



オランダの労働市場

権丈 英子

(亜細亜大学教授)

目次

概要

- I はじめに
- II オランダ労働市場の概況
- III パートタイム労働
- IV フレックス雇用
- V テレワーク
- VI 最後に

概要

本稿は、オランダ労働市場の概況を——特に、高齢者、女性、若者に焦点を当てながら——述べるとともに、同国の労働市場を特徴づける柔軟な働き方——パートタイム労働、フレックス雇用、及びテレワーク——について、政策展開と最近の動向を概観する。

小国の開放経済というもろい体質を持つオランダは¹⁾、2度のオイル・ショックという世界経済の不調の波を大きく受けて極度の不振に陥った。そこで、個別の労使の反対を押し切っても、労使のナショナル・センターが協力しながら責任ある行動をとることによって、自国経済の復活を図ろうとした。その中で生まれてきたのが、男女の半数近く、女性の4分の3がパートタイム労働者(週労働時間35時間未満)でありながら、権利保

障も進んでいる「パートタイム社会」であった。

I はじめに

先進国の間で共通する環境変化——少子高齢化、グローバル化、技術変化が進む中、できるだけ多くの人がより長い期間労働市場に参加し、その能力を生かすことが期待されている。オランダも同様である。

オランダでは、1982年の政労使による「ワッセナー合意」が、それまでの深刻な不況からの経済立て直しの転換点となったとみなされている²⁾。その後オランダは、労働市場や社会保障制度に関する大幅な改革に取り組み、1990年代後半には、経済・労働市場の成功を「オランダの奇跡」と評されるようになった。

IIでは、オランダにおける労働市場の概況を——特に、高齢者、女性、若者に焦点を当てながら、就業率や失業率の長期的な推移とともに確認する。III以降では、オランダの労働市場を特徴づける柔軟な働き方——パートタイム労働、フレックス雇用³⁾、及びテレワーク——について、政策展開と最近の動向を概観する。

II オランダ労働市場の概況

「オランダ病」から「オランダの奇跡」へ

オランダでは、第2次世界大戦後の復興のため、政府が労使の代表である労働財団⁴⁾と協力して、賃金抑制のための介入を行い、その時期、それは比較的うまくいっていた⁵⁾。だが、1960年代に入り労働市場がタイトになると、政府による統制は次第に効かなくなった。他方、オランダ北部において天然ガスが発見され政府歳入が増えたことを背景に、1960年代には、急速に福祉国家の建設が進められていった。

1973年のオイル・ショックによるエネルギー価格の高騰は、オランダの資源輸出を増加させ実質為替レートを過剰に上昇させた。この結果、オランダの製造業の輸出競争力は低下し、企業収益は急減し、失業が増大していった（オランダの失業率の推移は図1参照）。だが、賃上げペースを抑制することは難しく、また、失業率上昇を受けた社会保障給付の増加などにより政府財政も大幅な赤字へと転じた。政府は、1974年から1982年までに6度の賃金凍結などの介入を試みるも、戦後成功していた賃金抑制の労使協調は成功しなかつ

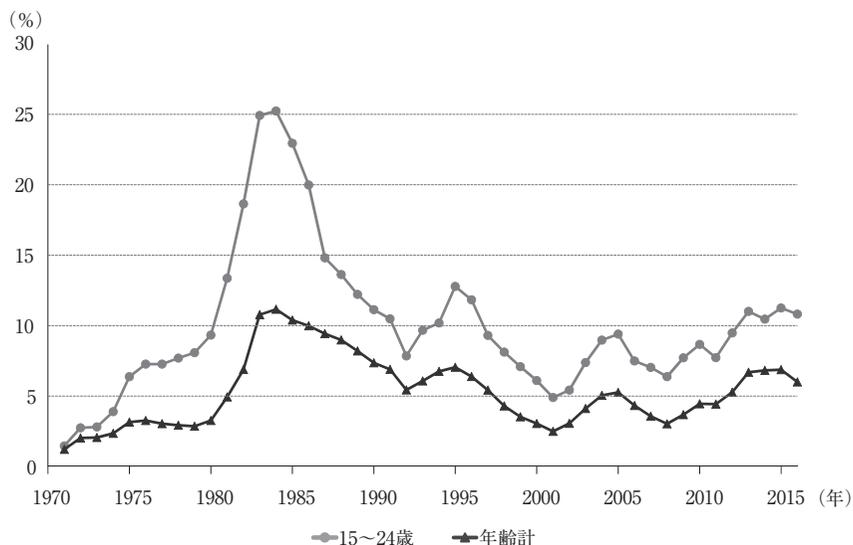
た。まさに、オランダ経済は「オランダ病」と言われる危機に見舞われていた。

そうした危機の最中、1982年11月には政労使の代表により「ワッセナー合意」が結ばれた。「ワッセナー合意」では、労使が、賃金抑制、労働時間の短縮に合意するとともに、政府は社会保障の抑制を約束することで財政の再建を図りつつ、労使の負担も抑えていくこととした。これ以降、労働市場の柔軟化も進められることになる。この合意は、その後、労使の協議機関である労働財団、及び公労使から成る政府の諮問機関である社会経済評議会により、数度にわたって更新、確認されている。そして1990年代後半以降、「オランダの奇跡」という言葉で評価されるまでになっていく。現在、オランダの就業率は国際的にみて高く、失業率は低い方である。

