
第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第1節 概論

1 オランダにおける多様な就業形態の広がり

オランダは、現在先進諸国の中で最もパートタイム労働比率が高い国となっている。そして、他の欧州大陸諸国が高い失業率と頻発するストライキに悩まされているのとは対照的に、安定した労使関係とパートタイム労働の推進等によって、長期的な経済の安定、低い失業率を維持している。そのオランダもかつては「オランダ病」と呼ばれるような高失業率、インフレ、社会保障費の膨張といった状況にあった。そのような状況からの著しい失業率の改善は、近年国際機関などでも注目を集めており、例えばOECDでは、労働市場の構造改革に成功した国として取り上げられている。この改革の大きな柱の一つが、パートタイム労働の促進をはじめとする労働市場の柔軟化の推進となっている。

オランダのパートタイム労働に関してはいくつかの顕著な特徴がある。その一つがいわゆる非自発的パートタイム労働者比率の低さである。オランダでは、パートタイム就業の理由として「フルタイムの就業が見つからない」とする者が5.5%となっており、男性でも8.1%に過ぎない。近年この割合は若干増加してきているが、それでもEU諸国の中でも際立って低い数値となっている。また、オランダの男性労働者のパートタイム比率は16.7%とEU諸国の中でも突出して高くなっており、また、年々上昇している。こうしたことから、オランダでは、パートタイム労働が非常に一般的な、多くの人にとって容易に受け入れられる労働形態となっていることがうかがえる。

つぎに、臨時雇用についてみると、同じ多様な就業形態の一つとしても、パートタイム労働とはかなり異なる現象をみせている。オランダの臨時雇用の割合は、11.4%とEU諸国でも高い水準となっており、また大きく上昇してきている。特に派遣労働者の増加が著しい。しかし、パートタイム労働と異なり、非自発的臨時雇用者の割合が高くなっている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第1節 概論

2 オランダにおける多様な就業形態をめぐる経緯・制度の枠組み等

オランダの多様な就業形態の広がりに関し、非常に大きな要因となったものに労働組合の関与が挙げられる。特にパートタイム労働の進展については、82年のワッセナーの合意(賃金上昇率の抑制、パートタイム雇用の創出等を定めた政労使三者間の合意)の中にパートタイム労働の促進が盛り込まれたことを受け、主に失業対策の観点から、労働組合が積極的にこれに関与した。こうしたことから労働協約の80%にパートタイム労働に関する事項が盛り込まれ、フルタイム労働者との均等待遇の確保、フルタイムからパートタイムへの転換の権利等が確立されていった。一方、臨時雇用については、パートタイム労働をめぐるこれまでの経緯と比較すると、労働組合の積極的関与がみられず、労働協約においても取り上げられないケースが多かった。しかしながら、労働市場の柔軟化及び雇用の安定に関する法律(第1章第5節参照)の制定(98年)を契機として、労働組合の取り組み姿勢にも変化がみられる。

次に、フルタイム労働者あるいは常用雇用者との均等待遇の確保であるが、まずパートタイム労働については、上述のワッセナーの合意以降、フルタイム労働との均等待遇が多く労働協約に盛り込まれ、96年には法律上も明確に規定された。これにより雇用者は労働時間の長さに関わらず雇用契約のあらゆる面において均等な条件が保証された。また、税・社会保障制度における取り扱いでみると、オランダでは課税最低額が非常に低く、また、個人単位の基礎控除制度となっているため、課税負担を考慮した就業調整は起こり得ない。また、社会保障制度も全て労働時間の長短に関わらず適用され、賃金水準に比例した負担となっている。企業年金においては加入要件に賃金水準の下限が設定されている場合、パートタイム労働者の賃金水準をこれ以上に設定しなければならないことになっている。このように雇用のほぼ全体にわたりフルタイム労働者との均等待遇が確立されている。残された課題としては、各企業内の訓練・能力開発における均等待遇の確立とされている。また、オランダでは、フルタイムからパートタイムへ転換する権利が約80%の労働協約において規定されており、実際に転換のケースも多い。その際には、労働時間に比例して転換前と同待遇が受けられ、これもフルタイム労働者との均等待遇の確保につながっている。

一方で臨時雇用については、労働協約上もまた法律上も必ずしも常用労働者との均等待遇が確立されたとはいえない状況にある。また、オランダにおいては、雇用保護法制、とりわけ解雇規制の厳しさが臨時雇用増加の大きな要因の一つであるとされている。常用労働者については、解雇に当たっての地方労働局長からの事前許可の取得、事前解雇予告等により手厚い保護が図られている一方で、有期雇用については、これまで期間の上限も定められておらず、期間の明示のない雇用形態も認められるなど、使用者にとっては事業の繁閑に応じた人員の充足が容易であり、これが臨時雇用の増加要因となっている。また、有期契約での雇い入れによる事実上の法定試用期間の延長や人材選別手段としての派遣労働者の活用等も行われてきた。派遣労働者については、これまで派遣元企業との関係が明確に規定されておらず、このため、解雇規制等の雇用保護の枠から外れる形となる者も多かった。また、ゼロ時間契約などにより最低の収入も保証されない労働者も存在していた。こうしたことが、臨時雇用がこれまで必ずしも労働者にとって望ましい形として受け入れられてきていない背景となっていると考えられる。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第1節 概論

3 多様な就業形態の広がり及び影響

(1) 勤続年数の低下

オランダでは、80年代以降、勤続年数の低下がヨーロッパ諸国の中でも著しく、労働市場の流動性が高まっているとされている。平均勤続年数は85年には、8.9年であったが、91年には7.0年と約2年も縮まっており、アメリカ(6.7年)並みの水準となっており、また、勤続1年以内の労働者の割合も11.7%から24.0%と大幅に上昇している(アメリカは28.8%)。これをもって不安定雇用が増大したと批判的にとる向きもあるが、一方で、オランダの失業率は96年で6.3%と大陸諸国の水準を大きく下回っており、また、88年時点で柔軟な雇用形態(有期雇用・臨時雇用・短時間)にしていた者の50%が3年後には定型労働にしていたとの追跡調査もあるなど、労働市場の流動性がオランダの好調な労働市場の一因となっていることは確かである。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第1節 概論

