたす場合は、使用者は休業を拒否することができる。②病気のためにケア（看護）が必要である。③ケアは当該の従業員によって提供されなければならない。

長期介護休業は、病気の子や配偶者や親を介護するための長期間の休業である。1週間の労働時間の6倍の期間を年当たりで取ることができる。雇い主との合意のもとで、週当たりの労働時間を少なくして、パートタイムで取ることもできる。例えば、労働時間を半分にして、長期ケア休業を通常の12週間よりも長く取得できる。休業中の給与保障はなく、無給である。

その他の休業制度

緊急および他の短期休業では、個人的な理由による緊急事態の時に、従業員は休むことができる。例えば、水道管の破損、家族の死、子どもの突然の発病などである。この緊急休業の長さは、2～3時間から2～3日続いても認められ、雇用主が賃金の100%を保障する。

養子縁組休業は、養子縁組する両親または里親が、実際に子どもが家庭で暮らす日の2週間前から16週間後までの間に連続して4週間取ることができる。従業員または自営業者の両親がそれぞれに取得が可能である。上限があるが、所得の100%が保障される。

他の無給休業は、教育休暇・旅行・休養などさまざまな理由から、一定期間の休暇を使用者との相談の上で取得でき、その期間は無給である。

ライフコース貯蓄制度

ライフコース貯蓄制度は、給与総額の一部を非課税で貯蓄して無給休業中の所得を賄うためのもので、2006年に休業取得の準備制度として導入された。これには、税制上優遇措置があり、課税前の所得の一部を貯蓄し、後に育児・介護休業など取得時に無収入状態の時に引き出すことができる。

4-2 育児休業制度および家族関連休業制度の利用状況

産前産後・父親休業制度

産前産後休業の使用者側の対応は、まず、パートで働いている従業員に、フルタイムで働く気はないかどうかを尋ねる。フルタイムで働く希望者がいなければ、外部からの採用が検討される。基本的には、すでにいるフルタイム雇用の従業員への分担は行わない。なぜならば、フルタ

イム雇用の人の仕事量は既にフルだからである。

前述したように、法律では産前と産後を合わせて16週間の産休が取れ、この間の給料が支払われる。追加で休業を取る場合は、休暇申請が必要で、金額は少なくなるが行政のUWV（労働センター）から給料が支払われる。エラスムス・ロッテダム大学の教授Dulk氏によると、親休業の利用状況については研究があるが、出産休業制度の利用状況に関するものはないとのことである。父親休業に関しては、2013年にはこの取得資格のある父親のうち83%が利用し、さらに6割の父親は年次有給休暇を使うことで、この休業の日数を延長している（Laura den Dulk 2017）。

親休業制度

オランダ統計局によると、2013年には週12時間以上勤務で取得資格をもつ女性の57%が平均12カ月の親休業を取得し、一方、有資格の男性の23%が平均16カ月の期間に週8時間の親休業を取っている。親休業は労働時間を短縮して取ることが可能なので、子どもが8歳になるまでの期間、母親は週平均29時間、父親は週平均39時間で働き続ける人も少なくない。

親休業の取得率の年次推移を性別でみると、男性では2003年の15%から、2017年には18%、2013年には23%と増えている。女性では2003年と2007年は42%であるが、2013年には57%に上昇している。親休業の利用率を学歴別にみると、高等教育を受けた女性の間では56%、低学歴の女性では17%で、男性では高学歴者では26%、低学歴者では8%で、高いレベルの教育を受けた従業員の方がその割合が高い。雇用形態別にみると、フルタイム雇用（35時間以上）の女性では55%、パートタイム雇用（週12時間から24時間）で働く女性では30%で、長時間働く女性ほどより親休業を長く利用している。さらに、収入別にみると、高収入（4万から5万円）の女性では60%、低収入の女性では31%で、高収入になるほど、育児休業の利用割合が高くなる。法定の最低保障以上の支給の有無は労働協約の合意に基づくが、その協約のある割合は、公的機関やヘルスケアの部門では79%、私的企業部門では25%に留まっている。賃金の75%が雇用主により支給されていることが多い（Laura den Dulk 2017）。

2015年の調査によると、8歳以下の子どもをもつ従業員の3分の1の人（11万人）が、必要であるにも関わらず親休業を利用していない。その理由として、「支給金額の不足」（32%）、「キャリアへの影響」（27%）、「制度を知らなかった」（11%）など、あげられている（CBS, Stat-Line）。

