
特集：育児休業給付と財源をめぐる課題：国際比較からの示唆

女性のパートタイム就労を前提とした育児休業制度：オランダ

廣瀬 真理子*

抄 録

オランダは、EU加盟国のなかでも1970年代まで女性の労働力率が最も低い国のひとつであった。その背景には、北欧とは異なり、カップルの間で伝統的に労働責任は男性、家庭責任は女性という性別分業が徹底していたことがある。

しかしながら、その後、オランダでもパートタイム就労を中心に女性の労働力率が高まり、家族政策もそれまでの現金給付中心の制度・政策から、育児休業や保育サービスなど、共働きカップルの子育て支援策を重視する方向へと変化した。最近では、育児のための父親休暇制度が急速に整備されている。他方で、子育てと女性就労のあり方をめぐって、なお根強く残る「伝統」と現代的な「改革」のはざまで、矛盾やディレンマも生み出されている。

本稿では、女性のパートタイム就労を前提として展開をみたオランダの育児休業制度に焦点を当て、その特徴を明らかにするとともに、育児休業期間中の所得保障給付の導入など、EU「ワーク・ライフ・バランス」指令の影響を受けて、新たな局面を迎えつつある同制度の改革動向について考察を加える。

キーワード：オランダ、福祉国家、パートタイム雇用、育児休業制度、改革動向

社会保障研究 2020, vol.5, no.1, pp.96-106.

はじめに

福祉国家の類型論に沿ってみると、オランダは、北欧と欧州大陸の特徴をもつ混合型の福祉国家と呼ばれている。しかし、女性就労や、子育てなど家族を対象とする支援策に焦点を当ててみると、そこにはキリスト教民主主義の伝統を有する大陸の福祉国家の典型的な特徴が見出せる。それは例えば、根強い家族主義を基盤にすえているこ

とや、キリスト教の教義である補完性原則にもとづき、家族に対する国家介入に消極的な点などである。

しかし、オランダにおいても1970年代末以降、国内の世俗化と民主化や、EUの男女平等に関する指令の影響などにより、じょじょに女性の役割が変化した。比較的遅れて始まった女性の職場進出は、主にパートタイム就労によって1980年代後半から急速に進んだが、家族政策もそれまでの「男性稼ぎ手原則」を基本とした児童手当などの

* 放送大学 客員教授

現金給付中心の制度・政策から、男女の就労を前提とした家族的責任との調和をめざす政策が展開されるようになった。

以上のような背景から創設されたオランダの就労と子育ての両立支援策は、1990年代以降、休業保障と保育サービス保障を軸に進められてきたが、それらの制度は今や、女性就労の促進をめざして、家族と労働市場と社会保障をつなぐ役割を果たすものとして政策的に重視されている。しかし、現実には、子育てと女性就労の両立について、大陸福祉国家の伝統が、保育所の利用意識などに少なからず影響を与えている点も見逃せない。

そこで本稿は、パートタイム雇用を前提としたオランダの育児休業制度の特徴を明らかにするとともに、最近の就労と子育ての両立支援策の改革動向について考察を加える。

以下ではまず、育児休業制度創設の背景について明らかにすることから始めよう。

1 就労と子育ての両立支援策の背景

(1) 女性の職場進出の遅れとその要因

オランダでは、戦後のベビーブームが比較的に長く続いたこともあり、出生率は、1960年代まで欧州諸国のなかでも相対的に高いレベルで推移していた〔Nimwegen van, Esveldt and Beets (2003), pp.206-207, 廣瀬 (2019), pp.490-491〕。OECDデータによれば、オランダの合計特殊出生率は1960年には3.12であったが、1960年代中期以降に低下傾向を見せはじめ、1970年代になると急激に低下し、1973年には1.9となった¹⁾。

図表1は、欧州6か国において、1960年から1990年代末までほぼ10年ごとの女性労働力率の変化を示したものである。1960年に、オランダにおける15歳から64歳までの女性の労働力率は26%にとど

まり、スウェーデン(51%)や、イギリスとドイツ(それぞれ49%)、またフランス(47%)と比較して極めて低い水準であったことがわかる。また、同年のオランダの既婚女性の労働力率は、わずか6%にすぎなかった〔Pfau-Effinger (1999) pp.80-81〕。

こうした女性の職場進出の遅れには、いくつかの要因が見出せる。まず、宗教・文化的要因として、キリスト教にもとづく家族観が、伝統的に「男は仕事、女は家庭」という性別分業をはっきりさせてきたことがある。カトリックとプロテスタントの教義はともに、家族の役割を生活の基盤に位置づけており、国が家族に対して援助を行うのは、家族のなかだけでは解決できない問題が生じた場合にかぎられた。「補完性原則」(the principle of subsidiarity)として知られるこの教義は、家族に対する国家の介入を抑える役割を果たすいっぽうで、保育所などの社会的サービスの整備を遅らせることにもなった。

この宗教にもとづく家族観は、19世紀末から1960年代にかけて存在していたオランダ特有の宗派イデオロギーによって分立した社会構造のなかで定着し、性別分業にもとづく女性の地位を暗黙の前提としていたことも特徴といえる²⁾。

