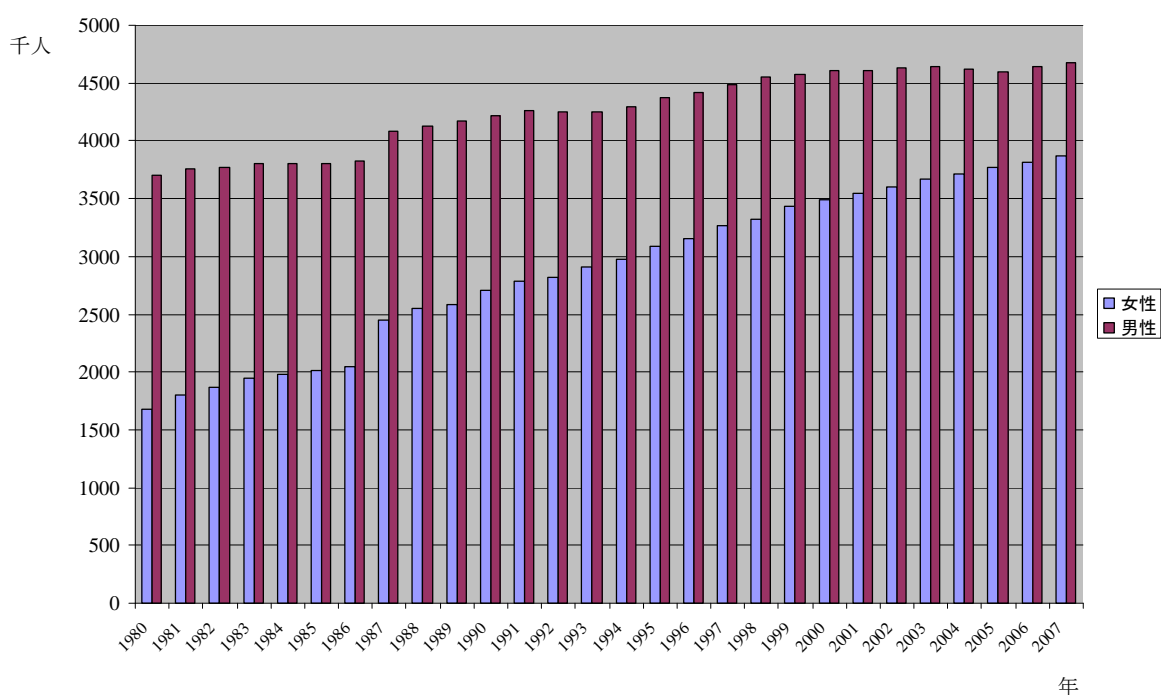


4. 雇用分野への女性の参画

(1) 雇用分野への女性の参画の実態

オランダの15歳以上の総労働力人口は、2007年現在861万人（総労働力率65.1%）である。そのうち、男性約469万人、女性392万人と、女性比率は約45.5%である。

