

## オランダにおける社会政策の展開と ワーク・ライフ・バランス政策への収斂(下)

久保隆光 明治大学商学部兼任講師

前回の「オランダにおける社会政策の展開とワーク・ライフ・バランス政策への収斂(上)」(本誌一七三〇号四六頁以下)において、オランダ病の発生経路、一九八二年のワッセナー合意、そして、一九九三年の「パートタイム労働と労働時間形態の多様化を促進することに関する考

察と勧告」(以下、「パートタイム勧告」と省略する)までを時系列に概観してきた。

そこで、今号では、「パートタイム勧告」以降のオランダにおける社会政策の展開を検討する。

先にその展開の方向性を示せば、四つの方向性すなわち、第一が労働時間のフレキシビリティ、第二がワーク・ライフ・バランスの追及、第三が非正規労働者の処遇における法的地位の保障(Security)、第四が企業の雇用調整の柔軟化(Flexible)が形成され、そして、最終的には、この四つの方向性・分流がワーク・ライフ・バランス政策へという本流に収斂・統合されている。今号では、各種の労働法を概観しながら、どのような経緯をたどりワーク・ライ

フ・バランス政策が展開されたのか議論したい。

議論を展開するうえで、前号において提示した一九九三年の答申書「パートタイム労働と労

働時間形態の多様化を促進することに関する考  
察と勧告<sup>①</sup>」を再提示させていただくことをご容  
赦願いたい。なぜなら、この勧告こそが、今後  
論証する一連の労働法制の制定を喚起し、四つ  
の分流および一つの本流の形成の論拠となるか  
らである。

### 7 ワーク・ライフ・バランス の政策展開

まず第一の潮流の労働時間のフレキシビリティである。この潮流の中核となるのが、労働者の労働時間編成の自由度を高めた一九九九年成立の労働時間調整法である。この潮流は、「パート勤告」(③、④、⑤の項目)の影響を多分に受けているが、とりわけ③の「長期的観点として労働時間の多様化が、労働時間の自己編成さらには労働者の社会生活の望ましい変容をもたらす」という勧告が、労働時間調整法成立に色濃く反映されている。

労働時間調整法では、「同一の企業に一年以上勤務している労働者は、使用者に対して、少なくとも四ヵ月前までに、書面で労働時間数変更の要求をする(変更開始の期日、合計労働時

生活の望ましい変容をもたらす可能性がある。

④ 社会・経済的観点として労働時間の多様化が労働参加を促す。

⑤ 短期的観点として労働時間の多様化そのものがパートタイム労働を生み出す。

⑥ パートタイム労働と労働時間の多様化を促進するために、同一価値労働・同一賃金の要求、労働時間を根拠としたパートタイム労働者の待遇の是正を図ることなどを労使は政府に要望している。

間数、労働時間の配分方法を明記する必要があるが、理由を明示する必要はない)。……労働者側の請求に対して、使用者側が、変更予定日の一ヶ月前までに書面で、労働時間変更に関する決定を回答しない場合には、「労働者の請求どおりに、労働時間数が変更される」と規定している。

1	はじめに
2	オランダ・モデルの価値
3	オランダ・モデルへの関心の推移
4	オランダ病の病理
5	ワッセナー合意
6	パートタイム労働と労働時間形態の多様化を促進することに関する考察と勧告(以上、本誌一七三〇号掲載)
7	ワーク・ライフ・バランスの政策展開
8	ワーク・ライフ・バランスへの収斂とその中心概念
9	おわりに

つまり労働者自身の労働時間編成権を法的に確約し、「労働時間制決定における労働者の地位と権利の承認」という意義を承認<sup>③</sup>している。換言すれば、労働者の自己都合に合わせた労働時間数そして労働時間帯の選択を可能とさせることであり、それは具体的には、労働時間の短縮および延長、そして勤務時間帯の変更を容認することである。すなわち、労働時間調整法はワーク・ライフ・バランスの根幹である労働時

間の調整を柔軟に行なえる労働時間のフレキシビリティーの潮流を形成したのである。また、この労働時間調整法以外に第一の潮流である労働時間のフレキシビリティーを補完するものとして、労働時間、営業時間の延長によって労働者の選択肢を広げた一九九六年の労働時間法ならびに店舗営業時間法がある。

