

第3章 オランダ

拓殖大学国際開発学部教授 長坂寿久

はじめに

オランダは 70 年代の「オランダ病」といわれるに至る厳しい経済後退の後、政労使が経済再生に真剣に取り組み、1982 年に三者間での政策合意、ワッセナー協定を締結した。雇用確保を最優先するため自主的な賃金抑制に合意し、その代わりに公共支出の抑制、減税の実施、労働時間の削減（時短）などを含む総合的な「政策合意」である。

ワッセナー合意（協定）は政労使三者の合意によるものであるが、形式的には政府の仲介による、使用者側と労働組合側との協定となっている。労働組合側代表が、オランダ最大の労働組合連合 FNV のウィム・コック委員長、使用者側代表がオランダ経団連（VNO）のクリス・ファン・フェーン会長、それに政府代表としてルバース首相の三者であった。ワッセナー（ハーグ郊外）はファン・フェーン会長の自宅があり、そこで会談が行われたのである。そして、コック委員長は現在（94 年以降）、オランダの首相となっている。

この合意をベースに、80、90 年代に「社会保障改革」と「雇用の柔軟性」の達成を中心とするさまざまな構造改革が行われてきた。そして、オランダはその構造改革に成功し、90 年代には失業率が大きく低下し、経済成長も欧州内で最も活力あるものとなった。80 年前後には、他の国から「オランダはもはや自分の国を統治することができなくなった」と言われたが、90 年代後半には、「オランダに学べ」と言われる国となった。

そして、この「オランダの奇跡」をもたらしたオランダの政策を、メディアは干拓の国オランダから「ポルダー・モデル」と呼ぶようになった。

1. 経済発展史

(1) 「オランダ病」の時代

「オランダ病」という言葉は、経済学用語として国際的に定着している。60 年代に北海海底に天然ガスが発見され、それが 70 年代の石油輸出ブームの中で、オランダに起こっ

た一次産品ブームにおける逆効果、とくに製造業に与えた否定的効果について説明した言葉である。

天然資源の輸出ブームで外貨収入が急増し（つまりウインドフォール・プロフィット＝不労所得）実質為替レートの上昇をもたらし、それが他の輸出部門を害するようになり、製造業であれ、農業であれ、他の輸出産業の育成につながらない現象をいう言葉として、オランダを代表国として、その国名が使われることになった。これに「オイル・シンドローム」という言葉を使った人もいる。

戦後、最長・最強の一次産品ブームが起こったのが 1970 年代だった。オランダの北海での天然ガスの発見と産出による、天然ガス・ブームもこの時に重なった。天然ガスの突然の輸出ブームは、多大な外貨収入をもたらし、資源輸出の増加と資源輸入の削減により、実質為替レートを過剰に上昇させ（通貨の過大評価）その結果、他の貿易財部門（とくに製造業）の海外との競争力を阻害することになった。

投資は天然ガスなどエネルギー部門に集中的に行われ、しかも天然資源の開発にはかなりの投資が必要であった。そのため資本と労働を、製造業をふくめ貿易財の生産性ある投資から剥がして、そこへ投資することになり、非ブーム部門の国内投資と生産を低下させた。ブーム部門に資本と労働などの資源を過剰に割り当てる傾向となり（資源のミスアロケーション）かえって過剰生産をもたらし、同時に経済の他の部門を犠牲にすることになった。

また、ブームによる財政収入の増加により、政府支出は過剰支出となり、社会福祉制度も次々と拡充された。その結果、60 年代から 70 年代にかけて、オランダはヨーロッパの中でも、社会保障制度がもっとも充実し、広く普及した、豊かな国となった。そのため、その後一次産品価格が下落し、財政収入が縮小しても、財政支出は高い水準のまま止まり続けた。とくに社会保障制度の急速な拡充によって、それを維持するため、ブームが去ると増税が必要となった。

さらにブームの中で、石油産業は他の産業より高い賃金を支払うことができ、そのため非石油の伝統産業は労働力を確保するため、賃金を上昇せざるを得なかった。そのため石油ブームの収束とともに、製造業の国際競争力は失われており、輸出力は低下し続け、失業者が増え、景気はブームの後のバストとなって、オランダ経済は大不況へと陥っていった。「オランダ病」は以上のように、天然資源と経済成長との関係において、天然資源価格の高騰（オランダの場合は天然ガス）によって、ウインドフォール・プロフィット（不労

所得)を得た国が、その経済政策運営を誤ったこと(ミスマネジメント)によりもたらされる経済危機に対し与えられた言葉として、以後国際的に定着することになった。

(2) 経済の再生

80代初め頃までのオランダは、政府財政は管理不能、税負担は急増、労働コストの高騰、失業増大、労働組合運動の激化という、まさに再起不能のような状況にあった。失業率は82年には9%、83年には11.7%にもなった。ドイツの経済学者は、オランダは自分の社会経済問題を解決できない国に陥ったと揶揄し、オランダには未来がないかのように言われた。まさにオランダ経済は、深刻な病気の真っ只中であつた。

しかし、オランダは、その後15年をかけて、その病気を見事に克服したのである。経済成長率は、1991~95年には、EU(欧州連合)15カ国の1.5%に対し、オランダは2.1%、96~2000年にはEU2.4%に対し、オランダは3.1%となった。失業率は、EU全体では91~95は10.0%と、80年代に比べ大きく悪化したのに対し、オランダは6.4%へと80年代に比べ大きく低下した。96~2000年にはEUの10.1%に対し、オランダは4.5%へと低下している。そして、2000年の失業率は2%台となり、もはや「完全雇用率」に近く、労働力の逼迫状況が起きている。

2. 経済危機と経済再生への取組み

(1) 「ワッセナーの合意」

1982年の「ワッセナー合意」の核心は、次のようなものであつた。労働組合は賃金抑制に協力する。企業は雇用確保に努力し、かつ労働時間の短縮(時短)を行う。政府は財政支出の抑制に努め、減税を行う。また、社会保障改革、雇用改革にも取り組んでゆく。これによってオランダ産業の競争力を強め、企業投資を活発化させ、雇用増を図る、という、トータルなパッケージ政策であつた。

この合意の特色は、大量失業に対する戦いには「企業がより高い収益性を達成することにより、より高いレベルの投資が可能となり、それによってより多くの雇用創出を生み出す」という認識にあつた。

その後「オランダの奇跡」といわれ、メディアから「ポルダー・モデル」と呼ばれるに至るこのオランダの改革は、当初から青写真やマスタープランがあったわけではない。政労使三者の合意を通じてその都度実施されてきたことが大きな特色で、試行錯誤や偶然や、政治・経済土壌の変化などによって、たまたま成功してきたという面も否定できない。しかし、オランダ経済の深刻さへの共通認識をベースとし、そのためには自分の側の犠牲も必要という合意から出発したのである。

(2) 賃金抑制策と減税

この合意は、78項目にのぼるガイドラインからなっていた。主なものは次のとおりである。まず最初に、政府の財政赤字や税負担率を削減するための、財政支出の抑制が図られた。財政支出の削減によって、減税や財政赤字の削減が可能となり、政府は所得減税を実行していった。

二番目の努力は、賃金コストの調整を図るための賃金上昇の抑制である。インフレ率に賃金を調整していくシステム（インデクセーション制）が廃止され、賃金交渉が労使の代表機関によって行われる統一労働協約（CAO）方式が強化されることによって、全国的に労組による過激な要求が抑制されていった。

労働組合にとっては、賃金抑制を組合員に納得させるには、雇用確保優先という点のみならず、実質賃金の維持、あるいは購買力の維持という点を強調する必要があった。そこで実質賃金や購買力の低下が起きると、政府は減税や社会保障負担の軽減措置などを行うというきめ細かい対応によってそれが可能となった。

以後、オランダの実質賃金は一次的に低下したことはあったが、低下し続けることはなかったし（図表3-1）購買力は85年以降、大きくはないが上昇し続けてきた。ともあれ、この合意後、5～6年にわたって、賃金上昇率が低下し、抑制された。また、最低賃金制度も約10年にわたり凍結された。

三つめの努力は、労働時間の短縮（時短）であった。企業は三者合意に基づき、労組との交渉を通じて、労働時間の5%削減、つまり週労働時間を40時間から38時間へと短縮していった。四つめは社会保障制度の改革である。老後に支給される社会保障の最大受給額を、それまでは最終賃金の80%だったが、これを70%に引き下げるなどの措置をとった。さらに、早期退職制度の導入など多岐にわたる。

