

<書評論文>

オランダにおける女性労働と育児支援政策

J. J. Schippers, J. J. Siegers and J. de Jong Gierveld (eds.),
*Child Care and Female Labour Supply in the Netherlands:
 Facts, Analyses, Policies.*
 (Thesis Publishers, 1998)

谷 紀 子

はじめに

本書はオランダにおける育児支援政策の変遷と女性労働との関係について分析したものである。オランダでは、1982年に政府・労働組合・使用者によるワッセナー協定⁽¹⁾が策定され、労働時間の削減が行われた。「この協定は、労働団体が賃金抑制に協力し、経営者は雇用の拡大と時短を実現し、政府は減税とセイフティーネットの保障をするというお互いが痛み分けをしながら社会全体の利益を図っていくという内容」であった(太田・見原 2006: 87)。その際にパートタイム労働が促進されてパートタイム労働者が大幅に増加し、その結果女性労働者の労働市場参加が進んだ。しかし、女性の労働市場参加を推し進めるという観点から見た場合には、労働時間の削減のみならず、育児支援政策もまた必要となってくる。では、オランダの育児支援政策は、女性労働を促進してきたのだろうか、それとも抑制してきたのだろうか。

本書は主に、オランダの歴史や社会的背景が育児中の女性労働に及ぼす影響や育児と仕事の両立支援政策を論じている。11章からなる本書は、J. J. Schippers (ユトレヒト大学経済学部准教授)、J. J. Siegers (ユトレヒト大学経済学部准教授)、J. de Jong Gierveld (アムステルダム大学社会学部教授) が中心に執筆したものである。

第1・2章は、育児支援と女性労働について、歴史的観点と政府支援の効果という視点

⁽¹⁾ 「ワッセナー協定」とは、実質的には労働者・使用者が、雇用拡大と引き換えにワークシェアリングを伴う労働時間を短縮し、賃金抑制に合意したものであった。

から考察している。第3・4章では、社会的規範と育児中の女性労働の関係について、調査結果をもとに議論している。第5・6章では、育児施設の利用と労働時間との関係性が論じられている。第7章では、労働組合による育児支援政策についての見解が、第8章では、労働者の立場からの育児支援政策への見解が、それぞれまとめられている。第9・10章では、育児と労働の両立支援政策にかんする諸々の提案について検討している。最後に第11章では、EU全体における育児支援と女性労働について論じている。

以下では本書の議論にもとづきながら、1節でオランダの育児支援と女性労働の関係について紹介し、2節でオランダの社会的規範と女性労働・育児について概説する。3節では、本書が提案する育児と労働の両立支援政策に焦点を当てて検討し、4節で、現在のオランダの労働・育児の現状に照らして本書の政策を評価し、最後に本書の意義と今後の課題を考察する。

1 オランダにおける育児支援と女性労働

歴史的背景

オランダでは育児施設は17世紀に教会が運営し始め、1912年に貧困法の下で、政府の支援を受けるに至った。しかしその後、産業が弱く、女性が労働する場が少なかったことや、また家族主義が強く既婚女性の労働が歓迎されなかったことにより、育児施設は消滅した(本書 p.8 [以下、カッコ内のページ数は本書内でのページ数を示す])。

元来オランダの既婚女性は労働力としてみなされてこなかった。1955年に既婚女性の労働が認可されるも⁽²⁾、1960年になっても、既婚女性の労働力率は6%にとどまっていた。大半の家庭では、男性が外で労働をし、女性が家庭を守るという性別役割分業が維持されていた。その後1970年代に入るとフェミニズム運動の影響もあり、女性の労働力率は1960年の26%から1974年の31%まで上昇した。しかしながら、既婚女性の労働力率は依然として低く、1970年でも15%、1980年代になっても29%に過ぎなかった (p.9)。

