

# オランダモデル

多様化する社会の就業形態

喜舎場

梢

## はじめに

「構造的失業時代<sup>①</sup>の到来である。」とは日本の労働問題についての長坂氏<sup>②</sup>（二）（一）の言葉である。「<sup>①</sup>」。年功序列や終身雇用の慣行から窓際族などと称して余剰労働力も社内留めていた日本企業であったが、国際競争力の観点からもその余力もなくなっているという。また、近年は即戦力を求める企業が増えているように感じる。それもまた社内で人材育成を行う余力がなくなっている一例であろう。高度成長期、バブル崩壊を経験し、我が国は経済の停滞が長期化している。「アメリカに追いつけ追い越せ」の精神で一丸だった国民だが、一九七九年には総中流意識が定着し、その後国家の明確な目標もなく、物に困らない生活から価値観は多様化し、種々雑多な就業意識へと変化していった。しかし、企業の採用方法は依然として新規学卒者を四月から雇用する慣行が根強い。新卒で就職できなかった場合は、後に正規雇用として就業することが難しい現状にある。正規と非正規雇用では賃金・社会保障などに大きな隔たりがあり、働いても貧しい生活しかできない「ワーキングプア」も問題となっている。長坂氏の言葉から二年余、構造的失業時代は複雑化し未だに続いている。

ここでは構造的失業を克服したと言われるオランダモデルを考察する。

## 一、オランダモデル

オランダモデルとは一九八〇年代に二桁の失業率、財政赤字は国内総生産（GDP）比にして六・六％に達したオランダが一九九〇年代後半には失業率は三％台まで減少、財政は黒字化し経済成長まで成し遂げた経済・社会システムのことと長坂氏は定義する〔2〕。世紀末にはオランダモデルを見習えと欧州をはじめ米国でもはやされた。日本では二〇〇〇年代前半に数多く研究され、日本の労働政策への適応についてはワークシェアリング（以降、WS）の導入が幾度となく検討されている。

近年では「オランダモデルは失敗した」と耳にする。しかし、プロジェクト研究「沖縄における雇用・労働問題の地域特性」の一環で行ったオランダ調査（二〇〇一年三月）では「失敗した」という印象はなく、欧州財政危機後の失業率の変化を見ても二〇〇一年一月でスペインが二二・八％、ポルトガル二二・九％、イタリアが八・五％と過去最悪水準を更新するほど上昇しているものの、オランダは前月比を三・三ポイント上昇し四・八％と大きな悪化は見取れない。欧州地域の国々と比べると、オランダは不況に耐え得る社会構造であることが考えられる。今一度、オランダモデルを見直すことで、日本経済の長期停滞期を生き抜き、多様化する社会への礎となるようなシステム構築の参考となるであろう。

この章では、主に長坂氏の著書〔2〕〔3〕を元にオランダモデルについて解釈していく。

1・1 オランダ病

オランダの国土は四一、五 km<sup>2</sup>と九州（三八、九五六 km<sup>2</sup>）の面積とあまり変わらない小さな国である「4」。その国土の四分の一は海拔 m以下の低地帯「5」となっている。

現在のオランダという地域が明確になってくるのは西暦一 年頃で、人口増加に伴い泥炭湿原の開拓が始まったと考えられている。本格的な干拓は一二五 年以降で同時に運河建設も行われていた。陸上輸送に比べ安全であり大量の輸送はコストを下げ効率的であったため、ライン川など欧州を流れる主要大河では大型船舶による運河輸送が形成されていく。オランダの都市は船舶による貿易により発展した。

天然資源の少ない小さな国オランダは一九六 年代の北海海底天然ガス発見から、一九七 年代には天然ガス輸出ブームにより財政収入が増加していった。これが「オランダ病」の始まりとなった。一九七三年の第一次オイルショックが天然資源の価格を高騰させていた事もあり、当時のオランダ通貨ギルダーの為替レートは過剰に高くなる。それに伴い芽づる式に労働賃金は上昇し生産コストが上昇、財政収入の急増により社会保障制度は手厚く拡充していった。しかし、輸出産業では生産コストの上昇が国際競争力を低下させることになった。その後一次産品の価格は下落し財政収入も減少するが、手厚くした社会保障制度は維持していかねばならず、財政赤字のため国民への増税で対応することになる。失業者は増加し、社会情勢不安から労働組合運動は激化していった。この負の連鎖による高失業率と経済危機が「オランダ病」である。

## 1・2 オランダの奇跡

オランダ政府は経済政策の失敗から蔓延化した企業のリストラと大幅な財政赤字による経済危機をわずか数年で立て直しに成功する。病からの回復だけにとどまらず、世界各国から手本とされるほどの失業率の低下とミニ・バブル的といわれる急激な経済成長は「オランダの奇跡」と呼ばれる。

### 1・2・1 ポルダーモデル

オランダの奇跡の原動力になったのが「ポルダーモデル」である。オランダは干拓によって国土を広げ社会を形成し発展させてきた。「ポルダー」とは干拓地の意で、その歴史的・文化的背景からイギリス人経済学者が名付けたものだ「6」。海抜 m 以下の低地で生活するには治水は欠かせない。堤防が一つ崩れるとその地域全ての土地が浸水により損害を被ることから、「水の管理（治水）」において人々は対等であり、その地域に関わる人々全員参加の下に合意形成がなされてきた。また、洪水対策等では災害発生以前に意見の合意を図り、対処しなければならぬ。このようにオランダではお互いの意見を主張するだけの議論ではなく、合意を前提とした議論が成されてきた歴史がある。立場の違う人々が最大の目的の前に「交渉と協議を以って合意形成し実行する」この協議システムこそ「ポルダーモデル」である。