3 多様な就業形態の広がり及び影響

(2) 小さい賃金格差

オランダでは、政府、労使一体となった取組により、労働市場の柔軟化が非常に進み、英米とも並ぶ水準となっているが、一方で英・米にみられるような格差の拡大が起こっていないことが特徴の一つである。これは、労使合意に基づく社会的コンセンサスの形成を通じて、賃金の抑制、パートタイム労働者の雇用促進、社会保障制度の改革といった一連の構造改革を進めてきたことに起因する。こうしたことから、オランダは社会的一体性を損なうことなく、労働市場の柔軟化、構造改革に成功した国として、近年注目を集めてきている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム労働

(1) 現状

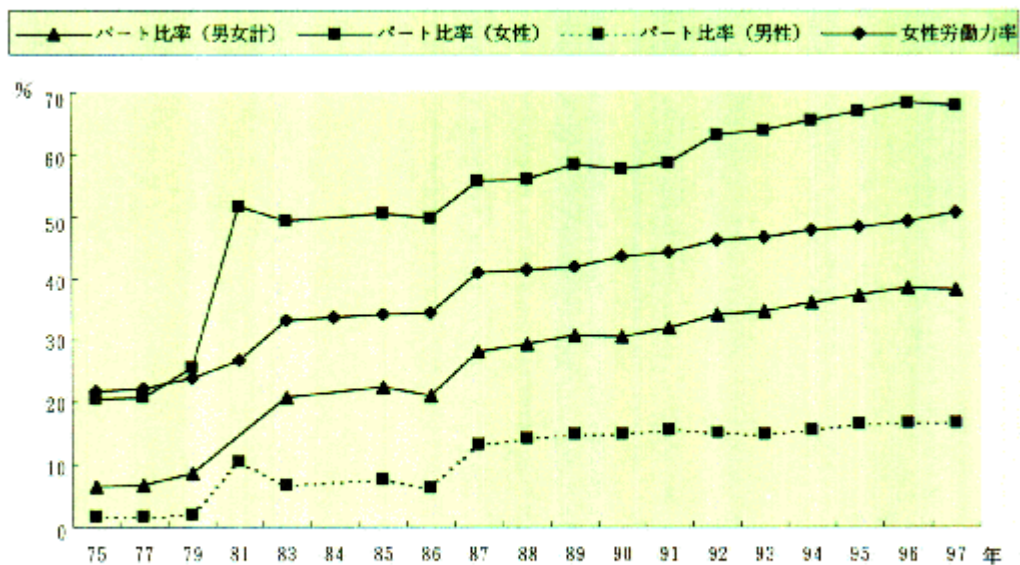
オランダにおける統計等におけるパートタイム労働の定義は週35時間以内の労働となっている。

イ 高いパートタイム労働比率(図2-5-1)

オランダはパートタイム労働者の割合が37.9%(97年)とOECD諸国の中で最も高くなっている。これを時系列でみると、81年当時には22.6%と、先進諸国に比し飛び抜けて高い水準ではなかったが、80年代以降の伸び率は際立って高く、90年代以降はパートタイム比率は30%を越えている。特に女性労働者についてみると、67.8%がパートタイムとなっている。この比率は80年代以降の女性労働力率の上昇と軌を一にして、一貫して上昇してきている。

図2-5-1 パートタイム労働の推移

図 2 - 5 - 1 パートタイム労働の推移



資料出所：83年以降EUROSTAT「Labour Force Survey」
73～81年 同「Labour Force Sample Survey」(2年間隔)

また、男性のパートタイム比率が他国に比し極めて高いことがオランダのもう一つの特徴である。97年

には16.7%と、EU平均の5.8%を大きく上回っている。これは、オランダにおけるパートタイムの均等待遇の進展の表れとして、肯定的に評価されている。94年から96年の間では、男性の雇用者数の増加の半数以上はパートタイムとなっている。

ロ 産業別、職業別分布

パートタイム労働は商業的なサービス、及び非営利的なサービス業も含めてサービス部門に集中している。製造業ではパートタイム労働は少なく、パートタイム全体の23%となっている。各分野ごとのパートタイム労働の占める割合は以下のとおりである。

農業 23%

工業 11%

建設業 4%

商業 37%

運輸業 20%

金融業 42%

医療及びサービス業(非商業) 63%

公務 20%

(オランダ政府資料)

一方、ヨーロッパ統計局のデータで産業別の推移をみると(表2-5-1)、製造業のパートタイム比率は85年の8.6%から97年には16.4%と大きく上昇しており、EU平均の6.6%も大きく上回っている。このように諸外国と比べると製造業でもパートタイム労働の広がりがみられ、このこともオランダのパートタイム労働の特徴の一つとしてあげられる。

職種別にみると、公共部門及び民間のサービス部門、教職などの部門に多くみられる。

表2-5-1 産業別就業者数の推移

表 2-5-1 産業別就業者数の推移

(千人)

	1997年				1985年			
	男女計	男性	女性	女性の占める割合	男女計	男性	女性	女性の占める割合
農業	251	186	65	25.9%	269	215	54	20.1%
フルタイム	173	155	18	10.4%	218	202	16	7.3%
パートタイム	78	31	47	60.3%	47	10	37	78.7%
パートタイム比率	31.1%	16.7%	72.3%		17.5%	4.7%	68.5%	
製造業	1,548	1,291	257	16.6%	1,495	1,229	266	14.4%
フルタイム	1,291	1,168	123	9.5%	1,309	1,184	125	9.5%
パートタイム	254	122	132	52.0%	124	44	80	64.5%
パートタイム比率	16.4%	9.5%	51.4%		8.3%	3.6%	38.8%	
サービス業	4,967	2,542	2,425	48.8%	3,377	1,904	1,473	43.6%
フルタイム	2,882	2,095	787	27.3%	2,383	1,690	693	29.1%
パートタイム	2,074	444	1,630	78.6%	977	204	773	79.1%
パートタイム比率	41.8%	17.5%	67.2%		28.9%	10.7%	52.5%	
産業計	7,186	4,214	2,972	41.4%	5,124	3,375	1,749	34.1%
フルタイム	4,444	3,493	951	21.4%	3,920	3,083	837	21.4%
パートタイム	2,727	717	2,010	73.7%	1,150	258	892	77.6%
パートタイム比率	37.9%	17.0%	67.6%		22.4%	7.6%	51.0%	