現在(1993年～1995年)の状況

このような既婚女性の労働は、現在ではどのように変化しているのだろうか。女性が家

⁽²⁾ 既婚女性の労働は家族の絆を弱めるものとしてみなされ、1955年まで原則的に禁止されていた。

庭で育児をするべきであるという価値観が存在している。1993年、全既婚女性中、40%がパートタイム労働をし、5%がフルタイム労働を選択している。女性は育児と仕事との両立のため、パートタイム労働を好み、20時間以下のパートタイム労働をする者が多くなっている (p.17)。

さて、オランダの5歳以下の幼児教育システムについて簡単に述べておこう。小学校は5歳児から始まり、それまでの0-3歳児は保育園、4歳児からは幼稚園に入る。保育園や幼稚園はデイケア・センターと呼ばれている。1987年には、このデイケア・センターの利用率はわずか2%であり、1995年には上昇したとはいえ、6%の上昇に留まっている。本書の出版された1998年当時、この事態に政府も女性労働力率を上昇させる必要性という観点から、危機感を持っており、何らかの対策が講じられようとしていた (4節参照)。

2 社会規範と育児・女性労働の関係についての調査

第1の調査：女性の疲労感と育児・家事・賃金労働の関係

この調査は、育児中の女性についての疲労感と労働との関係について行なわれたものである。例えば、働く既婚女性は労働者と母親兼家事労働者としての2つの役割をこなさねばならないであろう。このような2つの役割が矛盾するとき、働く既婚女性は疲れを感じるのではないかという仮説からこの調査は行なわれた (p.49)。

この調査では、女性の社会的地位を個別の女性の職業とその夫の職業から、女性の行動についての社会的評価を子供の有無と女性たちの職業の有無から、それぞれ測定した。調査は1993年に、オランダ全土に居住する561人の女性に対して行われた (回収率60%)。

調査の結果は、女性は育児や賃金労働をすればするほど、疲労感を感じるという仮定を裏切るものとなった。詳しく述べると、子供を持ち育児・家事と仕事の両立をする女性よりも、子供を持たずに家事のみと仕事の両立をする女性が大きな疲労を感じていた。また、女性自身が仕事を肯定的に評価するほど、疲労は感じず、女性の自分の仕事への評価は実際の労働時間とは関係がなかった (p.53)。

この結果の背後には、女性自身が育児と労働の両立を賞賛するという考え方が存在している。仕事をしている女性は、その職業にかかわりなく専業主婦よりも社会的地位が高く、正しいことをしているという自信があった。夫の職業ではなく女性自身の職業を元に、周囲の人々はその女性を評価していた。また子供を持ち育児をしている女性が、子供を持たない女性より、社会的に認められていた。

この調査によって、オランダ女性の生活の傾向が明らかになる。仕事を持つことは社会的評価が高く疲労感をもたらさないで、女性は労働市場に参加をする。だが一方で、子供を持つことも社会的評価は高い。従って、育児と賃金労働を両立することを望み、その結果週2-3日程度のパートタイム労働をしながら育児も行なう。この生活形態は社会的にも高評価を受けるので、この社会の期待に沿った行動をとる女性は疲れを感じる事が少ない (p.54)。

第2の調査：女性の仲間内の規範、夫の規範と女性労働

この調査は、1993年、ユトレヒトで450人の母親を対象にインタビューを行ったものである。この調査では、女性の仲間内の規範や夫の規範が、女性の労働市場への参加についての決断や労働形態に与える影響を明らかにすることが目指された (p.57)。

インタビュー調査の結果、女性の仲間内の規範、夫の規範が女性の労働市場参加に大きく影響を及ぼしていることが明らかになった。特に、仲間内で労働している女性が多いほど、今まで労働していなかった女性が労働市場に参加するようになる。

この調査により、周囲の女性の労働が、個人に大きく影響を与えることが判明したと本書は述べる。仲間内の女性の仕事に刺激を受けて、働き始める女性も多く、女性同士の強い相互影響力は女性の労働力率が急上昇する一因になったと思われる (pp.74-75)。