実際のところ「ポルダーモデル」と「オランダモデル」は同じ「オランダの奇跡」を起こした政策モデルの意味で使われる。ヨーロッパでは「ポルダーモデル」と呼ばれることが一般的で（オラ

ンダでは「ラインランドモデル」とも呼ばれる）、アメリカや日本では「オランダモデル」と呼ばれるが、文献調査をしていく中で「協議による合意形成」を主とした場合には「ポルダーモデル」、WSを中心とした雇用政策およびその他政策<sup>7)</sup>を主にしている場合は「オランダモデル」を使用していることが多いと感じられた。

1・2・2 ワッセナー合意とその後の政策

一九八二年、政府（首相）の仲介による使用者（オランダ経団連（VNO）会長）と労働組合（オランダ労働組合連合（FNV）委員長）との歴史的な協定が結ばれた。その内容は、企業の競争力強化、雇用の再配分、労働条件に関する政策立案の地方分権化、責任ある賃金政策の実施「7」というものであり、その目的は産業の国際競争力を高め、企業投資を活発化させることによる雇用創出につなげることにある。生産コストを下げ、産業の国際競争力を高めるために、労働組合は賃金上昇の抑制に協力した。その見返りとして使用者は労働時間の短縮に応じ、雇用の確保に努めた。政府は財政支出の抑制に努め、減税を行うというものであった<sup>8)</sup>。立場の違う三者は目的を達成する為にお互いが不利だと考えられる条件を呑んで得られた合意、これが「ワッセナー合意」である。以後この協定をベースに様々な構造改革が行われている。「ポルダーモデル」が有効に機能して成し得た合意であった。

一九九〇年代初めにFNVは組合員及び組合に所属しないパートタイム（以降、PT）労働者へもアンケート調査を実施し、主に家事・育児の両立の観点からPT労働が支持されている事がわかっ

た。この結果を受け労働組合はPT労働を促進していく。一九九三年の「ニューコース」と呼ばれる合意では「ワッセナー合意」の再確認がなされ、労働時間の決定には労働者の介護・育児に配慮することが明示された。家庭と仕事の両立を目指した「ファミリーフレンドリー」概念の導入である。また、一九九三年の労働法改正では週労働時間の三分の一以下のPT労働者には最低賃金は適応しないという規定を廃止し、一九九四年には民間の年金制度から週一二時間以上働くPT労働者を外す事が禁止され、PT労働者も企業年金や個人年金にも加入できるようになった。一九九六年には差別禁止法の中に労働時間差別を禁止する法律が導入され、フルタイム（以降、FT）労働とPT労働の労働時間差別は徐々に消滅していった。<sup>100</sup> 一九九九年には柔軟性と保証法によって正規雇用条件の規制緩和やPTおよびフレキシブル労働者の地位向上について法制化された。二

年には労働時間調整法でFT労働とPT労働の雇用形態移行について保証した。これは労働者の申請によりFTからPT、また逆の場合でも労働時間の調整ができるというもので、雇用者は正当な理由が無い限り拒否できないというものである。PT雇用やフレキシブル雇用の促進のため、パート移行企業へは奨励金の支給、長期失業者採用の雇用事業主には社会保障負担の軽減措置などが行われた。

社会雇用省は二一 年度を用途とする政策形成ガイドラインとして「コンビネーションシナリオ」を提案している「8」。これは「一・五型モデル」ともいう。一世帯につき一人のFT労働により家計を賄うことを一・型と考え、夫婦共働きでどちらもFT労働の場合は二・型となる。

日本もそうであるが、オランダでも妻は家庭で専業主婦として家事や育児に専念し、夫はF T労働にて家計を担うという一・型が一般的であった。「一・五型」モデルは夫婦共働きによりこれまでの一・型より増収するが、二・型より労働時間を短縮し、その時間を家族や個人とそれぞれライフスタイルに合わせて有効利用しようというものである。社会雇用省はあくまで理念であり家族の必要に応じた働き方の選択肢が広がる事を重視しているという「9」。コンビネーションナリオ推進の方法の一つとして、二一年には育児や介護等の理由による休暇制度を充実させた「労働とケア法」が施行された。現在は週休三日で共働き、中流階級の所得となる一・六型の世帯がだんだん増えているという。<sup>11)</sup>

「ワッセナー合意」後に導入された当初のWSはF T労働者の労働時間短縮によって、短縮された労働時間分の新規雇用者数を増加させようというものであった。多くの国でこのタイプのWS導入が試みられているが、新たな雇用創出まではなかなかできないようである。オランダでもあまり効果はなかったようだ。また、若年失業者の雇用確保のために世代間のWSとして高齢者の早期退職が進められた結果、社会保障受給者の増大につながった。<sup>12)</sup> P T労働の推進では、これまで専業主婦であった女性が働き出したと考えられており、当時問題となっていた若年失業者の雇用を増やしたわけでは無いようである。「ワッセナー合意」直後にはオランダ経済回復への軌道に乗ったとは言えなく、その後も政労使間の協議による合意形成が継続されたことが回復へと繋がった。現在では「P T経済」と言われるほど、P T労働者がオランダ経済を支えるようになった。それは協議に



