

オランダにおける働き方の 多様化とパートタイム労働

正木祐司・前田信彦

はじめに

- 1 多様な働き方
 - 2 パートタイム労働の動向
- まとめ

はじめに

本論はオランダでのヒアリング調査の結果を踏まえながら、そこで得られた労働市場とパートタイム労働の動向についての知見をとりまとめたものである⁽¹⁾。1980年代以降のオランダでは労働市場の規制緩和が進み、働き方の多様化がもたらされた。そこでは就業におけるフレキシビリティ（柔軟性）が促進される一方、労働市場の流動化が進み、エンプロイアビリティ（雇用可能性）が重視されるようになった。オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働を見るにあたり、このようなフレキシビリティの促進、エンプロイアビリティの問題を念頭に置くことが本論の視点である。

オランダにおけるパートタイム労働普及の水準は世界的に非常に高いレベルである。オランダはパートタイム労働を促進させ、就業者のフレキシビリティへのニーズを満たし経済を活性化させたと言われている。しかし、オランダの労働市場改革はパートタイム労働の均等待遇のみならず、派遣労働や有期雇用などの「フレックスワーク」の待遇改善、あるいは「雇用障害（employment disability）」の解消にむけた働き方の施策を含みながら進展しているのが現状である。そこで本論では働き方の多様化のもう一つの側面である「フレックスワーク」および「雇用障害」の動向について触れ、労働市場の変化の動向を俯瞰した上で、パートタイム労働の現状について述べてみたい。

オランダでは派遣労働、有期雇用などの非正規雇用をフレックスワークと呼んでいるが⁽²⁾、オラ

(1) 本論は財団法人シニアプラン開発機構にて実施されたヒアリング調査（2002年4月，7月）から得られた知見を整理し，新たな枠組みで再構成し執筆したものである。調査の概要およびヒアリング結果の詳細はシニアプラン開発機構（2002）を参照。

(2) Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid（1999）を参照。

ンダにおけるパートタイム労働の殆どは正規雇用であり、わが国のパートタイムとは状況が異なる。非正規雇用であるフレックスワークをあわせて見ることにより、オランダのパートタイム労働への理解を深めることができると考える。また、雇用障害は「エンプロイアビリティ」と深く関わる問題でもある。80年代以降、衰退産業から高齢労働者を引退させる手段として雇用障害給付制度（WAO）が利用され、受給者の急激な増加につながった。現在、この受給者の労働復帰が政策課題の一つとされ、パートタイム労働のフレキシビリティを利用しながら障害者のエンプロイアビリティに見合った働き方を提供しようと試みられている。このような最近のオランダの労働市場改革の動向を踏まえて、以下、本論では、主に1980年代以降の働き方の多様化、およびパートタイム労働の動向について紹介することにしたい。

1 多様な働き方

(1) 歴史的背景

先ずパートタイム労働、働き方の多様化が促進された歴史的背景を概観したい⁽³⁾。

第二次世界大戦後、海外植民地を失ったオランダは貿易立国として復興した。70年代に入り伝統製造部門の衰退が見られたが、北海の天然ガスによる収入が高度な社会保障制度を可能とした。しかし、石油ショック後のエネルギー価格の暴落は、このような社会福祉バブルを崩壊させ、80年代に入り失業率は12%に迫り、巨額の財政赤字、高インフレと相俟ってオランダ病と呼ばれる状況となった。この危機的状況を打破するため、1982年「ワッセナーの合意」が政労使代表により行なわれる。これは、競争力確保のため経営者側の主張する賃金抑制と、労働者側の主張する労働時間短縮をトレードオフ的に認め合い、政府は減税等の施策で支援するという枠組みである。これにより企業競争力の回復、雇用創出、財政再建が図られた。この結果、パートタイム雇用が創出され女性の労働参加が促進された。労働者の賃金上昇は抑制されたが、女性が労働進出することで家計収入は補われた。その一方、若年者の雇用確保のため高齢者の早期退職が進められた。

オランダ企業の競争力は、製造業からサービス業への構造転換によって次第に回復の方向に向かい、サービス業が女性の労働参加の受け皿となるパートタイム労働を供給した。その一方、退場した高齢者、障害者を社会保障制度で負担することになり、その受給者が飛躍的に増加することとなる。

その後、ワッセナー合意の方針を再確認し、更に次のステップを目指すものとして1993年、「ニュー・コース」と呼ばれる政労使合意が行なわれた。そして、一連の労働市場の規制緩和、社会保障制度改革が行なわれる。この時期には、正規雇用の解雇条件の緩和とあわせてパートタイム労働、フレックスワーク（有期雇用契約、派遣労働契約等）の待遇が改善され、働き方の多様化が促進された。また、受給者の急増により大きな問題となっていた雇用障害給付制度、失業保険（WW）な

(3) オランダの労働市場の概況および歴史的な変遷については、Visser and Hemerijck（1997）、Visser（1999）、van Empel（1997）を参照。また日本語文献として長坂（2000）、前田（2000）を参照。

