

第2章 オランダ

I. 調査編

立憲君主制の国家であるオランダは、12の行政区分である州（Provincie）に分かれており、州はさらに441の基礎自治体（Gemeente）に分割されている。

オランダでは、1980年代前半に労働需給が急速に悪化し失業率も14%に達したが、1983年のワッセナー合意によりワークシェアリングが普及し始めてからは、それに基づくパートタイム労働や臨時雇用を促す政府の政策により失業率が次第に低下し、女性の労働力率も急速に高まっている。同時に、既婚女性は家事や子育てに専念すべきであるという伝統的な意識が薄れる一方、女性の教育水準が高まり、高いスキルを持つ女性が増えてきたことによって、政治・行政・民間等各方面における女性の参画が進んでいる。

国連開発計画によるジェンダー・エンパワメント指数では、同国は108カ国中6位であり、女性参画の推進状況は世界のトップクラスにある。

1. 政策・方針決定過程への女性の参画に関する推進組織・基本法制等

（1）男女平等に関する基本法制

①根拠法律

・「オランダ王国憲法第1条」（1814年制定、1983年改正）

オランダ王国憲法はその第1条において、「オランダに居る人はすべて、平等な立場で平等に扱われなければならない。宗教、信条、政治的意見、人種または性別に基づくあるいはその他どのような理由であっても、差別は許されない」として、平等原則を宣言している。本条がオランダの男女平等に関する基盤であり、平等原則に照らし、次の6つの法令が制定されている。

(a) 「男女雇用機会待遇均等法」（1980年3月1日）

(b) 「均等待遇法」（1994年3月2日）

(c) 「労働時間差別禁止法」（1996年7月3日）

(d) 「臨時契約及び終身雇用契約に関する均等法」（2002年11月7日）

(e) 「障がい者及び慢性的疾患を有する労働者に関する雇用機会均等法」（2003年4月3日）

(f) 「年齢差別に関する雇用機会均等法」（2003年12月17日）

なお上記のうち、(c)については、詳細を下記「③雇用分野に関する法律・規則」にて記述する。

・「無差別待遇に関する法令Algemene Wet Gelijke Behandeling: AWGB」⁶（1994年）

無差別待遇に関する法令は、オランダ王国憲法の平等原則に関して個別規定⁷が複数制定された後、憲法第1条の平等理念を実現する一般法として制定された。

本法令は、「憲法第1条を尊重して、社会生活における平等な参加を促進するために、宗教・信条・政治的意見・人種・性別・異性愛的或いは同性愛的指向または市民としての地位を理由とした差別に対する保護を与えることが望ましく、そのため、法によって規定された場合を除いてこれらの理由に基づく差別を禁止することが望ましく、この禁止を実効あらしめるために、無差別待遇に関する法令が制定される」という理念に基づき、宗教・信条・政治的意見・人種・性別・異性愛的或いは同性愛的指向または市民としての地位に関らず、市民の無差別待遇の原則を定めている。

同法令の制定により、「均等待遇委員会」（Commissie Gelijke Behandeling⁸）が設置され、同法令及び「男女雇用機会待遇均等法」の執行を管轄することとなった。現在同委員会は、8つの法令⁹を執行している。

②行政分野に関する法律・規則

・「中央及び地方政府における人事法第125条g及びh」¹⁰（2004年）

本条項は、中央及び地方政府における人事において、労働時間（125条g）及び契約形態（125条h）に基づく差別を禁止したものである。

オランダの行政分野における雇用は、同法令により規定され、EU指令1999/70/EC（雇用形態による雇用条件の差別を禁止する「有期労働指令」）の直接的な適用は受けない。

⁶ <http://www.cgb.nl/cgb120.php>（蘭）<http://www.cgb.nl/cgb170.php>

<http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=CEDAW/C/NET/2&Lang=E>

⁷ 1976年3月20日法、1987年11月30日法、1989年4月12日法、1989年4月27日法等

⁸ Equal Treatment Commission(英)

⁹ 男女雇用機会待遇均等法、無差別待遇に関する法令、労働時間差別禁止法、臨時契約及び終身雇用契約に関する均等法、障がい者及び慢性的疾患を有する労働者に関する雇用機会均等法、年齢差別に関する雇用機会均等法、中央及び地方政府における人事法、民法典。