よる合意形成に基づいた差別の撤廃と安心して働ける環境整備により、労働意識・雇用形態の多様化が進んだ所以である。また、多くの報告で産業構造の変化について、サービス業が多くの割合を占めるようになり女性労働者の雇用の受け皿ができたこともPT労働者を増加させた要因の一つとして挙げられている。

「オランダの奇跡」はPT労働の促進によってのみならず、財政政策・金融政策・雇用政策・社会保障改革等々を含む総合的な政策パッケージによってもたらされたものであったと長坂氏<sup>13)</sup>はいう。これまで見てきたように協議システムが根付いた社会背景や法整備・規制緩和の状況からみると、「オランダの奇跡」が長坂のいう政策パッケージによってもたらされたことがよくわかる。またそのパッケージは一回の改革によるものではなく、経済・社会情勢や労働者の意識の変化によって次々に打ち出されたものであった。

#### 1・2・3 雇用・賃金形態と社会保障

図表1はオランダにおける主な雇用形態を表したものである。FT労働、大PT労働、ハイタイム労働は労働時間の差があるだけで正規の長期雇用となる。有給休暇などの待遇や社会保障は労働時間に比例するが同等権利を獲得している。労働時間の増減も労働者が選べ、ライフスタイルやライフステージに合わせた働き方が可能となっている。例を挙げると、学卒で就職するときには仕事も覚えるためにFT労働し、結婚したら一・五モデルの大PT労働、産休や育児休暇を取得し、子供が手にかかるうちはハイタイム労働、ある程度子供も大きくなると大PT労働へと労働形態

を変更することが可能である。もちろん正規雇用なのでキャリア形成も継続できる。わが国におけるPT労働（非正規雇用）とは全く別物である。

給与体系は同一労働同一賃金で時間給は同額である。オランダでは業種別に労働組合があり、毎年更新される労使協定は大項目を組み込むことが義務付けられ、俸給体系もここで決まる<sup>10)</sup>。個人の賃金は職務等級<sup>17)</sup>と勤続年数で決定されるが、年功的な上昇は一年程度で止まる。これ以上の賃金上昇には新たな資格取得や職務の変更によって可能となる<sup>11)</sup>。二九年に放映された情報番組ではオランダのパン工場で働くFT労働（週三八時間）と大PT労働（週三時間）、派遣労働（週二四時間）の男女の賃金について紹介されていた。FTとPT労働の男女は勤続八年で時給は同額の一一・二二ユーロ（約一、五一五円）、派遣労働の女性は勤続一年で一一・八九ユーロ（約一、四七四円）であった。男性は子供がいるからFT労働をしており、一人の生活なら週三日のPT労働で十分の給与があるという。

オランダでは退職金と言うものはなく、その代わり手厚い社会

図表1 オランダの主な雇用形態

雇用形態	週当たりの労働時間	週休	留意点
FT労働	35時間以上 (産業によって上限が異なる)	2日	正規雇用 労働者の申請により労働形態の変更(労働時間の調整)が可能
大PT労働	20～34時間	3日	
ハーフタイム	19時間以下	4日以上	
フレキシブル (非典型労働)	短時間 (雇用主と調整)		非正規雇用(6か月未満の臨時雇用、4年未満の有期雇用)派遣やオンコール労働 <sup>18)</sup> 等

資料出所：長坂(2007)などから作成

保障制度が整っている。まず年金制度について見てみると、一般老齢年金と労使間の年金基金、個人年金基金の三層構造となっている。一般老齢年金は全市民に対し六五歳の誕生日から一律の年金額が支給されている。これは日本の国民年金に相当するもので現在は個人支給となり、一般老齢年金だけでも最低限の生活水準の維持は可能であるという。二一九年より受給年齢の引き上げが検討されているが、未だに決着はしていないようだ。労使間の年金基金とは企業や産業別の積立方式によるもので、企業年金基金や労働組合の年金基金のことである。働いたことのある九〇%以上がこのような企業の年金基金に加入している。さらに保険会社が提供する個人年金基金がある。先述の通り一九九四年から全てのPT労働者も労使間の年金基金と個人年金基金に加入できるようになった。

次に、失業・労災保障について見てみる。ヨーロッパでは通常の制度であるが、日本では馴染みのない代表的な保証制度が二つある。ひとつは「疾病休暇保険」で政府が労働疾病休暇保険基金を設立し、従業員が病気休暇を取った際に企業に代わって賃金保証するというものである。「疾病休暇保険」の適用が一年を超すと、ふたつめの「労働不能保険(WAO)」に切り替わる。WAOは労災および個人的障害のため労働不能と診断された場合に受給できる。一九九六年までは前職給との一〇%給付され、認定条件が一九八七年までは「前職と同等の職を見つけられなければ支給」とし、定年まで給付されるものであった<sup>12)</sup>。一方「失業保険(WW)」は一般老齢年金受給開始まで前職給との七〇%給付となり、「早期退職者制度(VUT)」は平均給与の八〇%給付

になるような税制優遇が受けられる「13」のだが、比較するといかに疾病休暇保険とWAOが有利であったかがわかる。現在は受給条件を厳しくし、職業訓練制度などの充実を図る「就労能力に応じた労働と所得に関する法律（WIA）」へ移行した。その経緯については次項で紹介する。

オランダでは、高校まで教育費は無料で大学も安価で行ける。医療費も無料であり、充実した社会保障制度のため労働者は子供や老後など将来の心配をすることなしに、現在の生活に必要な収入を得れば良いのである。このような充実した保証制度もPT労働を推進する一役を担ったと考える事ができる。