つぎに第二の潮流のワーク・ライフ・バランスの追求の潮流である。この潮流は、パート勧告の②「労働と家庭責任の調和を図る女性パートタイム労働の存在やパートタイム労働を可能とさせているような労働時間の多様化を労働者が求めている」ことを具現化した潮流である。それが、労働時間調整法に加え、二〇〇一年の「労働とケア」法を含めたワーク・ライフ・バランスの追及の潮流である。「育児や介護といった家庭責任だけではなく、自己啓発や趣味など自分自身のケアも含む」とを主眼とした「労働とケア」法は、労働時間調整法による労働時間のフレキシビリティーの概念をさらに拡大させ、これまでの時間単位から休日取得による一日単位での労働時間の柔軟性を高め、より具体的にかつ一層のワーク・ライフ・バランスを促進させる法的基盤を整備している潮流である。

そして、第三と第四の潮流に共通し、それぞれの中核を成すのが、労働者の解雇を柔軟に「Flexibility(フレキシビリティー)」にする一方で、非正規労働者の法的地位を保障「Security(セキュリティー)」するという両者の概念を持

つ一九九九年成立の「柔軟と保障」法である。ビリティーの潮流を形成したのである。また、この「柔軟と保障」法がいわゆるフレクシキユリティーの概念を形成している。

第三の潮流は、労働者の法的地位の改善の潮流である。この潮流は、一九九六年の労働時間差別禁止法および一九九九年の「柔軟と保障」法から成る潮流である。

まずこの潮流の起点は、いわゆる均等原則の根拠となった労働時間差別禁止法である。「パートタイム労働と労働時間の多様化を促進するため、同一価値労働・同一賃金の要求、労働時間を根拠としたパートタイム労働者の処遇の是正を図る」というパート勧告⑥が労働時間差別禁止法の論拠となっている。労働時間差別禁止法では、「使用者は、差別が客観的に正当化されている場合を除き、その基に労働契約が締結され、継続し、及び終了する条件において、労働時間の違いを理由として、労働者間に差別を設けてはならない」とし、パートタイム労働の均等原則つまり正規労働化を法的に確約している。これにより、同一価値労働・同一賃金の支払い、各種の社会保障の適用、時間比例原則による特別給与、残業支給など、非正規労働であったパートタイム労働は、フルタイム労働と同様の処遇を受けることになった。

つまり、フルタイム労働とパートタイム労働の処遇格差が解消されたことにより、フルタイム労働からパートタイム労働への切り替えが可能となり、パートタイム労働への転換によつて

労働時間の短縮を図るというワーク・ライフ・バランスを構築させる基盤が大きく確立した。そして、ワーク・ライフ・バランスに関わる第三の潮流をさらに強化したのが、一九九九年の「柔軟と保障」法である。この「柔軟と保障」法は、雇用調整の「柔軟 (flexible)」化と不安定雇用である非正規労働者の労働契約の法的保障 (security)」を図るフレクシビリティ (flexicurity) 概念の根幹である。「柔軟と保障」法では、有期雇用とオン・コール労働、そして派遣労働における雇用保護・保障を強化している。

まず、有期雇用の連鎖契約による常用代替雇用の是正のために、「柔軟と保障」法では、「有期契約であっても、更新回数（三回）あるいは更新を含めた最長期間（三年）を超える場合で、それぞれ三ヵ月間のクーリング期間を挟まない場合には、期間の定めのない労働契約へと転換し、厳格な解雇規制が適用される（三×三×三ルール・出口規制）」とし、有期雇用契約の契約期間、更新回数を見直し、常用雇用への道を開いている。

また、労働契約、労働時間の確定などの不明瞭性が問題であったオン・コール労働に関しては、オン・コール労働の労働契約とは、「連續する三ヵ月の間、毎週、あるいは月に二〇時間以上廻らない時間、他人から報酬を受け、労働を遂行するもの」とした。また、「労働契約が少なくとも三ヵ月存続する場合には、契約され

た労働時間数は、どの月でも、直前の三ヵ月の月平均労働時間数に等しいものとみなされる」と、労働時間の推定の基準を定めた。そして、一コールにつき三時間分の賃金支払い、すなわち「週当たり一五時間以下の労働時間が約定され、そして、労働が遂行されなければならない時間帯が特定されていない場合には、労働者が労働を遂行した時間数が三時間以下の場合の各期間中にについて、労働者は三時間の労働を遂行したならば得たであろう賃金の権利を有する」ことを法文化している。

