

# オランダのワーク・ファミリー・バランスの実践

善 積 京 子

## Practice of Work-Family Balance in the Netherlands

Kyoko YOSHIZUMI

### 要 約

オランダは、ライフステージに合わせてパートタイムでもフルタイムでも働くことができる柔軟な働き方が可能な社会、ワーク・ライフ・バランスの良い社会と世界的に高く評価されている。本稿では、多様な家族・就労タイプの人へのインタビューを通じて、こうした評価を裏付けるとともに、オランダのワーク・ファミリー・バランス政策の問題点や課題を明らかにする。

第1章では、雇用形態別に16人の対象者の就業状況から、①多くのケースで契約労働時間よりも実際は長時間働く、②労働者の申し出で契約労働時間を容易に変更可能、③キャリア維持のために、28時間以上のパートタイムが多い、④働く時間帯や場所に関する柔軟性が高く、仕事は成果で評価され、⑤キャリア志向性が強く、転職が多い、という特徴がある。第2章では、家族タイプ別に、家庭生活時間の過ごし方、仕事と家庭生活のバランスの取り方を捉える。小さい子どものいる家族では、親は勤務時間を調整しないながら送り迎えを分担し、遅くとも夕食時間に間に合うように帰宅。子どものいないカップルでは、それぞれ別々の生活リズムをもっている。第3章では子どもの誕生による働き方の変化をみる。多くの女性は勤務日を5日から4日に、労働時間をフルタイムから32時間に減らす。多くの男性は労働日数や時間は不変であるが、帰宅時間を早めて自宅で仕事をする。第4章では、保育所や学童保育の利用状況とその背景を分析。保育所は「他の子どもとの交流」の面で評価しつつ、家庭保育はリラックスできて良いとみなし、保育所に週5日預けることに否定的である。生後3カ月から預けることに対しては「早すぎる」と思っているが、キャリアの面から「仕方がない」と受けとめられている。

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、柔軟な働き方、多様な家族タイプ、キャリア志向、家庭生活時間

## はじめに

私の属しているワーク・ファミリー・バランス国際比較研究会では<sup>(1)</sup>、働き方が多様化する中で、就労者とその家族のウェルビーイングを高めるために、日本の国・企業・地域が取り組むべきワーク・ファミリー・バランス（WFB）の課題はいかなるものか、また市民は WFB に向けたケイパビリティ（capability）をいかに構築すべきかを探究するために、これまでスウェーデン・オランダ・ドイツにおける WFB の取り組みと人びとの実践のあり方を現地でインタビュー調査を行ってきた。本稿は、オランダにおける個人に対するインタビュー調査の成果の一部をまとめたものである。

家族ライフスタイルや職種の違いによって、仕事と家庭生活のバランスの取り方がどのように異なっているかを把握するために、まずはインタビューする対象者の条件を選定した。子どものいる異性カップル世帯については、職種がホワイトカラーの人とブルーカラーの人から男女を選ぶことにした（計4名）。さらに、子どものいない異性カップル世帯の男女（計2名）、同性カップル世帯の男女＝ゲイカップルとレズビアンカップル（計2名）、ひとり親の男女＝シングル・ファーザーとシングル・マザー（計2名）に、インタビューすることを計画し（合計10名）、オランダの現地コーディネーターを通じて、これに該当する人に調査協力を依頼した。調査協力の承諾が得られた対象者には、事前アンケート調査を行った上で、2018年9月に現地で半構造的（Semi-structured）インタビュー調査を実施した。さらに同様の手法を用いて、2019年8月～9月に追加的に異性カップル世帯の男女各3名（子ども有・ホワイトカラー）にインタビュー調査を行った。

表1は、そのインタビューケースの対象者およびパートナーの属性、就労状況、同棲・婚姻歴、子どもの人数・年齢をまとめたものである。〈ケース1〉から〈ケース10〉は2018年に、〈ケース11〉から〈ケース16〉は2019年に、行ったものである。なお、子どもの年齢はインタビュー実施時点のものである<sup>(2)</sup>。

OECD の『より良い暮らし指標（Better Life Index）』の、①食事・睡眠・余暇活動などに使った時間と②週50時間以上働く雇用者の割合から測定される「ワーク・ライフ・バランス達成度」で、オランダは2017年にトップになっている。オランダでは、パートタイム就労も正規の雇用として扱い、労働時間選択の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。オランダは、ライフステージに合わせてパートタイムでもフルタイムでも働くことができる柔軟な働き方が可能な社会である、と高く評価し紹介されている（中谷文美2015、善積京子2019）。

本稿は、オランダで働く多様な家族タイプの人へのインタビューを通じて、こうした評価を裏付けるとともに、オランダのワーク・ファミリー・バランス政策の問題点や課題を明らかにする

表1 インタビュー対象者およびパートナーの属性、就労状況、同棲・婚姻歴、子ども人数・年齢

ケース番号 (ケースのタイプ)	対象者/ パートナー別	性別	出生年	学歴	就労状況(週)				同棲・ 婚姻歴	子ども人数		
					雇用形態	職種	契約時間	契約日数			実労働時間	年取*
ケース1 (ホワイトカラー男性)	対象者	男性	1984	大学院博士	正規短期契約	大学研究者	38時間	5日間	40時間	4	同棲1年、 結婚6年	2人(娘3歳、息 子11カ月)
ケース2 (ホワイトカラー女性)	対象者	女性	1979	大学院博士	民間正規雇用	プロジェクトマネージャー	32時間	4日間	32時間?	4	同棲10年	2人(娘8歳、息 子3歳)
	対象者	女性	1978	大学	民間正規雇用	臨床心理士	28時間	3日or 4日	28時間	5		
ケース3 (ブルーカラー男性)	対象者	男性	1981	大学	半政府正規雇用	ソシヤルワーカー	32時間	4日間	32時間	5	離婚、現在 同棲1年	2人(娘19歳、連れ 子13歳)
	対象者	女性	1972	中等職業学校	自営	運転手	なし	なし	60時間	不明		
ケース4 (ブルーカラー女性)	対象者	女性	1980	中等職業学校	民間正規雇用	環境関連作業員	24時間	5日間	36時間	2	同棲5年、 結婚12年	3人(娘11・9・6 歳)
	対象者	男性	1979	中等職業学校	民間正規雇用	介護士	36時間	4日間	28時間	2		
ケース5 (子なしカップル)	対象者	男性	1985	大学院修士	民間正規雇用	建築作業員	40時間	5日間	40時間?	6	同棲1年	なし
	対象者	女性	1983	大学院修士	派遣	新聞記者	なし	なし	35時間	3		
ケース6 (子なしカップル)	対象者	女性	1986	大学院修士	民間正規雇用	弁護士	40時間	5日間	65時間	8	同棲11年	なし
	対象者	男性	1987	大学院修士	民間正規雇用	レストラン調理師	40時間	4日間	48時間	2		
ケース7 (同性カップル)	対象者	男性	1978	大学院修士	フリーランス	ジャーナリスト・講師	なし	なし	50時間?	4	結婚16年	なし
	対象者	女性	1969	大学院修士	民間正規雇用	ナイトクラブ支配人	なし	5日	40時間	2		
ケース8 (同性カップル)	対象者	女性	1979	大学	正規短期契約	言語研究者	なし	なし	40時間	4	結婚12年	3人(娘8歳・双 子4歳)
	対象者	女性	1976	大学院修士	民間正規雇用	訓練校マネージャー	24時間	3日間	24時間+副業	6		
ケース9 (ひとり親)	対象者	男性	1968	独学	フリーランス	法律部門	40時間	5日間	40時間	9	同棲12年 後、離別	2人(娘8歳・息 子6歳)
ケース10 (ひとり親)	対象者	女性	1981	大学院修士	公務員正規雇用	詩人・作家・講師	なし	なし	60時間	2	なし	1人(娘1歳)
ケース11 (ホワイトカラー女性)	対象者	女性	1977	大学	公務員正規雇用	小学校教員	32時間	4日間	36~40時間	4	結婚14年	2人(息子11歳、 娘8歳)
	対象者	男性	1975	大学院修士	公務員正規雇用	警察・指紋鑑定	32時間	4日間	33時間	3		
ケース12 (ホワイトカラー女性)	対象者	女性	1972	大学	民間正規雇用	統計	32時間	4日間	40時間	4	結婚24年	3人(息子13歳、 娘10・6歳)
	対象者	男性	1970	大学	民間正規雇用	広報部長	36時間	4日間	40時間	8		
ケース13 (ホワイトカラー男性)	対象者	男性	1971	大学	民間正規雇用	管理職	42時間	5日間	50時間	10	同棲13年、 結婚2年	2人(娘11歳、息 子8歳)
	対象者	女性	1976	大学	民間正規雇用	経営管理職	40時間	5日間	50時間	7		
ケース14 (ホワイトカラー男性)	対象者	男性	1972	大学	民間正規雇用	弁護士	32時間	4日間	40時間	7	同棲17年	3人(娘13歳、息 子10歳、娘8歳)
	対象者	女性	1974	大学	自営	建築コンサルタント	なし	5日(以前)40時間(以前)	40時間(以前)	7		
ケース15 (ホワイトカラー男性)	対象者	男性	1974	大学	民間正規雇用	管理職	36時間	4日間	40時間?	7	同棲19年	2人(娘8・6歳)
	対象者	女性	1975	大学	民間正規雇用	専門技術職	なし	7日間	50時間	8		
ケース16 (ホワイトカラー女性)	対象者	女性	1971	大学修士	民間正規雇用	管理職	36時間	4日間	副業あり	8	結婚14年	3人(娘13・11・ 7歳)
	対象者	男性	1974	大学修士	民間正規雇用	経営管理職	なし	5日間	55時間	10		
	対象者	男性	1974	大学修士	民間正規雇用	管理職	なし	5日間	55時間	10		

\*年取 ①17,300ユーロ未満、②17,300ユーロ~22,599ユーロ、③22,600ユーロ~28,699ユーロ、④28,700ユーロ~36,399ユーロ、⑤36,400ユーロ~45,799ユーロ、⑥45,800ユーロ~56,699ユーロ、⑦56,700ユーロ~69,799ユーロ、⑧69,800ユーロ~87,299ユーロ、⑨87,300ユーロ~115,399ユーロ、⑩115,400ユーロ以上

ことを目的としている。

## 1. 雇用形態別にみた就労状況

オランダでは、パートタイム労働者は正社員であり、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、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ている。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と言われている。一方、雇用調整弁として位置づけられている有期雇用契約・派遣・呼び出しなどのフレックス労働は、近年増加の一途を辿っているが、その身分は不安定で非常に弱い立場にある。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と報告されている（善積京子 2019、権丈英子 2018、アルヤン・カイザー 2011）。