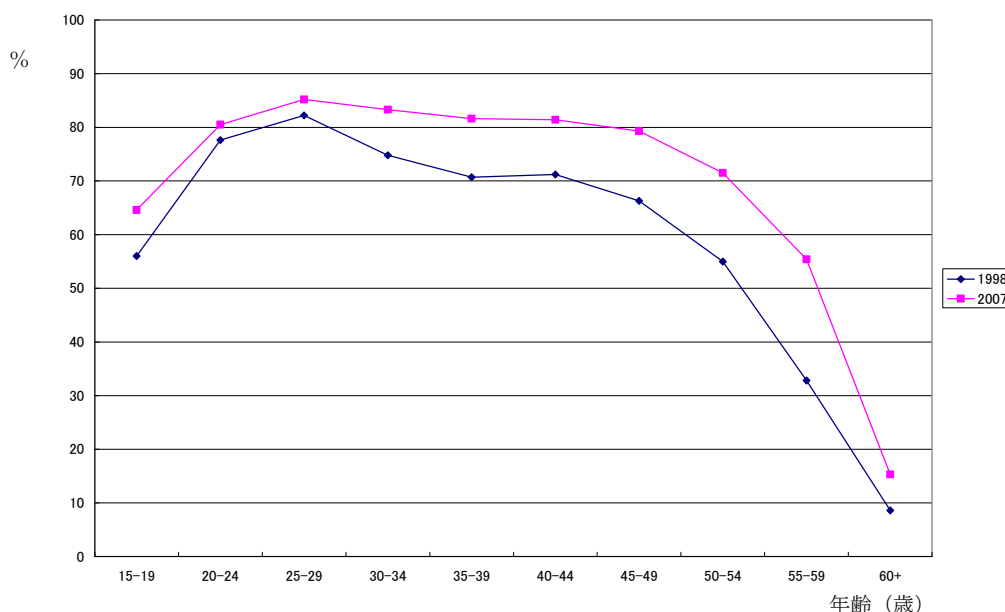
図表 2-15 男女別労働力人口推移 単位：千人



出典：ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>

2007年現在の15歳以上の女性の労働力率は58.4%である。世代別労働力率を見ると、1998年時は、女性は出産・育児等を契機に一度仕事を辞めると職場に復帰しない傾向が見られたが、2007年にはその傾向が弱まっていることがわかる。

図表 2-16 世代別女性労働力率 (Activity Rate)



出典 : ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>に基づき作成

また、管理職の女性比率は44.4%（2005年）であり、過去10年間は40%台を維持し、徐々に増加している。但し、オランダのトップ企業100社における役員女性の比率は、7%（2007年）²⁸にすぎないことから、女性は中間管理職に留まっていることがうかがえる。

図表 2-17 管理職の女性比率の推移

年	女性比率 (%)	女性管理職数 (人)	管理職総数 (人)
1998	41.7	2,719,600	6,514,100
2000	42.5	2,839,300	6,681,000
2004	44.2	3,150,900	7,129,500
2005	44.4	3,182,200	7,159,600

出典 : Statistic Netherlands "Hoofdbanen van werknemers; woon-en werkregio, geslacht en leeftijd" : <http://statline.cbs.nl/statweb/> (蘭語)

²⁸ オランダ社会文化計画局 (Sociaal Cultureel Planbureau) *Emancipatiemonitor 2009* (英語サマリー)
<http://www.scp.nl/english/publications/summaries/9789037704068.html>

男女の収入格差については、1990年代後半は20%を超えていたが、現在は18～19%程度で推移しており、ほとんど変化は見られない。

図表 2-18 男女の収入（時間当たり総収入）格差の推移

年	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
収入格差 (%)	23	23	22	21	21	21	19	19	18	19	18

出典：Eurostat "Gender pay gap in unadjusted form - Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings" <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsiem040>

また、男女の勤務形態を見ると、オランダでは、女性のパートタイム労働²⁹が非常に多いのが特徴である。男性のパートタイム比率が16%程度であるに比べ、女性就業者の6割がパートタイム労働を行っていることがわかる。

図表 2-19 男女別パートタイム比率の推移

年	女性のパートタイム比率 (%)	男性のパートタイム比率 (%)
2000	57.2	13.4
2001	58.1	13.8
2002	58.8	14.7
2003	59.7	14.8
2004	60.2	15.1
2005	60.9	15.3
2006	59.7	15.8
2007	60.0	16.2

出典：OECD Stat "Incident of FTPT employment"
http://stats.oecd.org/wbos/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I

²⁹ 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。パートタイム労働も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（本章10頁に前述）。

職業別就業状況を見ると、女性割合が高いのは事務的職業やサービス職業従事者・販売従事者であり、それぞれの就業者総数の 7 割近くを占めている。また、それらに次いで女性割合が高いのは技術者や専門的職業従事者である。

一方、女性割合が低い職業は熟練職業や軍隊で、それぞれの就業者総数の 1 割にも満たない。

図表 2-20 職業別男女別就業状況（2005 年）単位：千人

産業	女性就業者数 (%)	男性就業者数 (%)	就業者総数
立法議員・上級行政官・管理的職業従事者	194 (25.7)	560 (74.3)	754
専門的職業従事者	693 (47.2)	775 (52.8)	1,468
技術者及び準専門的職業従事者	728 (52.8)	650 (47.2)	1,378
事務的職業従事者	684 (69.4)	301 (30.6)	985
サービス職業従事者、店舗及び市場での販売従事者	735 (68.3)	341 (31.7)	1,076
熟練の農林水産漁業従事者	30 (27.3)	80 (72.7)	110
熟練職業及び関連職業従事者	43 (5.8)	693 (94.2)	736
装置・機械操作員及び組立工	49 (10.7)	408 (89.3)	457
初級の職業	331 (46.6)	379 (53.4)	710
軍隊	3 (8.1)	34 (91.9)	37
その他	69 (26.2)	194 (73.8)	263

出典：「国際労働比較 2008」労働政策研究・研修機構「性別・職業別就業者数」
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/con3.html>

