



RIETI Discussion Paper Series 11-J-030

オランダにおけるワーク・ライフ・バランス —労働時間と就業場所の柔軟性が高い社会—

権丈 英子
亜細亜大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

オランダにおけるワーク・ライフ・バランス ——労働時間と就業場所の柔軟性が高い社会——

権丈 英子
(亜細亜大学)

要 旨

本稿は、ワーク・ライフ・バランス（WLB）に関するオランダの特徴をとらえ、日本への示唆を得ることを目的とする。WLBの実現度を評価するにあたって、労働時間と就業場所の柔軟性に注目することができる。この点に関して、オランダは、現在までに、個人が労働時間を選択する自由度がかなり高い社会となっている上に、最近では、テレワークの活用により、就業場所を選択する自由度も高めようとしており、オランダにおけるWLBの実現度は高い。

はじめに、WLBに関連するいくつかの指標を、日本及びそれぞれに異なる特徴をもつ先進諸国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン）と比較しながら、オランダの特徴を概観する。そして、オランダがWLB社会と評価できる理由を論じ、そうした社会を成立させている条件を、オランダ社会を理解する鍵となるパートタイム労働の制度と実態、日本のWLBにとって大きな課題となっている仕事と育児の両立支援、さらには就業場所の柔軟性をもたらすテレワークについて検討する。また、2010年9月に実施した、オランダの民間企業4社へのヒアリング調査から、オランダ企業におけるWLBの取り組みと人々の働き方の実態について考察する。

キーワード：オランダ、ワーク・ライフ・バランス、労働時間調整法、
パートタイム労働、仕事と育児の両立支援、テレワーク

JEL classification: J08、J22

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

はじめに

わが国では、仕事と生活のバランスに関して多くの問題を抱えていると見られ、2007年12月には、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス〔以下、WLBとする〕）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針〔以下、「行動指針」とする〕」が制定された。

「WLB 憲章」では、WLB が実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としている。具体的には、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」という3つの柱をたてた。「行動指針」では、就業率や週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合、育児休業取得率等に関する、10 年後の目標値を示した。さらに 2010 年 6 月には、政労使トップの交代を機に、新たな合意が結ばれた。

わが国の WLB の取組みには、諸外国の例を参考にすることも多い¹。本稿では、WLB に関するオランダのアプローチの特徴をとらえ、日本への示唆を得ることを目的とする。オランダは、1990 年代後半以降、経済・労働市場の成功を「オランダの奇跡」(Visser and Hemerijck 1997) という言葉で評価されてきた。また、「世界初」「世界で唯一」の「パートタイム経済」(Freemen 1998、Visser 2000)、あるいは「パートタイム社会」(権丈 2006b) とも呼ばれるように、現在、パートタイム労働者の割合が、他の先進国に比べて突出して高いうえに、労働時間の長さによって時間当たり賃金や他の労働条件について差別することはできなくなっており、良質の短時間雇用機会が、未熟練労働だけでなく広範囲の仕事において存在する。また、日本では考えられないことであるが、労働者は労働時間を短縮・延長する権利までも認められており、男女ともに仕事と仕事以外の生活のバランスがとりやすくなっている。これに加えて、最近では、テレワークの推進によって、就業場所に関する選択の自由を高めることにも積極的に取り組んでいる。

本稿では、はじめに、WLB に関連するいくつかの指標を、日本及びそれぞれ異なる特徴をもつ先進諸国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン²）と比較しながら、オランダの特徴を確認する。そして、オランダが、WLB 社会と評価できる理由を述べ、その社会を成立させている条件を、オランダ社会を理解する鍵となるパートタイム労働の制度と実態、そして日本の WLB にとって大きな課題となっている、仕事と育児の両立支援、さらには就業場所の柔軟性をもたらすテレワークについて検討する。また、2010 年 9 月に

1 わが国では、WLB という用語、キャッチ・フレーズは、アメリカ企業における取組みやイギリスのブレア政権下での WLB キャンペーンが紹介されたことをきっかけに、知られるようになった経緯もあり、両国における取組みの紹介や調査研究は多い。最近では、他のヨーロッパ諸国についても紹介されるようになってきた。例えば、現地調査を含めた研究として、こども未来財団 2008、2009、2010 がある。オランダについては、WLB に関して独自のアプローチをとっていることがある程度知られているが、その実態は解明されていない。たとえば、『平成 19 年版労働経済白書：ワークライフバランスと雇用システム』では、第 2 章第 4 節において、各国の WLB の動向について取り上げている。そこでは、イギリス 3 ページ、ドイツ 1 ページ、アメリカ 1 ページ、フランス半ページ、北欧 7 行が割かれているが、オランダはわずか 6 行でしかない。

2 2009 年の 1 人当たり GDP は、日本は 32,421 米ドルであり、本稿で主に取り上げる欧米 6 か国は、3 万米ドルから 5 万米ドルの範囲に位置する(2009 年の為替レート換算、OECD.Stat による)。

実施した、オランダの民間企業 4 社へのヒアリング調査から、オランダ企業における WLB の取り組みと人々の働き方の実態について考察する³。

なお、オランダにおける WLB は、企業主導のアメリカ（英語圏）型のアプローチに比べて、政府の役割が大きいヨーロッパ型のアプローチをとる。すなわち、企業間や個人間の格差の大きいアメリカ型に比べて、法律や労働協約によって規定される部分が大きく、対象範囲が広い。また、北欧やアメリカを典型例とする、フルタイム労働を標準的働き方とし、多様な働き方や休暇制度を活用することで働き方の自由度を高めて WLB を実現しようとするのではなく、パートタイム労働も 1 つの標準的働き方と認めながら労働時間を選択する自由度を高めることで、WLB を実現しようとしているといえる。

Ⅰ 国際比較からみるオランダのワーク・ライフ・バランス⁴

1 労働時間

WLB に関連して、日本では、男性を中心とした長時間労働が問題になっている。労働時間が長すぎると、仕事以外の生活に使うことのできる時間、いわゆる「可処分時間」の絶対量が少なくなり、生活への満足感が落ちることになったり、心身の健康を損なう事態も起こってしまう⁵。そこで、まずは、労働時間に関するいくつかの指標について、オランダにおいて仕事と仕事以外の生活のバランスが実際にうまく取れているのかどうかを確認しよう。

表 1 は、前述した 7 か国における、労働時間に関連する 4 つの指標を示している。まずは、就業者 1 人当たりの年間実労働時間をみる。7 か国中、オランダは 1,378 時間と最も短い一方、日本は 1700 時間を超え、アメリカとともに最も長い⁶。また、日本では、「行動指針（2010 年改定）」において、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を現状（2008 年）の 10.0%から 2020 年に半減することを目標にしており、週 60 時間以上の者を長時間労働者とみなすことが多い。しかし、国際的には、週 60 時間以上の者についての調査はほとんどないため、ここでは、週 50 時間以上の労働者の割合を確認しておく。この割合は、オラ

3 この調査は、RIETI「ワーク・ライフ・バランス施策の国際比較と日本企業における課題の検討」研究プロジェクトとして実施した。訪問先は、オランダの民間企業 4 社、社会雇用省(Ministrie van Social Zaken en Werkgelegenheid)、及び労働財団 (Stichting van de Arbeid; STvda) である。調査研究の機会をいただいた RIETI に感謝するとともに、調査にご協力していただいた方々に御礼申し上げる。

4 権丈（2009b）では、国際比較を通じて日本の WLB の特徴を論じたが、この節では、そこで用いた労働時間や就業率等の指標を確認しながら、オランダの WLB の特徴をとらえる。

5 たとえば、連合総研「勤労者短観」を用いた分析（権丈 2009a）によれば、労働時間が長い者ほど、「仕事と生活のバランスが適度にとれている」と回答する者が少なく、仕事と仕事以外の時間の時間配分について、「仕事の時間を減らしたい」と答える者が多くなる。同様の結果は、後述する RIETI の WLB 調査を用いた浅野・権丈（近刊）でも確認されている。また、長時間労働が健康問題をはじめ種々の問題を引き起こすことは広く指摘されている（厚生労働省 2007、森岡孝二 2005）。

6 本稿では、利用可能な最新データである 2009 年の値を主に比較しているが、2009 年は「100 年に 1 度」とまで言われた不況の年に当たるため、解釈には注意が必要なことがある。例えば、2009 年の就業者 1 人当たり労働時間は、2008 年に比べて表 1 の 7 か国すべてで減少した。なかでも、日本は、2008 年の 1,772 時間から 58 時間も減少しており、減少幅が最大となっている。このため、国際的にみて日本は労働時間が長いという、通常の見られる傾向は、2009 年についてはやや弱まっている。とはいえ、各国の相対的な順位には大きな変更はない。なお、先進国の中で日本は、2008 年秋以降の景気後退期における就業者数や失業者数の実質 GDP の弾性値が極めて小さく、人数単位での雇用調整が小さかったことが報告されている（内閣府 2009）。その分、残業等の減少や操業短縮などを通じた労働時間の短縮及び賃金での調整が行われたとみることができる。

ンダが 1.4%と最も低い一方、日本は 28.1%と高い⁷。このように先進諸国の中で、日本では労働時間が長いのに対して、オランダでは短く、労働時間からみると、両国は対照的な社会となっている。

表1 主要国における労働時間に関する指標

	就業者 1 人当 り年間実労働時 間 (2009 年)	週労働時間 50 時 間以上の者の割 合 ^{a)} (%) (2000 年)	パートタイム労 働者の割合 ^{b)} (%) (2009 年)	非自発的パート の割合 ^{c)} (%) (2009 年)
日本	1,714	28.1	20.3	23.8
オランダ	1,378	1.4	36.7	4.4
ドイツ	1,390	5.3	21.9	18.3
フランス	1,554	5.7	13.3	28.7
スウェーデン	1,610	1.9	14.6	22.7
イギリス	1,646	15.5	23.9	5.8
アメリカ	1,768	20.0	14.1	8.1

出所：週労働時間 50 時間以上の者の割合は Lee (2004), p.42、2000 年のデータ。他は OECD.Stat (2009 年データ) より引用。

a) 日本とアメリカは、労働時間が週 49 時間以上の者。

b) パートタイム労働者とは、労働時間が週 30 時間未満の者。

c) 非自発的パートがパートタイム労働者に占める割合。非自発的パートとは、ヨーロッパ諸国では、パートタイムで働く理由として「フルタイムの仕事を見つけることができなかった」と答えた者、アメリカでは、「フルタイムの仕事を見つけることができなかったが、もっと長く働きたい」と答えた者、日本では、週 35 時間未満働く者で「もっと長く働きたい」と答えた者。

年間実労働時間は、フルタイム労働者だけでなくパートタイム労働者も合わせた労働者の平均であり、オランダの短さには、パートタイム労働者の割合が高いという事情もある。表 1 によれば、オランダのパートタイム労働者の割合は、就業者の 36.7%を占め、この表に掲載していない国も含めた OECD 諸国の中でも群を抜いて高い⁸。また、パートタイムで働く理由として、「フルタイムの仕事を見つけることができなかったから」と答える、いわゆる「非自発的パート」の割合は、他の先進諸国と比べてオランダでは低い。他方、日本についてみれば、パートタイム労働者の割合は、7 か国中、中程度であり、「非自発的パート」の割合は、高い方となっている⁹。

7 小倉 (2008) によれば、日本の週 50 時間以上の労働者の割合は、発展途上国と比べても高い。

8 パートタイム労働者の定義は、国によって異なることがある。そこで、OECD では、パートタイム労働者の定義を、労働時間が週 30 時間未満である者とし、国際比較の際に用いることを推奨している。したがって、OECD 基準に則れば、日本で「パート」と呼ばれる者でも、労働時間が週 30 時間以上であれば、パートタイム労働者に区分されない。その一方、週 30 時間未満の正規労働者 (短時間正社員) は、OECD 基準の下ではパートタイム労働者に含まれる。パートタイム労働者の国際比較についての詳細は、権丈 (2006a、2010a) 参照。

9 「非自発的パート」は、一般に景気が悪いと増加する傾向にあり、イギリスを除くすべての国で 2008 年に比べて 2009 年に増加した。また、定義の違いにも注意する必要がある。日本については、短時間労働者を選択した理由 (複数回答) として、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査 (平成 18 年)」で

このように、オランダでは、他の先進諸国に比べて、1人当たりの労働時間が短く、長時間労働者が少ないとともに、パートタイム労働者（短時間労働者）の割合が高いという、特徴をもっている。

2 就業率

前述のように、「WLB 憲章」では、「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる条件として、「就労による経済的自立」や「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を掲げ、「行動指針（2010年改定）」において、2020年における「就業率」の目標値を次のように定めている。なお、（ ）内は現状（2009年）の数値である。

20～64歳男女計	・・・	80%	（74.6%）
15歳以上	・・・	57%	（56.9%）
20～34歳	・・・	77%	（73.6%）
25～44歳女性	・・・	73%	（66.0%）
60～64歳	・・・	63%	（57.0%）
第1子出産前後の女性の継続就業率 ¹⁰	・・・	55%	（38.0%；2005年）

