

(5) 経済分野

オランダでは、ワークシェアリングを導入した 1982 年の労使による「ワッセナー合意」以来、パートタイム労働制度の改善を図っている。このパートタイム労働制度を活用して女性の就労が進んできた。一方で、多くの女性がパートタイム労働を選び、育児や家事など家庭の世話も女性がより多く受け持っているため、女性の所得が少なく、女性の経済的な自立を阻害することが懸念されている。政府は、産業界・労働界とともに、パパ・デイ (Papa Day) キャンペーンなど、男性が家庭の世話をより実施できるよう新しい働き方の呼びかけ、パートタイム労働における男女平等を推進している。

また、政府は女性の役員等を増やすため、女性幹部を増やすための憲章 (Charter for women on the way to the top) の取組を通じ女性の幹部比率の増加に取り組んでいる。2013 年以降、企業の取締役・監査役のボードに少なくとも 30%の女性、30%の男性を含むことを目標に、増加に努めている。

① 女性の職業上の平等・均等待遇等を促す取組

○女性幹部を増やすための憲章 (Charter for women on the way to the top ; 2008年) ⁴⁶

企業が女性幹部を自主的に増やすことを政府と約束した合意書である。同憲章に署名する際、企業は目標値を設定し、3～5 年の間に自主努力によって女性幹部を増やさなければならない。また、政府に設置されている憲章委員会に対して、結果を報告する義務がある。現在、200 以上の企業が自主的に憲章にサインしており、政府は、幹部への才能財団 (Talent to the Top Foundation) を通じて、参加企業に対して女性幹部促進にかかる情報やマネジメント・ツールなどを提供し支援を行っている。

○会社法 (2011年) ⁴⁷

2016 年までに、取締役・監査役会のメンバーのうち各性別を少なくとも 30%を任命することを目標としている。目標を達成できない企業は、年次報告書にその理由、達成するための方策等を記載しなければならない。2016 年までの時限的法律である。

その対象は、上場・非上場に関わらず 250 名以上の労働者を擁する国有企業及び大手民間企業である。また、会社の総資産が 1750 万ユーロ以下、年間総売上高 3500 万ユーロ以下、年間の平均雇用者数 250 名以下のうち、2 つ当てはまる中小企業は、法の対象とならない。

女性取締役・監査役数の推移を大手企業についてみたものが、表 3-7 のとおりである。また、22 社における取締役会・監査役会における女性の比率の推移は表 3-8 のとおりである。

表 3-7 オランダ企業における女性取締役会・監査役数

大手企業	2001	2007	2009	2011
Top 25	4.6	8.9	10.8	11.7
Top100	5.1	7.3	9.3	10.2
Top 500	3.9	5.6	6.8	7.5
Top 5000	3.1	4.5	4.2	6.0

(出典) Ministry of Education, Culture and Science, the Netherlands Government, "2015 Review Report of the Netherlands Government in the context of the twentieth anniversary of the Fourth World Conference on Women and the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action" May 2014 より、損保ジャパン日本興亜リスクマネジ

⁴⁶ 内閣府 (2009) 参照。

⁴⁷ 武田 (2013) 参照。

メント欄作成。

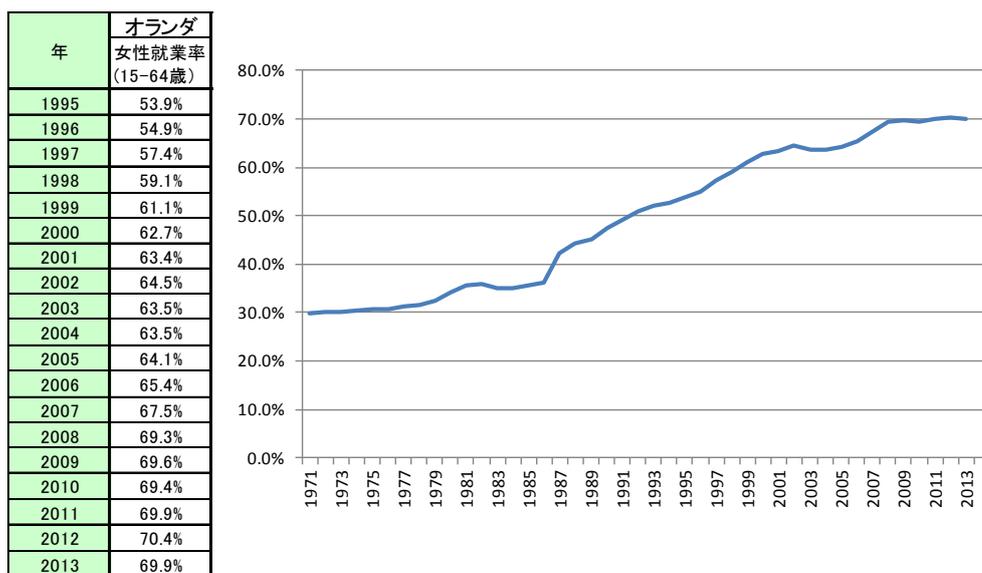
表 3-8 オランダの取締役・監査役会における女性比率の推移 (22 社)