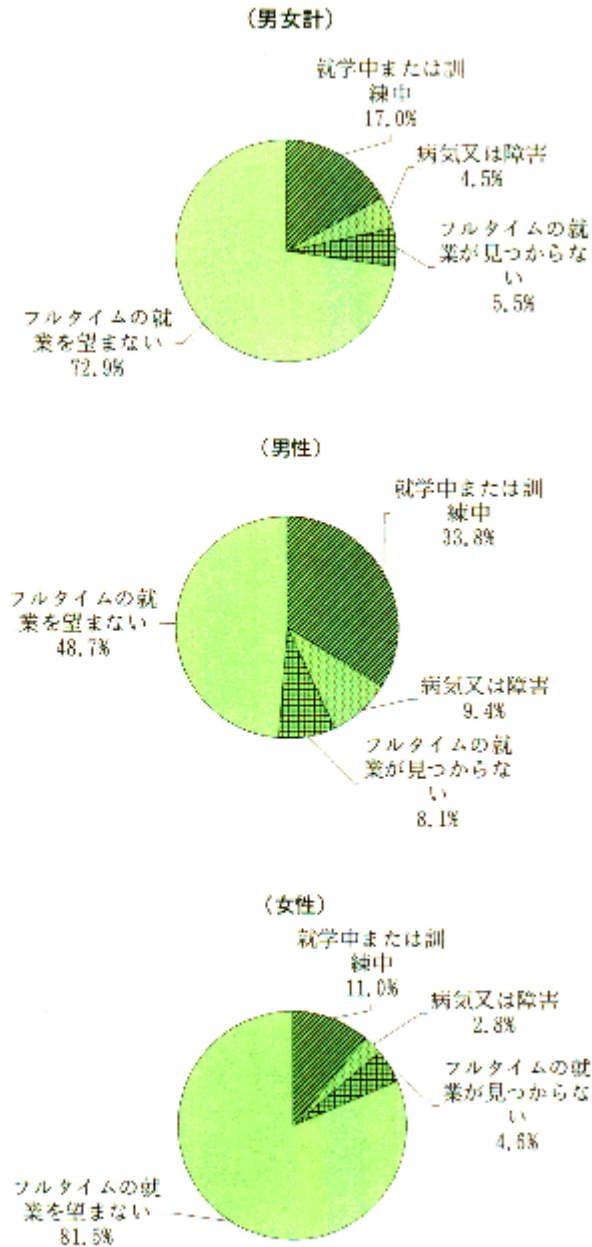
資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey」

ハ 自発的パートタイム労働が中心(図2-5-2)

オランダのパートタイム労働者の選択理由はフルタイム労働を望まないとする者が72.9%、男性でも48.7%とEU平均(58.5%、34.7%)を大きく上回っている。また、フルタイムの就業が見つからないとするいわゆる非自発的パートタイム労働者の割合が低く、男女計で5.5%、男性で8.2%、女性で4.6%となっている(EU平均はそれぞれ19.7%、26.7%、17.9%)。しかしながら、女性労働者に関しては、後述するような家庭責任との関連からパートタイム労働を選択せざるを得ない面もあるとされ、これは潜在的失業に当たるとの指摘もある。

図2-5-2 選択理由別比率(パートタイム労働者)

図2-5-2 選択理由別比率（パートタイム労働者）



資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey1997」

二 高学歴層中心

パートタイム労働者の3分の2は高学歴労働者である。

ホ 労働時間別分布

パートタイム労働者の平均週労働時間(図2-5-3)をみると、10時間以内が28.8%と、EU平均の19.9%を上回っている。特に男性では35.2%と高くなっているが、これは学業等と両立しているケースが多いと考え

られている。女性では20時間以内のパートタイム労働者が全体の62.4%(EU平均では60.7%)と短時間の就労が中心となっている。また、EU平均では労働時間が25時間以上が女性では29.4%を占めているが、オランダでは26.7%となっている。

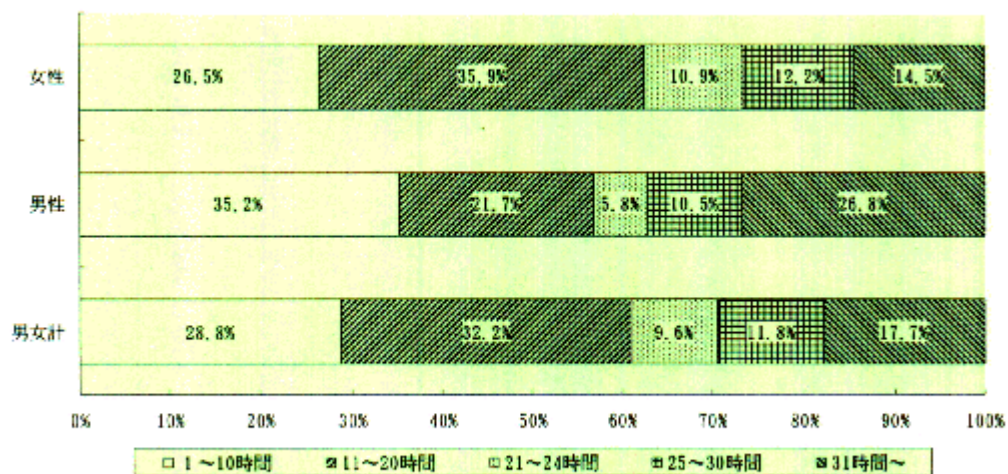
これを85年当時と比較してみると、10時間以内が26.1%(男女計)となっており、短時間で就労が増えてきている。

パートタイム労働者の平均就労時間(表2-5-2)は18.9時間で、男女の差はあまりみられない。サービス業と製造業を比較すると、製造業の方が労働時間は長くなっている。

パートタイムの労働時間と職種との関連では、一般に高い資格の職種では、週4日勤務など週24~32時間の「ビッグパート」、低資格職種では週20時間以下の「スモールパート」が多いとされる。

