氏　　名	谷　紀子	所属
		京都大学大学院文学研究科社会学専修　修士課程
研究テーマ	オランダにおけるジェンダー政策：労働政策と育児支援政策 Gender policies in the Netherlands: Labor Policies and Child Care Policies	

【派遣先大学・研究機関・研究科名】
Radboud Nijmegen Universiteit　（ナイメーゲン大学）

【派遣先都市・国名】　ナイメーゲン市・オランダ

【派遣期間】　2009 年 3 月 19 日　～　3 月 31 日

【派遣先指導教員または受入研究者】
Prof. Mieke Verloo

【主要受講科目名および担当教員名】
Gender Theories and Equality Policy（ジェンダー理論と平等政策）

【エラスムス派遣の研究上の成果について】

本派遣においてはオランダのジェンダー政策（労働政策と育児政策）に関する調査・研究を行なった。研究方法は、①政策関係者へのインタビューなどを通したオランダのジェンダー政策に関する調査、②生活時間調査による実態の分析、③男性・女性パートタイム労働者へのインタビューである。

3 月中は①政策関係者へのインタビューを中心に行なった。具体的には、(1) パートタイム労働の研究者である Delse 教授へのインタビューを通したパートタイム労働制度の調査、(2) SER (Sociaal Economische Raad: 社会経済審議会）へのインタビューを通したオランダモデルに関する調査を行なった。また、Verloo 教授によるジェンダー政策に関する講義 (Gender theories and Equality policy) への参加を通して、新たな労働政策である (3) 人生貯蓄システム (Levensloopregeling)、(4) ショートタイムシステム (Werktijdverkorting) に関する調査を行なった。

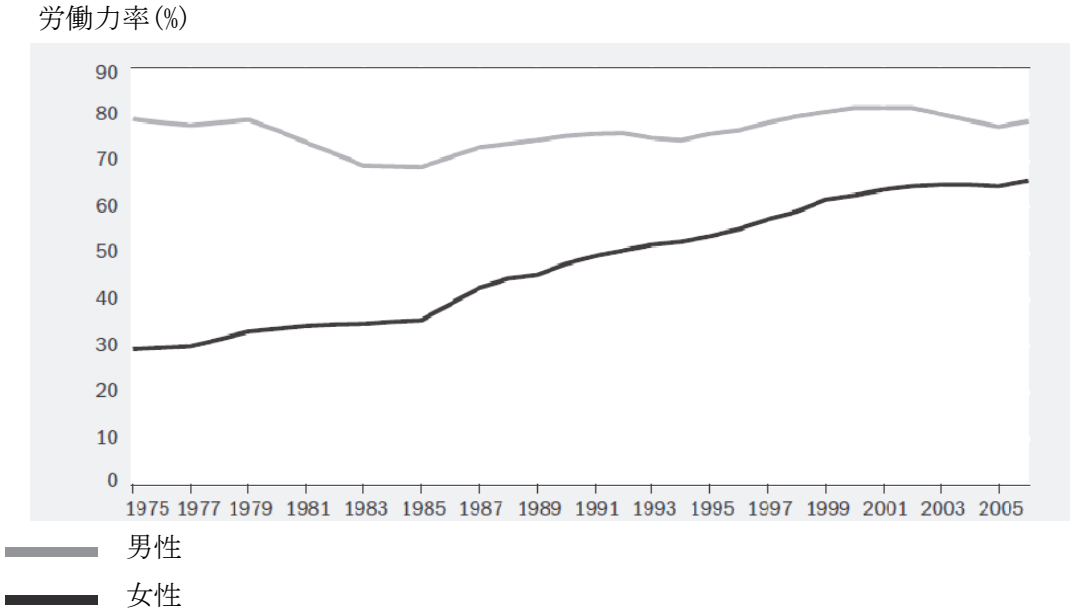
(1) パートタイム労働制度

オランダのジェンダーに関する労働政策としてはパートタイム労働政策が重要である。オランダでは伝統的に家族主義や性別役割分業主義が強かった。このような伝統的な性別役割分業意識を変化させ、女性の労働市場への参画を可能にした第一要因として、パートタイム労働制度の影響をあげることができる。

パートタイム労働を推進した法律としては労働時間差別禁止法と労働時間調整法が挙げられる。1996 年に労働時間差別禁止法が施行された。以前はパートタイム労働者が CAO（産業界や企業と労働者との間の労働協約）に加入することが難しく、福利厚生や賃金面で低待

遇を受けていたが、本法律により改善された。2000 年には労働時間調整法においてパートタイム労働からフルタイム労働へと、またはその逆に、労働時間調整ができるようになった。これにより人々のパートタイム労働への意識が変わった。特に女性の意識が変化したことが大きいと思われ、それは図表 1 の女性労働力率の上昇にも表れていよう。これらの法律はパートタイム労働の社会的価値を高めることで、労働と家事・育児を両立するようにと女性の意欲を高めたのである。このように労働政策を推進するためには法律を作成する政府の役割は重要であるといえよう。

