

# パートタイム社会オランダ

賃金格差と既婚男女の就業選択

権 丈 英 子

社会政策における福祉と就労

(社会政策学会誌 第16号) 抜刷

法律文化社 2006年9月30日発行

## パートタイム社会オランダ

賃金格差と既婚男女の就業選択

権丈英子 Kenjoh Eiko

### 1 はじめに

オランダは、「世界初」あるいは「世界で唯一」の「パートタイム経済」と呼ばれることがある [Freeman 1998; Visser 2000]。オランダにおけるパートタイム労働者の割合は、現在、先進国中最も高く、しかも増加傾向にある。パートタイム労働者の割合が高まるにつれて、この国では、パートタイム労働者とフルタイム労働者との間の均等待遇に関する法的整備が他国に先駆けて進められてきた。その延長線上で2000年には、労働者は、労働時間を延長・短縮する権利をもつまでにいたっている。すなわち、いまでは、オランダの労働者は、理由のいかんによらず、時間当たり賃金を維持したままで、パートタイムからフルタイム、あるいはフルタイムからパートタイムへと働き方を変えることが可能になっている。

本稿では、このオランダをとりあげ、この国に住む人々がパートタイム労働をどのように活用しているのかを検討する。特に、オランダのパートタイム労働者が、制度上だけでなく実際にフルタイム労働者と同程度の賃金を得ているのか、また、働き盛りの男女はどのような場合にパートタイムという働き方を選択しているのかに焦点を当てる。なお、本稿では、オランダを、「パートタイム経済」ではなく、「パートタイム社会」と呼んでいる。なぜならば、パートタイム労働がこれほどまでに普及した結果、オランダでは経済だけではなく、人々の生活の端々にいたるさまざまな側面において——たとえば日本社会のようなフルタイムの常用雇用のみを標準的働き方とし、パートタイム労働を周辺

的・補助的働き方とする社会とは異なる——大きな特徴がみられるからである。

本稿の概要は、つぎのとおりである。第2節では、オランダにおけるパートタイム労働者について、その割合と推移、フルタイム労働者との賃金格差、そして就業分野などを概観する。第3節では、OSA (*Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek*) の労働供給パネルの個票データを用いて、既婚男女の就業行動を分析する。この分析を通じて、マイクロな生活レベルにおいて、パートタイム労働がどのように関わっているのかを検討する。第4節では、「パートタイム社会オランダ」の実態を簡潔にまとめる。

## 2 オランダにおけるパートタイム労働者の割合、賃金、就業分野

### (1) パートタイム労働者の割合

はじめに、オランダにおけるパートタイム労働者の割合（以下、パート比率と呼ぶ）を他の先進諸国におけるこの割合との比較により確認しておく。図表1は、G7諸国、オランダ、スウェーデン、デンマークにおけるパート比率の推移を示している（2004年基準：男女計パート比率降順）。

オランダの2004年におけるパート比率は、男女計で35%であり、女性60%、男性15%と、いずれも図表1に掲載されていない他のOECD諸国を含めても最高水準であった。もっとも最近30年間のパート比率を眺めると、当初からオランダのパート比率が、先進国中、突出して高かったわけではない。1973年には、オランダのパート比率は図表1のなかで低位にあったし、1983年でも、この比率はオランダよりもスウェーデンやデンマークの方が高かった。ところが、スウェーデンやデンマークでは、当時パートタイムで働く者が多かった既婚女性が、徐々にフルタイムで働くようになり、それにつれて最近では、パート比率が減少している〔権丈他 2003；大沢・ハウスマン 2003参照〕。これに対して、1970年には既婚女性の就業率がきわめて低かったオランダでは、彼ら既婚女性の就業率が高まるにつれて、パート比率も上昇した。さらに最近では男性のパート比率も高まるようになった。その結果、今日オランダは、パート比率が先進諸国のなかでも際立って高い社会となったのである（オランダにおけるパー

図表1 先進諸国におけるパートタイム労働者の割合の推移 (1973-2004年) (%)

	男 女 計				男性	女性
	1973	1983	1990	2004	2004	2004
オランダ	8.7	21.2	28.2	35.0	15.1	60.2
日本	7.9	10.5	19.2	25.5	14.2	41.7
イギリス	16.0	19.1	20.1	24.1	10.0	40.4
ドイツ	10.1	12.6	13.4	20.1	6.3	37.0
カナダ	10.6	15.4	17.0	18.5	10.9	27.2
デンマーク	21.2	23.7	19.2	17.5	11.6	24.3
イタリア	6.4	4.6	8.9	14.9	5.9	28.8
スウェーデン	18.0	25.4	14.5	14.4	8.5	20.8
フランス	7.2	9.7	12.2	13.4	4.8	23.6
アメリカ	14.0	14.4	14.1	13.2	8.1	18.8
EU 15カ国平均			13.3	17.4	6.6	31.2
OECD 平均			11.2	15.2	7.5	25.4

出典：OECD, *Employment Outlook*, 1985 (1973-83年分), 2005 (1990-2004年分) より引用。

注：パートタイム労働者の定義は次のとおりである。日本については、全期間にわたって週労働時間35時間未満の者。他の国々については、1990-2004年は、OECD データの統一基準となった週労働時間30時間未満の者。1973-83年は、OECD が統一した基準を用いていないので、出典を参照のこと。