また、制度的要因として、法的に女性の地位が確立されていなかったことが、女性就労を困難にした。例えば、1924年には、女性公務員に婚姻と同時に退職が義務づけられたが、それは特に女性教師の就労継続を困難にすることになった。また、1956年まで女性は法的に「無能力者」とされており、既婚女性の場合には夫の許可なしに就労することは不可能であった。このような女性の法的地位は、他方で女性みずからの就労意識の低下をまねいたことも想像できる。

¹⁾ OECD (2020), p.1. なお、2018年現在、オランダの合計特殊出生率は、1.59となっている。〔Centraal Beaufort van de Statistiek (2019b) p.1〕。

²⁾ このことを示す一例として、1965年当時の女性就労に関する市民の意識調査(有効回答数1503人)の結果をみると、回答者の8割以上が、学齢期の子どもをもつ母親の就労に対して「不賛成」としている。「賛成」という回答はわずか2%であった。しかし、「不賛成」を示す回答の比率は、その後の調査においてじょじょに低下して、1985年の調査結果(有効回答数1744人)では2割台(29%)となった。興味深いのは、その時点でも母親の就労に「賛成」とはっきり示す回答の比率は2割弱にとどまっており、過半数の人々が「反対はしない」と回答していることである。〔廣瀬 (1992) p.307〕。

図表1 欧州主要国における女性の労働力率の変化（15～64歳）（％）

年次	ベルギー	デンマーク	フランス	ドイツ	オランダ	スウェーデン	イギリス
1960	36	44	47	49	26	51	49
1971	40	59	49	49	30	61	51
1981	48	72	54	53	38	75	57
1990	52	78	57	56	53	81	65
1999	56	76	61	62	64	76	68

出典：Henkens, Grift and Siegers (2002), p.41 Table1より作成。

さらに、政治面では、戦後に政権の座についた宗派政党の政策方針が、一貫して女性の職場進出に消極的であったことや、政府が1970年代のオイルショック後の失業問題に対して、「労働供給制限策」をとったことも、女性の労働力率が高い北欧諸国との大きな違いである。つまり、早期退職制度の導入や「外国人」の帰国促進策などとならんで、女性を家庭にとどめることも失業対策の一環とされたことが、女性の社会進出を遅らせることにつながったとみられる³⁾。

(2) 女性就労の急速な高まりとその特徴

しかし、1980年代以降、オランダでは急速に女性の職場進出が進んだ。この背景には、1970年代からの社会構造の変容と、人々の意識の変化が見出せる。つまり、それまで定着してきた宗派別イデオロギーにもとづく社会構造が、世俗化の進行や民主化の波を受けて衰退したといっばうで、ベビーブーム世代を中心とした新たな価値観が、女性の高学歴化や経済的自立を促すとともに、事実婚や離婚、またひとり親など多様な家族形態を生み出すようになった。

加えて、EU法が、オランダの女性の社会的地位

の向上に影響を与えた点にも注目すべきである。特に、1970年代中期からEUが発出した男女平等処遇をめぐる一連の「指令」は、男女間の賃金水準の不平等の改善（平等賃金指令：75/117）や、女性の労働市場への参入の際と職業生活における性差別の撤廃（平等処遇指令：76/207）、また、女性の社会保障受給権の平等（社会保障指令：79/7）などの理念に沿って、オランダの国内法を整備するきっかけとなった。他方で、オランダの伝統的な家族観にもとづいて社会保障給付規定に組み込まれていた「男性稼ぎ手原則」は、間接的差別としてEU裁判所から変更が迫られるなど、EUの男女平等政策が、オランダの女性の社会進出を促す基盤の形成に影響を与えたといえよう。

その後、オランダ社会でもサービス経済化が進み、サービス産業部門でパートタイム雇用に対する需要が高まったことが、女性労働者の就労機会を増やすことにつながったとみられる⁴⁾。しかし、より現実的に女性たちを労働市場に駆り立てたのは、製造業の衰退と1980年代以降の賃金抑制策の影響であったという指摘もある⁵⁾。多くの女性たちが、生計の補助として働きはじめるようになったが、それが本格的に進んだのは、図表1からもう

³⁾ 1980年のキリスト教民主同盟・労働党の連合政権においても、当時の首相のファン・アクト（van Agt：キリスト教民主同盟）は、スウェーデンのような男女ともに有給職の権利をみとめるような社会民主主義の考え方に疑問を呈していた。〔Gustafsson (1994), pp.53-56〕。

⁴⁾ OECD (2019), pp.18-19また、オランダのパートタイム労働者のなかには、無期雇用でフルタイムの労働者よりも短時間の固定労働時間契約を結ぶ「短時間標準労働者」（労働時間に比例するものの、フルタイム労働者との均等待遇の権利を有する）と、有期雇用契約または弾力的労働時間契約を結ぶ、いわゆる不安定就労層に属する「フレキシブル労働者」が存在していることに注意すべきである。〔Brakel (2016) pp.4-5〕。