オランダの就業率の推移と高齢者・女性・若者の雇用

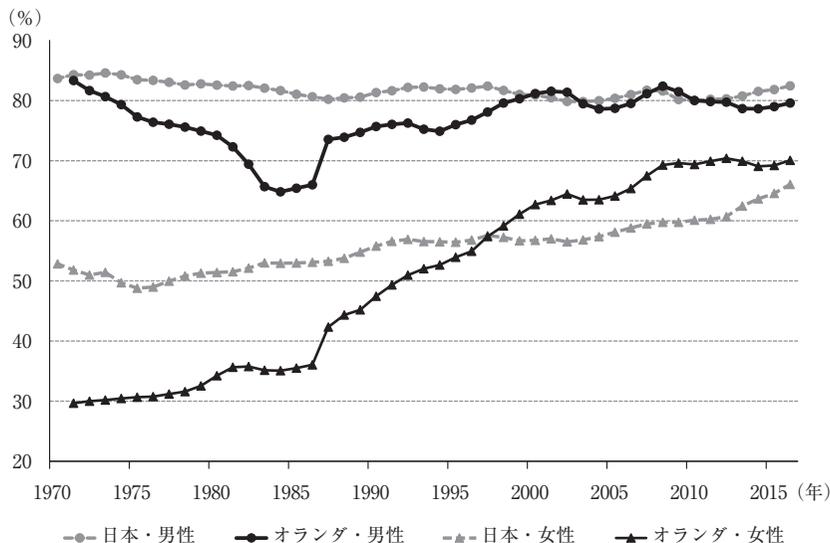
図2は、1970年以降のオランダと日本の就業率の推移を示している。オランダにおける男性の就業率（15～64歳）は、1970年代からの失業率の高まりとともに落ち込み、1984年には65%にまで下がってしまった。その後、2000年頃まで

図1 オランダにおける失業率の推移（1971～2016年）



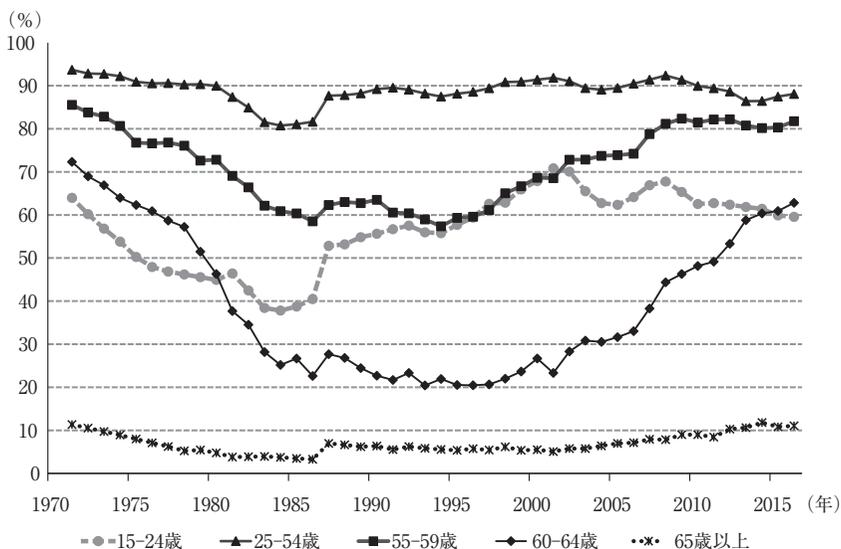
出所：OECD.Statより作成。

図2 オランダと日本における男女別就業率の推移（1970～2016年）



注：15～64歳男女人口に占める就業者の割合。オランダについては1971年以降。
出所：OECD.Statより作成。

図3 オランダ男性の年齢階層別就業率の推移（1971～2016年）



注：当該年齢人口に占める就業者の割合。
出所：OECD.Statより作成。

に80%程度に回復している。図3より、年齢階層別にオランダ男性の就業率をみると、特に目立つのは、高年齢層（55～64歳）の就業率の落ち込みとその後のV字回復である。それは、次の理由による。

西ヨーロッパ大陸諸国では、1970年代から80年代にかけて、若年者の失業問題への対策を意図

して、高齢者の早期引退を促進していた国が多かった⁶⁾。図1のように、若年失業率が極めて高かったオランダでは、特にその傾向が強かった。早期退職年金（VUT）、一般老齢年金（AOW）の特別給付、障害給付（WAO）等により、公的年金の法定支給開始年齢である65歳の前に引退することが普及し、一時は平均引退年齢が60歳を

下回るほどになった。しかしながら、高齢者が早期引退しても、雇用がそのまま若者に代替されるなどの直接効果は見出されず、むしろ早期引退を促す制度の費用負担が高まるばかりであった。また、高齢化の進行にともない、労働市場参加の増加が次第に政策課題となってきた。そして、1993年の労働財団「ニュー・コースの合意」以降は、高齢者の就業促進を図ることになる。90年代後半から55歳以上の就業率は急速に上昇している(図3)。

伝統的に保守的でキリスト教民主主義の影響が強かったオランダは、1980年代までは子育てにおける母親の役割を重視しており、女性の就業率は極めて低かった(図2、図4)⁷⁾。ところが、1990年以降、パートタイム労働を活用しながら、男女がともに仕事と仕事以外の生活の両立を図る国へと大きく転換した。オランダ女性の就業率は急激に増加し、現在7割と日本や他の多くのOECD諸国と比べても高くなった(図2、図4)。

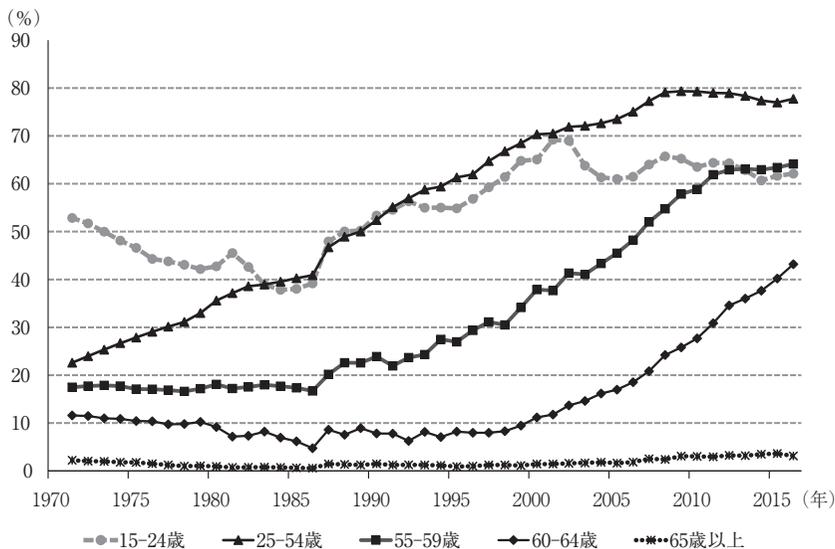
保守的な意識を反映して、オランダにおいて仕事と育児の両立支援に関する政策が導入されたのは1990年頃と遅かったが、その後は急速に整備が進んだ。例えば、4歳未満児の保育所利用率は1990年に5.7%に過ぎなかったが、2008年には

