

# 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)

久保隆光

明治大学商学部兼任講師

### 1 はじめに

「最少不幸社会を目指す」ことが政策目標となるほど、現在、日本では社会格差が大きな問題となっている。とりわけ、非正規労働の拡大とそれにもなうセーフティー・ネットの欠如は、日本社会に大きなひずみを生じさせている。とはいえ、今後も予想されるサービス産業の拡大そして低価格競争の激化は、その社会的問題を内包しながらも非正規労働の積極的活用を助長する可能性を大いに残している。

一方、これまでの日本社会の世帯モデルの中心であった片働き世帯モデルはすでに崩壊しており、旧来の社会システムに対応した労働市場政策や社会保障制度は制度疲労をきたしている。また、長時間労働の帰結として、過労死の多発あるいはうつ病の社会的蔓延が生じている。そして、少子高齢化という人口動態の問題、円高による産業の空洞化等に散見される経済のグローバル化にともなう問題、成熟化を迎える低経

済成長の問題など、様々な問題が露呈している。

それは、これまでの日本社会が基調とし、またその有効性を発揮していた社会経済政策モデルが現実に対応できなくなってきた証であり、多くの齟齬が生じている。そして、その現実とは、日本社会がこれまで経験したことのない新しい未知の領域に突入したことを意味する。多くの社会混乱が起きるなか、現在、日本で求められていること、あるいは問われていることは、この未知の領域に入った日本社会における次世代の新しい社会経済政策モデルの創造であろう。労働市場の自由化と労働者保護の社会的整合性を図る新たな労働市場政策とは何か、少子高齢化社会における効果的所得再分配機能を有する新たな社会保障制度とは何か、正規労働、非正規労働といった雇用形態に依らず、また社会格差を生じさせない労働所得の分配の適正化を図ることができる新たな労働政策とは何かなど、現実の問題を解決し新しい社会的秩序を再構築する社会政策の構築が必要とされている。

### 2 オランダ・モデルの価値

そして、その新しい社会経済政策のひとつのモデルとして、近年、オランダのオランダ・モデルが脚光を浴びている。

オランダは、一九八三年、一二・六%という過去最悪の失業率を経験しながらも、その後、失業を回復させるためにワーク・シェアリングを社会全体で敢行し、一九九〇年代末には約三%という実質的にはほぼ完全雇用に相当するほど、驚異的な失業の改善に成功している。また、非正規労働者と正規労働者の労働条件を均等処遇化したことにより、非正規労働であったパートタイム労働は、「パートタイム短時間正規労働」として正規労働に位置づけられ、賃金格差の是正、ボーナス支給、社会保険加入等が進み社会格差が是正された。

「パートタイム労働がこれほどまでに普及した結果、オランダ社会では経済だけではなく、人々の生活の隅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に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回的・補助的働き方とする社会とは異なる——大きな特徴が見られる<sup>①</sup>」。そして、その特徴の社会的反映として、パートタイム短時間正規労働によっても経済的に安定した生活が送れることから、夫婦・カップルがともに、正規労働ではなくパートタイム短時間正規労働

によって生計を賄うという「コンビネーションモデル（一・五稼ぎ）」という新しい世帯稼得モデルによる社会現象が生じているのである。

オランダ社会が追求している将来像とは、人間らしい働き方、そして生き方を尊重する社会である。市場経済の効率化と競争によって経済の新陳代謝を促しながら、適者生存のもと、勝者と敗者を生み出す格差社会をオランダはめざしていない。失業という状況をアメリカは個人の資質に帰結するきらいがあるが、ヨーロッパでは社会政策の不備、失政であると認識し、社会全体の問題として共有化している。オランダ・モデルの根底にもその思想が流れている。ワーク・シェアリングがその最たる例であろう。すなわち、オランダ社会全体でワーク・シェアリングを敢行し、労働と所得の適正な再分配を

|                                       |
|---------------------------------------|
| 目次                                    |
| 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 |
| 7 ワーク・ライフ・バランスの政策展開（以下、本誌一七三二号掲載）     |
| 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                                |

図っている。また、均等原則、パートタイム短時間正規労働の確立によって、正規労働と非正規労働との二重労働市場を是正し、同一かつ水平的立場の労働市場に全労働者を社会的に包摂しようと試みている。オランダ・モデルは、非正規労働の活用によって価格競争に埋没する日本のあるような見直す契機を提示している。