短期・長期介護休業制度

短期介護休業では、2013年には女性では23万2000人、男性20万人が、病気の子どもや親・パートナーの介護のために取得している。フルタイム雇用者に対する割合では男性は7.2%、女性では27.7%、パートタイム雇用を含めた従業員での割合では、男性は4.9%、女性では6.3%

となっている。多くのケースでは、毎年の有給休暇も使われている（Laura den Dulk 2017）。

長期介護休業の利用者は、オランダ統計局によると、2013年には44万3000人の従業員（女性24万5000人、男性19万8000人）で、その割合の年次推移をみると、男性よりも女性の利用割合が多く、女性では2004年17%から2014年の23%へ、男性では9%から17%に、いずれも増加している。この長期の介護休業を取得している人のほとんどが、短期介護休業もすでに利用している。また、この介護休業の利用者の31%は有給休暇も使っている（Laura den Dulk 2017）。

利用背景：スウェーデンとの比較

以上のように、育児休業や介護休業の制度利用者は増えている。しかしながら、親休業制度の利用割合はスウェーデンでは男性でも88.5%（2001年）もあり（高橋美恵子2018）、オランダは男性23%、女性57%（2013年）であり、全体としてまだ低率である。その背景には、第1に、親休業期間の所得保障に問題がある。スウェーデンの場合は親保険制度で給与の8割が保障されるのに対して、オランダでは休業中の所得保障は労使の自主的取り組みに委ねられており、公的セクターでは給与の75%が保障される部門もあるが、私的セクターでは無給の企業が多い。

第2に、女性のパートタイム雇用の割合の違いである。2016年の全女性就業者に対して占めるパートタイム雇用者の比率を比べると、スウェーデンは17.8%であるが、オランダは59.8%である（OECD）。つまりオランダ女性の場合は、多くがパートタイム労働であり、出産時点ですでに労働時間を短縮していることがある。

第3に、父親の育児休業取得に対する社会的評価である。スウェーデンでは、1995年に「パパ・クォータ制」を導入するなど、政府主導で父親の育児休業取得の推進政策が展開され、現在では、父親の育児休業取得は当然なことと見なされ、職場でマイナスに評価されることはない。一方オランダは、現在でも男性が育児休業を取得することは、人事評価に悪影響を及ぼすと考えている人も少なくない。

しかしながら最近では、男性はフルタイム契約を維持したままで、一日の勤務時間を増やし、出勤日を週四日以下に減らして、週末以外の1日を子育てにあてる「パパの日」を実践する男性が増えつつある。また、子どもの急病や学校行事などに合わせて、振り替え休日を取得する男性も珍しくない。

5. オランダの保育行政と利用状況

1990年代以降、保育所整備のために特別予算が計上され、保育ママ制度も導入され、公的保育サービスが拡充される。かつては、就学前の子どもの保育は、一日数時間預けるプレイグループが中心であったが、全日制の保育所に国から補助金が支給されるようになり、保育所も増え

る。学童保育も、労働党のクック首相の政権下で（1994年以降）拡充されていく。この章では、オランダの保育行政と実際の保育の利用状況を検討する。

5-1 保育行政

2005年の「保育法（Wet Kinderopvang）」は、オランダで初めて保育に関して詳細に規定した画期的な法律である。この法律では、就学前の保育および学童保育を対象にし、保育施設として全日制保育所だけでなくプレイグループや保育ママも含め、ゼロ歳から12歳までの乳幼児と児童の保育を一元的に扱っている（水島治郎 2014）。

この法律の意義は、第1に、保育施設の安全性や衛生面の管理をはじめとして、保育士の配置数、入所児一人あたりの面積など、各施設が満たすべき具体的な基準など、保育サービスの質の確保のために様々な規定が織り込まれたことである。自治体から適宜視察が行われ、視察の報告書は公開されている。それらは、親などが保育所を選択する時に参考資料として閲覧できる。

第2に、政府が保育助成金を保育所利用の親に対して直接交付し、親の保育費負担の大幅な軽減を図ったことである。親は保育施設と直接契約し、保育費を全額支払うが、その後税務署に保育利用・支払いの申請を行う。保育料・保育時間や親の労働時間・年間所得、子どもの人数などに応じて保育手当が国から給付される。低所得者やひとり親家庭には割増し支給される。