34.0%へと上昇している⁸⁾。また、1991年には男女双方が取得できる育児休業制度が導入された。男性の育児休業取得率は国際的にみても比較的高い。なお、オランダの両立支援策について興味深い点は、育児休業や保育所をフルタイムで(毎日)利用するというよりは、保育所を週2、3日程度利用したり、育児休業を部分的に取得したりしながら、パートタイム労働と組み合わせる場合が多いことである。ここにも、後述する「パートタイム社会」としての特徴がみられる。

若者の雇用に関しては、オランダの15～24歳の就業率は現在約6割(図3、図4)となっており、これはOECD諸国では最も高い国の一つである。また、図1のように1980年代に高かった失業率は1990年代には落ち着き、現在はヨーロッパでも低い方となっている。さらに、先進国で広がってきたニート(就学も就労もしていない若年者)の割合も低いなど、OECD諸国の中でオランダは学校から職場への移行が比較的順調であるとみなされている⁹⁾。

若者が採用されにくい要因としては、一般に、若者は労働市場経験が少なくスキルが低いことや、最低賃金の高さ、解雇規制の厳格さなどがあげられることが多い。

図4 オランダ女性の年齢階層別就業率の推移(1971～2016年)



注：当該年齢人口に占める就業者の割合。
出所：OECD.Statより作成。

若者の労働市場経験に関して、オランダでは、職業教育を重視しているという特徴がある。オランダの教育は、中等教育の段階で、将来の進路に合わせて職業教育——VMBO（前期中等職業学校）からMBO（後期中等職業学校）——と、普通教育——HAVO（一般中等学校）及びVWO（大学準備学校）——とに分かれる複線型の学校教育システムを採っており、15歳人口の半数強が職業教育を受けている。MBOには、座学中心コースと訓練中心コース（見習い訓練制度を含む）があるが、座学中心コースも職場実習を取り入れている。そして、オランダで若年者の就業率がOECD諸国の中でも高い理由の一つは、通学しながらアルバイトを経験する割合が高いことである。

最低賃金については、オランダでは成人向け最低賃金が1969年に導入されたが、1974年には15歳から22歳までの若者を対象とした最低賃金が導入された。他のOECD諸国でも若者向け最低賃金を設定している国はある。その中でオランダの若者向け最低賃金は成人向け最低賃金の30%（15歳）から85%（22歳）と年齢が低いほど大きく減額される仕組みを持ち、他の国よりも対象年齢が広く、賃金水準も低いものであった¹⁰⁾。そして、その賃金水準の低さは、オランダの若者の雇用に役立っていると評価されてきた¹¹⁾。他面、こうした最低賃金の仕組みについて、小売業・飲食業等で企業が年少者を好んで雇い年齢が高まると解雇するといったことを誘発しているという批判も次第に起こってきた。また、欧州社会憲章の専門家委員会より、欧州社会憲章第4条第1項（公正な報酬：適正な報酬）及び第7条第5項（青少年保護：賃金）に抵触するという指摘もあった。これらを受けて、現在、若者向け最低賃金の適用を段階的に20歳までに引下げ、若者の雇用減にならないように補助金等で調整しながら最低賃金の水準を高める過程にある。

オランダにおける期間の定めのない労働契約を持つ者（以下、常用雇用者と呼ぶ）に関する解雇については、使用者の経済的理由（整理解雇、事業不振にともなう事業縮小等）及び労働者の長期病欠による解雇をする場合は、UWV（雇用所得センター）から解雇の許可を得る必要がある¹²⁾。オラ

ンダにおける常用雇用者に対する雇用保護は比較的強いとみられており、手続きを明確化、簡素化する方向で法改正がなされてきたが、急激な変更が加えられたわけではない。オランダにおける常用雇用者に対する雇用保護規制の厳格さは、後述するフレックス雇用者の多さ（特に若者）に関連しているとみられている。

オランダ男性の平均勤続年数は2015年に50代前半16.5年、50代後半20.3年、60代前半24.3年となっており、フランス、ドイツ、イタリア、スペイン等と同様に長い¹³⁾。また、年齢階層別賃金カーブをみると、オランダはヨーロッパ諸国の中で賃金上昇が比較的高齢まで続くと共に、若者の職務関連訓練への参加率も高い¹⁴⁾。

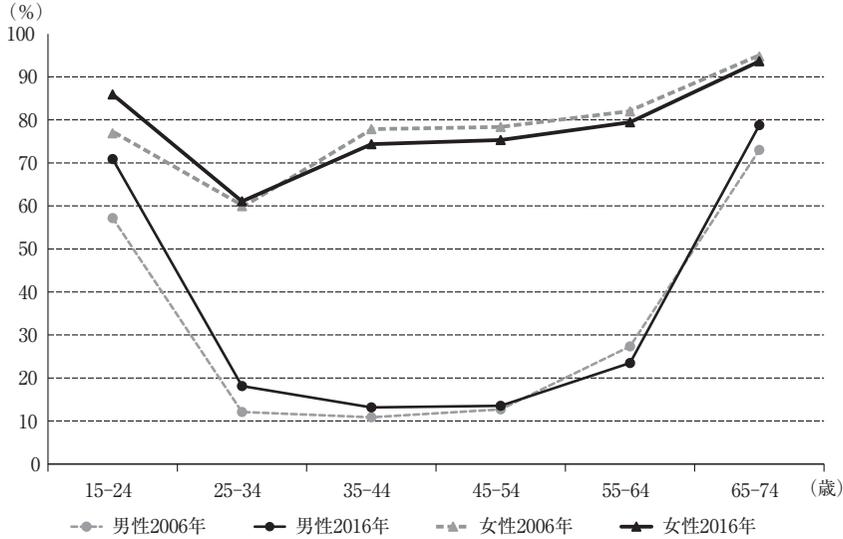
なお、集団の解雇の優先順位は、勤続年数の短い者から解雇される先任権原則が一般的であり、勤続年数が短い若者に不利に働くものであった。そこで、2006年には年齢均衡原則を導入し、雇用の削減数を15～24歳、25～34歳、35～44歳、45～54歳、55歳以上の5つの年齢階層に均等に割り振られるようにし、解雇が若者に集中しないようにする工夫を行っている。