どの社会保障制度改革が行なわれた⁽⁴⁾。そして、労使協議においても従来の中央集権的構造から分権化が進み、産業部門別に異なる時短キャンペーンが実施された⁽⁵⁾。90年代はEUの通貨経済統合に向けた時期でもあり、インフレ抑制、財政赤字削減、長期金利抑制は重要な課題であった。このような時代的背景のもと種々の規制緩和、社会保障制度改革が行なわれたわけである⁽⁶⁾。

(2) 多様な働き方の進展

主に1980年代以降、ワッセナーおよびニュー・コースの労使合意を経た一連の労働市場改革によって、非典型雇用であるパートタイム労働やフレックスワークの均等待遇は進んだ。特にパートタイムとフルタイム労働の格差を解消し、新たな働き方としてパートタイムの働き方を促進した点は注目に値する。また労働者や使用者の価値観の上でも働き方の多様化は進んだが、これはパートタイム労働、フレックスワークがフレキシブル（柔軟）な働き方として他の生活のニーズと調和できることが広く労働者の間で支持されたためであると言われる。

2000年における就業者に占めるパートタイム労働者の割合は42.3%である⁽⁷⁾。オランダにおけるパートタイマーの多くは正規雇用、期間の定めのない雇用契約である。わが国とは異なり、パートという呼称が非正規雇用の意味で使われているわけではない。日本におけるいわゆる呼称パートはオランダにおいてはフレックスワークの領域である。非正規雇用であるフレックスワーカーの就業者数は2000年において53万人（7.7%）であり、それほど多くない。働き方の多様化、フレキシビリティ増はパートタイム労働の増加を中心に進んでいるといえる。同時にフルタイム正規雇用に関する規制緩和が進み、労働市場の流動性も高まっている。労働者には、より多能性、柔軟性が求められるようになり、エンプロイアビリティが重視されるようになった。

また、オランダの失業率（2000年2.8%）は他国と比べ低い水準と言われるが、雇用障害給付制度の受給者は依然として多い。その数100万人とも言われ、労働人口が約700万人であることを考えれば非常に大きな数字である。雇用障害給付制度は早期引退促進のため高齢労働者の受け皿であったとも言われるが、現在、雇用障害者の労働への復帰が大きな課題とされ、パートタイム労働を中心とした多様な働き方の利用が言われている。雇用障害者のための雇用確保も働き方の多様化を求める一つの要素である。

オランダにおける働き方の多様化はパートタイム労働のフレキシビリティを中心に進んでいると思われる。しかし、フレキシビリティに基づく働き方の多様化を理解するため、以下では、フレックスワーク（派遣労働、有期雇用等）および雇用障害者の現状をあわせて見ることとしたい。フレックスワークを見ることで就業におけるフレキシビリティと安定性の関係はより明確になると考えられ、また、雇用障害者の問題を見ることによりフレキシビリティとエンプロイアビリティの関係がより明確となると考えるためである。

(4) オランダの社会保障の概要はMinistrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid（1998a）を参照。

(5) Visser（1999）を参照。

(6) 1990年代の労働市場の規制緩和については下平（1996）を参照。

(7) 本論文の表2を参照。

(3) フレックスワーク

フレックスワークとは有期雇用、オンコール、派遣労働などを指す。従来、オランダの労働法では、このような働き方は望ましくないものとして非常に制限されていた。そのため、その法的地位も非常にあいまいであった。しかし、90年代における規制緩和の流れの中で、社会・経済の変容に伴い働き方の多様性を認める労働財団⁽⁸⁾の「雇用の柔軟性と安定 (Flexibility and Security) に関する提言」があり、この考え方がほぼ1999年の「雇用の柔軟性と安定のための法律」にとり入れられた (Stichting van de Arbeid, 1996)。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ことと、不安定であったフレックスワークの地位を法的に強化することで、「柔軟化」と「安定化」が両天秤で行なわれ多様な働き方の可能性が広がった。

以下、フレックスワークの労働条件について簡単に述べる⁽⁹⁾。

- ・有期雇用契約 (臨時雇用契約) においては、4回目の更新、または、全体の雇用期間が36ヶ月以上 (契約と契約の間が3ヶ月以上ない場合) ある場合、期間の定めのない契約に切り替わる。
- ・派遣契約においては、派遣労働者と派遣事業主との雇用契約とみなされる。ただしこれには特別なルールがあり、最初の26週間においては3回を超えて更新されても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。26週間を超えると上述の臨時雇用契約と同じ扱いとなる。
- ・オンコール契約は1回の呼び出して3時間労働する権利がある。3時間労働しなくとも3時間の賃金が保障される。ただし適用されるのは、労働時間が固定されていなく週15時間未満の契約、または週ベースで何時間働くかわからない契約の場合である。

