

オランダは年間平均労働時間が最も短い国として知られており、その多様な働き方からも「世界一子どもが幸せな国」と言われています。労働時間を選択できるフレキシビリティが浸透しているオランダでは、週休3日制で働く労働者も珍しくなく、その働き方は日本とは大きく異なります。

今回は、オランダにおける働き方改革の流れや日本の自治体が入り入れられること等について、公益財団法人1more Baby応援団専務理事の秋山開氏にご寄稿いただきました。

オランダが「世界一子どもが幸せな国」になったわけ



公益財団法人 1more Baby 応援団 専務理事 秋山 開

「世界一子どもが幸せ」と言われる国があります。約1,700万の人口を持つベネルクス三国の1つ、オランダです。「世界一子どもが幸せ」というのは、ユニセフが2013年に行った調査によるものですが、国連とコロンビア大学が設立した研究機関による「World Happiness Report 2019」でも、オランダは5位に入っています。ちなみに日本の順位ですが、前者では全31カ国中6位で、後者では全156カ国中58位でした。

もちろん、こうしたランキングですべてを判断することはできませんが、「オランダの人たちは日本人よりも幸福である」という見方があるということは確かです。

そこで本稿では、「なぜ、子どもを含めたオランダの人たちは幸せなのか」ということを、主に働き方に着目して論じていきたいと思います。

1 多くの社会課題を抱えていた30年前のオランダ

まずみなさんに知っていただきたいのは、1980年代のオランダは今の日本と同じ課題を抱えていたということ。すなわち、オランダも男性が働き、女性が家庭を守る役割分担のうえで経済社会が成り立っており、そのなかで男性が子育てに関わることはほとんどありませんでした。1950年代～1980年代のオランダ人女性の就業率は32～37%と、欧州のなかで最も低い国の1つで、加えて1人あたりの生産性も低く、経済も悪化していました。

それに呼応する形で、1970年に2.57あったオランダの出生率は、1983年には1.47にまで急速に落ち込みました。

しかし、オランダはその後の30年で大きく変わりました。女性の就業率はOECD加盟国のなかで上から8番目の70%、1人あたりのGDPも世界約200カ国のなかで13位の約53,000ドル。出生率は1.7にまで回復させています。

もちろん、女性の仕事や労働を就業率だけで論じるのは軽率ですし、1人あたりのGDPは産業構造や人口構成などの影響もあります。出生率の向上には、移民の影響も無視することはできません。

それでもオランダが行ってきたさまざまな取組は、今の日本が参考にすべき点が多々あるのではないかというのが、政府機関、企業、学校、専門家、一般家庭など、約30カ所、総勢50人以上の方に現地オランダでお話をうかがい、かつオランダの子育て世代約1,000人に対して出産や育児に対する意識調査を行った私たちの思いです。

なお、同意識調査で、「本当は2人以上子どもが欲しいにもかかわらず、その実現を躊躇している人」の割合が日本では73.5%なのに対し、オランダでは26%と大きな差がありました。

※この意識調査は、私たち公益財団法人1more Baby応援団が毎年4月に全国（日本）の子育て世代約3,000人に対して行っているものと同じ内容になります。同調査を始めた2013年から数えると全7回分の調査結果を、ホームページ（<https://www.1morebaby.jp/>）にて公開していますので、もしご興味がありましたらご一読ください。

※現地オランダでの調査については、2017年6月にプレジデント社から出版された『18時に帰る』という本で紹介しています。

2 ワッセナー合意で進めた「0.75+0.75=1.5」という社会

1960年代から1970年代のオランダは、資源エネルギーブームによって、多大な外貨収入を得ました。その結果、オランダはヨーロッパのなかでも、社会保障制度が最も充実した豊かな国となりました。

しかし、先にも書いたように、1980年初頭に石油ブームが収束するとともに、オランダ経済は大不況へと陥っていきます。資源エネルギーブームが去ったにもかかわらず、好景気のときに上がった労働者の賃金が高止まり、困った企業は、雇用者の数を絞ることで総人件費を抑える、という選択肢をとっていかざるを得なくなったからです。その結果、失業率が10%を超える事態となり、将来への不安感が募っていきました（オランダ病と呼ばれます）。

このような状況のなか、政府、労働者団体、企業の三者による賃金の削減と雇用を確保するための労働時間の短縮に関する「ワッセナー合意」が1982年に採択されました。

簡単にいえば、労働組合は賃金抑制に協力する。企業は雇用確保に努力し、かつ労働時間の短縮（時短）を行う。政府は財政支出の抑制に努め、減税を行い、さらに社会保障改革、雇用改革にも取り組んでいく。これによってオランダ産業の競争力を強め、企業投資を活発化させ、雇用の増加を図る、というトータルなパッケージ政策でした。