市場主義が生み出す富の不均衡は、市場主義の根本的問題であると同時に究極の本質でもある。その自己矛盾を内包しつつも、市場主義は世界を席卷し、物質的な豊かさを享受させてきた。しかし、日本は成熟経済の段階に移行し、物質的富の成長という従来からの基準では社会の成長を推し量ることはできない。社会的な価値の大転換が求められる時代である。

オランダ・モデルのひとつの結論は、ワーク・ライフ・バランスという価値観である。高所得をめざし長時間働き競争に明け暮れるのではなく、所得は一定水準にとどめ、ゆとりを獲得し、安定した所得と自由時間の確保とともに達成できることをオランダは例示している。ワーク・ライフ・バランスが実現しているとは言えない日本とオランダは対極にある。労働が生活に包摂されているオランダ社会と、ややもすると労働のために生活が支配されている日本社会では、状況は大きく異なる。新しい働き方あるいは社会生活のひとつの先進事例として、オランダ・モデルを検討する価値はあると考える。そこで、本稿では二回にわたりオランダの社

会政策モデルいわゆるオランダ・モデルに注目し、日本への示唆となる知見を広めたいと考え

る。

本稿では、現状と法律の結節を試みる。一九八二年以降の労働法制と労使合意の変遷の過程を時系列に個別に検証しながらも、その前後の法律がどのような因果関係を持ちながら成立したのか、その政策展開の経緯について検討を加える。また、個別の労働法の成立の背景には、有名なワッセナー合意以外に、実は、大きな影響を与えている政労使間の勧告が存在する。その勧告が起点となり、一連の労働法制が整備され、オランダ・モデルが構成されている。その勧告についても概観する。

そして、経緯、政策展開を検証するなかで、あるひとつの潮流すなわち法則性が見出されることを明示する。その結論を先に論ずれば、その法則性こそがワーク・ライフ・バランス政策である。どのような経緯をたどり、ワーク・ライフ・バランス政策に収斂したのか、そのプロセスを検証する。

最後に、オランダにおけるワーク・ライフ・バランスを構築している要素とは何か、ワーク・ライフ・バランスの中心概念の把握に努め、オランダ・モデルの意義を再考する。

今号では、オランダ・モデルの関心の推移、オランダ・モデルの形成の前提要因となるオランダ病の発生経路、有名でありながらもその合意文そのものについて論じられてこなかったワ

ツセナー合意、そして、オランダ・モデルの形成要因となった労働法制の制定を喚起することになった政労使間の勧告について論じる。

そして、次回（一七三二号）では、これまで個別に分析されてきた労働法制を俯瞰し、労働法制の変遷からワーク・ライフ・バランスの潮流を導き出し、その中心概念の構築を図る。

### 3 オランダ・モデルへの関心の推移

そもそも、オランダが国際的に注目を浴びたのが、一九九八年のデンバー・サミットである。大幅な失業率の改善に成功したことを引き合いに、アメリカ大統領ビル・クリントンが「オランダは研究に値する国である」とサミットで絶賛した。またイギリス首相トニー・ブレアは、自らが深く心酔していたアンソニー・ギデンズの「第三の道」の議論を借り、「旧式の社会民主主義と新自由主義という二つの道を相克する道」として「オランダは『第三の道』である」と公言した。

また同時期に、リチャード・フリーマンは、「二一世紀はモデルとモデルの戦いである」との見解を示し、その成功モデルのひとつとしてオランダ・モデルを例証し「オランダは世界で唯一のパートタイム経済」であると特徴づけ評価した。このような国際的評価を受けオランダ国内でも、ヤレ・フィッサーとアントン・エメリックがオランダの社会経済再生を「オランダ

の奇跡<sup>④</sup>」と評し、オランダ・モデルの有効性、普遍的妥当性を論じ始めた。そして、ILOもオランダの成功をみれば「効率と平等イシューのバランスを維持したままヨーロッパ福祉国家の雇用改革は可能である」とオランダ・モデルを検証しだし始めた。

オランダの社会政策の分析はとりわけヨーロッパで進んだ。それは、その当時、アメリカは、IT産業の隆盛により「Job Machine」といわれるほど労働市場は活況を制していたが、他方でヨーロッパ各国は、長期にわたる構造的失業に苛まれ、ヨーロッパの伝統的福祉国家政策の限界が囁かれ始めていた。奇しくも、ヨーロッパ主要国においてすべて社民政権が樹立されると、各国政権は自国の打開策としてオランダ・モデルにその解決の糸口を求めた。