フレックスワークの就業者数は2000年で約53万人であり (表1)、全就業者数に占める割合は約7.7%である。この数字は景気の良かった1998年の9.8%より低下しているが、これは経済状況の変化による影響があると指摘されている。フレックスワークに占める男女比は同じ位である。年齢別に見ると15~24歳の若年層が多い。

(表1) フレックスワークの状況 (2000年)

	派遣	オンコール	有期雇用	フレックスワーク計
人数 (内訳)	196千人 (37%)	116千人 (22%)	218千人 (41%)	530千人
性別内訳				
	派遣	オンコール	有期雇用	フレックスワーク計
男性	51%	34%	55%	49%
女性	49%	66%	45%	51%

出所：CBS (Statistics Netherlands)

政府としては、オランダの競争力の維持という観点からフレックスワークの必要性

を認めている。90年代後半においては経済状態が良く、人材不足を補うために多くのフレックスワーカーが正規契約に転換した。しかし、社会雇用省 (Ministrie van Sociale Zaken en

(8) 労働財団 (Stichting van de Arbeid) : 1945年設立。経営者団体および労組 (社会的パートナー) の代表による協議機関。

(9) Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1999)を参照。

Werkgelegenheid) によれば、依然、フレックスワークを余儀なくされている人が多い。調査によると、フレックスワーカーの25%は自由な自分の選択ではなく、他に正規の雇用機会がなかったからと答えている⁽¹⁰⁾。

フレックスワークの魅力は働き方におけるフレキシビリティである。安定性においては正規雇用に劣る。経済状況の良かった90年代後半では多くのフレックスワーカーの雇用が創出されたが、2000年代に入り景気が後退し労働市場が緊縮すると、フレキシビリティというメリットより安定面におけるデメリットが目立つことになる。労働時間法の改正（1996年）により労働時間の規制が緩和され、需給変動に企業内部の労働時間の調整で対応する可能性が高まったという事情もフレックスワーカーの雇用に影響している。

就業のフレキシビリティと安定性を考えるに、このフレックスワークとパートタイム労働をあわせ見るとは興味深い。オランダにおいてフレックスワークの普及が限定的なのは、短時間勤務正社員であるパートタイム労働に比べ、得られるフレキシビリティと安定性の比較衡量において劣っていると思われるためでもあろう。フレックスワークにおいても個人のエンプロイアビリティの高さが就業の安定につながることは言うまでもないが、より労働市場の変化の影響を受けやすい働き方であると言える。

(4) 雇用障害者と給付制度（WAO）⁽¹¹⁾

オランダの2000年の失業率は2.8%であり、他国と比べ低い水準である。しかし、この陰には100万人とも言われる雇用障害者の存在がある。これは社会保障制度面においても、雇用行政面においても大きな問題となっている。雇用障害者の数は80年代以降、急速に伸び、90年代において雇用障害給付制度の改革が行なわれたが、その効果は十分ではなく、現在、2002年に出された社会経済審議会（SER）⁽¹²⁾の改正勧告をめぐり、その内容が議論されている。

雇用障害給付制度は被雇用者の長期の障害による所得喪失に対する給付制度である。現行制度における受給者は52週間障害が継続し、障害率が15%以上の65歳未満の者である。受給は5年までであるが申請により延長ができる。障害の程度は15%から7段階に分けられ、例えば15～25%の部分障害の場合は従前賃金の14%、最高の80%以上（全体的障害と認定）の場合は70%が支給される。98年以降、掛け金は雇用者の負担となった。雇用障害給付制度から支給を受ける前の1年間における補償は企業で対応する必要があり民間保険により付保されている。支払い義務は賃金の70%であるが、労働協約により100%補償されている場合もある。

80年代において造船、繊維、鉱業など伝統産業のリストラにともない、これらの産業に従事していた高齢就業者を雇用障害者と認定し、労働市場から引退させる手段としたことは政労使の暗黙の合意であった。障害認定にあたっては、障害の程度と、労働市場事情（労働市場で職が得られる困難度）の両面から行なわれた。特に労働市場事情の勘案は高齢者を全面障害と認定することを助けたとされるが、90年代には廃止された。また、「障害のゆえに職業的な機能を失ったことが重要で

(10) 社会雇用省に対するヒアリング調査（2002年7月）に基づく。

(11) 雇用障害給付（WAO）についてはMinistrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid（1998b）を参照。

あり、その理由が労災であろうが私傷病であろうが差別しない⁽¹³⁾という点がオランダの寛容を示す特徴である。

これまでは雇用障害給付が、労働協約による早期退職協定（VUT）、失業保険（WW）と並ぶ早期引退の受け皿として考えられ、高齢者は認定が受けやすかったと言われる。現在、雇用障害給付制度の受給者の半分以上は55歳以上と言われ、そのため高齢者の労働市場への再統合をはかる一方で、高齢者の早期退職慣行は次第に解消されつつある⁽¹⁴⁾。