(3) 92年「再合意」

82年合意に基づく労働コストの抑制が、次第に効果を現し企業の競争力が強化され、オランダ経済に回復の兆しがみえ始めた。そこで、92年に政労使三者は、今後も合意システムを維持することを確認する「再合意」を締結した。これは「ニュー・コース（新しい進路）」と呼ばれ、さらなる改革を目指すものであった。

94年の総選挙で、長年続いたキリスト教民主同盟（CDA）を中心とする連立政権から、労働党のコック党首を首班とする左右三党の新連立政権が誕生したが、構造調整策は継続された。いうまでもなく、コック首相こそ、82年のワッセナー合意の張本人の一人であった。

「再合意」に基づき、政府は引き続き政府支出の抑制を第一の政策とした。94年には、当初の予算案以上の歳出をしないよう規制するトレンドベース・アプローチを導入し、財政収支均衡を確保していった。これはインフレ率を考慮した実質純歳出（歳出総額から税外収入を控除した上で物価上昇率を差引き実質化）に上限設定を行い、経済見通しについても低めに設定し、歳出は当初予算案で設定した上限を上回ることにはできないようにした。しかも、予算案に対して実績が黒字（歳入が予算案を上回った場合）となった場合は、減税や財政赤字削減に充当することとした。

(4) 社会保障改革と規制緩和への取組

社会保障改革とは、オランダにおいては、労働コストの引下げ、つまり企業の社会保障負担の引下げを図ることである。政府は社会保障制度の切下げをできるだけ行わず、より効率的にする政策をとるよう努力した。そこで労働疾病休暇保険制度について、市場原理の導入、つまり民営化を図った（96年）。

この制度は、従業員が疾病休暇をとった場合、企業がその従業員の賃金を払い続けると、企業にとっては従業員が働かない分賃金を損していることになる。そこで、政府は労働疾病休暇保険基金を設定し、休暇日数に応じた賃金の払い戻しを、この保険から企業に対し行い、相殺する。企業は保険基金を維持するため、従業員数や賃金支給額に応じて毎月保険金の支払いを行う。従業員にとっては、この制度によって病気になって欠勤しても、給

与が保障されるわけで、生活の安定に資するものとなっている。この保険制度の対象期間は1年で、1年以上たつと政府の労働障害者（不能力）年金制度に切り替わる。

本制度の民営化によって、企業は病気になった従業員に対し、1年間、給与の70%を支払うことが義務付けられ、そのために民間保険に加入することになる。企業はかつて政府に支払っていたように、民間保険会社に対し掛け金を毎月支払い、この民間保険会社が欠勤した従業員に支払う形となる。これは後で述べるように、企業負担の削減をもたらすことになった。

次いで、労働障害（不能力）保険制度の改革も行った。オランダで、他の欧州諸国に比べ、本制度の受給者が非常に多いのが問題となっていた。オランダでは、高齢者や生産性の低い労働者を労働市場から閉め出すための非常に有効な手段として本保険制度が機能してきたのである。ある労働者の生産性が低下した場合、企業はその人をレイオフせずに、本制度によってラインから排出できる。労働者にとっても、労働障害保険の給付は定年まで続くため、失業保険より魅力的であった。この制度によって、使用者は時間のかかる面倒な解雇手続きが不要となり、労働者の抵抗もなく、組合ともよい関係を維持でき、争議を回避できた。企業にとっては、負担は増したが、生産性の低い労働者の排除によるリストラや、生産性の高い労働者の雇用によって相殺できるとみられてきた。

労働障害保険制度改革は、給付水準の引下げ（最終賃金の100%給付から70%へ）や、受給審査の厳格化を図った。評価を厳しくし、再審査を実施するとともに、監視強化を行い、受給者数の削減にかなりの効果があった。

社会保障制度改革として、さらに、年金支給額について、80%から70%への引下げに次いで、算出評価期間の変更も行った。これまでは退職までの過去5年間の所得が評価対象となっていたが、これを30年間とし、支給額の減額措置をとった。

また、雇用者負担を削減するため、週32時間以上労働で、法定最低賃金の115%以下を受け取る低所得者層に対し、減税と国民年金保険支払の減額措置をとった。この措置によって、雇用者の社会保険負担は30%の削減となった。

時短については、92年の再合意を契機に、38時間から36時間への短縮が進められてきた。82年合意では、企業側は時短の提供の代わりに、労働組合に対し賃金抑制を求めたが、92年合意では企業側は時短の提供の代わりに、労働時間の柔軟性（フレキシビリティ）の確保を労働組合に求めた。

さらに、その他の雇用関連の民営化のケースとしては、政府の公共職業紹介サービスを

民営化し、近代的な職業紹介サービスへ変身させたのもその一つである。また、政府は企業設立法の緩和(企業設立にあたっての必要ライセンス数を大幅に削減することによって、企業の市場参入の簡素化を図る) 逆にカルテル、価格調整の厳格化を図るため、新公正取引法の強化などを行った。

再合意に基づき行った政策として、政府投資のシフトがある。消費部門から投資部門へのシフトである。80年代は政府支出が削減されてきたが、経済・企業の再生にとともに、税収が増加し、公共投資が可能となり、政府はインフラや情報技術部門に対しより大きな投資を行なう方針とした。オランダは「インフラ立国」の国である。インフラ投資はオランダにとって、欧州へのゲートウェイとしてのこの国への投資を魅力あるものにし続けるためにとくに重要なものとなっている。

もちろん政府は、欧州各国が実施しているような、雇用増進対策も積極的に導入した。職業訓練への補助、障害労働者の雇用を促進するための補助や企業免責措置、長期失業者の雇用促進のために、長期失業者を雇用した場合に企業の税金・年金保険負担が実質ゼロになるような税控除・保険支払削減措置、臨時雇用創出プログラムの実施等々である。

(5) 労働時間の柔軟性への取組

欧州(主に大陸側)では、臨時雇用、パートタイム雇用、交代勤務、夜間勤務、土曜労働、平日・休日の労働時間などの労働形態について厳格な制限がある。こうした労働慣行が、労働時間の硬直化となって経済活動を阻害するものとなってきた。そこで、オランダでは雇用の柔軟性の改革として、政労使三者の合意に基づき、労働時間規制の緩和とパートタイム労働の促進が進められた。労働時間の規制緩和措置については、次のような措置を導入した。

オランダの労働時間は「9時から5時まで」が依然標準的であるが、96年に労働時間法を改定し、「使用者側は労働組合あるいは労働者の代表(労使協議会)と合意すればこの労働時間を変更できる」という労働時間規制の緩和措置がとられた。標準的な労働時間を超えて、労働日数、1日の労働時間などを法定の限度まで拡大できるようになった。

企業にとって、労働時間パターンの柔軟化が可能となり、労働者にとっては柔軟な労働時間を提示できる可能性が広がったわけである。例えば通常の労働時間は、週5日、36～40時間、日に7.7～8時間労働であるが、シフト労働については9時間、週45時間をも

って標準としてきた。しかし労使の合意により、シフト当たり 10 時間、週 50 時間も可能となった。

臨時雇用、有期雇用などの「フレキシブル雇用」(非典型雇用)に対する法的保護の改革も行われた。臨時雇用は最高 6 カ月までというこれまでの規定を撤廃し、臨時雇用を容易にする制度にした。これにより雇用調整がよりやり易くなったが、しかし他方ではこれらフレキシブル雇用者を保護する法律を導入している。

また、雇用期間を特定する有期雇用については、これまでは 1 年とし、延長 1 年の合計 2 年までとしていたが、もう 1 年延長可能となり、合計 3 年まで可能とした。通告期間も雇用年数と連結させ、最低 1 カ月から最高 3 カ月までとした。4 年目に入るとともに、自動的に正規常勤(パーマナント)雇用となる。こうして非典型雇用も柔軟化していった。人材派遣会社(エイジェント)についても、エイジェント管理法を 96 年に導入し、特別許可を必要とすることとし、監視強化とともに、派遣手続きと規則を簡略化した。

もっとも重要なことは、これらの労働時間の柔軟化の一環として、パートタイム雇用の促進が政労使の合意によって行われてきたことである。このパートタイム雇用の促進こそ、実はポルダー・モデルの核心部分である。

3 . 経済改革の成果とその評価

(1) 財政改革、社会保障改革の成果

財政は黒字へ転換

80 年代初め頃の政府総支出の対 GDP 比は 60% あったが、98 年には 50% に低下している。オランダが単一通貨ユーロ発足を決めた EMU (経済通貨同盟) 11 カ国の中で、「財政赤字の対 GDP 比 3% 以下」などのユーロ参加基準を最初に達成した国となったのは、前述のように、早くからの改革努力によるものであった。