トタイム労働の増加とその背景については、Visser, 2000；権丈他, 2003参照)。

## (2) パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇と両者の賃金格差

パートタイム労働者の割合が高まりゆくなかで、オランダでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇を保障する法的整備が進んできた。1993年には、すべてのパートタイム労働者に最低賃金法が、適用されるようになった。1996年には、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が、労働法に規定された。この規定は、賃金、手当、福利厚生、職場訓練、企業年金など、労働条件のすべてにわたって、パートタイム労働者もフルタイム労働者と同等の権利が保障されることを意味している。そして、2000年には、労働時間調整法（通称パートタイム労働法）が施行され、労働者は、労働時間をみずから短縮したり延長したりする権利を得るようになった<sup>1)</sup>。すなわち、この労働時間調整法によって、オランダの労働者は理由のいかんによらず、時間当た

り賃金を維持したままで、パートタイムからフルタイムあるいはフルタイムからパートタイムへと働き方を変えることが可能になっている。これは、1997年のEUパートタイム労働指令の「使用者はできるだけ、同一企業内で可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換の希望、パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望を考慮すべきである」とする規定よりも、さらに一歩進んだ権利を労働者に保障しているといえる。

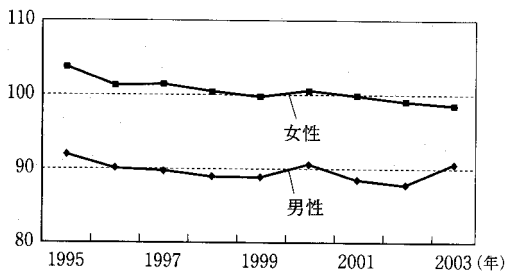
このように現在までにオランダでは、労働時間の違いによる時間当たり賃金格差は、「制度上（法律上）」なくなっている。とはいえ、制度（法律）と実態には乖離がみられることもあるだろう。そこで、実際に、パートタイム労働者がフルタイム労働者と同程度の賃金を得ているのかどうかをみてみよう。

図表2は、最近のパートタイム労働者の平均でみた時間当たり賃金（＝賃金率）を、フルタイム労働者のそれを100として表したものである。図表2によると、オランダのパートタイム労働者の賃金率は、フルタイム労働者の賃金率に対して、男性でほぼ9割であり、女性で同程度であった。特に女性の賃金率は、1990年代には、むしろパートタイム労働者の方が高い年もあった。

図表3と図表4は、2003年を対象として、フルタイム労働者とパートタイム労働者について、年齢階層別の賃金率を示している。これらの図表は、男性・女性、それぞれの20-24歳のフルタイム労働者の賃金率を基準値100として、各年齢階層におけるフルタイム労働者やパートタイム労働者の賃金率を、基準値とくらべた相対比で表している。なお、20-24歳の女性フルタイム労働者の賃金率は、同じ年齢階層の男性フルタイム労働者の賃金率の96.7%であった。

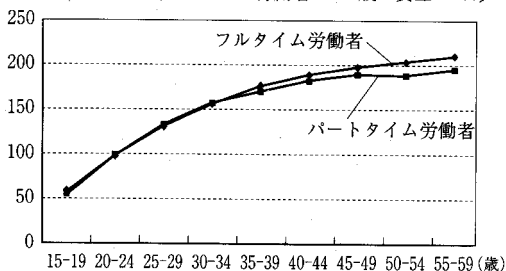
図表3と図表4をみると、フルタイム労働者もパートタイム労働者も、年齢に応じて、賃金率が上昇している。ただし、パートタイム労働者の賃金率の伸びは、フルタイム労働者の賃金率の伸びにくらべて次第に小さくなり、両者の格差は年齢が高まるとともに開いてくる。また、女性の賃金率の伸びは、男性にくらべてより早い時期に頭打ちになっている。しかしながら、オランダでは、フルタイム労働者だけでなくパートタイム労働者も、年齢がかなり高くなるまで賃金率が上昇しつづけていることは注目に値すると思われる。というのも、日本のパートタイム労働者の賃金率は年齢が高まってもほぼ一定で、フルタイ