Ⅲ パートタイム労働

オランダは、世界初・世界で唯一の「パートタイム経済」¹⁵⁾、より広い意味では「パートタイム社会」¹⁶⁾とも呼ばれてきた。オランダで通常用いる定義である週労働時間35時間未満を用いると、2016年のパートタイム労働者の割合は男女計48.5%、男性26.0%、女性74.7%である¹⁷⁾。もはや女性に関しては、パートタイムが普通の働き方、典型的な就労形態となっていることがわかる。

図5より、年齢階層別のパートタイム労働者の割合をみてみよう。オランダに限らず、パートタイム労働者には、一般に、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齢者が多いことが知られている。この傾向はオランダでもみられ、横軸に年齢、縦軸にパートタイム労働者の割合をとったグラフを男女合わせると、おおむね「胃袋」のよう

図5 オランダにおける男女別年齢階層別パートタイム労働者の割合（2006年，2016年）



注：パートタイム労働者が就業者に占める割合。パートタイム労働者とは、週平均労働時間が35時間未満の者を指す。

出所：CBS（オランダ統計局），StatLineより作成。

な形をしている。もっとも、オランダでは、働き盛りの既婚男性も就学前の子供がいる場合などは、パートタイムという働き方を選択することもさほど珍しくない¹⁸⁾。

前節で述べたように、1980年代後半以降、オランダの女性就業率が急増し、先進国の中でトップレベルの高さとなったのには、パートタイム労働の普及が大きく寄与している。また、男女ともにみられる最近の55～64歳の就業率の目覚ましい上昇も、パートタイム労働の活用が大きい。加えて、若者についても、短時間勤務で働き始め、次第に労働時間を増やすことなどがみられ、労働市場への参入を柔軟なものにしている。

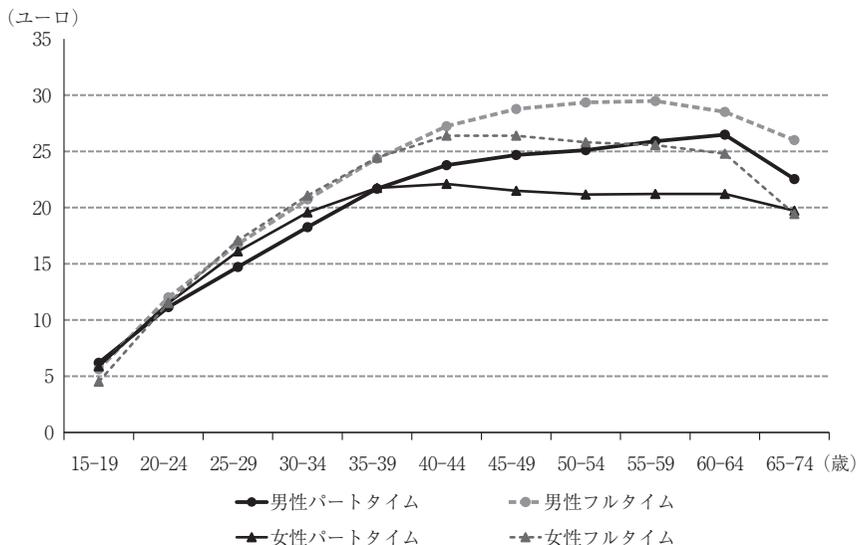
このようにオランダでは、パートタイム労働がかなり幅広く活用されているが、その背景には、「ワッセナー合意」の頃から始まったパートタイム労働者の待遇改善がある。待遇改善は、当初は労使間での労働協約¹⁹⁾の中で定められていたが、1990年代には法整備が大幅に進んだ。1996年には、賃金・手当・福利厚生・職場訓練・企業年金など、労働条件のすべてにわたって、パートタイム労働者もフルタイム労働者と同等の権利（均等待遇、場合によっては時間比例）が保障されるよう

になった。

さらに2000年には「労働時間調整法（Wet aanpassing arbeidsduur）」により、労働者は、時間当たり賃金を維持したままで、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。これにより、オランダの人々には、言わば「労働時間選択の自由」²⁰⁾が保障されるようになり、ライフ・ステージの変化に応じて仕事と仕事以外の生活の重点を変えながら、継続して労働市場に参加しやすくなっている。そして、「労働時間調整法」は2015年に「フレキシブル・ワーク法（Wet flexibel werken）」に名称が改められ（2016年施行）、その時、労働者には、従来の「労働時間の長さ」の他、「働く時間帯」及び「就業場所」の変更を申請する権利も認められた。

法律（制度）上、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が規定されているオランダにおいて、両者の賃金格差は実際にどの程度なのか。図6は、年齢階層別の時間当たり賃金を描いたものである。男女ともにパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差が比較的小さいことがわかる。このことは、教育水準、勤続年数、就業分野などさまざまな属性の違いを統計的にコン

図6 オランダにおけるパートタイム労働者とフルタイム労働者の男女別年齢階層別時間当たり賃金（2016年）



注：時間当たり賃金は、年間の所定内給与（ボーナス、諸手当、残業手当は除く）を年間の有給労働時間（残業時間、ADV、国民の祝日を除く）で除したものである。パートタイム労働者とは、週平均労働時間が35時間未満の者であり、フルタイム労働者とは、これが35時間以上の者を指す。
出所：CBS, StatLine より作成。

トロールした分析結果をみても同じである²¹⁾。

オランダにおけるパートタイム労働は、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特徴もある。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みられるのだが、オランダでは、2012年に管理的職業の2割、専門的職業の4割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²²⁾。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つたから」と答える、いわゆる「非自発的パート」の割合は日本や他の欧米諸国に比べても低い。オランダでは、パートタイム労働に対する満足度は高く、フルタイムへの転換を希望しない場合が多い²³⁾。