他方、EUでは、2000年に10か年の包括的な経済・社会戦略「成長と雇用のための戦略（リスボン戦略）」において、次のような就業率の目標を定めた。

15～64歳男女計	・・・	70%
15～64歳女性	・・・	60%
55～64歳男女計	・・・	50%

また、2010年3月に今後10年に向けて発足した「欧州2020（Europe 2020）」では、2020年の就業率の目標を次のように改めた。

20～64歳男女計	・・・	75%
-----------	-----	-----

これらを参考にしながら、次に、就業率に関する指標を、表2で確認しておこう。まずは、日本の現行の「行動指針」及び「欧州2020」の目標値になっている、20～64歳男女計の就業率を確認する。表2の7か国は、男女計の就業率について、最も高いスウェーデンとオランダ、中程度の日本、ドイツ、イギリス、最も低いアメリカとフランスの3つのグ

は、「正社員として働ける会社がないから」、労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査（平成22年）」では、「正社員として採用されなかったから」を、「非自発的パート」をみなすことができる。結果は、それぞれ、パートタイム労働者の23.8%、16.3%であった。前者の厚生労働省調査に比べて、後者の労働政策研究・研修機構調査の実施時期に景気が悪かったため、後者のほうが「非自発的パート」の割合が高いことが期待される。しかし、それにも関わらず、後者で「非自発的パート」の割合が低かった理由のひとつとして、定義がより限定的となっていることが考えられる。

10 第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子が1歳時にも就業していた者の割合。

グループに分類できる。このように、男女計の就業率をみると、主要国のなかで日本は中程度である。しかし、男女別にみると、日本の男性の就業率が7か国中最も高い一方、女性の就業率が最も低いという際立った特徴をもつ。すなわち、日本における就業率の男女差は極めて大きく、女性の就業率と男性の就業率の比（表7の②/①）は0.74と日本が7か国中最も小さい。

表2 主要国における就業率 (%)

	20～64歳 (2009年)			6歳未満児の母親(2005年)		
	男女計	男性 (①)	女性 (②)	②/①	末子 3歳未満	末子 3～5歳
日本	74.5	85.7	63.3	0.74	32.1 ^{a)}	51.9 ^{b)}
オランダ	77.5	83.2	71.8	0.86	69.4	68.3
ドイツ	74.2	79.6	68.7	0.86	36.1	54.8
フランス	69.5	74.2	65.0	0.88	53.7	63.8
スウェーデン	78.3	80.8	75.7	0.94	71.9	81.3
イギリス	73.5	79.2	67.8	0.86	52.6	58.3
アメリカ	71.3	76.3	66.5	0.87	54.2	62.8

出所：20～64歳の就業率は、OECD.Statより筆者算出。母親の就業率は、OECD(2007), p.46より引用。日本については母親の就業率は、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」2005年平均より筆者算出。

注：就業率とは、当該年齢人口に占める就業者の割合。

a)0～3歳、b)4～6歳。

これに関連して、権丈(2009b)では、OECD 30か国について、それぞれの国が、労働市場において、年配男性と働き盛りの年齢の女性のいずれを多く活用しているのかを検討した。具体的には、各国の労働市場の状況による就業率の差を調整するために、55-64歳男性と25-54歳女性の就業率を、25-54歳男性の就業率で除し、それぞれの相対的就業率を求め、これを比較した。その結果、日本は、OECD30か国平均に比べて55-64歳男性の相対的就業率が著しく高い一方、25-54歳女性の相対的就業率がかなり低く、年配男性に比べて、働き盛りの年齢の女性の労働力の活用が進んでいないことを確認している。

また、「行動指針」では、「第1子出産前後の女性の継続就業率」の目標値が設定されたが、これは、仕事と育児の両立が難しく、このため出産前後に退職する女性が多いことが、日本のWLBの一つの課題と考えられるためとみられる。そこで、次にこの点を、先進諸国の6歳未満児をもつ母親の就業率により確認しておく¹¹。表2の右側2列をみると、6歳未満児の母親の就業率は、オランダは末子3歳未満69.4%、末子3～5歳未満68.3%とスウェーデンに次いで高いのに対して、日本はそれぞれ32.1%、51.9%と低く、オランダと日本の違いが明確に見られる。

11 「第1子出産前後の女性の継続就業率」のデータを、日本以外の国について得ることは極めて難しい。Kenjoh(2005)では、イギリス、オランダ、ドイツ、スウェーデン、日本の5か国の家計パネルデータの個票を用いて、1980年代と1990年代に第1子を出産した女性の出産前後の就業状態を調べているが、マクロレベルでの調査は少ない。

3 労働力活用の2つのタイプ

ここで、表1の労働時間と表2の就業率から観察される結果をもとに、社会全体での労働力活用のあり方を整理しておこう。

就業者1人当たりの労働時間の長さを h 、就業者数を E とすると、総労働力（または総労働時間） L は、

$$L = h \cdot E$$

で表すことができる。ここで就業率を r 、人口を P とすると、 $E = r \cdot P$ より、総労働力は

$$L = h \cdot r \cdot P$$

すなわち、

$$L = h \cdot \frac{E}{P} \cdot P$$

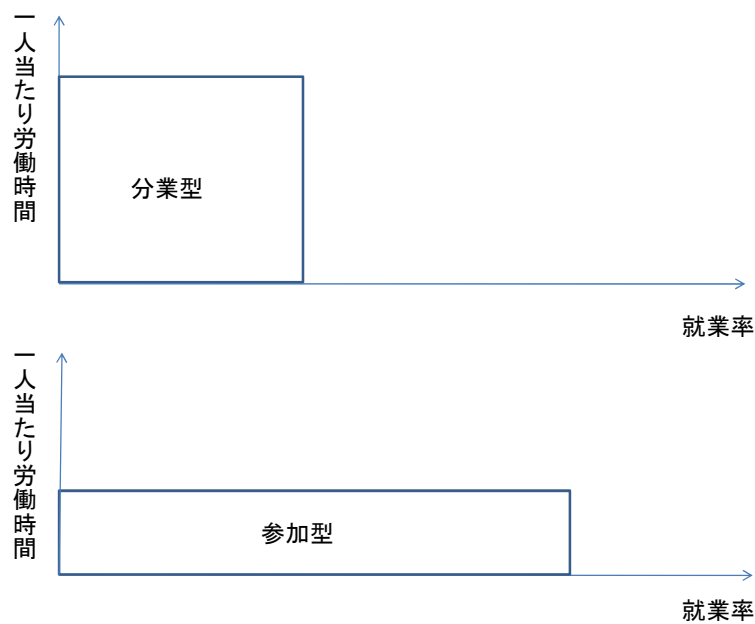
となる。ここで、総労働力 L 及び人口 P が一定とし、これを $L = \bar{L}$ 、 $P = \bar{P}$ と表せば、

$$\bar{L} = h \cdot \frac{E}{\bar{P}} \cdot \bar{P}$$

となり、一定の総労働力を得るためには、就業者1人当たり労働時間 h を増加させるか、就業者数 E を増加させるかのトレードオフに直面することが示される。ここで、この式の両辺を \bar{P} で除すると、

$$\frac{\bar{L}}{\bar{P}} = h \cdot \frac{E}{\bar{P}}$$

図1 「分業型」と「参加型」の社会



出所：筆者作成

となる。すなわち、

$$\frac{\bar{L}}{\bar{P}} = h \cdot r$$

と表すことができる。この式から、人口で標準化した総労働力が一定のとき、就業者 1 人当たり労働時間と就業率はトレードオフとなることが示される。

図 1 は、この関係をモデル化したものであり、社会が一定の労働力を活用するとしても、限られた人に長時間働いてもらう「分業型」と、多くの人にさほど長くはない時間働いてもらう「参加型」のアプローチがあることを示している。

前述したように、オランダに比べて日本は、就業者 1 人当たりの労働時間が長い一方、女性の就業率が極めて低いため全体の就業率があまり高くない、いわば男女役割分業に根差した「分業型」であるといえる。他方、日本に比べてオランダは、労働時間は短い一方、女性も含めてより多くの人働いている「参加型」の国ということになる。

4 経済社会パフォーマンス

先進国のなかで長時間労働という特徴をもつ日本では、労働時間が短いと、生産性が落ちてしまうのではないかという疑問をよく耳にする。本当にそうなのか。

生産性を厳密に測定するためには同じ作業について同じ時間働いた場合にどれだけの生産量をあげているのかを比較する必要はある。しかし実際は、そうした統計を幅広い職業や産業について得るのは容易ではないため、ここでは、生産性のおおまかな指標として、人口 1 人当たり GDP、労働 1 時間当たり GDP を用いることにする。

表 3 主要国における経済社会パフォーマンス

	人口 1 人当たり GDP ^{a)} (USA=100) (2009 年)	労働 1 時間当 り GDP ^{a)} (USA=100) (2009 年)	標準化失業率 (%) (2009 年)	合計特殊出生率 (2008 年)
日本	70	67	5.1	1.37
オランダ	87	98	3.7	1.78
ドイツ	78	93	7.5	1.38
フランス	72	95	9.5	2.00
スウェーデン	81	85	8.3	1.91
イギリス	78	83	7.6	1.90 ^{b)}
アメリカ	100	100	9.3	2.12 ^{b)}

出所：合計特殊出生率は、国立社会保障人口問題研究所『人口統計資料集（2011 年）』より、他は OECD.Stat より引用。

注：a) 米ドル表示、2009 年の為替レートによる。b) 2007 年。

表 3 によれば、人口 1 人当たり GDP、労働 1 時間当たり GDP のいずれも、日本に比べてオランダのほうが高い。特に、オランダの労働 1 時間当たり GDP は、表の中で最も高い

アメリカとほぼ同水準である。こうしたことは、1人当たり労働時間の短いことが、生産性の低さに結びついているわけではないことを示唆している。また、標準化失業率をみると、2009年にオランダは7か国中最も低くなっている。

さらに、表3には、合計特殊出生率も示している。OECD諸国の横断面データによる比較研究によれば、1960年代から1970年代までは、女性（特に子どもを産む年齢の女性）の労働力率が高い（低い）国々では合計特殊出生率が低い（高い）、という負の相関関係が見られた。しかしその後、女性の労働力率が高い国々において、仕事と家庭の両立支援が整い始めた結果、出生率が回復し、1990年以降、女性の労働力率が高い国々のほうが、出生率が高い、という正の相関関係へと変わった（詳細は、Kenjoh 2004、男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会 2005、山口 2009 参照）。表2において母親の就業率が低かった日本やドイツにおいて、表3において合計特殊出生率が低くなっている。オランダの合計特殊出生率は1.78であり、7か国では中程度であるが、日本に比べると相当に高い。

以上の国際比較データをみると次のようにまとめることができよう。日本では、労働時間が長い一方、女性の労働力参加が低く、いわば男女役割分業に根差した「分業型」の社会であるといえる。対照的に、オランダは、1人当たりの労働時間が短く、幼児期の子どもをもつ母親も含めて、男女ともに就業率が高い「参加型」の社会になっている。

また、オランダでは、パートタイム労働者の割合が高い。パートタイム労働は一般に仕事と仕事以外の活動を両立しやすく、WLBのとりやすい働き方といえるが、時にはフルタイムの仕事が見つからないため、「非自発的に」パートタイムで働くこともある。その場合、パートタイムは魅力的な働き方とはいえないであろう。しかし、オランダでは、そうした非自発的パートは少ない。

さらに、1人当たりの労働時間が短く、長時間労働者も少なく、WLBがとりやすいとしても、このことが、生産性の低さや出生率の低さにつながっていたり、あるいは、失業率が高いためにやむなく仕事を分け合っているのであれば、そうした社会はさほど魅力的ではないであろう。しかしながら、現在のオランダにはそうした状況では、なさそうである。

II ワーク・ライフ・バランスと「労働時間選択の自由」

1 労働時間の希望と現実

仕事と仕事以外の生活のバランスについて問題を抱える人の増加が日本での「WLB憲章」制定にあたっての1つの問題意識となっているが、オランダと日本の労働者は、労働時間（仕事の時間）の長さをどのように評価しているのだろうか。

表4は、オランダ統計局「労働力調査」による雇用者を対象とした労働時間の増加・減少の希望に関する調査結果を示している。この表によれば、労働時間が現状のままでよいと答えた者は、男性88.4%、女性82.0%を占める一方、労働時間を増やしたい、または減らしたいと答えた者はそれぞれ1割に満たない。

表5は、類似の質問を日本のホワイトカラー職正社員を対象に行ったRIETI「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査（以下、RIETI WLB調査と呼ぶ）」の結果を示している。この調査によれば、現状のままでよい者が男性59.7%、女性60.3%であり、労働時間を減らしたい者が男性29.8%、女性31.5%と、オランダに比べて

労働時間を減らしたい者がかなり多くなっている。

表4 オランダにおける労働時間についての増加・減少の希望 (%)