⁵⁾ 当時、所得が減少した男性ブルーカラー労働者に代わって、女性がパートタイム雇用を通じて労働市場に参加したことは、キリスト教民主主義の伝統を残した福祉国家における家族の唯一の選択肢であったといわれる〔Thelen (2014) pp.157-160〕。他方で、このようなオランダの女性の職場進出が、労働供給効果によって賃金抑制策をむしろ可能なものにするようになった、という指摘もある〔Delsen (2002) pp.47-49〕。

かがえるように、1990年代になってからである。

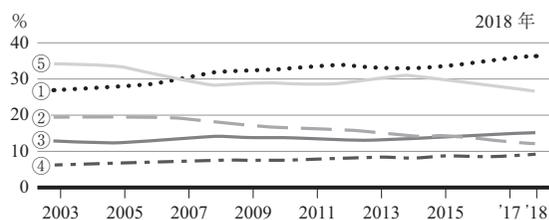
ただし、その時期でも、オランダの女性就労は、週当たりの労働時間が20時間未満の「短時間パートタイム」が比較的多かったことが特徴であった⁶⁾。政策的には女性就労が推進されていたものの、家族政策の分野において、保育サービスの整備が不十分であったことが、多くの女性をパートタイム就労に向かわせたといわれる。

(3) 近年の世帯の就労状況

EUが、2016年に加盟国28か国を対象に行った最近の労働力調査において、オランダの20歳から64歳までの人々の就業率は、男性が82.6%、女性が71.6%と発表されている。しかし、これをフルタイム換算にすると、男性は76.1%であるが、女性は48.9%に低下する。また、主たる仕事に従事する週当たりの平均労働時間は、男性が36.7時間であるのに対して、女性は26.0時間と、男性に比べて10時間以上少ない〔EU (2016), p.15〕。

最近のオランダ中央統計局の調査によると、2018年現在、同国内には「一人働き」または「共働き」のカップルが約330万組存在することが報告されている。図表2は、それらのカップルの働き方の組み合わせとその割合について、2003年から2018年までの推移を示したものである⁷⁾。

近年、最も比率が高いカップルの就労状況は、「フルタイム+長時間パート (20~35時間/週)」の組み合わせである。その比率は、2000年代後半からじょじょに高まり、最近では全世界帯の約4割を占めている。そのほか、「二人ともフルタイム」と「二人ともパートタイム」の世帯の比率も最近少しずつ高まる傾向にある。男女平等の働き方と



出典：Centraal Bureau voor de Statistiek (2019a), p.128より作成。

図表2 労働者カップルの就労状況 (一人働き/共働き) の推移 (15~74歳)

【線の番号の説明】

- ①：フルタイム+長時間パートタイム (20~35時間/週)
- ②：フルタイム+短時間パートタイム (20時間未満/週)
- ③：二人ともフルタイム
- ④：二人ともパートタイム
- ⑤：被用者+無業者

して紹介されるオランダの「二人ともパートタイム」のカップルの割合は、現実にはそれほど多くはなく、全体の1割程度にとどまっている。

他方で、15年前と比べると、「フルタイム+短時間パート (20時間未満/週)」の世帯と、「一人働き」である「被用者+無業者」の世帯の比率がじょじょに低下している。

こうしてみると、子育て中のオランダの女性にとって、主たる生計維持者であるフルタイムのパートナーを補助するパートタイム就労が、仕事と家庭生活を両立させるための働き方として定着しているようすがうかがえる。しかし、そこには、課題もまた残されている。

つまり、一部の専門職や技術職を除いて、パートタイム労働者には、フルタイム労働者との間で賃金格差が発生しやすいことや、キャリア形成が不十分なため、昇進・昇格などの機会が遅くなり

⁶⁾ OECD (2019), pp.18-19. また、オランダでは、フルタイム職に従事できないためにパートタイム職に従事する、いわゆる「非自発的」なパートタイム労働者の比率は、周辺諸国に比べて相対的に低く示されている。しかし近年、政府は、短時間のパートタイム就労はオランダの労働市場の弱点であるという見解を示して、パートタイム労働者に対して労働時間を増やすように奨励している。〔Bosch, van der Klaauw and van Ours (2009), p.2〕。

⁷⁾ Centraal Beureau voor de Statistiek (2019b) p.128図より。なお、同統計局による別の調査では、オランダの25歳から49歳のカップルで未成年の子どもを養育している約123万世帯の就労状況 (2015年現在) のうち、最も比率が高いのは「男性フルタイム+女性パートタイム (時間の区分なし)」の組み合わせ (58%) の世帯であった。次いで「男性被用者+女性無業」世帯が約2割 (18%) を占めていたが、「二人ともフルタイム」の世帯は10%であり、「二人ともパートタイム」の世帯はさらに少なく8%にとどまった。「その他+二人とも無業」の世帯も8%であった。〔Sociaal en Cultureel Planbureau (2016), p.91表5.1より〕。

がちである。それは、高齢期になってから産業協約年金など、被用者用の年金受給が不利になるという問題にもつながる。OECDのデータにおいても、加盟国のなかで、オランダでは男女間の年金格差が大きいことが明らかにされている〔OECD (2019b), p.4〕。