図2-5-3 週労働時間別割合(パートタイム労働者)

図 2 - 5 - 3 週労働時間別割合 (パートタイム労働者)



資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey 1997」

表2-5-2 産業別パートタイム労働者の平均週就労時間

表 2 - 5 - 2 産業別パートタイム労働者の平均週就労時間

産業	(時間)		
	男女計	男性	女性
産業計	18.9	19.4	18.8
農業	15.4	14.2	16.6
製造業計	21.2	22.4	20.2
電気・ガス・水道業	26.0	31.2	20.5
建設業	24.4	27.1	20.1
製造業計	21.8	23.5	20.2
小売業	17.4	15.9	17.9
ホテル・飲食業	14.8	13.8	15.4
運輸・通信業	20.2	21.3	19.3
金融業	22.3	25.4	21.8
不動産業	19.5	21.2	19.0
公務	24.9	28.4	23.5
その他サービス	20.8	24.4	20.3
サービス業計	19.9	20.6	19.7

資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey 1997」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム労働

(2) 背景

イ 女性の労働市場への進出とパートタイム労働の増加

オランダにおいては、従来性別役割分担意識が根強かったこともあり、他の先進諸国と比べ女性の就業率が低いのが特徴で、とりわけ子供を持つ女性の職場進出が進んでいなかった。男性の給与水準も世帯全体を賄える金額であり、経済的にも女性の職場進出の必要性はなかった。

ところが、60年代後半以降、こうした状況に大きな変化がみられた。女性の高学歴化、核家族の増加等から、伝統的な性別役割分業が衰退し、社会に出て働きたいと考える女性の割合が急速に増加した。しかしながら、オランダにおいては、保育施設等が必ずしも十分でなく、また、女性の側も母親、主婦としての役割も果たしたいとする考え方も強かったことから、多くの既婚女性がパートタイム労働を選択するようになった。このことは、データにも表れており(表2-5-3)、既婚女性のパートタイム労働比率は81.0%と女性全体(67.9%)、男性全体(17.0%)を上回っており、また、85年と比較しても68.3%から大きく上昇している。

表2-5-3 年齢・性・配偶者の有無別パートタイム労働者数

表 2-5-3 年齢・性・配偶者の有無別パートタイム労働者数 (千人)

	オ ラ ン ダ				E U 計			
	就業者計	フルタイム	パートタイム	パートの占める割合	就業者計	フルタイム	パートタイム	パートの占める割合
1997年								
男女計	7,170	4,444	2,726	38.0%	149,898	124,514	25,384	16.9%
15~24歳	1,092	457	635	58.2%	17,172	13,492	3,680	21.4%
25~49歳	4,893	3,252	1,641	33.5%	100,691	85,173	15,518	15.4%
50~64歳	1,125	722	403	35.8%	30,103	24,787	5,316	17.7%
65歳以上	60	13	47	78.3%	1,932	1,062	870	45.0%
男	4,210	3,493	717	17.0%	87,132	82,068	5,064	5.8%
15~24歳	573	279	300	51.8%	9,442	7,984	1,458	15.4%
25~49歳	2,852	2,584	268	9.4%	57,932	55,849	2,083	3.6%
50~64歳	742	628	114	15.4%	18,481	17,462	1,019	5.5%
65歳以上	43	12	34	73.9%	1,277	773	504	39.5%
女	2,961	951	2,010	67.9%	62,759	42,447	20,312	32.4%
15~24歳	522	187	335	64.2%	7,730	5,508	2,222	28.7%
25~49歳	2,041	669	1,372	67.2%	42,758	29,123	13,635	31.4%
50~64歳	383	94	289	75.5%	11,623	7,326	4,297	37.0%
65歳以上	13		13	100.0%	656	290	366	55.8%
女性の占める割合	41.3%	21.4%	73.7%		41.9%	34.1%	80.0%	
既婚女性	1,572	298	1,274	81.0%	37,509	23,312	14,197	37.8%
15~24歳	35	17	18	52.8%	768	549	219	28.5%
25~49歳	1,251	232	1,019	81.5%	27,875	17,563	10,312	37.0%
50~64歳	279	49	230	82.4%	8,501	5,036	3,465	40.8%
65歳以上	5		5	100.0%	365	163	202	55.3%
1985年								
男女計	5,070	3,920	1,150	22.7%	107,869	93,700	14,169	13.1%
15~24歳	928	725	203	21.9%	18,209	16,306	1,903	10.5%
25~49歳	3,338	2,578	760	22.8%	66,249	57,757	8,492	12.8%
50~64歳	771	601	170	22.0%	21,882	18,749	3,133	14.3%
65歳以上	32	16	16	50.0%	1,488	847	641	43.1%
男	3,341	3,083	258	7.7%	66,521	64,277	2,244	3.4%
15~24歳	452	386	66	14.6%	9,869	9,225	644	6.5%
25~49歳	2,278	2,142	136	6.0%	41,112	40,364	748	1.8%
50~64歳	585	541	44	7.5%	14,553	14,079	474	3.3%
65歳以上	28	14	12	46.2%	987	609	378	38.3%
女	1,729	837	892	51.6%	41,348	29,423	11,925	28.8%
15~24歳	476	339	137	28.8%	8,339	7,081	1,258	15.1%
25~49歳	1,061	436	625	58.9%	25,138	17,394	7,744	30.8%
50~64歳	186	60	126	67.7%	7,369	4,710	2,659	36.1%
65歳以上	4		4	100.0%	502	239	263	52.4%
女性の占める割合	34.1%	21.4%	77.6%		38.3%	31.4%	84.2%	
既婚女性	968	307	661	68.3%	26,470	16,882	9,588	36.2%
15~24歳	93	61	32	34.4%	1,815	1,469	346	19.1%
25~49歳	741	214	527	71.1%	19,086	12,173	6,923	36.3%
50~64歳	131	31	100	76.3%	5,318	3,123	2,195	41.2%
65歳以上					242	111	131	54.1%