	男性			女性		
	増やしたい	現状のまま よい	減らしたい	増やしたい	現状のまま よい	減らしたい
計 (雇用者、15-64 歳)	5.4	88.4	6.2	9.7	82.0	8.3
労働時間別						
フルタイム	3.2	90.6	6.2	2.2	84.9	12.9
パートタイム	16.4	77.5	6.0	12.6	80.9	6.5
年齢階層別						
15-24 歳	11.5	82.8	6.0	16.8	73.7	9.2
25-54 歳	5.2	89.8	5.0	9.2	82.9	8.0
55-64 歳	2.0	85.9	12.1	4.7	85.7	9.6
末子の年齢別 ^{a)}						
0-3 歳	4.7	90.0	5.3	6.5	82.7	10.8
4-11 歳	3.8	92.1	4.1	10.9	83.3	5.8
12-17 歳	3.2	93.1	3.7	13.3	82.2	4.5

出所：Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête beroepsbevolking, 2008 年データ) より筆者作成。

注：「所得が変わることを考慮したうえで、あなたは今後 6 か月にもっと長く働きたいですか、短く働きたいですか。」についての回答。選択肢は、「もっと長く働きたい」「同じ時間働きたい」「もっと短く働きたい」。調査対象は実労働時間が週 12 時間以上の者。35 時間以上の者をフルタイム労働者、35 時間未満の者をパートタイム労働者としている。

a) 25-49 歳の者。

もっとも、「RIETI WLB 調査」は、ホワイトカラー職正社員のみと対象が限定されている。そこで、質問形式は異なるが、正社員と非正社員の両方を含む連合総研「勤労者短観」の結果も、表 5 に掲載している¹²。ただし、オランダの調査及び「RIETI WLB 調査」では、「労働時間が減ると所得が減る」ことを明示した質問なのに対して、「勤労者短観」では、そうした条件はないため、労働時間を減らしたいと答える者が多い可能性がある。

「勤労者短観」によれば、現状のままよい者が男性 34.9%、女性 49.1%であり、労働時間を減らしたい者が男性 59.5%、女性 41.1%、労働時間を増やしたい者が男性 5.5%、女性 9.9%と、労働時間を減らしたい者が圧倒的に多い。男性に比べて女性は労働時間を減らしたいと答える者は少ないが、これは、男性に比べて女性は、労働時間が短い者が多いためである。実際、フルタイムで働く女性に限定すると、56.4%の者が労働時間を減らしたいと答えている。

12 オランダ「労働力調査」と日本の「RIETI WLB 調査」にも表 4 及び表 5 の注のように、質問形式には若干の違いがある。RIETI WLB 調査を用いた、日本、イギリス、ドイツの労働時間増減の希望については、浅野・権丈 (近刊) 参照。

表5 日本における労働時間についての増加・減少の希望 (%)

	男性			女性		
	増やしたい	現状のまま よい	減らしたい	増やしたい	現状のまま よい	減らしたい
RIETI WLB 調査 計 (ホワイトカラー職正社員、 18-64 歳)	10.5	59.7	29.8	8.2	60.3	31.5
労働時間別						
フルタイム	10.6	60.4	29.0	8.0	60.6	31.3
パートタイム ^{a)}	(8.3)	(47.4)	(44.3)	(11.9)	(53.5)	(34.7)
年齢階層別						
18-24 歳	18.9	55.9	25.2	13.0	59.7	27.4
25-54 歳	11.1	59.3	29.6	7.8	60.3	31.9
55-64 歳	2.6	64.2	33.2	3.9	62.3	33.9
末子の年齢別 ^{b)}						
0-3 歳	12.1	61.0	26.9	3.1	57.1	39.8
4-11 歳	13.8	54.4	31.8	9.9	59.2	30.9
12-17 歳	8.2	64.6	27.3	11.4	56.1	32.5
勤労者短観 計(雇用者、20-59 歳)	5.5	34.9	59.5	9.9	49.1	41.1
労働時間別						
フルタイム	4.7	35.0	60.3	4.2	39.3	56.4
パートタイム ^{c)}	-	-	-	18.1	63.3	18.6

出所：RIETI「仕事生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査」（2009年12月～2010年1月実施）及び連合総研「勤労者短観」第12～15回調査（2006年10月～2008年4月実施）の個票データより筆者推計。「RIETI WLB 調査」の詳細及び関連した分析は、浅野・権丈（近刊）参照。「勤労者短観」を用いた推計の詳細は、権丈（2009a）参照。

注：「RIETI WLB 調査」は、「現在の時間当たり賃金のもとで、あなたが自由に労働時間を選べるとしたら、あなたは労働時間を増やしますか、減らしますか。それはどの程度ですか。」についての回答。選択肢は、「増やす」「変えない」「減らす」。「わからない」と答えた者、性別、年齢、労働時間データに欠損値がある者は除く（サンプル数=7,658）。

「勤労者短観」は、「あなたの時間を、『仕事をしている時間』と『仕事以外の時間』とに分けた場合、現状の時間配分に対するお考えについてお答えください。」についての回答。選択肢は、「現状の時間配分のままよい」「仕事の時間を減らしたい」「仕事の時間を増やしたい」、「時間配分について考えたことはない」。無回答及び「時間配分について考えたことはない」と答えた者を除く（サンプル数=2,698）。

週実労働時間が35時間以上の者をフルタイム労働者、35時間未満の者をパートタイム労働者としている。
a) 「RIETI WLB 調査」のパートタイム労働者を（ ）内に記載したのは、次の理由により、注意深い解釈が必要であるためである。日本では短時間正社員が非常に少ないため、サンプル数が少ない。また、調査時期が深刻な景気後退期であったため、操業短縮等により一時的に短時間勤務していた者を含む。

b) 25-49歳の者。

c) 「勤労者短観」では、男性フルタイム労働者についてはサンプル数が少ないため、掲載していない。

異なる国についての比較については慎重であるべきであり、特に本人の主観的評価を比較する際には、客観的な指標（就業率等の外から観察可能な指標）に比べてより一層注意が必要であるが、日本やオランダにおける他の調査結果からも推察するに、オランダでは日本に比べて、労働時間に関する満足度は高いようにみえる¹³。

もともと、表4を詳細にみると、オランダでも労働時間の希望と現実には、ミスマッチがある。女性のフルタイム労働者で労働時間を減らしたいと答える者が多く、男女パートタイム労働者で労働時間を増やしたい者が、さらに、年齢3区分でみると、若年層には労働時間を増やしたい者が多く、高齢層では労働時間を減らしたい者が多い。女性は男性に比べて労働時間の増減を希望する者が多い。とくに、女性は、子どもの年齢によって労働時間増減の希望の変化が大きい。

アメリカにおける過剰就業（希望の労働時間に比べて実際の労働時間が長い状況）について分析した Golden and Gebreselassie (2007) は、労働時間の希望と現実のミスマッチの一つの要因として、ライフ・ステージに応じた希望労働時間の変化に、実際の労働時間の調整があっていない場合があること、たとえば、共働き世帯における家事や育児の必要性や健康上の理由を挙げているが、オランダの状況にも、この説明が当てはまるようにみえる。

以上のように、オランダでも、労働時間の希望と現実が完全に一致しているわけではない。しかし、日本に比べると、その不一致の度合いは小さい。なお、こうした労働時間の希望と現実が一致しない人々が、実際に労働時間を増減するためのアクションを起こしたかどうかはここではわからない。この点については、オランダの他の調査があり、それによれば、労働時間に不満を持っている人の2割～5割程度がその後使用者に希望を出し、その約3分の2が実現しているという報告がある(Boelens 1997)。

2 「労働時間選択の自由」の理論的説明

なぜ多くの日本人は、仕事の時間が長すぎると思いつつもその時間で働いているのであろうか。標準的な経済学は、労働供給者である個人は、与えられた賃金率の下で、所得と余暇（仕事以外の時間）について効用（満足度）を極大化するように、労働時間（仕事の時間、同時に仕事以外の時間も決定される）を選択するという基本的枠組みを提示する¹⁴。この状況は、図2の所得余暇選好場において、賃金率 w_1 の下、個人は、最大の効用水準をもたらす点A（労働時間 TH_A 、余暇時間 OH_A 、所得 $TH_A \cdot w_1 + TX$ ）を選択するというものである。この枠組みの下では、現在の労働時間は各人の労働者による合理的な選択の結果であるとみなされることになる。

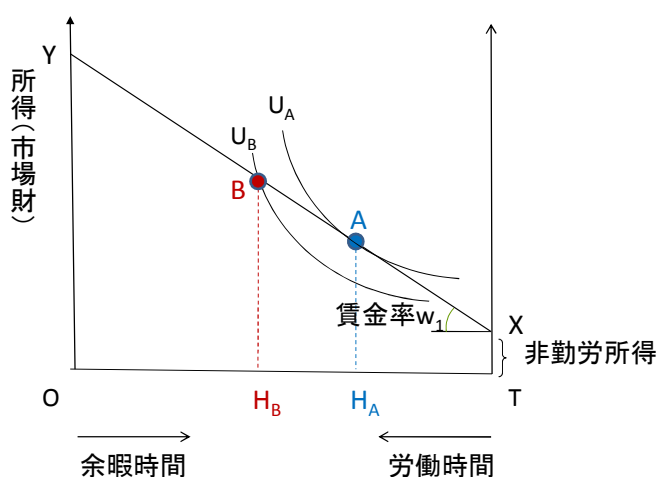
ところが、多くの場合、企業が実際に提示する雇用機会には、すでに労働時間（残業時間を含めて）が定められており、労働時間を選択する自由が労働者に与えられているわけ

13 日本に関する、希望する労働時間と実際の労働時間とのミスマッチに関する研究として、労働政策研究・研修機構の2005年の「日本人の働き方調査」にもとづく原・佐藤（2008）、慶應義塾大学の2000年の「アジアとの比較による家族・人口全国調査」を分析した山口（2009）などがある。

14 以下の労働供給に関する理論的考察は、Smith (2003)、Borjas (2005) など労働経済学の標準的テキストにしたがっている。また、労働時間選択と短時間雇用機会については、樋口（1991）が明示的に説明している。良質の短時間雇用機会の創出が、労働供給、労働需要、マクロ経済社会に与える影響については、権丈 2008 参照。

ではない。個人には、定められた労働時間と賃金率（及び他の労働条件）のパッケージに対して、働くか働かないかという二者択一の選択肢しか提示されていないのが普通である。つまり、労働時間が TH_B のように指定されているとき、点Aに比べてより低い効用水準しか実現しない点B（余暇時間 OH_B 、所得 $TH_B \cdot w_1 + TX$ ）が、非就業を示す点Xの効用水準よりも高いかぎり、理想の労働時間ではなくても就業することになる。ここで、労働時間を選択する自由度が高まり、 H_A の労働時間、すなわち点Aを選ぶことができれば、賃金率が w_1 のまま変わらないとしても、この個人の効用水準は高まる。

図2 指定労働時間と労働時間選択の自由のもとでの労働供給行動



4

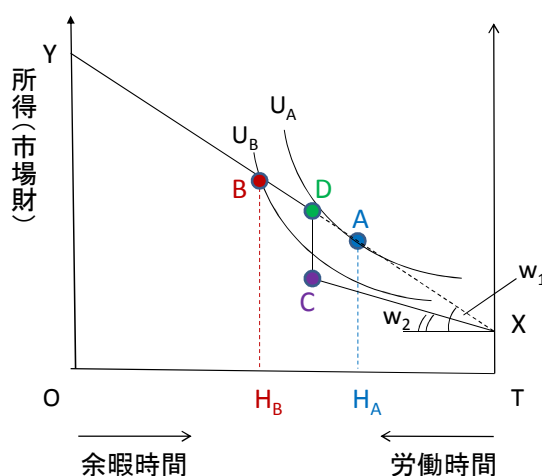
出所：筆者作成

人々の選好は一時点では所与とみなすことも許されるだろうが、現実には長期的に変化し得る。たとえば、育児や介護などの事情で、仕事以外の時間についての選好が高まることがある。仕事以外の時間への選好が強い、より立った形の無差別曲線を持つ個人にとっては、点Bが非就業を示す点Xよりも低い効用しかもたらさないかもしれない。その際、個人は非就業を選択することになる。

仕事と仕事以外の生活のバランスについて個人の希望を尊重しようとするWLBの中心的な取り組みは、個人が最も満足度が高い点Aを実現できるようにすることにあると要約することができ、日本では主に次の2つが課題になっている。1つは、個人の希望に比べて長過ぎる指定労働時間を短くし、個人の希望に近づけることである。もう1つは、賃金率や他の労働条件を（大きく）変えることなく、個人のライフ・ステージに応じた選好に合わせて労働時間を選択する自由度を高めることである。たとえば、各種休暇・休職制度や短時間勤務制度は、家族の育児・介護や本人の病気等、所定の事由が生じた場合、一定

期間、仕事から離れたり労働時間を短縮したりすることにより、年単位もしくは週単位の労働時間選択の自由度を高める機能を果たしている。また、フレックスタイム制や始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度などは、働く時間帯に関する制約を緩和する形で、労働時間についての自由度を高めている。