このように労働者個人のミクロで見ると、オランダのパートタイム労働はあまり問題がないようでもある。しかしながら、最近では、マクロからの変化の要請が生まれてきている。すなわち、少子高齢化やグローバル化の進行に伴い、人的資源の有効活用が以前にも増して強く求められるようになり、パートタイム労働者の労働時間を増やす

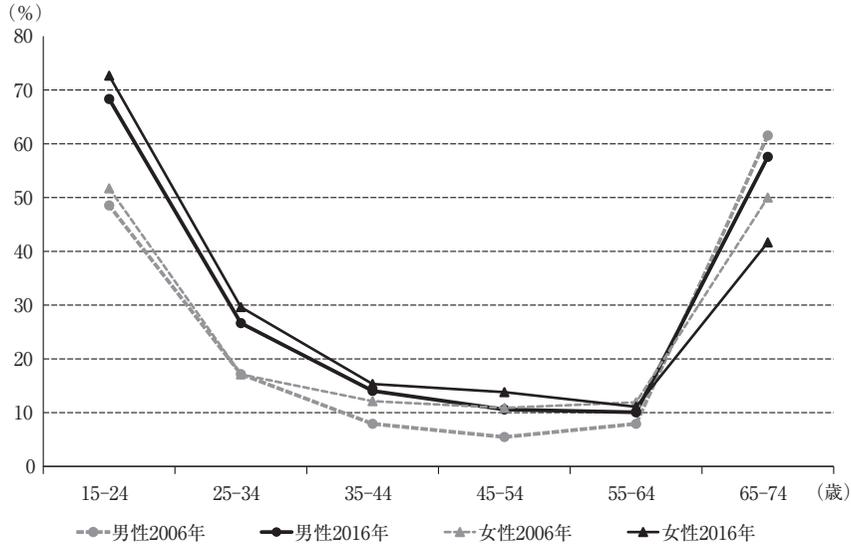
ことなど、労働供給の増加が政策課題とされている²⁴⁾。また、仕事と育児・介護、そして教育訓練のバランスをとりやすくする環境整備もより一層求められるようになってきている²⁵⁾。

IV フレックス雇用

1982年の「ワッセナー合意」以降、労働市場における柔軟性を高める方策として、パートタイム労働の他に、派遣労働、有期雇用、呼び出し雇用等のフレックス雇用者の活用も進んできた²⁶⁾。それと並行して、彼らに対する権利保障を高める取り組みも行われてきた。オランダにおけるこうした柔軟性 (flexibility) と保障 (security) のバランスを取ろうとする試みは、EU諸国が目指すフレキシキュリティ (flexicurity) の一つのモデルとしても注目されてきた²⁷⁾。

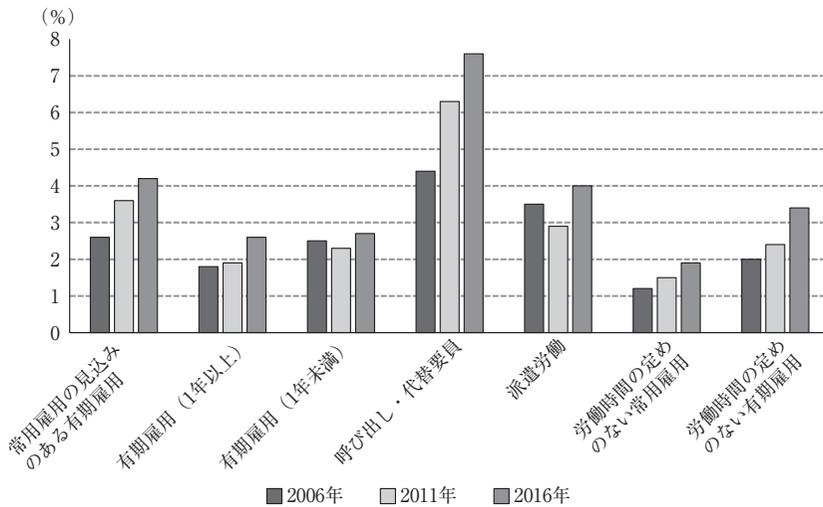
図7より、フレックス雇用者の割合を年齢階層別にみると、(64歳までは年齢とともに減少し) フレックス雇用者は若年層に集中していることがわかる。また、オランダのフレックス雇用者の割合は男女差が小さい。図5のパートタイム労働では、中年女性や高齢者の割合が高く、男女のグラフ

図7 オランダにおける男女別年齢階層別フレックス雇用者の割合 (2006年, 2016年)



注：フレックス雇用者が雇用者に占める割合。
出所：CBS, StatLine より作成。

図8 オランダにおける雇用形態別フレックス雇用者の割合 (2006～2016年)



注：各形態のフレックス雇用者が雇用者に占める割合。年齢計 (15～74歳)。
出所：CBS, StatLine より作成。

をあわせると胃袋の形をしていたのと対照的である。

ちなみに、日本について同様のグラフを描くと、非正規雇用も、中年女性や高齢者の割合が高い胃袋の形をしている²⁸⁾。これは、短時間正社員が少なく、「パートタイムの働き方が非正規雇用と重なる」という日本の特徴を示すものであ

る。

図8は、オランダの雇用形態別のフレックス雇用者が雇用者全体に占める割合を示している。雇用形態別に2016年に最も割合が高いのは、「呼び出し・代替要員」であり、最近の増加も目立つ——2016年にこの雇用形態で働く者の3分の2が24歳以下の若者であり、週20時間未満が4分

の3を占めるなど労働時間が短い者が多い。

次に多い「常用雇用の見込みのある有期雇用」もやや増加傾向にある。これは、オランダに独特な雇用形態でもあり、有期雇用の契約期間が終了するとほぼ常用雇用になるため「常用雇用」に準じる働き方とみられることが多い——労働時間の分布もほぼ常用雇用と同じである。

3番目に多い派遣労働は、2006年から2011年にかけてやや低下した後、2016年に増加している。派遣労働は、景気による雇用調整の対象になりやすく、2008年秋の金融危機の影響により大幅な低下がみられた²⁹⁾。

オランダの企業がフレックス雇用者を活用する理由は何か。やや古いデータになるが、2006年にフレックス雇用者を雇っている企業にその理由を尋ねると、回答が多い順に「業務量の変化に対応するため」65.5%、「より長い試用期間で労働者を活用するため」43.7%、「病欠者の補充に対応するため」42.8%、「使用者のリスクを避けるため」35.7%、「雇用調整を容易にできるため」27.0%であった³⁰⁾。