このような文脈の中で、今回出された社会経済審議会勧告の基本的な改正内容は以下の通りである⁽¹⁵⁾。

- ・部分的障害者への給付を廃止し、全面的雇用障害者（80%以上就労不能）のみ給付対象とする。ただし、全面的障害の給付率は従前賃金の70%から75%に上げる。
- ・現在は、傷病後1年間は企業で給付を行ない（民間保険で付保）、その後、雇用障害給付に移行するが、雇用障害給付に移行するまでの期間を2年間とする。
- ・従業員が受給者となった場合に課せられている企業ペナルティの廃止。

この改正により、現在、毎年10万人に及び新規受給者を2～3万人に抑制することができると言われているが、障害認定方法、給付額水準、企業ペナルティの可否などが争点となっている。社会経済審議会（SER）の勧告書では、全面的障害者と部分的障害者（就業制限者）を峻別すべきことを強調している。そして、部分的障害者に関しては業界、企業レベルで労使双方が責任を負担すべきものと考え、重大な就業制限のある部分的障害者（35～80%障害）のための法的賃金補完制度（民間部門で運営）を導入するとともに、雇用障害者のためのパートタイム労働を促進することとしている。勧告書はまた、部分的障害者を労働市場にとどめることを重視しながら、パートタイム就業をその受け皿として位置付け、雇用障害者のエンプロイアビリティ開発・維持と雇用確保することをテーマとして取り上げている。

2 パートタイム労働の動向

(1) パートタイム労働

オランダにおいても最初からパートタイム労働が顕著であったわけではない。1982年のワッセナー合意により、労働者の賃金は抑制されたが、女性がパートタイム労働に進出し家計を助けた。こ

(12) 社会経済審議会（Sociaal Economische Raad）：1950年設立。経営者団体および労組（社会的パートナー）の代表と政府任命委員による協議機関。

(13) 社会雇用省に対するヒアリング調査（2002年7月）に基づく。なお、オランダでは障害の原因においては社会リスクと職業リスクを区別していない。この点についてはSociaal Economische Raad（SER）（2002）を参照。

(14) 高齢者の就業促進についてはSociaal Economische Raad（SER）（2000）の勧告書の要約を参照。また早期退職慣行の変容についてはVan Dalen and Henkens（2002）を参照。

(15) Sociaal Economische Raad（SER）（2002）を参照。

の現象は製造業からサービス産業へという産業構造変化の動きと連動してパートタイム労働の飛躍的増加をもたらした。オランダの労働人口は1980年では約500万人であったが、2000年には約700万人と、この20年間で大きく増えている。これは主にパートタイム労働によるものであり、女性の労働参加が寄与したものである。組合は当初、パートタイムは劣った労働形態であり望ましくないものと考えていたが、90年代初め最大の組合組織であるFNV⁽¹⁶⁾が大規模なアンケートを実施したところ、パートタイム労働のフレキシビリティが支持されていることが判明した。家庭、あるいはプライベートな生活と調和させることができる働き方として評価されたわけである。以後、組合の戦略もパートタイム労働を促進させるものとなった。

その後、労働財団でのフルタイム、パートタイム均等待遇の労使合意を踏まえ、1996年「労働時間差別禁止の法律」が導入され、パートタイムは労働時間に関する以外はフルタイムと同等の働き方となった。オランダでは多くのパートタイム労働は期間の定めのない正規雇用であり、賃金、休暇、年金等において労働時間比に応じて均等な権利を持つ⁽¹⁷⁾。

オランダにおける就業者に占めるパートタイマーの割合は、1979年では16.6%であったが、2000年では42.3%（男性21.7%、女性69.2%）となっている。働き方の多様化は、パートタイム就業のフレキシビリティを通じて広がっている。ただし業種によりパートタイム就業率はかなり異なる。また、どの業種においても男女の差が大きい（表2）。

（表2）業種別／性別パートタイム就業率（2000年）（%）

業種	全体	男性	女性
農業・林業・漁業	47.6	33.9	75.6
鉱業・採石	7.1	0.0	46.2
製造業	21.1	11.0	53.8
電力・ガス・水道	17.7	6.6	65.7
建設	10.2	5.7	59.7
商業・ホテル・飲食	48.8	30.2	69.7
運送・倉庫・通信	29.2	17.5	60.6
金融	42.2	26.6	61.9
政府	41.6	21.6	68.0
ケアサービス	68.5	36.3	80.0
全体	42.3	21.7	69.2

出所：CBS（Statistics Netherlands）

（2）男女のパートタイム労働

表2からもわかるように、パートタイムの割合が高いのは女性である。また、このことは業種別の状況と連動する。女性は政府・公共部門、およびサービス部門に多く働いており、その部門でパートタイムの就業率が高い。建設や製造業の分野は男性が支配的な労働力であり、労働内容もパートタイム化することに適していない分野とも言われ、パートタイムの割合はかなり低い。

