

GCOE ワーキングペーパー

次世代研究 90

## オランダの育児政策と日本の育児政策の国際比較

谷 紀子  
(英語講師)

2012 年 12 月



京都大学グローバル COE

「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」

Global COE for Reconstruction of the Intimate and Public Spheres in 21st Century Asia

〒606-8501 京都市左京区吉田本町 京都大学大学院文学研究科

Email: [intimacy@socio.kyoto-u.ac.jp](mailto:intimacy@socio.kyoto-u.ac.jp) URL: <http://www.gcoe-intimacy.jp/>



## (1) 問題設定

### ①問題意識

リーマンショックに端を発した経済危機が起こって以後の状況の中で労働市場では失業の増加などの多くの問題が生じている。経済の発達した国々でもそれは例外ではなく、例えば非正規労働者の解雇などが起こり社会を支える福祉のあり方が問われている。

しかしこのような非正規労働者の不安定な状況やそれに伴う社会福祉へのニーズの高まりは今突然に起こったわけではない。すでに1980年代以後、次第に明らかになってきたのである。この背景にはグローバル化による労働市場の変容など、公共圏における変化が存在する。

具体的に言えば、1980年代から90年代にかけて、この非典型雇用が各国で急速に増大している。経済のグローバル化が進展し、各国の企業が国境を超えて生産活動を展開し、グローバルな市場でその製品を販売するようになった。その結果、競争が激化し、製品需要の変動も大きくなった。

こうした動きは、特に女性の再生産労働と生産労働の構図、さらに家族などの親密圏の変化や、福祉レジームの変容と強く結びついている。多くの先進国では男性がパンの稼ぎ手であり女性が家事労働を担うという性別役割分業は変化し、女性も生産労働と再生産労働を両立するようになってきている。それに伴い、親密な関係を核として他者同士がお互いに配慮しながら生を営む親密圏も変容している。例えば家族の形態は1970年代以降、晩婚化と独身者の増大、小子高齢化などに伴い変化してきた。オランダや日本を含めた先進国諸国ではこのような変化に対応して親密圏と公共圏の再編成を行う必要に迫られている。

## (1) オランダの概要

まず、オランダから見ていこう。

オランダ王国は日本の九州ほどの大きさを有し国土面積は41,296平方kmとなっている。人口は1649万9084人でありアムステルダムやロッテルダムなどの大都市に人々が密集して暮らしている。またオランダにおける2007年の出生率は1.72となっている。

オランダでは公的育児施設は17世紀に教会が運営し始め、1912年に貧困法の下で、政府の支援を受けるに至った。しかしその後、農業や繊維業はオランダではそれほど重要ではなかったことで女性の労働機会が少なかったこと、また家族主義が強く既婚女性の労働が歓迎されなかったことにより、公的育児施設は消滅した。

元来オランダの既婚女性は労働力としてみなされてこなかった。1957年に公務員の既婚女性の労働が認可されるも、1960年では既婚女性の労働力率は未だに6%にとどまっていた。「オランダは、じつは、かつては経済の発達した国のなかでも男女の性別役割分業の強い社会だったといわれる（何しろ、1950年代後半まで結婚した女性の雇用が禁止されていたくらいだ）」（伊藤ほか 2002: 150）。大半の家庭では「男性が賃金労働を行い女性が家庭を守る」という性別役割分業であったのだ。

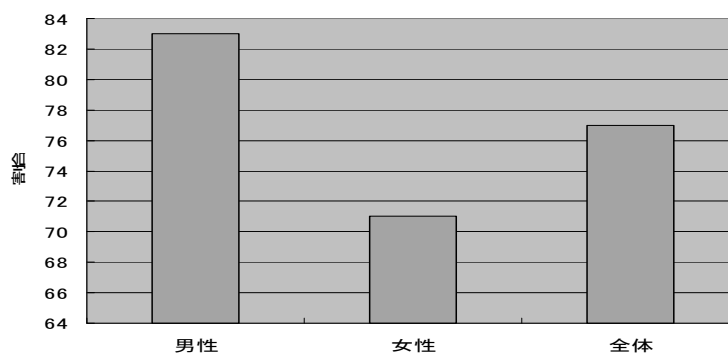
1970年代から段階的に女性の参画は進み、女性の労働力率は1960年の26%から1974年の31%まで上昇した。この女性参加の躍進には「*Baas in eigen buik* (女性が女性自身の主人である)」を主張したDolle Mina<sup>i</sup>という社会運動が大きく関係していた。Dolle Minaの推進者たちはフェミニスト雑誌(Opzij)を創刊し、政府の高官に就任したりNGO団体を設立するなど活発に活動を続けた。Dolle Mina運動は高学歴の女性だけではなく、労働者階級の女性も巻き込んで大きく展開し、社会意識を変革した。