¹⁰ <http://www.cgb.nl/cgb126.php>（蘭）<http://www.cgb.nl/cgb252.php>

③雇用分野に関する法律・規則

- ・「労働時間差別禁止法Wet onderscheid arbeidsduur: WOA」¹¹（1996年）

労働時間差別禁止法は、民法典（Burgerlijk Wetboek）及び公務員（Ambtenarenwet）に関する規定を修正し、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の差別を禁止したものである。

オランダにおけるパートタイム労働とは、週 35 時間以内の労働を指す。パートタイム労働は 3 種に分類されており、週約 30～35 時間労働で週休 3 日を「大パートタイム労働」、週約 20 時間労働を「ハーフタイム労働」、週 12 時間未満労働の場合を「短時間パートタイム労働」としている。

オランダでは、女性の大半はパートタイム労働者として勤務することが多く、2007年には 6 割の女性労働者がパートタイム労働をしていた¹²。労働時間差別禁止法の目的の一つとして、女性の労働力率上昇があったが、同法施行後はパートタイム労働者（特に女性）が急増したことから、本法令の制定により、女性の社会参画向上のみならず、経済活動における貴重な労働力を確保することに成功したといえる。

また本法令の制定により、オランダの雇用主と労働者間の労働協約CAO¹³（Collective Arbeidsovereenkomst）にパートタイム労働者も加入できるようになった。

- ・「労働時間調整法Wet Aanpassing Arbeidsduur: WAA」¹⁴（2000年）

労働時間調整法は、最低 1 年間同一勤務先で勤務した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である。雇用主は経営問題等の深刻な事情を証明できない限り、これを拒否できないこととなっている。

同法令の内容は EU 指令 2003/88/EC（労働時間指令）の内容より更に進んだ権利を保障したもので、（雇用主との交渉が必須であるものの）労働時間数を労働者自身が決定できる点で先進的である。

本法令の制定により、女性労働者人口における出産後の退職者の割合が、1997年には 25%であったものが、2005年には 11%まで減少した。

¹¹ <http://www.cgb.nl/cgb128.php>（蘭）

¹² OECD Stat "Incident of FTPT employment"

¹³ 雇用主と労働者間で交わされる労働協約。オランダの 98%の労働者が労働条件、手当等に関する契約を雇用主と交わしている。雇用主が優秀な労働者を確保するために、この協約を結ぶ際に育児支援を強調した項目を盛り込むことがある。

¹⁴ http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/law/nether/l_wa.htm

・「就労と育児に関する法律Wet Arbeid en Zorg: WAZ」¹⁵（2001年）

就労と育児に関する法律は、1991年制定の「育児休暇法」が改正されたもので、育児休暇として13週間の休暇を取得することができるよう保障している。また、8歳以下の子どもを持つ従業員のうち、1年間の連続勤務等の一定の条件を満たす者に対し、最大6ヶ月間にわたり週の就業時間の半分相当の無給休暇を付与するものである。

休暇取得に際しては、男女やフルタイム／パートタイム等勤務形態の別は問わず、雇用主は育児休業の要請を拒否できないとする。

・「育児法 Wet Kinderopvang」（2005年制定、2007年改正）

育児法は、政府・雇用主・被雇用者（子の両親）の三者が、育児施設利用の費用を3分の1ずつ負担することを定めたものである。同法令制定後も、その費用を自主的に支払わない雇用主が多かったため、2007年の法改正により、雇用主は一旦その費用を国に納付することが義務付けられた。2004年には、働く母親の42%が1～3歳児用の育児施設を利用している。

¹⁵ http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/law/nether/l_pla.htm

(2) 国内本部機構

① 設立の経緯

オランダにおける国内本部機構としては、教育文化科学省¹⁶ (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) と社会雇用省¹⁷ (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) との二省が挙げられる。

教育文化科学省は、2008年より国内本部機構として男女共同参画を主管しているが、2007年までは社会雇用省が同分野の政策を主管してきた。教育文化科学省に担当が移管された現在でも、雇用分野における男女共同参画政策については、依然として社会雇用省が携わっている。

社会雇用省から教育文化科学省へ推進組織が移管されたのには、女性に対する高等教育が重視されるようになったという背景がある。オランダでは、男女共同参画の推進のためには女性の労働力率を上げることが最優先課題として捉えられてきたが、多くの女性が働くようになって、幹部職まで昇進する割合が依然として低い現状が明らかになってきた。

一方で、理工系に進学する女性が非常に少なく、大学教授の地位に就く女性も少ないなど、教育分野における男女の不平等性が指摘されていた。そこで、高等教育を受ける女性の割合を増やすことの重要性が着目されるようになり、教育分野を所管する教育文化科学省に男女共同参画の推進組織が移ったのである。