以上のような背景をふまえて、次に、オランダの出産・育児休業制度の特徴について紹介しよう。

2 オランダの出産・育児休業制度の特徴

(1) 出産休暇制度（法：Zwangerschaps- en bevallingsverlof）

時代を遡れば、オランダでは、出産を予定する労働者に対して、すでに19世紀末の労働法が休業保障を規定していたが、制度として確立したのは、1930年に施行された傷病給付法（Ziektewet）である。同法は、出産休暇を一般の傷病と同様に位置づけることからはじめ、対象を拡大するなど段階的な改正を経て、産前・産後の6週間ずつの休業と所得を保障してきた〔Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1982), pp.31-34〕。

1990年には、それまでの産前・産後に分かれていた休業期間は、産前・産後をあわせて16週間取得できるように改正され、取得期間のバランスもより柔軟となった（ただし、産前4週間と産後6週間は休暇の取得が義務づけられる）。

2001年には、就労と家族的責任の両立支援策を目的として、各種の休業規定を集めた「就労とケア法」（Wet arbeid en zorg）が制定されたことにより、出産休暇制度も同法に規定されることになった。被用者の出産手当は、失業保険基金から従前賃金の100%が支給される（ただし上限額あり）。出産休暇も、より柔軟に利用できる方向に改正されているほか、2015年には、新生児の入院日数が長引いた場合に、出産休暇も10週間延ばせるよう

に緩和されている。

同法にはまた、「父親のための出産休暇（以下では父親休暇と略す）」（Geboorteverlof）も規定され、出産後4週間以内に2日間、賃金が100%保障される制度が導入された。最近では、その「父親休暇」が、育児休業の一環ともいえるほど、急速に拡大している。2015年には、休業日数に、3日間の無給休暇が追加された。その後、2019年には、「追加的父親休暇制度」（法：Wet invoering extra geboorteverlof: WIEG）が導入されて、1週間の労働時間に匹敵する休業期間が取得できるようになり、賃金も100%保障されるようになった。

そして、2020年7月より「追加的父親休暇」はさらに延長され、最初の1週間の休暇の後で、出産から半年以内に、5週間の追加的な休暇が取得できるようになる。その休業期間中には、賃金の70%が保障される予定となっている〔OECD (2019a), p.43〕。

就労とケア法には、そのほかにも後述する育児休業（Ouderschapsverlof）や、子どもの急病など家族生活における緊急時の休暇（Calamiteitenverlof）、養子縁組や里親による養育を開始する際の休暇（Adoptieverlof）、短期介護休業（Kortdurend zorgverlof）・長期介護休業（Langdurig zorgverlof）が規定されている⁸⁾。

また、自営業者の女性の出産については、2008年より自営と出産に関する規定（Regeling zelfstandige en zwinger: ZEZ）が導入され、出産の前年に1225時間以上就労していた自営業の女性が出産する場合には、最低賃金額の100%が支給される。

(2) 育児休業制度（法：Wet Ouderschapsverlof）

1991年に施行されたオランダの育児休業法は、過去1年間以上、同一の雇用主の下で週当たり20時間以上就労している男女労働者を対象にして、子どもが4歳になるまで最長で半年間の「パート

⁸⁾ また、就労とケア法の下に、休業期間中の所得保障とするために、2006年より「ライフコース制度」（Levensloopregeling）が導入された。同制度は、社会保障給付を個人貯蓄制度に置き換えたものともいえるが、給与の一定割合（12%まで）を非課税扱いで貯蓄しておき、無給の休業期間にそれを引き出して利用するしくみである。早期退職や育児休業期間中の所得を補うことが想定された。しかし、新制度への再編が検討されながら、財政難を理由に同制度は、2012年に廃止が決まった〔Plantenga and Remedy (2011) pp.186-187, 廣瀬 (2008) pp.37-39〕。

タイム休業」をみとめるものであった。ただし、休業期間中の所得保障は法定化されておらず、労使間の団体協約によって決められる。公務員の場合には、従前所得の75%が支給されることになった。

当初、育児休業制度の導入にあたって検討されたのは、子育て面よりも女性の就労をいかに促進するかという点であった。政府は、パートタイム雇用を増やし、育児休業制度を導入することにより、周辺諸国に比べて低い水準にとどまっていたオランダの女性の労働力率の向上をめざした。同時に、育児休業を取得した労働者が、休業期間中であっても一定時間、職務に従事することで、労働市場から切り離されないことが望ましいという考え方から、育児休業は、「パートタイム休業」として導入された。

つまり、オランダでは、育児休業制度のメリットとして、子育てに労力がかかる時期に、退職せずに労働時間を短縮して職務が継続できることや、休業保障制度によって、父親と母親の間で有給・無給の活動を平等に負担できるようになる点が強調された。

特に、休業保障の権利は「家族の権利」とせず、「個人の権利」であることが明確にされたが、その理由は、育児休業の取得が女性労働者に偏らないようにすることと、事業主への申請時の手続きを簡便にするためであった〔Plantenga and Remedy (2011) pp.179-180〕。

しかし、懸案事項となった育児休業期間中の所

得保障については、それが子育ての社会的責任を明確にするという点では政府も同意したものの、当時の社会状況からみて給付金が税負担を圧迫するという問題や、子育ての責任は両親が負うのが当然という見方が残されていたこともあり、休業期間中の給付の有無については、労使間の団体協約に委ねられることになった⁹⁾。