男性について年齢別に見ると、若年層では育児のケアを分担する傾向が強いので、比較的パート

(16) FNV（Federatie Nederlandse Vakverenigingen オランダ労働組合連合）：オランダにおける最大の組合組織。傘下組合員100万人以上を擁する。ナショナルセンターとしてはFNVの他にCNV（Christelijk Nationaal Vakverbond キリスト教労働者全国連合）とMHP（Vakcentrale Middelbaar en Hoger Personeel MHP中上級職員組合連合）がある。

(17) さらに、2000年の労働時間調整法では、被用者（および公務員）が労働時間を増減できる権利が認められた。この点についてはMinistrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid（2002b）を参照。

タイム労働が多くなっている。ただし、育児以外の家事の取組みについては積極的ではないとも言われる⁽¹⁸⁾。また、55歳以上のパート率も非常に高い。これは、そもそも55歳以上の労働参加が少ないことがある。それ以外の層、すなわち、中堅層でパート率が低いのは、この年代層は職業キャリアの形成が重要だからだと言われる。「使用者側から、今、パートで働くこと昇進やキャリアの障害になるかもしれないと暗に示されることもある」という話もある⁽¹⁹⁾。

このようにオランダにおいても、依然、男性はフルタイム労働、女性はパートタイム労働というすみわけの印象は否めない。また、女性高齢者（55歳以上）の就業率は男性と比べかなり低い。オランダはヨーロッパでも保守的傾向の強い国であり、また、男女分業意識が非常に強かったと言われる。事実、1950年には女性の就業率は25%であり、1956年まで、結婚した女性公務員は退職しなければならないという規則さえあった。しかし、女性の労働参加は80年代以降、受け皿であるパートタイム労働の増大とともに大きく伸びる。これは、産業構造転換に伴い成長したサービス業がそのような雇用の受け皿となったためでもある。2001年における女性の就業率は53%であり、共働きで家計を支えるスタイルが一般的なものとなった。但し実態としては、女性の多くはパートタイム労働、それも短時間のものが多い。フルタイム労働とパートタイム労働においては、依然としてジェンダーによる差がみられることから、社会雇用省は2010年に向けて女性の就業率65%、経済的自立60%を目標とした政策を積極的に展開している⁽²⁰⁾。また、経営者団体も女性のフルタイム就業の促進を訴え、「男性のフルタイムだけに目を向けてはオランダの労働タレントを無駄にする。使用者としても市場の供給構造に合わせた雇用方針、雇用条件を設計する必要がある」と述べ、雇用上のジェンダー格差の是正に対しては肯定的な姿勢を示している⁽²¹⁾。

(3) コンビネーション・シナリオ

社会雇用省はパートタイム労働をベースとした「コンビネーション・シナリオ」という新しい試みを提案している。コンビネーションとは「仕事と家庭責任のコンビネーション」「男女のコンビネーション」を意味する。1.5稼ぎモデルとも呼ばれるが、夫婦2人で1.5人分働き、仕事と家庭責任を分担するということである。オランダはもともと男女分業意識の強い国であり、70年代位までは男性の稼ぎだけで家計を支えることが普通であった。そして、現在では女性の就業が進み、男性フルタイム＋女性パートタイムの共稼ぎが一般的となっている。オランダ人は育児などの家族役割を重視するので男女ともフルタイムで働くダブルインカムは、あまり支持されないようである。コ

(18) CNVに対するヒアリング調査（2002年4月、7月）に基づく。

(19) MHPに対するヒアリング調査（2002年7月）に基づく。

(20) CBS（中央統計局）によれば、最近では女性の管理職が増加しており、2001年においては管理職の約4分の1は女性であり、これは1992年の2倍の水準である（Statistics Netherlands, 2002）。

(21) VNO - CNW, AAVN（Verbond van Nederlandse Ondernemingenオランダ経団連およびその傘下団体）に対するヒアリング調査（2002年4月）に基づく。

ンビネーション・シナリオは男女とものパートタイム労働を推進することが特徴である⁽²²⁾。

もともと、女性のパートタイム就業は、家族役割と仕事を両立するための選択であった。この背景には家庭責任、育児等を重視する文化的背景、男女分業意識があるとされる。コンビネーション・シナリオは、そのような男女分業の垣根をとり払い、男女平等の役割分担を進めることを目的としている。すなわち、従来、女性の労働のフレキシビリティ（パートタイム労働）で対処された家事労働を、男女（夫婦）の労働のフレキシビリティで対処するということである。また、仕事のフレキシビリティの増加は、ボランティアや他のやりたい仕事、自己啓発にあてる時間を作り自己実現性の高い生活を可能とするとも言われている。社会雇用省は「コンビネーション・シナリオは理念であり、全て均等であれということではない」とし、家族の必要に応じた働き方の選択肢が幅広くあることを重視する。そのような取組みを通じて、特に男性において家庭と仕事の両立で職業キャリアを全うできることが重要であると指摘している⁽²³⁾。