資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey」

女性の就業分野は従前からサービス産業に集中しており、同時にこの産業は急速に発展してきた分野であったことから、この分野でパートタイム労働が増加してきた。製造業では、現在もパートタイム労働はあまり多くないが、これは、女性がこの分野の就業を望まないことと同時に、製造業ではそもそも雇用が縮小してきていること、また、男性が主力となっていることに起因している。

一方で、使用者からは、サービス産業を中心に事業の繁閑に応じて労働力を充足するために、また特に医療、健康関係の分野では労働力不足を補うために、パートタイム労働の需要が生じてきた。こうした使用者側のニーズと女性の就業希望-これはしばしば上述したような育児施設の不足と両親間の不均衡な家庭責任に起因するものであるが-が合致して、サービス産業を中心に女性のパートタイム労働が飛躍的に増大してきた。このように労使双方が共に利益を得る方策を指して「win-win situation」と呼んでお

り、オランダの労働市場政策の中でしばしばこの表現が使われている。

ロ 失業対策としてのパートタイム労働の促進-男性のパートタイム労働

70年代以降、失業の増大を受けて、政府はパートタイム労働の促進を失業削減対策として位置付け、積極的にその促進を図った(後述)。すなわち、一般的な労働時間短縮と同時に個々のフルタイム労働者の労働時間を短縮することにより、雇用の再分配が図られるという考え方に基づくものである。この政府の方針は労使の考え方とも一致し、労働協約においてもパートタイム労働の重要性が認識されるようになった。そして、労使合意に基づき、個々の労働者の労働時間短縮と賃金抑制の合意が同時に実現されていった。

90年代に入るとパートタイム労働はいわゆる「柔軟化」の観点から議論されるようになった。使用者はそのニーズに応じて、様々なタイプの契約により異なる労働パターンで労働者を雇うということに利益を見いだしている。同時に労働者も女性のみならず男性も、その家庭における責任と労働とを両立させるため、労働時間の短縮を望むようになっている。これは特に高学歴層において顕著にみられる志向である。政府もまた、女性のみならず男性もパートタイムで働くとともに、男性も積極的に家庭責任を分担するという「コンビネーションシナリオ」を政策理念として打ち出しており、こうした観点から、パートタイム労働に対する偏見の除去、男性優位の職種におけるパートタイム労働の促進を目指している。

ハ 政府の方針と取組(70年代～)

オランダにおけるパートタイム労働の増加については、政府がその方針としてパートタイム労働の促進をはっきりと打ち出してきたことが、特徴としてあげられる。

オランダ政府は以下の考え方にに基づき、70年代前半以降、一貫してパートタイム労働の質・量両面における促進を図ってきた。

- ・ 女性の労働市場への参加促進
- ・ 高年齢労働者の就労継続の促進
- ・ 報酬労働と非報酬労働(家事、育児、介護等)の均等な分担の促進
- ・ 失業の削減

政府の主なパート促進策は以下のとおりである。

(イ) 79～80年

使用者及び雇用者に対し助成金を支給し、パートタイム労働の創出の促進を図った。しかしながら、この政策は複雑すぎ、また、コストもかかりすぎたため、すぐに廃止された。

(口) 80年代中盤以降

パートタイム労働の質の向上策は、社会保障、労働法令及び労働条件における均等待遇策に収斂される。

80年代の半ばに、社会保障に関してパートタイム労働者に不利となっていた要件が廃止された。現在では、労働時間の長さに関わらず、雇用契約の有無のみに基づいて社会保障が適用される。

80年代後半から90年代前半にかけて、政府は労使に対しパートタイム労働の地位を向上するための労働協約のあり方について検討するよう促した。これを受けて、オランダの全国的な労使団体などで構成されている協議機関である労働財団により、社会問題・雇用大臣に対する勧告が行われた(後述)。

また、93年には最低賃金と法定休日の適用に関する労働時間要件を撤廃した。また、企業年金においてパートタイム労働者を除外することも違法となった。さらに、96年11月には労働時間の長短に関わらない均等取扱いの原則が雇用法制に導入された。同原則は既に労働協約においても、また、政府の方針においても取り入れられていたが、改めて法律に明記されることとなった。これにより、労働者は労働時間の長さに関わらず雇用契約のあらゆる面において均等な条件が保証され、異なる取扱いが認められるのは客観的に正当化されうる場合に限られる。

ニ 労使の取組

オランダにおけるパートタイム労働の促進に当たっては、労使がそれぞれ積極的な役割を果たしてきた。81年には、労使間で、パートタイム労働のフルタイム労働に比例した均等取扱いの原則について、国家的な合意が形成された。この原則はその後労働協約や個々の雇用契約など様々なレベルで実現が図られてきている。

また、全国レベルの労使団体から構成される民間協議機関である労働財団では、パートタイム労働の推進と労働時間の多様化・多角化を二本柱とし、労使交渉を続けてきている。93年には「パートタイム労働と労働時間の多様化を促進するための提言」を発表し、使用者は、その経営上認められない場合を除き、労働者からの労働時間変更の要求に応じなければならないと主張した。この提言に盛り込まれた考え方は多くの労働協約で取り入れられ、現在では約80%の労働協約はパートタイム労働促進に関する規定を設けている。

ホ 労働組合の取組

労働組合は、従来はフルタイムで働く男性ブルーカラー労働者の利害を主に代表してきた。たとえば、賃金においても、世帯全員を養える賃金水準を求める運動を展開してきた。しかしながら、労働組合自体もこうした運動方針を改めてきており、オランダ最大の労働組合であるFNV(オランダ労働組合連盟)は93年に「多様な将来像」と題する報告書の中で、労働者の中心が今後、高学歴のホワイトカラー労働者やパートタイムで働く女性労働者に移っていくことを指摘し、この変化に合わせ、これからの組合運動は、?弾力的な賃金・労働時間、?弾力的な休暇・引退制度、?世帯単位ではなく個人単位に基づいた税・社会保障制度の確立を求めていくべきだ、としている。現在では、男性が支配的な職場や、高等専門職の占める職場でパートタイム労働を促進すること、同時に女性が占有している職種の労働条件を向上させること、の二つに取り組んでいる。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第2節 多様な就業形態の現状