そして、派遣労働に関しては、第六九〇条「使用者によって、第三者に委ねられる契約」であり、就労期間が「二六週が経過すると、派遣労働者にも有期労働法制がそのまま適用され、労働契約に定めがないものとみなされ、派遣条項の利用にも禁止される（常用型派遣への転換）」とし、不安定雇用である派遣労働の労働契約条項が是正された。

つまり、それまで非正規労働に分類されていたパートタイム労働は労働時間差別禁止法によって正規労働化され、また「柔軟と保障」法によって、有期雇用、オン・コール労働、派遣労働は雇用保護、安定雇用が図られ、労働者の法的地位の改善の潮流が構築された。

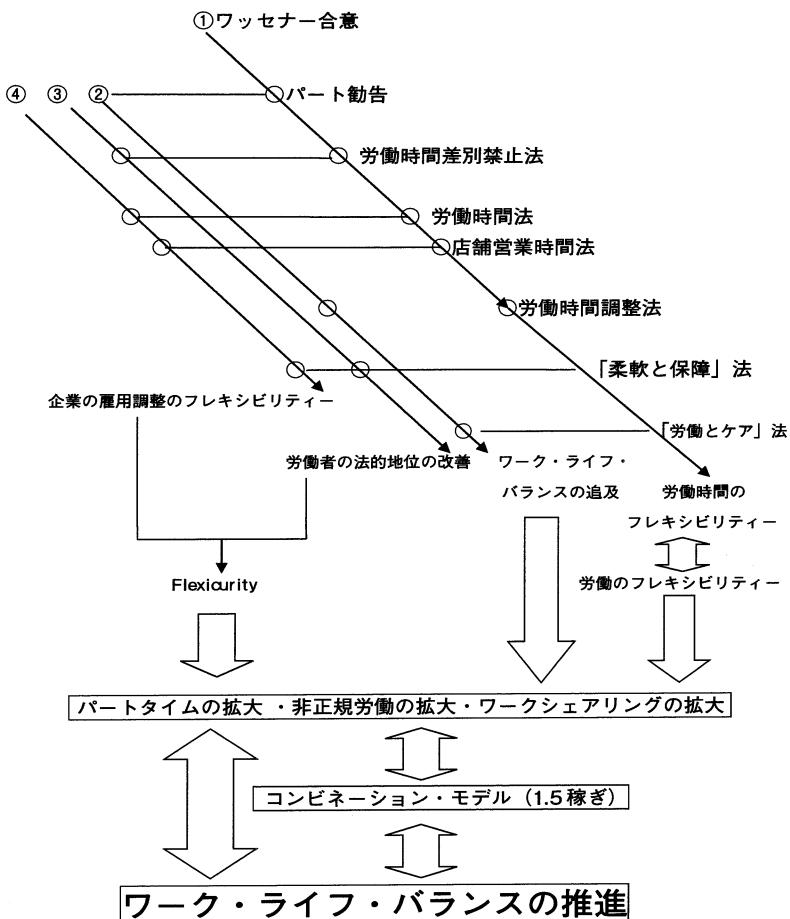
最後に、第四の潮流、企業の雇用調整のフレキシビリティの潮流である。企業の雇用調整のフレキシビリティの潮流の中核は、一九九九年の「柔軟と保障」法である。

そもそもこの潮流の出発点は、パート勧告①の「企業競争の即応性と効率化の視点から労働力の柔軟化が必要であるという企業側の観点」である。パート勧告の冒頭に①が掲げられ、そして企業が雇用調整の柔軟化（フレキシビリティ）を推し進めた背景には、ヨーロッパでもっとも厳格であるという解雇規制（略称・BBA）⑬の存在がある。オランダの解雇規制では、例外があるものの「使用者による労働契約の一方的解消については、公的機関での承認を得ることが原則となっている」。したがって、オランダでは実質的には解雇が限定され、雇用調整の自由が制限されていた。これに加え、オランダでは不況時に余剰人員を抱え込むことができない中小企業が圧倒的多数を占めるため、この解雇規制が雇用調整の障壁となっていた。

そこで、「柔軟と保障」法では、第六六七条「労働契約の法的解約告知期間の遵守による解雇手続制度を設けることにより、解雇規制を緩め、柔軟化」させることで、解雇の自由度を大幅に改善させ、雇用調整のフレキシビリティを図っている。また、一九九六年の労働時間法や店舗営業時間法による労働時間の延長、営業時間の拡大は労働力のフレキシビリティを促進する一端も担つており、雇用調整のフレキシビリティの潮流を補完している。

したがって、ここにパート勧告を論拠とし、またそれを分岐点とし、四つの潮流すなわち、第一が労働時間のフレキシビリティ、第二が

図1 ワーク・ライフ・バランス政策への収斂



(出典) 久保隆光 「オランダにおける労働市場改革とポルダー・モデルの意義と限界」 明治大学  
大学院商学研究科博士学位論文, 2008.