### 1.3 オランダの失敗と展望

二 年代前半、「オランダモデル」の我が国への適応が検討され、失業率低下や男女および正規・非正規雇用の格差是正、家庭と仕事の両立、国際競争力強化への効果が期待されていた。しかし、期待と同時に多くの報告では「オランダモデル」の問題点も指摘されている。一番大きな問題とされているのが「隠れた失業」である。企業にとっては労働者の生産性が低下した際には、労働者を障害者とすることで解雇することなくその職から外す事ができた。労働者は定年まで続くWAOの給付は魅力的であったし、ホームドクターも生活のためには一定の患者数が必要であることから、ホームドクターが障害の回復を認めないという様な事もあったようだ。こうして実際は労働可能な人も社会保障の受給者となり、失業者にカウントされなくなった。若年失業者の雇用促進の

ため世代間WSによってVUTを選択した人もまた失業者にはカウントされない。また、専業主婦のような自宅にいる人も隠れた失業者として考えられており、「オランダの奇跡」に見る失業率の改善は、このような「隠れた失業者」へ移行したことによるものだというのである。隠れた失業者も含めるとオランダの失業率は一九九六年で労働人口の二七%にもなるという。<sup>22)</sup>

また、WAO新規受給者の半数は燃え尽き症候群によるものとされ、PT労働を選択した人々には労働が長時間化する傾向が見受けられたり、二つのPT労働の職についたりと過重労働が心理的障害となり仕事に支障をきたす人が増えたという。このような状況を受け、FNVのコルク書記長は「失業率低下の対価としては余に大きく、失敗だった。」と発言したという「14」。

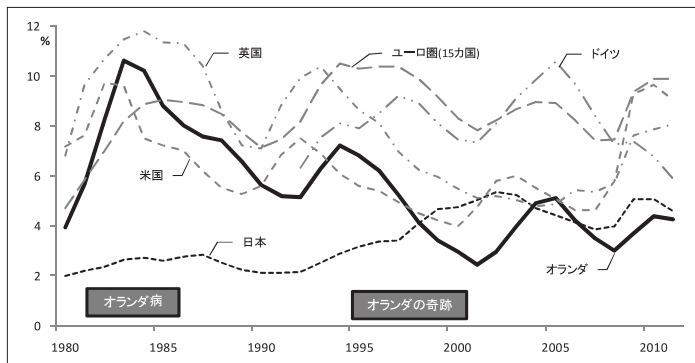
しかし、PT労働の推進によってもたらされた一人当たりの賃金上昇の抑制によって、社会保障を支える労働者数の増加がオランダ経済を回復させる礎となったことは確かである。また隠れた失業はあるにせよ、一九八二年の「ワッセナー合意」以前から隠れた失業者は存在しており、元々それは失業率には反映されていなかった。その上で公的な失業率が改善したことも確かである。

その後も「ポルダーモデル」は機能し、労働市場への参入率を高める「隠れた失業者」対策と産業競争力の強化に努めている。疾病休暇保険は一九九六年に民営化され、企業は民間の保険会社に掛け金を支払うようになった。病欠者の少ない企業は掛け金が少なくなる仕組みが形成されことにより、企業は従業員に対して就業教育を行うようになり、欠勤率の低下および労働意欲の向上が得られた。<sup>23)</sup> WAOは二二年以降受給者の審査基準を厳しくした。また労働不能度の再審査を行い、

労働可能と見なされると職場復帰や労働時間の延長を求め、受給者数を減少させた。二 六年にはW I Aへ移行し、給与所得の就労不能における減額率により八 %未満までは雇用継続や配置転換とし、八 %以上の場合には六五歳まで最終賃金の七 %給付と労働市場への参入を前提にした制度へ移行した。二 九年には財政収入の減少から、失業率の上昇を食い止めるために、転職および職業斡旋の支援・強化と就業弱者のサポートを行う労働政策が合意され、国家債務の減少を目的に一般老齢年金の支給開始年齢を繰り上げる施策が検討されている。政治空白もあり二 年頃は一且財政赤字の拡大も見られたが、産業競争力の強化のために二 四 二 五年に賃金凍結の労使間合意がなされた。「ポルターモデル」が機能しているからこそできる合意である。

それでは、次にデータでオランダモデルを見てみる。失業率・財政赤字・経済成長率の推移について一九八 年から二 一年までをグラフ化した。オランダの他に参考として、日本・米国・英国・ユーロ圏とオランダ経済に最も大きな影響を与えるというドイツの値も表示した。ドイツのデータは一九九二年からとなる。まずはオランダ病と言わしめた失業率と財政赤字について見てみる。図表2は失業率のグラフである。オランダの失業率は一九八三年が最も高く一・六%となり、二一年に最も低く二・四%とオランダ病からオランダの奇跡への変遷が見てとれる。オランダよりは上下の幅が狭いが、同様の曲線を描いているのが英国と米国である。しかし、オランダとの決定的な違いは二 七年の世界金融危機以後の値である。二 一 一年には欧州財政危機もあり、英・米両国とも四%台から八%を超えて跳ね上がっている。オランダも若干上昇しているが四%台で留