他方、産業別で見ると、女性割合が高いのは教育や福祉の分野であり、それぞれの就業者総数の8割（教育）、7割以上（福祉）を占めている。

一方、女性の就業割合が低い分野は建設や鉱業で、それぞれの就業者総数の1割程度となっている。

図表 2-21 産業別男女別就業状況（2007年）単位：千人

産業	女性の就業者数 (%)	男性の就業者数 (%)	就業者総数
農業・森林管理・漁業	34.9 (28.9)	85.9 (71.1)	120.8
鉱業	1.0 (13.2)	6.6 (86.8)	7.6
工業	185.0 (21.8)	661.7 (78.2)	846.7
電気・ガス・水生産配給	5.5 (21.7)	20.0 (78.3)	25.4
建設	34.8 (9.1)	346.3 (90.9)	381.1
消費・流通	585.5 (45.7)	694.6 (54.3)	1,280.1
サービス業	160.6 (50.2)	159.4 (49.8)	319.9
交通・通信	117.0 (26.0)	333.5 (74.0)	450.5
金融	144.3 (40.9)	208.9 (59.1)	353.2
賃貸	623.8 (39.2)	965.6 (60.8)	1,589.4
国家奉仕・社会保障	188.4 (37.5)	313.7 (62.5)	502.1
教育	135.7 (80.8)	32.3 (19.2)	167.9
福祉	247.4 (75.8)	79.2 (24.2)	326.6
環境（ごみ処理・水道水 管理等）	0.7 (18.4)	3.2 (81.6)	3.8

出典：Statistic Netherlands "Banen van werknemers; economische activiteit en geslacht" <http://statline.cbs.nl/statweb/>（蘭語）

(2) 雇用分野への女性の参画に関する取組

オランダはあらゆる労働環境において、雇用主からの強制ではなく、交渉・個人の選択の自由、自主性等を尊重している。また、パートタイム・フルタイム労働のコンビネーションが、男女が労働環境に平等に参加する機会を与えるシステムとしてうまく機能している。

①パートタイム労働の保護

オランダの労働市場の特徴は、女性のパートタイム労働者が非常に多いことである。その理由の一つには、パートタイム労働が法的に保護されている点が挙げられる。

オランダでは、2000年7月施行の労働時間調整法によって、従業員10人以上の企業において労働者が一定の条件を満たせば、労働時間を短縮・延長する権利を有し、更に時間当たり賃金は労働時間を変更する以前と同水準に維持されることとした。

また労働時間差別禁止法(1996年)とCAO(労働協約)において、パートタイム労働者とフルタイム労働者を就業時間に比例して平等に扱うことが定められており、すべての労働者に適用される最低賃金法があり、更に短時間勤務を請求する権利が与えられている。このため、高賃金の仕事の一部にもパートタイム労働が広がっており、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ている。

②パートタイム・プラス・タスクフォース (De Taskforce Deetijd Plus)

「パートタイム・プラス・タスクフォース」とは、2007年までオランダの男女共同参画の所管官庁であった社会雇用省が主導する政策である。女性が育児をしながらも労働市場により貢献できることを目的とし、パートタイムで就労している労働者(特に女性)に、より長い時間の就労を奨励している。

「パートタイム労働は続けたいが、労働時間は増やしたい」と願う女性が多いが、このような女性は家事や育児とのバランスを取ることに苦勞している場合が多い。本政策はこのような女性をサポートするため、これまで女性が中心に行ってきた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。また、女性が長時間働くようになることで昇進へのチャンスも広がり、女性管理職数の増加も期待されている。

なお、フルタイム労働者(特に男性)が労働時間を減らすことを勧める「フルタイム・マイナス」政策が同政策と対を成している。

③ パパ・デイ (Papa Day)、パパ・プラス (Papa Plus)

「パパ・デイ」とは、男性の育児参加を促すため、育児のための休暇（パパ・デイ）を取ることができるようにした制度で、2008年11月より実施されている。「パパ・プラス」とは、男性を育児に参加させるキャンペーンの総称で、パパ・デイを積極的に取っていきましょうというメッセージである。オランダ最大の労働組合である FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) は、「パパ・プラス宣言」を行い、パパ・デイを週に一日に取りながら、キャリアアップもしていきましょうとしている。

もともと、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。男性労働者にとって制度を活用するインセンティブ(税金控除などの支援制度)がないため、制度の普及を疑問視する意見もある。