図表2 オランダにおけるパートタイム労働者の  
時間当たり賃金の推移 (1995-2003年)  
〔フルタイム労働者の賃金=100〕



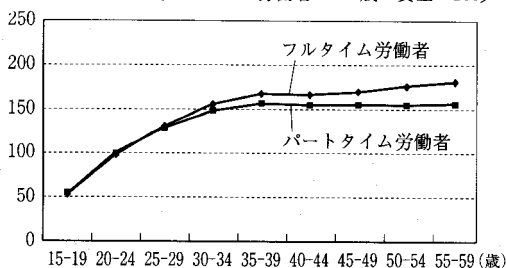
出典：CBS, Statline Databank, 2006 より作成。

図表3 オランダにおける男性の年齢・時間  
当たり賃金プロファイル (2003年)  
〔フルタイム労働者20-24歳の賃金=100〕



出典：CBS, Statline Databank, 2006 より作成。

図表4 オランダにおける女性の年齢・時間  
当たり賃金プロファイル (2003年)  
〔フルタイム労働者20-24歳の賃金=100〕



出典：CBS, Statline Databank, 2006 より作成。

ムの正規労働者とくらべたパートタイム労働者の相対賃金は、年齢が高いほど非常に小さくなってしまふ。この事実とくらべると、オランダにおける中高年のフルタイムとパートタイムの賃金格差は、実に小さく、このことはきわめてオランダの特徴であると思われるからである。なお、図表2の年齢計データは、フルタイムとパートタイムの賃金格差が、女性にくらべて男性の方が大きいことを示している。これに対して、図表3と図表4の年齢階層をコントロールしたデータは、両者の賃金格差が、男女同程度かむしろ男性のほうが小さいことを示している。こうした現象が観察される主な理由は、男性パートタイム労働者が、フルタイム労働者とくらべて賃金の低い若年層に偏っているためであることに留意しておいてもらいたい。

もっとも、パートタイム労働者とフルタイム労働者では、就業者の属性や仕事レベルが

図表5 オランダのパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差に関する最近の推計結果

論文	データ	手法	主な結果
Dekker et al., 2000	SEP, 1985-94	パネルデータ・変量効果モデル	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム（週労働時間33時間以上）、長時間パート（12時間を超え33時間未満）、短時間パート（12時間以下）についてのダミー変数を入れた男女別の推計では、女性ではパートタイムとフルタイムとの間に統計的に有意な賃金格差はなかったのに対して、男性では長時間パートが、フルタイムよりも統計的に有意に賃金が高かった。</li> </ul>
権丈他, 2003	OSA(オランダ), BHPS(イギリス), GSOEP(旧東西ドイツ), HUS(スウェーデン), すべて1998	OLS	<ul style="list-style-type: none"> <li>年齢、教育水準、家族形態、職業、産業をコントロール。</li> <li>常用フルタイム（週労働時間35時間以上、期間の定めのない契約をもつ者）にくらべて常用パートタイム（35時間未満、期間の定めのない契約をもつ者）は、男女ともに、イギリス、旧西ドイツでは、賃金が低かったのに対して、オランダ、スウェーデン、旧東ドイツでは統計的に有意な賃金格差はみられなかった。</li> <li>有期雇用契約をもつ者では、男女ともに、常用フルタイムにくらべて、すべての国で賃金が低く、なかでも旧東西ドイツで4割以上も賃金が低かった。</li> </ul>
Hu & Tjens, 2003	ECHP(イギリス, オランダ), 1998	就業選択（フルタイム、長時間パート、短時間パート）に関するセレクション・バイアスを修整後、OLSで推計。	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女プール・データのみ。標準的な属性をもつフルタイム（週労働時間30時間以上）、長時間パート（22-29時間）、短時間パート（12-21時間）の比較。年齢、教育水準、勤続、失業経験、企業規模、産業をコントロール。</li> <li>イギリスではパートタイムとフルタイムの賃金格差は3割に達するが、長時間パートと短時間パートの差はほとんどない。他方、オランダではフルタイムにくらべて、長時間パートは3%、短時間パートは10.5%賃金が低かった。</li> </ul>
Russo & Hassink, 2005	AVO, 1997-98 & 1999-2000	パネル・データ・企業と労働者の両方の個別効果を考慮。	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業側と労働者の両方の情報をマッチしたデータ。個人属性（年齢、勤続、教育水準、職業、仕事レベル、外国生）、企業属性をコントロール。</li> <li>男女ともにパートタイムの賃金は、フルタイム（週労働時間36時間以上）にくらべて低い。フルタイムとの賃金格差は、女性では長時間パート（20時間以上36時間未満）、短時間パート（20時間未満）ともに2%程度であるのに対して、男性では長時間パート6%、短時間パート9%であった。</li> <li>類似の推計方式を採用しているアメリカ、イギリスの推計結果にくらべて、オランダの賃金格差は半分以下であった。</li> <li>新規採用者では、パートタイムとフルタイムの賃金格差はみられなかった。</li> </ul>

## II テーマ別分科会

異なっているのが普通である。そこで、こうした属性をコントロールした場合、パートタイムとフルタイムという労働時間の違いが賃金にいかなる格差をもたらすのかという疑問は、当然のように起こる。こうした問題意識にたち、個票データを用いた研究がいくつかなされている。図表5に、最近の推計結果を要約しておく。

図表5では、データ・ソースや対象とする年代のほか、推計方法、コントロールする変数、パートタイムとフルタイムの定義などが異なるため、推計結果にばらつきがみられる。しかしここから少なくともつぎのことは言えるであろう。第1に、オランダのパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差は、アメリカ、イギリス、(旧西)ドイツ、日本などとくらべるとはるかに小さい。第2に、パートタイム労働者を労働時間の長さで長時間パートと短時間パートに分類すると、長時間パートの賃金が短時間パートの賃金よりも高い。

### (3) パートタイム労働者の就業分野

パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差がきわめて小さい背景に

図表6 オランダと EU における産業・職業別パートタイム労働者の割合 (2002年)