本章では、まず雇用形態別にオランダでインタビューした16人の対象者の就業状態を概観した上で、その情報をもとにオランダの雇用状況の特徴について捉える（表1参照）。

### 1-1 正規無期限雇用

#### 公務員

〈ケース11〉女性、結婚14年目、子ども2人（息子11歳、娘8歳）

警察・法医学研究所の職員、契約週労働時間 32時間・4日、実労働時間 33時間

Kさんは、オランダ警察の法医学研究所の職員として、21年前から務める。犯罪の現場にあった指紋を検出して調べる指紋部門に所属する。

息子は大きいので自分のことはできるが、娘の学校の送り迎え、学童保育の迎えをしなければならず、仕事や家事・育児でいつも忙しい。バランスを取るために、今年の夏期休暇に入る前に、一週間の契約労働時間を36時間から32時間にしてもらい、勤務日数も週5日から4日に減らす。

現在自分がおかれている仕事状況を尋ねると、「今も理想的でない。殺人事件などがあると、やるべき仕事がいっぱいあり、それで苛立つことがある。子どもに関しても、お誕生日会などいろいろなアクティビティがあって、とても大変だ。本来は、労働時間はもっと少ない方が良く思っている。32時間契約になっても、誰か代わってくれる人の補充はない。結局、同じ仕事を短くなった労働時間内でしなければならない」とのことであったが、「もうやっつけていけないと私が思ったら、上司に言う。そうすれば上司はきっともう一人、人を入れてくれると思う」と、上司との交渉によって労働環境を変えることは可能であるという感触をもっている。

テレワークに関しては、「家への持ち帰りの仕事の量も、以前とあまり変わらない。家でできることは、報告書を書くことや大学の実習生の論文を見たりすること。子どもが病気で家にいる時には、そのような仕事をする。定期的に決まった曜日に家庭ですると決めているわけでない。もしも、私がそうしたいならば、それも上司の許可を得て可能だ」とのことであった。

労働時間については、「本来は、労働時間はもっと少ない方が良い」と言いながらも、「労働時間をさらに減らすと、今の能力・技術を生かせなくなるので、今のままで良い」という発言をした後に、「今の状態は子どもにとって良いと思う。でも、子どもが大きくなれば、36時間に戻したい」とも語っている。

以上のように上司と交渉し、契約労働時間を36時間から32時間に減らしてもらおうが、補充スタッフはなく、これまでと仕事量には変わりはない。結局、Kさんが努力して効率よく時間内で仕事を終わらせるしかないが、「もうやっていけない」状態になれば上司と交渉して改善してもらおうという。また、労働時間をこれ以上減らすとキャリア面で支障が出ると認識している。

〈ケース10〉女性、ひとり親、子ども1人（娘18カ月）

小学校教諭、契約週労働時間32時間・4日、実労働時間36～40時間

Jさんは、子どもが好きで、モンテッソーリの教育方針をとる公立の小学校に教諭として11年間勤務し、現在は6歳から9歳までの合同クラスを担当している。音楽や体育などの特別な授業は専門の先生がいて、それは時間割が決まっているが、その他は定められた時間割はなく、「子どもは1日の大部分の時間は自分で決めたことを自分でやるっていうスタイルなので、私が子どもの間を歩いてちゃんとうまくいっているかなと様子を見る」という感じで授業を進めている。生徒は8時半から8時45分の間に登校し、3時に下校する。Jさんは週4日・32時間の労働契約で働き、学校は月曜日から金曜日まで5日制なので、残りの1日は別の同僚が授業を担当する。Jさんはクラスの責任として、保護者面談などの付属的な仕事も担い、その同僚はその日以外は他の仕事をしている。

Jさんは実際には35時間から40時間働く週もあり、契約時間以上に働いているという。家でも仕事をしており、学校の休みの日にも行って、教育監査への報告書や子どものアルバム作成など、普段生徒が居てできないことをしている。

Jさんに、今の働き方について意見を求めると、小学校の先生の負担が大きく、契約時間内でも仕事を終えることができない実態について、次のように語る。

現在のオランダの状況として、小学校の先生の負担が大きくて、誰も契約時間内に収まっている人はいない。みんな残業している。（それは、仕様がいないがないということですか？）そうですね。基本的には学校は土日お休みですが、同僚とのメールのやり取りや授業の準備

で時間に費やしたりしている。しかし、私の場合は子どもが生まれてから、休みを取ることが以前よりできるようになりました。

仕事は楽しいと思っているし、全体的には満足だけれども、やっぱりすごく重労働というか負担は大きい。子どもがいると大変です。それで、職場を出たらもう終わりっていう、そういう仕事だったらいいなどはときどき思います。教育をやっていると本当に絶対に残業があります。学校の先生はいつも生徒と一緒にだから、自分の時間とか、ゆっくりできる時間が少ない。やろうと思えば幾らでもすることがあるので、生徒のためにもっと良くしたいと思い、自分が休める時間がなくなっていくのです。

日本でも学校教員の残業労働時間の多さが社会問題となっているが、オランダでも小学校教員はみんな契約時間よりもずっと多く働いているとJさんは指摘している。次の民間企業で働いているケースをみると、契約時間以上に働いている状態は一般的にみられる現象のようである。

#### 大手民間企業勤務

〈ケース13〉男性、同棲13年・2年前に結婚、子ども（娘11歳、息子8歳）

大手コンサルタント会社、契約週労働時間 40時間・5日、実働労働時間 50時間

Mさんは、大手マーケティング・コンサルタント会社に週40時間・5日の労働契約で働く。入社5年目で、現在、宣伝部で新しいクライアント開拓の責任者である。月曜日から金曜日まで、一応、9時から5時30分の勤務であるが、実際は夕食後や週末も仕事をしている。会社に出勤し、そこでクライアントと話すこともあるが、自宅から電話でクライアントと話をして、直接クライアントの所に行くこともある。会社のあるA市は、アムステルダム方向と反対の所にある。自宅がA市とアムステルダムと中間の地点にある。だから、アムステルダムでクライアントと打ち合わせをした時は、会社に行かず、自宅で仕事をしている。

その点に関して、Mさんは「労働の場所は自由であるが、結果を出さないといけない」ことを強調する。成果を上げることが何よりも重要視され、到達目標が決められていて、それを充たす必要がある。個人の目標でなく、会社全体の目標とグループでの目標で、毎月、今売り上げがどうなっているかをグループで話しあっている。自宅にいる時にもクライアントから電話がかかってくることが多いが、Mさんは「それを負担になっていない」という。休暇中にも、時々クライアントが「休暇中」であることを知らなくて電話をかけてくることもある。その場合には、休暇中であることを伝え、同僚の誰に電話すればよいかを伝えていたとのことである。

Mさんの場合も、契約労働時間よりも実労働時間が長い。前述の2ケースと違って労働の場所がかなり自由である。自宅で仕事することも可能であるが、一方、クライアントの携帯電話からの問い合わせに家庭に居ても応じる必要があり、仕事時間と家庭生活時間の区別が付き

くくなっている。しかしながら、Mさん自身は、現在の仕事状況に満足しているとのことであった。

〈ケース 12〉女性、結婚 24 年、子ども 3 人（息子 13 歳・娘 10・6 歳）

紙繊維会社部長、契約週労働時間 36 時間・4 日、実労働時間 40 時間

Lさんは、紙繊維会社に入社して20年経過し、現在は広報部長を務めている。仕事内容は、①会社の新しい戦略的な商品の市場開拓、②会社の売買・合併、③4万人の社員への広報、④110カ国の支店長との連絡・調整などである。労働契約時間はこれまでは週32時間であったが、最近に週36時間に変更してもらう。この変更に関してLさんは、「実際は40時間働いており、32時間契約では8時間はただ働きになっていた。その部分を少しでも払って欲しいと思った。プロジェクトは長期的なもので（労働時間を短縮できないので）、だから契約で労働時間を延長した」と説明する。

Lさんは正式には週4日勤務であるが、実際は仕事で出張することも多く、オフィス・自宅・出張を組み合わせ働き、木曜日と月曜日は出勤せずに自宅で仕事をしている。この形態での働き方は3年前からで、このポジションに就いた時に会社と合意したものである。自宅で仕事をするに関して、Lさんは次のように述べる。

私の仕事の場合は、仕事さえすれば、どこで仕事してもよい。それは一般的な「テレワーク」ではない。自宅でどれほどの時間仕事しているかを誰もチェックしない。上司は、私が週のうち2日は会社に来ないが、家で仕事はしていると思っている。私は誰にも報告する必要もない。一方、コンサルタントのような形で契約している派遣の人たちは、きちんと報告しなければならない。

Lさんは、「実際的には40時間というフルタイムの働き方をしているので、会社にとっても都合がよく、win, winの関係である」と説明する。今は子どもたちが学校に行っている段階なので、今のポストはとても流動的な勤務時間が認められているので（朝、子どもを送って行って遅れたり、行事に参加したりできる）、実質40時間働いていても、働き方に満足している。だが将来的には、実質的に36時間で週4日の仕事をしたいと思っている。

このケースの場合も、契約労働時間よりも実際の労働時間が長い。しかし、勤務時間や場所は流動的であり、仕事の成果で評価されており、働き方に満足している。

〈ケース15〉男性、同棲19年、子ども2人（娘8・6歳）

建設会社の現場監督、4週間週7日働き、4週間休日

Oさんは、北海油田や天然ガスのパイプラインやケーブルの設置工場の現場監督として働く。Oさんの下には50人の部下（クルー）がいる。オランダ人だけでなく、フィリピン人・イギリス人・バルト諸国の人もいる国際的なクルーである。4週間働き、4週間休日がある。その繰り返しである。現場にいるときは、1日に12時間～15時間、週7日間働く。4週間の休みの期間は自宅でも旅行でも、どこに居ても良い。

現場での仕事は12時間で終わらないこともある。寝るところは2階で、事務所が1階なので、5分かからない。すごく忙しい時はもっと仕事をしている。船には48人のクルーメンバー、クライアントが3名から4名乗船している。コックは2名、下働きの人もいる。ホテルのようで、掃除の人もいる。海上に浮かんでいる大型船で働いている時は、家事の事や掃除、子どもの事も何も考えないで、仕事に集中している。