1975年に男女同一賃金制度が整備され、1977年には妊娠による女性の解雇が禁止された。しかし既婚女性の労働力率は低く1975年でも15%、1980年代になっても29%にとどまっていた。このように性別役割分業意識や家族主義的傾向も強いオランダ社会では育児・家事と両立できる環境でこそ女性の労働意欲が上昇するだろうと思われたためパートタイム労働制度は導入されたと考えられる。

現在のオランダでは後述の労働政策や育児政策の効果により全体として女性の社会進出<sup>ii</sup>はかなり進んでおり、国連開発計画(UNDP)によるジェンダー・エンパワーメント指数(GEM:政治・経済での女性進出度)においてオランダは109カ国中5位<sup>iii</sup>である。なおGender Gap Report<sup>iv</sup>によるとオランダの男女格差の少なさに関する世界ランクは全体では11位となっている。

また図(1)-1のように2008年の労働力率は男性83%に対して女性71%である。

図(1)-1 男女別労働力率



出典: Emancipatiemonitor 2008

## (2) パートタイム労働政策

次にオランダにおけるパートタイム労働をめぐる政策について考察したい。オランダにおいては、労働時間の長さにより、パートタイム労働の分類がなされている。フルタイム労働は週35時間以上と規定されている。企業によって異なり週36時間または38時間働くのがフルタイム労働である。パートタイム労働は労働時間により4つに便宜上分類され、(1)1~11時間を極小パートタイム労働、(2)12~19時間を小パートタイム労働、(3)20~27時間を中パートタイム労働、(4)28~34時間を大パートタイム労働とされている。

### (3) 育児政策

続いて、オランダにおける育児政策を見て行こう。オランダの育児をめぐるのは、以下のような諸政策が進められている。

#### ① Wet Onderscheid Arbeidsduur (労働時間差別禁止法) 1996年

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のはパートタイム労働制度の影響が大きい。その中でも効果が大きかったのは、Wet Onderscheid Arbeidsduur (労働時間差別禁止法)と Wet Aanpassing Arbeidsduur (労働時間調整法)である。労働時間差別禁止法では、労働時間による差別を禁止し、もしも差別的行為が存在した場合には平等待遇委員会が調査に当たる。本法律は極小・小パートタイム労働者を含めたパートタイム労働者の保護を目的としている。

労働時間差別禁止法効果により、女性の労働市場への参加が促された。労働時間差別禁止法施行以前は、パートタイム労働者は年金<sup>v</sup>や労働時間について定めた CAO<sup>vi</sup>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。特に短時間パートタイム労働者はCAOから除外されがちであったが、2004年には除外される労働者の確率は2%まで減少した。同法施行後は差別的取り扱いを受けた場合には平等待遇委員会に訴えることも可能となり、訴えた場合には労働者側が勝利するようになってきている。

#### ② Wet Aanpassing Arbeidsduur (労働時間調整法) 2000年

さらに2000年には「労働時間調整法」が施行され、労働者が労働時間の増減を決める権利が与えられた。最低1年間同じ勤務先で働いた労働者が労働時間の増減を要望する権利があり、企業は経営の悪化など特別な事情がない限り、これに応じなければならない。

本制度により、女性は出産後に退職するのではなく、時間調整を行うようになった。1997年には出産後の女性労働者の25%が退職を選択していたが、2005年には11%まで減少した。2005年、出産後の女性労働者の50%が労働時間を調整している。