また、2007年の総選挙で従来の自由民主党・民主66党・キリスト教民主連盟の連立政権から、労働党・キリスト教民主連盟・キリスト教連合の連立政権へと政権交代が起こったという事情もある。この政治動向の変化を受けて、労働党と協力しながら教育文化科学省が男女共同参画政策全般を担当し、キリスト教民主連盟及びキリスト教連合と協力しながら社会雇用省が女性労働と育児支援を担当することとなった¹⁸。

教育文化科学省に推進組織が移管されてからも、社会雇用省にはこれまでの男女共同参画に関する知見が豊富に蓄積されていることから、二省は適宜連携して政策を実行している。

¹⁶ 教育文化科学省ウェブサイト <http://www.minocw.nl/>

¹⁷ 社会雇用省ウェブサイト <http://www.employment.gov.nl/>

¹⁸ 労働党は女性の社会参画に積極的であり、一方、キリスト教民主連盟とキリスト教連合は、家族主義・保守主義が強い政党である。

図表 2-1 国内本部機構年表

年	機構名	首相
1977	女性の権利事務局 The State Secretariate for Women's Rights	Dries van Agt
1994	社会雇用省 社会・機会均等事務局 The State Secretary for Social Affairs and Equal Opportunities/ Ministry of Social Affairs and Employment	Wim Kok
2008	教育文化科学省 解放部門 Directie Emancipatiebeleid/ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	Jan Peter Balkenende (現在)

②役割・所掌範囲

教育文化科学省は、オランダの幼児教育から高等教育までの教育全般、文化活動、公共放送、科学とイノベーションに関わる政策を所管しており、その中の一部門である解放（Emancipatie）部門が、男女共同参画政策を担当している。同省は、教育文化科学分野だけでなく雇用問題も一部扱っており、労働分野出身の担当者もいる。また、移民女性の労働問題にも力を入れている。

一方、社会雇用省はオランダの社会保障（年金等含む）、職場の安全性や平等性等の雇用、育児支援に関する政策全般を所管しており、男女機会均等の雇用の観点から 2007 年まで男女共同参画政策を策定してきた。

推進組織が移管されるということは、同分野の関連予算が移るということの意味する。例えば、移民女性を政府機関の事務職に積極的に雇用するための予算はこれまで社会雇用省についていたが、今は教育文化科学省に移っている。現在、社会雇用省は独自の予算内で女性の雇用対策を行っている。

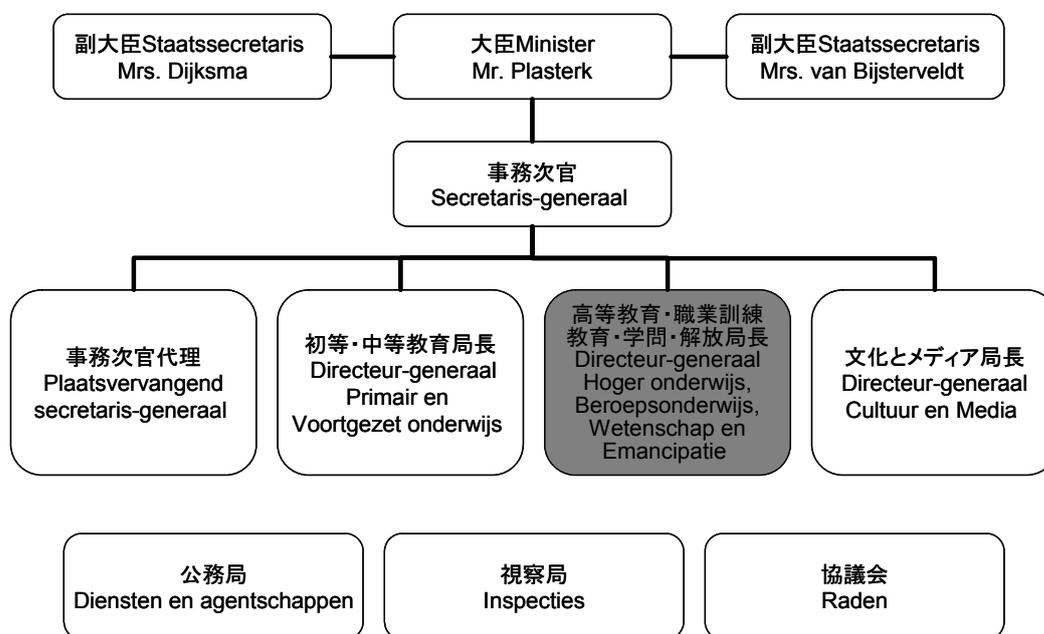
教育文化科学省及びこれまでの社会雇用省に共通して、男女共同参画部門が担う役割と所掌範囲は次の通りである。