Oさんの場合は、海外の現場監督の仕事で、週7日を4週間働き、その後4週間の休日という、変則的な勤務体制で働いている。

〈ケース16〉女性、結婚14年、子ども3人（娘13・11・7歳）

電器製造会社の管理職、契約労働時間なし・5日、実労働時間55時間

Pさんは、オランダの電器製造会社に16年前に入社し、現在はグローバル・マーケティング部門のリーダーを務める。仕事内容は、主に①家庭用品での新商品の市場ニード調査、②グローバルな宣伝方法の決定、③輸出先の国の実状調査などである。5年前から幹部契約になり、契約労働時間はなくなり、労働時間は柔軟に自分で決められるようになる。Pさんは、「今の自分の働き方に関しては、成果を出している限り文句は言われず、多くの自由があるので満足している。自由であることは責任が伴うが、その責任も自分が取るという方法は自分の性格に合っている」と言う。

Pさんのように管理職になると契約労働時間もなく、働く場所も含めて、働き方はかなり自由度が増す。しかしながら、求められる成果は大きく、それに応えるために以前の契約時間よりも実際は長時間働いている。

#### 民間・パートタイム雇用

〈ケース2〉女性、同棲10年、子ども2人（娘8歳・息子3歳）

臨床心理士、契約週労働時間 28時間・隔週3日と4日、実労働時間28時間



Bさんは、臨床心理士の正規職員として、精神疾患により働くことができない患者をサポートする民間機関に1年6カ月前から働く。契約は週28時間のパートタイムで、隔週で3日と4日の週がある。今は、自宅でパソコンを見たりしないで、28時間ぴったりの仕事をしている。以前は、求職中の人を援助するプログラム開発会社に面白い仕事をもらうために、週4日・32時間契約で働いていた。しかし、同僚が辞め、その補充がなく、自分一人で仕事を抱えなければならなかった。「どうにかしてほしい」とマネージャーに訴えたが、何もしてくれず、仕事に忙殺され、ついにBさんは「バーンアウト」してしまう。Bさんの場合は、会社を病気で休職していた時に、運よくBさんへ今の機関から誘いがあった。Bさんはその事情を次のように語っている。

今が理想的な働き方だと思う。前の職場から移って、労働時間は28時間に減ったのに、収入は同じで満足している。32時間で働いていた時も勉強を欠かさず、知識やネットワークも増やす努力をしてきた。今の所で働かないかと誘ってくれた人は、私について何ができるかをよく知っている。将来的には、32時間に戻る可能性はある。しかし、今は、家族や子どもを大切にしたい。下の子どもが学校に行くようになれば、次のことを考えたい。

Bさんの場合は、労働時間が減少したにも関わらず、給与は同じ程度もらえている。それは勉強を怠らず、専門知識を身につけてきた成果であると認識している。ここでは週3日以下の勤務では興味深い仕事がもらえないので、週28時間の勤務は保持したいと思っている。ただ今後、フレキシブルな働き方がしたいと願っている。「現在の仕事先では、勤務時間の9時から17時までずっと職場にいないといけない。家庭でも仕事できるようにしたい。多くの企業がフレックスタイムやテレワークを採用し、家でも仕事ができるようになっているが、現在私が働いている機関の組織は古く、それができないので不満だ」とのことである。

オランダでは、転職しながらキャリア・アップを狙う人が多い。Bさんも労働時間を短縮させながらそれに成功したひとりである。しかし、働き方に関しては不満を抱いている。近年、勤務時間帯や就労場所に関して「柔軟な働き方」を求める声が強まっている。人々が望む「良い職場」の条件に、フレックスタイムやテレワーク導入などがある。

このケースでは現在の週28時間の職場では、それより短い労働時間・日数では「興味深い仕事がもらえない」と語るが、前職では、同じパートであっても「32時間以上」か「32時間未満」かで、キャリア形成の面では、大きな違いがあると認識されていた。

〈ケース4〉女性、結婚12年目、子ども3人（娘11歳・9歳・6歳）

ホームヘルパー、契約週労働時間 24時間・4日、実労働時間 28時間

Dさんは、12年前から介護組織に雇われて、チームを組んで介護士として働いている。契約では週に24時間、4日間であるが、実際には28時間働く。Dさんは、医療的な勉強をもっとしたくて、現在学校に通い、1年が終わったところで、その学校を修了するには、週8時間の研修が必要である。そのために、ホームヘルパーとして20時間働いた上で、研修として4時間働き（その分も給与が出る）、不足する4時間分の研修は、自分の自由時間を使って行っている。資格取得は、自分の向上心を充たすためであると同時に、同じ職場にいても肩書きやランクが上がり、給与も上がることに繋がる。

自転車でクライアントの家に行き、着替えを手伝ったり、薬を飲ませたりなどの手助けをする。朝のシフトの時は7時半から12時半まで、夜シフトの時は17時から23時まで働く。各家庭によって介護の内容は違っており、15分から1時間ぐらい居る。Dさんの分担のケース数は、朝は8世帯から10世帯で、夜は16世帯から20世帯である。夜は自転車で10kmほど走ることが多い。電気自転車であるが、雨の日は大変とのことである。

オランダでは現在ホームヘルパーのスタッフは不足している。数年前にコスト削減で、散歩やお話したりする午後からの社交の時間が削られ、朝の身支度と夜の薬などの仕事だけになり、仕事に魅力がなくなったことも一因としてあるが、それ以上に、一日に8時間のフルタイムで働けなくなったことが影響している。Dさんの職場も週28時間以上の仕事はもらえない。そのために、フルタイムで働きたい人は、病院など医療の分野に就職している。

日本では慢性的な介護者不足状態が続いている。一方オランダでも、ホームヘルパーのスタッフは不足しているが、その背景要因は異なっているようだ。オランダでは「週28時間以上の仕事はもらえない」ことがネックになっているとのことである。先のBさんと同様に、Dさんもキャリア・アップをねらって学校に通い資格取得の勉強をしている。

## 飲食店の正規雇用

〈ケース6〉女性、同棲11年目、子どもなし

レストランの調理師、契約週労働時間40時間・4日、実労働時間48時間

Fさんは、イタリアンレストランでコックとして2年前から働く。働く曜日は週によって違う。調理場だけで10人のスタッフがいて、同時に働く人数は5人。シェフが10人分のシフトを作る。6週間前に自分のシフトが出る。この日は働けないとシェフに申告すると、それは考慮してくれ、希望はほぼ通る。日曜日はお店の定休日では働かない。契約では働く時間は40時間で、週4日、1日10時間になっているが、実際にはほぼ48時間働いている。昼の12時45分から働き、夜の11時45分までの勤務ということになっているが、深夜の1時に終わる時も多い。大体スタンダードに12時間働いている。しかし給与は1日10時間分しか支払われず、2時間分は未払い。

Fさんは、今の職場は全体的には満足しているが、残業手当がないことに不満をもち、また、もっと効率よく働き、早く帰宅したいと思っている。これに関して、次のように事情を説明する。

残業手当がないことによって、途中で休憩をとったりして、スタッフはゆっくり働くようになる。私はもっと早く効率的に働いて、残業手当も出るようになって欲しいのに、現在では、他のスタッフはゆったりゆっくり働くのが快適になってしまっている。そうすると、オーナーに「なぜ残業手当が出ないんだ」と文句を言うと、向こうから「そんなこと言うなら、もっと早く効率的に働いてくれ」という答えが返ってきそうなので、残業手当を要求できない雰囲気にはなっている。

週8時間分の残業手当がなく、Fさんは不満を抱いている。しかしながら、6週間前に自分のシフトが示され、都合が悪ければシェフに申告すれば、自分の希望がほぼ通る状態なので、その点では満足している。

〈ケース7〉男性、ゲイカップル、結婚16年目、子どもなし

ゲイナイトクラブ支配人、契約週労働時間38時間・5日、実労働時間40時間

現在働いているゲイのナイトクラブには、8年前にクローク係として働き初め、バーテンダー、フロアマネジャーになって、ようやく今支配人になる。Gさんが契約している労働時間は38時間で、実際には大体週4日半くらい働いている。週によっては、それよりも多い時もあるが、残業手当は出ない。ただし、残業した時間はバケーションとして返上される。

働く時間帯は基本的には自分で自由に決められるが、実際に働く時間には変動がある。Gさんは、ゲストとかミーティングがあるかどうかによっても変わってくると言う。例えば、今日は仕事を10時に開始して、まずeメールをたくさん送る。それからスポーツをする。夜8時からはスタッフとミーティングが2時間くらいある。外部の人と会ったりすることも多い。カジュアルなミーティングだったり、何か決断しなければならないような堅いミーティングだったりする。毎週火曜日は会計の日と決めていて、金庫を開けてお金を数える作業で一日費やす。

企業で働いている場合は、朝の9時から夕方5時までの間で連絡を受けたりする。しかし、Gさんの場合は、従業員やクライアントからいつ連絡がくるかわからない。自分が店の責任者なので、その都度、自分自身の判断が必要になってくる。「いつどんな時にも連絡がくる可能性があるので、そのための心の準備が必要。自分の勤務時間以外に連絡がくることもあり、そういう意味で残業が多くなる」と説明される。

ナイトクラブの平日の営業時間は夜の20時から25時まで、週末は22時から朝方の6時まで

オープンしている。Gさんがいなくてもうまくいくように、フロアマネジャーに指示して、Gさんがゲストを迎えるみたいなイベントの時はそこに居る必要があり、従業員が病気で出勤できない時も代わりに入ることもある。Gさんは、「私の仕事の中ですごく重要なことは、私が店に顔を見せるといふか、そこにいることが大事なのだ」と語る。

前のケースと同様に、労働時間が深夜に及ぶ。残業手当が出ないことも同じである。ただ、Gさんの場合は、「残業した時間はバケーションとして返上される」という点が違うところである。

## 1-2 フレックスワーク

### 正規短期雇用

〈ケース1〉男性、同棲1年、結婚6年目、子ども2人（娘3歳・息子11カ月）  
 大学研究者、契約期間3年、契約週労働時間38時間・5日、実労働時間40時間

Aさんは、大学院に在籍して博士号をとり、R大学の研究員としてヨーロッパのプロジェクトに2年6か月間関わる。このプロジェクト自体は5年間続くが、Aさんの契約期間は3年で、あと半年で切れてしまう。そのために、今は次の仕事を探している状態である。現在の雇用契約は38時間であるが、実際は40時間働いている。有給休暇があるが、それと別に、このオーバーしている2時間は休暇用に貯めている。

一般的なオランダでのプロジェクトでは労働時間について申請や報告は入らないが、Aさんの場合はヨーロッパのプロジェクトなので、労働時間の記録が欲しいと言われ、毎月自宅や大学での労働時間を報告している。「仕事自体は楽しく、フレキシブルに働けることに満足している。ただ、契約が短期であることが最大の不満点としてある」と語っている。

〈ケース8〉女性、レズビアン・カップル、結婚12年目、子ども3人（娘8歳・4歳双子）  
 職業訓練校マネージャー、契約1年、契約週労働時間24時間・3日、  
 実労働時間24時間