一方、日本における背景もヨーロッパと同じあり、そしてその機運もほぼ同時期に始まっている。一九九〇年代後期、日本でも、過去最悪の失業率を更新し続けるその打開策として、オランダのワーク・シェアリングに期待が大いに寄せられた。しかしながら、一部の企業そして自治体でもワーク・シェアリングは導入されたものの、サービス残業の常態化、また正規労働における時間給の概念がない日本でのワーク・シェアリングの導入は、緊急避難型のワーク・シェアリングに終始し一時凌ぎに終わった。そして、ここ数年の格差社会がクローズアップされるようになると、パートタイム労働の正

規労働化を成し遂げたオランダの均等原則やパートタイム短時間正規労働に日本の焦点は移っている。とりわけ、リーマン・ショック以降、派遣切りの問題が生じるとオランダのフレキシキュリティーが注目されるようになる。企業業績の回復を図るために解雇および労働時間編成を柔軟「Flexibility」フレキシビリティにさせる一方で、被解雇者に対する手厚い失業保険、職業訓練、職業紹介機能を強化するとともに、有期労働、派遣労働、オン・コール労働に従事する非正規労働者の法的地位を保障「Security」セキュリティーする。この相反する両者の概念を兼ね備えた「Flexicurity」フレキシキュリティー」という新たな概念に、日本の非正規労働問題の解を求め始めた。

また、この動向と並行して、近年、日本ではワーク・ライフ・バランスの観点からオランダのワーク・ライフ・バランス政策に関心が注がれている。オランダでは正規労働からパートタイム短時間正規労働へと労働時間を短縮させ、その短縮した時間を家庭生活のための時間に振り当て、ワーク・ライフ・バランスが実現可能な社会へと転向している。日本でも長時間労働の是正の観点から、そして、多様な生き方、働き方ができる社会の構築をめざし、家事、育児、介護そして余暇と仕事を個人のライフ・ステージに応じていかに組み合わせるかという観点から、オランダのワーク・ライフ・バランス政策の分析が、現在、拡大している。

日本におけるオランダ・モデルの分析の動向は、失業対策としてのワークシェアリングにその端を発し、非正規労働の正規労働化のための均等原則、フレキシキュリティー、そしてワーク・ライフ・バランス政策へと概ね推移している。

## 4 オランダ病の病理

オランダ・モデルのそもそもの発端は、オランダ病の脱却にあった。一九七〇年代、世界各国がオイル・ショックに苦しむなか、オランダは、北海油田から産出される天然ガスによって莫大な国益を上げ、その結果、経済政策が大きな変貌を遂げた。すなわち、オイル・ショックによって天然ガスの希少性が高まると、その当時のデン・ユール (Den Uyl) 内閣は、天然ガス関連産業を産業政策の中心に据え、集中的に公共投資を行なった。オイル・ショックに苛まれる世界各国が脱石油・省エネへと産業政策をシフトしているにもかかわらず、オランダ経済は天然ガス関連産業へと大きく傾斜していく結果として、オイル・ショックによって、オランダは投機的な収益を得ることに成功し、莫大な貿易黒字によってオランダの経済は潤った。そして、オランダ政府はその潤った財政を、それまでヨーロッパ各国のなかで大きく後れをとっていた社会保障制度の拡充に振り向け、充実した社会保障制度を整備した。

しかし一方で、天然ガス輸出による貿易の黒字化は、オランダ通貨「ギルダー (guilder)」の高騰を引き起こす結果に至り、製造業を中心とした輸出関連産業の不振を大きく招いた。また、社会保障費を折半する企業にとっては、社会保障制度の拡充はコスト・プッシュ・インフレーションを引き起こし、企業経営を圧迫しかねない状況にあった。

結果として、オイル・ショックが沈静化すると、オランダ経済はその形相を一変させる。すなわち、オランダ経済の原動力であった天然ガス産連産業は、オイル・ショックの終息により一気にその需要を失い、主力産業の凋落によって多くの失業者を発生させた。また、これに先立ち、ギルダー (guilder) 高を回避したい輸出関連産業は、オイル・ショック時に生産拠点をオランダ国外に移転させた。そのため、産業の空洞化が生じ、失業者が発生し、この両者の要因により、大量の失業者が発生した。