その結果、多くの民間労働者にとって、無給の育児休業となったため、その利用が期待されたのは、もっぱらパートタイムで生計の補助的な働き方をしている女性労働者であった。しかし当時は、それらの人々は、労働時間が申請条件となる週当たり20時間に満たない短時間雇用に従事する場合も少なくなかったことから、実態面では、同制度の対象になる労働者の数が限られていたといわれる。

EU育児休業指令が1996年に採択された後、1997年にオランダにおいて改正育児休業法が施行された。2009年改正では、子どもが8歳になるまで26週間の休業をより柔軟な方法で取得できるようになった（全日休業の場合は、13週間となる）。また、重大な業務の支障にならない範囲で、両親が休暇を同時に取得することも可能になった¹⁰⁾。

3 育児休業制度の現状

図表3は、オランダの中央統計局が、0歳から8歳未満の子どものいる被用者（20～64歳）の育児休業取得率の推移（2005～2015年まで）を男女別に示したものである。2005年からみると、取得率は

⁹⁾ オランダの育児休業制度の創設に当たって、政策決定に影響を与える機関からもさまざまな提案が行われた。例えば、男女均等待遇審議会は、政府が、一般市民の有給・無給の子育てや介護に携われるような解放的な社会を構築するために努力すべきであり、①労働時間を短縮して子育てに十分な時間をかけられるようにすることや、②適切な保育サービスを整備すること、③休業期間の最初の1年間に従前賃金の50%の水準の所得保障を行うこと、④女性のみには偏らないように休業保障は個人権利とすることなどを提案した。他方、政労使の三者により構成された政府の諮問機関である社会経済審議会（SER）からは、子育てはあくまで両親の責任において行うものであり、個人の選択による結果を、事業主や社会全体に転嫁すべきでないという見解が示された。しかし、同審議会の一翼を担う労働者代表からは、雇用の権利を実現するために育児休業が必要であるという主張もみられ、育児休業制度の導入がオランダ社会の伝統と改革の間で大きな論議を呼び起こしたことが想像される。〔Plantenga and Remery (2011), pp.178-180〕。

¹⁰⁾ また、2000年には、「労働時間調整法」（Wet Aanpassing Arbeidduur）が施行され、10人以上規模の事業所の従業員に労働時間を短縮もしくは拡大できる権利を与えた。同法は、2015年に「柔軟な就労のための法」（Wet Flexibel Werken）に改正され、2016年より施行された。新法の目的は、就労と家族生活の調和をはかることであり、それまでの労働時間の増減に加えて、従業員に労働の場所と時間を調整する権利も与えている。

年次	女性	男性	(%)
2005	13	6	
2007	12	6	
2009	12	7	
2011	15	9	
2013	20	9	
2015	22	11	

出典：Sociaal en Cultureel Planbureau (2016), p.99 表5.4より作成。

図表3 オランダにおける育児休業取得率の推移
(男女別：2015年)

男女ともに横ばいからじょじょに上昇している¹¹⁾。

2015年現在、母親の取得率(22%)は父親(11%)の2倍となっているが、全体の取得率は低い水準である。取得期間の平均は父親が19か月で、母親の14か月よりも長い。これは、育児休業をパートタイム休業にして取得することで、休業期間が長くなるためである。また、週当たりの育児休業の平均時間は、母親が9時間、父親が8時間であり、母親のほうがやや長くなっている。

育児休業の取得率は、男性に比べてたんに女性の比率が高いというだけでなく、属性による特徴もみられる。デン・デュルク(den Dulk)とイエルクス(Yerkes)は、オランダの育児休業の取得状況について、次のように述べる〔Dulk den and Yerkes (2019), p.354〕。

まず、雇用形態別にみると、無期雇用契約を結んでいる労働者のほうが、有期雇用や弾力的労働時間契約を結んでいる「フレキシブル労働者」よりも取得率が高い。また、休業取得の意思は、働く母親の教育水準にも関係しており、正式に教育

を受けた人々で所得の高い人々のほうが、そうでない人々よりも就労を継続する意思を示して、育児休業を取得する比率が高いことが明らかにされている。さらに、生粋のオランダ人と西欧系移民のほうが、非西欧系移民に比べて育児休業の取得割合が大きいという特徴もある。

また、育児休業制度への関心も、労働時間や組織の規模などにより違いがみられるほか、産業部門の間でも異なっている。例えば、政府機関や教育機関では、育児休業を交渉の俎上に載せて、育児休業の所得保障を充実する方向で団体協約を締結しているが、ほかの部門のなかには、休業日数を減らすなど、逆に法定最低ラインを下回る団体協約を締結する場合もある¹²⁾。

以上のような特徴については、プランテンハ(Plantenga)とレメリー(Remery)も同様に、育児休業に所得保障がないことが取得率を低くとどめている点や、労働者の教育歴の差によって、育児休業の利用意識が異なることなどを指摘する。