Hさんは、青少年のためのソーシャルワーカーの責任者として13年間フルタイム勤務で働いていた。学校に行かない、仕事に就けない、犯罪的な事に関与してしまったなど、問題のある若者を指導する仕事をしていた。そこを最近辞め、先週の月曜日から新しい職業訓練校の生徒たちを手助けする仕事を始めたばかりで、労働時間は週24時間・3日で、1年間の雇用契約である。

現在の仕事内容はプロジェクトのような形態をとっており、はっきりとした到達目標があり、大体2年位で終了する見込みであるという。前職を辞めた理由について、Hさんは次のように語っている。

最初はすごく小さなプロジェクトで始めたものが、大きくなって安定してきて、しっかりしたチームができあがってきたので、自分がいなくてもやっていけるだろうという感じがして、そろそろ別の仕事をしようかなと思った。自分自身の成長のことやキャリアのステップアップを考え、次の挑戦を試みることにした。

職場の待遇の面を比較すると、その前職はチームリーダーとして働いていて、今はマネージャーのポジションで、地位が高くなったので、お給料は労働時間の割合で換算したら高くなっている。学校で3日働き、それとは別の1日を自分のフリーランスとしての仕事にあてるつもりである。私は会社登録し、自分の会社を起業しているので、もう1日は子どもと一緒にいる時間にしたい。私は今の学校の仕事を長期的にするつもりはない。だから1年契約にしてもらった。

同じ「正規短期雇用」の立場でも、〈ケース1〉のAさんの場合は、研究プロジェクトの契約期間が3年とあらかじめ決められており、Aさんが望んだことでなく、短期の契約期間に不満を抱いていた。一方、この〈ケース8〉のHさんの場合は、自分の会社を起業したいという夢をもち、自ら望んで「1年契約」にしてもらっている。Hさんは、チャレンジ精神が旺盛で、前職を続けることができたが、「新しい挑戦がしたい」という理由から辞めている。

## フリーランス

〈ケース9〉男性、11年同棲後離別、子ども2人（娘8歳・息子6歳）  
詩人・作家／非常勤講師、日給、6日、実労働時間60時間

Hさんは、週6日働き、いろんな仕事をしているが、収入は不安定である。一番多く、安定した日給を唯一もらえているのは、美術学校でのアドバイザーの仕事である。2つ目の仕事はプライベートスクールで詩の書き方のレッスンを行ない、いろんな年齢のいる人たちが受講し、ここでは時給をもらう。3番目は、詩集の出版に対する補助金で、4、5年ごとに受けている。4番目は、朗読の仕事で、1回につき200ユーロ支払われる。5番目は、学校で週1回（2.5時間）の授業を毎年9月から12月までの4ヶ月に合計13回行っている。

詩や記事を書いたりする時間を含めると、大体週6日間、60時間は働いている。学校での仕事は日時が決められているが、それ以外は自由なので、自分で働くか休みをとるかどうかわかる。ものを書く仕事なので、仕事と趣味の境界を定めるのが難しい。Hさん自身は、「自分は働き過ぎの気がする。雑誌への関与の仕事をもっと少なくして、書く仕事に焦点をあて、補助金などなしでも自活できるようになりたい」と思っている。

派遣

〈ケース5〉男性、同棲1年目、子どもなし

仲介業者に雇用される新聞記者、時間給、週6日、実労働時間35時間

Eさんは、オランダの新聞社で、新聞発行の最終段階の編集を担当している。新聞社には自分専用の机があるが、その新聞社の社員でなく、仲介業者に雇われ、新聞社に派遣されて働く。賃金は時間給で、何時間働いたかを自分で仲介業者に申請し、仲介業者が新聞社に請求するという流れで、仲介業者から支払われている。新聞社での仕事は、時間帯がバラバラで、例えば週末とか夜に働くこともある。その分平日に休みを取ったりして、週労働時間は特に定まっていないが、平均すると週6日、35時間ぐらい働いている。

副業として、本の書評の依頼がきたり、自分で書きたいと思って記事を書くこともある。「どこからどこまでが自分の趣味というか自由な時間で、どこから仕事かはちょっと区別がつけにくい」とEさんは話す。そして今の働き方については、不安定な状態ないので、できれば正規従業員として働きたいという希望を次のように語っている。

今はいつ仕事なくなるかもわからない。現在の職場で「来週から来なくて良い」と言われることは流石にないでしょうけど。フルタイムの正規社員として働きたい。その働き方が一番の理想。週4日の勤務でも「正規従業員として働けますよ」と言われたら、確実にお金が入るので、それを絶対を選ぶ。

〈ケース9〉と〈ケース5〉は、ともに執筆活動の仕事に従事するが、正規雇用でなく不安定な状態にある。Eさんは、新聞社に派遣されて働く現在の状態に不満をいだき、正規雇用されたいと強く願っている。

1-3 自営業

〈ケース3〉男性、離婚・同棲1年目、実子19歳の娘、連れ子（13歳）と同居

自営運転手、週5日勤務、実労働時間60時間

Cさんは、商工会議所のようなところに登録して、会社として許可を得て、自営のタクシー運転手として19年間働く。運転の他に事務の作業も含め、週5日、60時間ほど働く。「土・日曜日は休むようにしているが、土曜日に運転の依頼が入ってくれば、その日は仕事をして、他の曜日に休む」とのことである。Cさんは「自分で労働時間を完全にコントロールできる」と話しつつ、一方では「家でも会計などの仕事もしていて、常に仕事の事を考えており、ずっと仕事をしているとも言える」と語る。

「楽しいことばかりしたい、1分でも働きたくないので、事前アンケートでは理想の労働時間を「0」とした。でも、それはお金を稼がないといけないので、現実的には不可能で、現在の状態で満足していると応える。

〈ケース 14〉 男性、同棲 17 年目、子ども 3 人（娘 13 歳、息子 10 歳・娘 8 歳）

建築設備コンサルタント、1 カ月前までは週 5 日、実労働時間 40 時間

N さんは、フリーランスのコンサルタントとして、主に 17 年間大手電機器メーカーと契約し、建物・設備やイベントの仕事をしてきた。たとえば、ビルを建てたいと思った時に、従業員の人数や業務内容に応じて、どの建築会社に依頼すればよいか、中のレイアウトや IT はどうすればよいかをアドバイスしてきた。今年（2019 年）の夏に、そのメーカーとの契約が完全に終了し、今は他の相手先と仕事をしだす。以前は、週 5 日で 40 時間働いていたが、今は仕事が減り、労働時間も短くなっている。

この 5 年間でインターネットが普及し、仕事の仕方が非常に変化したとのことである。家から仕事ができるようになり、N さんの場合は、この自宅がオフィスになっている。以前から火曜日は 1 日中自宅で仕事をしてきたが、現在は大手電機器メーカーとの仕事がなくなり、仕事の注文をとるために自宅から電話をしたりして、自宅に居ることが多くなる。

#### 1-4 就労状況の特徴

以上、雇用形態別に各ケースの就労実態を概観したが、そこからオランダの働き方の特徴をまとめておこう。

第 1 の特徴は、多くのケースで契約労働時間よりも実際は長い時間働いていることである。例えば、〈ケース 1〉では週の契約労働時間は 38 時間のところ実労働時間は 40 時間、〈ケース 4〉では 24 時間が 28 時間、〈ケース 6〉では 40 時間が 48 時間、〈ケース 7〉では 38 時間が 40 時間、〈ケース 10〉では 32 時間が 36～40 時間、〈ケース 12〉では 32 時間が 40 時間、〈ケース 13〉では 40 時間が 50 時間と、契約時間よりも長く働いている。

第 2 の特徴は、働いている者の申し出で契約労働時間を容易に変更できている点である。例えば、〈ケース 11〉では、仕事と家庭生活のバランスを取るために、契約労働時間を 36 時間から 32 時間に、勤務日数を週 5 日から 4 日に減らしてもらっている。一方〈ケース 12〉では、実際には 40 時間以上は働いているので、これまでの週 32 時間契約から最近に週 36 時間に変更させるのに成功している。

第 3 に、オランダは「パートタイム経済」(Freemen)、「パートタイム社会」(権丈英子)と表現されるほど、パートタイム就業者が多い。今回のインタビュー調査でも、28 時間～32 時間の間で働く「大パート」<sup>(3)</sup>は 12 人いた。その内訳では、圧倒的に女性が多く、対象者のパートナー

を含め、男性は2名のみである（表1）。オランダでは、パートタイムも正規雇用で扱いであるが、週4日・32時間以上の勤務でないと「興味深い、責任のある仕事」に就けないと思われており、32時間以上を維持する人が多い。「32時間以上」か「32時間未満」かで、キャリア形成の面では、大きな違いがあると認識されている。

第4の特徴は、働く時間帯や場所に関する柔軟性が高いことである。例えば、〈ケース12〉では、正式には週4日勤務であるが、木曜日と月曜日は出社せずに自宅で仕事することが許されている。〈ケース13〉では、週40時間・5日の労働契約であるが、自宅から電話でクライアントと話をし、直接クライアントの所に行くこともある。労働場所は自由であるが、成果を上げることが何よりも重要視されている。〈ケース16〉でも、管理職になると契約労働時間がなく、働く場所や時間は柔軟に自分で決められる。

第5に、キャリア・アップの志向性が強く、雇用の流動性も高く、転職が多い。〈ケース8〉では、インタビューの直前に転職していたが、その動機を「自分自身の成長のことやキャリアのステップアップを考え、次の挑戦をしてみることにした」と語っている。また、〈ケース4〉では、資格取得はキャリア・アップにつながるので、働きながら専門学校に通っている。

## 2. 仕事と家庭生活の時間

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く、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、周囲の人々のかかわりによって常に修正可能であるとされている（善積京子2019）。しかし女性の就業率が上昇している現在でも、パートタイム就労は圧倒的に女性に多く、夫婦ともにパートタイムという組み合わせや両方がフルタイム雇用は少なく、多くは妻＝パート、夫＝フルタイムの世帯であると報告されている（中谷文美2015）。

前章では雇用形態別にインタビュー対象者の就労実態をみたが、本章ではパートナーの就労状況も踏まえながら（表1参照）、家族タイプ別にどのような家庭生活時間を過ごしているのか、仕事と家庭生活のバランスをいかにとっているのかについて見ていこう（表2参照）。