1 パートタイム労働

(3) 労働条件

オランダにおいては、労働条件の決定において産業レベルあるいは企業レベルの労働協約(CAO)の果たす役割が大きい。組織率は約30%と決して高くはないが、全労働者の75%はCAOでカバーされている。通常CAOにおいては、単一の賃金スケールが設定されており、職種の資格レベルと年齢により賃金(時間額)が決定される。パートについては法律によりフルタイムと同一の賃金設定が義務づけられており、また、臨時労働者についても協約に他の定めがない限り同一の賃金設定がなされるため、この賃金スケールが一律に適用されることになり、年齢・職種レベルが同一である限り、同一の時間額となる。また、賃金以外の金銭給付はほとんどないため、収入面でフルタイム常用労働者と格差が生じることは少ないとされる。臨時労働者については法律において均等取り扱いの義務づけはなされていないが、協約において取り入れられているケースも多く、ほとんどの権利がpro rataで与えられる。格差が生じるのは、主に昇進につながるような訓練、企業年金(臨時雇用の場合)等である。

イ フルタイム労働者との平等な権利

以下の項目について法律に基づく均等取扱いが保証されている。

(イ) 賃金

同種の労働に従事する労働者は労働時間の長短に関わらず同一の時間給を得なければならない。93年1月からは最低賃金も労働時間の長短に関わらず適用されることとなった。

(ロ) 休日

労働時間数に比例してフルタイム労働者と同じ日数の休日を与えられる。

(ハ) 試用期間

労働時間に関わらず2ヶ月。(98年の法改正により一部短縮)

(二) 解雇規制

フルタイム労働者と同権利。

(ホ) 特別休暇

原則としてフルタイム労働者と同一の休暇が認められる。

(ヘ) 育児休暇

週20時間以上就労し、勤続1年以上の労働者は無給のパートタイム休暇が与えられる。

(ト) 年金

94年から、使用者は企業年金からパートタイム労働者を排除してはならないこととなった。被保険者の要件に賃金水準の設定がある場合は、パートタイム労働者の賃金水準をフルタイム労働者のそれまで引き上げなければならない。パートタイム労働者はその就労時間に比例した受給権を得る。

(チ) 社会保障

失業保険、障害保険は労働時間の長短に関わらず適用される。労働時間の長さのみならず、賃金水準によっても適用は変わらない。病気の場合、使用者は最高52週まで賃金の70%を支払うことが義務づけられている。保険料は賃金に一定の料率を掛け合わせて決定され、労働時間の長さによっては負担額は変わらない。

(リ) 健康保険

収入要件の上限以下の雇用者はすべて強制加入の健康保険に加入する。収入限度を超えると個人保険に加入することになる。パートタイム労働者とフルタイム労働者の扱いは同じで、賃金に対し同率の保険料を支払う。

(ヌ) 労働条件

使用者はパートタイム労働者に対しフルタイム労働者と同じ安全基準や労働手段を与えなければならない。

(ル) 労働時間

96年の改正で使用者は労働者の育児や介護の責任を考慮して労働時間を決定しなければならないこととなった。

(ヲ) 税金

課税最低限の設定はあるが、非常に低水準のため、学生アルバイト等を除きほとんど全ての給与所得が捕捉される。なお、累進税率により、パートタイム労働者の場合、手取り収入の減少は小さい。

課税単位は個人であり、それぞれ基礎控除があるが、収入が少ない場合には世帯内の収入の多い者にこの基礎控除を移転することができる。このため、配偶者の控除の枠内に就労を調整するといったことが起きる可能性は少ない。

ロ 賃金水準

オランダ統計局95年12月のデータによると、フルタイム労働者の賃金水準が時間額で30.31ギルダー(1ギルダー=62.85円、98年12月)であるのに対し、パートタイム労働者では26.00ギルダーとなっている。

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第2節 多様な就業形態の現状

2 臨時雇用

(1) 現状

イ 臨時雇用者割合の高まり(表2-5-4、図2-5-4)

オランダにおける有期雇用者等柔軟な雇用形態による労働者(以下臨時労働者という。)の割合は、年々高まってきており、87年当時には7.9%であったが、95年には10.0%まで上昇している。欧州統計局のデータでも臨時雇用者比率は83年の5.8%から97年の11.4%と一貫して上昇しており、EU諸国でも比較的高い水準となっている。また、そのうちいわゆる派遣労働者のフルタイム労働者に占める割合は約3%、全労働者では約10%となっており、また、派遣業者を通じて就労した者の数も91年422千人、93年569千人、95年648千人(欧州委「Labour Market Studies Netherlands」)と増加し、他のEU諸国に例をみないスピードで発展している。

表2-5-4 柔軟な雇用形態の増加

表 2 - 5 - 4 柔軟な雇用形態の増加

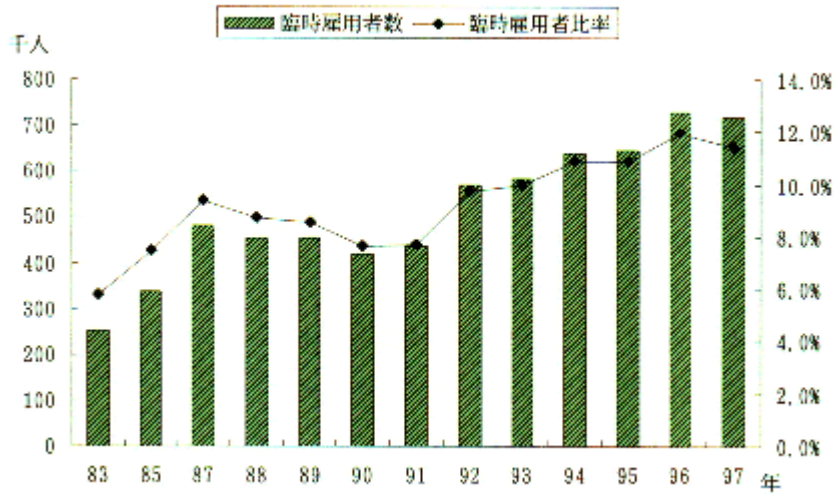
年	flexible jobs(注) 千人	就業者数に占める割合	派遣労働者数 フルタイム、千人
1987	414	7.9%	
1988	437	8.1%	84
1989	476	8.6%	94
1990	520	9.1%	100
1991	543	9.3%	94
1992	558	9.4%	88
1993	533	9.0%	79
1994	585	9.8%	95
1995	611	10.0%	121
1996			146