また、育児休業を利用していない労働者があげ「制度を利用しない理由」は、ジェンダーに関する問題というよりは、昇進・昇格への影響や、みずからの職務の性質、同僚の職務への負担、企業の風土・文化など、職場環境の問題に集中していることが明らかにされている〔Plantenga and Remery (2011) p.185〕。

他方で、オランダに特徴的であるパートタイムを基盤とした育児休業は、保育サービスもパートタイムで利用することになり、保育所利用に偏らずに両者を組み合わせられるメリットがあることも指摘されている¹³⁾。

¹¹⁾ オランダ中央統計局(CBS)と社会文化研究所(SCP)は、最近、労働統計の定義をILOの統計基準に合わせるように変更したことなどから、旧統計データとの比較が不可能になったことに注意を促している。〔Sociaal en Cultureel Panbureau (2016), p.99〕。

¹²⁾ Dulk, Laura, den and Mara A. Yerkes (2019), pp.7-10。また、デン・デュルクとイエルクスは、2017年に実施された規模の大きい100の団体協約を対象とした調査結果について、16件の団体協約が、育児休業に賃金の25~75%の所得保障を行っていることを明らかにした。また、2件の団体協約が、育児休業の対象となる子どもの年齢を12歳または13歳まで引き上げており、そのほかにも2件が、育児休業期間を延長していること明らかにした。こうした団体協約による法的措置の上乗せは、主に政府機関と医療機関の協約にみられた。〔Dulk, Laura, den and Mara A. Yerkes (2019), p.350〕。

¹³⁾ この背景には、保育所数の不足だけでなく、長い間、「子育ては母親が行うもの」と考えられてきたオランダ社会の伝統がある。それが、母親に子どもを連日または長時間、保育所に預けることを躊躇させるといわれる。〔廣瀬(2008) pp.38-39〕。

4 最近の政策動向

(1) EU「ワーク・ライフ・バランス」指令

オランダの就労と家族的責任の両立支援策は、現在、新たな局面を迎えている。2019年8月に発効されたEUの「ワーク・ライフ・バランス」指令(Directive2019/1588)は、「欧州社会権の柱」に沿って、ジェンダーによる雇用格差の是正と、個人の生活の質の向上をめざす取り組みを加盟国に促している¹⁴⁾。

具体的には、働きながら子育てや介護を行う労働者の休業保障や、より柔軟な働き方への権利が、①父親休暇、②育児休業、③介護休業、④柔軟な勤務形態の4つの軸に沿って位置づけられている。

その概要は、まず、①父親休暇については、出産後に、最低10日間の父親休暇が取得できるようなくみを構築することが加盟国に義務づけられ、休業期間中には傷病手当と同等の給付が行われる。また、②育児休業については、子どもが8歳になるまでの間に、両親それぞれに最低4か月ずつの育児休業の権利をみとめて、そのうち2か月間を譲渡不可とする。この譲渡できない2か月間について、各加盟国が定める水準の所得保障を行うことが義務づけられる。また、休業は全日でもパートでも柔軟な形態での取得を可能とする。

③介護休業については、全労働者に1年間に5日間、介護のための休暇取得の権利を与える。そして、④柔軟な働き方については、8歳までの子どもを養育する親と、すべての介護者に対して、労働時間の短縮と、柔軟な労働時間と、働く場所を柔軟にすることを申請する権利を与える。

各加盟国は、EU指令が発効されてから3年以内に、指令に沿って国内法を整備することになるが、同指令については2022年8月2日までとなっている〔濱野(2019) pp.1-2, EU MAG(2019), pp.4-5, 日本労働政策研究・研修機構(2019) pp.2-3〕。

同指令は、仕事と家族的責任の両立を支援・促進するために、子育て・介護を労働者が担えるよ

うな柔軟な働き方を進めることと、特に父親への子育てに参加への期待が込められている。つまり、労働時間や働く場所などを柔軟にして、子育てや家族に対する介護などを男女労働者が平等に行えるようにすることをめざしている。

(2) 同指令に対する各界からの反応

欧州委員会は、同指令を「社会的ヨーロッパ」に向かう大きな一歩であると表明した。それに対し各界から次のような反応がみられた〔EurWORK(2019) pp.3-4〕。

まず、欧州労働組合連合会(ETUC)は、採択までに時間はかかったが、「欧州社会権の柱」を最初に法制化した同指令が、EU市民に対してソーシャルヨーロッパの存在を示し、軌道に戻すための明るい兆しになったと評価している。同連合会は、指令の内容についても、育児休業制度と介護休業制度に所得保障をつけることと、父親休暇を拡充して、女性が職場で十分な役割を果たせるようになることに賛同した〔ETUC(2019), pp.1-2〕。

他方、欧州経営者連盟は、当初、同指令の採択時には反応を示さず、後に同指令について、「時代遅れで一方的な『調和』のとらえ方であり、今日の職場の実態に合っていない」という批判的なコメントを加えた。

また、民間非営利団体ネットワークである「欧州コファス家族団体」(COFACE)は、同指令を「正しい方向への第一歩」と評価した。しかし、そのいっぽうで、育児休業と介護休業の所得保障の水準の決定が各加盟国に委ねられており、全体としての調和に欠ける点を問題としている。そのほか、勤続年数など、休暇取得の要件によって、労働者の権利が制限される点についても批判を加えている。