### 2-1 子のいるカップル

#### 子どもの送り迎えと勤務

乳幼児や小学生の子どもがいる家庭では、保育所や学校への送り迎えが重要な日課である。カップルのどちらが分担するかは、カップルそれぞれの通勤にかかる時間や勤務時間などによって決められている。カップルのいずれも勤務している日において、一番多いパターンは「夫が子どもを送る」ケースで、さらに夫が迎えもしているのは〈ケース2〉〈ケース13〉〈ケース14〉の3件で、迎えは妻がしているのは〈ケース12〉、迎えは夫妻が交替で行っているのは〈ケース1〉



表 2 仕事と家庭生活の時間

ケース番号	ケースタイプ	就労状況	仕事時間				平日の家庭生活時間				備考
			出勤時間	帰宅時間	通勤手段	勤務時間	夕食時間	起床時間	就寝時間		
ケース 1	ホワイトカラー男性	短期雇用(大学院研究者)	8時45分～9時	19時	電車 50分	大学：10時～18時	未子のみ18時30分、 他は19時	7時～ 7時30分	23時～24時	R 大学通勤の場合	
ケース 2	ホワイトカラー女性	正規・パート(臨床心理士)	7時50分	18時30分	電車45～60分	9時～17時30分	19時家族全員	6時30分	23時	24時間態勢、遅い時は朝の4時帰宅	
ケース 3	ブルーカラー男性	自営(タクシードライバー)	7時(1回目) 16時(2回目)	14時 19～20時	車	不定	不定	6時30分	23時		
ケース 4	ブルーカラー女性	正規・パート(弁護士)	朝シフト7時、 夜シフト16時15分	朝シフト13時、 夜シフト23時30分	車 25分	朝シフト：7時30分～12時30分、 夜シフト：17時～23時	18時 (夜シフト以外)家族全員	6時15分～ 6時30分	朝シフト：22時～23時、 夜シフト：24時30分～25時	夜シフトの時は、 夕食は夫と子ども	
ケース 5	子なしカップル・男性	派遣(新聞記者)	9時～9時15分	18時30分	自転車 15分	9時30分～18時(多いパターン)	不定期 基本はバラバラ	8時～ 8時30分	不定期	特に決まった勤務時間なし	
ケース 6	子なしカップル・女性	正規(レストラン調理師)	12時30分	25時30分～ 26時	自転車 10分	12時45分～ 25時15分 (開店時間)	バラバラ	8時～10時	26時30分～ 27時		
ケース 7	ゲイカップル	正規(ナイトクラブ支配人)	不定	不定	自転車 25分	平日：20時～25時、 週末22時～6時	ひとりで食べることが多い	9時頃	不定期	目標就寝時間は8時間、週2回は5時間	
ケース 8	レスビアンカップル	短期雇用(訓練校)	8時～8時30分	17時30分～ 18時30分	自転車 20分	8時30分から 9時30分～ 17時～18時	18時30分家族全員	6時45分	22時30分～ 23時	保育所送り迎の有無により、出勤時間変える。	
ケース 9	シングルマザー	フリーランス(詩人)	不定	不定	自転車 15分	不定	子どもがいる時、 18時30分	7時	24時～25時	子どもは週2日ほど来る	
ケース 10	シングルマザー	公務員(小学校教員)	7時45分	17時30分	自転車 10分	8時15分～17時	子どもと一緒に	6時	21時30分～ 22時	水曜日は12時仕事終了	
ケース 11	ホワイトカラー女性	公務員(警察指紋鑑定)	8時10分	18時	自転車 25分	9時～17時30分	18時～18時30分 家族全員 (月・水・金除く)	6時30分	22時	月・水・金はサッカード、7時15分息子と夫	
ケース 12	ホワイトカラー女性	正規(広報部長)	7時45分	18時30分	車 60分	8時45分～ 17時15分	19時家族全員	7時15分	22時		
ケース 13	ホワイトカラー男性	正規(経営管理職)	8時～8時15分	18時	車 25分	9時～17時30分	18時30分家族全員	7時	22時～23時		
ケース 14	ホワイトカラー男性	自営(コンサルタント)	8時15分(子ども送る)	不定	不定	不定	19時家族全員	7時	23時30分		
ケース 15	ホワイトカラー男性	正規(現場監督)	-	-	-	-	18時30分～19時 家族全員	6時45分～ 7時	23時30分～ 24時	休日で家庭にいる時	
ケース 16	ホワイトカラー女性	正規(経営管理職)	8時	18時	車 60分	9時～17時	18時30分家族全員	7時	22時30分～ 24時		

であった。

〈ケース2〉では、Bさんの夫は自宅近くの職場でソーシャルワーカーとして働く。Bさんは、6時30に起きて、シャワーを浴びて、食事の準備をする。7時30分に子どもと夫が起きる。Bさんは7時50分に家を出て、電車に乗り、職場には8時50分に着き、9時に仕事を始め、17時30分に退社し、18時30分に帰宅という生活を送る。Bさんの勤務する日は、夫が子どもの保育所の送り迎えをして、夕食も作る（月・水は娘がサッカーに行くので、夫が6時30分にそこに迎えに行く）。

〈ケース13〉のMさんの妻は弁護士で、法律事務所で週4日・32時間契約で、9時から17時30分の勤務時間で、職場まで車で1時間かけて出勤している。一方Mさんの会社は自宅から車で25分の所にあり、Mさんが会社に出勤する時は、下の子を学校に送り、そのまま会社に車で9時までに着くように行く。9時から17時30分まで勤務し、車で下の子を学校に迎えに寄ってから帰宅する。

〈ケース14〉のNさんの妻は、コンサルタント会社に勤務し、物流のデザインの仕事をしており、平日7時30分頃に家を出る。Nさんは7時に起床し、子どもの学校行の準備やランチのサンドウィッチ作りを手伝い、8時15分に子どもを学校に送っていく。その後で、クライアントとのミーティングで外出したりする。下の二人の子どもは週2回学童保育に行っており、Nさんが5時から5時30分に迎えに行き、帰宅してから料理をつくる。

以上のいずれのケースでも、妻の職場は遠く、妻が出勤のために自宅を出る時間が朝早く、帰宅時間も18時30分頃になる。一方、夫の職場は「自宅近く」（ケース2）や「車で25分」（ケース13）の所にあつたり、自営で時間の融通がきいたり（ケース14）している。

〈ケース1〉では、Aさんの妻はソーラーパネル関連の会社でプロジェクト・マネージャーとして週4日・32時間の契約で働く。Aさんは大学の研究室には火・水・金曜日に行く。列車が混雑している時間帯を避けて、子どもを保育所に預けてから大学に行き、10時から18時まで研究室にいる。月曜日と木曜日は自宅で、9時から17時まで研究する。Aさんが自宅にいる時は保育所に迎えに行き、大学に行っている時は、妻あるいは近くに住む彼の両親が迎えに行っている。つまりこのケースでは、保育所の迎えに関しては、夫妻だけでなく子どもの祖父母も担っているのである。

〈ケース12〉では、子どもの「送りは夫、迎えは妻・お手伝いさん」と役割を分担している。

Lさんの夫はファイナンシャルのコンサルタント会社に勤務し、週5日・42時間の契約であるが、実際には50時間働いている。毎朝、夫が子どもを学校に送ってから出勤しているが、帰宅は19時30分頃になる。Lさんは7時45分に家を出て、車で出勤し、17時15分には退社。木・金曜日は18時に学童保育に子を迎えに行く。お手伝いさんが週2回来てもらい、小学校への迎えも頼んでいる。

次に妻が子どもの送りをしているのは、〈ケース11〉と〈ケース4〉の2件である。〈ケース

11) の K さんの夫は、政府関連の統計部門で正規職員として働く。K さんは、朝 6 時 30 分には起き、8 時 10 分過ぎに自転車で子どもを学校に連れて行き、そのまま職場に向かう（自転車で 25 分）。17 時 30 分には職場を出て、学童保育に迎えに行くという生活を送り、子どもの迎えも妻の K さんが全部担っている。

〈ケース 4〉では、子どもの迎えは妻の夜勤のシフトの時は夫が行っている。D さんの夫は自宅から 5 分の所にある窓フレーム会社で週 40 時間働く。ランチは自宅で D さんと一緒にとっている。D さんの仕事のシフトが朝の時は、D さんが子どもを学校に迎えに行く。夜のシフトの時は 16 時 15 分に家を出て、22 時から 23 時の間に帰宅になるので、夫の勤務時間帯を 7 時から 16 時までにしてもらい、夫が子どもを迎えに行き、夕食を食べさせ、寝かしつけもしている。

レズビアン・カップルの〈ケース 8〉では、子どもの送りの迎えも完全に交替で行っている。H さんのパートナーはスポーツ用品会社の法律部門で 40 時間の労働契約で働く。H さんが迎えに行く日は、9 時前に出勤し、17 時過ぎに職場を出るが、パートナーが迎えに行ってくれる日は少し長めに仕事をして、夕食に間に合うように帰宅する。子どもの迎えを担当した者が夕食も作る。

送り迎えを親族以外の第三者に完全に依頼しているケースもある。〈ケース 16〉では、学校への子どもの送りの学童保育の迎えをオペア<sup>(4)</sup>に任せている。P さんは、朝 8 時に家を出て、車で 1 時間かけて職場に行き、9 時から仕事を始め、夕方 5 時には仕事を切り上げ、6 時に帰宅する。平日の食事はオペアが作ってくれており、18 時 30 分には家族で夕食を取る。P さんの夫は、照明器具会社の部長で 400 人ほどの部下がいる。契約労働時間はなく、実労働時間は平均すると週 55 時間ぐらいであるが、働き方は非常に柔軟にできるので、出張の時以外は夕食時までに必ず帰宅している。

勤務形態が変則的な〈ケース 15〉では、週 3 回お手伝いさんに学校の迎えを依頼している。O さんの妻は、ファッション関係の会社にデザイン・マネージャーとして週 36 時間 4 日のフルタイムで働き、さらに副業として、友人と二人で小さな会社をつくり、自分がデザインした絹のスカートを販売している。O さんが海外の現場監督として 4 週間働き、その後 4 週間の休日が与えられる。O さんは自宅にいる時は、「普通の主婦がしていることをほとんど自分がする。掃除やスーパーでの買い物、料理、洗濯もする。妻がするのは、子どもの寝かしつけとアイロンかけぐらい」だという。朝 6 時 45 分から 7 時に起き、子どもの弁当を作り、下の子を学校に連れて行く。

なお、13 歳の子どもだけがいる〈ケース 3〉では、子どもは大きく、学校への送り迎えはしない。

以上のように、多くの小さい子どものいる家族では、お互いの勤務時間を調整しないながら、カップルで送り迎えを分担している。それが困難な場合や金銭的に余裕がある場合は、オペアやお手伝いさんに依頼して乗り越えている。