- ・女性の社会的地位に関するデータとそれに影響を与える要因の評価
- ・機会均等政策の開発、実行と評価
- ・国家方針における女性の権利のあり方に関する政策立案
- ・各政府機関が機会均等に関して行う様々な政策実行の助言や支援

そのほか同部門は、政府の解放政策の推進や開発、実行のために毎年様々な研究プログラムを実施しており、その結果、新たな男女共同参画政策を継続的に生み出している。

③組織図

図表 2-2 教育文化科学省組織図



出典：教育文化科学省ウェブサイト
(<http://www.minocw.nl/organisatie/organogram/index.html>) に基づき作成

(3) その他推進組織

①E-Quality

E-Quality¹⁹は、1998年に設立された男女共同参画、家族、ダイバーシティ等に関する問題を研究する政策研究所である。同研究所は、政府、政治家、公的機関等に対して独自の政策提言を行っており、強い影響力を持っている。最近ではより広いテーマを研究するようになり、男女共同参画に関するものに加えて、移民政策、同性愛者の社会的地位の改善等についても扱っている。

②VNO-NCW (オランダ産業経営者連合：Verbond van Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijk Werkgeversverbond)

VNO-NCW²⁰は、国内外のオランダ企業（病院等も含む）11万5千社が加入する経営者

¹⁹ E-Quality ウェブサイト

<http://www.e-quality.nl/e-quality/home.asp?paginaam=homepage&metnaam=e-quality>

²⁰ VNO-NCW ウェブサイト <http://www.vno-ncw.nl/>

団体である。同組織には、オランダの大企業（従業員 500 人以上）のほぼ 100%、中規模企業（従業員数 100～500 人）の約 95%、小規模企業（従業員数 10～100 人）の約 80%が加入している。VNO-NCWはオランダ国内に 170 の支部を構え、労働政策のほか、教育、インフラ、国家財政、税金、環境、社会保障等に関する政策提言を行っている。

VNO-NCW は、企業に対してパートタイム労働者の雇用やフレックスタイム制・テレワーク制の導入の奨励を行っているが、これは出産等により一度退職した女性が労働市場に復帰するための支援にもなっている。

③緑の左派党（Groen Links）

緑の左派党²¹は 1990 年に設立されたオランダの野党の一つで、国内ほぼすべての行政区に 250 の支部を構えており、約 2,100 名の党員が所属している。本党は設立時に所属女性議員の活動が活発な 4 つの政党が合併してできたため、フェミニストの政治家が多いとされている。

同党の党規約第 1 条には、「緑の左派党における女性の党員数は全体の過半数以上を占めること」と定められており、これを実現するためにスカウト制を導入している。同制度は、政治的素質を生かす機会を十分に持たない人達をオランダ全土から見つけ出し党に勧誘することで、政治に参加する女性を増やすことを目的とした党独自の制度である。スカウト制は、女性だけでなく、移民、障がい者、同性愛者等の社会的弱者を含むオランダの国民全員を代表する政治家を国会に送り込むための方法として、精力的に実施されている。

④労働党（Partij van Den Arbeid : PvdA）

労働党²²は現在の連立与党の一つで、1946 年に社会民主党の後進として組織され、以来市民の雇用を守り、且つ様々な背景を持つ労働者の声を代弁するために活動してきた。同党は 2006 年の選挙で大勝して以来、キリスト教民主連盟（CDA）、キリスト教連合（CU）と連立与党を組んでいる。また、現内閣においては、大臣、副大臣 12 名は労働党の党員である。

同党では、政策に多種多様な意見を取り入れるため、様々な職業人、若者、高齢者、移民等をスカウトし、政治家として育て上げてきた。男女共同参画においても、企業、民間団体、政治等のあらゆる分野において、女性が高い地位に就くことができるようにとの目標を掲げている。労働党は、児童育児支援施設の充実、女性教育の充実等、女性の生涯を見据えた政策を行うと共に、クォータ制・ジッパー制（20 頁参照）を導入し、女性の政治参画促進のリーダー的政党となっている。

²¹ 緑の左派党ウェブサイト <http://groenlinks.nl/>

²² 労働党ウェブサイト <http://www.pvda.nl/>