また、コック政権発足(94 年)から 99 年の間に、GDP の 2% 強に相当する 170 億ギルダーほどの減税計画を実施できた。そして 99 年には、オランダは 25 年ぶりに財政の黒字化に成功するに至っている。さらに、82 年のワッセナー合意以降、賃金コスト調整が成功し、オランダの賃金上昇率は非常にモデレートになり、これは雇用情勢に非常によい結果をもたらした。

社会保障改革の民営化の成果

社会保障改革もかなりの効果をあげてきた。最も効果を上げたのが、労働疾病休暇保険の民営化である。民間保険会社は、各企業の欠勤率を調べ、その欠勤率に応じ掛金額を増減させる。また疾病休暇の払戻開始日を遅らせること（1日目からか、一週間あるいは1カ月後からか）によって掛金が少なくてできる。かくして、病欠の少ない企業は掛け金が少なくなるため、従業員に対し、就業教育を行い、安全労働に努め、人事管理を明確にし、欠勤率の減少に努力するようになった。これがアブセンチズム（欠勤率）の低下と労働意欲の向上という効果をもたらすことになった。しかも、かつて政府に支払っていた掛金よりも、民営化した場合の方が少なくて済むことが明らかとなった。まさに民営化の効果である。

労働障害（不能力）保険制度の改革では、とくに受給審査の厳格化による再審査を行った結果、94年には初めて受給者が減少した。

営業時間の規制緩和

規制緩和の中で、銀行と小売店の営業時間の規制緩和が大きな成果をあげた。銀行の従業員の労働時間は1日9時間労働で週4日（週休3日）とし、これによって週36労働時間を達成することにした。これによって銀行は、午後3時以降も営業することになった。

「82年合意」後の時短は、営業時間の変更なく行われたが、「92年合意」後の38時間から36時間への時短は、営業時間の規制緩和（延長）と併せて行われたため、消費者にとっても便利となり、恩恵をもたらすことになった。

小売店の営業時間は、キリスト教的伝統から、オランダをはじめ欧州大陸の国々では厳しい規制措置がとられてきた。日曜・土曜の営業制限、夜間営業規制（週1回のみ夜間営業が通常）などであった。規制緩和によって、小売店は営業時間が大幅に弾力化され、土日営業や5時以降も毎日営業する店が増え、消費者にとって便利となった。この措置はスーパーなどで未熟練労働の雇用増加に大きく貢献し、経済の活性化に貢献した。しかし、小売店での買い物は、夜できるようになることによって、オランダ人の社会生活と価値観を大きく変化させる契機となった。

(2) パートタイム経済の誕生

パートタイムによる雇用増加

オランダが政労使三者の合意形成を通じて取り組んできた様々な改革（ポルダー・モデル）のうち、最も核心となるのが「パートタイム労働の促進」である。

オランダの1984～96年の15年間の、雇用の年平均伸び率は1.8%であった。この間のEU15カ国の平均は0.4%に過ぎなかった。雇用の推移をみると（図表3-2）70年代は雇用が停滞し、増加しなかった。毎年の新規労働力を加えると、失業率が上昇する一方であった。これが84年以降、雇用者数は上昇に転じ、80年代後半になると一層上昇している。93～94年に一旦停滞するが、95年以降は再び加速して伸びている。この間、オランダだけが良好な経済成長を達成してきたわけではない。86～90年のオランダの実質成長率3.1%に対し、EU15カ国は3.3%であった。91～95年はオランダが2.1%に対し、EUは1.5%、96年～2000年はオランダ3.1%に対しEUは2.4%と、90年代はオランダの方が高い成長率となったが、EUも90年代後半は順調であったのである。しかし、他の国は失業率が上昇していき、オランダは低下している。すなわちオランダだけが、経済成長率1%当たりの雇用創出率が、他の国に比べ、きわめて高かったことを示している。

こうしたオランダの大きな雇用の伸びのうち、4分の3がパートタイム雇用によるものだった。ちなみに、88年から97年の間に、120万人の雇用増加があったが、このうち3分の2がパートタイム雇用だった。この間、フルタイム雇用は10%増えたが、パートタイム雇用は41%増加した。4倍の増加率である（図表3-3）。

この結果、オランダはEUの中でも特別の状況となった。パートタイム比率が非常に高くなるとともに（図表3-4）労働者1人当たりの年労働時間がきわめて短い国となった（図表3-5）。96年には、年間1372時間（週約31～32時間）で、83年に比べ160時間も少なくなっている。

このようにオランダは、今や、「世界初」「世界で唯一」の「パートタイム経済の国」（アムステルダム大学ヴィッサー教授、ハーバード大学フリーマン教授）となるに至っている。

新しい働き方を求める労働者

オランダの労働組合は、働く人々の要請をいち早く受入れて、パートタイム労働を促進する闘争方針を採択した。世界中の労働組合の闘争方針は、依然としてパートタイム労働者をフルタイム労働者にすることである。しかし、労働者の要求は、働き方への多様な二

ーズへ対応して欲しい、そのためにより多様な雇用形態による、多くの雇用機会と雇用保障を求めている。

オランダでは(世界的にとってもよいと思われるが)、家事・育児の両立の観点から、労働者サイドからの申し出によるパートの申請が多くなっていたのである。この背景には、オランダの労働組合が組合員のみならず、非組合員であるパートタイマーも含めすべての働く人々に対してアンケート調査などを実施し、その結果判明した意識変化に対し真摯にかつ実際的に対応してきたという、オランダ的プラグマチズムがあるかもしれない。

労働組合と、産業界と政府の三者は、この点について以下のように合意した。

- ・パートタイム労働をいかなる仕事、いかなるレベル、いかなる部門でも促進する。
- ・企業側は従業員が要請する労働時間の調整に合致するよう努力する義務を負うよう、団体協定に規定する。
- ・フルタイムとパートタイムの取扱いを均等にする。

労働組合は従来から、パートタイム労働の労働条件の改善を主張してきており、企業は「82年合意」以降、その対応に努力してきていた。また、企業側にとっては労働柔軟性の観点から、従来から要求していたことであったが、この合意に基づき、合意を尊重する上から、企業側自身がまずフルタイマーとパートタイマーを均等に取り扱う雇用条件を率先して導入していった。そのため、オランダでは90年代になると、フルタイマーとパートタイマーとの間の差別は実態的にほとんどなくなっていった。

パートタイム雇用の促進を、オランダの労働者が求めている背景はいくつかある。1つは実質賃金の停滞である。82年のワッセナーの合意以降、賃金抑制策がとられたため、実質賃金の伸びは足踏み状態となった。そこで家族は、共稼ぎをすることによって、実質所得の減少を防ぎ、かつ家計所得と家計消費の上昇を図ろうとした。つまり、主婦の労働市場への参入である。この点で、オランダでは他の国に比べ10年遅れて、80年代になって、女性が労働市場に参入を始めた。しかもフルタイムではなく、パートタイム労働によって参入していったのが、他の国と異なるオランダの特色であった。

第2には80年代後半から、オランダの産業別雇用構造が大きく変化したこともあげられる。“民間サービス部門”の雇用の急増である。70年代には工業部門、農業部門の雇用水準が低下し、公共部門(公務員や医療・教育などの政府助成部門)の雇用が増えた。80年代後半になると、民間サービス部門(商業・運輸・金融・ホテル・レストラン、通信等)の雇用の伸びがとくに大きくなった。また、オランダでは医療や社会福祉などの公共サー

ビスは、NGO（非政府組織）に委託されて行われているため、こうした助成を受けた民間サービス部門での雇用が増えた。これらが主たるパートタイム労働の提供先となった。

パートタイム労働者の産業別比率をみると（図表 3-6）保健・非商業サービス部門では3分の2（63%）を占めている。次いで金融が42%、商業が37%で、80年代後半以降、こうした部門の仕事が急成長したのである。逆に製造業は11%と少ない。製造ラインのパートタイム化はやはりかなり難しいのである。

第3に、オランダ女性は働くことより、育児の方をより誇らしく考える人が依然として多い、“出産イデオロギー”の強い国である。この国では、70年代まで、働く人としての夫と、家事をする人としての妻の分業イデオロギーが明確に続いてきた。雇用、給与、社会政策のすべてにおいてそういう政策が適用されていた。「既婚女性の給与労働がこれほど冷遇されているのはオランダだけ」と、当時は言われていた。そのため当時は、欧州の中で労働市場に占める女性の比率が最も低い国であった。60年代には「結婚をもって退職」という、かつての日本のような慣行があった。良い女性とは子供のために家にいる女性という、女性に対する強い社会的・文化的圧力があり、男女分業論がオランダ独特のものとして強く残っていた。