ところで、コンビネーション・シナリオを実現するには、男性のパートタイム就業が促進されること、男性のパート化による収入減を補うため、パートナーである女性の、より長い就業時間が可能となることが必要であるが、上述したように、依然として男女それぞれの面で問題があることが指摘される。男性労働者の問題としては、パートへの移行について人事面でのマイナス評価をおそれ躊躇する、あるいは、男性のパートタイム労働の時間当賃金はフルタイムと比較して低いことが指摘されている。フルタイムに対する賃金比は女性では9割以上だが、男性では7割程度に過ぎないのが現状である⁽²⁴⁾。その結果、男性のパート就業は若年層（15～24歳）と高齢層（55歳～）以外は非常に少ない。一方、女性労働者の問題としては、実態は、なお、短い労働時間（週平均労働時間は男性36時間、女性25時間）、低い賃金水準（勤続年数、業種、職務を勘案しても男性と比べ低い）に留まっており、また、出産、育児のためのキャリアブレイク（8～10年）がキャリア形成面のハンデとなっていると指摘される。

現状として、コンビネーション・シナリオは高学歴の都市在住の30代くらいの層では受け入れられているが、まだ、一般に普及していないようである。「フルタイムでないときちんとした生計を守れない男性限定的な職種、分野もあり、現時点ではやむをえない」とも言われ、男性のパートタイム就業の難しさが指摘される⁽²⁵⁾。確かに建設業、製造業では男性のフルタイム就業が多い。また、保育施設に子供を預けるとなると料金も高く、低所得層では困難である点も理由の一つとされる。ちなみに保育施設の質および量の充実と、親の費用負担の軽減をはかるため「基本保育対策法」

(22) 同じ共働きでも北欧型が男性＝フルタイム労働、女性＝フルタイム労働を理念とするモデルであるのに対して、コンビネーション・シナリオは男女のパートタイム労働を理念とする。しかしオランダの場合、男性よりも女性にパートタイム労働が多いことから、性別役割分業が維持されているというジェンダーの視点からの批判もある。コンビネーション・シナリオについてはBrouwer and Wierda(1998)、前田(2000)、水島(2002)を参照。また、コンビネーション・シナリオに対する批判的見解についてはKremer(2001)を参照。

(23) 社会雇用省に対するヒアリング調査（2002年7月）に基づく。

(24) OECD(1999)を参照。

(25) CNVに対するヒアリング調査（2002年4、7月）に基づく。

が現在、審議されており、2004年実施の予定である。

社会雇用省ではコンビネーション・シナリオ推進のための方法として、労働時間の短縮、保育施設の拡充とともに「労働とケア法」を上げている（表3）。この法律は、育児、あるいは親の介護などの理由で休暇をとることを容易にするもので、2001年12月に実施された。既に2000年7月において、就業者が労働時間を変更できる権利を定めた「労働時間調整法」が制定されているが、これと並び、休暇面においてコンビネーション・シナリオを促進するものと期待されている。

ただし、この法律の制定については労使の議論と調整があったとされる。経営者側は「既にパートタイム労働が相当に普及、労働時間を少し組み換えることで対応でき、有給休暇を追加する必要はない」あるいは「休暇は労使間の問題であり労働協約あるいは会社の中で協議して決めればよい、そういう法律はいらない」という主張から、労働とケア法の実施には反対であった⁽²⁶⁾。しかし、労働者の多くはプライベートな生活領域であるケアの問題と労働との調整についての関心が高く、政府は法案の実施に踏み切った。オランダではケアという言葉が育児、介護に止まらず、自分自身のケアなどというようにプライベートな生活全般を指す意味で使われているが、労働とケアのバランスについては、「昔は労働があってケアを考えるということだったが、最近は、ケアがあり、それを労働が支えるという思考が変わった」あるいは「今は、男も女もいろいろな形で役割を組み合わせながら生活し社会を組織していかなければならなくなっている」と言われる⁽²⁷⁾。社会雇用省は、「労働とケア法によって、特に妻が仕事を持っている男性は、当然のように休暇をとり、家庭での責務を果たすことが普通のこととなると思う」と述べている⁽²⁸⁾。

労働とケア法により新たに実施された休暇制度の概要は以下の通りである。更に追加として長期介護休暇制度が現在、審議されている。

（表3）労働とケア法（2001年12月より実施の休暇制度）

制度	内容
短期介護休暇	在宅の病気の子、病気の配偶者または親の介護のために、年間最高10日の一部有給の休暇をとる権利
臨時休暇	特別な個人的理由により被用者が働くことができないときに、有給の短期休暇をとる権利
養子縁組休暇	子を養子縁組する両親、または子が永続的に家族となる事が最初から明らかな里親のための4週間の有給休暇をとる権利
出産休暇	出産した女性の配偶者のための2日間の有給休暇をとる権利