図3 パートタイム労働が低賃金のときの労働供給行動



5

出所：筆者作成

もっとも、日本でも最近では、パートタイム労働をはじめとする柔軟な働き方の選択肢が増えてはいる。確かに、これらの働き方は、労働時間を自由に選ぶことができるかのように見える。しかしながら、こうした雇用機会は、図3の w_2 のように、大幅に低い賃金率とセットになっていることが多く、そこで労働者の直面する所得制約は、図3の線XCDYで表される。このように制約条件に屈折点がある状況では、労働者にとって、労働時間を自由に選択できるとはいえない。こうして、日本の労働者は、必ずしも理想的とはいえない労働時間で働いている場合が多くなっているはずである。

これに対して、オランダは、長時間労働が少なく、希望に比べて長過ぎる指定労働時間で多くの方が働いているという状態にはない。そして、労働時間を選択する自由度も高い。特に、パートタイム労働の待遇改善と広範囲の活用によって、(日本ではみられる)図3の屈折点がないようにしていること¹⁵、また、労働者に労働時間を変更する権利を認めることで、希望する労働時間を実現しやすくしているのである。

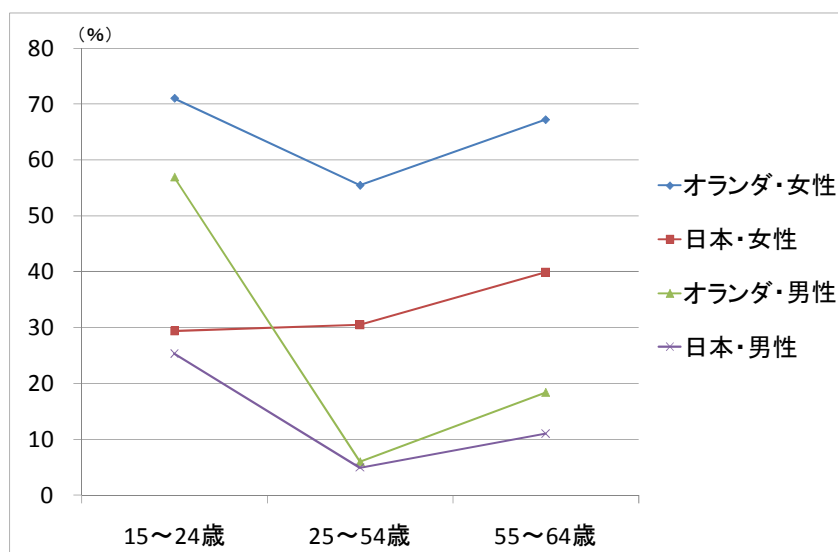
15 オランダにおける労働時間の分布を、他の先進諸国と比べると、特定の労働時間への集中が少なく分散した形になっている (Lee 2004、権丈 2009b)。

III パートタイム労働

1 パートタイム労働者の割合

オランダでは、先進諸国の中でもパートタイム労働者の割合が突出して高いことを、表 1 において確認した。パートタイム労働は、フルタイム労働に比べて、仕事をしながら他の活動にも多くの時間を割くことができるため、WLB のとりやすい働き方といえる。この節では、オランダにおけるパートタイム労働がどのように活用されているのかをみていく。

図 4 オランダと日本における年齢 3 区分別パートタイム労働者の割合 (2009 年)



出所：OECD.Stat より筆者作成。

注：就業者に占めるパートタイム労働者の割合。「パートタイム労働者」とは、労働時間が週 30 時間未満の者。

図 4 は、オランダと日本における就業者に占めるパートタイム労働者の割合を、男女年齢 3 区分別に示したものである。日本に比べて、オランダでは、パートタイム労働者の割合が男女ともかなり高い。とくに、女性では、いずれの年齢層でも、パートタイム労働が過半を占め、オランダ女性にとっては、フルタイム労働ではなく、パートタイム労働が「典型的な」働き方となっている。

一般に、パートタイムで働く者には、仕事と家庭の両立を図ろうとする既婚女性や労働市場への参入・退出の時期にある若年者や高年者が多いことが知られている(権丈他 2003、大澤・ハウスマン 2003)。確かに、図 4 でも、男性では若年層と高年層に多い V 字型を示している(オランダでは、特に若年層のパートタイム労働者の割合が高い)。女性は男性に比べて、パートタイム労働の割合が高く、男性ではこの割合が低い 25~54 歳層でも、女性では他の年齢層に比した落ち込みが小さい。

他方、働き盛りの既婚男性がパートタイムという働き方を選択することは、かなり珍しいこととみられているが、パートタイム労働者の割合の高いオランダではどうだろうか¹⁶。

16 図 4 では、オランダの 25~54 歳層の男性のパートタイム労働者の割合は 6.0%で、日本の 5.0%に比

権丈 (2006a) では、パートタイム労働者を、週 35 時間未満と定義して、20～54 歳の既婚男女の就業形態（フルタイム労働、パートタイム労働、非就業）に関する選択を分析した。この研究によれば、オランダでは、既婚女性ばかりではなく、既婚男性の就業行動も子どもの存在や配偶者所得によって影響を受けていることが分かった。具体的には、6 歳未満の子どもがいる場合や配偶者所得が高い場合、男性もフルタイムでなくパートタイムで働く確率が統計的に有意に高くなっている。

2 パートタイム労働に関する法整備

オランダにおけるパートタイム労働者の待遇改善は、1980 年代前半から始まった¹⁷。当初は、労働協約(*Collectieve arbeidsovereenkomst: CAO*)の中で定められたが、1990 年代にはパートタイム労働に関する法整備が大幅に進んだ——1993 年には、それまで最低賃金法の適用除外になっていた週 12 時間未満の労働者に対しても、最低賃金法が適用されるようになった。続いて 1996 年には労働時間による差別が禁止された。これにより、賃金・手当・福利厚生・職場訓練・企業年金など、労働条件のすべてにわたって、パートタイム労働者もフルタイム労働者と同等の権利が保障されるようになった。

さらに 2000 年には「労働時間調整法 (*Wet aanpassing arbeidsduur*, 通称パートタイム労働法 *De deeltijdwet*)」により、労働者は、時間当たり賃金を維持したままで、自ら労働時間を短縮・延長する権利までもが認められるようになった。すなわち、「労働時間調整法」では、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、かつ、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は、労働者は労働時間を短縮・延長する権利を持つ。EU の「パートタイム労働指令」(1997 年)では、「使用者はできるだけ、同一企業内で可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換の希望、また、パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望を考慮すべきである」という規定があるが、その規定よりも、オランダの法は一步進んだ権利を保障しているといえる。

3 パートタイム労働とフルタイム労働の賃金格差

このように現在までにオランダでは、労働時間の違いによる時間当たり賃金格差は、「制度（法律）上」なくなっている。とはいえ、制度（法律）と運用（実態）には乖離がみられることも多々あるので、ここで、パートタイム労働者はフルタイム労働者と本当に同程度の賃金を得ているのかどうかをみてみよう。

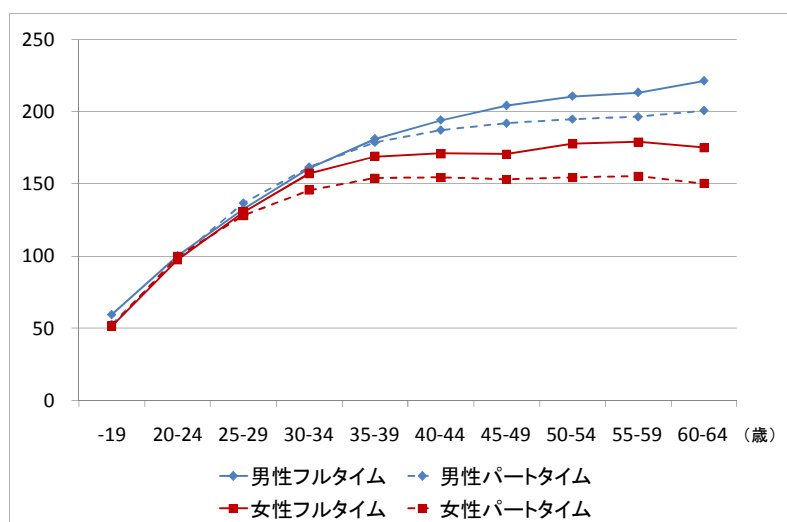
図 5 と図 6 は、オランダと日本における男女常用労働者の年齢階層別時間当たり賃金を、

べると高いものの、その差はさほど大きくはない。これは、OECD データによるパートタイム労働者の定義が週労働時間 30 時間未満であり、オランダの男性によく見られる、週 30～34 時間のパートタイム労働者は、OECD 定義ではパートタイム労働者に含まれないからである。パートタイム労働者の定義を（オランダで通常用いるように）週 35 時間未満とすると、この値は大きくなる。

¹⁷ 1970 年代後半からオランダ経済は、深刻な不況に悩まされたが、1982 年 11 月になされた政労使による「ワッセナー合意」が、オランダ経済の立て直しの転換点となったとみなされている。「ワッセナー合意」は、高失業率対策として、労働費用が上昇しないように配慮しながら、労働力のより効率的な再配分を行うこと、すなわち、ワークシェアリングを実施することを合意したものである。そして、標準労働時間の削減やパートタイム労働の積極的活用を通じて、1 人当たりの労働時間を短縮しながら、雇用の維持と創出を目指した。詳細は、Visser and Hemerijck 1997、Hartog 1998、Visser 2000、権丈他 2003、権丈 2010b 参照。

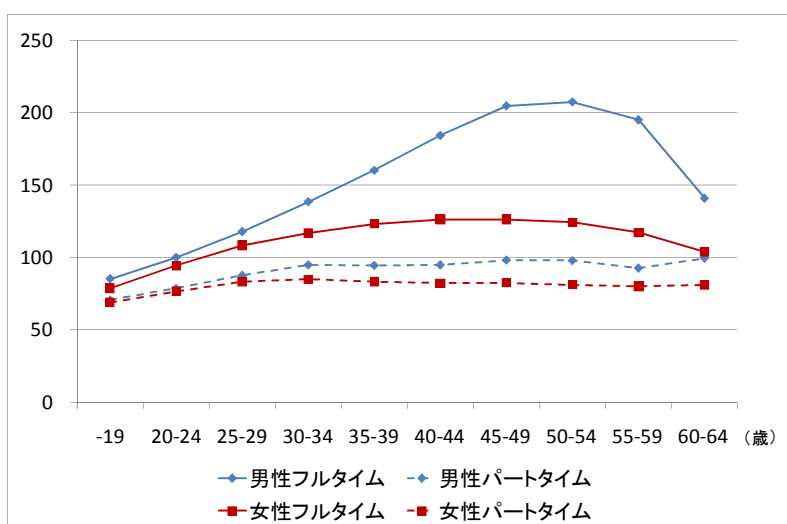
20～24歳の男性フルタイム労働者の賃金を100として描いたものである。両国ともに、年齢にともなう賃金上昇は、男性フルタイムが最も大きい。しかし、日本に比べてオランダでは、男女ともに、フルタイムとパートタイムの賃金格差が非常に小さいことがわかる。

図5 オランダにおける常用労働者の時間当たり賃金（2005年）



出所：Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête werkgelegenheid en lonen)より筆者作成。
注：1時間あたり所定内給与額。20～24歳の男性フルタイム労働者の時間当たり賃金を100とした場合の各年齢階層における相対的賃金。

図6 日本における常用労働者の時間当たり賃金（2010年）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。
注：1時間あたり所定内給与額。20～24歳の男性フルタイム労働者の時間当たり賃金を100とした場合の各年齢階層における相対的賃金。

また、パートタイム労働者とフルタイム労働者では、男女比や年齢構成以外の属性が異なることが多い。たとえば、教育水準、勤続年数、就業分野など様々な属性の違いが、フ

ルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差をもたらしていることもある。こうした属性の違いを統計的にコントロールした分析結果をみても、オランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の間の時間当たり賃金の格差は非常に小さい（詳細は、権丈他 2003、権丈 2006b）。

パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差がきわめて小さい背景には、オランダでは、パートタイムという働き方が、未熟練の低賃金労働だけではなく、さまざまな業種・職種に広がっているという事情もある。EU の「労働力調査」(2002 年)を用いて、EU15 か国における、産業別・職業別のパートタイム労働者割合を調べた権丈(2006a)によれば、EU 諸国におけるパートタイム労働者の割合は、一般に熟練度が比較的低い仕事に多く、管理的職業や専門的職業では少ない。こうした傾向はオランダでも見られる。しかし、パートタイム労働者の割合が非常に高いオランダでは、管理的職業の 20.5%、専門的職業の 41.8%がパートタイムで働いており、パートタイム労働の活用が広範囲にわたっている。