このように企業がフレックス雇用者を活用する理由は、おおむね日本において非正規雇用を活用する理由とも共通している。ただし、日本では非正規雇用を活用する理由として、賃金や賃金以外の労務コストの節約があげられることが多い³¹⁾。この項目は、オランダのこの種の調査では選択肢にさえ入っていないのが特徴的である。

そしてまた、オランダではフレックス雇用が「長い試用期間」として活用されることが多いのも注目される。オランダでは試用期間が原則2カ月と短いこともあり、フレックス雇用として採用し、マッチングを確認した後、常用雇用へと転換することがよくみられる³²⁾。

他方、労働者がフレックス雇用を選んだ主な理由は、フレックス雇用者全体で「常用雇用が（まだ）みつからなかったから」24.9%と、非自発的な理由が最も多くなっている³³⁾。次いで、「自分の都合のよい時間に働けるから」12.9%、「一時的に稼ぎたいから」11.4%と続く。雇用形態別にみると、「呼び出し」では、非自発的理由を挙げる者は少なく、「自分の都合のよい時間に働けるか

ら」(23.5%)、「一時的に稼ぎたいから」(23.5%)、「一定の期間しか働けないから」(14.3%)といった理由が多くなっている。「呼び出し」は不安定な雇用形態とみられている一方、労働市場への参入の時期である若者に多いことから、アルバイト的（小遣い稼ぎ的）な働き方となっていることが推察される。

1999年1月には労働市場の柔軟性とフレックス雇用者に対する保護との同時達成を目的として「柔軟性と保障法（Wet flexibiliteit en zekerheid）」が施行された³⁴⁾。同法により、有期労働契約については、連続する契約が3回以上、あるいは、連続する契約の合計の期間が3年以上であれば、常用雇用となること、3カ月未満の中断期間をほさんだ契約は1つの契約とみなすという「連鎖規定（ketenregeling）」もしくは「3×3×3ルール」が定められた。また、派遣労働に関して、派遣元が使用者としての役割を果たすことや、派遣労働者にも常用雇用への転換ルールが適用されることになった。さらに、呼び出し雇用について、1回の労働で最低3時間分の賃金が支払われることなどが規定された。

2007年になされた「柔軟性と保障法」に関する評価では、同法により、フレックス雇用の利用可能性が拡大して企業の選択肢が広がった一方、フレックス雇用者の法的地位も明確になったとプラスの評価がなされている³⁵⁾。

しかしながら、2008年の金融危機後、やや遅れて雇用状況が悪化する中で、フレックス雇用の固定化による労働市場の二極化が危惧されるようになった。フレックス雇用者は常用雇用者に比べて、一般に訓練投資が少ないこと、景気循環の影響を受けやすいこと、住宅ローン等の利用が難しいこと、失業給付（WW）の利用が多く社会的費用がかかることなどが指摘されるようになっていった³⁶⁾。

こうした状況の中、2013年4月に労使は「社会的合意」を結び、フレックス雇用者の地位の向上を図ることとした。この合意に従い、2014年6月には、従来の「柔軟性と保障法」は「雇用と保障法（Wet werk en zekerheid）」に改正され、翌2015年に施行された。

「雇用と保障法」は、フレックス雇用の不適切な利用（同一の利用者のもとで、恒常的な性質を持つ仕事について、長期的非自発的にフレックス雇用に就いているケースなど）を減らすことを意図したものであった³⁷⁾。具体的には、フレックス雇用から常用雇用への転換を規定する「3×3×3ルール」は、常用雇用への転換までの期間は（3年ではなく）2年に短縮すること、3カ月未満の中断期間をはさんだ契約を1つの契約とみなしていたことを、6カ月に延長することなどが行われた。

V テレワーク

日本でも最近の働き方改革の一つとして、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に関心が寄せられている。オランダでもそうした働き方は、「新しい働き方（Het Nieuwe Werken）」として注目されている。国際比較を行えば、オランダのテレワーク利用率は高い方に位置する。オランダでテレワークが注目されているのには、通勤時間が1日平均50分でEU諸国の中で最も長いということや、パートタイム労働者等の労働時間増加につながることへの

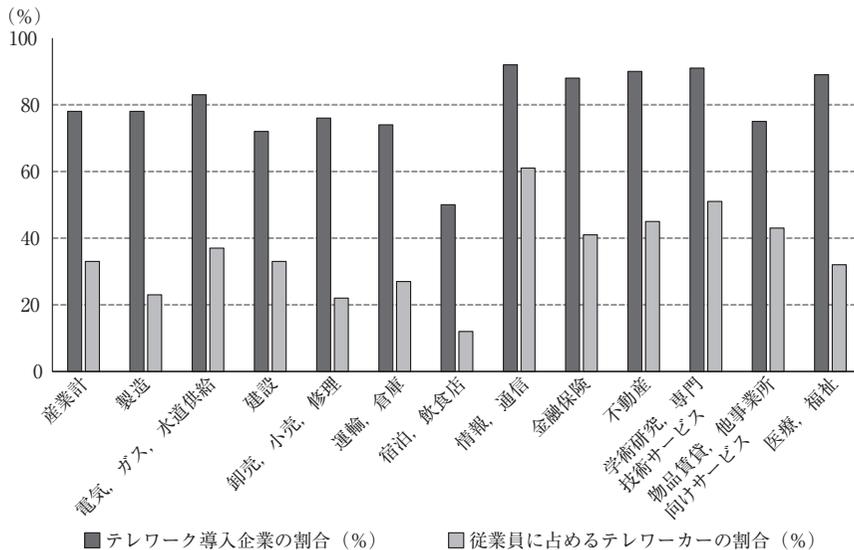
期待も大きいようである³⁸⁾。

オランダ統計局（CBS）によるテレワーカーとは、「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」であり、単に会社の書類を自宅のパソコンで作成する場合やEメールを利用する場合は含まれない。この定義によれば、2017年にテレワークを導入している企業の割合は78%、従業員に占めるテレワーカーの割合は33%であった。