図表 1　オランダの男女別労働力率の推移

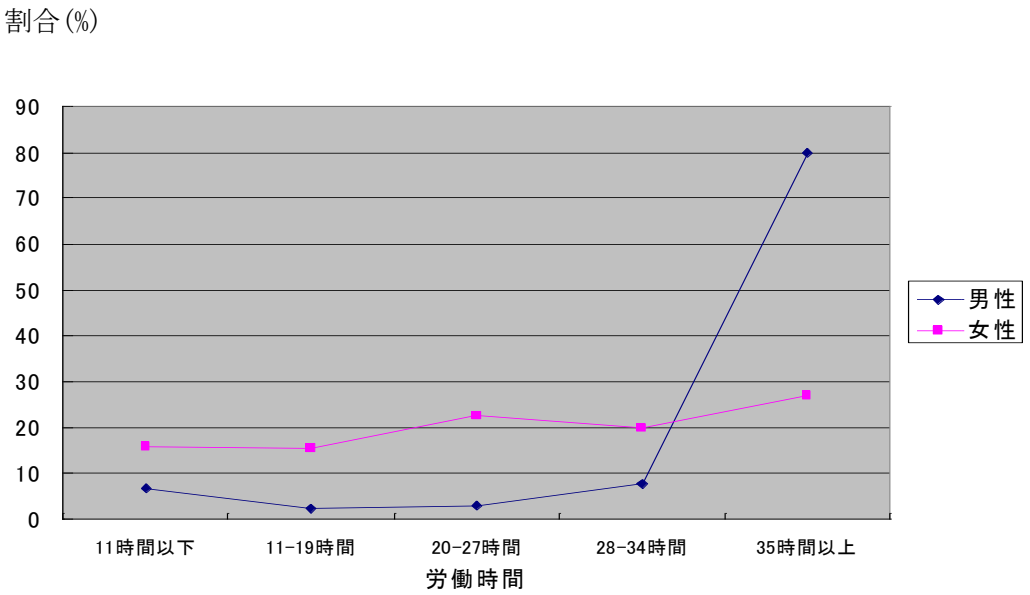


出典：Social en Cultureel Planbureau: *Nederland Deeltijdland:vrouwen en deeltijdwerk*

図表 2 にみられるように男性の大半はフルタイム労働または週 28 時間以上の大パートタイム労働を選択するのに対して、女性は週 20 時間以下の小パートタイム労働をするものも多い。なおオランダではフルタイムの労働時間は企業によって異なり 36 時間かまたは 38 時間である。また週 28 時間以上のパートタイム労働を大パートタイム労働、週 20 時間以下のパートタイム労働を小パートタイム労働とよんでいる。

このような労働状況を改善するために、政府は 2008 年に「パートタイム労働プラス」（Taskforce Deeltijd Plus）を立ち上げた。本組織は女性のパートタイム労働者の労働時間を増加させることを第一の目標とし、男性も女性も共にパートタイム労働と育児・家事を両立するという政策を推進している。

図表 2　2005 年 男女別労働時間



出典：Social en Cultureel Planbureau: *Nederland Deeltijdland:vrouwen en deeltijdwerk*

(2) パートタイム労働政策を推進するオランダモデル

オランダモデルとは政府、雇用主団体 (VNO-NCW)、労働組合 (FNV 等)という三者間交渉により物事を決定していくモデルである。ポルダーモデルとも呼ばれ、多様な意見を持つ人々の意見を社会に取り入れ社会を活性化させるための合意形成システムである。

オランダモデルとしては、1982 年に不況を抜け出すためこの三者が合意して結ばれた「ワッセナー協定」が有名である。具体的には、労働組合は労働者の賃金の上昇率の緩和に同意する、雇用主団体は労働時間を 40 時間から 38 時間へと削減しパートタイム労働といった柔軟な雇用形態に変化させる、政府は公共支出を抑制し税金の削減をする。「ワッセナー協定」とは、実質的には労働者・使用者が、雇用拡大と引き換えにワークシェアリングを伴いながら労働時間を短縮し、賃金抑制に合意したものであった。そのためパートタイム労働が促進されてパートタイム労働者が大幅に増加した。最近の労働組合・雇用主団体・政府の合意形成の例としては経済危機に対応した緊急の賃金抑制や後述の人生貯蓄システム、ショートタイムシステムが挙げられる。

合意を形成するための重要な組織として、SER（社会経済審議会）がある。SER は労働組合や雇用主団体などのソーシャルパートナーの意見を取り入れた社会経済政策を推進するために、1950 年に産業組織法によって設立された。SER は経済的な支援を産業界から受け、労働組合や企業の立場から経済の発展、雇用維持、所得の公平な分配に関する政策提言を行なう。政府はこれらの提言に従う義務はないが、提言を拒否する場合にはその理由を SER に報告せねばならない。また SER という労働組合と雇用主団体が審議をする場が存在するこ

とにより行動や方針をお互いに確認することができるため、労働組合と雇用主団体の間に信頼関係が築かれている。この信頼関係がオランダモデルを支える重要な要因ともなっている。

(3) 人生貯蓄システム（Levensloopregeling）

2006 年に労働者のワークライフバランスを推進するために考案された無税の貯蓄システムである。本システムにより労働者は最大で給与の 12%を貯蓄し、そのお金を育児休暇などの際に使うことができる。企業と合意の上で、労働者自身の有給休暇や時間外労働をお金に変換し給与に上乗せした上で、本システムにおいて預金することも可能である。本システムは個人の給与の一部を貯蓄するにとどまる高所得者層により有利なシステムであり、上記の「パートタイム労働プラス」の目標でもある女性の労働時間を増加させる効果は薄いとの指摘もある。

(4) ショートタイムシステム (Werktijdverkorting)

2008 年に経済危機を乗り越えるため政府と労働組合が中心となって導入された、労働時間を削減するシステムである。企業は最大で 30 週間にわたり労働時間を削減することができる。また企業は失業保険を申請し、削減された労働時間を使い労働者に対して教育や訓練を行なう。本教育費用は上述の CAO に基づき、企業の資金を拠出金としている「教育基金」より出資される。2009 年現在、893 の企業が本システムを採用している。