IV 仕事と育児の両立支援策

1 保育サービス

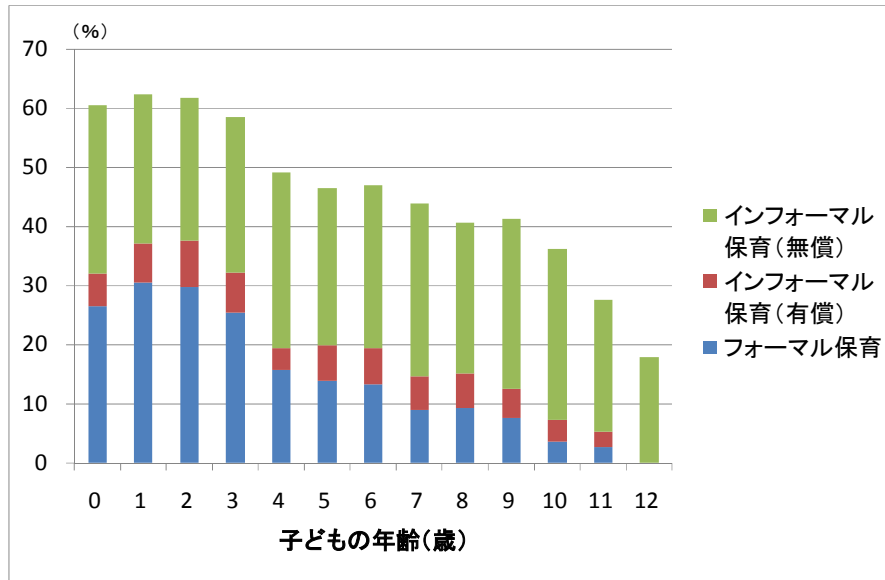
パートタイム労働が広く活用されているオランダでは、仕事と育児の両立支援策は、どのように行われているのだろうか。オランダは、伝統的に保守的でキリスト教民主主義の影響が強く、1980 年代までは子育ては全面的に母親が担うべきであるという意識が強かった¹⁸。表 2 では、現在、オランダ女性の就業率が高いことを確認したが、歴史を振り返ってみれば、この国における女性の労働市場への進出はごく最近のことといえる。オランダの女性の就業率は、他のヨーロッパ大陸諸国や日本と比べても、長い間、極めて低く、1985 年でも 35.5% (15~64 歳)にとどまっていた。この年日本の女性就業率は 53.0%であった (OECD.Stat)。

こうした状況のもと、オランダにおいて、一般児童を対象とする保育サービスに、公的補助が本格的に投入され始めたのは相当に遅く 1990 年であった。ところがその後の保育サービスの拡張は目覚ましく、4 歳未満児の保育所利用率は 1990 年の 5.7%から 2006 年には 25.9%へと上昇している (Sociaal en Cultureel Planbureau 2008)。

もともと、オランダにおける保育所利用は週 2, 3 日程度が多く、夫婦がパートタイム労働を組み合わせ、子どもも保育所をパートタイムで利用する場合が多い。この背景には、保育料の費用負担が大きいことや家庭保育重視の意識もある。図 7 には、子どものいる世帯が主に利用している保育サービスを示しているが、保育所等のフォーマル保育のほか、祖父母を中心としたインフォーマルな保育(無償)がかなり活用されていることがわかる。また、いずれの保育も利用していない世帯が、4 歳未満では 4 割程度あり、子どもの年齢が高まるにつれてその割合は増加する。これらの世帯では、夫婦のいずれかが専業主婦(夫)である場合の他に、夫婦の片方または両方がパートタイム労働を組み合わせ、保育サービスを利用しない場合なども含まれる。

18 オランダにおける女性就業と家族政策については、Pott-Buter (1993)、Gustafsson(1994)、Sainsbury (1994, 1996)、Wetzels (2001)、Kenjoh (2004, 2005) 参照。

図 7 オランダにおける 12 歳以下の子どもがいる世帯が主に利用している保育サービス (2007 年)



出所：Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête beroepsbevolking) より筆者作成。

注：子供の両親のうち少なくともいずれかが 12 時間以上の就業している世帯。フォーマル保育は、主に保育所だが、認可家庭保育（保育ママ）を含む。インフォーマル保育（有償）は、民間のベビーシッターなど。インフォーマル保育（無償）は、祖父母、家族、友人、知人。上記 3 つに該当しない場合は、子供の親のみによって保育が行われている。

なお、2005 年 1 月に保育法(*Wet Kinderopvang*)が施行された。この法によって、従来保育サービスの供給側に対して行われていた補助を、直接需要側（利用者）に対して行うという変更がなされた。これは、複雑になっていた保育サービスの補助制度を整理するとともに、市場メカニズムを活用して消費者の選択の幅を広げることを目指したものである。新制度導入以降、保育サービスへの補助金の増加もあったため、親にとっての平均保育料は低下し、保育サービスの利用率は高まった。しかし、制度導入にあたって期待されていた女性の労働供給の増加効果は、これまでのところ小さい。親や祖父母などによる保育から、フォーマルな保育への代替が起こったために、保育サービスの利用率が上昇した部分もあるとみられている（Jongen2010、2010 年 9 月の社会雇用省でのヒアリング調査による）。

2 育児休業制度と関連制度

オランダにおける育児休業制度は、1991 年に創設されたが、その後の改正を経て、2009 年 1 月からは、子どもの両親がそれぞれ約半年間休業できることになった。より正確には、表 6 のように、子どもが 8 歳になるまでの間に、週契約労働時間の 26 倍の時間、休業できるというものである。ただし、実際には、半年間完全に休業するというよりは、週労働時間を短くしてパートタイムで働き（パートタイムで休業する形で）取得することが多い。また、休業は出産後直ちに継続して取得する必要はなく、取得期間を分割することもでき

る。休業中の所得保障は、労使の自主的な取り組みに任されており、公的部門では 75%の所得保障がなされるが、民間では無給のところも多い。

オランダにおける育児休業取得状況をみると、2008 年の取得率は、女性 37.1%、男性 17.9%であった¹⁹。日本では、2007 年の「行動指針」で、育児休業取得率を、女性 72.3%から 80%へ、男性 0.5%から 10%へと上昇させることを目指した。その後の「行動指針(2010 年改定)」では、取得率の高い女性についての数値目標はなくなり、男性についてのみ、2020 年に 13%とすることを目標としている。

ここで、日本とオランダの女性の育児休業取得率に注目すると、オランダは 37.1%であり、日本の 72.3%に比べて低い。このことから、日本に比べてオランダでは、出産前後に継続就業する女性が少ないような印象を受けるが、実はそうではない。日本では、育児休業取得率は高いが、実際には出産を機に離職する者が多く、これとは逆に、オランダでは、育児休業の取得率は低い、出産後の就業率は高い。オランダでは、パートタイムで働いている者が多いため、育児休業を取得する必要性を感じない者が多いのである²⁰。

男性の取得率については、オランダの 17.9%は、日本はもとより、他のヨーロッパ諸国と比べても高いほうである(Fagan, et.al 2007)。オランダの男性の育児休業取得率が高い背景には、育児休業の取得資格が、子ども一人につき一定期間休業できるという家族ベースではなく、子どもの両親のそれぞれにつき一定期間休業できるという個人ベースで付与されているためとみられる。これは、オランダでは育児休業制定時から、育児休業の取得資格が家族ベースで与えられる場合、夫婦のいずれが取得してもよい場合でも結局は女性が取ることになり、男女の役割分業を固定化してしまうことに配慮がなされたためである(Plantenga and Remery 2009)。

表 6 には、オランダの(法定の)家族関連休暇制度——産前産後休暇、父親休暇、養子休暇、育児休業、短期・長期介護休暇、緊急休暇——をまとめている。興味深いことに、オランダでの休暇中の所得保障は、短期休暇については従前所得の 100%が多いが、育児休業や長期介護休暇といった長期休暇については、無給であることが多いとともに、パートタイムで働きながら、パートタイムで取得することが標準となっている。

また、2006 年 1 月にはライフコース貯蓄制度が施行された。これは、無給休暇について休暇中の所得を賄うために準備された制度である。この制度は、課税前所得の一部を貯蓄し、後に無給休暇を取る際に引き出すことができるというもので、税制上優遇される。介護、休息、育児、学業、退職前等様々な目的のために、利用することができる²¹。

19 週労働時間が 12 時間以上の雇用者について、育児休業利用者が、8 歳までの子どもを持つ育児休業利用資格者に占める割合 (Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline (Enquête beroepsbevolking) による)。

20 休暇・休業制度の取得状況と個人の必要性についての判断に関する調査は Van Luijn and Keuzenkamp (2004)。

21 法定の育児休業や長期介護休暇以外の無給休暇の取得にあたっては、使用者の許可が必要となる。ライフコース貯蓄制度では、年間の課税前所得の最高 12%まで貯蓄でき、合計で年間所得の 210%まで貯蓄できる。この場合、70%の所得を 3 年間利用できることになる。

表6 オランダにおける家族関連休暇制度（2009年10月現在）

名称	内容	対象	休暇中の所得保障	使用者は申請を認めないことができるか
父親休暇	配偶者の出産後4週間のうちに2日間。出産時及び出生届の提出については、緊急休暇を利用。その後使用者に申請して取得。	雇用者	所得の100%	不可
産前産後休暇（妊娠母親休暇）	出産前後16週間。産前は予定日の6週間前から取得でき遅くとも4週間前に開始。出産後は10週間以上。	雇用者及び自営業者。ただし、自営業者は2008年6月4日以降に生まれた子供が対象。	所得の100% 上限あり （自営業者は、税引き前の最低賃金を上限）	不可
養子休暇	養子縁組する両親または里親が、実際に子供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。	雇用者または自営業者（両親がそれぞれ取得可）	所得の100% 上限あり	不可
短期介護休暇	親、同居している病気の子供、配偶者を短期間介護するため（他に介護できる人がいない場合のみ）。年間、週労働時間の2倍の時間。突然の病気については緊急休暇を利用し、2日目以降取得。	雇用者	所得の70% 以上 上限あり	業務に重大な支障がある場合、可
緊急及び他の短期休暇	個人的理由による緊急事態のための休暇。事情に応じて2～3時間から2～3日。	雇用者	所得の100%	不可
長期介護休暇	病気の子供、配偶者、親の介護のための長期間の休暇。12ヵ月に、最大で週労働時間を半分にして12週間。	雇用者	無給 （ライフコース貯蓄制度が利用可）	業務に重大な支障がある場合、可
育児休業	子供が8歳になるまでの間に、週労働時間の26倍の時間（2009年1月以前に取得を開始した場合は13倍）。週労働時間を半分にして約1年間取得することが多い。フルタイムでの休業や分割取得も可。	勤続1年以上の雇用者 （両親がそれぞれ取得可）	無給 （ライフコース貯蓄制度が利用可）	不可
他の無給休暇	様々な理由のため（教育休暇、旅行、休養等）の一定期間の休暇。使用者と相談の上取得。	雇用者	無給 （ライフコース貯蓄制度が利用可）	可

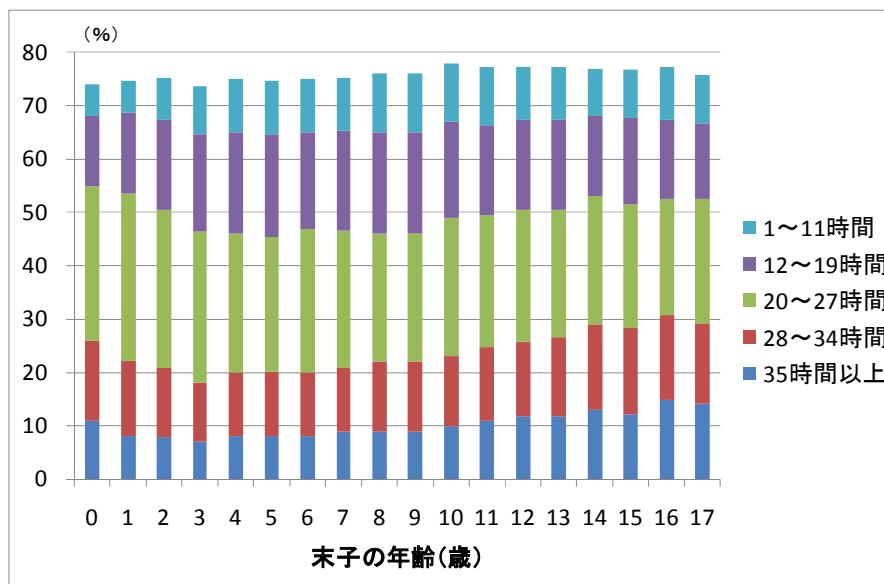
出所：Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (<http://home.szw.nl/index.cfm>).