出所：Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid（2002 a）

このようにコンビネーション・シナリオで提起される理念は、一義的には仕事、家庭における男女の均等役割であるが、このシナリオが示唆する重要なポイントは、従来、男性であれば仕事、女性であれば家庭を中心として行なわれてきた生活設計からの脱皮ということにある。個人あるいは家庭のヒストリー形成において、育児を重視する時期は家庭に軸足を、キャリア形成を重視する時

⁽²⁶⁾ VNO - CNW, AWWNに対するヒアリング調査（2002年4月）に基づく。

⁽²⁷⁾ CNV, VNO - CNW, AWWNに対するヒアリング調査（2002年4月）に基づく。最初のコメントはCNV、後のコメントはVNO - CNW, AWWNのものである。

⁽²⁸⁾ 社会雇用省に対するヒアリング調査（2002年7月）に基づく。

期は仕事に軸足を、社会活動などを重視する時期はそこに軸足を置く生活設計、すなわち、ライフステージの必要に応じ、仕事か家庭か、あるいは仕事かそれ以外の活動かの二者択一を迫られるのではなく、それらが両立できる可能性を高めるところにある。オランダのパートタイム就業者の中には、被雇用者として仕事をするかたわら好きな商売を始める人、仕事とボランティア活動を両立させる人などがいる。そのような労働のフレキシビリティは仕事の遂行に対する個々人の責任の裏付けがあって始めて享受できるものだと言及している⁽²⁹⁾。フレキシビリティを享受するためには就業者個々人のエンプロイアビリティを高め、維持する責任が一對のものとして求められるとも言える。

まとめ

以上、本論ではヒアリング調査の結果をもとに、オランダにおける働き方の多様化の現状およびパートタイム労働の動向について紹介した。得られた知見をまとめると以下の通りである。

ワッセナー合意（1982年）以後、労働市場の規制緩和が進んだ。その中で、サービス産業における女性労働を中心にパートタイム労働は増加し、パートタイムとフルタイムの均等待遇が法的にも保障された。

労働市場の規制緩和は、雇用の流動性を促進し、エンプロイアビリティが重視されるようになった。労働者には、より多能性、柔軟性が求められ、職務確保（Job security）より雇用確保（Employment security）に重点が移っている。

非正規雇用であるフレックスワークも働き方の一つとして定着、法的保護も強化された。

雇用障害給付制度の受給者は80年代以後、急速に増えた。これは産業再編のなかで雇用可能性の低下した高齢者、障害者の早期引退の受け皿とされたためと言われる。現在、部分的障害者の労働復帰が課題とされている。

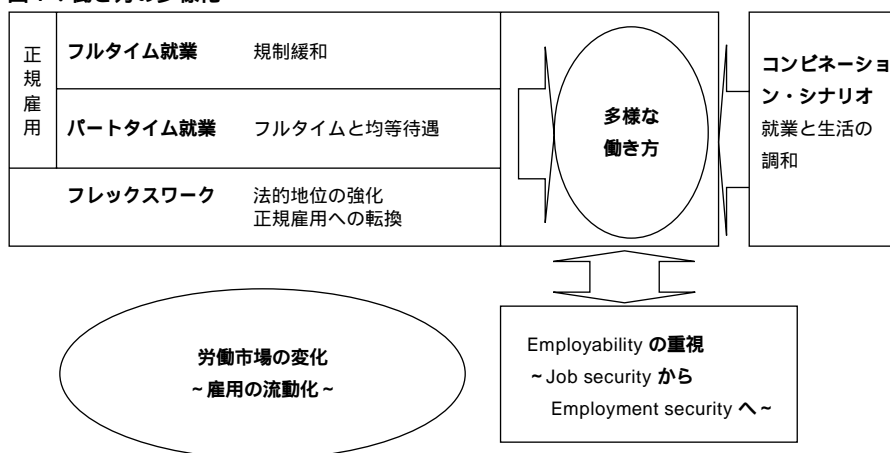
2000年における就業者に占めるパートタイムの割合は42.3%であり、その水準は極めて高い。一方、フレックスワークは7.7%に止まる。オランダにおける働き方の多様化は正規雇用であるパートタイム労働のフレキシビリティを中心に広がっている。また、その普及については業種による差、男女の別による差がある。

男女の差の解消を理念として、パートタイム労働を促進させ、男女の仕事と家庭の調和をはかるコンビネーション・シナリオ（1.5稼ぎモデル）が提唱されている。

以上の知見を整理し、オランダの働き方の多様化の現状をまとめると図1のようになるだろう。

(29) MHPに対するヒアリング調査（2002年7月）に基づく。

図1 働き方の多様化



オランダの労働市場の変化の一つの特徴は、「エンプロイアビリティ」の概念を重視しながら雇用障害給付への依存を解消するとともに、パートタイム労働やフレックスワークのような、従来型のフルタイム正規雇用でない働き方の地位を高めることによって働き方の多様化を促進している点である。そしてそれは、企業の諸条件のみならず、労働者側の生活のニーズを考慮しながら、女性や高齢者の多様なライフスタイルに沿った働き方を模索している点でも特徴的である。