年	オランダ
	女性役員比率 (上場企業)
2003	8%
2004	5%
2005	7%
2006	8%
2007	14%
2008	14%
2009	15%
2010	15%
2011	18%
2012	22%
2013	25%
2014	25%

(出典) European Commission, "Board's members"のデータ(22社) により、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント欄作成。

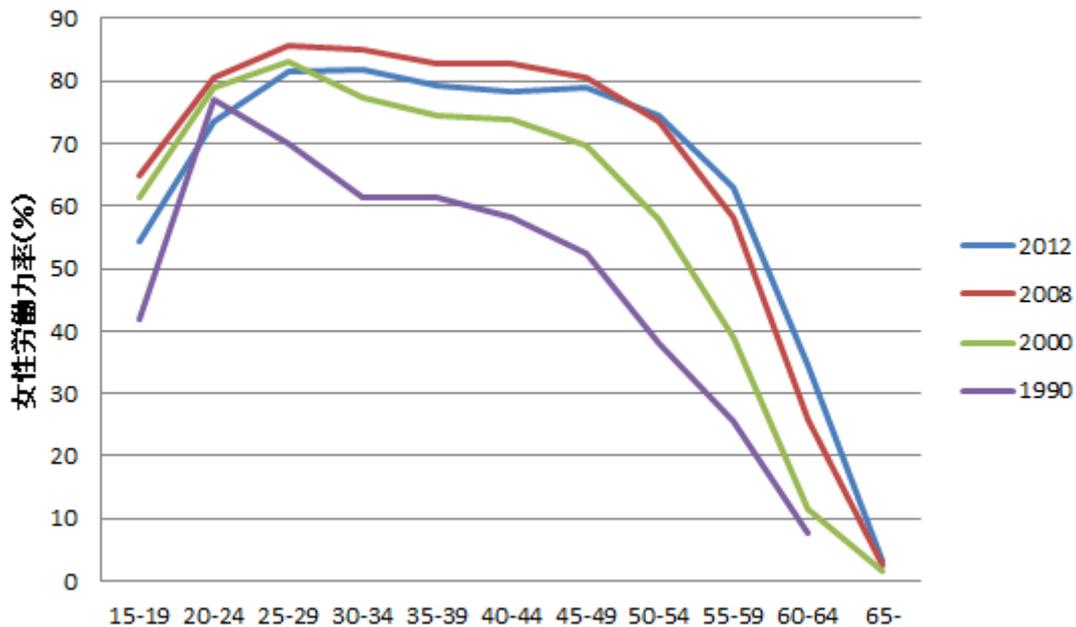
② 女性の就業等を支援する取組

オランダのパートタイム労働に関する法整備は、1993 年に、最低賃金法の適用除外になっていた週 12 時間未満の労働者が、当該法律の適用対象となったことから始まる。一連のパートタイム労働制度の充実に伴って、女性の就業率が増加している (図表 3-1)。また、図 3-2 の年齢階層別女性労働比率をみると、25～35 歳以降の母親世代の労働力率が大きく上昇しているが、これは、パートタイム労働制度を活用し、夫婦の片方または両方がパートタイム労働を組み合わせることにより、家事や育児などと職場の両立を実現していることを示している。



(出典) Online OECD Employment database, "Labour force Statistics by Sex and Age Indicators(Women,15-64age)"のデータより、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント欄作成。

図表 3-1 オランダの女性就業率の推移



(出典)ILO Laborsta Internetのデータより、損保ジャパン日本興亜リスクマネジメント(株)作成

図 3-2 年齢階層別女性労働力率

○労働時間差別禁止法（1996年）⁴⁸

女性の労働力率の上昇をねらいとして、パートタイム労働者とフルタイム労働者を、勤務時間に比例して平等に扱うことと規定した。パートタイム労働者は、以下の3つに分けられている。また、労働者には、短時間勤務を請求する権利が与えられた。パートタイム労働者は、雇用主と労働者間の労働協約（CAO）にも加入できるようになった。