ちなみに、75年には、15～64歳の全既婚男性の約85%が一家の稼ぎ手（ブレッドウィナー）だった。94年にはこの比率は半分に低下し、後に述べる1世帯当たりオランダ的な「1.5」の仕事というモデルが定着していつている。しかし、子供が生まれたら、女性は家庭に戻って育児をするという社会通念が、90年代においても定着している。かくして、仕事と家族の義務を結びつける調整システム、つまり保育所などの育児のための家庭外サービスが欠落してきた。

このため労働市場に参入しようとした女性は、妥協戦略をとらねばならなかった。まず彼らはパートタイムで働き始め、フレキシブル契約（オンコールなどの非典型雇用）を受け入れ、労働市場に参入していった。この時期、70、80年代には工業部門での雇用の減少、サービス部門の成長という、オランダ経済のリストラ期に当たっており、企業側はパートタイム、柔軟な臨時雇用を採用することによって、コストとリスクの削減を必死で図ろうとした時であった。

その結果、オランダの女性たちは米国の女性たちのように、男と同じになる（フルタイム労働）よりも、新しい雇用制度の導入を図ってきたのである。これがパートタイム労働の制度化である。オランダでは、育児への強い規範と、保育施設の不足が、パートタイム

労働の制度化の原動力となった。

しかし、こうした育児と仕事のバランス、共稼ぎの必要性などから、労組側もパートタイム労働改善へのチャレンジとしてとらえ、団交でパートタイム労働問題を取り上げ、フルタイム労働との「均等な取扱い」(イコール・トリートメント)を要求してきた。これに対し企業側も、労働の柔軟性の観点から、また合意形成システムの中で、次第にこれに応え、対等な取扱いを導入していった。

こうしてオランダは独特の労働モデルを造り上げることになった。家族所得は、従来の男一人の所得方式(ブレッドウィナー)から、夫の大きな所得と、妻の小さな所得からなる、1.5型の所得方式である。これは伝統的家族型の1.0モデルでなく、米国型の女性が限りなく男性と同じになることを目指す2.0型でもない、1.5型である。

労働時間差差別の禁止

「パートタイム労働はいかなる職種・レベル・部門でも促進する」「フルタイム労働とパートタイム労働との差別を禁止し、平等な取扱いを行う」という政労使の合意を踏まえて、企業は実態的に均等の取扱いを進めていったが、政府も新たな法律を次々と導入していった。

パートタイム労働制度を確立するために、政府は労働時間差差別を禁止し、均等の取扱い(イコール・トリートメント)とする法律の導入を図った。それは96年に差別禁止法の中に、労働時間差差別を明示することによって行った。

企業はそれ以前から、82年合意を踏まえ、着々と「均等取扱い」を実施してきており、96年の法律が発効した時には、すでにとくに大きなショックはないほどに、均等待遇は普及していた。96年の労働時間差差別禁止が法律によって定められた時には、全労働協約のうち、パートタイム労働に対し、賃金や付加給付について、比例配分(平等の取扱い)を導入しているのは、すでに80%に達していた。

そして、これら一連の法整備の中で、このような年金基金の個人化とともに、もう一つ所得税制も個人化(個人単位)した(90年)。かつては、主婦の収入は補助的なものとみなされ、夫(ブレッドウィナー)の収入に加えられていた。73年にオプションになるが、90年になって、やっと主婦の収入は単独のものとして見なされることになった。この税制改革は、「(夫の)ブレッドウィナー・イデオロギー」の時代が終わり、労働市場に参入した女性(や主婦)たちを対等に扱おうとするものだった。また政府は、託児所(デイ・ケア・センタ

一) の公的供給を図っていくことを政策として表明した。

労働時間調整法の導入

次いで、オランダ政府・議会は、2000年に「労働時間調整法」を導入する。これは労働時間差差別を禁止するにともない、労働者はフルタイムからパートタイムへ、あるいはパートタイムからフルタイムへ移行できるように保証する法律である。逆に企業側に対しては、従業員の勝手な労働時間変更要請に歯止めができるようにするものである。同法では、労働時間の調整の要請は、原則として使用者は受入れなければならない。しかし、要請に対して一定の条件を設定し、かつ一定の条件のもとに拒否することができるようにしている。従業員10名以下の中小企業には同法は適用されない。

労働時間の調整を要請できるのは1年以上働いている従業員で、正式な要請は4カ月前に書面によって行わなければならない。そして、要請は2年に1度しか行うことができないとしている。また、その要請を受け入れると、企業にとって非常に深刻な問題が起きる場合には拒否できるとしている。一つは代替要員の確保が非常に困難な場合、二つは安全性の問題、三つはそれを認めることで作業スケジュールを組むことが非常に難しくなる場合である。安全性は、航空会社のパイロットの場合、定期的な飛行業務を行わないと技術や熟練度が落ちてしまうので、大幅な短縮は認められないケース。作業スケジュールは1日1時間だけ労働時間の真ん中での短縮の要請があった場合などである。

逆に労働時間の増加(パートからフルタイムへ)には、財政的・組織的問題が生じる場合、十分な業務量がない場合などに拒否できるとしている。しかし、こうした法的措置も、オランダではすでに合意を踏まえて、あるいは労使協定を通じて実行してきており、企業に今更特別のショックをもたらすものではなかった。

パートタイム労働の定義

オランダにおけるパートタイム労働の定義は日本と基本的に異なる。第1のもっとも大きな違いは、オランダの「パートタイム労働」は、基本的には正規(パーマネント)雇用契約であることだ(図表3-7)。6カ月以上の臨時雇用、あるいは2年以上の有期雇用は許されないという法的規制があったからである。つまり、パートタイム雇用は基本的には、日本でいうところの正規雇用者であって、派遣や臨時雇用ではない。雇用契約が有期(期間が定められている)である労働者は、オランダではパートタイムとは呼ばず「フレキシ

ブル労働」と呼ぶ。限定された期間、時間をベースとし、月、週、日単位で何時間という労働をいう。そして、これらの人々は人材派遣会社からの派遣労働の場合が多い。こうしたフレキシブル労働は、90年代に入って増加してきている。つまり、オランダではパーマネント雇用の「フルタイム労働」、「パートタイム労働」と、テンポラリー雇用的な「フレキシブル労働」の3つの区分があるといえる。日本では「正規とパート」という慣用句があるように、パートと言った途端、それは正規雇用者ではない状況を想像することになるが、オランダではそうではないということである。

第2には、パートタイム労働とは、週35時間未満の労働と定義されている。常勤であることから、パートタイムもおおむね3つのパターンに別れる。一つは、週約32時間(30~35時間)労働で、これは週休3日となる。これを「大パートタイム」、あるいは「定着型パートタイム」と呼ばれている。2つは週約20時間程度(15~29時間)の労働で、「ハーフタイム」と呼ばれている。3つは週12時間未満の周边的・二次的な「短時間パートタイム」労働である。この周边的パートタイム雇用は、学生などの若年労働者によるアルバイト的な働き方である。

つまり、オランダの人々にとっては、常勤(正規)労働には主として3つのパターンがあり(その他に2つのパターン)、自分の人生のライフスケープの変化に応じて、これを渡り歩けばいいということになる。すなわち、週休2日のフルタイム労働(週36~39時間)、週休3日の大パートタイム労働(週32時間程度)、週20時間程のハーフタイム労働である。そしてそれ以外に、週12時間未満の短時間パート、有期で働く「フレキシブル労働」とがある。

第3には、1雇用契約は、最低週3時間以上と規定されている。99年の法改正で、一つの呼び出しについて、たとえ1時間しか働かなくても、少なくとも3時間分を支給すべしとする最低支給規定を導入した。パートタイム労働者の権利強化措置である。

第4に、差別禁止であるから、パートタイム労働者も社会保障(年金)制度に加入できる。現在では、社会保険への加入は、労働市場の人々すべてが実質的に対象となりえている。この点については日本と大きく異なるので理解にとまどう点かもしれない。企業はパートタイマーに対しても、労働時間に応じて社会保障費の企業負担分を支払う。こうなると、日本ではパートタイマーの労働コストが大きく上昇し、企業にとってのメリットがなくなると考える人が多いに違いない。この点については後で触れる。