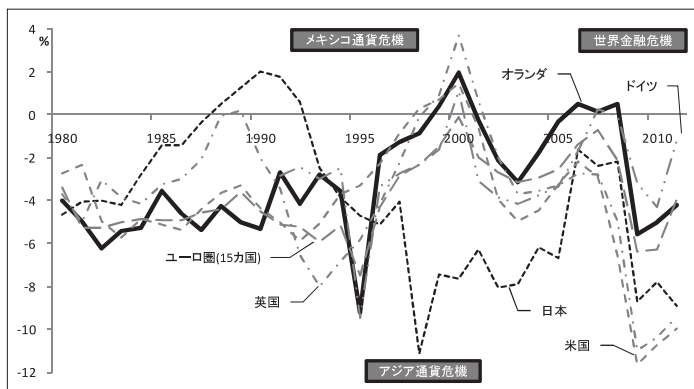
めている。図表3の一般政府財政収支は、収支の値がマイナスであれば財政赤字であると考えられる。オランダ病といわれる時期のオランダはGDP比にしてマイナス5%前後で推移し、一九八二年に最大となり六・二%の財政赤字があった。一九九五年だけ急激な悪化が見られるが、これはメキシコ通貨危機の影響によるドイツ通貨のマルク高によるドイツ経済の悪化に影響されたものだと考えられる。オランダの財政収支は一九九九年と二〇〇六年と二〇〇八年で黒字化に成功している。世界金融危機以後は急激に赤字化しているが、ドイツを除くその他の国よりは赤字幅が小さい。次に経済成長率をみる。図表4はGDPの実質成長率（経済成長率）の推移である。オランダは一九八一年一九八二年にマイナスとなったものの、二一九九年の世界金融危機の影響によるマイナス以外はプラスの成長率を維持している。一九九〇年頃までは他の国と比べ経済成長率は低い方であったが、一九九〇年



図表2 失業率の推移

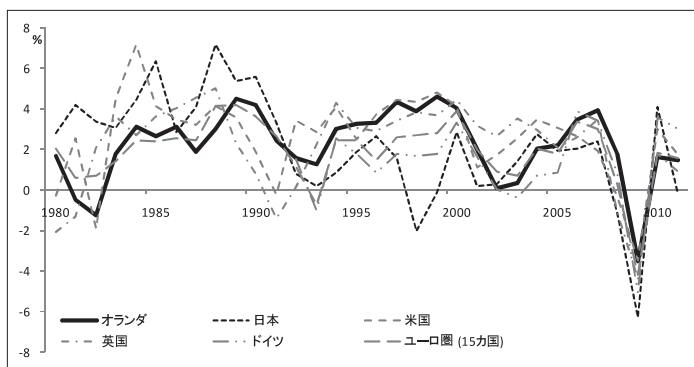
資料出所：OECD. Stat より作成

## オランダモデル



図表3 一般政府財政収支 (対 GDP 比) の推移

資料出所：OECD. Stat より作成



図表4 GDP 実質成長率の推移

資料出所：OECD. Stat より作成



代後半から他の国々より比較的高い成長率を見せている。

オランダは輸出依存経済のためドイツ経済の影響を大きく受ける点が問題ではあるが、これらを見る限り一九八〇年から二〇〇〇年にかけてオランダの奇跡と言われた経済回復が見てとれる。イラク戦争やユーロ高の影響から二〇〇〇年に落ち込みがあるものの二〇〇一―二〇〇五年以降にまた隆盛する。特に二〇〇一―二〇〇七年のリーマンショックを発端にした世界金融危機以降は他の国々に比べ世界経済悪化の影響は少なく留めている。ポルダーモデルが機能することによって、着実に軌道修正が行われているオランダ経済の動向をみる限り、「オランダは失敗した」とは決して言えない。また、世界情勢の不安による影響はあるもの、二〇〇一―二〇〇五年以降は他の国々よりも比較的良好な推移していることは明らかであり、不況に対する強さは今後に期待できる。

## 二、ワークシェアリングとワークライフバランス

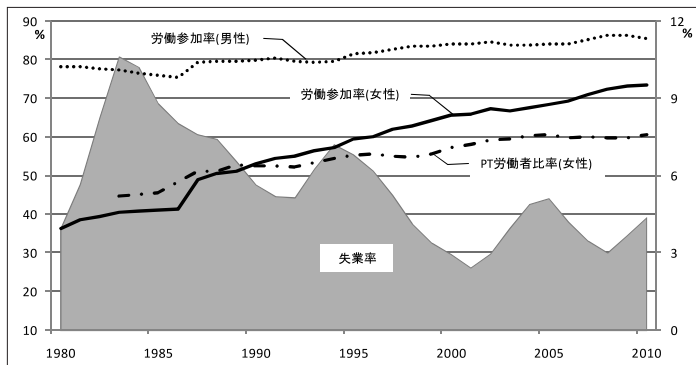
我が国においてWSとは「雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うもの」と「ワークシェアリングに関する政労使合意」〔15〕で定義されている。WSは不況の度に労働問題の解決策に挙げると言われるほど、古くは一九七〇年代後半に論議となる〔16〕が、日本ではなかなか定着していない。

現代日本人の生活様式や価値観の変化から近年では、「ワークライフバランス（以降、WLB）」

が注目を浴びている。WLBとは仕事も生活も充実させ相乗効果を高める考え方および取り組みのことである「17」。二一 七年には政労使三者の合意により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」「18」を策定した。しかし未だに、内閣府官房大臣審議官の姉崎毅氏は 若者の雇用が不安定、長時間労働で生活時間（自分や家族と過ごすための時間）が取りづらい、育児や介護との両立が困難なことから現実と希望の労働環境にギャップが大きい「19」という。WLBもまた、なかなか定着していない。