育児を主に行っていた女性が、「パートタイム・プラス」によって長時間の労働に携わるようになると、フルタイム労働をしている夫の協力が家事や育児において必要となる。オランダには「男性は外で働き、女性は家庭に留まる」という考え方が根強いが、「育児は女性だけでなく男性にも同等の責任があるため、男性ももっと育児に参加すべき」とするオランダのジェンダー解放政策の一つとして、本制度が社会の風習や文化に変化をもたらすことを期待されている。

④ 育児施設費用の支援

オランダの育児施設は、政府・雇用主・従業員（子どもの親）の三者の出資によって運営費が賄われている。元来オランダには「雇用主は従業員の生活を支援する義務がある」という文化がある。従業員の子どもを預ける保育施設の費用を企業が負担することは、自社の従業員にとって働きやすい環境を整えるばかりでなく、社会貢献の一つであるとして企業は法制化される以前から任意で行っていた。同システムは任意でもうまく作用していたが、2005年に育児法が制定³⁰されてからは、企業の義務³¹となっている。

³⁰ 2007年改正。

³¹ 従業員に支払う給料全体の何パーセントかを育児施設の運営費用として企業が政府に支払う仕組みである。この負担額はそれほど高額でないため、中小企業も負担を感じることなく支払っているようである（VNO-NCW へのヒアリング調査より）。

⑤女性幹部数を増やすための憲章（Charter for women on the way to the top）

「女性幹部数を増やすための憲章」は、政府・雇用主・労働組合の三者による新しい取組として、2008年5月より開始された。本憲章は、企業が女性幹部を自主的に増やすことを政府と約束する合意書であり、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数を増やしていかなければならない。また、政府に設置されている憲章委員会に対してその結果を報告する義務がある。

女性幹部数を増やす方法についてはすべて企業の自主性に任せられており、政府から資金援助が行われることも、また介入されることも一切ない。オランダ企業の多くは、採用や昇進等の自社の意思決定に政府が介入することを嫌うため、政府からの資金援助や税金控除等のインセンティブがなくても、これを自主的に実行するケースが多い。

⑥女性の昇進・職場環境改善支援

オランダでは、企業内に存在する「ガラスの天井」が女性の昇進を困難にしていることが問題視されている。こうした昇進の壁に直面している女性の離職率を抑えるために、VNO-NCWが企業に対して、社内メンター・プログラムやスキルアップのための講座等を開くよう提言している。また企業側もこれらに対応するほか、職場を女性にとって魅力的な場とする取組の一環として、育児施設の充実やフレックス制の導入等の項目をCAO（労働協約）に盛り込むことを検討している。

（3）今後の課題

①パートタイム労働における男女平等

オランダでは、労働時間差別禁止法が施行されているにも関わらず、パートタイム労働者に対する差別は完全には排除できていない。企業はフルタイムで働く男性に対する人的投資は多く行っているが、依然退職率の高いパートタイムで働く女性に対する人的投資はあまり行わないという傾向が残っている。

社会雇用省はパートタイム労働者（特に女性）がより長時間働くことを勧める「パートタイム・プラス」と、フルタイム労働者（特に男性）が労働時間を減らすことを勧める「フルタイム・マイナス」を導入し、夫婦の労働体系のコンビネーションの可能性を増やそうとしている。また仕事と育児を夫婦でうまく分業できるように、「パパ・プラス」や「パパ・デイ」を導入している。その背景には、夫婦共にパートタイムで働き、二人で育児に参加

するという理想があるという³²。今後もこうした政策の推進により、育児をするのは女性の役割であるという風潮を払拭していくことが課題とされている。

②育児休暇制度の改善

育児休暇についての現行の法制度³³では、一年の労働時間の半分が育児休暇のために取れるようになっているが、この対象となるのは二人親家庭のみであり、一人親家庭や低所得世帯に対する配慮が少ないとの批判がある。また、同じ権利を有する男性の育児休暇取得率も未だ低い現状がある。従って、これらの問題点を改善し、より良い育児休暇制度の整備が求められている。

また、2009年から施行される「育児休暇特別手当制度」は公務員のみが対象となっている。民間企業に勤務する人も育児休暇自体は取れるが基本的に無給³⁴となるため、女性の多くは（無給であっても）育児休暇を取るが、男性はほとんど取ることがない。民間企業に勤務する人も安心して育児休暇を取得することができるよう、経済的支援の制度的仕組みが望まれている。

³² 社会雇用省へのヒアリング調査より。

³³ 「就労と育児に関する法律」（2001年）。

³⁴ CAO契約によっては、育児休暇中の経済的援助を行う企業もあるが、非常に珍しいケースである。