### 夕食・起床・就寝の生活時間

オランダでは、家族全員で夕食をとることが非常に重視されている。これまでケースを見てきたように、子どもの迎えに行かない場合でも、夕食には間に合うように仕事を調整して、表2のように、多くの家庭では18時30分から19時の間で夕食を食べ始める。例外的に、〈ケース1〉では11カ月の乳児が先に、その後19時に他の家族が食べる。また〈ケース11〉では、夫が11歳の息子を週3回サッカークラブに連れて行き、その日は他の家族が先に夕食をとり、息子と夫は後から食べる。〈ケース4〉では、妻が夜のシフトの日は、夫が娘3人と夕食をとる。また〈ケース3〉では、タクシー運転手である夫が夕方帰宅できない時は、妻と娘だけで先に食べることもある。

子どものいる家族では、子どもの生活リズムが大切にされ、子どもの就寝時間を定め、乳幼児ならば20時までに、10歳でも遅くても21時30分までに寝るようにさせている。そして大人の生活も、夕食時間だけでなく起床や就寝などの時間もかなり規則的である(表2)。朝はほとんどが6時30分から7時までに起きている。寝る時間はほとんどが22時から24時の間で、例外的に〈ケース3〉のDさんは、夜シフトのある日は24時30分から25時になっている。

### 2-2 子のいないカップル

一方、子どものいないカップルでは、一方が深夜におよぶ仕事に従事するなど、それぞれ別々の生活リズムをもっている。

〈ケース5〉のEさんの妻は、民間の会社に弁護士として雇われているが、契約は週40時間だが、残業が多く、実際は65時間ほど働き、帰宅時間も一定していない。一方Eさんの仕事の時間帯もバラバラで、夜に仕事がある時もある。平日は別々に夕食をとることが多く、就寝時間も不規則である。

〈ケース6〉のFさんの夫は、非正規雇用のフリーランスで、ジャーナリスト組織があり、そこから仕事の依頼を受け、また、大学で非常勤講師としても働く。Fさんはパートナーの働き方について「働く時間は自由なのに、彼は自分に厳しいタイプで、ジャーナリスト組織のオフィスに9時から17時までいると決めている。その後、家でも仕事をしている。週末も働いていたということがよくある。どっちかというとなの方が働いている」と述べる。

Fさんの勤務先のレストランは自宅から自転車で10分ほどかかり、勤務日は12時30分位に家を出て、深夜の1時30分から2時に帰宅する。週4日間は夜勤で家にいないので、夕食は別々にとる。週1日は一緒に外食し、あとの2日はパートナーが作ってくれたものを一緒に食べる。

〈ケース7〉のパートナーの男性は、言語研究者で、大学のプロジェクトに提携している時のみ収入がある状態で、経済的に不安定である。料理は得意なパートナーが分担し、残りの家事はGさんがする。Gさんが平日の夕方に自宅にいることは稀で、パートナーが作ってくれている夕食を一人で食べることが多い。寝る時間は不定期で、8時間寝ることを目標にしているが、5

時間になってしまう日が週に2回ほどある。

以上のように、子どものいないカップルでは子どもの生活リズムに合わせた生活を送る必要がなく、各々が自分の仕事に応じた時間で起きており、寝る時間も遅かったり不規則であったりして、平日は夕食も別々にとることが多い。

### 2-3 ひとり親家庭

同じひとり親家庭といっても、シングル・ファザーの〈ケース9〉とシングル・マザーの〈ケース10〉の子育て状況はかなり違っている。

〈ケース9〉のHさんは、12年間同棲していた女性と1年6カ月前に別れ、ひとりで暮らす。子ども2人は交代居住で、月・水・木曜日は母親の家で泊まり、火曜日と金曜日はHさんが学童保育に3時頃迎えに行き、子ども達はそのままHさんの家で泊まり、翌朝、Hさんが学校に送り届ける。土曜日と日曜日はどちらの家に泊まるかはその都度決めている。

子どもがHさんの家に居る時は、7時に起き、8時30分に学校に連れて行く。仕事を借りており、通常はそこで11時から14時まで小説を書き、その後は事務仕事をする。子どもを学童保育に迎えに行く時は5時ぐらいに終える。夕食は18時30分にとり、20時頃には寝かせ、その後に仕事をする。通常24時から25時の間で寝ているが、子どもが来ている時は疲れ、22時には寝てしまう。

〈ケース10〉のJさんは、ずっと子どもが欲しかったが、何年も交際相手がいず、ドナーの精子を使って産むことを決断し、インターネットでドナーを募集する。応募してきた数名の男性と実際に会い、その中で信頼できそうな人と契約書を交わし、ボランティアで精子を提供してもらう。彼には二人の子どもがすでにいるが、もっと子どもが欲しかったが、妻からは「これ以上子どもはいらない」と拒否され、自分の子を増やせるだけでなく、「女性の手助けにもなる」と考え、ドナーになる。彼は3カ月に一回ほど子どもに会いに来るが、父親として登録せず、法的にはJさんが唯一の親であり、養育も彼女ひとりで担っている。

Jさんは、朝6時に起き、7時45分に子どもと一緒に家を出で、自転車で近くの託児所に連れて行き、そのまま職場に向かう（10分位）。職場には8時15分位に着き、授業を3時に終了し、その後にミーティングや授業の準備を頑張って5時に終え、17時15分に託児所に迎えに行き、夕食は17時45分に食べさせ、19時から19時30分位に寝かせる。朝が早いので、21時30分から22時まで寝ている。なお料理は、休みの月曜日に月火の分を、学校の終了時間が早い水曜日に水木金曜日の分を作り冷凍し、電子レンジで温めるだけという状態にしている。このようにJさんは、仕事も効率よく17時に切り上げ、家事もいろいろと工夫しながら、ひとりで子育てをしている。

以上のように、子どものいる家庭の親は、勤務時間を調整しないながら送り迎えを分担し、遅くとも夕食時間に間に合うように帰宅している。子どものいないカップルでは、それぞれ生活リ

ズムをもち、平日は夕食も別々にとることが多い。

### 3. 子どもの誕生による働き方の変化

オランダはライフステージに合わせて柔軟な働き方が可能な社会であると紹介されることが多いが、本章では、実際にインタビュー対象者やそのパートナーは子どもの誕生でどのように働き方を変えているかを見ていこう。

#### 3-1 女性の場合

オランダでは、国として保障されている産前産後休業は16週間で、産前休業を出産予定日の4週間前から取得すると、出産後の休業は12週間となる。制度的には、出産予定日の6週間前から産前休業を取得することも可能であるが、その場合、産後休業は10週間となる。ただし、出産予定日よりも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。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%が保障される（善積2019）。

出産後女性はいつ頃から働き始めたかをインタビューで尋ねたところ、表3のように、ほとんどのケースでは3カ月から4カ月後に職場に復帰していた。しかし〈ケース12〉では第1子の産後の肥立ちが悪く病気を患い、6カ月間休職していた。またシングルマザーの〈ケース10〉では2カ月間、〈ケース1〉では第2子出産の時1カ月間、育児休業を取得している。〈ケース4〉では、産前産後休業に加えて有給休暇を活用して、職場復帰時期をできるだけ遅らせる方法を取っている。

オランダでは育児休業を、子どもが8歳になるまで、子ども一人につき1週間の労働時間の26倍の時間が取得可能で、それを1週間の労働時間を短縮することに用いることが可能である。それは「短時間勤務制度」と呼ばれている。表3に示したように、〈ケース2〉〈ケース16〉以外のケースの女性はこの制度を利用している。多くが勤務日数を5日から4日に、勤務時間をフルタイムから週32時間に減らしている。

労働日数や労働時間に変化のない〈ケース2〉のBさんの場合は、出産した時にはすでに週4日・32時間契約で働いていた。Bさんは労働時間をもっと減らしたかったが、「仕事の状況によりそれができなかった。週32時間働くのは辛かった」と語っている。このケースは不本意な選択で働き方を変えることができなかった事例であるが、次の〈ケース16〉のスウェーデン人のPさんの場合は、むしろ、自ら望んで働き方を変えず、フルタイムで働くという選択をしている。

出産後も私は同じように仕事を続けたかった。子どもの小さい時は、おむつを替えるなど

表3 子ども誕生後の働き方の変化：産前産後休暇・育児休暇制度利用状況

ケース番号	母親			父親/母親のパートナー		
	産後休暇後も休む	短時間勤務制度の利用	その他・働き方の変化	産前・産後休暇/父親休業制度の利用	短時間勤務制度の利用	その他・働き方の変化
ケース1	○ 1カ月 (第2子、無給)	○ 5日→3日、1年後に4日に (第1子)。		○ 産前・産後合わせて1カ月 (75% 給与保障、第1子・第2子も)	×	
ケース2	×	×		×	×	
ケース3	×	○ 週5日のフルタイム→3日パートタイムへ		△ 産前・産後休暇の政府保障1日	×	
ケース4	○ 産前・産後休暇に3週間の有給休暇を加える	○ 4日 28時間→4日 20時間		×	×	妻の仕事シフトに合わせて、勤務時間帯を変更
ケース8	×	○ 5日 36時間→4日 32時間		△ 産前・産後保障の2日のみ	×	
ケース10	○ 2か月	○ 5日→4日 32時間	○ 残業や週末の仕事を辞める			
ケース11	×	○ 5日 40時間→4日 32時間		△ 産前・産後休暇で、会社独自の4日プラスして5日休む	○ 5日 36時間→4日 32時間	
ケース12	○ 6カ月 (病気で、第1子のみ)	○ 5日→4日 32時間		△ 産前・産後の政府保障の1日	×	○ 夕方帰宅し、夕食・寝かしつけ後に仕事する
ケース13	×	○ 5日→4日 32時間		△ 仕事オフで、2週間家にいる	×	
ケース14	×	○ 5日→4日 32時間		△ 有給休暇をとり、第1子5日、第2子14日、第3子3週間家にいる	×	○ 1日は自宅で仕事する
ケース15	×	○ 5日→4日 32時間		△ 第1子は政府保障2日プラス有給休暇をとる、第2子は仕事オフで7週間家にいる	×	○ 外国現場から国内勤務に変えてもらう
ケース16	×	×		△ 政府保障の1日	×	○ 夕方帰宅し、夕食・寝かしつけ後に仕事する

○あり ×なし △産前・産後休暇利用あり

身体的ケアは他の人に頼むことができる。第1子誕生後は住み込みのお手伝いさんを雇うことで、対処した。

### 3-2 男性の場合

父親休業は女性の産前産後休業に匹敵するもので、配偶者またはパートナーの出産後に4週間のうちの2日間に加えて、2015年1月1日からは育児休業の部分として3日間が取得できる。雇用側には先の2日間は賃金の100%を最高限度額として支払う義務がある。後の3日間は国レベルでは保障はなく無給である。それ以外にも独自も制度を設けている所もある。