産業別	オランダ	EU 15	職業別	(%)	
				オランダ	EU 15
農林漁業	39.0	16.9	管理的職業	20.5	6.8
製造業・鉱業など	24.6	7.4	専門的職業	41.8	14.9
建設業	13.1	5.6	技術者・準専門的職業	45.7	17.2
卸売業・小売業	47.4	23.1	事務的職業	56.8	24.4
ホテル・レストラン	64.9	28.0	サービス・販売職	70.5	33.9
運輸・通信	32.5	10.9	農林漁業従事者	48.2	16.7
金融仲介業	28.9	13.6	生産工程作業職	24.1	6.3
不動産・事業サービス	36.6	19.7	技能工など	13.7	4.4
公務	27.8	13.5	初級レベルの職業	70.0	34.2
その他のサービス業	67.1	30.3	合計	43.8	18.2

出典：European Commission, *European Social Statistics: Labour Force Survey Results 2002*, 2003 より作成。

注：産業分類は、NACE の産業分類による。「その他のサービス業」は、教育、保健医療、福祉関連、その他の社会及び個人的サービスを含む。「製造業・鉱業など」には、「電気・ガス・水供給」を含む。無回答を除く。職業分類は、ISCO-88 の職業分類による。無回答及び軍関係を除く。パートタイム労働者の定義は、回答者の自己評価による。



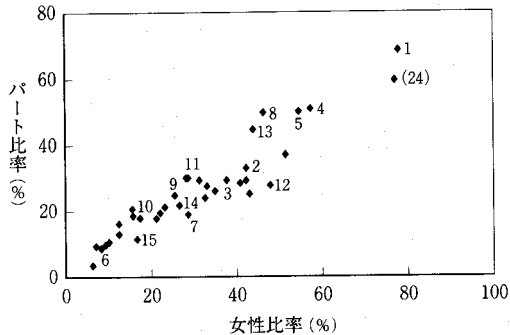
は、オランダでは、パートタイム労働という働き方が、未熟練の低賃金労働だけではなく、さまざまな業種・職種に広がっているという事情もあると考えられる。いまそのことを確かめてみよう——オランダの人びとは、どのような分野でパートタイムとして働いているのだろうか。

図表6は、オランダとEU 15カ国平均のパート比率を、産業別・職業別にまとめたものである。ここから、パートタイム労働者が集中している産業や職業は、オランダとEU 15カ国平均とでは、かなり共通していることがわかる。パート比率の高い産業は、

「その他のサービス業」、「ホテル・レストラン」、「卸売業・小売業」であり、他面、パート比率の低い産業は、「建設業」や「製造業・鉱業など」である。また、職業では、「サービス・販売職」、「初級レベルの職業」、「事務的職業」など、熟練度が比較的低い仕事に多い一方、高い熟練度が要請されるであろう「管理的職業」や「専門的職業」では、パート比率は低い傾向にある。しかしながら、オランダにおけるパート比率は、EU 15カ国平均よりも圧倒的に高い。そして、オランダでは、「管理的職業」の20.5%、「専門的職業」の41.8%がパートタイムで働いており、短時間労働の活用が広範囲に及んでいることは特筆に値しよう。

なおパート比率の高い産業や職業には、女性が多く働いているという共通点

図表7 オランダにおける産業別パート比率と女性比率との相関（2002年）



出典：CBS, *Statline Databank*, 2006 より作成。

注：図中の数字は、以下の産業を表す。1：医療・福祉（全就業者の14.7%が従事；以下同様）2：事業所向けサービス（金融、不動産、調査研究開発、情報関連サービス以外）（9.2%）3：公務（7.9%）4：小売業および修理業（7.4%）5：教育（7.0%）6：建設業（6.8%）7：卸売業（5.7%）8：ホテル・レストラン（3.2%）9：農林漁業（2.9%）10：運輸（陸上交通）（2.5%）11：家具およびその他の製造業（2.4%）12：金融業（保険を除く）（2.2%）13：文化・スポーツ・レクリエーション（2.1%）14：食料品および嗜好品製造業（2.1%）15：情報関連サービス（2.0%）24：その他のサービス業（1.0%）。

があるだろうことも推察される。そこで、パート比率と女性比率（就業者に占める女性の割合）との関係をみるために、より詳細な産業分類・職業分類が利用可能であるオランダ統計局（CBS）の2002年データを用いて、両者の相関をとってみた<sup>2)</sup>。その結果、両変数の間には強い正の相関が観察された。すなわち、相関係数は、産業別で0.940（ $p$  値 $<0.001$ ）、職業別で0.948（ $p$  値 $<0.001$ ）であった。図表7は、産業別のパート比率と女性比率との関係を、散布図に描いたものである。この図表では、就業者数が全体の2%以上である15産業について、就業者数が多い順に番号を付し、その産業名を図表下の注に示している。

### 3 オランダでは、パートタイム労働は個人の生活レベルでどのように活用されているのか

前節で観察してきたように、「パートタイム社会オランダ」では、パート比率がきわめて高く、パートタイム労働者の就業分野は、さまざまな産業・職業に広がっている。また、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇が保障されており、実際に両者の賃金格差はきわめて小さい。さらに、労働者が労働時間を選択する自由があるという制度的枠組みをも備えている。こうした状況を受け、オランダでは、パートタイムで働く理由として、「フルタイムの仕事がなかったから」と答える、いわゆる「非自発的パート」の割合は、男性3.4%、女性1.9%とEU諸国内でも際立って低いことも特徴としてあげられよう（EU15カ国平均は男性19.0%、女性12.8% [権丈 2006]）。では、「パートタイム社会オランダ」では、パートタイム労働が、個人の生活レベルにおいてどのように関わっているのだろうか。