#### ③ Wet Arbeids en Zorg (労働とケア法) 2001年

母親は出産休暇を16週間とる権利があり、この期間中給与は全額保障される。給与の保障は一日最大177ユーロとなっている。育児休暇は、労働時間の13倍の期間を一年間かけてとることができるが、勤務先からの特別支援などがない限り給与は保障されず無給である。ケア休暇においては最大12週間中、規定労働時間の半分を病気の家族のケアに充てることができる。本ケア休暇においては給与の70%が保障される。

本法律の施行直後は中小企業の反発などもあり、12%の企業が労働者の育児休暇の取得を拒否していた。労働組合の運動などもあり現在では多くの企業において認められるようになってきているが、休暇取得の希望と現実には差が存在している。またケア休暇におい

ては労働時間の半分しか取得することが認められておらず、片親家庭に対する配慮が少ないとの指摘もある。ケア休暇については給与の 70%を保障するという形では低所得の労働者はシステムを活用することが難しいとの批判もある。

#### ④ Wet Kinderopvang (育児法) 2005 年

12 才以下の子どもが育児施設を利用する場合、その費用を政府・雇用主・被雇用者が 3 分の 1 ずつ負担する。企業は自主的に支払うことを拒否することも多かったため、2007 年度より企業はいったん国家に納付する方式に変更された。企業の負担額は定額に給与比例額を併せたものである。しかし育児施設の利用者の急激な増大により国庫負担が増え国民の不満も高まったため、裕福な被雇用者には育児施設の利用費用の大部分を自己負担する方式へ 2009 年より変わる予定である。2004 年には 1~3 才児を持つ働く母親の 42%が育児施設を利用しており、4~12 才児を持つ母親においては 12%が利用している。

2007 年の統計によると、男女とも育児休暇の取得は増加傾向にあり、女性は 42%、男性は 18%となっている。これには男性と女性との賃金格差も関係している。Gender Gap Report2009によると男性の賃金を 1 とすると同一労働をする女性の賃金は 0.63<sup>vii</sup>となっている。また上記のようにパートタイム労働をするのは主に女性であるため、経済的な見地からすると給与の少ない女性が育児休暇を取りがちである。

#### (4) インタビュー調査

それでは、こうしたパートタイム労働政策と育児政策の下で、実際のオランダの人々は、どのような思いを抱いているのだろうか。以下、児童施設およびその利用者を対象に実施したいくつかのインタビューをもとに、その実態を探ってみようと思う。

##### ①児童施設 A

12 人の子供に当たり 2 人の先生。1 グループは 0 才から 4 才前まで子供同士の交流を大切にしている。そのためいろんな年齢層の子供たちをグループに入れる。スタッフは 90 人、何名かはパートタイム労働者である。

保育者は保育専門学校を卒業した者たちである。卒業には 4 年間かかる。私たちは保育の根本は「みてまわること」と考えている。そのためゲスト両親は利用しない。ゲスト両親のために保育希望者が少なくなることはない。なぜなら待機児童リストはいつもいっぱいであり、通常両親は母親が妊娠中、6 か月前に訪れ登録している。一番早い登録者が権利をえる。0 才児には 3 人に対し一人の保育士がつく。また一人の子供に対して 3.3 m、庭は 3 m と定められている。

教育方針はイタリアの Reggio によっている。「子供たちをよく見て何を望んでいるのかみつけること」である。であるからゲスト両親は使用しない。子供たちはそれぞれ違い、0 才児は特に注意が必要である。このような教育方針と質がないといくら大きなよい建物

でも問題である。

## ② 児童育児施設 B

仕事は初期幼児教育のプログラムを作成することである。主には自分たちで作るのではなく、既存のプログラムを修正しながら適用する。現在、ピラミッド型教育にかかわっており、それは例えば水について教えるとき、水そのものをいれた容器に浮かぶものや沈むものを投入しながら、ものの重さについて学ぶというものである。

また教育プログラムは肉体的・精神的な養育を目的としており、様々なものを組み合わせて使うこともある。

彼女たちのほかの仕事は保育士たちの教育や上記教育プログラムの指導である。現在5つのプログラムが運営されており、それぞれの保育所と協議の上、教育プログラムをそれぞれ選択する。この5つの教育プログラムを5つのフレーバーと呼んでいる。

