

連載

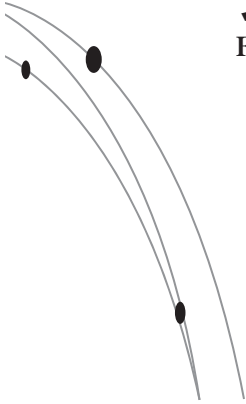
フィールド・アイ

Field Eye

ライデンから——③

ライデン大学 有泉 明

Akira Ariizumi



「フレキシブル・ワーク先進国」の今

連載の最終回となる本稿は、筆者の専攻に立ち返って、オランダにおける「フレキシブル・ワーク」について、その最新の動向や実態を紹介したいと思う。

オランダといえば、「パートタイム社会」のイメージが強い。パートタイム労働の広がりや、政策的、社会的あるいは文化的背景によるものと説明される。現在でもパートタイム労働者の割合は高く、2024年の週労働時間35時間未満の労働者の割合は約48%にのぼる¹⁾。このようなパートタイム労働の活用と関連して、2000年には労働者が使用者に労働時間の調整（短縮・延長）を申請する権利が導入されており、働く時間の柔軟性が志向されている。

働く場所に関しては、在宅勤務の広がりが見てとれる。2024年の調査では、約52%の労働者が「ほとんど」または「時々」在宅勤務を行ったと回答している²⁾。さらにより広く、契約形態の視点から見ると、全労働人口のうち約27%が有期労働契約、オンコール契約、派遣労働契約（uitzendkracht）等のいわゆる「フレキシブル契約（flexibel contract）」のもとで働いており、約17%が自営業者であった³⁾。

オランダにおけるこれらの働き方・契約形態は、しばしばまとめて「フレキシブル・ワーク（flexibel werken）」として論じられる。統計が示す通り、オランダはパートタイムのみならず働く場所や労働契約の形態・有無に至るまで、さまざまな形のフレキシブル・ワークが広がっていることがわかる。近時の日本において、多様で柔軟な働き方の推進は重要な政策課題の1つとなっており、その観点からは、オランダの

このような働き方は目指すべきモデルとの見方もあるかもしれない。

しかしながら、現在のオランダでは、フレキシブル契約の広がりについては否定的な見方が強い。2020年に公表された労働規制委員会（de Commissie Regulering van Werk）の報告書「私たちはどのような国で働きたいのか？（In wat voor land willen wij werken?）」は、その危険性を具体的に指摘している。すなわち、フレキシブル契約は雇用の安定性を欠いており、研修や能力開発へのアクセスに乏しく、肉体的負担の重い仕事に従事することが多いため、労働災害のリスクも大きい。さらに、当該契約形態の活用は、使用者にとって一時的でなく長期的な人件費節約の手段となっているため、フレキシブル契約労働者は、正社員への転換が見込めず、経済的安定の確保が困難となっている。そして、このような労働者は、若者や移民など、もともと労働市場において立場の弱い人々である傾向が認められるため、既存の社会的分断が広がる要因ともなっている。

このような懸念が強まる中制定されたのが、2020年の「均衡労働市場法（Wet arbeidsmarkt in balans）」である。これは、無期契約労働者の法律上の解雇事由を拡大し、その失業保険料をフレキシブル契約労働者よりも低額にし、また労働契約終了時に支払われる移行補償金について、勤続年数の受給要件を撤廃することなどを内容とする。政府は、これらの施策は、フレキシブル契約の増加がもたらしうる上記のような悪影響を受けて、無期契約とフレキシブル契約のコストとリスクの差を軽減し、無期契約の締結を促進しようとするものであると明確に説明していた。

現在起草中の「フレキシブル・ワーカーの安全性強化法（Wet meer zekerheid flexwerkers）」案も、無期転換ルールにおけるクーリング期間の延長、オンコール契約の廃止と新たな「労働時間幅契約（bandbreedte-contract）」の導入、派遣労働契約の保護強化等を内容とするものである。これらの特に後二者の施策は、法案の名称通り、専らフレキシブル契約の保護に焦点を当てるものである。しかしながら、昨年諮問を受けた国務院は、やはりこの点を問題視し、現在の法案のままでは無期労働契約の締結が促進されず、労働市場における分断の解決には繋がらないため、同時に無期労働契約の規制緩和も盛り込む必要があると指摘した。これらの政策的動向から、現在のオ