#### (1) パートタイム就業の選択

一般に、パートタイムで働く者には、仕事と家庭の両立を図ろうとする既婚女性や、労働市場への参入・退出の時期にある若年者や高齢者が多いことが知られている。他方、働き盛りの既婚男性が、パートタイムという働き方を選択することは、かなり珍しいこととみられている。このことは「パートタイム社

図表8 就業選択に関する多項ロジットモデルの推計結果 (20-54歳の既婚男女)

〈レファレンス：フルタイム就業〉

		男 性		女 性	
		パートタイム	非就業	パートタイム	非就業
教育水準	高学歴	0.944	0.307***	0.350***	0.064***
	中学歴 (低学歴)	0.933	0.408**	0.922	0.390***
年齢		1.036	0.912	1.073	0.932
年齢自乗		1.000	1.002	1.000	1.003*
12歳未満の子供	2人以上	0.485*	1.731	21.656***	52.026***
	1人 (なし)	0.599	0.944	5.908***	7.518***
6歳未満の子供	あり	2.828***	0.833	0.665	0.865
	(なし)				
配偶者所得	第4階層	2.568***	2.340**	1.788*	2.484***
	第3階層	1.676*	0.919	1.488	2.417***
	第2階層	1.116	0.723	1.522	2.021**
	データなし (第1階層)	1.388	1.935	2.493**	3.739***
宗教	無宗教			1.017	0.673*
	プロテスタント (カトリック他)			1.138	0.770
居住地域	3大都市			0.759	1.129
	3大都市以外の市			0.756	0.625**
	都市近郊 (村)			0.515**	0.478**
観測値数		1125		1361	
擬似相関係数		0.061		0.155	
対数尤度		-551.7		-1121.8	

\*\*\*1%水準で統計的に有意, \*\*5%水準で統計的に有意, \*10%水準で統計的に有意。

出典：OSA 1998 を用いて筆者が推計。

注：推計結果は、レファレンス・カテゴリ（フルタイム就業）に対する相対リスク比により表示。

会オランダ」においても、あてはまるのだろうか。ここでは、分析対象を20-54歳の既婚者に限定し、働き盛りの男女がどのような場合にパートタイム労働を選択しているのかを考察する。そのために、オランダのOSAの個票データを用いて、個人がフルタイム就業、パートタイム就業、非就業という3つの選択肢から1つを選ぶという、多項ロジットモデルを推計した<sup>3)</sup>（推計方法

## II テーマ別分科会

や変数の定義などの詳細は、権丈 [2006] 参照)。

図表 8 は、推計結果を、フルタイム就業に対するパートタイム就業 (あるいは非就業) の相対リスク比で表している。推計結果のうち非常に興味深い点は、オランダでは、既婚女性ばかりではなく既婚男性の就業行動も、子供の存在や配偶者所得によって影響を受けていることである。具体的には、6歳未満の子供がいる場合や配偶者所得が高い場合、男性もフルタイムではなくパートタイムで働く確率が統計的に有意に高くなっている。

### (2) 既婚男女の就業選択に関するシミュレーション

図表 8 の推計結果を用いて、子供の有無や年齢、本人学歴、そして配偶者所得に応じて、オランダに住む人びとが、3つの就業形態——フルタイム就業、パートタイム就業、非就業——を選択する確率がどのように変わるのかについて、調べてみよう。図表 9 は、男女別に行ったシミュレーション結果を示している。基準としたケースは、年齢35歳、中学歴、配偶者所得第3階層<sup>4)</sup>、12歳未満の子供がいない既婚男女であり、これに加えて女性については、「無宗教」で、「3大都市以外の市」に居住している場合<sup>5)</sup>である。図表 9 の最上段は、基準ケースにおける3つの就業形態をとる予測確率を、男女別に示している。基準ケースでは、男性ではフルタイム就業確率が最も高い一方、女性ではパートタイム就業確率が最も高く、男女で就業パターンには大きな相違がみられる。

パネル 1 は、基準ケースから子供の数や年齢が変化した場合に、個人が各就業形態をとる予測確率を示している。男性のパートタイム就業確率は、6歳未満の子供を1人もつ場合に最も高く、次いで6歳未満の子供を含む2人以上の子供をもつ場合に高い。他方、子供がいても子供が6歳以上の場合には、子供が6歳未満の場合のみならず、(基準ケースである)12歳未満の子供がいない場合にくらべても、男性のパートタイム就業確率は低く、フルタイム就業確率が高い。これは、オランダでは、幼少の子供がいる場合には、男性も保育を行うために労働時間を短縮することがある一方、この時期を過ぎると、父親による保育への参加よりも所得の必要度が増すことから、男性のパートタイム就業は減少しているためと考えられる<sup>6)</sup>。他方、女性では、子供の数や年齢を問わず

図表9 既婚男女が各就業形態をとる予測確率 (%)