本組織ではいろんな国籍の人材を雇い、様々な国籍の子供を受け入れている。それは実際の保育所を見てもわかる。旗はトルコやオランダやガーナのものを飾り、また保育士もスリナム人、オランダ人など様々な方々を採用している。

児童の受け入れ可能人数は2-4才児は保育士一人当たり8人である。この保育所は3グループを養育している。また0才から2才児のグループは保育士一人当たり4.5人である。したがって通常は二人の保育士でチームを組むので、1グループは9人となる。

現在は134の保育所をアムステルダム中心に運営している。かなり大きな組織であるので、保育の質の向上には最大限努力している。そのため現場の保育士とより良いコミュニケーションを心掛けており、毎月の会議や3か月に一度の地域マネージャーの訪問がある。組織の地域マネージャーはいくつかの地域をまたがり、10ほどの保育所を統括し指導する存在である。このようなマネージャーは2000人ほど在籍している。

多様性を重視した組織運営をしている。ジェンダーや国籍にかかわらず、組織を運営することで多様な背景を持つ顧客のニーズを満たすことができる。例えばアムステルダム南西ではシングルマザーや共働きの家庭が多く存在し、アフリカ系移民が多い地域である。そのため保育士もアフリカ系移民を多く採用している。

言語教育を重視している。なぜならば、顧客の国籍は105に及ぶからだ。オランダ語を話せない親たちには英語を話せる職員や保育士を適用しているが、子供たちにはオランダ語で接する。なぜならば幼児期のオランダ語という現地の言葉を学ぶことは重要であるからだ。保育には両親の給与によって還付があり、低所得者ほどたくさん還付をうけることができる。一番の低所得者層には5日間で40ユーロ、1時間で30セントほどである。

また現在でも0才児の保育所におけるストレス、ホルモンバランスが研究されるなど、母親がフルタイムで働くことには抵抗がある。この研究によると一歳になるまでは家庭で養育すべきであり、2歳から4歳までは保育所に預けるべきというものである。しかし母

親のストレスも考えねばならない。保育所を利用することで母親が休養できたり、ストレスが軽減されることもある。

保育所の運営時間は7時半から6時までである。両親は共働きでどちらともパートタイム労働をしている場合も多いためか、日本のように就業時間が伸びることはなく送迎に関する問題はない。両親のお迎えは6時頃のことが多い。労働時間が長いので、保育士は交代で担当する。またいつでも早めに迎えることもできる。

### ③ 児童育児施設Cへのインタビュー

小学校の横にあり、学童保育も行っておりなおかつ保育所としても運営している。保育所では6人の児童に一人の先生が付き、0-2歳、2-4歳と分かれて保育を行うのではなく、0-4歳まで一緒に保育を行っている。ただ0才児には9人の赤ん坊に2人の先生が必要であり、このような規制は市役所のルールに従っている。両親が行っている家での世話の仕方にできるだけ添うようにしており、お昼寝の時間などは家庭ごとによっている。0-4歳児のグループは5つあり、また学童保育は7時半から8時半、午後二時からとなっている。月曜日、火曜日、木曜日は学校が一日中あるため両親ともに働いていることが多く、一番混み合っている。この曜日は約100人程度の児童が本施設を利用しており、なお3つの小学校が利用している。学童保育はグループリーダーが学校まで迎えに行くか、または11以上は自分で移動している。学童保育のテーマはダンス、運動、音楽などいろいろとあり、日本語を習ったりもしている。4歳-6歳は20人の児童に二人の先生がついている。

待機児童は存在し、半年から数か月ほどの待機期間がある。本機関にはほかの場所にも存在するが、ここではできるだけ地域の人々に保育を提供するように力を尽くしている。待機児童はやはり月曜日、火曜日、木曜日に多い傾向である。また母親はやはりパートタイム労働をしていることが多く、2、3日保育を利用しているものが多い。0才から4才までは70人ほどの児童が利用している。5日利用しているのは一人にすぎない。

保育費用は両親からだけ受け取っており一時間5ユーロである。本施設はNPO組織であり、特に利益を生み出す必要はない。なお本施設は数年後には老人施設と合併し、保育施設と学童施設と老人施設が同時に運営されるようである。それは老人と児童の間にはよりよいコミュニケーションが存在するからである。