資料出所：オランダ中央統計局

注 有期雇用やon-call worker（事業主の求めに応じて不定期に短時間で就労する契約労働者）、派遣労働者等を指す。

図2-5-4 臨時雇用の推移

図 2-5-4 臨時雇用の推移



資料出所：EUROSTAT 「Labour Force Survey」

ロ 派遣労働者の特徴

人材派遣会社が派遣している労働者は、半分以上が製造業の現場(55%)に就業しており、ついで総務関係(33%)、ハイテク関係(9%)、医療関係(3%)となっている。

また、女性の方が多くなっている。

派遣人材の25～30%が、外国人労働者、労働不能者、長期失業者、高年齢者など就職困難者であり、かつての公共職業安定機関の役割を担っているとの指摘もある。また、派遣労働者の58%が就職を望んでおり、そのうちの35%が派遣された会社に長期雇用されている。

ハ 短期間勤務が中心

派遣労働者については、そのほとんどが短期間となっており、約半数が勤続2週間以内で、勤続11ヶ月を超える者は3%に過ぎない。

ニ 若年層中心

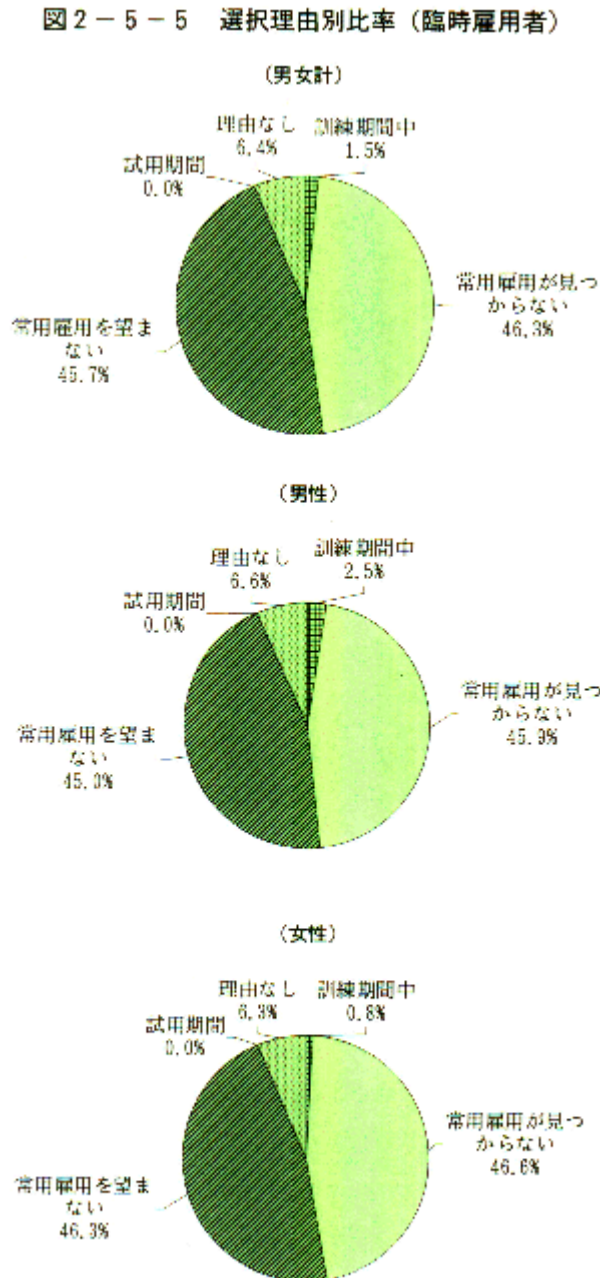
オランダ統計局の95年のデータによるとフレキシブルジョブ(有期契約、派遣労働者、オンコール、変形労働時間制が含まれる)では、24歳以下が47.7%、25～34歳層が24.4%と若年中心となっている。これは、若年層の方がより柔軟な雇用形態を志向することに加え、後述するように使用者側が一種の試用として柔軟な雇用形態を活用している面もあることが反映されている。

ホ 選択理由別臨時雇用者

臨時雇用者を選択理由別にみると(図2-5-5)、常用雇用を望まないとする者と常用雇用が見つからないとする者がほぼ同数で、パートタイム労働者の場合とは異なり、かなり非自発的に選択されていることがわかる。また、この割合は男女での差異もほとんどみられない。

臨時雇用者の中で特に不安定とされているのはオンコールワーカーであり、これらが最も不満を抱えているとみられている。

図2-5-5 選択理由別比率(臨時雇用者)



資料出所：EUROSTAT「Labour Force Survey1997」

第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

第5章 オランダ

第2節 多様な就業形態の現状

2 臨時雇用

(2) 背景

イ 臨時雇用に係る法的規制等

(イ) 有期契約

従来、有期契約の期間の上限に関する法的規制は存在しなかったが、有期契約が31日未満の間隔で更新された場合には、期間の定めのない雇用契約とみなされ、解雇規制等も適用されてきた。

しかし、98年の法改正により、有期契約の上限が3年と定められ、通算期間がこの上限を超えなければ2回までの更新が認められることとなった(第1章第5節参照)。有期契約の労働者も解雇に関する定めを除き通常の労働者と同じ権利が保障される。また、同改正により、契約期間の上限が3年に制限されることとなった。

(ロ) 労働者派遣事業

労働者派遣事業は従来許可制で認められ、派遣期間は6ヶ月に制限されていたが98年の法改正により緩和されることとなった。なお、争議中の事業所における紹介、建設業及び運輸業への派遣は禁止されている。また、派遣労働者には、派遣先企業と同じ労働者と同一の賃金が支払われなければならない。ただし、賃金に関しては労働協約により、別の賃金制度をとる可能性も残されている。