	男 性			女 性		
	フル タイム	パート タイム	非就業	フル タイム	パート タイム	非就業
基準ケース	91	8	1	29	57	14
パネル1：子供の数と年齢別						
子供1人（6歳未満）	87	13	1	8	65	27
子供1人（6歳未満含まず）	94	5	1	6	71	23
子供2人以上（6歳未満含む）	88	10	2	2	55	43
子供2人以上（6歳未満含まず）	94	4	2	1	61	37
パネル2：本人学歴別						
高学歴	91	8	1	55	41	4
低学歴	90	8	3	22	49	29
パネル3：配偶者所得階層別						
第4階層	86	11	3	26	61	13
第2階層	94	5	1	29	59	12
第1階層	94	5	1	39	53	8

出典：図表8の推計結果を用いて筆者が推計。

注：基準ケースは、年齢35歳、中学歴、配偶者所得第3階層、12歳未満の子供がいない既婚男女であり、これに加えて、女性については、「無宗教」で、「3大都市以外の市」に居住している場合を仮定している。

12歳未満の子供がいる場合には、（基準ケースである）12歳未満の子供がいない場合にくらべて、フルタイム就業の確率が大幅に低くなっている。また、子供の数が増えるにつれてフルタイムで働く確率が減少する一方、就業しない確率が増加する。

パネル2と3では、基準ケースから本人の学歴と配偶者所得がそれぞれ変化した場合を示している。パネル2によると、男性では、低学歴者でフルタイム就業がやや少なく非就業が若干多いという特徴がみられる。しかし、パートタイム就業に関しては学歴間での相違はみられない。他方、女性では、学歴が高くなるほど、フルタイム就業が増加する反面、非就業が減少するという明確な傾向がみられる。また、パートタイム就業の確率は、中学歴者が最も高い。

パネル3より、配偶者所得が増加すると、男性のフルタイム就業が減少し、パートタイム就業が増えることが観察される。また、配偶者所得が最も高い第

4階層は、非就業確率もいくぶん高い。他方、女性では、配偶者所得が最も低い第1階層は他の階層とくらべて、フルタイム就業の確率が高く、パートタイム就業と非就業の確率が低い。しかし、第1階層以外については、配偶者の所得階層と女性の就業確率との間には明瞭な関係は観察されていない。

#### 4 おわりに

1980年代以降、オランダでは、パートタイム労働者の割合が大幅に高まり、現在では、先進諸国中最もこの割合が高い「パートタイム社会」となっている。わが国のパートタイム労働者をとりまく状況から推察して、私たち日本人は、パートタイム社会を——スキルの蓄積もできない低賃金の不安定就業層を多く抱える——マイナス・イメージをともなう社会と想像しがちである。しかしながら、本稿でみた「パートタイム社会オランダ」の実態は、上記のイメージとは随分と異なる。

オランダでは、現在までに、パートタイム労働者とフルタイム労働者との均等待遇が法的に保障され、労働者は、労働時間を短縮したり延長したりする権利をもつようになっている。すなわち、オランダの労働者は、いまでは、理由のいかんによらず、時間当たり賃金を維持したままで、パートタイムからフルタイム、あるいはフルタイムからパートタイムへと働き方を変えることが制度的に保障されている。

もっとも法律や制度が充実していても、実態がそれを反映していないこともあり得る。果たして、オランダの実情はどうなのであろうか。本稿の分析よりつぎのことが観察された。まず、オランダにおけるパートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差は、日本や他の主要国などとくらべるとはるかに小さい。また、パートタイム労働者の就業分野は、未熟練の仕事のみならず、いまでは、さまざまな産業や職業に広がっている。こうした状況を受け、オランダの「非自発的パート」——フルタイムの仕事が見つからないためにやむを得ずパートタイムで働いている者——の割合は、EU諸国中最も小さい。さらに、計量分析の結果によると、オランダでは、既婚女性や若年者・高齢者だけな

く、働き盛りの年齢の既婚男性も、配偶者所得や幼少の子供の有無に応じてパートタイムで働く場合もあることが確認される。このように、「パートタイム社会オランダ」では、ライフステージにあわせて個人・夫婦が労働時間をみずから調整することにより、生活と仕事のバランスをとることが可能になっており、実際にそうしたライフスタイルが選択されていることが観察される。

オランダは、パートタイムで働くことを選択しても、市場から目立ったベネフィットを受けない「パートタイム社会」の構築に他国に先んじて取り組んできており、その取り組みは着実に成果をあげているということができよう。