『厚生労働白書』（二一九）では中期的に見た環境の変化として、少子高齢化、労働人口の減少、晩婚化、核家族化、地域のつながりの希薄化、経済・産業構造の変化、企業の一括採用、正規・非正規労働者の格差、価値観の多様化が挙げられている。このような変化の中で、現代日本人個人の求める豊かな生活を実現するには、WLBを実現することが有効だと考えられる。WLBを実現させるにはオランダモデルに見るようなPT労働によるWSを定着させるのが有効ではないだろうか。聞き取り調査ではオランダでも少子高齢化と将来の労働人口減少への対応策として、GNP（国民総生産）を確保するためには、女性や高齢者の労働力が不可欠であると考えられている。差別を撤廃したPT労働は女性の就業機会を増加させている上に、労働形態をライフステージによって変更することによってキャリアの継続もでき、安心して子を産める環境が整い出生率の増加につながっている。差別的撤廃によりワーキングプア（非正規労働者）も減少することが考えられる。PT労働はまた生活時間にも余裕が生まれ、オランダ人はその時間をボランティア

や地域の活動に充てているという。図表5はオランダの失業率と労働参加（就業）率、女性のPT労働者比率をグラフ化したものである。失業率のみ右軸を基準としている。労働参加（就業）率の推移をみると、男性では一九八〇年の七八・三％から二〇一〇年八五・六％へ約七・三ポイント増加しているのに対し、女性では三六・三％から七三・四％と約三七・一ポイント増となり男性の約五倍の伸びとなっている。女性労働者におけるPT労働者の割合を表したPT労働者比率では二〇一〇年には六％を超えており、PT労働を選ぶ女性労働者が増えているのがわかる。PT労働の男女比では一九八三年に男二二・八であったものが二〇一〇年には二五・七五とPT労働における女性の割合は多いが、男性もPTを選ぶ割合が多くなっている。図表6は合計特殊出生率の推移である。現在の人口を維持できる合計特殊出生率の目安を人口置換水準と言い、先進国では二・一と言われている。<sup>6)</sup>

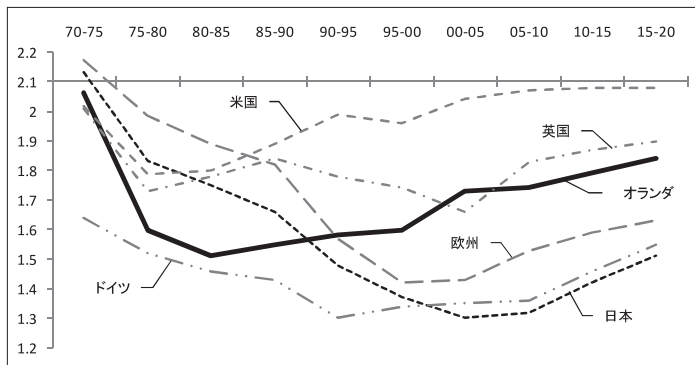


図表5 オランダの失業率・労働参加率・パートタイム労働者比率の推移  
資料出所：OECD. Stat より作成

どの国も人口置換水準に達してはいないものの、現在の出生率は増加傾向にある。オランダは一九八一年から右肩上がりでも推移している。欧州での最低値は一九九五―二〇〇〇年であることから、オランダでは早くから子供を産める環境を整えていることがわかる。一九八一年以降オランダでは女性の労働参加率も飛躍的に伸び、出生率も上昇している。このようにオランダ型のPT労働は価値観の多様化へ対応したWLBを実現できるWSといえるだろう。

### 三、おまけ

オランダモデルに見るWSは男女・時間差差別を撤廃したPT労働によるものであった。それは縦横に張り巡らされた数々の政策によって成り立ち、現代の多様な社会や生活へ対応している。物に困らない豊かな生活を送る先進国では価値観が多様化し、少子高



図表6 合計特殊出生率の推移 (1970 - 2020)

資料出所：UN, World Population Prospects: The 2010 Revision<sup>®</sup>より作成

齡化が進み、現在の失業率の問題のみならず将来の労働力人口確保も大事な政策となる。差別を撤廃し労働者が働きやすい環境を整えることは、現在の就労のミスマッチを解消するだけでなく、社会保障で支えられている人口をも労働力へ再投入することが可能となる。女性が社会進出し国家財政を支えながらも子育てが可能となるWLBを実現した社会が成り立つことをオランダの事例は示している。

オランダ調査では JETRO アムステルダム事務所、DUO JOB (WS 斡旋機関)、Abvakabo FNV (公務員労働組合連合)、AIAS (アムステルダム大学労働問題研究所) を訪問した。聞き取り調査ではFT労働における効率の悪さを背景に、雇用者にとってPT労働の受け入れに満足していると聞いた。一般的にFT労働者について「金曜午後は働かない」や「コーヒープレイクをよく取る」と思われている。実際キャンソローロッパの調査では勤務時間の二%は仕事に関係ない事をしている結果が出たという。また病気休暇もPT労働者の方が少ないという。教育職ではDUO JOBというWSが多いという。ジョブシェアリングとして脇坂(二二)が米国の事例を紹介しており、DUO JOBはこれと同じと考えられる。こちらもWSの研究には欠かせないものであるが、なかなか注目を浴びない。内容は一人分の仕事を二人のペアワークでこなすというもので、オランダの教育職ではひとクラスを二人の担任で受け持つ。一緒に教えるのではなく、受け持つ時間または日を分ける。小学校教員ではほぼ一%がDUO JOBとのことである。約一人分の給与で二人の頭脳が使い、体力・心理面でゆとりが生まれる。日本でも労働者