### ④働く母親であるDへのインタビュー

10歳と12歳の二人の子供を持ち2日間保育所に預けている。残りの三日間は自分でみている。現在二人とも小学生になり自分で学校に行くようになっているが以前は8時半に送り、2時半に迎えに行くということをしてきた。オランダの学校では大半が給食がないが、彼女は保育所と学校が同じ場所で運営されている新しいタイプの学校に通わせているので、そこで温かい昼食を食べさせられる。オランダでの昼食はたいていが冷た



いパンが中心であり、非常に助かっている。また希望すれば夕食も提供される。

またこの保育園と学校が併設されているタイプの学校では授業時間前の預かりを頼む必要がない。1080人ほどの子供たちが在籍している。また母親たちが食事どころでは会議を開いたりもでき、テレビも見られるようになっている。

子供たちが保育園に通っていた当時から、保育園の質が大切であると認識してきた。しかし待機児童が多いため、それもなかなか難しい。彼女自身は妊娠3か月の時に保育園を訪れ登録した。

おそらく誰でも育児施設を始めることができるぐらい規制がゆるいため、保育園の質が問題となっている。例えばアムステルダムでは一度保育園を廃業した女性経営者が再度開始した保育園で、シートベルトを着けずに子供を車で移動させたりするという事件が起こっている。子供を持つ親たちがより多くのお金を支払えば、さらによい人材を雇えることと思う。現在、部長レベルでは大学ぐらいの学歴が必要だが、中堅保育士たちは専門学校の学歴しか必要ではない。下位レベルの保育士はコースを修了したものだけのものもいる。

#### ⑤働く母親であるEへのインタビュー

1歳児を家の近くの保育所に預けている。第一希望の大手の保育所は待機児童が多く入れずやむなく車で10分ほどの保育所に預けている。彼女の家はアイントーベン市の中心部からは離れているため無事保育所に入れたが、例えばアムステルダムのような大都市では一年間待機してそれでもなかなか保育所が見つからなかったケースなどがある。

また費用は週3日で900ユーロほどであるが300ユーロは国と会社から戻ってくる。なお現在は彼女が週4日間働いており、週1日は夫が在宅勤務をしている。しかし夫が育児もしながらだと仕事に集中できないため週3日に変更する予定である。また保育所での食事は質素であり基本的にはパンのみとなっている。ただ第二希望の保育所とはいえ、なかなか良いところでありもともとの第一希望の保育所があいたとしても移る予定はない。また朝は夫が送迎をして、妻が夕方5時半に迎えに行く。それは夫が勤務先から帰宅するのが通勤時間が1時間以上かかるため妻が迎えに行くことが一番だからである。ただ送迎ともに夫が行っているところが多い。オランダではだっこやおんぶをすることが少なく、部屋も誕生時から個室で寝させる。子供部屋にはマイクを備え付け何かあれば聞くことができる。彼女の場合は仕事のほうが育児よりも楽しくやりがいもあり、できれば仕事はパートタイム労働を続けながら育児をする予定である。今のところは第二子を持つ気はないが、もしも第二子ができれば仕事をフルタイムに切り替え保育施設に5にちかんあずけたい。経済危機の影響もあり今後はどのように育児支援が推移するのかわからず心配している。このような保育所に預けることで幼少時から他人になれることができよいことである。