「大パートタイム労働（週約 30～35 時間・週休 3 日）」

「ハーフタイム労働（週約 20 時間労働）」

「短時間パートタイム労働（週 12 時間未満労働）」

全ての労働者に適用される最低賃金法とあわせ、高賃金の仕事の一部にもパートタイム労働が広がり、パートタイム労働者が極端に低賃金の仕事に集中しないようになった。この結果、女性のパートタイム労働者が急増し、オランダは、女性の社会参画向上と労働力を確保することができた。

○労働時間調整法の制定（2000年）⁴⁹

最低 1 年間、従業員 10 人以上の同一勤務先で勤務し、かつ過去 2 年間に労働時間の変更を求めたことのない労働者が、労働時間の増減を雇用主に要請できるよう保障するもの（時間当たり賃金も、労働時間を変更する以前と同水準とする）であった。

雇用主は、経営問題などの深刻な事情を説明できない限り、変更の要請を拒否できない。この結果、女性労働者人口における出産後の退職者の割合が、1997 年に 25%だったが、2005 年には 11%までに減少した。

⁴⁸ 内閣府（2009）参照。

⁴⁹ 内閣府（2009）参照および権丈（2011）参照。

○就労と育児に関する法律の制定（2001年）

1991年の「育児休暇法」を改正し、育児休暇として13週間の休暇を取得することを保障した。8歳以下の子供を持つ従業員のうち、1年間の連続勤務などの一定の条件を満たす者（2人親家庭）に対し、最大6か月にわたり週の就業時間の半分相当の無休休暇を付与するとした。ただし、ひとり親家庭や、低所得世帯に対する配慮が乏しいとの批判が発生した。

○テレワーク勧告（2003年）⁵⁰

労使代表の合意による労働財団による勧告である。

2003年、2009年の労働財団によるテレワーク勧告では、テレワークは労働者にとっては

- ①就業場所と働く時間帯が個人事情に合わせやすくなるため仕事の満足度が高まること
- ②ワーク・ライフ・バランスがとりやすくなること
- ③通勤のための時間や労力を節約できることなど

使用者にとっては、

- ①職場の効率性や柔軟性が高まること
- ②オフィス賃料や交通費等を削減できること
- ③病気欠勤を減らすことができること

等が挙げられている。

また、社会全体として、交通混雑の緩和、環境問題への配慮、病気の労働者や障害者を社会に（再）統合するために役立つ等と強調し、テレワークを促進している。

○ライフコース財蓄制度の施行（2006年）⁵¹

無給休暇中の所得を賄うために準備された制度である。課税前所得の一部を貯蓄に回し、後に無給休暇を取る際に引き出すことができる（税制上の優遇措置）。年間の課税前所得の最高12%まで貯蓄でき、合計で年間所得の210%まで貯蓄できる（70%の所得を3年間利用できる）。

介護、休息、育児、学業、退職前等に利用可能であるが、法定の育児休業、長期介護休暇以外の場合は、使用者の許可が必要となる。

○2005年育児法（保育法）を改正（2007年）⁵²

オランダの育児施設は、政府、雇用主、従業員（こどもの親）の3者の分担によって運営費が賄われているが、育児施設利用費用を自主的に支払わない雇用主が多かったため、雇用主は、育児施設利用に係る費用をいったん国に納めることが義務づけられた。

○パパ・デイ（Papa Day）、パパ・プラス（Papa Plus）の実施⁵³

男性を育児に参加させるキャンペーンの総称である。オランダ最大の労働組合FNVが、「パパ・プラス」宣言を行い、パパ・デイを週に1日とりながら、キャリアアップしようと呼

⁵⁰権丈（2012）参照。

⁵¹権丈（2011）参照。

⁵²内閣府（2009）参照。

⁵³内閣府（2009）参照。

びかけ。ただし、パパ・デイは有給休暇ではなく、取得すれば給与は減額となる。

○社会雇用省「パートタイム・プラス・タスクフォース」⁵⁴

家事・育児とのバランスをとるため、パートタイム労働は続けたいが、労働時間は増やしたいという女性をサポートする政策である。家事や育児を男性にも割り当て、夫婦間の協力を促すことを奨励している。

「フルタイム・マイナス」政策（特に男性が労働時間を減らすことを勧める）と対をなしている。

⁵⁴内閣府（2009）参照。