このワッセナー合意の考え方は、1人あたりの賃金を抑制するものの、女性に代表される、これまで労働市場に参加していなかった人たちの雇用を生み出し、世帯収入や労働人口を増やしていくというものでした。

いわば、「1+0=1」という社会から、「0.75+0.75=1.5」という社会を目指したといえます。

1人あたりの所得を減らすというこのワッセナー合意以降、「あらゆる環境や立場の人たちが働き続けられる環境を整備せざるを得な

くなった」と言い換えることもできます。

実際、私たちがオランダで調査を行った際、1980年代～1990年代に社会人を経験している50代以上のオランダの人たちは、異口同音に「このワッセナー合意で最も重要だったのは、国民の働き方への基本的な考え方が変わったこと」と言っていました。

3 労働者が労働時間の増減を雇用主に要請できる

さて、このワッセナー合意を皮切りに、オランダでは「オランダモデル」と呼ばれる働き方改革が進んでいきます。

代表的なものが「同一労働同一条件」で、フルタイムとパートタイムの賃金だけでなく、福利厚生を含めた就労に関するすべての待遇格差を禁止する法律「労働時間差別禁止法（1996年）」が定められました。本法令の制定により、オランダでは雇用主と労働者間の労働協約にパートタイム労働者も加入できるようになり、待遇面に関する正社員、契約社員、パートタイムといった雇用形態の壁がなくなるといえます。

実際、同法施行後にはパートタイム労働者（特に女性）が急増しました。女性の就業率の向上に貢献し、企業は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のです。

「労働時間調整法（2000年）」というものもあります。これは、最低1年間、同一勤務先で働い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法律です。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ます。これによって出産後の退職者の割合が大きく減少し、1997年には25%であったものが、2005年には11%になっています。

こうした国による法整備だけでなく、企業においても働き方改革は進みました。「就業時間よりもアウトプット重視の評価制度」「就業規則よりも上司と部下との信頼関係に基づく働き方の選択」「誰もが利用できるテレワーク」「プライベートの情報を共有することで助け合うチーム主義」などです。

家族ファーストという共通の価値観を大切にし、そのときどきの事情やライフステージに応じた働き方を社員一人ひとりが選べる環境を整えているのです。

4 重要なのは「それぞれが希望する働き方を選択できる」こと

ワッセナー合意では、賃金がかかることに三者合意しているわけですから、「なぜオランダでは1人あたりのGDPが上がっているのか」と疑問に思う人もいるでしょう。

この点についての回答は、オランダの金融機関（ラボバンク）の人事部で働く方と貿易関係の企業を営む方の次の2つのコメントに集約されています。

「企業が社員にフレキシビリティを与えることで、社員はよりよい結果を出せる。このギブアンドテイクの関係が、企業業績につながっているんです」

「オランダでは18時に帰ると決めていたら、そこに向けてどう働くかを考える。つまり、いかに効率よく働くかに全力を注ぐのです」

すなわち、従業員は労働時間を選択できることや同一労働同一条件の実現によって、効率よく働くことを重視し、さらには企業が従業員にフレキシビリティを与えるからこそ、高いモチベーションで企業への最大限の貢献を行うということです。その結果、1人あたりのGDPは下がるところか、上がっていったのではないのでしょうか。

5 パパが子育てをする「パパ・ダフ」は日常の一部

これまで女性の社会進出に多くのスペースを割いてきましたが、男性の家事・育児参加についても見ていきたいと思います。

すでに書いたとおりオランダも男性が外に出て働き、女性が家庭を守るというのがあたりまえの社会でした。しかし、今はその常識は覆っています。オランダでは、家事や育児

を夫婦2人で協力して行うのが一般的で、特に共働き夫婦の場合は、先の「労働時間調整法」で守られた権利を用いて、男性がフルタイムからパートタイムに移行することがよくあります。

こうした夫婦2人で協力して家事・育児をするという習慣は、一朝一夕にできあがったわけではありません。「夫婦は協力して家のことをするべきだ」という空気感を、国をあげて醸成していった」とオランダの方々は言っていました。

その象徴といえるのが、「パパ・ダフ」というキャンペーンです。パパ・ダフとは、すなわちパパの日のことです。パパの日と聞くと、多くの日本人はこのように思うのではないのでしょうか。