ワークシェアリングの発生

パートタイム労働を労働市場の中に正規に組み入れたことによって、もっとも重要なことは、ワークシェアリング（仕事の分かち合い）が実際に起こったことである。

ワークシェアリングは、労働時間の短縮などによって、短くなった分について、それを補充するために新しい雇用が発生し、失業を減らす効果があると期待される。これは今まで二つの方向で努力されてきた。一つは、高齢者早期退職制度である。これは世代間の仕事の分かち合いを意味する。80年代に若年層の失業率が平均より2倍も高かった時、高齢者は若者に仕事を譲るべきだという社会的圧力が強まり、この制度が導入された。オランダでは、団体協定の対象者の59%が利用している。退職金額は一般的には最終賃金所得の90%であり、年金の権利は留保される。

もう一つは時短である。これは同世代間の仕事の分かち合いを意味する。ヨーロッパの各国労働組合（フランスの労働組合も）は、ワークシェアリングについては賛成し、運動方針としている。しかし、問題はそれをフルタイム労働時間の短縮（時短）によって行おうとしていることである。各国でワークシェアリングを起こすための時短が、イタリアやフランスなどの左派政府の政策として進められている。しかし、パートタイム労働の促進によるワークシェアリングの追求には、オランダの労働組合を除き、各国労働組合とも反対しているのである。

残念ながら、フルタイム労働の時短ではあまり大きなワークシェアリングは起きないことは、経験的に明らかである。これに対し、パートタイム労働制度の導入によって、パートタイム労働を、フルタイム労働と同等の、差別のないものにすることによって、パートタイム労働は実際的に大幅な時短と同じ位置づけになった。これによってワークシェアリングが実際に発生したことが、オランダの「パートタイム革命」「オランダの奇跡」の核心であるといっている。

こうしてオランダでは、全従業者のうち3人に1人以上（97年で38%）がパートタイム労働者になっている。ちなみに英国25%、ドイツ、フランスは17%、米国18%、日本19%である。

（3）政府・企業・労働組合・労働者からみた評価

政府・企業・労働組合からみた評価

「パートタイム労働の促進」を中心とするオランダの構造改革は大きな成功をみた。合意当事者の三者と、働く人々（労働者）はこれをどのように評価しているのだろうか。

まず政府にとっては、計り知れない政治的栄誉をもたらした。マクロ経済のレベルでは、ワークシェアリングが本格的に発生したことによって、雇用が増え、失業が大幅に減少した。失業の減少と共稼ぎ化によって、家族世帯所得が上昇し、従って家計消費が増え、経済が活性化し、高い経済成長を達成した。失業者が減ったため、失業保険の拠出を始め、社会保険で生活する人の数が少なくなり、財政負担が減少し、経済成長による税収増とともに、財政赤字は急速に縮小した。そして、インフラ（社会基盤）や情報技術部門など、経済成長のための公共投資が可能となった。ポルダー・モデルは、こうして政府にとって、実にハッピーな状況となった。

企業にとっては、労働の柔軟性が発生した。より柔軟な雇用システムの内部化が可能になった。季節性や忙閑期のある産業や企業では、最適な要員配置戦略がパートタイム雇用によって可能となった。労働時間の短縮によって生産性の上昇と、臨時かつ柔軟な労働力（パートタイム/フレキシブル労働）を社内外から調整することができた。労働時間差差別の禁止措置によって、パートタイム労働者の労働意欲が高まり、生産性を上げた。またパートタイムで働きたい労働者の労働条件を、フルタイムと同様に改善することで、使用者はより多くの、よりすぐれた人材確保が可能となった。

また、80年代に導入された早期退職制度や労働障害保険制度などの社会保障システムによって、賃金の高い高齢労働者が労働市場から大量に退場し、これに代わってフレキシブルなパートタイム労働職が創出された。これらが新規の安い労働力として登場し、賃金の上昇を抑制し、企業にとって総労働コストの引下げに大いに貢献した。つまりマクロ経済的には、パートタイム労働制度の導入は、「賃金の下方硬直性」を回避でき、労働コストの上昇を抑えるのに役立ったのである。

さらに、ワークシェアリングによって、一つの仕事を2人の人にやってもらうようになると、企業にとっては2人の別々の能力を一つの仕事に同時に活用できるというメリットがあることも発見されることになった。1人は外交的で、もう1人が緻密な事務処理能力がある場合、2人はお互いの能力を補完し合いながらより効率的な生産性の高い仕事ができるようになりうる。また、パートタイム労働では仕事の引き継ぎが問題となるが、パソコンによる電子メールなどの発達で非常に効率的な引き継ぎが可能となった。

こうして企業は、パートタイム労働制度の導入や社会保障改革によって、労働コストの

引下げと生産性の上昇に成功し、国際競争力を高め、収益性が高まり、企業にとってもハッピーとなった。

労働組合にとっては、組織化率が上がるという成果を得た。均等待遇を勝ち取ったのが労働組合であり、そのためか、パートタイマーが労働組合に積極的に加入していった。パートタイマーの労働市場への参入で、絶対数としての労働者が増え、そして組合員が増加した。労組は、70～80年代を通じ、組織化率の低下に苦しんできた。組織化率は1950～80年は40%もの高さを誇っていた。80年代半ばには、それが25%へ低下していた。

伝統的に高い組織化率を誇った製造業の雇用後退、労働人口の構成変化（女性労働、高教育労働者、労働組合運動に魅力を感じない世代の増加等）、労働パターンの変化（共働き世帯の通常化）、連帯感覚の低下、従業員間のグループ感覚の低下などがその理由である。組織化率の低下によって、ソーシャル・パートナーとしての労働組合の代表性そのものが問われることになった。それが92年以降、組織化率が低下から上昇へ転じていった。現在の組織化率は30%へと回復している。こうした組織化率の上昇は、労組の存在感と影響力を強めることになった。

多様な働き方としての雇用革命

では、働く人々（労働者）にとってはどうであったか。雇用形態の多様化とより自由な労働時間の選択によって、自分あるいは家族のライフスケープに沿った働き方が可能になった。オランダほど、今や多様な働き方が定着している国はないだろう。しかもフルタイム労働とパートタイム労働の間に差別がないため、人々は自由に自分の人生の生き方に沿った新しい働き方を選択できるようになった。

人々はいくつかの人生の役割の中で闘っている。自己実現を目指す人間として。母・父として。疾病ケアや高齢の両親のケア責任ある子供として。自分の人生をエンジョイする人間として。労働と家庭の新しいバランス、労働と人生との新しいバランスを求めて闘っている。

パートタイム労働に対し、差別禁止措置がとられることによって、賃金格差は縮小した。ある調査によれば（97年）「フルタイム労働者とパートタイム労働者との間の時間当たりの賃金格差は5%に過ぎない」という。つまり、オランダの「パートタイム革命」は、「所得の不平等性の鋭い上昇を伴わずに」達成されたのである。

また、労働時間差差別の禁止措置によって、パートタイマーにとっては、自分がパート

タイム雇用であることの言い訳が不要となった。フルタイムの仕事がないので、やむなくパートタイムをしているわけではなく、自分でそうしたいからそうしているという見方に転換した。これはアメリカで 60 年代頃までは女性が働くことに言い訳が必要だったが、女性解放運動の進展と女性の労働市場への参入によって、働くことに言い訳が不要になったように、これはパートタイム労働者を精神的に解放することになった。

労働時間差差別の撤廃によって、自分が求める自由な働き方が一層可能となり、ライフスケープの変化、つまり育児、疾病ケア、高齢者ケア、自分自身のケアなど、人生の多様な局面に合わせた働き方が可能となった。すでに、週休三日を求める労働者は、公務員をはじめ、次第に多くなっている。面白いのは、高等教育を受けた労働者ほど、こうしたパートタイム志向が強いという現象がみられることである。

「1.5 型」の働き方

ポルダー・モデルのもう一つの意味は、米国型の共稼ぎ家族とは違う、オランダ型の共稼ぎ家族をもたらしたことである。これが「1 と 2 分の 1」あるいは「1.5 型」の働き方である。

米国型の共稼ぎ家族は、妻も夫と同じ時間と所得で働く、限りなく「2.0 型」(世帯所得を 1.0 から 2.0 へ)のタイプを追求してきた。これに対し、オランダの人々は、労働者個人の生活に対する、「ゆとり」ある家族の生き方を、雇用制度の中にも求めてきた。家族所得は、共働きによって、1.0 から限りなく 2.0 ではなく、1.0 から 1.5 へ増えればいい、そして余った 0.5 分を家族や余暇のような労働以外の時間に費やしたいという生活優先志向、家族と共に過ごせる時間、もっと自由になる時間が欲しいという生き方を、オランダ人は求めたのである。しかも、その理由は、仕事をもつパートナー(女性)への責任とリンクしているのである。