なお、2012年から2013年にかけてこの親への国庫補助の割合が大幅に変更され、一定以上の収入のある場合は補助金がゼロになり、保障される保育時間数も変わる。

第3に、保育施設の経費を政府・雇用主・利用者の三者が負担することを基本に置き、雇用主に対しても保育料の負担を義務付けたことである。それまでは、労働協約で従業員に対して保育料を補助する規定をもつ企業もあったが、その規定の有無による企業負担の格差が大きかった。この法律で、保育料の負担を義務付けたが、自主的に支払うことを拒否する企業も少なくなかった。そこで、2007年の法改正では、雇用主は例外なく保育助成金を国家に納付する方式に変更した。納付額は、保育料の3分の1を雇用主が負担するという原則に見合う形で設定された。

第4に、各保育施設には保護者委員会の設置を義務付けたことである。その委員会で、保護者は保育時間・保育料金・施設の衛生管理などについて意見を申し述べることができ、施設側はこれを尊重する必要があるとされている。

オランダでは親は利用する保育施設を選択できる。ただし、親が国からの保育助成金を受け取るには、自治体に登録している認可保育所に子どもを預けている場合に限られる。保育所として認可されるには、保育法で規定された様々な条件を満たす必要がある。このように保育法では、「親の視線と選択」（水島治郎 2014）を基本に置きながら、保育の質的保障が図られているのである。

5-2 保育の実態

公的保育施設数と自宅からの距離

2005年の保育法により、公的保育施設は増加した。オランダの保育施設数の推移をみると、2009年から2012年の間に新しい保育施設が2400箇所も開設された。ところが、2013年には50箇所以上が閉鎖され、6200箇所となっている。平均すると、自分の家から3km内に選択できる15箇所の保育施設があり、自宅からもっとも近い保育施設は平均900メートルとなっている(CBS, StartLine 2014)。

保育施設の利用状況

オランダ統計局 CBS の「Dutch use childcare more than other EU countries」(2016)の資料によると、オランダの保育施設の利用率は、3歳児以下の乳幼児では2003年には29.5%に過ぎなかったが、保育法施行を経て2010年には61%に上昇する。さらに2014年には77%になる。同年に、デンマークは70%、スウェーデンは58%で、他のEU諸国と比較しても利用率は非常に高い。スウェーデンでは、「利用なし」が42%となっているが、それは1年半の有給の育児休業が国レベルで保障され、父母が乳児を家庭で見ることが一般的なためである。一方オランダでは、ほとんどの職場で育児休業が無給扱いであるために、産後休暇終了後は育児休業を完全に取得する人は少なく、短時間でも就労し、保育施設を利用する人が多くなっている。

3歳児以下の保育施設の利用の内訳を見ると、オランダでは「フォーマル保育(formal childcare)のみ」⁽²⁾の割合はわずか13%であり、「フォーマル保育と他のタイプの併用」が32%、「他のタイプのみ」が32%となっている。デンマークやスウェーデンでは、保育施設利用では「フォーマル保育」が9割以上を占めているのに対して、オランダでは公的保育所のみの利用者は非常に少なく、「他のタイプ」に分類されている祖父母を中心にしたインフォーマル保育が多く活用されている。しかも、オランダでは保育時間は短く、1週間当たりの「フォーマル保育」利用時間をみると、乳幼児の87%が「1~29時間」であり、「30時間以上」預けられている乳幼児は13%に過ぎない(スウェーデンでは、「1~29時間」は34%で、「30時間以上」が66%を占める)。「他のタイプ」ではさらに「1~29時間」の割合が89%と高くなっている(CBS, StartLine 2016)。

12歳未満の子どもをもつ家庭を対象にした2005年の調査でも、「デイケアセンター・保育所・学童保育・登録保育士」などの公的保育は14%に留まり、「有料ベビーシッター、私設保育所」の民間保育が5%、「友人・親戚に依頼しての無償保育」が21%である。「保育施設を利用しない」が60%を占める。さらに、保育施設の利用頻度を見ると、週に5日利用する親は少ない。「4日以上」の比率は10%以下で、「2日」が43%と最も多く、「3日」が27%、「1日」が19%となっている。1週間の利用合計時間数では、「1~11時間」が最も多く40%を占め、「12~19時間」が28%、「20~27時間」が20%、「28~34時間」が8%、「35時間以上」はわずか4