#### ⑥働く母親であるFへのインタビュー

現在第一子が2歳、第一子が5か月であり仕事も4日間の大パートタイム労働を続けて

いる。確かに待機児童の問題は大変である。兄弟とも同じ施設に預けることができたが、弟のほうは2日間だけあずけて、一日は同じ施設の別の場所のところに預けている。例えばユトレヒトでは一年間待機する必要があるったり、大都市ではさらに悪い。なお彼女の住んでいる町ではそれほどではないが、しかし彼女も妊娠が判明した二か月半で保育所の予約を行った。また現在も弟を三日間同じ施設の同じ場所に入れるように二週間ほど電話をかけ続けている。しかし回答はまだえられていない。また彼女の住んでいる小さな町ではこのような方法は効果的だが大都市では電話による要求を受け付けない施設もある。また現在HR、人事部にて働いているが、今までの地域課長から統括本部長というオランダ全体をまとめる部へと転換した。そのため本部があるユトレヒトで週2日勤務している。残りの週2日は近くのアイントーベンで勤務している。ユトレヒトまでは最低でも一時間15分かかるため勤務は大変である。道路が混みあうとさらに時間がかかる。そのため朝は6時半に出て勤務後6時ごろに自宅の近くの保育所に子供を迎えに行く。子供を迎えに行き寝かしつけてから自宅で残業をする。週4日間の勤務契約だが4日間以上働いている。たぶんユトレヒトで4日間勤務する必要があるれば退職せざるを得ない。しかしながら現在の仕事にはやりがいもあるため現在の状態であればさらに働きたい。なお夫も週4日間勤務だが、育児をしながら在宅で仕事を行うのは難しいことが判明した。

#### ⑦ 育児政策研究者Fへのインタビュー

##### 育児施設の目的化

いろいろな関係の人々が参加している。主導者はMOグループのイナさんである。プランテンガ教授も参加しており、現在は幼稚園、保育所、ホスト両親など分散した保育組織を一つにまとめようとしている。労働者には労働時間が少なすぎ、優秀な労働者を獲得することはできない。そのため、学校開始時間を7時からに引き上げ、2時ごろに終了しその後学童保育に移るというシステムへの変更を考案中である。しかしながら、オランダの教育システムは100年ほど続いてきたものであり、なかなか変えることは難しい。

幼稚園は低階層の子供たち、保育所は中間層の子供たち、となつてより、一番良いのは統合された人湯のシステムで一貫した養育を施すことだからである。またこのタスクフォースではオランダの育児モデルを描くことを目的として、政府への最終報告を行っており、政府も我々の勧告に従っている。

大企業が育児市場に確かに参入しているが、しかしそれぞれの市には地元の保育施設が存在する。児童を持つ親たちはしばしばほかの施設を比べることなく、自宅に一番近い施設を選択する。そのような意味では、親たちが保育施設の質の向上に与える影響は少ないといえる。であるから全てを市場に任せるのではなく、最低限の規制をかけて市場システムと共同して行うべきである。実際にオランダでは質を政府がそれほど管理するのではなく、企業と企業団体（例えばMOグループなど）が管理するべきであるとなっている。

待機児童の問題については供給側と需要側を考えねばならない。需要側からみれば、需

要が増大すれば企業の参入が増加し解消されるはずである。しかし供給側は常に利用児童数を最大限にしておきたいのである程度の待機児童を必要としている。おそらく70%ぐらいの待機児童は減るだろうが、ある程度は保育所等が利益を得るために必要である。ただし待機期間が一年というのは少し長すぎるだろう。

新規児童施設の市場への参入は参入規制により少し難しくなっている。建物や庭など必要なものがたくさんあり、参入コストはかなり高い。

以上の要に、オランダのパートタイム労働政策、育児政策は、働く女性たちに対する支援を強めてきた。しかし、他方で、まだ積み残された課題も多く、現在のオランダの状況が「理想的」とは言いがたい部分もある。

#### (5) 日本の 育児政策

それでは、日本の状況はどうだろうか。現在の日本の育児政策を概観してみよう。

日本では、産前・産後休暇は14週間であり、給与の67%が健康保険より給付される。また育児休暇は1年間であり、その間給与の50%が保障される。2008年に育児休業法が改正されており短時間勤務制度などが設定された。具体的には企業は3才までの子がいる労働者に対しては一日6時間の短時間勤務制度を設けなければならない。また子供看護休暇は双方の親が取得する場合には、一人で取得する場合の二倍へと延長される。

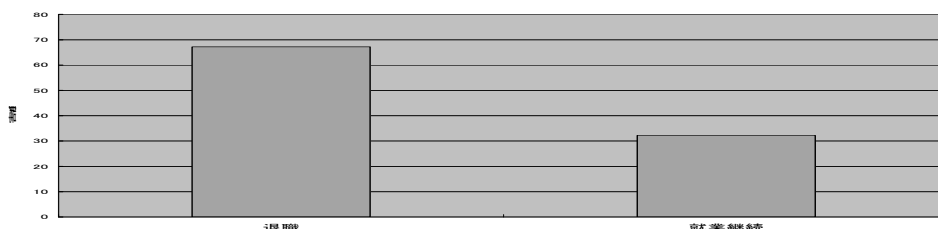
父親の育児参加を促すため双方の親が取得する場合育児休暇は1年から1年2ヶ月へと延長される。父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度取得することもできる。またパートナーが専業主婦(夫)である場合も育児休業が取得できるようになった。