ワーク・ライフ・バランスの追及、第三が非正規労働者の処遇における法的地位の保障 (Security)、第四が企業の雇用調整の柔軟化 (Flexible) の分流が形成された。

## 8 ワーク・ライフ・バランスへの 収斂を中心とした概念

そして、この四つの潮流がオランダにおける社会政策のひとつのかつての到達点としてワーク・ライフ・バランス政策へと最終的に収斂されていく（図1参照）。

第一の潮流は次のようない経過をたどる。つまり、ワッセナー合意の失業対策であつたパートタイム労働が序々に拡大するなかで、労働時間の多様化が進展する。また、これは同時に、労働時間の多様化によって労働時間を選択できるがゆえに、さらにパートタイム労働が選択されなお一層拡大するという循環を生み出す。そして、この循環と並行して労働時間数・労働時間帯を選択できる弾力的労働時間編成権が確立すると、自己都合に合わせパートタイム労働を通じた労働時間配置がさらに容易となり、ワーク・ライフ・バランスが推進される。また、労働時間のフレキシビリティによって、働き方のフレキシビリティすなわち労働のフレキシビリティが派生し、フルタイムの労働時間を基準としたフルタイムかパートタイムかという二原論的な発想から、自己都合に合わせた働き

方と生き方つまりワーク・ライフ・バランスが推進されるのである。

また、第二の潮流は第一の潮流と同義であり、より包括的な含意がある。すなわち、第一の潮流が時間単位でのフレキシビリティーであるのに対し、第二の潮流は一日単位のフレキシビリティーであり、労働時間の概念をさらに拡大させたものである。第二の潮流は、とくに「労働とケア」法という法名に明確に記されているように、オランダの社会政策モデルにおいてワーク・ライフ・バランスを貫徹させる意図を伺い知ることができる。

そして、第三と第四の潮流は合流し、フレクシキュリティーの概念を構築する。「フレクシキュリティーは、労働市場の規制緩和・雇用形態の多様化といった要請と労働者の保護という課題を調整しようとする原理」である。労働市場における相反する概念、すなわち規制緩和と規制強化を同時に達成するものである。柔軟な雇用調整によって経営の自由度を高める一方、労働者の雇用の安定を図る政策である。企業は雇用調整のフレキシビリティーを指向したいがゆえにパートタイム労働、派遣労働、オン・コール労働、有期労働を積極的に活用し、他方で、

これらの非正規労働が法的に保障されるがゆえにこれらの雇用形態のもとで働くことの不利益を被らない。ここに両者の利害の一致を見ることができる。様々な雇用形態で働くこと、つまり雇用の多様化の延長として非正規労働が拡大

するのである。労働時間差別法つまり均等原則のもとでの非正規労働の雇用の多様化は、働き方と暮らしの多様化を促進することとなり、ワーク・ライフ・バランスがこの潮流においても流れが時間単位でのフレキシビリティーを確保する。

したがって、ここに四つの潮流が、ワーク・

ライフ・バランス政策へと収斂していくのである。一連の労働法の改正は、このようにワーク・ライフ・バランス政策へと集約され、具現化され、そして現実に遂行され、オランダ社会においてワーク・ライフ・バランス政策が達成されている。

ここで改めてオランダにおけるワーク・ライフ・バランス政策を整理しながら、ワーク・ライフ・バランス政策の中心概念を抽出することを試みたい（図2参照）。

オランダにおけるワーク・ライフ・バランス政策の基盤は、三つの労働法による四つの概念によって構築されている。それは、労働時間差別禁止法から成る同一価値労働・同一賃金の概念、労働時間調整法から成る労働時間のフレキシビリティーの概念、そして、「柔軟と保障」法から成る労働者の法的地位の改善の概念と雇用調整のフレキシビリティーの概念である。