%に過ぎない（久保隆光 2007）。

以上のように、オランダでは0歳児から保育施設を利用する親が多いが、公的保育施設のみを利用している親が少なく、祖父母などのプライベートな保育も同時に活用されている。公的保育施設の利用は週2日か3日が多く、しかも週当たりの利用時間も9割弱が「27時間以下」を占め、保育時間も短い。

保育手当の支給金額の推移とその影響

国から補助される保育手当の平均金額は、2010年は5700ユーロであったが、保育手当規制の拡大により、次第に減額されていき、2011年には5300ユーロ、2012年には4500ユーロと減少する。それと並行して、親が保育費として支払った金額に対する保障割合も、2008年には81%であったが、2010年には77%、2011年は73%、2012年は68%と低下していく。この手当での受給者数も、2011年の53万7000人から2012年は3000人減る（CBS, StartLine 2013）。

保育手当金の規制強化と減額は公的保育利用状況に大きな影響をもたらし、私的な保育を含む別の選択肢を選ぶことで、費用のかかる公的保育から置き換える人が増えている。

デイ・ケアセンターの利用人数をみると、2008年～2011年には上昇していたが、2011年の0歳から3歳児の利用人数は32万2000人であったが、2013年には28万4000人と減少する。保育所の利用人数も2012年～2014年の間に7万2000人減少する（CBS, StartLine 2014, 2015）。

また、高い保育料は、幼児の公的保育の利用時間の減少をもたらす。2011年の保育所の利用平均時間は年1200時間であったが、2012年にはそれが100時間減少して1100時間になる。学童保育に関しても、前年度比で9%減少する（CBS, StartLine 2013）。

以上のようにオランダでは、2005年の保育法により公的保育施設の利用割合は増加するものの、それと併用して自らの家庭や親戚の家や友人宅での家庭保育も多く行われている。この間の女性に労働参加率は上昇するが、その多くはパートタイム雇用であり、全日制保育施設に預けているフルタイム雇用女性は現在でも少ない。2012年以降の保育手当の規制の強化や支給金額の減額により、さらに公的保育施設の利用頻度や時間は減少してきている。

考 察

雇用政策の2つの潮流

オランダの1980年代以降の労働法制と労使合意には、大まかには2つの潮流が存在する。1つ目の潮流は、正規・無期労働者の労働時間・場所における柔軟性（フレキシビリティ）である。それは、雇用の再配分による失業対策という経済的視点からの「ワッセナー合意」（1982年）、労働と家庭責任の調和というワーク・ファミリー・バランスの視点が加わった「パート勧告」（1994年）や「コンビネーション・シナリオ」（1996年）の答申、「テレワークに関する勧告」

(2003年)にみられる。法制上は、労働時間に長短による労働者の差別（つまりパート労働者への差別）を禁止する「労働時間差別禁止法」（1996年）、正規雇用労働者の労働時間の短縮や延長を要求する労働者の権利を認める（つまりフルタイム労働からパートタイム労働へ、その逆も可）「労働時間調整法」（2000年）で体现される。さらに、「フレキシブル・ワーク法」（2015年）では、従来の「労働時間の長さ」だけでなく、「働く時間帯」と「就業場所」の変更申請の権利が認められる。

第2の潮流は、企業の雇用の柔軟性とフレックス労働者の法的地位の改善（保障）を推進するフレキシキュリティの潮流である。これは、硬直的な解雇規制を緩和して、労働力の柔軟化を図るとともに、不安定である有期労働・呼び出し労働・派遣契約労働などのフレックスワークの法的地位を強化し、雇用の「柔軟性」と労働者の「保障」を同時に推進させ、労働市場での活性化と安定化を図るという流れである。それを体现しているのが「雇用の柔軟性と保障法」（1999年）で、①有期契約の回数と継続期間を規制する「拘束条項」、②派遣労働契約者の「26週ルール」とよばれる保護規定、③呼び出し労働者への3時間分の報酬保障、④労働契約や労働時間に關する法的推定規定、⑤契約解除と解雇規制、などが含まれている。

グローバル化や急速な技術革新の中、使用者側は次第に常用雇用を押さえ、フレックス雇用の採用を多くしている。労使は2013年に「社会的合意」を結び、フレックス雇用から常用雇用への転換促進をねらい、先の「雇用の柔軟性と保障法」を「雇用と保障法」（2014年）に改正し、常用雇用への転換までの期間を短縮する。