テレワークの導入割合は、企業規模が大きいほど高く、従業員10～49人では74%であるが、50～250人91%、250人以上98%である。また、図9のように導入状況には産業間で違いがあり、「情報、通信」「学術研究、専門技術サービス」「金融保険」「不動産」等での導入割合が高い一方で、対人サービスやその場での作業が必要になる「宿泊、飲食店」では当然低く、また、「製造」は中程度である。

テレワークについて、労働財団は2003年に「テレワーク勧告」において、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」を受けて、テレワークを労使レベルで普及さ

図9 オランダにおけるテレワークの産業別普及状況（2017年）



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（テレワーカー）がいる企業の割合と従業員に占めるテレワーカーの割合。従業員10人以上の企業に対する調査。

出所：CBS, StatLine より作成。

せていく方向を示している。その後、先に述べた2015年の「フレキシブル・ワーク法」により、従業員10人以上の企業において、労働者は就業場所の変更を申請する権利が認められた。もっとも、「就業場所の変更の権利」は企業の裁量が尊重されるため、「労働時間の変更の権利」が業務上の重要な理由がない限り企業が従わなければならないのとは異なり、労働者にとっては弱い権利とも言える。とはいえ、こうした法改正により、就業場所の決定に関する権利が認められたことには意味がある。

なお、オランダ社会文化局（SCP）では、低学歴者やフレックス雇用者は（それぞれ、高学歴者や常用雇用に比べて）労働時間や就業場所の裁量度が小さいという調査結果を報告し、柔軟な働き方——ワーク・ライフ・バランスがとりやすいことが期待される——が高レベルの仕事をする人のみが享受できる特権にならないよう政策的配慮が必要であると述べている³⁹⁾。

VI 最後に

オランダの労働市場では、柔軟な働き方——パートタイム労働、フレックス雇用、テレワーク——が積極的に活用されるとともに、こうした働き方に関する権利の保障も進んできた。これに伴い、男女の就業率も向上している。しかしはじめからそうだったわけではない。80年代以降、労働協約や法律の見直しを通じて、労使協調の中で非典型雇用（フルタイムの常用〈正規〉雇用以外の働き方；パートタイム労働、フレックス雇用）の待遇改善に努めてきた結果である。

非典型労働が安い労働力に等しいということになれば、早晚、労働市場は上層と下層に二極化するの自明である。小国の開放経済というもろい経済体質だったゆえに醸成されたネオ・コーポラティズム（協調主義）の枠組みの中で、深刻な不況に直面して労使双方が自己利益だけを追求する結果としての合成の誤謬に敏感となり、協力しながら責任ある行動をとった。

オランダの労働組合は当初パートタイム労働に懐疑的だったが、80年代からは彼らの待遇改善

に力を入れ、その実現に積極的に取り組んだ。未組織の低賃金労働の拡大により組織労働者の労働条件に下方圧力がかかるのを避ける意図もあった。この点が日本との大きな違いだろう。その意味でもオランダの歴史は、低賃金の非正規労働が相当程度広がってしまった今の日本に反省を求める側面を持つ。

オランダでも最近では、グローバル化や急速な技術変化が進む中で、使用者側は次第に常用雇用を避けるようになり、フレックス雇用の割合が高まっている。特に、2008年の金融危機後、フレックス雇用の固定化による労働市場の二極化が危惧されるようになった。これに対して労使は、2013年に「社会的合意」を結び、フレックス雇用から常用雇用への転換を促進することなどを目指した雇用の改革に取り組むこととし、2015年には「雇用と保障法」が施行された。

新しい時代の中で新しい問題が生まれる。長期的にみられるオランダの特徴は、一種のバランス感覚であり、労働市場に問題が生まれると、労使がどうにかして雇用環境の悪化を改善しようとする動きがでてくる。そして今、2015年の「雇用と保障法」以降の動向が注目されているところである。

- 1) Cameron, D. R. (1978)。
- 2) 「ワッセナー合意」や「オランダモデル」の特徴や背景については、例えば、Visser and Hemerijck (1997)、Hartog (1998)、Teulings and Hartog (1998)、長坂 (2000)、水島 (2012)、権丈・グスタフソン・ウェツルス (2003)。
- 3) フレックス雇用者 (werknemer met flexibele arbeidsrelatie, flexwerker) には、期間の定めのある雇用契約を持つ者 (有期雇用) の他、派遣労働者、労働時間の定めのない雇用契約を持つ者 (有期雇用または常用雇用) などが含まれる。具体的には図8参照。詳細は権丈 (2014)。
- 4) 労働財団 (Stichting van de Arbeid) は、第2次世界大戦中の1945年5月に労使が戦後オランダの経済的再建に協力するという理念に基づき設立された。労働財団は、私的機関ではあるが、設立後まもなく政府によって社会労働政策にかかわる諮問団体として認知された。労働財団は、社会労働政策形成の中心的役割を果たすとともに、産業別の労働条件を策定する中央組織としての役割を担っている。また、1950年には、政府の社会経済政策に関する最高諮問機関として、公労使による社会経済評議会 (Social-Economische Raad, SER) が設立された。
- 5) Hartog (1998) 他。注2) 参照。
- 6) 高齢者雇用に関しては権丈 (2016a) 参照。
- 7) オランダの女性労働や仕事と育児の両立支援策の詳細は Kenjoh (2004)、権丈 (2010, 2012) 参照。
- 8) 権丈 (2012 : 271-275)。