〈ケース1〉では、Aさんは、75%給与保障で1カ月間の育児休業を産前・産後に合わせて、上の子の時も下の子の時も取得する。その取得の状況や効果を次のように語っている。

僕が第1子の1カ月の育児休業を取得した時は、博士課程にいた。オランダでは、博士課程在籍中は就労者の扱いなので給与がもらえる。第2子の時は現在のプロジェクト中であったが、75%給与保障で取得できた。オランダでは父親が育児休業をとるのは珍しいが、すごく良かった。子どもととても繋がりができた。妻の手助けもできた。育児休業をとっていなければ、おむつを替えたり、風呂に入れたりすることが今のようにこんなに自然にできていなかったと思う。

女性と違って男性の場合は、子どもの誕生で「短時間勤務制度」を利用して労働日数・時間を減らすことは珍しいが、〈ケース11〉ではそれをパートナーもしている。

出産の時、夫は1週間家にいたと思う。政府保障は1日だけだったけれども、夫の場合は政府が保障する1日のほかに会社独自の4日間休める制度があり、合計5日休めた。そして、長男が生まれた時から、36時間を32時間にする。子どもを週5日保育所に預けることはよくないと思って、夫婦ともに、労働時間を短縮した。

さらに〈ケース15〉の男性では、外国の現場から本社勤務に異動希望を出し、これまでの労働スタイルを根本から変える。

私は大学で水設計 (Hydrau graphic) を学び、今の会社に入社した。自分が学んだことを生かせる職業に就くことができ、満足している。ただ「子どもは初めて歩き出すその第一歩を見るができないから嫌だ」と言って、海外の現場の仕事に就かない人が多い。だから私は、子どもが生まれてから6年間は国内勤務に変えてもらった。その時は、8時30分から4時30分で、週40時間5日勤務になった。本社への通勤に1時間半かかり、そのこと



をみんなが知っていて理解があり、柔軟に働くことができた。年に2回ほどは出張したかもしれないが、それ以外はずっと本社で仕事をした。4年前から再び現場の仕事に復帰し、現在はスエズ運河の2番目の水路の工事に携わっている。

なお、〈ケース3〉は自営のタクシー運転手でもともと働き方に柔軟性があり、〈ケース13〉は第1子誕生以前から週36時間・4日の勤務で、1日は自宅で、子どもの誕生での変化はない。

多くのケースでは、男性は週当たりの労働日数や時間は変えないが、子どもの誕生によって働き方を変えている。〈ケース4〉のホームヘルパーの介護職についているDさんの場合、「私の仕事ではシフトがあり、朝早かったり、夜遅かったりする。それで夫の上司が働き方を柔軟にすることを許してくれた。私が朝のシフトの時は夫の勤務時間は8時30分～17時30分に、夜のシフトの時は夫が子どものお迎えができるように7時から16時までにする」という工夫をしている。

〈ケース12〉や〈ケース16〉のパートナーの場合は、子どもを寝かしつけたのちに、家で仕事をする。〈ケース14〉のNさんは、第1子の誕生以来、週5日のうち火曜日の1日は自宅で仕事をするようにする。第2子も第3子の時も労働時間は変わらず40時間で、1日は自宅で仕事をする。

このようにオランダでは、女性だけでなく男性も、子どもの誕生でこれまでの働き方を変えており、そのように柔軟に働き方を変えることが可能な社会であるといえる。

#### 4. 保育所・学童保育の利用と家庭保育の状況

オランダ統計局CBS資料によると、オランダでは3歳児以下の乳幼児の保育施設の利用率は77%（2014年）と非常に高いが、「公的保育のみの利用」は非常に少なく（13%）、「親や祖父母などのインフォーマル保育と公的保育との併用」（32%）や「他のタイプのみ」（32%）が多い。つまりオランダでは、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、利用日数も週2日か3日が多く、しかも保育時間も短い。週当たりの利用時間も9割弱が「27時間以下」と報告されている。一方、スウェーデンでは、「公的保育のみ」が9割以上で、しかも「30時間以上」が66%を占めているのと対照的である（CBS, StartLine 2016、善積2019）。

そこで、インタビューしたケースでは、保育所や学童保育をどのように利用しているのか、実際の保育状況について見ていこう。

##### 4-1 保育所および学童保育の利用状況

表4のように、多くケースで保育所を利用し、全く利用のないケースは2件のみである。保育

所を利用しなかった理由として、〈ケース3〉では、Cさんや前妻の両親のいずれにも保育を頼むことができ、「保育所に入れる必要がなかった」と述べられている。一方〈ケース4〉では、Dさんの仕事は介護ホームヘルパーで、シフトが不定期で、預けなければならない曜日は定まらない。「保育所や学童保育では利用する曜日を決めないといけないので、私達にとっては不都合であった」ことが挙げられている。

保育所利用開始時期については、誕生後3カ月から4カ月日が多数である。利用日数は〈ケース16〉を除き、2日から4日となっている。〈ケース1〉では最初2日であったが、妻の働く日が3年後に増え、3日に変更する。一方、〈ケース8〉では、Hさんが最近職場を変え働く日が減ったので、3日から2日に減らす。また〈ケース14〉では、最初週4日預けていたが、「預ける日が多すぎる」と思って、半年後に3日にする。

子どもが小学校に入ると、保育所から学童保育の利用に切り替わる。多くの場合は利用日数もそのまま変わらない。しかし、子どもが10歳頃になると、学童保育に行かずに、本人が学校から家に直接帰えるようになる。それを機に、〈ケース12〉〈ケース14〉では下の子の学童保育利用日数を減らしたり、〈ケース16〉では利用を全くなくしている。

保育所に子どもを預けず家庭で子どもを見る場合、表4のように、多くのケースでは、調査対象者やそのパートナーが働く日数を減らしている。子どもの祖父母が近くに住んでいる6つのケース（1・2・3・4・8・13）では、祖父母に週のうちの1日を頼んでいる。祖父母が遠くに住んでいたり、高齢で頼れない場合に、ベビーシッター／お手伝いさんやおペアを雇っているケースもある。

〈ケース12〉のLさんの場合は、お手伝いさんを雇うようになった事情について、次のように説明している。

親に保育所の迎えを頼むことはなかった。私の両親はスイスに住んでいる。彼の両親はここから30分の所に住んでいるが、もう孫の世話はしたくないと言われた。現在は、週に2日間、学童保育に行っている。お手伝いさんには、週2回来てもらい、学校に迎えに行ってもらっている。金曜日は私が自宅にいるので迎えに行く。お手伝いさんには、掃除も洗濯もしてもらっている。私はそれをしないで浮いた時間を子どもたちのアクティビティや友人との交流や自分のためにも使っている。仕事を一生懸命にしているので、自分の生活の質QOLを高めるために使った方が良いと私は考えている。

お手伝いさんを雇うきっかけは、下の子が生まれてから、私は寝られなくて酷い状態になったから。お手伝いさんを見つけること自体は、お金がかかることが問題であるが、細かいことを言わなければそう難しくない。普通は知り合いを通じて頼むことが多いが、私はインターネットで見つけた。1時間14ユーロを支払っている。彼女の場合は、公的に他の所で働いているので、保険などを支払う必要はない。週10時間までは、このようなやり方が認

表4 保育所・学童保育の利用と家庭保育の状況

ケース番号	ケースタイプ	子どもの年齢		保育所の利用状況		学童保育の利用状況		家庭保育日の養育者
		有無	開始時期	利用日数	有無	利用日数		
ケース1	ホワイトカラー男性	第1子	3歳	○	4か月目	2日→3日	-	妻：1日(水)、夫の両親：1日
		第2子	11か月	○	4か月目	3日	-	
ケース2	ホワイトカラー女性	第1子	8歳	○	3か月目	3日→2日	○	妻：1日(金)、夫：1日(木)、妻方祖父：1日(月)
		第2子	3歳	○	3か月目	2日	-	
ケース3	ブルーカラー男性	第1子	19歳	×			×	妻：2日、両方の祖父：3日
ケース4	ブルーカラー女性	第1子	11歳	×			×	妻：1日、両方の祖父。夜シフトの時は夫。妻の就労日固定せず、保育所利用できず。
		第2子	9歳	×			×	
		第3子	6歳	×			×	
ケース8	レスビアン・カップル	第1子	8歳	○	6か月目*	3日	○	対象者：2日、パートナー：隔週で1日、対象者の両親1日。
		第2・3子	4歳(双子)	○	4か月目	3日→2日	-	
ケース10	シングル・マザー	第1子	1歳	○	7か月目	4日	-	対象者：1日(月)
ケース11	ホワイトカラー女性	第1子	11歳	○	4か月目	3日	○	妻：1日、夫：1日
		第2子	8歳	○	4か月目	3日	○	
ケース12	ホワイトカラー女性	第1子	13歳	○	6か月目	4日	○	妻：1日(金)、お手伝いさん2日(火・水)
		第2子	10歳	○	3か月目	4日	○	
		第3子	6歳	○	3か月目	4日	○	
ケース13	ホワイトカラー男性	第1子	11歳	○	3か月目	2日	○	妻：1日(水)、夫：1日(金)、妻方祖父：1日(月)
		第2子	8歳	○	3か月目	2日	○	
ケース14	ホワイトカラー男性	第1子	13歳	○	4か月目	4日→3日	○	妻：1日(水)、夫：2日
		第2子	10歳	○	4か月目	3日	○	
		第3子	8歳	○	4か月目	3日	○	
ケース15	ホワイトカラー男性	第1子	8歳	○	3か月目	2日	○	妻：1日(水)、ベビーシッター：3日(火・木・金)
		第2子	6歳	○	3か月目	2日	○	
ケース16	ホワイトカラー女性	第1子	13歳	×			○	第1子誕生時香港に在住、住み込みお手伝いさん雇用、第2子誕生で2人目雇用。第3子1歳前に、オランダに転勤。現在オペアが学校に迎えに行く。
		第2子	11歳	×			○	
		第3子	7歳	○	12か月目	5日	×	

\*第1子は、Hさんのパートナーが出産する。すでに結婚していたが、当時の法律ではHさんは自動的に親になれず、養子縁組して「養子」で登録。養子縁組した場合は、法律で1カ月休暇を取ることが可能で、それを利用して、保育所は生後6カ月から利用する。3人の子どもの生物学的父は同じ男性で、人工授精で出産。