これらの潮流は、パートタイム労働者やフレックス労働者を増加させ、ワークシェアリングの拡大をもたらすと同時に、労働と家庭生活の調和に向けたワーク・ファミリー・バランス政策につながっていく。

オランダの雇用問題

オランダでは、パートタイム労働者は正社員であり、ただ週35時間以上働くフルタイム労働者よりも労働時間が短いだけであり、賃金・残業手当・ボーナス・企業年金・福利厚生・職場訓練の機会など処遇での差を設けてはならないとされている。労働者には労働時間を短縮あるいは延長する権利も認められ、ライフ・ステージの変化に応じて、仕事と家庭生活のウエイトを調整しながら、労働市場に継続して参加することが容易になっている。

一方、雇用調整弁として位置づけられているのが、有期雇用契約・派遣・呼び出しなどのフレックス労働である。このフレックス労働は使用者側からすると非常に便利な雇用形態であり、近年増加の一途を辿り、雇用者全体の3割を占めるようになってきている。しかしその身分は不安定で、非常に弱い立場にある。2009年の不況の時には、余剰人員としてフレックス労働者が最初に解雇された。前述した「雇用の柔軟性と保障法」や「雇用と保障法」で、労働者の権利保護が目指されているが、まだまだ不十分である。

フレックス労働者の中には、自発的な選択でなく、余儀なくその仕事に就いている人も少なくない。派遣労働者や有期契約の労働者が無期契約の正規雇用に移行するのは容易なことではない。正規・無期労働者の労働時間における柔軟性、仕事と家庭の調和を可能にしているのは、こうしたフレックス労働者の存在なのである。

子育て観とワーク・ファミリー・バランス

現在でも、女性の就業率は上昇しているが、パートタイムでの就労が圧倒的に多い。「コンベーション・シナリオ」の実態をみると、夫婦ともにパートタイムという組み合わせの世帯は6%に過ぎない。カップルの両方がフルタイム就労している人も少なく、その割合は1990年代から変化せず、2011年でも13.3%に留まっている。多くは妻=パート、夫=フルタイムの世帯である（中谷文美 2015）。

オランダでは、「子育ては女性が行うもの」という意識は根強く残っているが、しかし0歳児のいる女性の就労率はスウェーデンに比較すると非常に高い。それは、ほとんどの職場で育児休業が無給扱いであるためである。産後休暇終了後は育児休業を完全に取得することなく、家計補助のために、多くの女性はパートタイムで働いている。

一方オランダでは、公的保育所週5日利用している親が少ない。「家庭保育を良し」とする社会通念が公的保育所の整備・普及を遅らせ、保育所の利用料金は高く、公的保育施設の利用を抑制させ、祖父母や親族などによるプライベートな保育が活用されている。近年の保育手当金の規制強化と減額によって、そのプライベート保育の傾向は強まっている。

このようにオランダでは「家庭保育を重視」する子育て観が根底にあり、仕事と家庭生活のバランスを取るために、女性ではパートタイム雇用を選択することが多い。その背後には、無給の育児休業制度や公的保育所利用料金の高さなどの経済的要因も絡んでいる。

註

- (1) オランダは、一日の個人的ケアと余暇活動に使われる時間は15.9時間で3位（フランス16.4時間で1位、スペイン15.9時間で2位）、労働時間の指標では、わずか0.5%で2位である（OECDの国の平均は13%、ロシアが0.2%で1位を占める）。
- (2) このデータの「フォーマル保育」とは「正規保育（Kinderopvang）」を意味し、それには「登録許可された保育所（Kinderdagverblijf）」の他に「家庭的保育（Gastouderopvang）」が含まれる。また「他のタイプ」とは、オーペア、親戚や友人によるケアおよび無認可の保育施設を指す。

参考文献

- Cookies on Iamsterdam.com, 「The Netherland is the best country for work -life balance」 (<https://www.iamsterdam.com/en/business/news-and-insights/news/2018/the-netherlands-ranks-first-in-the-world-for-work-life-balance> 2018. 8. 17 取得).
- Buren N. V. 「オランダ労働概説」 (https://www.burenlegal.com/sites/default/files/usercontent/contentfiles/Memorandum_Dutch_Employment_Law_in_Japan.pdf, 2018. 8. 15 取得).
- CBS, StartLine, 2013 「Far less child care compensation paid in 2012」 (<https://www.cbs.nl> 2018. 11. 15 取