- 9) OECD (2008, 2015), VWS (2017)。
- 10) OECD (2008 : 104)。
- 11) OECD (2008), SER (2016a)。SER (2016a) はオランダの若者向け最低賃金に関する包括的な調査研究を行っている。
- 12) 従前は、使用者はUWVによる解雇許可を取得する他、裁判所を通じた労働契約の解消を選択することができたが、2014年の法改正により一本化された。詳細は例えば、Jacobs (2015), 本庄 (2016) 参照。
- 13) OECD. Statより算出。また、日本の男性一般労働者の平均勤続年数は50代前半20.6年、50代後半22.5年、60代前半18.7年である(厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」)。
- 14) OECD (2008 : 92-94, 100-101)。
- 15) Freeman (1998), Visser (2000)。
- 16) 権丈 (2006)。オランダのパートタイム労働の詳細は権丈他 (2003), 権丈 (2006a, 2006b, 2010, 2012, 2014) 参照。
- 17) CBS, StatLine。
- 18) 権丈 (2006)。
- 19) オランダにおける労働組合組織率は1980年代でも3割程度。2007年以降は2割弱と低い一方、労働協約のカバー率は7割～9割程度と高い水準で推移している(OECD. Stat)。
- 20) 権丈 (2008)。
- 21) 権丈 (2006), 権丈・グスタフソン・ウェッツルス (2003)。
- 22) 権丈 (2006, 2010, 2014)。
- 23) 権丈 (2012, 2014)。
- 24) オランダにおけるパートタイム労働の課題については、Taskforce DeeltijdPlus (2010), 水島 (2012), 権丈 (2012, 2014) 参照。
- 25) 例えばSER (2016b) 参照。
- 26) オランダのフレックス雇用の詳細は権丈 (2014), 権丈・グスタフソン・ウェッツルス (2003) 参照。
- 27) European Commission (2006 : Chapter 2), Jørgensen and Madsen (2007 : Chapter 1) では、フレキシキュリティのモデルとして、デンマークとオランダを紹介している。
- 28) 権丈 (2016b)。
- 29) 権丈 (2014)。
- 30) 権丈 (2014) 図表3-37。
- 31) 厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、日本の企業(事業所)が正社員以外の労働者を活用する理由として最も多い回答は、非正規労働者全体では、「賃金の節約のため」38.6%である。
- 32) 権丈 (2014), van Gaalen, R. et al. (eds.) (2013 : Hoofdstuk 2) 参照。
- 33) 権丈 (2014) 図表3-38。
- 34) 詳細は権丈 (2014), 権丈・グスタフソン・ウェッツルス (2003)。「柔軟性と保障法」に関する日本語文献として、大和田 (2009), 本庄 (2016) などがある。
- 35) Knecht et al. (2007)。
- 36) Heyma, Hop and Smid (2010)。
- 37) 権丈 (2014)。
- 38) オランダのテレワークに関しては権丈 (2012, 2015) 参照。
- 39) van Echtelt et al. (2016: Hoofdstuk 4)。

参考文献

- Cameron, D. R. (1978) "The Expansion of the Public Economy: A Comparative Analysis," *American Political Science Review*, 72: 1243-1261.
- European Commission (2006) *Employment in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Freeman, R.B. (1998) "War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?" *Labour Economics*, 5: 1-24.
- Hartog, J. (1998) "So, What's So Special about the Dutch Model?" *Report for the International Labour Organization*, Geneva.
- Heyma, A., J.P. Hop and T. Smid (2010) "Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt," SEO rapport nr. 2010-43, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam.
- Jacobs, A. (2015) *Labour Law in the Netherlands*, Second ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn.
- Jørgensen, H. and P.K. Madsen (2007) *Flexicurity and Beyond: Finding A New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing, Copenhagen.
- Kenjoh, E. (2004) *Balancing Work and Family Life in Japan and Four European Countries — Econometric Analyses on Mothers' Employment and Timing of Maternity*, Thela thesis, Amsterdam.
- Knecht, R. et al. (2007) "Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid," TNO, Hoofddorp.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) (2017) "Jaarrapport 2017 Landelijke Jeugdmonitor," Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.
- OECD (2008) *Jobs for Youth, Netherlands*, OECD Publishing.
- OECD (2015) *OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*, OECD Publishing.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2016a) "Wettelijk minimumjeugdloon," Verkenning, Den Haag.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2016b) "Een Werkende Combinatie: Advies over het Combineren van Werken, Leren en Zorgen in de Toekomst," Advies 16/08, Den Haag.
- Taskforce DeeltijdPlus (2010) *De discussie voorbij: Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*, Den Haag.
- Teulings, C. and J. Hartog (1998) *Corporatism or Competition? Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge UP, Cambridge.
- van Echtelt, P. et al. (2016) *Aanbod van arbeid 2016*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- van Gaalen, R. et al. (eds.) (2013) *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag.
- Visser, J. (2000) "The First Part-time Economy in the World: Does It Work?" Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies Working Paper 00-01.
- Visser, J. and A. Hemerijck (1997) *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam UP, Amsterdam.
- 大和田敢太 (2009) 「オランダの労働法制改革におけるフレキシキュリティ理念と平等原則」『日本労働研究雑誌』No. 590, pp. 25-34.
- 権丈英子 (2006) 「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.
- (2008) 「ワーク・ライフ・バランスと労働時間選択の自由」連合総研『月刊レポートDIO』No. 226.
- (2010) 「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」原田順子編『多様化時代の労働』放送大学教育振興会, pp. 161-173.
- (2012) 「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選択の自由」, 武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える——働き方改革の実現と政策課題』ミネルヴァ書房, pp. 253-294.

—— (2014) 「オランダの非典型雇用の現状と課題」権丈英子編『ヨーロッパにおける非典型雇用——イギリスとオランダの現状と課題』社会保険労務士総合研究機構, pp. 55-95.

—— (2015) 「オランダにおける働き方とテレワーク」厚生労働省主催・テレワークシンポジウム (2015年11月25日)

—— (2016a) 「高齢者雇用からみたダイバーシティを活かせる社会の創設」『季刊家計経済研究』No. 111, pp. 23-34.

—— (2016b) 「雇用問題と少子化」『健康保険』2016年7月号, pp. 16-19.

権丈英子／シブ・グスタフソン／セシール・ウェツルス (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——就業選択と賃金格差」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.

長坂寿久 (2000) 『オランダモデル——制度疲労なき成熟社会』日本経済新聞出版社.

本庄淳志 (2016) 『労働市場における労働者派遣法の現代的役割』弘文堂.

水島治郎 (2012) 『反転する福祉国家——オランダモデルの光と影』岩波書店.

けんじょう・えいこ 亜細亜大学経済学部教授。最近の主な論文に「高齢者雇用からみたダイバーシティを活かせる社会の創設」『季刊家計経済研究』No. 111 (2016年)。労働経済学, 社会保障論専攻。