- 1) 2000年7月にオランダで施行された「労働時間の調整に関する法律 (Wet Aanpassing Arbeidsduur; 通称パートタイム労働法 Deeltijdwet)」は、従業員10人以上の企業において、労働者がその企業に1年以上雇用され、かつ、過去2年間に労働時間の変更を求めたことがない場合、労働者に労働時間を延長・短縮する権利を与えている。そして、週労働時間を変更する4ヶ月前に、希望する週労働時間を開始する日、週労働時間数、何曜日に何時間働くかの要望書を提出しさえすれば、使用者は原則として、その要求に同意しなければならないが、同意できない場合には、その理由を示す義務を負う。さらに、時間当たり賃金は、週労働時間を変更する以前と同水準に維持される [権丈他2003]。
- 2) 本分析では、43産業分類のうち就業者が3万人未満の産業を除く36分類、31職業分類のうち不明を除く30分類を用いて推計した。就業者は、週労働時間が12時間以上の者を指し、パートタイム労働者は、週労働時間が12時間以上35時間未満の者である。
- 3) 週の契約労働時間が、35時間以上をフルタイム就業、1時間以上35時間未満をパートタイム就業と分類している。全日制の学校に通う学生、自営業主や家族従事者は含んでいない。このデータでは、有期雇用契約をもつ者は、男性就業者の1.6%、女性就業者の6.5%である。
- 4) 配偶者所得は、1ヶ月の税引き後労働所得と社会保障給付を合算して算出。サンプルに含まれる男女の配偶者所得を、男女別に所得水準の最も低い「第1階層」から最も高い「第4階層」までの4つに分類した。なお、「第1階層」には、無所得の者も含む。推計式に含まれる「配偶者所得データなし」というダミー変数は、配偶者所得データに欠損値がある場合を指す。
- 5) 就業選択に関する選好の違いによって、推計結果にバイアスが生じるのを防ぐため、女性の推計では、宗教および居住地域に関するダミー変数を入れている。
- 6) オランダにおけるパートタイム就業は、この国の保育政策の特徴とも関連があると考えられる。両者の関連については、たとえば、Kenjoh, 2005 参照。

【付記】

本稿は、社会政策学会第111会大会（2005年10月8日、北海道大学）での依頼報告に筆削補訂したものである。

【参考文献】

- 大沢真知子，スーザン・ハウスマン編『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較—』日本労働研究機構，2003年。
- 権丈英子，シヴ・グスタフソン，セシール・ウェッツェルス「オランダ，スウェーデン，イギリス，ドイツにおける典型労働と非典型労働—就業選択と賃金格差—」大沢真知子，スーザン・ハウスマン編，前掲書，226-262頁。
- 権丈英子「EU 諸国におけるパートタイム労働」和気洋子・伊藤規子編『EU の公共政策』慶應義塾大学出版会，2006年，107-130頁。
- CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek), *Statline Databank*, <http://www.cbs.nl>, 2006.
- Dekker, R., Muffels, R. and Stancanelli, E. "A Longitudinal Analysis of Part-time Work by Women and Men in the Netherlands," in Gustafsson, S. and Meulders, D. (eds.), *Gender and the Labour Market*, London: Macmillan, 2000, pp. 260-287.
- European Commission, *European Social Statistics: Labour Force Survey Results 2002*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003.
- Freeman, R. B., "War of the Models: Which Labour Market Institutions for the 21st Century?" *Labour Economics*, 5, 1998, pp. 1-24.
- Hu, Y. and Tjstens, K., "Choices for Part-time Jobs and the Impacts on the Wage Differentials. A Comparative Study for Great Britain and the Netherlands," *IRISS Working Paper Series*, No. 2003-05, 2003.
- Kenjoh, E., "New Mothers' Employment and Public Policy in the UK, Germany, the Netherlands, Sweden, and Japan," *Labour*, 19 (s1), 2005, pp. 5-49.
- OECD, *Employment Outlook*, Paris: OECD, 1985, 2005.
- Russo, G. and Hassink, W., "The Part-Time Wage Penalty: A Career Perspective," *IZA Discussion Paper Series*, No. 1468, 2005.
- Visser, J., "The First Part-Time Economy in the World: Does It Work?" *AIAS*, WP00-01, 2000.



# 目 次

はじめに

## I 共通論題—社会政策における福祉と就労

- 1 福祉と就労をめぐる社会政策の国際的動向……埋橋孝文 3  
—Making Work Pay 政策に関する対立構図を中心に
- 1 はじめに 3
  - 2 リアクション1: OECD の場合 4
  - 3 リアクション2: Ifo (ドイツのシンクタンク) の場合 11
  - 4 リアクション3: ISSA=ILO の場合 13
  - 5 結びに代えて—要約と日本への含意 15
- 2 福祉政策の中の就労支援……岩田正美 21  
—貧困への福祉対応をめぐる
- はじめに 21
- 1 社会福祉と自立支援=「就労支援(義務)」の位置 21
  - 2 ホームレス自立支援対策にみる就労支援 23
  - 3 住宅優先政策の導入とその意味 32
- おわりに 33
- 3 職業生活への移行支援と福祉……小杉礼子 36
- 1 はじめに 36
  - 2 職業生活への移行の変化と「日本型ニート」 37
  - 3 ニート状態の若者の実態 40
  - 4 日本の若者就業支援政策 43
  - 5 イギリスの若者支援政策との比較から見える問題 45
- 4 就労・福祉・シティズンシップ……田村哲樹 51  
—福祉改革の時代における市民像
- 1 序 論 51

- 2 シティズンシップ概念の整理——権利と義務 51
- 3 福祉国家再編の諸原理とシティズンシップ 52
- 4 就労＝義務を超えるシティズンシップの展望 57
- 5 結 論 62