3 育児と労働の両立支援政策の提案

育児施設

本書は、前述のようにオランダの育児施設について詳述している。中でも、労働組合と労働者の育児施設に対する意見もまとめられている点は特筆に値する。それによると、両者とも、政府による育児支援とパートタイム労働などによる労働形態の柔軟化を要求している。このような現場での声を踏まえて、本書では1991年から1995年にかけて行われた育児施設利用と女性の労働力についての調査が紹介されている。1995年の調査では、4,954人の女性にインタビューが行われ、このうち1,299人が4歳以下の子供を持つ母親であった (p.81)。

育児施設についての調査結果は以下のとおりである。1991年から1995年にかけて、公的育児施設を利用するものが、この5年間の間に44%も上昇していた。しかし、その一方、

ベビーシッターなどの私的育児の利用率は2%ほど減少していた。また、市役所などに登録され、家で世話をする「ホスト両親」⁽³⁾に預ける人も、27%ほど減少していた (p.82)。つまり、子を持つ両親は育児支援施設の質の良さを求めるようになり、自分の親によるインフォーマルケアや「ホスト両親」よりも、政府が直接管理する公的育児支援を選ぶようになった (p.85)。

また、女性の労働力についての調査結果は以下のとおりである。4才以下の子供を持つ女性の労働力は1991年度に比べて18.6%も上昇し、1995年に51%になった。また、労働時間も1991年の7.5時間から9.7時間に延び、給与も1991年度と比べて、1.5倍以上になった (p.86)。

女性の給与と育児施設利用には大きな関係がある。育児施設を利用する女性は、利用しない女性に比べて、2倍以上の給与を受け取っていた。利用する女性の給与はこの5年間に利用しない女性の給与に比べて、2倍以上も上昇していた。この間に、育児施設費用も約1.6倍まで上昇した (p.89)。

この調査結果から、育児施設は市場に依拠した形ではなく政府主導の公的育児施設を充実させるべきであると、筆者らは結論づけている。金銭的負担が少なく、良質のサービスを提供する育児施設の充実させることで、育児施設利用が女性の労働市場参加を促し、女性と同様に社会もが大きな利益を得るというのである (p.100)。

コンビネーションモデル

本書では上記の育児施設についての政策提案に加えて、育児・家事・介護というケアと労働の両立のための政策も論じている。本書では、3つのモデル、男性稼ぎ手モデル、総フルタイム労働モデル、コンビネーションモデルが論じられている (p.133)。

男性稼ぎ手モデルは、1970年代まで、オランダで主流であった家族形態である。男性が文字通り「パンの稼ぎ手」となり、家族のために賃金労働を担当し、女性は家の中で家事をする。このモデルでは性別役割分業がはっきりとしており、賃金労働は男性が行ない、非賃金労働は女性が行う (pp.141-143)。

総フルタイム労働モデルはスウェーデンなどの北欧諸国でみられるモデルである。男女ともにフルタイム労働を行い、育児の際にはどちらかが一時的にキャリアを中断するか、育児を外注化するというものである (pp.144-147)。

⁽³⁾ 「ホスト両親」とは市役所に自主的に登録した人々が、両親が仕事の子供の世話をする制度である。概して当該子供の家の近くに居住する人々が選ばれ、その子供を担当する。

コンビネーションモデルは男女ともにパートタイム労働をし、育児をそれぞれ分担するという形である。男女ともにパートタイム労働（29時間程度）を行い労働については75%ずつ分担し、そして育児については各々25%ずつ担当する。残りの50%の育児は、育児施設などを利用し育児を外注するというモデルである。このモデルではフルタイム労働をしない労働者のための経済的な補償や、男性がパートタイム労働を選択するようなインセンティブを与える政策が必要となる（pp.147-149）。

オランダではワッセナー協定以降パートタイム労働が促進されており、今までに他の福祉国家が試みていないコンビネーションモデルを採用すべきだと本書は主張する。なぜならば、筆者らは、コンビネーションモデルこそ、賃金労働と非賃金労働における男女平等の分担を達成すると主張しているからである。