同指令のオランダ国内法への影響については、すでに国内法が、父親休暇と柔軟な働き方について、EU指令の基準を上回る法を整備しているため、オランダの課題は、これまで無給であった育

¹⁴⁾ 本指令は、長い間、改正案が検討されながら、実現にいたらなかった1992年の母性保護指令(92/85/EEC)と、2010年に発効されたEU育児休業指令(2010/18/EU)を置き換えた総合的な指令としての位置づけとなっている。〔濱野(2019) p.1, EU MAG(2019), pp.2-3, 日本労働政策研究・研修機構(2019) pp.2-3〕。

児休業制度に所得保障を導入するための法改正に取り組むことである。

この点について、これまで所得保障がないことで、育児休業の申請をためらう労働者も少なからず存在したが、所得保障を設けることにより、女性だけでなく男性の取得率も高めていくことが期待できるという肯定的な意見もみられた〔Burri (2020), p.160〕。

また、育児休業制度に所得保障を導入することは、低所得の労働者にとって両立支援策の選択肢を増やすことになる点を評価するコメントもみられた。しかし、「時間と場所を柔軟にする働き方」は、現実的には一部のかなり熟練を要する専門職にのみ可能であるため、実践するのは容易ではないという見方も示されている〔Dulk den and Yarkes (2016) pp.189-190〕。

おわりに

以上、オランダにおける就労と子育ての両立支援策について、出産・育児休業制度を中心に、その特徴と課題について考察した。

欧州諸国のなかで遅れて始まったオランダの女性の職場進出は、1980年代後半以降にパートタイム就労を基盤として急速に高まり、21世紀にはEU加盟国のなかでも女性の労働力率が高い国として注目を集めるようになった。

制度面では、休業保障制度の整備や、フルタイム就労とパートタイム就労の均等処遇などについて改革が進められたいっぽうで、長年固定化されてきた性別分業により、人々の間に「子育ては女性の役割」という意識が根強く残されてきたという歴史的な経緯もある。

しかし、最近のオランダの就労と子育ての両立支援策の改革動向をみると、出産・育児に関する休業保障と柔軟な働き方への条件整備が中心にすえられているが、特に父親を対象とした子育てのための休業保障が急速に拡大しつつある。

他方で、オランダでも有期雇用や派遣、さらにフリーランサーなど、比較的若い世代の間で不安定就労層に属する人々が増加しており、ひとり親

世帯も増加傾向にあることも見逃せない。こうした家族形態の変化や働き方の多様化は、安定的に休業保障を取得することを困難にする。カップルの間で有償・無償の活動を平等に行いながら子育てができるのは、まず生活が安定していることが前提であり、父親休暇制度のみを拡充して、それがそのまま男女平等につながるかどうかは疑問である。

ワーク・ライフ・バランス政策を実現していくためには、カップルの間での平等にとどまらず、公的機関が休業保障をどのように支えるのかという点をまず明確しておくことが必要であろう。

追記：

オランダ政府は、EU「ワーク・ライフ・バランス」指令を受けて、2022年8月より施行される所得保障を組み入れた改正育児休業制度の概要について、本年4月末に発表したところである。

新制度では、既存の26週間の育児休業期間のうち、対象となる子どもが1歳になるまでの間の9週間に、両親それぞれに対して、1日あたり最大で賃金の50%（上限額あり）が給付として支給される。その後の17週間は、子どもが8歳になるまで無給で育児休業が取得できる。給付の運営は、被用者保険運営機関（UWV）が担当する。

政府は、育児休業に給付を導入することで、カップルが子育てを平等に行えるようになることをめざしている。

参考資料：Rijksoverheid (2020), *Ouderschapsverlof wordt deels betaald*, <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/04/29/ouderschapsverlof-wordt-deels-betaald>

参考文献

- Akgunduz, Yusuf Emre, and Janneke Plantenga (2011), *Labour Market Effects of Parental Leave: A European Perspective*, Discussion Paper Series nr.11-09, Tjalling C. Koopmans Research Institute, Universiteit Utrecht.
- Bosch, Nicole, Bas van der Klaauw and Jan van Ours (2009), *Female part-time work in the Netherlands*, VOX.
- Brakel, Marion, van den and Lian Kösters (2016), *Inkomenspositie van flexworkers*, CBS.
- Burri, Susanne (2020), "Care and the Workplace: The