同一価値労働・同一賃金が貫徹されるのであれば、処遇において不利益を被らないため正規か非正規化という二者択一から解放される。それは、フルタイムからパートタイムというこれまでの処遇格差が生じる垂直的なシフトではなく

く、フルタイムとパートタイムの水平的移動を可能とする。

そして、処遇の同一化によってフルタイムという基準的労働時間が緩やかになると、労働時間のフレキシビリティーを確保す

る労働時間調整法により自己都合に合わせ可変的に労働時間を編成することができ、パートタイ

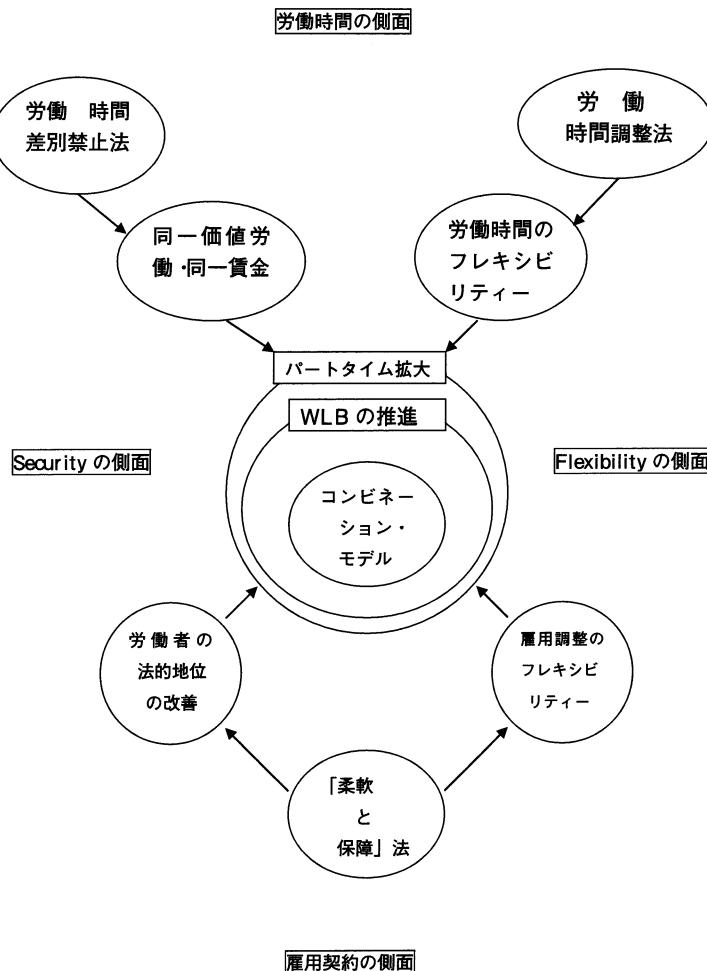
ム労働が社会的に定着する。「フルタイムではなく、パートタイム労働が『典型的な』働き方<sup>20)</sup>となる。また、フレクシキュリティーの概

念も非正規労働の待遇を改善させ、パートタイム労働をなお一層拡大させる。その結果、働く

ことに埋没せずにゆとりある生活を追及するワーク・ライフ・バランスの推進が生じてくる。その過程では、家庭責任への回帰として男性は労働時間の短縮、そして女性は社会進出やキャリア・アップのための労働時間の延長が起き、アンペイド・ワークとペイド・ワークの平準化が進んでいる。その一端が、オランダ特有の稼得モデルであるコンビネーション・モデルである。

コンビネーション・モデルとは、夫婦・カップル間で、フルタイム労働とパートタイム労働を組み合わせる働きの仕組みである。つまり、一方はフルタイムで働き、もう一方はパートタイムで働く、または両者ともにパートタイムで働く組み合わせである。これは、従来の性別役割モデルでもなく、また両者がフルタイムで働くダブルインカムモデルでもない新たな世帯モデルである。それは、ジェンダー・バイアスの残る性別役割モデルでもなく、また時間的にゆ

図2 ワーク・ライフ・バランス政策の中心概念



(出典) 著者作成

本稿では、オランダにおける社会政策の経緯を分析しながら、あるひとつのかつて性、潮流を見出すこと、そして、その潮流がどのような社会を構築したのか、その中心概念の把握に努めることを課題とした。