またこの状況に拍車をかけたのが、先に拡充した社会保障制度である。すなわち、オイル・ショックの終息後、経済状況は悪化の一途をたどりながらも、社会保障制度は、オイル・ショック期の高水準のままであった。そこに大量の失業者が社会保障制度に流入し、オランダの社会保障制度は一気に逼迫し、社会保障問題が生じた。

また、高水準の制度を維持するために捻出されていた天然ガス関連産業からのエネルギー税

収が急速に落ち込むと同時に、産業の空洞化にもなう法人税の減収がこれに加わる一方で、失業者の増加にもなう社会保障経費の拡大は国家財政を圧迫したため、財政赤字に転落し、国家財政は危機的状況に陥った。

ここに、失業悪化、社会保障問題、財政赤字という、いわゆる「オランダ病」が発症した。

## 5 ワッセナー合意

そこで、このオランダ病を平癒するために、諸改革が一九八二年にスタートした。それが、結果的にオランダ・モデルの端緒となった政労使間の政策合意「雇用政策に関する一般的勧告 (General recommendations on aspects of an employment policy)」である。この一般勧告こそが、いわゆる「ワッセナー合意 (Wassenaar agreement)」である。

このワッセナー合意は、前半が六項目からなる検討事項 (Considerations) と後半が三項目からなる勧告 (Recommendations) によって構成されている。この合意の最大の意義は、前半の検討事項にある。すなわち、第一に、雇用の構造的改革の必要条件として経済成長、企業の競争力・収益の回復が欠かせないことを指摘している。第二に、そのために全レベルで長期的な社会・経済政策への取組みが必要であることを労使は確認している。第三に、かりに前記の政策が功を奏し経済が回復しても、中長期的には

全労働者の雇用支援は不可能であり、目に見えた形で雇用回復には時間がかかることを覚悟しなければならぬ。第四に、効率的な労働力の再分配のための長期的導入例として、時短、パートタイム労働の活用を例示し、そしてこれに加え、失業問題のなかでもっとも深刻である若年失業問題の取組みも労働組合は、企業に要求している。第五に、企業は労働組合に対し、企業の収益悪化を考慮し、コストをとまなわい雇用改革を企業は労働組合に要求している。そして最後として、第六に、この政策を翌一八三年の労使政策に反映させること、またそのために必要に応じて再度の賃金交渉に臨むことを努力事項とし、労使間で賃金抑制の重要性を確認している。

とりわけ、このワッセナー合意以降、重要性を帯びてくるのが第四の検討事項である。すなわち、効率的な労働力再分配の具体的事例として時短そしてパートタイム労働の活用を労使が共有認識していることである。ここで注意しなければならぬのは、このパートタイム労働の活用とは、人件費削減のために正規労働者を非正規労働者に転換することではない。本合意でのパートタイム労働とは、ひとつの仕事を複数の労働者（失業者）で「シェア（Share）」することによって、就労の機会を拡大させ失業を改善させようとするものである。正規労働化されたパートタイム短時間正規労働者たちが、時短を通じてワーク・シェアリングを実施した結

果、ワーク・ライフ・バランスを達成しているという現在のオランダ社会に帰結し、オランダ・モデルの最大の特徴を成している。この第四の検討事項が起点となって、オランダ・モデルの象徴であるパートタイム短時間正規労働、雇用創出型のワーク・シェアリングが創造された。

そして、政労使はパートタイム労働を促進させるために、ワッセナー合意以後、検討事項の第二で論じているように、全レベルで長期的な社会・経済政策への取組みを実施している。政労使は一致協力して、パートタイム労働促進の障壁となる各種の規制緩和、ときには規制を強化する労働法制の策定、改定をワッセナー合意以降行なっている。その結果、パートタイム労働は拡大し、女性労働参加率の上昇、ワーク・シェアリング、コンビネーション・シナリオ（一・五稼ぎ）という社会現象をオランダ社会に巻き起こすのである。したがって、このワッセナー合意は、その後の労働法制、労使合意の「Mother of all accords」であり、オランダ・モデルの端緒としての意義があるといえよう。

## 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

そして、ワッセナー合意に提示されたパートタイム労働促進のさらなる論拠となったのが、

労働財団<sup>⑨</sup>の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」（以下、パートタイム勧告と省略する）である。この勧告こそが、オランダにおける社会政策のひとつの大きな転換点である。すなわち、後に到来するワーク・ライフ・バランス政策の転機となるのである。