の六人に一人が心理的障害を抱えていると言い、そのため休職する教員も多いようだが、オランダではD U O J O Bにより心理的なストレスが減って休職者も少なくなっており、教育職の人材不足解消にも役立っているとのことだ。また、管理職である校長でもD U O J O Bしており、定年前の経験豊富な人材とITスキルなどを持った若い人材を組み合わせるといふ。お互いの長所を伸ばし短所を補う方法である。教育職は元々給与水準が高い為、二人に給与の分配をしても成り立つということであった。求人と採用方法についてオランダでは一括に大量採用することはなく、必要な時に求人広告を出す。公務員でも採用試験ではなく一般求人広告と一緒に生まれ、毎週五程度の求人が出ているという。現時点でのPT労働の問題点としては女性の管理職が少ないことがある。差別は撤廃したがPT労働では、キャリア形成のための時間も相対的に少なくなるためとのことであった。

我が国において構造的失業を克服したオランダ型のPT労働の導入は魅力的な部分が多いと考える。しかしWSがなかなか定着しないのは、政労使それぞれに大きな壁があると考えられる。労働者は労働時間短縮による賃金の減少を受け入れ、使用者は雇用者数に比例して増加する固定費の負担、政府としてはFTとPT雇用の格差是正について法的に整備すること「20」が壁となる。以上の三つの要件を整えば、WSは我が国の抱える様々な労働問題を乗り越える理想的な施策になると考える。製造業よりサービス業の方が柔軟な対応を求められるためPT労働が向いているという。就業構造において第三次産業が七六・五七%を占める沖縄に<sup>84</sup>適した方法ではないだろうか。しかし

沖縄の給与水準ではPT労働で生活できるレベルではなく、最低賃金の引き上げが先となる。沖縄では比較的給与水準の高い公務員（教育職）から導入することで、高失業率の解消とWLBを実現したゆとりある生活への道が開けると考える。

#### 【引用文献】

- (1) 長坂寿久（二）「労働時間差による差別をなくす オランダに学ぶ構造的失業の克服」  
<http://www.jkn21.com/body/display/>【閲覧：二〇一一年二月一日】。
- (2) 長坂寿久（二）『オランダモデル』日本経済新聞社、一頁。
- (3) 長坂寿久（二）七『オランダを知るための六章』明石書店。
- (4) オランダ政府観光局「オランダ政府観光局：国の基本情報」  
<http://www.holland.or.jp/nbtc/basic-tip-holland.html>【閲覧：二〇一一年二月八日】。
- (5) オランダ政府観光局「オランダニュース」  
<http://www.holland.or.jp/mail/dec04.htm>【閲覧：二〇一一年二月八日】。
- (6) リヒテルズ直子（二）八『残業ゼロ授業料ゼロで豊かな国 オランダ』光文社、一七九頁。
- (7) 日本労働研究機構（二）二『国際講演会 ワークシェアリングとコンピネーションシナリオの試み』オランダモデルの経験から』  
<http://www.jil.go.jp/kouen/kokusai/11.html>【閲覧：二〇一一年二月一七日】。

- (8) 辻本みえこ「福岡県女性研修の翼・参加報告／研修報告」  
<http://www.asahi-net.or.jp/~ne4m-fjmt/koshokan.html>【閲覧：二〇一一年二月一九日】。
- (9) 正木祐司・前田信彦(一) (三)「オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働」『大原社会問題研究所雑誌 No.535』九一頁。
- (10) リヒテルス直子(二) 九「連帯と業種別組合：ワークシェアリング(ポルターモデル)を可能にしたもの／オランダ 人と社会と教育と」<http://www.naakonet.com/>【閲覧：二〇一一年二月七日】。
- (11) 櫻井純理(二) 一「FNV ABVAKABO『アプファカボ』(編WILL(関西・働く女性のための弁護団)政策研究会・佐藤吉宗『スウェーデンとオランダに学ぶ人を大切に社会システム』アットワークス、一四一―八頁)。
- (12) 竹信三恵子(二) 二「ワークシェアリングの実像」岩波書店、一六七頁。
- (13) 岩田克彦・牧野利香(二) 四「欧州における高齢者雇用対策と日本／労働政策研究報告書 No.13」  
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/013.html>【閲覧：二〇一一年二月二六日】。
- (14) 木村麻紀(二) 二「ワークシェアリング王国、オランダの悩み」  
<http://www.pangea.jp/c-press/poco/024.html>【閲覧：二〇一一年二月二五日】。
- (15) 厚生労働省(二) 二「ワークシェアリングに関する政労使合意」  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0329-1.html>【閲覧：二〇一一年二月五日】。
- (16) 脇坂明(二) 二「日本型ワークシェアリング」PHP研究所、一九頁。



- (17) 小室淑恵(二一)『改訂版 ワークライフバランス 考え方と導入法』日本能率協会マネジメントセンター、一五頁。
- (18) 内閣府「政府の取組 仕事と生活の調和推進(ワーク・ライフ・バランス)ホームページ」  
<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/index.html> [閲覧:二一一年二月五日]。
- (19) 中谷淳子・池田智子(二一一)「シンポジウム 仕事とポジティブ・メンタルヘルス 開催報告」産業医科大学雑誌『三三巻一号、七七頁。
- (20) 樋口美雄(二二三)「日本企業がワークシェアリング導入に消極的な五つの理由」  
<http://www.jkn21.com/body/display/> [閲覧:二一一年二月一日]。