その潮流とは、ワーク・ライフ・バランスであり、労働時間差別禁止法から成る同一価値労働・同一賃金の概念、労働時間調整法から成る労働時間のフレキシビリティの概念、そして、「柔軟と保障」法から成る労働者の法的地位の概念によって、ワーク・ライフ・バランスが構築されていることを析出した。

オランダは、正規労働か非正規労働か、男性か女性かという二原論的な選択ではなく、多様性のある社会である。また、労働時間のフレキシビリティーや雇用調整のフレキシビリティーなど柔軟性を持たせる社会である。そして、正規労働者や非正規労働者を問わず、また男性、女性を問わず、すべての市民を格差のない水平的な労働市場に内包しようと社会的包摶を試み

とりのないダブルインカムモデルでもない、新たな社会政策モデルの構築である。パートタイム労働を積極的に活用し一定の所得を上げながら、時間的ゆとりを希求するワーク・ライフ・バランスの社会を構築している。

## 9 おわりに

る社会へと進んでいく。

また、多様性と柔軟性によつてオランダはゆとりを求めるオランダ・スタイルを確立している。オランダでは働くことに埋没せず、働き方と生き方の多様化を図る社会の形成をめざしている。ゆとりを追求するところ新たな働きのあり方、新しい社会システムの実現を創造している。オランダのめざす社会とは、人間らしい働き方であり、生き方を尊重する社会である。その表れが、ワーク・ライフ・バランス政策であると結論づけることができる。

本稿では、ワーク・ライフ・バランスの政策展開とその中心概念の把握に努めたが、積み残された課題もある。昨今の金融危機の影響が、オランダにも影を落としている。グローバル経済の影響が、オランダの社会政策にどのような影響を及ぼしているのか、ワーク・ライフ・バランスの近況を検討する必要がある。そして、移民労働の問題もオランダでは現在大きな社会問題となっている。移民問題がオランダ社会にどのようなインパクトをもたらしているのか考察する必要がある。これらの諸問題の解決にあたることを、今後の課題としたい。

**[日本語参考文献]**

井田敦彦「オランダにおけるワークシェアリング」外  
国立法(二)一號(11000年)  
大沢真知子・スザン・ハウスマン編『働き方の未来』(日本労働研究機構、110011年)

大和田敢太「オランダにおける労働市場の規制緩和と労働者の地位の保護『柔軟と保障法』」(一九九九年一月一日法)の紹介」彦根論叢(滋賀大学経済学部)1111号(11001年)

大和田敢太「オランダの労働法制改革におけるフレキシブルリティ理念と平等原則」日本労働研究雑誌五九〇号(11009年)

厚生労働省編『世界の厚生労働1100日 海外情勢報告』(TKC出版、11004年)

権丈英子「パートタイム社会」「社会政策における福祉と就労」社会政策学会会誌一六号(11006年)

権丈英子「国際比較からみる日本のワーク・ライフ・バランス」ジュリスト1381号(11009年)

権丈英子「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス」亜細亞大学経済学紀要三四卷1・1号(11010年)

本庄淳志「中小企業に対する労働法規制の適用除外」季刊労働法二二六号(11009年)

本庄淳志「労働市場における雇用派遣法の現代的役割」日本労働研究雑誌五九五号(11010年)

前田信彦「仕事と家庭生活の調和」(日本労働研究機構、11000年)

正木祐司・前田信彦「オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働」大原社会問題研究雑誌五三五号(11003年)

水島治郎「オランダにおける新たな雇用・福祉国家モデル」思想九八三号(11006年)

#### 【英語参考文献】

Anthony Giddens, *The Third way*, Cambridge, Polity Press, 1998.

CBS, *Dutch labour participation rate one of the highest in the EU*, CBS Web magazine, 02 July, 2009. (CBS : <http://www.cbs.nl> 採録日：2010/06/10)

CBS : <http://www.cbs.nl> (採録日：2010/06/10)

Chantalremy, Anneke van Doorn-Huiskes and Joop Schippers, *Family-friendly policies in The Netherlands*, Personnel Review, Vol.32, No.4, Emerald, 2003.

Jelle Visser and Anton Hemerijck, *A Dutch Miracle*, Amsterdam University, 1997.

Lian Kosters, *Part-timers less satisfied with working hours than full-timers*, CBS Web magazine, 09 July 2009. (CBS : <http://www.cbs.nl> 採録日：2010/06/10)

Pascalle Peters, Laura den Dulk and Tanja van Lippe, *The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life*, Community, work & Family, Vol.12, No.3, Routledge, 2009.