なお育児休業の取得に伴う問題については都道府県の労働局長の調停を受けることができるようになっている。その勧告に従わない場合には罰金やその旨の公表がなされる。

#### (6) 日本における女性の労働意欲と育児政策に関する考察

育児と仕事を両立できるパートタイム労働の環境に問題が存在するため、女性の中には労働意欲はあるが働かないものも多い。「男女共同参画社会に関する意識調査」では20才以上の男女5000人の面接聴取調査が行われた。本調査によると「女性が職業をもつことについて」という質問に対して「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と答えた者の割合は45.9%であり前年より2.5%も増加している。ちなみに「子どもができるまで、職業を続けるほうがよい」と答えた人は10.7%であった(男女共同参画局 2009:第4段落)。このように世論をみても、「女性が仕事しながら子育てをする」ことに賛成する人々は半分以上である。出産・育児を経ても仕事を継続したいという女性が増えてきている。しかしながら図(4)-4、(4)-5、(4)-6にみられるように労働継続の希望と現実には差異が存在する。

図(4)-4 2000年女性労働者の出産時における選択

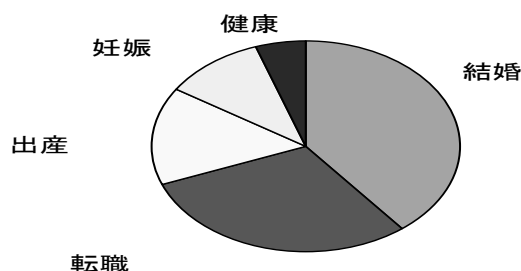


出典：男女共同参画局 「就業の分野における男女共同参画をめぐる状況」

女性の67.2%が退職を選択し就業継続の32.2%を大きく上回っている。これは仕事と育児を両立するのは難しいと女性が判断していることを示している。

なお図(4)-5に見られるように女性の離職理由としては出産が12.4%を占めているが結婚も32.3%と大きな割合を占めている。これは女性が育児だけではなく家事労働すらも賃金労働と両立しがたいと考えていることを示している。

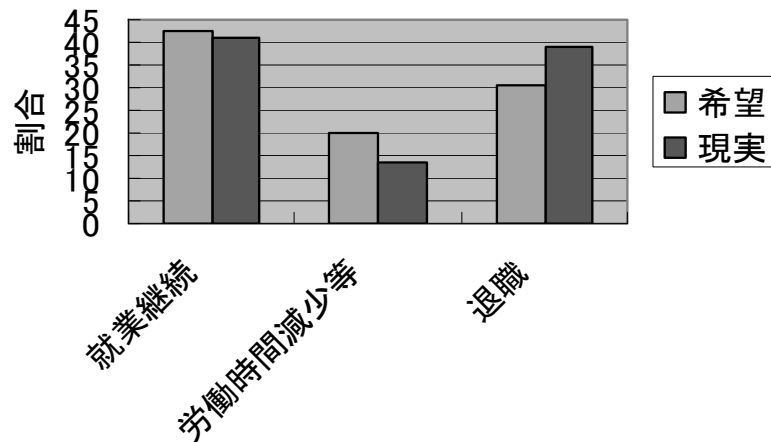
図(4)-5 女性の退職理由



出典：平成21年男女共同参画白書より

図(4)-6に示すように結婚時の女性は労働時間減少等を希望しているものの現実には実行できない者もいる。退職した理由としては「体力・時間的に厳しいため退職」を選ぶ女性が27%にも上っている。これには日本企業の労働時間の長さや年次休暇の消化の少なさなどが関係している。「日本の年次有給休暇(年休)の日数は先進国の中ではもっとも少ない。・・・年休の消化率は男性は27%,女性40%程度である。職種では、営業・販売・接客サービス(27%),管理職(21%)などが低い」(小倉 2007:195)。