注：労働協約により、他の取り決めがある場合もある。

3 母親の労働時間の分布

図8は17歳以下の子どもをもつ母親の労働時間が、末子の年齢に応じてどのように変わるかを示している。この図の労働時間別就業者割合の合計は、就業率となる。

図8 オランダにおける末子の年齢別母親の週労働時間の構成（2006～2008年）



出所：Centraal Bureau voor de Statistiek, Statline（Enquête beroepsbevolking）より筆者作成。

興味深い点のひとつは、日本では、末子の年齢が高まると女性の就業率が上がるのが一般的であるが、オランダでは末子が0歳であっても就業率は高く、子どもが成長しても就業率は、ほとんど変化しないことである。また労働時間をみると、週35時間以上のフルタイム就業の母親は、全体を通して1割程度に過ぎず、様々な労働時間でのパートタイム労働が、子どもをもつ母親の働き方として広がっていることが分かる。

V テレワーク

WLBを推進する方法として、「ICT(情報通信技術)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」²²すなわちテレワークの導入・普及がある。WLB憲章でも、在宅型テレワーカーを2008年の330万人から、2015年に700万人にするという数値目標を掲げている。その数値のもとになった、国土交通省「テレワーク人口実態調査」によれば、就業者に占める在宅型テレワーカーは、2008年に5.1%、2009年に5.2%となっている。在宅型テレワーカーは、「就業者に占める自宅（自宅兼事務所を除く）でテレワークを少しでも行っている（週1分以上）テレワーカー²³」である。

22 日本テレワーク協会によるテレワークの定義による（日本テレワーク協会2010, p.2）。

23 国土交通省「テレワーク人口実態調査」による狭義のテレワーカー。狭義のテレワーカーの定義は、「ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でITを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ITを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人」である。2009年には、雇用者のうち14.5%、自営業者で20.8%、就業者全体で15.3%が該当した（2005年には就業者全体で10.4%）。しかし、バク（2009）は、日本における在宅勤務の企業導入率は4.6%（社会経

主要国におけるテレワーク、特に在宅勤務の普及状況を確認しておこう。表7の SIBIS の 2002 年と 2003 年調査による在宅勤務者合計が、日本の在宅型テレワーカーにほぼ相当するとみられる。在宅勤務者比率は、現在の日本よりも高い国が多いが、なかでも、オランダは、その比率が最も高い。またオランダは、EFILWC（2005 年調査）でも、25%の時間を在宅勤務している雇用者が 12.0%と、他国と比べてかなり高くなっている。

表7 主要国におけるテレワーカー比率 (%)

	SIBIS 2002/03					EFILWC2010 (2005 年調査)	
	在宅勤務者比率 (雇用者)		モバイル 勤務者比 率(雇用 者)	自営業に おけるテ レワーカー 比率	テレワ ーカー 比率合 計	在宅勤務者比率 (雇用者)	
	在宅勤務 者合計	週に1日 以上				25%以上 の時間	ほぼすべ ての時間
オランダ	20.6	9.0	4.1	5.0	26.4	12.0	1.9
ドイツ	7.9	1.6	5.7	5.2	16.6	6.7	1.2
フランス	4.4	2.2	2.1	0.8	6.3	5.7	1.6
スウェーデン	14.9	5.3	4.9	2.0	18.7	9.4	0.4
イギリス	10.9	2.4	4.7	4.5	17.3	8.1	2.5
アメリカ	17.3	5.1	5.9	6.3	24.6	-	-

出所：Statistical Indicators Benchmarking the Information Society (SIBIS) *Pocket Book 2002/03*, (<http://www.sibis-eu.org>). 及び European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC)(2010) “Telework in the European Union” .

注：SIBIS 2002/03 のテレワーカー比率合計は、在宅勤務、モバイル勤務、自営業のテレワークの重複を除いたもの。

オランダ統計局「デジタル・エコノミー (*De Digitale Economie*)」によれば、図9のように、オランダ企業の約半数がテレワーカーを雇用している。ここで、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」である。就業場所は自宅に限らないためより広義になっている一方、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ため、単に会社の書類を自宅のパソコンで作成する場合は含まず、企業が制度としてテレワークを導入しているかどうかをみる指標となる。

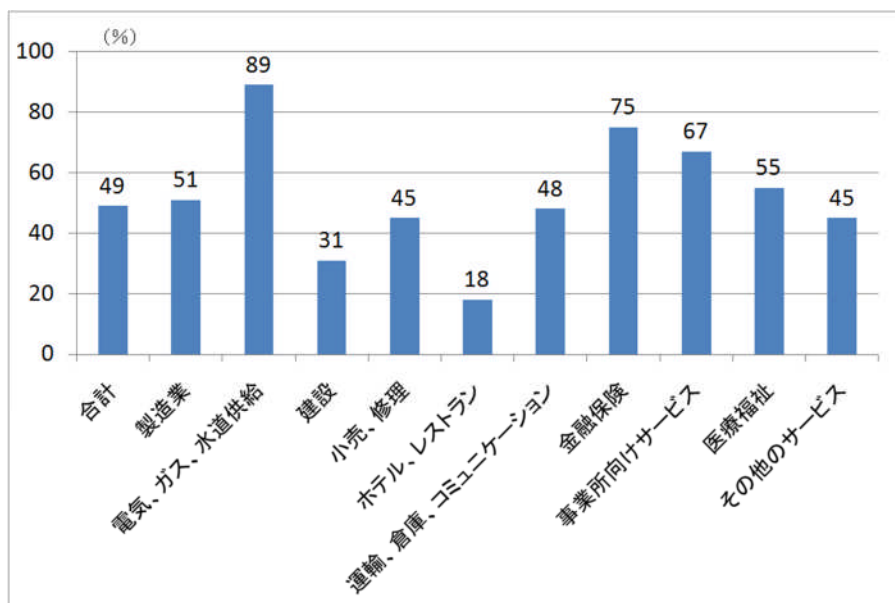
このテレワーク導入率は、企業規模が大きいほど高く、従業員 10～19 人では 38%であるが、250～499 人で 87%、500 人以上で 91%である。図9では、産業別の導入率を示している。「金融保険」「事業所向けサービス」が事業の性質上導入率が高いが、大企業の多い「電気、ガス、水道供給」でも高くなっている。一方で、対人サービスやその場での作業が必要になる「ホテル・レストラン」「建設」では、低い。また、「製造業」は中程度であ

済生産性本部 2006 年調査) と低いように大多数の企業が在宅勤務を制度として導入しておらず、「テレワーク人口実態調査」によるテレワーカーには、多くの持ち帰りやサービス残業者が含まれていると指摘している。

る。

このように、国際的にみるとオランダは、テレワークの普及度がかなり高い、しかしながら、テレワークに関する規制は法律では行っておらず、労使の自主的取り組みに任せている。これまでの重要な取り組みとして、2003年の労働財団による「テレワークに関する勧告(*Aanbeveling Inzake Telewerk*)」がある²⁴。これは、前年のヨーロッパの労使の代表による「テレワークに関する枠組み合意」を受けたものであり、同合意を翻訳しその内容を紹介するとともに、テレワークを労使レベルで普及させていく方向を明示し、労働協約のなかにどのようにテレワークを導入するかのを提示した。

図9 オランダにおける産業別テレワーク導入率（2007年）



出所：CBS (2008) *De Digitale Economie*.

注：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がいる企業の割合。従業員10人以上の企業に対する調査。

そこでは、テレワークのメリットとして、次のことをあげている。雇用者にとっては、①就業場所と働く時間帯の選択の自由が高まることで、個人の事情に合わせて働きやすくなるため、仕事の満足度が高まること、②WLBが取りやすくなること、③仕事を以前よりも効率的に計画し、集中して行なうことができるので、生産性が向上すること、④職場までの通勤を減らすことができ、交通混雑の緩和に役立つことをあげている。使用者にとっては、①以前よりも効率的で柔軟性が高まること、②管理コストを節約できること、③病欠を減らすことができること、④病気の労働者や障害者を社会に再統合するために役立つことをあげている。また、社会全体として、交通混雑の緩和、環境問題に配慮できることを強調している。

24 労働財団は、労使の代表が今後の政策を協議する場で、ここでの勧告は労使の代表の合意に基づくものである。労働財団に関する説明は、Stichting van de Arbeid(2003)参照。

一方で、テレワークのリスクとしては、①労働時間が長くなってしまい、過労や仕事と個人の生活の区別ができなくなってしまう危険性があること、②社会的コンタクトが少なくなり、孤独に陥る危険性があること、③テレワークの導入によって職場の組織や文化を変える可能性があること、特に、テレワークが高レベルの仕事のみの特権にならないように留意することを指摘した。

さらに 2009 年には、労働財団は「移動可能性とテレワーク勧告 (*Aanbeveling Mobiliteit en Telewerken*)」をまとめた。これは、数年来、オランダにおいて問題となっている交通混雑について、労使が協力して取り組むことに合意したものである。交通混雑の緩和によって、人々の移動可能性を高め、労働市場におけるチャンスを高めることを目標としている。そのために、労使は労働協約のなかで、フレックスタイムやテレワークなどの柔軟な働き方ができるようにすること、これによって、人々の WLB の実現を容易にし、労働市場への参加を促し、スムーズに移動もできるようになることを意図している。なお、この交通混雑の問題は、例えば、OECD(2010)「オランダ経済報告書」でも 1 つの章が割かれている。同書によれば、オランダの通勤時間は 1 日平均 50 分で EU 諸国の中で最も長いという。

VI オランダ企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組み

第 5 節までは、オランダにおける WLB に関する制度的な枠組みとマクロレベルの調査結果について論じてきた。第 6 節では、オランダの民間企業が WLB にどのように取り組んでいるのかを、2010 年 9 月 6 日 (月)～10 日 (金) に実施した、オランダの民間企業 4 社の人事部及び従業員へのヒアリング調査結果をもとに考察する。対象企業は、金融保険業 2 社及び製造業 2 社である。

1 A 社 (金融保険業)

オランダに本社のある多国籍企業で、銀行、保険、資産運用業務を行う。オランダ国内の従業員約 28,000 人 (フルタイム換算ではその 95%)、女性比率 36%、平均年齢 42 歳 (男性 43 歳、女性 41 歳)。

A 社では、WLB は、従業員に時間と場所について柔軟性を与える施策と捉えている。各人がその能力と可能性を自分の仕事に最大限活かすことができるように計画できるようにすることを意図している。

フルタイム労働者の契約労働時間は、週 36 時間である。労働者は 1 日 9 時間週 4 日働くことが多いが、その場合もフルタイム勤務とみなす。原則としてすべての仕事で短時間 (パートタイム) 勤務が可能となっており、短時間勤務は、単に労働時間が短いだけで、フルタイム労働者と同等の権利 (ただし時間比例が原則) をもつ。男女とも利用でき、利用目的の制限はない。ただし、週 50 時間以上働く者もいる上級管理職では、短時間勤務は難しいとみられている。一般に、短時間勤務は、女性の利用者が多く、典型的には週 30～32 時間 (週 4 日) 勤務であるが、それよりも労働時間を短くすることもできる。ジョブシェアリングの例はあるが多くはない。

テレワークについては、2005 年頃から積極的に取り組むようになり、2008 年の労働協約において、全従業員が、テレワーク——在宅勤務、他の支社、テレワーク・センター (サテライト・オフィス)、あるいはそれ以外の場所での勤務——を利用できるようになってい

る。一部の人を除いて、固定した部屋や机はなく、荷物はカートに入れて移動する。

テレワークを行うには、事前に届出の必要はなく、それぞれが働きやすい場所で働き、共有の電子カレンダーに記入する。週4日働くことがフルタイム労働者の標準的働き方であり、在宅勤務を活用する者も多いため、会議を、部署ごとに特定の日（例：火曜日と木曜日）に設定するようにしている。在宅勤務の際のセキュリティの問題について、通常の在宅勤務では、パソコン、ip 電話、web メールを活用する。ただし、会社の全機能にアクセスするには、事前に登録する必要がある、①カード、②指紋、③パスワードの3点で照合する。現在、在宅勤務を利用する者の半分くらいが登録している。

テレワークをはじめとした柔軟な働き方は、オフィス・スペースの削減や通勤手当の節約になる。また、優秀な人材の確保・定着に役立つと考えている。特に、金融保険業では、リーマン・ショック前のブーム時には新卒者の採用難があったこと、一般に離職率は高いため、優秀な人材の確保・定着には柔軟な働き方を提供することが不可欠であった。最近では、国をあげた交通混雑の削減や環境への配慮の動きがあることから、柔軟な働き方の推進は、社会的な責任と考えられている。また、従業員にとって通勤による時間のロスやストレスが軽減されること、働く時間帯を個人の都合で選ぶことにより、WLB が取りやすくなることによって、企業側は、従業員がより効率的に仕事ができ、仕事意欲も向上することを期待している。

柔軟な働き方を定着させていくには、評価を職場への存在（労働時間）による評価から、仕事の成果による評価へ変える必要があった。これは、基本的に、「信頼」の問題である。職場にいたとしても本当に仕事をしているか確認するのは難しいのだから、職場に来なくても仕事をきちんとすればよいという発想の転換が必要であった。ただし、管理職のなかには、そうした発想の転換が容易にできない者がおり、導入当初は、従業員が在宅勤務の申請をしても上司が許可しないこともあった。また、特定の業務にどれだけの時間がかかるかを調べる必要もあった。