ランダは、フレキシブル契約の過度な広がりには歯止めをかけようとしていることが読み取れる。

他方、働く時間・場所の柔軟性については、政策上もその推進は肯定的に捉えられてきた。2000年に導入された労働時間調整申請権を強化し、就業場所についても同種の権利を新たに導入した2016年のフレキシブル・ワーク法は、その象徴といえる。労働時間について、EUレベルでもワークライフバランス指令等でその柔軟化が図られていることや、就業場所について、コロナ禍を契機として在宅勤務やハイブリッドワークのガイドラインが設けられたことも、この流れに拍車をかけているように見受けられる。

しかし、働く場所の柔軟性に関連して、近時やや意外な動きが見られた。それは、「望む場所で働くための法（Wet werken waar je wilt）」の廃案である。これは、フレキシブル・ワーク法上の就業場所調整権を強化することを内容とするものであったところ、2022年の第二院の議決段階では多数の賛成を得て可決されたが、翌年の第一院の議決では自由民主国民党（VVD）など多くの政党が反対に転じ、否決された。

反対票を投じた議員の意見の中には、既に在宅勤務が広がっているため、法改正は不要であるといったものがある一方、在宅勤務自体が労働者の社会的孤立を生み、生産性に悪影響を及ぼし、また使用者の労務管理の負担を増加させることにもなりうるとの指摘も見られた。これらの指摘もまた、前述の労働規制委員会報告書と同様に、フレキシブル・ワークの弊害を示唆するものであるといえる。

さて、在宅勤務に関しては、現地での体験から得た感触についても紹介したい。私が赴任しているライデン大学は、平日のスタッフの出勤率は、学期中でも体感で半分以下である。もちろん、学外の公務等に従事している場合もあるようだが、在宅勤務に切り替えている場合も多いようである。

しかしながら、大学の同僚の中には、この傾向に難色を示す者もいる。会議や研究会には人が集まらなくなり、ハイブリッド開催がほぼ必須となっている。また、職場でのコミュニケーションの機会も減っており、特に新しいスタッフにとっては、仕事に慣れるの

に困難が生じている、と語る。

これらの弊害自体は、上記「望む場所で働くための法」の反対意見にもあったように、従来から度々指摘されているところであるが、興味深いのは、そうした懸念を示す同僚ら自身も在宅勤務を積極的に活用していることである。同僚らは、在宅勤務は仕事の負担感を減らし、家族と過ごす時間や趣味の時間を増やすこともできる点で確かに有用であり、実際にその恩恵を享受していることは認めている。しかし同時に、仕事の効率性や職場での連帯の観点からはこれは望ましくないと認識しているのである。

在宅勤務を含むフレキシブル・ワークをめぐる議論においては、労使間で、あるいは労働者内のこれを現に必要とする者・しない者との間で、見解の対立が見られることはままある。しかしながら、現に自身がこれを必要としているにもかかわらず、より大局的な視点からその過度な広がりを危惧する労働者側の意見が存在することは、フレキシブル・ワークの弊害とその歯止めの必要性について、国民の間でも一定のコンセンサスが取れつつあることを示唆しているように思える。

「フレキシブル・ワーク先進国」であるオランダはしかし、その先進性ゆえにというべきか、フレキシブル・ワークの負の側面をもまざまざと実感しているようである。その法制度や政策的動向は、フレキシブル・ワークの推進に向けて今まさに舵を切っている日本にとって、重要な示唆を与えうる。残り4カ月を切った在外研究の中で、より検討を深めていきたい。

- 1) Centraal Bureau voor de Statistiek (オランダ中央統計局、以下、“CBS”) “Arbeidsdeelname; kerncijfers seizoen gecorrigeerd (Gewijzigd op: 30 april 2025)”
- 2) CBS “Werkzame beroepsbevolking; thuiswerken, positie werkkring, kenmerken (Gewijzigd op: 28 maart 2025)”
- 3) CBS “Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring (Gewijzigd op: 8 mei 2025)”

ありいずみ・あきら ライデン大学客員研究員。最近の論文に「オランダにおける労働時間調整請求権について」『雇用・就業関係の変化と労働法システムの再構築』（労働問題リサーチセンター、2024年）。労働法専攻。