また、この働き方の多様化を促進する上で、社会雇用省が提唱する「コンビネーション・シナリオ」の理念が持つ意味が大きい。従来、女性が家事・育児をしながらパートタイム就業してきたわけだが、このシナリオでは、男女ともパートタイムで働くことで仕事と家庭における均等の役割共有を理念とし、男女分業でもなく、ダブルインカムでもない新しいライフスタイルの可能性を提案している。ここに至ってパートタイム労働は就業スタイルの変化をもたらし、さらに生活スタイルにおける変化をもたらそうとしている。もちろん、男女における就業環境の差は依然として残っており、実態として男性はフルタイム就業、女性はパートタイム就業というすみわけが見られることは否めない。しかし、労働時間調整法、労働とケア法などコンビネーション・シナリオを後押しする法整備が進んでおり、将来的には、男女とも働き方の多様化、柔軟化は、より進んでいくものと思われる。このような多様化、柔軟化の傾向は企業の労務管理面では負担になると思われるが、経営者側もこれらを所与のものとし受けとめなければならないと考えているようである⁽³⁰⁾。

わが国と比較すると、オランダ人の労働のフレキシビリティ選好の強さは目を引くところである。この背景には金銭的志向より生活のゆとり志向を重視するオランダ人の特質があるとされる。また、そこにはオランダの経済回復の過程において賃金抑制で競争力を維持し、労働者へは労働時間短縮で報いてきたという経緯がある。さらに、その背後には豊かな社会福祉制度の存在があるとも言われる。しかし、それを差し引いても参考とすべき点は少なくない。オランダにおけるパートタイム労働と働き方の多様化がもたらしたもの、もたらそうとしているものは、個々人、個々の家庭

(30) VNO - CNW, AAVNに対するヒアリング調査(2002年4月)に基づく。

の事情，ニーズに応じて，男性，女性，障害者，高齢者等のそれぞれが労働参加，社会参加ができることであり，多様な価値観を実現できる働き方や生活を可能とする点において評価できるといえるだろう。

（まさき・ゆうじ シニアプラン開発機構主任研究員）

（まえだ・のぶひこ 立命館大学産業社会学部助教）

【参考文献】

- Brouwer, I.,E,Wierda 1998 'The Combination Model: Child Care and the Part-time Labour Supply of Men in the Dutch Welfare State' Schippers,J.,Sigers,J.,de Jong-Gierveld(eds.) Child Care and Female Labour Supply in the Netherlands: Facts, Analyses, Policies. Thesis publishers Amsterdam.
- Kremer,M.,2001 'A Dutch Miracle for Women?' Social Politics. Vol.8(2),pp.182-185.
- Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,1998a A Short Survey of Social Security in the Netherlands.
- Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1998b The Dutch Disablement Benefit System.
- Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,1999 Flexibility and Security for Employers and (temporary)Employees.
- Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,2002a New Work & Care Leave Arrangement.
- Ministrie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,2002b Adjustment of Working Hours Act(WAA)
- OECD,1999 Employment Outlook.
- Sociaal Economische Raad (SER),2000 Abstract: Promoting Labour Participation among Older People.
- Sociaal Economische Raad (SER),2002 Summary: Social and Economic Council opinion paper : Working on occupational disability. Policy proposals.
- Statistics Netherlands(CBS),2002, More Women Managers. Webmagazine.
- Stichting van de Arbeid, 1996 A Policy Document on 'Flexibility and Security'.
- Van Dalen and Henkens,K.,2002 'Early-Retirement Reform: Can It and Will It Work?' Ageing and Society. Vol.22, pp.209-231.
- Van Empel,F.,1997 The Dutch Model: The Power of Consultation. Stichting van de Arbeid.
- Visser,J.,1999 'The first part-time economy in the world dose it work?' (邦訳「世界初のパートタイム経済 - それは機能するのか？」) 社会経済生産性本部生産性労働情報センター 『日欧シンポジウム雇用形態の多様化と労働市場の変容』415～449頁。
- Visser,J.,A,Hemerijck., 1997 The Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands. Amsterdam University Press.
- 前田信彦 2000 『仕事と家庭生活の調和 - 日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構。
- 水島治郎2002「大陸型福祉国家 - オランダにおける福祉国家の発展と変容」宮本太郎編著『福祉国家再編の政治』ミネルヴァ書房，117～148頁。
- 長坂寿久 2000 『オランダモデル - 制度疲労なき成熟社会』日本経済新聞社。
- 下平好博 1996「オランダにおける労働市場の規制緩和と政策」『大原社会問題研究所雑誌』 446号，1-18頁。
- シニアプラン開発機構2002 『オランダ調査報告 就業と生活の多様化についてオランダモデルの示唆するもの』。