〔座長報告〕

- 5 福祉と就労…………… 武川正吾 66
  - 1 古くて新しい問題 66
  - 2 ワークフェアの批判的検討 69
  - 3 総 括 74

## Ⅱ テーマ別分科会＝報告論文と座長報告

テーマ別分科会3＝社会的包摂の系譜と課題——英・仏の経験から

- 1 社会契約の再構成…………… 田中拓道 77
  - 社会的排除とフランス福祉国家の再編
  - 1 はじめに 77
  - 2 フランス革命期の「友愛」——包摂Ⅰ 77
  - 3 20世紀の「社会的連帯」——包摂Ⅱ 79
  - 4 福祉国家の危機と「新しい連帯」——包摂Ⅲ 81
  - 5 結 論 85

テーマ別分科会4＝アジアの社会開発政策——現状と展望

- 2 貧困政策にみるフィリピンにおける社会開発政策の特徴…………… 小田川華子 91
  - はじめに 91
  - 1 貧困の状況 92
  - 2 貧困政策の体系 93
  - 3 フィリピンにおける社会開発政策の特徴 98
  - 4 結論：福祉社会と開発主義 101

テーマ別分科会7=非正規労働の国際比較—日本・オランダ・アメリカ  
㊦ パートタイム社会オランダ……………権丈英子 104

—賃金格差と既婚男女の就業選択

- 1 はじめに 104
- 2 オランダにおけるパートタイム労働者の割合、賃金、就業分野 105
- 3 オランダでは、パートタイム労働は個人の生活レベルでどのように活用されているのか 112
- 4 おわりに 116

[座長報告]

第1分科会(労働史部会)

ホワイトカラーの教育とキャリア—比較史の試み(木下 順) 119

第2分科会(産業労働部会)

ホワイトカラーの仕事管理(佐藤 厚) 123

第3分科会

社会的包摂の系譜と課題—英・仏の経験から(大沢真理) 127

第4分科会

アジアの社会開発政策—現状と展望(埋橋孝文) 131

第5分科会(国際交流分科会)

東アジアの福祉レジーム(朴 光駿) 136

第6分科会(労働組合部会)

地域社会と労働組合(鈴木 玲) 140

第7分科会(非定型労働部会)

非正規労働の国際比較—日本・オランダ・アメリカ(小越洋之助) 145

## Ⅲ 企画論文

### 1 The Korean Developmental Welfare Regime :

In Search of a New Regime Type in East Asia…… Moo-Kwon CHUNG 149

- 1 Introduction 149
- 2 Theoretical Views of the East Asian Welfare Regime 150

- 3 History of the Korean Developmental Welfare Regime  
: 1960s-1980s 155
- 4 Financial Crisis, Democratization, and Kim Dae Jung  
Government's "Productive Welfare" Reform  
: path-dependent or path-shaping? 162
- 5 Conclusion: Sustainability of the Developmental Welfare  
Regime and Future Research Directions 167

## 2 Social Transformation and the Development of Welfare Pluralism in Reform China :

An Assessment of China's Welfare Regime..... Yuegen XIONG 172

Introduction 172

- 1 History of Social Welfare Development in China 173
- 2 Social Problems and Their Impact on Social Welfare and  
Social Policy in the Context of the Market Economy 177
- 3 The Development of Welfare Pluralism in the Era  
of the Market Economy 183
- 4 Discussion and Conclusions 187

## IV 書 評

### ●労働問題

- 木村保茂・永田万享『転換期の人材育成システム』（熊沢 透） 193  
 平地一郎『労働過程の構造分析——鉄鋼業の管理・労働・賃金』  
 （土屋直樹） 196  
 石田光男『仕事の社会科学——労働研究のフロンティア』（中村圭介） 201

### ●中国の社会保障

- 王 文亮『九億農民の福祉——現代中国差別と貧困』（沈 潔） 205  
 鍾 仁耀『中国の公的年金改革』（于 洋） 208  
 田多英範編『現代中国の社会保障制度』（澤田ゆかり） 212

●ヨーロッパの地方行政と社会政策

- 武田公子「ドイツ自治体の行財政改革——分権化と経営主義化」  
(豊田謙二) 215
- 近藤克則「『医療費抑制の時代』を超えて——イギリスの医療・福祉改革」  
(渡辺 満) 218
- 樋田 洋「分権型福祉社会と地方自治」(横山純一) 222

## V 投稿論文

- 1 マネジドケア普及期における米国企業の  
従業員医療給付——医療保険購入戦略の分析を中心に…長谷川千春 229
- 1 本稿の課題 229
  - 2 「管理された競争」の論理とマネジドケア 230
  - 3 従業員医療給付改革による「管理された競争」の実践 232
  - 4 企業による「管理された競争」の帰結 242
  - 5 結 び 245
- 2 相対的剥奪の実態と分析……………阿部 彩 251  
——日本のマイクロデータを用いた実証研究
- 1 貧困基準の問題点 251
  - 2 相対的剥奪指標の発展 254
  - 3 データと手法 256
  - 4 相対的剥奪の頻度と深さ 259
  - 5 相対的剥奪のリスクの高い人々の状況 260
  - 6 相対的剥奪の要因分析 264
  - 7 低所得と相対的剥奪の関係 267
  - 8 ま と め 270

### SUMMARY

学会記事

編集後記

投稿論文募集について