図(4)-6 結婚時の労働形態の選択



出典：平成 21 年度男女共同参画白書

就業継続を望んでいるものの、結婚・出産という生活と賃金労働の両立ができずどちらかを選択せざるをえない女性労働者の状態が読み取れる。

以上、オランダと比較した場合、日本における育児政策や女性を対象にした労働政策は、きわめて不十分としかいいようのない状況である。

しかし、ヨーロッパにおいて比較的性別分業体制が強く、女性の労働にほとんど配慮してこなかったオランダにおけるジェンダーおよび家族・労働の政策は、日本にとってひとつのモデルとなる可能性がある。実際、日本政府（特に厚生労働省）は、こうしたオランダモデルを、日本に部分的に適用可能な政策として考えているといわれる。

オランダという強い性別分業の下にあった社会の急激な変容は、日本にとっても多くのヒントとなる部分を含んでいるのは明らかだ。今後も、こうした視座から、オランダと日本の比較を進めることは多くの意義を持つものと確信している。

<sup>i</sup> 「Dolle Mina」とはおかしな女性という意味である。

<sup>ii</sup> Visser による女性労働がサービス業などに偏るとの指摘はある。

<sup>iii</sup> 女性が積極的に経済・政治活動に参加し、意思決定に参画しているかを測る。女性国会議員比率、女性管理職比率、女性専門職・技術職比率と男女の所得格差を用いて算出する。国連開発計画 (UNDP) Human Development Report 2009, UNDP, 2009

<sup>iv</sup> World Economic Forum, The Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2009, pp3-35

<sup>v</sup> オランダでは年金は日本の国民年金に当たる AOW と企業別年金、そして個人型年金が存在する。所得の 17.9%が AOW に税金として充当されており 65 才以上になると独身者の場合には 1001 ユーロ受給される。

<sup>vi</sup> CAO とは労使間の統一労働協約である。労働時間や賃金、休暇についての規定を定めており、これをもとに労働者側と企業側が交渉する。CAO には産業別 CAO と企業別 CAO が存在する。企業別 CAO では企業の特徴を打ち出しより優秀な労働力を確保することが出来るとされている。

---

vii なお男性を 1 とした場合の日本の女性賃金は 0.59 である。

## 参考文献

- 伊藤公雄・国信潤子・樹村みのり、2002、『女性学・男性学：ジェンダー論入門』有斐閣  
アルマ
- 埋橋孝文、2007、『ワークフェア 排除から包摂へ?』法律文化社
- 太田和敬・見原礼子、2006、『オランダ——寛容の国の改革と模索』子どもの未来社
- 小倉一哉、2007、『エンドレス・ワーカーズ』日本経済新聞出版社
- 木下武男、1999、『日本人の賃金』平凡社
- 熊沢誠、2003、『リストラとワークシェアリング』岩波書店
- 厚生労働省、2007、『平成 19 年就業構造の多様化に関する実態調査』  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/syugyou/2007/1107-1.html>, 2009.12.10)
- 厚生労働省、2009a、「平成 21 年労働組合基礎調査結果の概況」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/09/index.html>, 2009.12.12)
- 厚生労働省、2008、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する

---

る調査結果」

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0520-1.html#06>, 2009.1.2)

厚生労働省、2009b、「働く女性の実情」

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0326-1.html>, 2009.12.15)

児玉直美・小滝一彦・高橋陽子、2005、「女性雇用と企業業績」、『日本経済研究』 52号:1-18

G・エスピン・アンデルセン、2000、『ポスト工業経済の社会的基礎——市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店

G・エスピン・アンデルセン、2001、『福祉資本主義の三つの世界——比較福祉国家の理論と動態』、ミネルヴァ書房

G・エスピン・アンデルセン、2008、『アンデルセン、福祉を語る——女性・子ども・高齢者』NTT出版株式会社

2010年度次世代研究「オランダの育児支援と日本の育児支援の国際比較」(研究代表：谷紀子)による成果である。

【メンバー】( )内は2010年度プロジェクト時点

谷 紀子 (京都大学大学院文学研究科博士後期課程)