められている。

〈ケース15〉の場合は、第1子が生まれた時に、ベビーシッターの斡旋機関を通じて、見つけた。週2日来てベビーシッターの仕事だけでなく料理も作ってもらっている。保育所には週2日は8時30分から5時～5時30分まで預け、2日はお手伝いさんが、1日は妻がみた。4年前にOさんが再び外国の現場で働くようになり、お手伝いさんには週3日来てもらおうようにして、現在も週1日のみ学童保育を利用している。Oさんが休暇で家に戻っている時でも、外出することもあるので、お手伝いさんに来てもらっている。なお、Oさんや妻の両親は、いずれも車で1時間の所に住んでおり、Oさんが出張中に、妻が休日や夜間に外出しなければならない時には来てくれる。

〈ケース16〉では、香港で第1子を産む。保育所には子どもは預けず、住み込みのお手伝いを雇い、子どもの世話や家事をしてもらう。第2子が生まれた時に2人目のお手伝いさんを雇う。その時の状況を次のように語っている。

私も夫もフルタイムで5日働き、家事も育児もすべて自分たちだけするのはとても無理だと思ったので、住み込みのお手伝いさんを雇った。お手伝いさんには週2日間は休日を与える必要があり、でも私は週末も家事をしたくなかったので、2人目のお手伝いさんを雇った。私は家事をまったくせず、仕事と家族と一緒にいることを優先させた。

第3子の誕生後、異動でオランダに引っ越した。その時はオランダではお手伝いさんがいなかったの、最初の3か月はひどい状態だった。疲労から気管支炎にも罹った。下の子が1歳のときから保育所に預け、上の二人は学童保育に週5日間預けた。保育所に5日預けるやり方をしている人は私たち以外に誰もいなかった。第3子が2歳の時にフィリピンからオペアに来てもらうことができ、食事も作ってもらい、効率よく働けるようになった。18時まで子どもが保育所にいると疲れすぎるので、15時30分には保育所や学童保育に迎えに行ってもらった。

第3子が4歳で小学校に入学し、保育所を利用しなくなった時に、第1子や第2子の学童保育も辞め、自宅でオペアに子ども達をみてもらうようにした。子どもを保育所や学童保育に預けていた時は、経済的に大変だった。保育所や学童保育の料金も高く、オペアの支払いに月1400ユーロかかった。オランダでは、保育所を5日利用する人が少ない理由には、保育料が高いという経済的理由も大きいと思う。

以上のようにオランダでは、誕生後3カ月から4カ月から保育所に子どもを預けているケースが多いが、利用日数は2日～4日が多数である。大半の家庭では、労働日数を減らして親が家庭で子どもをみたり、祖父母やお手伝いさん・オペアなど第3者に依頼するなどして、保育所・学

童保育に預ける日数や時間を減らす努力がなされている。

#### 4-2 保育所と家庭保育のバランス

スウェーデンと異なり、なぜオランダでは保育所に預ける開始時期が早く、保育所利用の日数や時間が少ないのであろうか。その謎を紐解くために、インタビューでは保育所利用をめぐる意見や思いを語ってもらった。

保育所の存在をほとんどの人が「保育所があって本当に良かった」と肯定的に捉え、「保育所はパーフェクトだと思う。友達もいるし、社交での面で良い」（ケース 14）、「子どもが大きくなってきて、他の子どもと交流ができるようになってきた。子ども保育所に連れて行くと喜んでいるし、迎えに行くとそれはそれで喜んでい」（ケース 10）など、保育所では自分の子どもが「他の子どもと交流」できることを高く評価している。

一方週 5 日預ける事に対しては、ほとんどの人が否定的意見をもっている。その理由として、「乳幼児は特に、母親との結びつきが重要であるから、5 日間も預けるべきでない。良い保育所に行っても、いろんな音がしていて騒がしい。子どもが小さい時は良いとは思わない」（ケース 11）、「保育所に行くと、友達にも会えるし、とっても良いと思う。だけども、預けるのは最高で 3 日だろうと思う。自分の家がお城である。家ではリラックスでき快適だから、子どももそうだろうと思うので。私達は選択的に保育所には 2 日だけ預けている」（ケース 13）、「長い時間を預けるのは嫌だ。2 日で十分だ。家にいる方が良い。自分の慣れた家具があるところにいる方が良い」（ケース 15）など述べられている。

さらに、生後 3 カ月で子どもを保育所に預けることについても、「早すぎる」と感じながらも、1 年も休んでいると、元の仕事に戻れないと思っている人が多い。「家でもっと子どもを見たいと思った。1 年間も休んでいると元の職場に復帰できないので、仕方がないと思った」（ケース 11）、「34 歳で出産してみて、出産後はスウェーデンのように両親保険を取得し、6 か月間は家で乳児の世話をする方が良と思う」（ケース 16）、「生後 3 カ月で保育所に預けることはすごく早いと思う。精神的にも難しい部分がある。しかし、働いている女性にとっては、社会のシステムが変わらない限り、どうしようもない。ドイツやスウェーデンのように、制度的に 1 年間育児休業で休めるようにできればと思う」（ケース 2）。

近年、オランダ政府は男性だけでなく女性も働くことを奨励し、保育所にかかった費用の一部が戻ってくる制度を導入し、保育所に預けることを奨励している。また、パートタイム雇用の待遇改善に力を入れ、出産後に「短時間勤務」に移ることを容易にしている。ところが、育児休業制度に関しては消極的で、育児休業期間中の所得保障もない。そのために、生後 3 カ月で子どもを保育所に預けることは「早すぎる」と思っているも、キャリアの面から産後休暇あけから保育所に子どもを預けて働く女性が多く、それは制度的に「仕方がないこと」と受けとめられている。

## 考 察

今回のインタビュー調査結果から明らかになった点は、第1に、パートタイム就労への変更が容易ではあるが、労働短縮時間の長さに難点がある。確かに、インタビュー対象者やそのパートナーは、子どもの誕生などのファミリー・ライフ・ステージに合わせて、正規雇用者は労働時間を容易に短く変更でき、そうしている女性が多い。しかしながら、週4日・32時間以上の勤務でない「興味深い、責任のある仕事に就けない」などキャリア形成の面で不利と明確に認識されており、「労働時間の短縮」といっても限度があるのである。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、しかし統計的にも、長時間働いている人ほど管理的地位に就く割合が多く、時間給も高いのである（善積京子 2019）。

第2に、働き方の柔軟性が高まる一方で、多くのケースでは契約労働時間よりも実労働時間が長くなっている点である。オランダではフレックスタイム制や「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」というテレワークの導入が進み、勤務時間帯や勤務場所に関して非常に柔軟になってきている。そのことが、自宅での保育、子どもの保育所・学校への送り迎え、夕食時刻までの帰宅など、仕事と家庭生活との調節を容易にさせている。しかしながら一方では、仕事は成果で評価されるために、実労働時間が長くなっている。〈ケース16〉のPさんの場合も、管理職になり契約労働時間はなくなるが、求められるものが大きくなり、それに応えるために以前の契約労働時間よりも実際は長時間働いている。

情報通信技術の進歩で、自宅で仕事をするのがかかってないほど容易になり、労働の時間・場所を柔軟に自分で決められるという点で自由度が増すが、一方において仕事で成果を出すことが求められ、そのために夜や休日にも自宅で仕事をする人が増えている。オランダの労働者は自由度が大きく、一見、気楽そうに感じられるが、実は自由には自己責任が伴い、厳しい面がある。

第3に、ほとんどの女性が、生後3カ月で子どもを保育所に預けることは「早すぎる」と思っているにもかかわらず、産後休暇あけから保育所に子どもを預け働いている点である。オランダでは「家庭保育を良し」とする子育て観が広がっており、大半の家庭では労働日数を減らして親が家庭で子どもをみたり、祖父母やお手伝いさん・オペアなど第3者に依頼するなどして、保育所の利用日数を2日か3日に抑え、預ける時間も短くしている。ところが、産後休暇明けの生後3・4カ月で子どもを保育所に預けることが一般的である。なぜ、育児休業制度を利用して、もう少し長く乳児を家庭でみないのだろうか。

その理由として、国の育児休業制度は所得保障が充分でないという経済的側面の問題点もあるが、インタビューでは「キャリアへの影響」を挙げる人が多かった。スウェーデンのように育児休業を1年間取得して完全に職場を離れると、「元の職場に復帰できない」「キャリアの面で不

利」と考えられている。オランダではキャリア・アップの志向性が強く、雇用の流動性も高く、転職も多い。スウェーデンで育った P さんは、オランダは国土が狭く、スウェーデンよりも競争的であると指摘している。

オランダでは、「仕事よりも私生活、とくに家族や友人との関係を優先する傾向が強い」（中谷文美 2015、166-167 頁）とされているが、でも仕事を軽く扱うことはできないのである。職場は決して「安泰な場」ではない。人々は、新しい技術・知識を取り入れ、未知なものに挑戦しているかねば、職場でポストを失うという不安を抱いている。オランダは厳しい競争社会なのである。

#### 謝辞

オランダの現地インタビュー調査のコーディネーターや通訳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、心よりお礼申し上げます。また、インタビューを快諾し、私達の質問に丁寧にお応えくださったインタビュー対象者の方々に、深く感謝の意を表します。

#### 註

- (1) ワーク・ファミリー・バランス国際比較研究会では、『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』の研究課題名で文部科学省の科学研究費助成（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）を受け、スウェーデン・オランダ・ドイツにおいてインタビュー調査を行ってきた。
- (2) インタビュー対象者のプライバシー保護のために、対象者の名前を A～P のアルファベットをつけた。また、インタビューはオランダ語または英語で行っており、本稿での対象者の語りの部分は、内容が読者に伝わり易いように再構成している。〈ケース 16〉の P さんだけはスウェーデンで生まれ育ったが、他のインタビュー対象者およびパートナーの全員はオランダで生まれ育った人たちである。
- (3) 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。
- (4) 国としてのオペアの扱いは「オランダの文化を学ぶために来ている」という交換留学生の扱いで、法的には①年齢は 24 歳から 30 歳、②出身国を問わない、③期間は 1 年間、オランダのいずれかの家族と暮らす、④オランダ語の授業を受けること、⑤働いてよい時間は 1 週間 30 時間、⑥毎月最大で 360 ユーロのお小遣いを受給、という条件が課せられている。

#### 参考文献

- CBS, StartLine 2016 「Dutch use childcare more than other EU countries」 (<https://www.cbs.nl> 2018. 11. 15 取得).
- 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、2018 「オランダの労働市場」『日本労働研究雑誌』 pp.48-60.
- 中谷文美、2015 『オランダ流のワーク・ライフ・バランス—「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.
- 善積京子、2019 「オランダにおけるワーク・ファミリー・バランス」『地域創造学部紀要』第 4 号、追手門学院大学、pp.101-133.

2020 年 1 月 31 日受理