本書は、スウェーデン型の総フルタイムモデルに対し、オランダ型のコンビネーションモデルではパートタイム労働を男性化することで、男女平等を果たすことができると主張している。男性も女性も75%の労働をしながら、お互いに家事・育児を分かち合うことができるというのである。このコンビネーションモデルはスウェーデン型の福祉国家に対抗して、オランダ型の福祉国家を成立したいという政府の思惑が反映されていると言えよう。

4 オランダの現在の状況とコンビネーションモデルの行方

実際に、上記のコンビネーションモデルは、オランダ政府が1995年に政策として発表した。しかし、この政策には様々な抵抗もあった。企業はパートタイム労働者の権利を引き上げることに反対し、労働協約⁽⁴⁾にパートタイム労働者が含まないことも多かった。また、ケアと労働を両立するための様々な政策に抵抗する中小企業も多く、育児休暇を与えることに抵抗する会社も存在した。

他方、フェミニストたちからは、パートタイム労働政策推進によるコンビネーションモデルは実のところ、女性がケアを担当する男性稼ぎ手モデルの変化形にすぎないとの批判がなされた。パートタイム労働を推進することにより女性はパートタイム労働を選択しやすくなる。これでは、女性はケアを担当し続け、根本的に男性稼ぎ手モデルの基盤である性別役割分業の価値観を変化させることはないという主張である。現在でもその傾向は続いており、オランダの代表的なフェミニストであるH. Meesはその著書で「オランダの女

⁽⁴⁾ 労働協約とは労働者と企業における福利厚生や賃金に関する契約である。業種別や企業別に結ばれ、大企業は労働者確保のため独自の協約を結ぶことも多い。

性は社会的に成功を求める野心も少なく、その原因の一つとされるパートタイム労働を賞賛することはやめなければならない」と述べている（Mees 2007: 10）。

こうした左右からの挟撃を受けつつも、現在のオランダの状況を見てみると、コンビネーションモデルはある程度成功したと言えるだろう。既婚女性を含めた女性の労働力率は大きく上昇し、2006年66%まで上昇した。しかし、コンビネーションモデルが主張するように男女間でケアと労働の平等な分担は達成されなかった。男女ともにパートタイム労働をするのではなく、女性がパートタイム労働をし、男性はフルタイム労働をするのが現状である。2006年、75%の女性がパートタイム労働をしているのに比べ、男性は20%しかパートタイム労働をしていない。逆に言えば、20%の女性しかフルタイム労働をしていないのに比べて、男性の大半がフルタイム労働を選択している。女性・男性ともに75%ずつ労働をするのではなく、男性の労働を100%とすれば、女性は50%の労働をしているにすぎない。

女性はパートタイム労働とケア（家事・育児・介護）を両立している。2005年の男女別ケア時間は、女性が26時間、男性が11時間となっており、男女が平等に分担しているのではなく、女性が主にケアを担当しているといえる。

以上のことが示すように、オランダでは、男性が稼ぎ手となり、女性が育児や家事を分担するという古典的な性別役割分業を支持する人たちは、少なくなってきていると見てよいだろう。しかし、男性はフルタイム労働者、女性はパートタイム労働者という新たな性別役割分業が出来上がってしまった。男性フルタイム労働者は勤続期間が長く、女性パートタイム労働者には「高い労働移動率」が見られ、女性は男性に比べて企業の人的投資を受けにくい。その結果、パートタイム労働者は「経験不要で低い水準の一般教育しか必要としないポジション」に就くことが多く、キャリアを形成しやすい男性フルタイム労働者と形成しにくい女性パートタイム労働者に分離している（エスピン＝アンデルセン 2004: 215-216）。本書の政策関係者の意図とはまったく違う、皮肉な結果を生み出したといえるだろう。

とはいえ、女性の労働力率が飛躍的に上昇したことは大きく評価されるべきである。コンビネーションモデル推進によるパートタイム労働の保護により、パートタイム労働者とフルタイム労働者間の差別がなくなった。それによって、パートタイム労働をする女性の労働意欲を上昇させることに成功したのである。