「土曜、あるいは日曜といった会社の休みの日に、普段子育てに奮闘するママの代わりに、パパが1人で子どものお世話をする。その間にママは1人で美容院に出かけたり、友人とカフェに行ったりする」

簡単にいえば、月に1、2回程度のスペシャルなイベントというイメージです。

実は、オランダのパパの日はこれとは異なった様相を呈しています。あくまで日常の一部であり、特別にママを労おうというものではありません。一般的な就学前の子どもがいる共働き家庭の例をあげてみます。

その家庭では子どもたちを月曜、火曜、木曜のみ保育施設に預けています。夫、妻ともに週36時間勤務のフルタイムですが、9時間×4日という働き方をしているため、夫婦ともに土曜と日曜の休みに加えて、夫が水曜、妻が金曜に休みを取っています。すなわち、水曜日がパパの日であり、金曜日がママの日にあたるということです。

そうした働き方・生き方を、国として推奨したのです。ときにテレビコマーシャルを通じて、ときにバス停に掲げた広告ポスターを通じて、政府は国民を啓発したのだそうです。

こうした啓発活動が効果を上げたのは、もちろん労働時間を労働者が自由に決められる法律があること、そして同一労働同一条件と

いう考え方が定着していたからだともいえます。

オランダにパパ・ダフという言葉はあっても、ママ・ダフという言葉が一般的ではないのは、政府がパパ・ダフを広めようとしたことの証左ですが、今ではその言葉の存在意義も限定的だといえるほど定着してきたようです。ある、3人の子どもを持つパパは、このように言っていました。

「僕はパパ・ダフという言葉が好きじゃない。だって、親が子育てするのはあたりまえですからね。その証拠に、あまりママ・ダフとは言いません。パパ・ダフという文化が根付くまでは、そういった“言葉”が必要だったのかもしれませんが、もう今は変わりましたから」

日本でオランダのようなパパの日を実現するには、多様な働き方が認められる必要があります。つまり、子育て期間中に限らず、介護やスキルアップのための学びといった人生のステージにあるときには、週休3日を選ぶことができたり、テレワークをうまく使いながら通勤時間を節約したりといった社会にならなければいけないということです。

加えて、そうした柔軟な働き方を選んだとしても、保育園の入園やキャリア形成などで不利にならないことも大切です。そういった多様な働き方に関する制度がきちんと体系化され、それをみんなが自然に受け入れる気持ちが整えば、日本でもスペシャルではないパパの日が可能になるでしょう。

6 世界一子どもが幸せなのは、世界一パパやママが幸せだから

オランダ・ユトレヒト大学でお話を聞いた社会福祉などに関する知識が豊富な経済学部教授は、オランダが「世界一子どもが幸せ」と言われている理由について次のように言っていました。

「オランダのパパやママが世界一幸せだから、子どもも幸せなんです」

これまでも、日本では働き方改革や少子化対策として、さまざまな取組が行われてきました。しかし、依然として2人目の壁を感じている人の割合は、オランダの3倍近くも

います。世界各国と比べた幸せランキングでも、上位に名を連ねることは稀です。

ですから、もっともっと日本が暮らしやすい社会になるためには、オランダの働き方改革をそっくりそのまま真似をすべきだとは思いますが、そこから学ぶべきことは大いにあるのではないのでしょうか。

そして、私たちはオランダのことを詳しく知れば知るほど、オランダの人々の声を集めれば集めるほど、次のように感じました。それはとてもシンプルなことです。

「どうしたらみんなが18時に帰れる社会にできるのか」

趣味や学び直し、子育てや介護など理由を問わず、誰もが18時に帰ることができる社会。そのことだけを考え、実行するだけでも、大きな変化が生まれるのではないのでしょうか。

著者略歴

秋山 開（あきやま・かい）

1973年生まれ。二男の父。日本の少子化問題について、「二人目の壁」をはじめとする妊娠・出産・子育て環境に関する意識調査や、仕事と子育ての両立などの働き方に関する調査、啓蒙活動を推進。執筆、セミナー等を積極的に行う。近著の『18時に帰る―「世界一子どもが幸せな国」オランダの家族から学ぶ幸せになる働き方』（プレジデント社）は、第6回オフィス関連書籍審査で優秀賞に選ばれている。著書に『なぜ、あの家族は二人目の壁を乗り越えられたのか?―ママ・パパ1045人に聞いた本当のコト』（プレジデント社）『18時に帰る―「世界一子どもが幸せな国」オランダの家族から学ぶ幸せになる働き方』（プレジデント社）。