現状では、オランダでも依然として夫がフルタイムで、妻がパートタイムで働いているパターンが圧倒的である。ちなみに女性雇用者の 3 人に 2 人以上(69%)がパートタイムである。女性のフルタイム雇用は、83 年の 17.5%から 96 年の 18.6%へ、ほとんど増えておらず、他の国に比べるときわめて低いレベルに止まっている。これに対し、パートタイム雇用比率の伸びは他の国に比べ非常に高かった。

男性についても、オランダの場合、パートタイム雇用は最も伸びている雇用カテゴリーとなっており、すでに欧州の中でも、男性のパートタイム比率(97 年 17%)がもっとも

高い国となっている。この点は、将来の展開として注目していい。つまり、家族所得は 1.5 型となり、しかも 2 人とも週休 3 日となると、土日以外に妻と夫の休日を異なるとれば、子供とは週のうち 4 日間は一緒にいられることになる。実はオランダ政府は、こうした 1.5 型を「コンビネーション・シナリオ」と名付けて、政策モデルとして推進している。

このようにオランダでは労働パターンについて、今やスタンダードな労働者、スタンダードな労働時間について云々することはできなくなった。21 世紀のわれわれの働き方は、ますますこのような多様性が求められるようになるはずである。オランダのこのいち早い新しい雇用モデルは、遅れているのではなく、未来の労働パターンの先取りなのだと思うられる。

(4) ポルダー・モデルへの批判

欧州における構造的失業という課題をオランダが解消したという点で、オランダの政策は各国に大きな驚きをもって迎えられ、「オランダの奇跡」と呼ばれて注目されることになった。しかし、オランダの成功論にも、反論や批判はある。

一つは、オランダの失業率の低さは、自宅にいる人（妻等）、早期退職制度を選択した人、公的疾病保険や労働障害保険の受給者、失業給付の登録を必要としなくなった高齢労働者などの多さによるもので、オランダにはこれら「隠された失業者」が多くいるという批判である。登録失業者に、公的疾病保険の受給者、労働障害年金保険の受給者、早期退職者、政府による職業訓練受講者、公共労働プールにいる人々を加えた、いわゆる「広義の失業者」をみると、オランダの失業率は労働力人口の 27%にもなると、OECD（96 年）は指摘する。

確かに、オランダの労働力参加比率は、96 年で 62.4%である。ドイツ 68.8%、英国 73.7%、米国 77.3% に比べ低い（OECD）とくに、55～64 歳の男性の労働力参加比率が非常に低い。早期退職制度の普及も大きな理由である。しかし、90 年代に入って、参加率は上昇してきている。さらに、長期失業者数（1 年以上失業）も 95 年以降 30%低下しており、改善がみられる。但し、雇用の増大によって、新規失業者が減少しているため、長期失業者比率そのものはほとんど改善していない。

第 2 の批判は、オランダの失業率の低さは、新たな労働時間（雇用）の創出によるのではなく、労働時間短縮やパートタイム労働の導入によってもたらされたワークシェアリン

グのゆえであるという批判である。この批判は、オランダ経済がワークシェアリングの実現によって、失業が大きく減少したという事実を無視している。また、他の国に比べ高い成長をみせ、成長を通じて新たな労働時間が創出され、雇用者数も増えていることを見逃している。

第3は、チャイルド・ケア（託児所）などの社会的サービスの供給が不十分なため、オランダの女性たちはパートタイム労働をせざるを得ないのだという批判である。この点については、政府も十分気づいており、育児ケア予算を拡大させている。

第4の批判は、所得の不平等が広がっているという批判である。確かに、家計間と個人間の所得格差は広がっている。ポルダー・モデルが実施に移されて以後、それまで所得の平等化へ向かっていた傾向が逆転し、不平等化へ向かった。しかし、この傾向は先進国のほとんどで見られるもので、オランダがとくに格差を拡大させたわけではない。むしろかなり穏やかなものに止まった。オランダのパートタイム革命は「所得の不平等性の鋭い上昇を伴わずに」起こったと、むしろ評価する声も大きい。

第5の批判は、現在の良好な経済状況はバブル経済だという批判である。オランダの競争力の向上は、伝統的な経済手段である通貨の切下げによって達成されたものであって、労働市場の柔軟性の達成によって行われたものではないという主張である。

第6は、パートタイム労働の実態についての批判である。パートタイマーになっても、実際の労働時間はフルタイムの時と少しも変わっていない、仕事量は1日休日が増えても減っていないという声もある。つまり残業を残業代をもらわずに家でやらされている、サービス残業しているのが実態だという。これらの人々は高学歴の知的労働者が多い。

さらに、これは小国だからできたという批判もある。小国だから、合意形成が可能だという理由である。

以上の指摘は、いずれも正しい部分はあるが、同時に的外れであって、オランダのモデルがおかしいということにはならない。オランダ経済が、それによって失業が減少し、経済が活性化し、企業も生産性を上げ、労働組合も組織化率を高め、労働者個人が喜んでいけるのならば、そしてオランダがこの雇用システムを維持できるのならば、こうした反論は致命的なものではない。

もう一つ追加しておくべき点として、構造改革には政治リスクがともなうという点である。こうした社会保障の削減を含む改革の結果、オランダの政治家たちは代償を支払うことになった。キリトス教民主同盟（CDA）と労働党の連立政権は、94年の選挙で大敗を

喫した。ルバース首相のCDAは投票率を前回に対し3分の1失い、コック労働党は4分の1を失った。それでも第一党となった労働党のコック党首が首班となって、CDAを外した新しい3党連立のコック政権が誕生した。1918年から続いたキリスト教民主同盟を主軸とするオランダの政治が、これはソ連の共産党政権よりも長く続いた、世界でもっとも長期の政権といわれていたが、ついに終わったのである。このように、改革は政治的には非常にリスクなものなのである。但し、コック首相は、その後も改革路線を引き継ぎ、着実に改革を実行し、「オランダの奇跡」を享受することになった。

「再々合意」へ向けて

現在オランダでは、2002年の再々合意へ向けてアジェンダ造りが進められている。オランダ経済は好調を続けており、バブル経済化による住宅価格の高騰や労働力の逼迫による賃金の高騰が新たな問題となってきている。

現代のオランダは成長があたりまえになり、賃金抑制が長く続き過ぎている。共働き化によって、オランダ経済の好調さが支えられている。そもそも政労使3者のコンセンサスが20年も続くのだろうか。あるいは雇用の創出力が小さい以上、ワークシェアリングもいずれ限界にくるのではないかと、という意見もある。

82年の「合意」以降、賃金抑制が長く続き、労働者は長期的には失望を味わってきたともいわれる。EUの市場統合、通貨統合を背景にした激しい産業リストラの動きの中で、企業にとっては臨時かつ柔軟な労働力を雇用してそのヒビ割れを埋めることができた。また、労働組合のいくつかは、大パートタイム労働に相当する「週4日労働」という目標が、新しい時代をもたらすと主張し始めているところもある。

オランダは3つの課題を迎えている。一つ目は人口の高齢化、二つ目は労働力の雇用性（エンプロイアビリティ）の改善、三つ目は新しい働き方の問題である。オランダの高齢者の雇用率は、早期退職制度などの導入によって、他の国に比べ低い。人口の高齢化とともに、これは社会保障コストの上昇をもたらす。そのためオランダ政府としては、今後、この高齢者の雇用率の上昇に取り組まねばならない。

労働力の雇用性の向上には、生涯学習システムを確立することが重要である。今日のダイナミックな世界では、知識と熟練は急速に時代遅れになっていく。そのため、オランダの競争力を改善し続けるには、教育への投資による、人々の雇用性の上昇に努めねばならない。

そして、そもそもポルダー・モデルが追求した、新しい働き方の今後はどうなるのか。オランダの家族（世帯）も実質所得の上昇のためには、共稼ぎ化が必要となったため、女性が労働市場に参入していきやすいシステムを造り上げた。しかも、育児や人生のゆとりを大切にす「1.5型」という新しいシステムを構築した。

それは旧来の男女の役割分担方式をうち破り、男女が協働して、同等の役割分担を分かち合う新しいシステムの構築であるはずだった。しかし、現在までのところは、夫がフルタイムで、妻がパートタイムという労働分担方式が定着しているのが実態である。夫もパートタイムで働く傾向は、前述のようにわずかだが兆候が見えないわけではない。

他方では、パートタイムの時間が次第に長くなっている傾向、つまり1.5から2.0へ近づいてる兆候もわずかだがみられる。そしていずれにしても、女性の労働市場への参入を踏まえた社会インフラ（託児所など）の整備へ政府はもっと投資する必要がある。今後の政府、労働組合、使用者が努力していくべき方向は、米国型のように、女性を男性と同じ条件で参入できる労働市場を造っていくのか、あるいは男性をいま女性たちが参加しているような労働市場に参入させていくような、オランダ型の普及を今後とも追求していくのか。オランダモデルには21世紀的な働き方のモデルとしての意義があると思える。オランダ型を追求していくために、政労使が、次はどのような合意を追及するかが、注目される。