Peter Auser, *Employment Revival in Europe*, Geneva, ILO, 2000.

Richard B Freeman, *War of the Models*, Labour Economics, Vol.5, No.1, New York, Elsevier, 1998.

Saskia te Riele and Martijn Souren, *Mothers working long hours are more often self-employed*, CBS Web magazine, 09 March 2010. (CBS : <http://www.cbs.nl> 採録日：2010/06/10)

Stichting van de arbeid, *Consideration and recommendations to promote part-time work and differentiation in*

*patterns of working hours, Stichting van de arbeid,*

1993.

【次の地】

<http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/>

1982/19821124\_akkord\_en.ashx. (採録日：2010/06/10)

<http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/>

1982/19821124\_akkord\_en.ashx. (採録日：2010/06/10)

(1) Stichting van de arbeid. *Consideration and recommendations to promote part-time work and differentiation in patterns of working hours*, Stichting van de arbeid, 1993, pp.7-10, pp.16-18.

(2) 労働時間調整法についての詳細は、大和田敢太「オランダの労働法制改革におけるフレキシビリティ理念と平等原則」日本労働研究雑誌五九〇号（1990年）一一五頁。

(3) 大和田・前掲注（2）一一一頁。ただし労働時間の調整に関し使用者側が拒否できる条件も設けてある。使用者が労働時間数短縮を拒否できるのは、①代替要員の確保が困難な場合、②安全性に問題が生じる場合、③勤務時間割り振り制度に重要な問題を引き起こす場合である。他方、労働時間数延長請求を拒否するためには、①定員上の問題がある場合、②十分な業務量がない場合、③予算上の問題がある場合とされている（大和田・同二二）。

（4）大和田・前掲注（2）一一一頁。

（5）労働時間法では、一日当たりの最大労働時間の三〇分延長、週当たりの最大労働時間の三時間短縮、禁止されていた日曜労働および深夜労の解禁などを決定している。また、店舗営業時間法では、

閉店時間の拡大（平日一八時三〇分から二二時、土曜一九時から二二時）、日曜営業の年八回から一二回までの拡大などを法文化している。労働時間法ならびに店舗営業法とともに、労働時間、営業時間の延長によって労働力のフレキシビリティを高めているが、それは同時に労働者の労働時間編成の自由度を高めてもいる。

（6）この労働とケア法には、出産休暇、育児休暇、短期介護休暇、父親休暇、養子縁組休暇、臨時休暇などがある。詳細については、厚生労働省編「世界の厚生労働二〇〇四 海外情勢報告」（TKC出版、二〇〇四年）。

（7）厚生労働省・前掲注（6）六三頁。

（8）「柔軟と保障」法の詳細については、大和田敢太「オランダにおける労働市場の規制緩和と労働者の地位の保護『柔軟と保障法』（一九九九年一月一日法）の紹介」彦根論叢（滋賀大学経済学会）三三一号（二〇〇一年）二四一頁、大和田・前掲注（2）、「本庄淳志『労働市場における雇用派遣法の現代的役割』日本労働研究雑誌五九五号（二〇〇〇年）一一〇頁。

（くぼたかみつ）

（10）本庄・前掲注（8）一一四頁。

（11）大和田・前掲注（8）一一五四～一一五五頁。

（12）大和田・前掲注（8）一一五四～一一五五頁。

（13）大和田・前掲注（8）一一五四～一一五五頁。

（14）大和田・前掲注（8）一一五六頁。

（15）本庄・前掲注（8）一一一一頁。

（16）解雇規制についての詳細は、本庄淳志「中小企業に対する労働法規制の適用除外」季刊労働法二二六号（二〇〇九年）一一七頁。

（17）本庄・前掲注（16）一一九頁。

（18）大和田・前掲注（2）二九頁。解雇規制の緩和として、解雇告知期間の短縮化、行政手続きによる解雇期間の短縮化などが改正された。詳細については大和田・前掲注（2）を参照していただきたい。

（19）大和田・前掲注（2）二八頁。

（20）権丈英子「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス」亞細亞大学経済学紀要三四巻一・二号（1991年）四二一頁。

（9）井田敦彦「オランダにおけるワーク・シェアリング」外国の立法二二一号（二〇〇〇年）五七頁。