そして出産や育児のために退職する女性が減少したことも、大きな成果のひとつである。女性がパートタイム労働を肯定的に評価し、育児と労働を両立するようになった。1997年には出産退職する女性は25%だったのが、2005年には11%まで減少した。2006年には、勤

務中の女性の半分が出産後に労働時間の調整をしている。これは労働を継続する可能性とモチベーションを、女性たちが見出せるようになったことを意味している。

これと関連して、育児施設政策については、本書が議論した方向に進んだようである。本書が提言したように、政府による育児施設の支援が行われ、働く母親の育児施設利用が進んだ。2006年、0～3歳の子を持つ働く母親のうち42%が公的育児施設を利用するまでになった。育児施設を利用する児童数は2000年には74,700人だったが、2004年には117,600人まで上昇した。

おわりに

このように本書で提言されたコンビネーションモデルと育児施設の支援政策が大きく影響し、女性の労働力率が上昇した。本書が主張したように、男女が等しく労働とケアを分け合うようにはならなかったが、男女の性別役割分業を打ち崩すことには成功した。現在、日本では少子高齢化による労働力不足が問題となっているにもかかわらず、その一因と推測される男女間のジェンダー不平等はなかなか解消されず、女性労働力率を上昇させる術も見出せていない。実際、オランダの母親の労働力率は大きく伸び、1960年代とは大きく変わり、現在では70%が労働している。対照的に、日本の母親は第1子出産後70%が退職し、労働を継続する女性は30%にすぎない。

日本社会では高度成長期以降、女性の社会進出が進んだという説が一般的である。しかし、女性労働力率は1970年の54%から2005年48%へと減少している。田中（1999）の推計によると、1970年代からは、フルタイム労働者率は26%～30%の間で推移している一方で、パートタイム労働者が増加しており、1970年の4%から1995年13%へと上昇している。女性労働力率は、減少しているのみならず、パートタイム労働者の割合が大きくなっているのである。

大沢（1995: 82）も述べるように、身分として定着した低待遇のパートタイム労働者の地位を引き上げることで、フルタイム労働者とパートタイム労働者との格差が減り、パートタイム労働者が誇りを持って仕事をするができる。このことが、女性の労働状況の改善につながり、女性労働力率を上昇させられると思われる。

パートタイム労働政策により女性の労働力率を上げ、男性と共にワークを分担し、育児支援施設を充実させることで、ワークとケアにおけるジェンダー平等を達成できる。これが、本書の著者たちの主張であり、またオランダが部分的にはあるが実現してきたことでもある。現在、日本政府も、「働き方の選択肢が少ない（長時間の正社員か短時間の正

社員以外か)という状況を解消していくためにも、育児期の短時間勤務等の個人に置かれた状況に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる」ように日本社会を変え、育児施設を充実していく必要性を唱えている(厚生労働省 2008:95)。確かに、このような政策をとることで女性の労働力率は上昇し、少子高齢化社会に対応できるだろう。では、それは具体的にはどのような政策によって実現されるのか。こう問うたとき、私たちがオランダの女性労働政策と育児支援政策から学ぶものは、決して少なくはないはずである。

参考文献

- エスピン＝アンデルセン, G.・レジーニ, M. 編, 2004, 『労働市場の規制緩和を検証する——欧州8カ国の現状と課題』 青木書店.
- Mees, H., 2007, *Weg met deeltijd feminisme!: Over vrouwen ambitie en carrière*. Nieuw Amsterdam.
- 厚生労働省, 2008, 『厚生労働白書』 厚生労働省.
- 大沢真理, 1995, 『企業中心社会を超えて——現代日本を<ジェンダー>で読む』 時事通信社.
- 太田和敬・見原礼子, 2006, 『オランダ——寛容の国の改革と模索』 子どもの未来社.
- 田中重人, 1999, 『性別分業の分析——その実態と変容の条件』 大阪大学大学院人間科学研究科博士論文.

(たに のりこ・修士課程)