4. 日本経済再生へのインプリケーション

日本経済の再生策へのインプリケーションとして、とくに3点をあげておきたい。

(1) 合意形成システム

オランダモデルの特色はいくつかあるが、その第一は政労使3者の合意形成システムである。コンセンサスが達成できないと、スムーズな構造改革は難しい。オランダの場合、一つには、関係者全体と話し合って合意を形成していく社会システムが、ダムを造って国土を造り、国土を洪水から守るという歴史的背景を通じ、文化として形成されてきたことは指摘できる。しかし同時に、経済が徹底的に疲弊し、もうこれ以上自己利益優先ではダメだと3者が悟ったところから、話し合う機運が生まれ、話し合いが行われてきた。コンセ

ンサスの達成には、経済状態がトコトン悪くなる必要があるのかもしれない。日本経済がトコトン深刻化したかという点では、現在の日本経済の疲弊は深刻であるし、雇用問題は将来さらに悪化する可能性はある。しかし、デフレによって実質賃金/購買力は低下しておらず、これが疲弊感への認識を浅いものになっているかもしれない。

また、合意形成システムの形成には、労組が教条主義的でなく、組合員が求める働き方への変化を感知し、対応する、実際的なアプローチ姿勢をとれるかが重要である。労組が反対したのでは、パートタイム労働の促進はできない。そして企業側も労働組合の要請を先取りし、真摯に実施していく姿勢が必要となる。この点で、日本は政労使3者のコンセンサスが比較的得られ易い伝統を最ももっている国の一つといえるかもしれない。また、オランダの合意形成システムの背景には、社会・経済システムにNGOを組み入れた「行政=NGO=企業」の3者のパートナーシップ・システムがあり、NGOが当初から参加（市民の参加）することによる、国民意識の高揚が図られているのである。

（2）トータル・パッケージ政策

オランダのポルダー・モデルは総合的な政策パッケージによって成功したということである。社会保障改革（民営化、適用条件の厳格化、失業手当の引下げ、新たな資金源、等）、財政改革（歳出抑制措置=トレンドペース・アプローチ、付加価値税の引き上げなどの増税と歳出削減）、雇用改革（賃金抑制・雇用確保、失業手当の支給条件の厳格化、労働分配率の修正、パートタイムの促進、職業訓練の強化等）、規制緩和（小売店の営業時間規制の緩和等）、民営化（公共職業サービス等）、外資導入促進のための税制優遇措置、インフラ整備（空港、港湾、電気、通信など）、技術開発促進政策等々のトータル・パッケージ政策である。

こうした経済政策の導入のパッケージの組み合わせと効果は、社会類型により特色があるろう。しかし、経済のグローバル化、民主主義の定着、経済学の発達によって、こうした経済政策は、適用方法やその効果は国により違うこともあろうが、基本的・実質的には社会類型を超えてより適用可能になっているといえよう。

（3）パートタイム労働の促進

ワークシェアリングは、フルタイム労働者の時短によってではなく、パートタイム労働の促進によってこそ起こりうるということである。パートタイム労働の促進は、労働時間差差別を禁止する措置をとることによって推進された。そしてこれが、労働者が求めている働き方の多様性を促進することになり、新しい労働市場の形成をもたらし、働く人々をより幸せにし、経済を活性化させるものであったということである。

では、日本ではどうだろうか。労働者が働き方の多様化を求める動きは、実は日本でも同様に強くある。労働省が行ったパートタイム労働者へのアンケート調査（平成7年）によると、パートタイム労働を選んだ理由として「正社員として働ける会社がない」という回答は13.7%のみで、「自分の都合のよい時間に働きたい」（55%）「勤務時間・日数を短くしたい」（24%）「仕事の内容に興味を持てた」（19.6%）「家事・育児の事情で正社員として働けない」（15.4%）など、パートタイム労働を求めている様子が明確に出ている。

しかし、最大の問題点は、パートタイム労働が日本の労働システムの中できわめて厳しい差別状況によってビルトインされていることである。この差別があまりにも深いため、思考も実行もきわめて困難と思わせるほどになっている。これを均等に扱うということは、パートタイマーの労働コストが大幅に増大することを意味し、便利な労働市場を失うことになる。企業は考え、労働組合は雇用調整の防波堤を失うものとして考えかねないことになる。

（４）日本のパートタイム労働を取り巻く制度・「正規とパート」の構造

日本のパートタイム労働は、日本の雇用システムの中できわめて差別された形でビルトインされている。パートの給与は、正社員の時給100に対し、女性は68.4、男性は51.9と賃金格差が大きい。しかし、仕事内容や労働時間さえ正社員と同じになっている場合が多いといわれる。

日本のパート労働を差別する制度の第1は、「103万円の壁」と呼ばれる税制である。妻が年収103万円以上得ると、本人に課税されると共に、夫は配偶者控除が受けられず、夫婦合算の収入は増えても、手取りは減少することになる。年収103万円以上を稼ぐ主婦に対しペナルティを課しているわけである。

第2は「130万円の壁」と呼ばれる年金制度である。専業主婦は国民年金の保険料は支払い不要（第3号被保険者）であり、夫も追加的保険料負担は不要である。しかし、妻の年収が130万円を超えると、妻は独立した国民年金の被保険者として、ほぼ月1万3300

円程を支払う必要が出てくる。第3は遺族年金である。夫が死亡した場合、妻本人の年金給付額に遺族年金が上乘せされるのではなく、どちらから一方、またはそれぞれの2分の1の合計額が支給される。つまり、自分の厚生年金が夫の半分以下である妻は、自分の年金を放棄し、夫の遺族年金を受給することになり、自分が掛けてきた年金は掛け捨てになってしまう。

第4は企業の福利制度の壁である。企業は専業主婦に配偶者手当を給付している。日本の平均は約1万8000円という。妻が働いていると配偶者手当は打ち切られる。さらに、退職金制度も正規の従業員に対し提供されるもので、非正規のパートには提供されていない。このため、企業にとってはオランダ的な労働時間差差別の禁止措置は、労働コストの大幅増大に繋がると警戒することになる。このように、政府の政策のみならず、企業システムにおいても、パートタイム労働は差別されたものとなっている。

労働時間差差別の禁止による雇用システムの解放には、オランダもそうしたように、上記のような差別的制度を廃することから始めるという点で、年金改革、税制改革が必要となる。具体的には税制や年金の個人化である。日本においては、正面突破にもこうした大きな障害がある。

他方そのため、日本では段階的なアプローチも必要なのかもしれない。まず現在の正規社員の中から短時間の労働パターンを提供する柔軟な企業制度の導入が検討されるべきであろう。つまり、長時間正社員と短時間正社員の導入から始めるのもよい。米国ではすでに「ファミリー・フレンドリー・カンパニー」(家族にやさしい会社)として、有能な社員を集めるために、多様な働き方のパターンを提供しているが、こうして企業内に短時間労働(パート)の正社員を形成していくのも有効であろう。

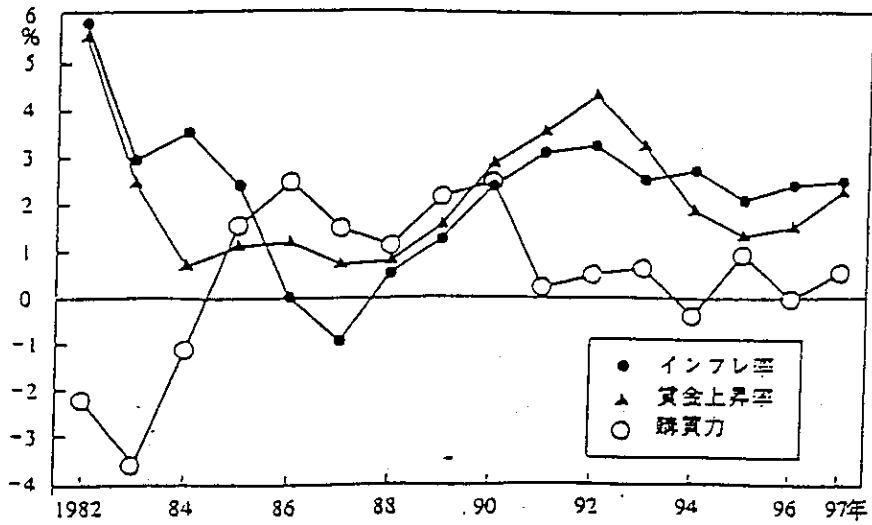
出産休暇や育児休暇制度を導入している企業は多いが、出産後、育児制度の一つとして、短時間正社員制度を導入するのもいい。また、高齢者に対し、週休3日制度の導入や、あるいはボランティア休暇制度の一環として、週休3日などの短時間正社員制度を導入するものいいだろう。さらに、日本の地域ではNPOが急速に活発化しているが、これら地域でのコミュニティ・ビジネスの開発においては、フルタイムとパートタイムの均等な取扱を運動の一環として導入していくのもいいであろう。