有給休暇は、上級管理職も含めて全員取得する。休暇取得にあたっては、事前に準備し、可能な仕事は他の人に仕事を振り分ける。他の人が代わりにできない仕事は、休暇後に片づける。留守メールで、自分の担当業務を細分化し、担当者を振り分ける連絡をする。緊急時は、メールや電話で連絡することになっている（ただし、実際にはめったに利用しない）。こうした連携をスムーズに行うためには、日頃からのコミュニケーションが重要である。

女性労働者は法定の産前産後休暇の後、育児休業を取得する者もしない者もいるが、比較的短期間で職場に復帰する。表6のように、育児休業期間は完全休業した場合でも6ヶ月と短いからである。また育児休業を活用して労働時間を短縮し、週3~4日勤務で働くことが多い。男性も子育てのため週4日程度の短時間勤務を利用する。オランダの法律によれば、産休期間中は従前所得の全額を企業側が支払うが、その後育児休業期間中は原則として無給である。A社では、育児休業期間中の追加的な給付は行っていない。

同業他社と比べて特に進んでいるわけではないという自己評価であったが、労働時間の柔軟性やテレワークの導入などでは、日本からみると別世界のような印象を受けた。

2 B社（金融保険業）

オランダの大手保険会社。従業員約 16,000 人、パートタイム労働者比率 68%、女性比率 51%。管理職は従業員の 7%（パートタイム労働者比率 38%、女性比率 32%）。

オランダの民間ベースの事業において、WLB 先進企業として表彰されている。2005 年に、同じく保険業を営む、テレワークの先駆的企業として知られる E 社と合併した。合併後、両社の労働条件を合わせる必要性、会社としての一体感を高めること、高スキルの人材確保のため等の目的により、働き方の柔軟性を高める取り組みに力を入れた。

中心プログラムである「ライフサイクル・ダイバーシティ・マネジメント（Lifecycle and Diversity Management; LDM）」は、2007 年 9 月以降、3つの段階を経て導入した。その過程では、専門家（大学教授 2 名）のアドバイスを求めると共に、労働組合や従業員協議会と協力して進めた。LDM は、すべての人のすべてのライフ・ステージを対象とし、ひとりひとりの多様性を活かし、労働市場と潜在的な顧客にとって魅力的な印象を与え、会社としての一体感をもたせるためのものである。個人の希望に合わせた働き方（オーダーメイド maatwerk）の実現に取り組むとともに従業員と直属の上司とのコミュニケーションを重視する。

フルタイム労働者の契約労働時間は週 36 時間である。毎年 10 月、労働時間を変更するかどうかの確認がある。週 34～40 時間では、フルタイムの雇用契約のまま変更できる。賃金は労働時間比例で決定される。また、上司の同意があれば、1 年間のうち、時期によって労働時間を変えることが可能であり、例えば、平均週 34 時間であれば、夏にはそれよりも長く冬には短くということができる。労働時間を週 34 時間よりも短縮することを希望する場合は、パートタイム勤務の雇用契約となる。ただし、時間比例を原則とするので、フルタイムからパートタイムの雇用契約となっても待遇が大幅に変わるわけではない。インフォーマルなルールとして、管理職については、32 時間以上就業することを期待している（現在、下限を 24 時間とすることを検討中）。

LDM では、職業人生を、①開始、②大志、③（仕事と生活の）組合せ、④エキスパート、⑤着陸という 5 段階に分類し、それぞれの段階で直面する課題を整理した。この 5 段階は、年齢・性別とは独立なコンセプトである。LDM の検討に当たって、当初は、子供のいる女性や高齢者を対象に施策を検討していたが、最終的には、全従業員を対象にすべきということになったという。職業人生における 5 段階を明確にすることで、従業員を、単なる働き手ではなく職場以外の生活をもつ人間としてとらえやすくなった。また、個人の希望に沿った働き方(maatwerk)を提供することについて言えば、以前は、従業員は等しく処遇されるべきという考え方が強く、個別に対応することが妨げられていたが、今は、従業員とその直属の上司が話し合っ て決め、本人の希望に沿った働き方を提供することができるようになった。前述したように、1 年に 1 度、従業員と直属の上司が話し合う正式のミーティングがあるが、日頃からコミュニケーションをとることが重視されている。

A 社と同様、B 社でも、全従業員がテレワークを行うことができ、一部を除き、固定した部屋や机はない。そうした柔軟な働き方のメリットとしては、通勤時間の節約により、個人の生活との組み合わせがしやすく、仕事時間を確保しやすい。企業にとっては、オフィス・スペースの削減、通勤手当の節約というメリットもある。会議は、それぞれの部署で特定の曜日（例：水曜日と木曜日）に設定する。在宅勤務には、事前の許可は必要なく、

共有の電子カレンダーを用いて就業場所を報告する。仕事の成果が重要であり、どこでどのようにやるかは問題ではないこと、「信頼」が重要であることを、ここでも指摘された。

ついでながら、同社では、2010年1月よりシルバープール (Silverpool) という、58.5歳以上の高齢余剰人員の企業内での就労を支援するプログラムを開始している。これは、オランダでの最近の高齢者雇用の促進という方面での積極的な取り組みである。

同社では、同業他社と比べて従業員のWLBについてかなり積極的に対応しているという自己評価をしている。また、従業員のWLBを考慮した、柔軟な働き方を導入することにより、2005年以降、従業員満足度が上昇したこと、人材確保がしやすくなったこと、会社としての一体感が高まったこと等、プラスの評価を行っている。また、従業員の健康維持・満足度向上に勤めることは、保険会社としてのイメージアップにも役立っているという。

3 C社（製造業）

オランダに本社のある多国籍企業で、家電、医療機器の製造販売を行う。従業員全世界約116,000人。女性比率35%、管理職の女性比率16%、役員的女性比率10%。本社人事部で、オランダ及びヨーロッパ全体の状況を伺ったが、以下では主にオランダの状況を記す。

フルタイム労働者の契約労働時間は、週40時間²⁵——労働時間は年間を通じた平均なので週によって35時間のときも45時間のときがあってもよい。フルタイム労働は週5日勤務。パートタイム労働は週2~4日勤務である。パートタイム労働者の割合は、1割強とオランダの全国平均よりは低い。管理職や秘書など職場にいることが必要な仕事では、ジョブシェアリングを活用して短時間勤務をすることがあるが、さほど多くはない。その理由として、同レベルの仕事ができる相性のよい2人を見つけるのは、容易ではないというのがあげられていた。

上級管理職には労働時間についての定めはなく労働時間は長い、年25日間の有給休暇は取得する。中級以下の管理職、一般社員の有給休暇は、年30日間と年齢加算分である。インタビューしたC社の本社では、外国とのコンタクトや国内外への出張があるので、残業はやや多めで、週契約時間よりも10~15%程度長く働いている。

テレワークは、職場イノベーションという項目のなかで在宅勤務日 (home office days) という名前で呼ばれている。本社では、従業員の20%が在宅勤務を活用している。ただし、製造部門ではもっと少ない。自宅で仕事をする場合には、事前に連絡しても、朝上司に電話してもよい。会議があれば職場に来るし、そうでなければ家でも会社で働いてもどちらでもよいことになっている。ビデオ・カンファレンスも行っている。セキュリティについては、会社のラップトップを用いることで対応している。自宅のパソコンを用いて仕事をする場合は、メールのみの利用となる。

在宅勤務のメリットの一つは、オフィス・スペースを節約できることにある。今後、オフィスの建て替えに合わせて、フレキシブル・デスク——固定した部屋や机を持たず、荷物をカートに入れて移動する仕組み——を進める予定である。すでに、本社ビルの2つの階では導入し、成功している。ビデオ・カンファレンスの活用は、出張削減に役立ってい

25 ただし、後述するADV dag (Arbeidsduurverkorting dag)という労働時間短縮制度により、実際は週38.5時間。

る。働き方の柔軟性をもたせることで、従業員はWLBが取りやすくなり、それによって彼らの満足感や帰属意識を高めることができている。3年前から、従業員による満足度評価を、管理職評価の対象にしている。

女性は、産休後は短期間のうちに職場に戻り、(育児休業制度を活用して)週3、4日の短時間勤務をすることが多い。その後2、3年してからフルタイム勤務に戻る。女性だけでなく、男性も子育てのため週4日勤務を利用する。産休・育休期間中の仕事については、本人と上司が話し合い、臨時労働者を雇う場合も、同じ部署の人に仕事を振り分ける場合もある。新たにその仕事をしたい人に機会を与える場合もある。

柔軟な働き方の導入については、意識の改革が必要で、管理職のなかには新しいやり方に馴染めない人もいた。以前は、皆が同じ時間に職場にいて仕事をしている気がしたのに、職場で働いている姿をみないことでコントロールを失うように感じるという。柔軟な働き方を進めることは、職場への存在(労働時間)ではなく仕事の成果を評価することに評価法が変わるということである。結局は「信頼」の問題である。

なお、C社、特にオランダでは、同社で働いていることに誇りを持っている人が多く、新卒から65歳の定年年齢まで継続する人が多い。上級管理職の7～8割は内部昇進による。"talent pool"と呼ばれる幹部候補生を選別し、訓練する仕組みを整えている。

4 D社(製造業)

アメリカに本社のある多国籍企業で、電子制御システム、自動化機器の製造販売を行う。オランダ国内は従業員約1,200人。製造業企業向けテクニカルサポート部の人事担当者に話を伺った。同部署の従業員は180人。内ホワイトカラー30%、テクニカル・スタッフ(製造部門にいて高度な技術が必要であり、ブルーカラーではない)70%である。現在、テクニカル・スタッフには女性はいない(以前はいたこともあった)。女性は、管理的業務、財務人事、及びコール・センター(ヘルプデスク)に合計10人である。

フルタイム労働者の契約労働時間は週40時間である。勤務時間が週40時間よりも短い者が5人。典型的なパートタイム労働者は、週32時間(週4日)勤務または週24時間(週3日)勤務である。また、パートタイム労働者には女性が多いが、子育て中の男性も週4日勤務をすることがある。また、契約労働時間は、年間平均なので、週によって労働時間を変えることができる。

現在、産休取得中の人がいるが、その代替要員として臨時労働者を雇っている。産休取得者の給与は企業が払うが、代替要員を雇う場合の給与(上限あり)は政府が支払う。前述のように、オランダの法定の育児休業は、子供が8歳までの期間に半年間(週契約労働時間×26週)取得できる。現在、育児休業中の者があるが、彼女は、週1日育児休業を利用し、週4日勤務している。このうち、週1日は在宅勤務で、3日がオフィスで勤務している。

D社では、フレックスタイム制を採用し、会議等は午前10時から午後4時に設定することになっている。ホワイトカラーでは、朝、家で仕事をしてから出社することも可能であるし、在宅勤務も可能である。柔軟な働き方のメリットとして、仕事の能率が上がる、通勤時間による時間や体力のロスを防げる等をあげている。ただし、事前に上司と相談して、在宅勤務の日時、フレックスタイムの場合の出社時間などを決定する。

オランダには、ADV dag (Arbeidsduurverkorting dag)という労働時間短縮の制度がある。この制度は、1980年代に、1人当たりの労働時間を削減することで雇用を維持しようとする、ワークシェアリングの手段として、多くの労働協約によって導入された。現在もあるかどうかは、それぞれの労働協約による。D社が属する労働協約では、1年当たり13日(1日8時間×13日=104時間)が定められている。年間104時間というのは、1年間52週とすると1週間当たり2時間に相当する。したがって、週契約労働時間40時間といっても実際に労働する時間は週38時間ということになる。ADV dagは、追加の有給休暇のようなものであるが、翌年への繰越ができないので、(翌年への繰越ができる)有給休暇よりも先に取得するのが一般的である。

その他に、労働時間調整法により、労働時間短縮の申請(申請者は男性)がなされたときには、それに対応した。また、法定外の休暇としては、冠婚葬祭のための休暇を会社独自で定めているが、これは他企業でもよくあるという。

同業他社と比べてWLBや柔軟な働き方が進んでいるかという質問については、労働協約にしたがっているため、同水準だと評価している。ただし、賃金水準については、同業他社と賃金水準の情報を交換し、平均より少し高くなるように設定しているという。また、新卒採用はせず、20代後半から40代後半までの経験者を採用する。しかし、中途採用者の定着率はよく、60~62歳で退職するまで継続して働く人が多いという。

5 考察

オランダの民間企業4社におけるWLBの状況についてまとめておく。基本的に、労働時間については、いずれの企業でも、ごく一部の高級管理職をのぞき長時間労働はほとんどみられない。フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇も実現しており、個人が労働時間を選択する自由度が高い。契約労働時間は年間の平均で、実際には時期によって変化させることが可能で、個人の希望と仕事の繁閑を調整し、労使の双方にとってメリットがあるように工夫している。働き方の柔軟性を高める取組みは、育児や介護など特定の理由を定めたものではなく、理由にかかわらず全従業員が利用できるようになっている。休暇等については、基本的に法律・労働協約に従っているようである。

パートタイム労働は、1日の労働時間がフルタイム労働者と同じで、1週間の労働日数が少ないことが多い。出産後の女性は、産休後すぐか、その2、3ヶ月後には職場復帰し、(育児休業による時間短縮を活用する場合もしない場合もあるが)パートタイムで働くことが多い。