- 得).
- CBS, StartLine, 2014 「Fewe children in day care centres」 (<https://www.cbs.nl> 2018. 11. 15 取得).
- CBS, StartLine, 2015 「Number of Dutch children in child care facilities declined by 72 thousand between 2012 and 2014」 (<https://www.cbs.nl> 2018. 11. 15 取得).
- CBS, StartLine, 2016 「Dutch use childcare more than other EU countries」 (<https://www.cbs.nl> 2018. 11. 15 取得).
- Eurofound, 2010 「Netherlands : Flexible forms of work : ‘very atypical’ contractual arrangements」 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/netherlands-flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements> (2018. 11. 23. 取得).
- Dulk, Laura den, 2017, The Netherlands. Blum, S., Koslowski, A. and Moss, P., (eds.), 2017, International Review of Leave Policies and Research 2017, (http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports 2017. 5. 21 取得).
- エーベルト・フェアフルプ, 2010, 米津孝司・監訳「経済危機の中のオランダ労働法」『中央ロー・ジャーナル』中央大学法科大学院, 第7巻第2号, pp.21-31.
- Freeman, Richard B., 1998, “War of the Models : Which Labour Market Institutions for the 21st Century?”, *Labour Economics*, No.5, pp.1-24.
- アルヤン・カイザー, 2011 「オランダ：パートは『非正規』と見られない、フレキシブル雇用とのバランスが課題」, 『Business Labor Trend』2011. 4月号, PP.20-33.
- 権丈英子, 2006 「パートタイム社会オランダー賃金格差と既婚男女の就業選択」『社会政策学会誌』第16号, pp.104-118.
- 権丈英子, 2011 「オランダにおけるワーク・ライフ・バランスー労働時間と就業場所の柔軟性が高い社会」Rieti (経済産業研究所) pp.1-35 (<http://toshokan.jp/simple-opac/detail.pdf> 2012年5月1日取得).
- 権丈英子, 2018 「オランダの労働市場」『日本労働研究雑誌』pp.48-60 (<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/04/pdf/048-060.pdf> 2018年9月1日取得).
- 正木祐司・前田信彦, 2003 「オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働」『大原社会問題研究所雑誌』No.5358, pp.1-13.
- 紺野登, 2011 『幸せな小国オランダの知恵ー災害にも負けないイノベーション社会』PHP 新書 780, PHP 研究所.
- 久保隆光, 2007 「オランダにおける労働と家庭生活の調和」『商学研究論集』第27号, 明治大学大学院商学研究科, pp.1-21.
- 水島治雄, 2012 『反転する福祉国家ーオランダモデルの光と影』岩波書店.
- 水島治郎, 2014 「オランダ：社会的投資戦略への華麗なる転換？」『生活経済政策』No.214, pp.14-18.
- 長坂寿久, 2000 『オランダモデルー制度疲労なき成熟社会』日本経済新聞社.
- 中谷文美, 2015 『オランダ流のワーク・ライフ・バランスー「人生のラッシュアワー」を生き抜く人々の技法』世界思想社.
- 高橋美恵子, 2018 「スウェーデンにおける仕事と育児の両立支援施策の現状ー整備された労働環境と育児休業制度」『Business Labor Trend』2018.10., pp.27-33. (<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2018/10/026-033.pdf> 2018年12月1日取得)
- 谷紀子, 2008 「オランダにおける女性労働と育児支援政策」『京都社会学年報』第16号, pp.135-143.
- 大和田敢太, 2009 「オランダの労働法制改革におけるフレキシキュリティ理念と平等原則」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構, No.590, pp.25-34.
- リクルートワークス研究所, 2018 「フレキシブル・ワーク：欧米8カ国の働き方改革（政策・事例）オランダ編」『Works Report 2018』(http://www.works-i.com/pdf/180531_fw02_04nederland.pdf 2018. 10. 28, 取得).

善積：オランダにおけるワーク・ファミリー・バランス

付記

本稿は、『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』という研究課題名で行われている文部科学省の科学研究費助成事業（基盤研究（B）（一般）2016年度～2021年度、課題番号2430153、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）の一環として、筆者が行った研究の成果をまとめたものである。

2018年12月20日受理