いずれにしる、パートタイム労働の促進による本格的なワークシェアリングの普及には、日本の場合は、基本的な制度改革が必要となってくるのである。

〔主な参考文献〕

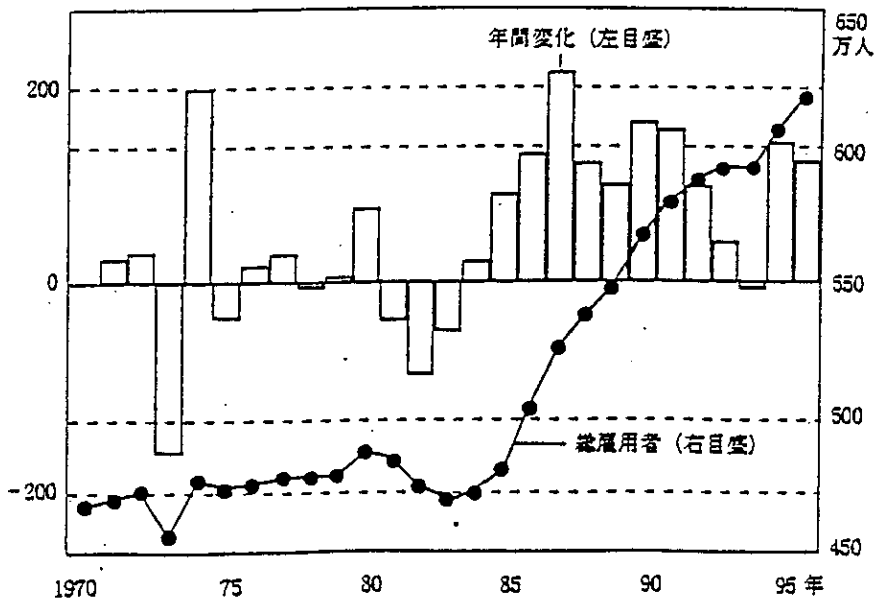
- 1 . 『オランダモデル』長坂寿久、日本経済新聞社、2000 年
- 2 . 『仕事と家庭生活の調和・日本・オランダ・アメリカの国際比較』前田信彦、日本労働研究機構、2000 年
- 3 . 「世界初のパートタイム経済・・・それは機能するか？」イエレ・ヴィッサー、『日欧シンポジウム / 雇用形態の多様化と労働市場の変容』社会経済生産性本部、1999 年
- 4 . 『E U 通貨統合と各国の雇用を中心とする経済・社会に及ぼす影響へのヨーロッパ労働組合の新たな対応に関する調査研究』雇用・能力開発機構（国際労働財団）、2000 年
- 5 . 『欧州における雇用維持と雇用創出に関する調査研究』（中間報告）（財）日経連国際協力センター、2000 年
- 6 . 『日本のワークシェアリングの実像』竹信三恵子、朝日新聞社総合研究センター、2001 年
- 7 . 『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』東京女性財団、2000 年
- 8 . J.Visser & A.Hemerijck,"A Dutch Miracle",Amsterdam University Press,1997

図表 3-1 オランダのインフレ率、賃金上昇率、購買力の推移



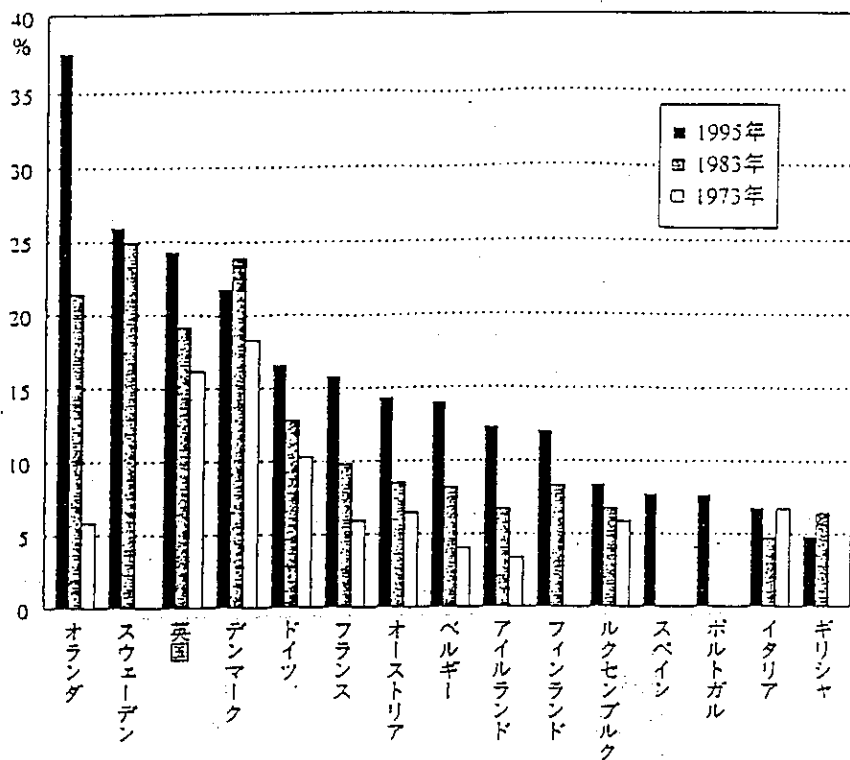
出典：FNV

図表 3-2 オランダの雇用の伸び (1970年～96年)



出典：“A Dutch Miracle” by J. Visser & A. Hemerijck, p.26.

図表 3-3 主要国のパートタイム労働者比率



出典：オランダ労働省資料No.39 (1997年4月)

図表 3-4 主要国のパートタイム労働者比率 (1997年)

| | 全体 | 女性 | 男性 |
|--------|-------|-------|-------|
| オランダ | 38.0% | 67.9% | 17.0% |
| ドイツ | 17.5 | 35.1 | 4.2 |
| フランス | 16.8 | 30.9 | 5.5 |
| イタリア | 7.1 | 13.7 | 3.3 |
| 英国 | 24.9 | 44.9 | 8.8 |
| スウェーデン | 24.4 | 41.4 | 9.3 |
| E U | 16.9 | 32.4 | 5.8 |
| 日本 | 19.0 | 36.0 | 10.0 |
| アメリカ | 18.0 | 28.0 | 11.0 |

出典：Eurostat & OECD

図表 3-5 欧米主要国の労働者一人当たりの年間平均労働時間 (時間)

| | 1973 | 1979 | 1983 | 1990 | 1996年 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| オランダ | 1,724 | 1,591 | 1,530 | 1,433 | 1,372 |
| ドイツ | 1,804 | 1,699 | 1,686 | 1,562 | 1,508 |
| フランス | 1,771 | 1,667 | 1,558 | 1,539 | 1,529 |
| スウェーデン | 1,557 | 1,451 | 1,453 | 1,480 | 1,554 |
| 英国 | 1,929 | 1,821 | 1,719 | 1,773 | 1,732 |
| アメリカ | 1,896 | 1,884 | 1,866 | 1,936 | 1,951 |

出典：OECD, *Employment Outlook 1997*

図表 3-6 オランダにおける産業別のパートタイム労働者比率 (1996年)

| | |
|------------|-----|
| 農業 | 23% |
| 製造業 | 11 |
| 建設業 | 4 |
| 商業 | 37 |
| 運輸 | 20 |
| 金融 | 42 |
| 保健・非商業サービス | 63 |
| 公共部門 | 20 |

出典：オランダ統計局

図表 3-7 オランダにおける雇用者の構成 (単位：千人)

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 総数 | 6,288 | 6,440 | 6,637 | 6,831 |
| フルタイム | 3,783 | 3,814 | 3,880 | 3,976 |
| パートタイム | 2,505 | 2,626 | 2,757 | 2,855 |
| ステディ | 5,721 | 5,826 | 5,964 | 6,123 |
| フレキシブル | 567 | 615 | 673 | 708 |

注：1997, 1998年は暫定値

資料：オランダ統計局データによる