【注】

- (1) 構造的失業とは景気が良くなるのに応じて失業が減らない状況の事を指している。
- (2) 長坂寿久氏は拓殖大学国際学部教授で、明治大学卒業後に現日本貿易振興機構(JETRO)に入会。JETRO在籍中にはアムステルダムに駐在し所長を務めた経歴がある。代表著書に『オランダモデル制度 疲勞なき成熟社会』がある。
- (3) 経済企画庁(一九七九)『国民生活白書』では、国民の中流意識が定着したと評価している。
- (4) 『日本経済新聞』二一一年一月三日 <http://t21.nikkei.co.jp/g3/CMN0F12.do> (閲覧:二一一年二月一日)より

- (5) 経済産業省九州経済産業局 (二一) 「景気・統計/九州経済概況・関連データ」『九州経済局』  
[http://www.kyushu.meti.go.jp/keizai-db/db\\_top.htm](http://www.kyushu.meti.go.jp/keizai-db/db_top.htm) (閲覧:二一一年二月八日)より。
- (6) 長坂寿久(二七)『オランダを知るための六章』明石書店、三五五頁。
- (7) 「労働基準法」第一条で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいうとしている。
- (8) 長坂寿久(二)『オランダモデル』日本経済新聞社、二五二六頁。
- (9) 労働省女性局女性福祉課(一九九九)「家庭にやさしい企業」(仮称)研究会報告書  
[http://www.jil.go.jp/kisya/josei/990524\\_01\\_j/990524\\_01\\_j.html](http://www.jil.go.jp/kisya/josei/990524_01_j/990524_01_j.html) (閲覧日:二一一年二月二日)  
 では、「ファミリーフレンドリー」の概念は八十年代から欧米において普及しており、背景には女性の職場進出、家族形態の変化、男女労働者の意識の変化、人口の少子高齢化があり、「労働者の家族的責任に配慮した」と言う意味合いで用いている。
- (10) 長坂寿久(二) (前掲書、一九頁)。
- (11) 理想は夫・七五妻・七五により一・五型を達成することである。
- (12) 正木祐司・前田信彦(二) (三)『オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働』『大原社会問題研究所雑誌』No.535、九頁。
- (13) Avyakabo FNVの聞き取り調査より(二一一年三月一五日)。
- (14) 正木祐司・前田信彦(二) (三)前掲書、二頁。

- (15) 長坂寿久(二一七) 前掲書、三五五頁。
- (16) 労使協定の一 大項目… 労働時間、 俸給体系、 職務評価基準、 休暇規則及び労働時間短縮規則、 残業規則、 疾病時対応規則、 労働環境と安全についての規則、 (早期) 退職規則、 解雇規則、 専門職権。
- (17) 櫻井純理(二一一) 「FNV ABVAKABO [アプファカボ]」(編WILL(関西・働く女性のための弁護団) 政策研究会・佐藤吉宗、前掲書、一四一―八頁) より、職務等級は業種ごとに職務評価(職務を分析する要素が設定され、それぞれにウエイト付けられた点数の合計) によって決定する。 地方自治体職員 の例では、知識労働か肉体労働か、必要な学歴や資格、その職務についてから自律的に仕事ができるよ うになるまでに必要な年数、役職者の失敗が行政に与える損害・リスクの大きさ、管理的立場にある場 合、具体的・機能的な命令を行うか形式的な管理者かが職務評価の要素となっている。
- (18) 年功的な賃金上昇は業種および職務によって異なる。
- (19) フジテレビ「サミヨミライブ」二 九年三月八日放映。
- (20) 事業主の求めに応じて不定期に短時間就労する契約労働形態のこと。「オンコールワーカー」『weblio辞書』 <http://www.weblio.jp/> (閲覧日:二〇一一年二月二日) 参照。
- (21) 財政悪化を受け二 九年より政労使により協議し、政府の案に対し労使は反対ではあるが対案が出せな かったことから、二〇一一年一月に段階的に六七歳まで受給年齢を引き上げる事が国会で決議された。し かし二〇一一年九月の段階で年金の新改革案について協議中のニュースが出ている。「ポートフォリオ・オラ

- 「シグマ」 <http://www.portfolio.nl/> などより。
- (22) 長坂寿久(二) 前掲書、五三頁。
  - (23) 長坂寿久(二) 前掲書、五頁。
  - (24) 長坂寿久(二) 七) 前掲書、三五七 三五九頁。
  - (25) 長坂寿久(二) 七) 前掲書、三五九頁。
  - (26) 「OECD.Stat」 <http://stats.oecd.org/Index.aspx> (閲覧：二二二年一月一七日)。
  - (27) 国連人口基金東京事務所「用語集」  
<http://www.unfpa.or.jp/issues/glossary.php?eid=00002> (閲覧：二二二年一月一八日)。
  - (28) 二二一年以降は中位の推計値。国連「World Population Prospects: The 2010 Revision」  
<http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/fertility.htm> (閲覧：二二二年一月一八日) より
  - (29) 沖縄県(二二一一)「一」の指標からみた沖縄県  
<http://www.pref.okinawa.jp/toukeika/100/2011/100.html> (閲覧：二二二年一月一八日)