オランダでは、労働時間の柔軟性はすでにかなり高くなっているが、現在は、就業場所の柔軟性を高めることに取り組んでいる。いずれの企業でも在宅勤務は可能になっているが、全社的な取り組みという点で、(第5節でテレワークの導入率を確認したとおり)金融保険業が製造業よりも先行していた。金融保険業2社では、全社的にテレワークを実施しており、一部を除いて固定したオフィス・机がなかった。製造業のC社も管理事務部門ではその方向に進んでいる。D社では、テクニカル部門の比重が高く、事業所規模もあまり大きくないため、全社的な取り組みとしては進めておらず、個別に対応している。在宅勤務は、現場での作業が多い製造業の現場を抱えていると進みにくいととも、男性比率の高い製造業ではフルタイム労働者の割合が高いため、オフィス・スペースの削減効果も小

さくることが、テレワークへの対応の違いをもたらしているように見える。さらに、金融保険業では、労働者の流動性が高く、人材獲得競争のなかで柔軟な働き方を進めたという動機もあったようである。この点、訪問先の製造業2社では、労働者の定着率が高く、人材獲得面での苦労は小さいようであった。

柔軟な働き方を導入・推進していくポイントとして、職場への（労働時間）による評価から仕事の成果による評価へと変える必要性と、従業員に対する「信頼」が重要であることを繰り返し指摘された。また、管理職の意識改革が難しかったが、次第に慣れるということも何度も聞いた。日本の首都圏における長い通勤時間やラッシュアワーの混雑の情報もオランダにも伝わっているため、日本でのテレワークの本格的活用を示唆された。

おわりに

社会が一定量の労働力を活用しようとするとき、限られた人に長時間働いてもらう「分業型」と、多くの人にさほど長くない時間働いてもらう「参加型」という、大きく2つのアプローチがある。「参加型」の社会では、「分業型」の社会に比べて、仕事と仕事以外の活動を同時にこなす人が多く、ワーク・ライフ・バランスの実現度も高いと考えられる。労働時間や就業率に関する指標をみると、オランダでは、1人当たりの労働時間が短く、幼児をもつ母親も含めて、男女ともに就業率が高い「参加型」の社会となっている。そして、経済社会パフォーマンスも悪くない。

こうした「参加型」社会としてのオランダを支えるうえで重要なのが、パートタイム労働である。オランダでは、パートタイム労働者の割合が先進国の中でも突出して高く、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が法的に整備されているだけでなく実際にも確保されており、パートタイム労働は様々な職種や業種に広がっている。そして、時間当たり賃金を維持したままでフルタイムからパートタイムへ、あるいはパートタイムからフルタイムへと転換することもでき、労働時間を選択する自由度が極めて高い。

人々は、子育て期に労働時間を短縮したり、子どもの成長に合わせて労働時間を延長したりすることができる。さらに、労働時間の変更には、その理由を問われず、利用目的の制限はないため、単身者や子育てを終えた男女も活用している。このように、オランダでは、一時点でみた場合、長時間労働者が少なく、仕事と出産・育児の両立が可能だということに加え、ライフ・ステージに応じた働き方を調整しやすく、生涯においてWLBがとりやすい社会を形成している。

オランダは、最近では、スウェーデンのような、早くから仕事と育児の両立支援に取り組んできた国々に並ぶほど、女性の就業率が高くなっている。しかし、スウェーデンとオランダは、女性の就業率の高さでは現在同じグループに属しているのであるが、両者のアプローチには、かなりの違いが見られる。

スウェーデンでは、パートタイム労働の割合は高くなく、特に女性では減少傾向にあり、男女ともにフルタイムで継続して就業することを原則としながら、子育て期には、寛大な所得保障をとまなう各種制度を活用して、WLBを達成できるようにしている。保育サービス・育児休業中の所得保障・家族手当等を含む家族関係社会支出は、2007年には、同国のGDPの3.35%に及んでいる(OECD, *Social Expenditure Database*)。

これに対して、オランダでは、男女の働き方に違いがあってもよいという考え方が一般

に広く認められている。ただし、このことは職場において男女を異なる取り扱いをするという意味ではなく、個人の希望を尊重しようとするものである²⁶。WLBの実現については、労働者がライフ・ステージの変化に応じて、自ら労働時間を選択する自由度を高め、パートタイム労働も1つの標準的働き方とすることで、取り組んでいる。オランダでは、スウェーデンに比べて育児休業中の所得保障や保育サービスなどの公的支出が少なく、2007年における家族関係社会支出の対GDP比は1.99%にとどまる。なお、この年の日本の値は0.79%で、オランダに比べても低い。

もっともオランダでも最近では、パートタイム労働者の長期的キャリア形成や、パートタイム労働者にはやはり女性が多いという男女間格差の問題などが議論されている。2010年3月には、それまで2年間にわたって、パートタイム労働者、特に女性労働者の労働時間の増加の必要性和方法を検討し、パイロット・プロジェクトの成果もまとめた「タスクフォース・パートタイムプラス(De Taskforce DeeltijdPlus)」の最終報告書が提出された。

最後になるが、2010年9月のオランダでのヒアリング調査では、テレワークへの積極的取り組みが強く印象に残った。最近のオランダでは、労働時間の柔軟性に加え、就業場所の柔軟性も高めることで、これまで以上に柔軟な働き方を実現しようとしていた。その背景には、交通混雑が深刻化していること、オフィス費用が高いといった要因があるが、加えて、オランダがパートタイム社会であることもまた重要な要因であるようであった。

パートタイム社会とテレワークには、少なくとも次の3つの関連が指摘できる。第1に、パートタイム労働者の割合が高いため、テレワークの実施による、オフィス・スペースの節約効果が大きくなる。第2に、オランダでも少子高齢化が進展しているが、労働者のパートタイム労働志向が強いため、労働供給を増やすことは容易ではない。そうしたなか、テレワークを組み合わせることで、テレワークという選択肢がなければごく短い時間しか働くことができない者も、より長い時間働くことが可能になる。第3に、パートタイム労働者が増加する過程において、すでに労働時間の柔軟化・個別化が進んだ。このため、企業はそこで人事労務管理に関するノウハウを蓄積し、人々の意識の変化も起こっている。このことが、テレワーク普及にもプラスに働いている。

²⁶ 男女の働き方の違いがあってもよいという考え方は、オランダでは一般に広く認められているといえる。しかし、このことは、(日本のように)男性に比べて女性の政治や経済への参画があまり進んでいないことを意味するわけではない。例えば、日本では、国連開発計画(UNDP 2009)による、各国の人間開発の程度を表す、人間開発指標(HDI: Human Development Index)が、測定可能な182か国中10位であるのに、女性の政治や経済への参画の程度を表すジェンダー・エンパワーメント指数(GEM: Gender Empowerment Measure)が、測定可能な109か国中57位に留まり、国際的にみれば、人間開発の達成度が高いのに比べて、女性が政治・経済活動や意思決定に参画する機会が不十分であることが、『平成22年版男女共同参画白書』でも指摘されている。これに対して、同年のオランダの人間開発指標(HDI)は6位、ジェンダー・エンパワーメント指標(GEM)は5位と、両指標が同程度であり、国際的に見て女性の政治経済への参画の程度が低いとは言えない。なお、本稿で取り上げた国々の人間開発指標とジェンダー・エンパワーメント指標は、それぞれ以下の通りである。フランス8位と17位、ドイツ22位と9位、スウェーデン7位と1位、イギリス21位と15位、アメリカ13位と18位である。

参考文献

- Boelens, A. M. S. (1997) "Meer en minder willen werken", *Sociaal Economisch Maandstatistiek*, 4(5), 26-28.
- Borjas, G. J. (2005) *Labor Economics*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2008) *De Digitale Economie*, Den Haag.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC)(2010)"Telework in the European Union".
- Fagan, C. et.al (2007) "Parental leave in European Companies", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Freeman, R. B. (1998) "War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?" *Labour Economics*, 5, 1-24.
- Golden, L. and T. Gebreselassie (2007) "Overemployment and Underemployment Mismatches in the US Work Force: The Preference to Exchange Income for Fewer Work Hours," *Monthly Labor Review*, April, 18-37.
- Gustafsson, S. (1994) "Childcare and Types of Welfare States," in D. Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States*, London: Sage Publications, pp.45-62.
- Hartog, J. (1998) "So, What's So Special about the Dutch Model?" *Report for the International Labour Organization*, Geneva.
- Jongen, E. L. W. (2010) "Child Care Subsidies Revisited," *CPB Document*, No.200.
- Kenjoh, E. (2004) *Balancing Work and Family Life in Japan and Four European Countries*, Amsterdam: Thela Thesis.
- Kenjoh, E. (2005) "New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan," *LABOUR*, vol. 19 (s1), December, 2005, pp.5-45.
- Lee, S. (2004) "Working hour gaps: Trends and issues," in Messenger, J.C. (ed.), *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, ILO.
- OECD (2007) *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, A Synthesis of Findings for OECD Countries*.
- OECD (2010) *Economic Surveys Netherlands*.
- Plantenga, J. And C. Remery (2009) "Parental Leave in the Netherlands", *CESifo DICE Report*, 2/2009, pp.47-51.
- Pott-Buter, H. A. (1993), *Facts and Fairy Tales about Female Labour, Family and Fertility: A Seven-Country comparison, 1850-1990*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Sainsbury, D. (ed.) (1994) *Gendering Welfare States*, London: Sage Publications.
- Sainsbury, D. (1996) *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Smith, S. (2003) *Labour Economics*, 2nd ed., London and New York: Routledge.

- Sociaal en Cultureel Planbureau (2008) *Emacipatiemonitor*, De Haag.
- Stichting van de Arbeid (2003) “The Labour Foundation,” <http://www.stvda.nl/>.
- United Nations Development Programme (UNDP) (2009) *Human Development Report*, <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>.
- Van Luijn, H. and S. Keuzenkamp (2004) *Werkt Verlof?* Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- Visser, J. (2000) “The First Part-time Economy in the World: Does It Work?” *AIAS*, WP00-01.
- Visser, J. and A. Hemerijck (1997) *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Wetzels, C. (2001) *Squeezing Birth into Working Life: Household Panel Data Analyses Comparing Germany, Great Britain, Sweden and The Netherlands*, Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
- 浅野博勝・権丈英子（近刊）「労働時間と満足度：日英独の比較研究」RIETI ディスカッション・ペーパー・シリーズ。
- 大沢真知子、スーザン・ハウスマン編（2003）『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構。
- 小倉一哉（2008）「日本の長時間労働：国際比較と研究課題」『日本労働研究雑誌』No.575, pp. 4-16.
- 権丈英子（2006a）「EU 諸国におけるパートタイム労働」和気洋子・伊藤規子編『EU の公共政策』慶應義塾大学出版会、pp. 107-130.
- 権丈英子（2006b）「パートタイム社会オランダ：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（2008）「改正パートタイム労働法のインパクト：経済学的考察」『日本労働研究雑誌』No.576, pp.70-82.
- 権丈英子（2009a）「長時間労働とワーク・ライフ・バランスの実態—連合総研「勤労者短観」から」連合総合生活開発研究所『広がるワーク・ライフ・バランス—働きがいのある職場を実現するために』pp.141-163.
- 権丈英子（2009b）「国際比較からみる日本のワーク・ライフ・バランス」『ジュリスト』No.1383, pp.10-20.
- 権丈英子（2010a）「パートタイム労働（1）ヨーロッパと日本におけるパートタイム労働」原田順子他『多様化時代の労働』放送大学教育振興会。
- 権丈英子（2010b）「パートタイム労働（2）オランダにおけるパートタイム労働」原田順子他『多様化時代の労働』放送大学教育振興会。
- 権丈英子、シブ・グスタフソン、セシール・ウェッツェルス（2003）「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働」大沢真知子、スーザン・ハウスマン編『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構, pp.222-262.
- 厚生労働省（2007）『労働経済白書：ワークライフバランスと雇用システム』。
- こども未来財団（2008）『フランスにける子育て支援とワーク・ライフ・バランス に関する』

- る調査研究』。
- こども未来財団（2009）『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究』。
- こども未来財団（2010）『イギリスの家庭政策とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究』。
- 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会（2005）『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』。
- 内閣府（2009）『平成 21 年度年次経済財政報告』。
- 内閣府（2010）『平成 22 年版男女共同参画白書』。
- 日本テレワーク協会編（2010）『テレワーク白書 2009』日本テレワーク協会。
- パク・ジョアン・スックチャ（2009）「在宅勤務の現状、導入のポイントと効果測定」連合総合生活開発研究所『広がるワーク・ライフ・バランス—働きがいのある職場を実現するために』 pp.119-139.
- 原ひろみ・佐藤博樹（2008）「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト—ワーク・ライフ・バランスを実現するために」『季刊家計経済研究』夏号、pp.72-29。
- 樋口美雄（1991）『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- 森岡孝二（2005）『働きすぎの時代』岩波書店。
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス—実証と政策提言』日本経済新聞出版社。