- Dutch Approach to Part-time Work, Flexible Working Arrangements and Leave”, in Loraine Gelsthorpe, Perveez Mody and Brian Sloan (eds.), *Space of Care*, HART.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2019a), *Trends in the Netherlands 2019*, CBS.
- (2019b), *Population, households and population dynamics; from 1899*, CBS.
- Delsen, Lei (2002), *Exit Polder Model?* PLAEGGER.
- Dulk, Laura den, Mara A. Yerkes (2016), “Work-Family Balance of Families with Small Children: How to Achieve Gender Equality in Parenting”, in *Japanese Journal of Family Sociology*, 28 (2), Japan Society of Family Sociology.
- Gustafsson, Siv (1994), “Childcare and Types of Welfare States”, in Diane Sainsbury (ed.), *Gendering Welfare States*, SAGE.
- Henkens, Kène, Yolanda Grift and Jacques Siegers (2002), “Changes in Female Labour Supply in the Netherlands 1989-1998: The Case of Married and Cohabiting Women”, in *European Journal of Population*, 18, Kluwer Academic Publishers.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1982), *Social Security in The Netherlands*, SZW.
- Nimwegen, Nico, van, Ingrid Esveldt and Gijs Beets (2003), “Population Trends and Family Policies in the Netherlands”, in *Journal of Population and Social Security: Supplement to Volume 1*, N.I.D.I. Den Haag.
- OECD (2019a), *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, OECD.
- Pfau-Effinger, Birgit (1999), “Welfare Regimes and the Gender Division of Labour”, in Jen Christiansen, Pertti Koistinen, and Anne Kovalainen, *Working Europe: Reshaping European Employment Systems*, Routledge.
- Plantenga, Janneke, and Chantal Remery (2011), “The Netherlands, bridging labour and care”, in Sheila B. Kamerman and Peter Moss (eds.), *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market*, Policy Press, UK.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2016), *Emancipatie Monitor 2016*, SCP.
- Thelen, Kathleen (2014), *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, Cambridge University Press.
- 濱野 恵 (2019), 「EUワークライフバランスに関する指令案」, 『外国の立法』 No.280-1 国立国会図書館。
- 廣瀬真理子 (1992) 「オランダの男女平等政策と社会保障」, 佐藤進編 『国際化時代の福祉課題と展望』, 一粒社。
- (2008), 「オランダの女性就労の高まりと『ワーク・ライフ・バランス』政策」, 『世界の労働』 第58巻第6号日本ILO協会。
- (2019), 「オランダの高齢者福祉のゆくえ」, 松村祥子・田中耕太郎・大森正博編 『新世界の社会福祉2：フランス/ドイツ/オランダ』, 旬報社。
- ホームページ
- Dulk, Laura, den (2018), “Netherlands country note”, in Sonja Blum, Alison Koslowski, Alexandra Macht, and Peter Moss (eds.), *14th International Review of Leave Policies and Research*, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- Dulk, Laura, den and Mara A. Yerkes (2019), “Netherlands country note”, in Alison Koslowski, Sonja Blum, Iwana Dobrotić, Alexandra Macht, and Peter Moss (eds.), *15th International Review of Leave Policies and Research*, <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>
- ETUC (2019), News ETUC: Implementation of the Work-Life Balance Directive, <https://europeanmovement.eu/news/etuc-implementation-of-the-work-life-balance-directive/>
- EU (2016), *European Semester Thematic Fact Women in the Labour Market*, European Commission. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester-thematic-factsheet_labour-force-participation-women_en_0.pdf
- EurWORK (2019), *Work-life balance directive*, Eurofound EU <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/work-life-balance-directive>
- OECD (2019b), *The gender gap in pension in the EU*, EU [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/631033/IPOL_BRI\(2019\)631033_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/631033/IPOL_BRI(2019)631033_EN.pdf)
- OECD (2020), *Fertility Rates*, <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>
- EU MAG (2019), 『EUのワークライフバランス指令とは?』, 駐日欧州連合代表部 <http://eumag.jp/questions/f1219/>
- 日本労働政策研究・研修機構 (2019), 「国別労働トピック：透明で予見可能な労働条件指令，ワークライフバランス指令が成立」『海外労働情報』日本労働政策研究・研修機構 https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/12/eu_01.html

The parental leave scheme developed on the premise of women's part-time employment: The case of the Netherlands

HIROSE Mariko*

Abstract

In terms of the typology of welfare states, the Netherlands is situated in the middle with a mix of characteristics from welfare states in Northern Europe and the rest of the European continent. However, if we narrow it down to the role of women and family-centred issues such as parenting, we find that the Netherlands would be classified as a continental welfare state with a Christian democratic tradition. This is evident, for example, in its persistent familialism, and the principle of subsidiarity derived from the Christian doctrine, which has resulted in a passive level of state intervention in families.

Despite the relatively late start, Dutch women's participation in the labour market has progressed rapidly since the late 1980s, mainly due to part-time employment. Along with this, welfare policies targeted at families have shifted from mainly cash benefits-such as child benefits-that support the "male-breadwinner principle", to schemes that aims to reconcile family responsibilities for dual-income families. Recently, the parental leave for men had been rapidly extended there.

These policies are now institutionalised with the aim of further promoting female employment by coordinating the family, labour market, and social security. However, there remains some contradictions and dilemmas between the "traditional" and "reformed" definitions of female employment.

This article examines the characteristics of the parental leave scheme in the Netherlands, which is premised on women's part-time employment. In addition, we will consider the spate of institutional reforms influenced by the European Union Directive on Work-Life Balance, such as the provision of income security benefits for those on parental leave.

Keywords : the Netherlands, Welfare State, Part-time Employment, Parental Leave Scheme, Reform Trend

* Visiting professor, The Open University of Japan