派遣労働者は通常の労働者と同様に最低賃金、社会保障の適用がある。

(ハ) 雇用保護法制と臨時雇用者の増加

オランダにおいて臨時雇用とりわけ派遣労働の増加が著しいことの背景として、しばしば雇用保護法制、特に解雇規制の厳しさが指摘されている。

解雇に当たっては、使用者は地方労働局長の許可を得なければならない。この許可が与えられる割合は近年では75～78%である。解雇が正当として認められるのは、?経済的な事情により、余剰が出た場合。

なお、20名以上の大量解雇の場合は労使協議会への事前協議が義務づけられているとともに、安定機関は解雇者が高齢者等に偏っていないか調査をする。?2年以上の病気又は障害、?他の非経済的理由。不正行為や職場におけるトラブルなど、の3つのケースである。

この他に、書面による理由の開示や事前解雇予告(安定機関の許可が出てから勤続年数に応じ1~6ヶ月間。なお、この解雇予告期間については98年の改正により最長4ヶ月に短縮された)が必要となる。また、許可が出て、労働者が病気の場合?のケースを除き解雇できなかったが、この点も改正された。なお、不当解雇として労働者に訴えられ、その訴えが認められた場合には更なる補償、もしくは復職が求められる。

解雇のもう一つの方法は裁判によるもので、この場合、賠償が伴うことがある。

これらの解雇に係る規制は上述(イ)のように有期契約でも契約が更新された場合には、期間の定めのない雇用とみなされ、同じように適用されるが、契約終了時から契約更新まで31日以上間隔が開けば、これらは適用されなかった。また、有期契約期間の上限もなく、このほか例えば「プロジェクト終了時まで」といった期間の明示のない契約も認められていたため、臨時雇用者に係る解雇規制は正規労働者に比べるとかなり緩やかとなり、使用者にとっては事業の繁閑に応じた人員の充足がより容易なものとなっていた。これらの点について上述(イ)のとおり法改正が行われたところである。

また、試用期間についても2ヶ月の上限があり、この間は予告なしに一方的に契約を終了させることができるが、これより長期の有期契約を結ぶことにより、事実上試用期間を延長しているケースがあった。このため、前述の改正により、有期契約に関しては契約期間に応じて試用期間が短縮されることとなった。

ロ 使用者側の臨時雇用を使用する要因

前述のように、オランダでは解雇規制が非常に厳しいなど正規労働者の雇用保護が手厚く、これが使用者に臨時雇用者、特に有期契約の雇用を促してきたとの見方がある。オランダ産業使用者連盟(VNO-NCW)もこうした見方をしている。その上で、特に有期契約を利用する理由としては、?有期の仕事がある、?試用期間の意味合いを持つ、?一時的に仕事量が増えた場合の対応、派遣労働者を利用する理由としては、?一時的に必要となった労働者の雇用、?人材選別の手段、が挙げられている。特に派遣では、?の理由から派遣契約後自社で直接契約するケースが多くみられる、としている。

ハ 労働組合側のスタンス

労働組合においては、これまで臨時雇用についてはあまり重きを置いてこなかったとされるが、オランダ最大のナショナルセンターであるオランダ労働組合連盟(FNV)では、上述の98年の法改正をふまえ、法が施行される99年1月からキャンペーンを開始し、臨時雇用者の問題への取り組み、臨時労働者の組織化、等を図っていくとしている。

パートタイム労働に関しては、ワッセナー合意以降、制度的にはフルタイムとの均等待遇はほぼ確立されたとの認識で政労使も一致している。パートタイム比率の上昇も緩やかになってきており、今後はそれほど大きな変化はないと考えられる。しかしながら、現在政府はフルタイムからパートタイムへの転換、さらには、その逆の転換の権利を法的に保障することを計画している。これについては、使用者側の反対が強く、また、後者の権利については労働組合も懐疑的なため、法案の行方は定かではないが、仮にこれが法制化されれば、今後一層パートタイム労働化が進む、とりわけ男性パートタイム労働者が増加することも考えられる。

一方、臨時雇用についても、98年に成立した「労働市場の柔軟化及び雇用の安定に係る法律」により臨時雇用者等の法的地位の強化が図られ、一方で解雇規制の緩和が行われるなど、労働市場の柔軟性と雇

用の安定の適切なバランスをとろうとする試みがみられる。同法により、1回の就労当たりの最低報酬(3時間分)の保証や派遣労働者の法的地位の確立等が図られた。この法律は、労使の協議機関である労働財団の勧告に基づくもので、労使ともにこれを歓迎しており、有効に機能すると考えられる。今回の改正によりいわゆる非自発的臨時雇用者の割合は減少していくことが期待されている。

参考文献

オランダ社会問題雇用省

「Social and economic aspect of the Netherlands」

「Part-time work in the Netherlands」

「Info Bill on Flexibility and Security」

「Info Arbeidstijdenwet(ATW),a new regulation for both trade and industry and the government」

ヨーロッパ統計局 「Labour Force Survey」

ヨーロッパ委員会 「Labour Market Studies Netherlands」

International Relations Service

「The Part-time work phenomenon EIRR 291

「Atypical working in Europe」 EIRR 282,284,285

Gunther Schmid 「The Dutch Employment Miracle? A Comparison of the Employment Systems in the Netherlands and Germany」 info MISEP 1997 Autumn

Paul F.Van Der Heijden and Erik De Gier 「European Employment and Industrial Relations Glossary: Netherlands」 Office for Official Publications of the European Communities 1996

富士総合研究所 Occasional Report 1997.7.1 「「オランダ・モデル」は欧州の失業問題にとって新たな処方箋となりうるか」

下平好博 「オランダにおける労働市場の規制緩和政策」 大原社会問題研究所雑誌No.446/1996.1

前田信彦 「オランダにおけるパートタイム労働と労働者生活」 JILリサーチ 1997.10

欧州委員会 「Employment in EUROPE」 1996,1997

福島淳 「EC諸国におけるパートタイム労働の現状と問題点」 福岡教育大学紀要第42号(1993)

Stichting van de Arbeid 「A policy document on 'Flexibility and Security」 1996.4.3

Stichting van de Arbeid 「Considerations and recommendations to promote part-time work and differentiation in patterns of working hours」 1993.9.1

European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare