

# 「組み合わせ」の技法 ——オランダにおけるワーク・ライフ・バランスの実践<sup>1</sup>——

中谷文美

ちょうど私がオランダに関心を持ち始めた 1990 年代末から 2000 年代にかけての日本では、ワークシェアリング（仕事の分かち合い）という名称の下に、労働者一人当たりの労働時間を減らすことによって新たな雇用を創出する政策の導入が模索されていた。その中で、多様就業促進型、つまりライフステージの進行に応じて育児や介護など家庭責任の遂行と就業の両立が可能になるような働き方に関するモデルを提供しているとされたのがオランダであり、メディアや単行本などでも頻繁に取り上げられた。しかしワークシェアリングは一部の自治体や企業のほかは本格的な導入に至らないまま、日本での議論は後で取り上げるようにワーク・ライフ・バランスへと焦点を移したが、ここでも先進例としてのオランダへの関心は持続している。

ただ、これまで日本のメディアや研究者がオランダに向けてきた関心の主たる対象は、よく引き合いに出される 1982 年のワッセナー協定とその後の政策展開や夫婦が共にパートタイム就労を選ぶケースに代表されるような、一部の実践例であった。たしかに 1980 年代からオランダで矢継ぎ早に展開された新たな労働政策や年金改革など社会政策の動向とその経済的・社会的背景をきちんと把握することは重要であるが、それと同時に、オランダという社会において一般的な働き方とはどういうものか、ワーク・ライフ・バランスを考える際にワークとはいったいどうあるべきものにとらえられているのか、そしてワークと両立すべきライフの中身は具体的に何であるか、といった問いを立て、それらの問いへの答えを具体的に探る必要があると考えている。

日本ではこれまで、政府の政策文書を中心に「仕事と生活の調和」と訳されてきたワーク・ライフ・バランスであるが、この問題が政策課題として浮上した背景には、いっこうに歯止めがかからない少子高齢化の進行に対する対策と男女共同参画の推進という 2 つの政策枠組みが存在する。ただし、女性を主たるターゲットとした旧来型の両立支援とは異なる部分もあり、2007 年 7 月に内閣府の男女共同参画室会議が出した報告書では、ワーク・ライフ・バランスが性別や年齢にかかわらず、「あらゆる人」が子育て、介護、地域活動、自己啓発などさまざまなタイプの活動を「自ら希望するバランスで」展開できる状況を指すこと、そして働き方の見直しが仕事の効率を高め、同時に個人にとっての生活全般での充実が仕事の充実につながるなど、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の間に好循環をもたらすものであることが強調されている<sup>2</sup>。とはいえ、残業の抑制、短時間勤務制度の導入、育児休業取得率の増加など働き方の改革において重要とされる取り組みは個別企業の労使の自主性に任された形になっていることから、企業の側からは福利厚生の一環と位置づけられてしまう可能性も高い。そこで労働生産性の向上や競争力の強化につながるなど、ワーク・ライフ・バランスの推進が経営戦略の柱となりうることが強調されるわけだが、業績の向上にこんなメリットがあるから取り入れてもいいのではありませんかというアプローチでは、男性の育児休業取得率を高めるキャンペーンと同様、結局はワークとライフのうちワークのほうに重心が引きずられた生き方が前提となってしまう。御船美智子も指摘するように、本来の定義からすれば、そもそも「仕事」と「それ以外」という区分を設定したうえ

<sup>1</sup> 本稿は、セミナー当日の報告内容をもとに書き下ろしたものである。紙幅の関係もあり、統計資料や関連文献の提示を最小限にとどめているため、詳しくは Nakatani [2010]、中谷 [近刊] を参照していただきたい。

<sup>2</sup> 「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会、2007 年 7 月。

で、後者にライフという言葉割り振るのは奇妙ともいえる。本来は、個人の生活総体の中に仕事もそのほかの活動もふくまれているはずだからである。さらに御船は、ワークの中身を有償労働に限らず、家事、育児、介護などいわゆる無償労働として家庭内で行われている活動もふくめて考えてみることを提案している。この考え方に立つと、働く既婚女性は家庭の内でも外でも「ワーク」に従事していることが可視化され、そういう女性にとって従来のワーク・ライフ・バランス論議は「ワーク・ワーク・バランス」の問題にほかならなくなってしまう〔御船 2008〕。

同時に、過労死やメンタルヘルスの問題が深刻化する今の日本において、ワーク・ライフ・バランスのライフは生命そのものの維持を意味する〔樋口 2008〕。過剰なまでに仕事に比重を置いた、あるいは置かざるを得ない生き方が生命を脅かす事態をも招く状態になっているとすれば、まずは人間としてまともな働き方を取り戻すという観点をもっとあたりまえのものとして受けとめられる状況を実現しなければならないだろう。さらに女性、とくに結婚や出産を経験した女性にとっては、逆にライフのあり方がワークを左右する状況が未だ一般的であるのに対し、男性の大半はライフステージの変化にかかわらずワークが優先され、ライフが後回しにならざるを得ない状況を踏まえるなら、「あらゆる人のためのワーク・ライフ・バランス」推進とは、生活の中で有償労働が特権的位置を占めざるを得ないようなあり方と家族生活への責任から無償労働を優先せざるを得ないようなあり方とを男女がともに見直せるような方向の模索であるべきではないだろうか。

ヨーロッパの場合、EU (欧州連合) は各種の政策文書において「仕事と家族の調和 (reconciliation of work and family)」という言葉を用い、労働力拡大のターゲットとなる既婚女性を主として念頭に置きつつ、就労と子育ての両立をいかに可能にするかという問題を議論の中心としてきた。この背景には、人口動態の変化による労働力不足が懸念される中、女性、とりわけ子育て期にある女性たちの就業拡大が経済成長の鍵であり、年金や社会保障制度の維持にも不可欠であるとの認識がある。その意味では、やはり少子高齢化をめぐる状況が問題の出発点となっているともいえるが、日本と異なるのは、出生率の回復それ自体を政策目標の中心にすえていないという点である。むしろ、ヨーロッパ全体で女性の就業率が拡大する中、さらなる就業促進と同時に保育政策の充実や育児休暇制度の整備を通じ、男女双方にとって職業生活と家庭生活との両立をより容易にすること、さらに男女平等推進の観点から、男女の賃金格差や職域分離など、雇用におけるジェンダー格差を解消することや家庭内の育児・家事分担の均等化を進めることにより女性の過重負担を和らげることなどが主要な政策課題として認識されている<sup>3</sup>。

ただし、仕事と家庭生活の両立という問題が EU 政策の俎上に載った当初は、雇用における女性の均等処遇を求めると同時に、家事や育児・介護などの無償労働が男女間で不均等に分配されている現状を是正し、男女が有償労働と無償労働を平等に担う (sharing) 状況を目指すという、男女の機会均等推進の観点が色濃かったにもかかわらず、1990年代以降は、上に述べたように EU の雇用戦略や成長戦略の中で女性の就労拡大や人材活用が重点項目と位置づけられる中で、両立政策は EU 全体としての社会経済政策に統合されていった。この過程で調和や調整を意味する reconciliation という言葉が政策言語として定着するとともに、個人レベルでの就労と家族責任の両立に主眼が置かれるようになったことで、結果的に女性のみが両立政策の対象となる可能性が高いとの批判もある。つまり、日本の場合と同様「あらゆる人のためのもの」としてワーク・ライフ・バランスを推進するという文言が政策上のレトリックとしては表立って使われていても、加盟国における法整備や運用においては、現実に家庭責任の大半を担っている既婚女性を労働市

<sup>3</sup>男女平等政策との関連では、2010～2015年の政策プログラムに掲げられた5つの柱の中に「平等な経済的自立 (equal economic independence)」と「同一価値労働、同一賃金(equal pay for equal work and work of equal value)」が盛り込まれているが、ここでも育児休暇や介護休暇、保育設備の充実の必要性が言及されている。

場に引き出す方策に収斂することになりかねないというのである。とくに 1990 年代後半には EU の雇用戦略の一環として雇用の柔軟化が打ち出され、非典型労働、とりわけパートタイム就労や在宅勤務、テレワークなどの促進が前面に出てきたことで、「男性並みには働けない」女性が男性とは異なる条件で労働市場に組み込まれることが前提とされ、家庭責任の負担が女性の側に偏った現状自体は不問に付されたままとなる可能性も高くなった。

ただその一方で、EU が労働時間の規制に積極的に乗り出している点にも注目しておく必要があるだろう。1993 年制定の「労働時間編成指令」（2000 年、2003 年に改正）では、残業時間をふくめた雇用者の最大就業時間が週 48 時間を超えてはならないという規定を設けたほか、24 時間あたり少なくとも連続 11 時間の休息時間を保障することや、夜間労働は 1 日あたり 8 時間を越えないことといった内容も盛り込まれた。労働時間の管理という観点からワーク・ライフ・バランスに注目する動きは、情報技術の進展により業務内容が変化してきたことや迅速な対応など顧客サービスのいっそうの向上が求められるようになったことなどを背景に、労働強化の問題が表面化していることにも起因している。この問題自体は現在も解消されていないが、少なくとも時間のうえで過剰就業を法的に制限することは、女性ばかりでなく、男性にとっても生活の中で有償労働が占める位置を見直し、具体的にその他の活動に時間とエネルギーを振り向ける余地を拡大することを可能にする重要な方策といえる。

その後も EU は、引き続きワーク・ライフ・バランスの改善を雇用戦略や社会政策における重要な課題と位置づけており、保育・介護施設の拡充や育児休暇をふくむ各種休暇の整備と並んで、労働者のニーズに沿った労働時間の調整など柔軟な働き方の実現を加盟国に求め、モニタリングを続けている。この過程において興味深いのは、欧州共同体時代の当初 6 カ国から 2012 年現在 27 カ国にまで拡大した加盟国に対し、さまざまな比較調査が実施され、統計的把握のみならず、各国の社会制度や就業パターンなどをめぐる現況が細部に至るまでつねに並べて提示され、分析の対象となる状況が常態化していることである。このことは、EU 政策に基づく法制化の進捗状況をチェックするという目的を越え、それぞれの社会内部において、EU 内のほかの国の現状と自国の状況を照らし合わせたうえで、改善点を明確にしたり、逆に自らの独自性を主張したりといった認識の道筋を定着させる効果を持ったのではないだろうか。

とはいえ、それは EU 域内の人々の意識が単に平準化することを意味しているわけではない。多くの比較研究が指摘するように、各国における取り組み内容や男女の就業パターンなどにはかなりのばらつきがあるが、それは国ごとの政治経済状況がもたらす社会政策の方向性のずればかりでなく、男女の役割や家庭内の分業、あるいは保育の外部化に関する社会的規範や通念の違いによる部分も少なくない。

では、オランダの事例を詳しく見ていくことにしよう。先にふれた EU 雇用戦略としての女性労働力率向上に向け、EU が設定した目標は 2010 年までに女性の労働力率を 60%にするというものだった。オランダの女性労働力率は 2009 年時点で 71.5% であり、EU 平均値 (58.6%) を大きく上回っていた。EU27 カ国の中で、デンマークに次いで 2 番目の女性労働力率の高さである。ただここで留意すべきは、働く女性の 76% が週当たり労働時間が 35 時間未満のパートタイム勤務を選択していることである (2009 年)。EU27 カ国比較の中では、男性のパートタイム比率も最も高い。これが、オランダが「世界最初のパートタイム経済」と呼ばれる所以である。

この現状に至る道のりを簡単に振り返ってみよう。オランダにおける大胆な社会経済改革の出発点としてしばしば引き合いに出されるのが、1982 年の「ワッセナー協定 (akkord van Wassenaar)」である。これは政労使 3 者による協定で、1970 年代から 80 年代にかけての高い失業率を背景とする。オランダ製品の輸出競争力を高めると同時に、雇用創出を促す手段として賃金抑制策が打ち出されたのに対し、労働組合側は週 40 時間労働への時短と引き換えにこれを了承し、政府は労働

者の所得減少を補うため、減税措置をとるとともに、社会保障負担の削減を行うことを決めた。このほか、職安の民営化、派遣労働者の増加、パート・有期・臨時のフレキシブルワークを推進することによりワークシェアリングを補完することになった。

この結果、世帯あたりの収入は伸び悩むことになり、同時に家庭の電化、子ども数の減少などから妻たちの就労意欲が高まった。ただし、既婚女性たちは、短時間勤務を強く望んだため、企業側がこの要請を受け入れる形でパートタイム職が増大したといわれる。同時に、政府が社会保障システムの個人化を進めたため、これがさらに女性の労働市場参入を加速した。一方、90年代にはサービス・福祉部門の拡大や商店の営業時間一部自由化をはじめとする各種規制緩和などにより、女性パートタイム労働者の需要が高まったといわれる。

ここで重要なのは、既婚女性の労働市場進出が単に雇用の柔軟化と連動したばかりでなく、その後の政策展開の中で、従来とは異なる働き方もまた、きちんとした雇用保障の枠内に組み入れられた点である。たとえば1993年には最低賃金に関する「3分の1基準」廃止され、パートタイム労働者の産業別年金への加入が全面的に認められた。1996年には労働時間差別禁止法が制定され、同一職種同一賃金、労働時間に比例した休日取得、労働時間の長短にかかわらず、雇用確保についてはフルタイムと同じ権利を有するなど、パートタイム労働とフルタイム労働の均等処遇原則が定められた。失業保険、傷害保険、老齢年金なども時間比例という形で適用対象になった。さらに2000年に施行された労働時間調整法では、従業員が労働時間の増加や削減を使用者に要請する権利が認められた。具体的には、従業員10人以上の企業に1年以上継続して雇用されている従業員の場合、2年に1度の割合で、労働時間の変更を使用者に要請することができるというものである。使用者は、例外的な事例を除けば、原則として従業員の要請を受け入れなければならない。また申出をした従業員を解雇することはできない。

つまり、こうした政策の後押しを受けてフルタイム社員とほぼ同等の条件で少ない時間働くという選択が可能になった結果、子どもの年齢や育児環境などに合わせて柔軟な働き方を選ぶ女性が急増したのである。1971年には38%だった女性（15-64歳）の労働力率が1990年には53%となる（Henkens et al. 1993 : 332）。もともとオランダ社会は結婚と同時に仕事を辞める女性が圧倒的に多く、既婚女性は専業主婦であることあたりまえだったのだが、そうした状況は80年代から90年代にかけて一変し、結婚後も就業を継続したり、あるいは一旦退職した後再び働き始めたりする女性の数が急速に増えた。さらに2000年代に入ると、結婚や出産によって就労を中断する女性が極端に減るという状況が生まれた。この結果、年代別の女性労働力率のカーブは、ほぼ台形型に近づきつつある。

もう一つ、1980年代、90年代のオランダの政策展開を見る上で、とくにワーク・ライフ・バランスという観点から興味深いのは、多様な就労形態を認めることによって達成しようとした雇用の場でのワークシェアリング推進策に、実はもうひとつのワークシェアリングという側面が含まれていたという点である。それは、いわゆる無償労働（unpaid work）の領域におけるジェンダー分業の是正であった。

オランダには社会経済審議会（SER）という、政府から個別の政策に結びつくような国の大方針決定に関して諮問を受け、経済界、労働界、有識者が審議をする機関がある。そのSERが、女性の側に家事・育児・介護などの無償労働の負担が偏っている現状を見直し、男女間で無償労働・有償労働を再配分すること、さらに無償労働として実施されているケア労働の一部を有償化（外注）することを通じて、女性の労働参加を推進するための将来シナリオを検討するという課題を受け、1996年に答申を出したのである。諮問に先立ち、社会問題雇用省（MSZW）は無償労働の有償化の度合いと男女間の負担配分の組み合わせから4つのシナリオを提示していた。家事やケアにまつわる労働を、1)ほとんど無償のままとし、主に女性が担う、2)無償のままとし、男女が

ともに担う、3)無償・有償の割合のバランスを取り、男女がともに担う、4)ほとんど有償とし、残りは男女がともに担うという、4つの選択肢の中からオランダが今後目指すべき方向性の決定を委ねられたSERは、3)のシナリオを支持した。これがコンビネーション・シナリオ(combinatiescenario)と呼ばれるものである。

具体的には、労働時間の柔軟化、経済・社会保障制度の変更、ケア供給の拡大、ケア労働の外注化の促進をパッケージとして組み込んだ政策提案であり、このシナリオでは、子どもを持つ女性と男性が週あたりの有償労働時間を平均29時間から32時間とすることが想定される。つまり、夫婦双方がパートタイム勤務を選択することで、家庭内での家事労働や育児・介護などのケア労働に割く時間を確保する、ただし極端に少ない就労時間ではなく、フルタイムに準ずる程度の長時間パートタイムに夫婦が従事するためにケア労働の一部は外注化するというのがシナリオの中身である。

日本では、このコンビネーションシナリオと合わせ、オランダ人夫婦が両方ともパートタイム勤務を選択して、有償労働・無償労働を共に担っている事例が紹介されることが多いが、統計上は、男女双方がパートタイムで働いているカップルは非常に少なく、もっとも一般的な組み合わせは、夫がフルタイム勤務、妻がパートタイム勤務という、「1.5稼ぎ型」と呼ばれるものである。4しかし、既婚女性の就労が拡大した結果、生活レベルではさまざまな変化が生じている。たとえば生活時間の推移を見ると、平日に料理や後片付けを全くしない男性の数が減少傾向にある同時に、女性が家事に割く時間は逆に減少し、毎日料理、後片付け、掃除をする女性も減っている。つまり、男性は家事をまったくせず、女性は家事の大半をするといった状態から男女が歩み寄り、双方が家庭に対し「パートタイム的関与」をするようになってきているともいえる。とはいえ、家事時間の総計は男性より女性のほうが多いままであり、有償労働への従事時間は平均すると男性のほうが女性よりかなり長い。

ただ興味深いのは、フルタイム勤務を続ける男性たちも、1日の勤務時間を8時間から9時間に増やす代わりに週4日勤務としたり、育児休暇を活用したりすることによって、週末以外の1日を家で子どもの世話をする時間に当てたり、早朝出勤をして早く退社し子どもを迎えに行くなどして、育児に積極的に関与する姿が見られることである。さらに核家族中心の生活ではありながら、子どもに対する祖父母の関与も大きく、生後数ヶ月の赤ん坊であっても週1回特定の曜日に祖父や祖母が預かることになっている家庭は珍しくない。このように両親や近親者によるインフォーマルなケアと保育所などでのフォーマルなケアを組み合わせたケア・スケジュールをかつちり組んだ上で、仕事と子育てを両立するカップルが目立つ。

2005年から現在までの間に50人の男女を対象に実施したインタビューの結果や各種統計調査、新聞や雑誌記事などの分析から浮かび上がってきたのは、結婚、第1子誕生、第2子以降の誕生、子の就学などといったライフステージの変化に応じて働き方(職場、通勤時間、労働時間など)を柔軟に変更しつつ、自分にとっての正しいバランスのあり方を模索し続ける個人の姿と、前述のようなパートタイムとフルタイムの相互転換を保障する法律に加え、一時的な就労時間調整を可能にする育児休暇(2004年時点で男性雇用者の18%が取得)、フルタイム就労時間を週4日に配分することを認める職場慣行など、働き方の見直しを実現できる制度の存在であった。むしろ、職種や職場によって柔軟性の度合いは異なる。だが、弁護士事務所やコンサルタント会社で激務についていた人が、仕事の充実感を感じながらも、自分の体調管理や家庭生活との両立の難しさに悩んだ末、異なる労働条件のもとで働ける職場に移るなど、私が話を聞いた人の多くは、あく

---

<sup>4</sup>ただしここでいうパートタイムは、基本的には前述のようにあくまでも短時間勤務をする正社員を指しており、日本の主婦パートとは大きく異なる。

までも自分の生活総体の中でどんな働き方が望ましいのかを考え、ベストと思われる選択を繰り返していた。

その選択の背景には、家庭における子どもの保育を重視する価値観や社会の中の女性の位置づけをめぐるジェンダー規範なども作用している。だが、男女を問わず現代のオランダ社会に生きる人々が重視しているのは、自分の日々の生活を成り立たせるさまざまな要素（有償労働、家事・育児、趣味、社交、ボランティア活動など）をそのときどきの状況に応じ、もっとも望ましい比率で組み合わせて充実した生（ライフ）を送ることであるように見えた。その意味で、有償労働という意味での仕事（ワーク）は、あくまでもライフの一部であって、全部ではありえないし、またライフと対比されるべきものでもない。まさに「組み合わせ」の技法こそがオランダ流ワーク・ライフ・バランスの真髄であるように思われる。

### 引用・参考文献

樋口美雄 2008 「ワーク・ライフ・バランス促進のための政府の役割」 山ロー男・樋口美雄編『論争 日本のワークライフバランス』日本経済新聞出版社。

Keuzenkamp, Saskia, K. Breedveld & J.G.F Merens, *Kunst van het combineren*, 2000, SCP

中谷文美 近刊『働くことと生きること—オランダ流ワーク・ライフ・バランス』世界思想社。

Nakatani, Ayami 2010 “From housewives to ‘combining women’: Part-time work, motherhood and emancipation in the Netherlands”, 『日蘭学会誌』第34巻、第1号、1 - 21頁。

御船美智子 2008 「ジェンダーセンシティブなワーク・ライフ・バランス論をめざして」 山ロー男・樋口美雄編『論争 日本のワークライフバランス』日本経済新聞出版社。