つまり、この勧告はその序文で、「分散したレベルでの企業および労働市場団体は、労働と家庭責任を調和させるための必要性に対応しなければならぬ。この必要性は、労働時間の多様化、とくにパートタイム労働や様々な方式による（量的な）労働の再配分のいくつかのバリエーションを工夫することは、……多数の労働参加の促進とともに、企業が目的としている内部流動性に貢献する可能性がある」と論じ、「労働と家庭責任を調和させる」というワーク・ライフ・バランスの視点に初めて立脚している。労働時間の多様化、パートタイム労働による労働の再配分が、労働者にとっては「多数の労働参加の促進」につながり、他方で企業にとっては「内部流動性に貢献する」とし、ワーク・ライフ・バランスに対する共通認識を有している。そして、このパートタイム勧告における「パートタイム労働」と「労働の再配分」という言葉は、新たな意味合いを帯びている。つまり、ワッセナー合意での「労働の再配分」のための「パートタイム労働」は、失業改善のための労働経済学的視点に立ったものであるが、パート

タイム勧告での文言は、「労働と家庭責任を調和させる」という社会学的視点に転換されている。つまり、生活の質や労働生活の質を問う議論へと昇華され、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識している。

換言すれば、このパート勧告は、その後のオランダにおける社会政策の一貫した基本姿勢となり、具体化された各種の法案が制定されるのである。それが、一九九六年の労働時間差別禁止法、労働時間法、店舗営業法であり、また、一九九九年の「柔軟と保障」法（いわゆるフレキシキュリティー法）、労働時間調整法であり、二〇〇二年の「労働とケア」法である。

そして、これらの法案成立の論拠となったのが、パート勧告の前半に述べられたパートタイム労働と労働時間の多様化を労働財団が促進する理由である。以下に列挙する。

- ① 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。
- 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。
- ③ 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処遇の是正を図ることなどを労使は政府に要望している。

そして、この勧告こそがその後のオランダのワーク・ライフ・バランス政策への大きな潮流を生み出すこととなる。パート勧告は四つの分岐を形成するが、その四つの分岐は最終的にはワーク・ライフ・バランスという本流に収斂されていく。その四つの分岐とは、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）である。

そこで、次回（一七三二号）において、このワーク・ライフ・バランスにかかわる四つの政策展開とワーク・ライフ・バランスへの政策の収斂を検討する。これまで個別に分析されてきた労働法制を俯瞰し、労働法制の変遷からワーク・ライフ・バランスの潮流を導き出す。そして最後に、ワーク・ライフ・バランスの中心概念の構築を図り、オランダ・モデルの意義を再考する。（一七三二号につづく）

#### 【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」外国の立法二二一号（二〇〇〇年）五七頁。

大沢真知子・スーザン・ハウスマン編『働き方の未来』（日本労働研究機構、二〇〇三年）。

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（滋賀大学経済学会）三三一号（二〇〇一年）二四一頁。

大和田敢太「オランダの労働法制改革におけるフレキシキュリティー理念と平等原則」日本労働研究雑誌五九〇号（二〇〇九年）二五頁。

厚生労働省編『世界の厚生労働二〇〇四 海外情勢報告』（TRC出版、二〇〇四年）。

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（二〇〇六年）一〇四頁。

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』一三八三号（二〇〇九年）一〇頁。

権丈英子「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス」『亜細亜大学経済学紀要三四巻一・二号（二〇一〇年）三一頁。

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』二六号（二〇〇九年）一七頁。

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（二〇一〇年）二〇頁。

前田信彦『仕事と家庭生活の調和』（日本労働研究機

構(二〇〇〇年)。

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(二〇〇三年)一頁。

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(二〇〇六年)一六七頁。

#### 【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)

Chantalremey, Anneke van Doorne-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 Kösters, *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)

Pascal 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.

#### 【その他】

[http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/1982/19821124\\_akkoord\\_en\\_ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/1982/19821124_akkoord_en_ashx) (採録日 : 2010/06/10)

[http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/1982/19821124\\_akkoord\\_en\\_ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/1982/19821124_akkoord_en_ashx) (採録日 : 2010/06/10)

(一) 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』社会政策学会年会誌一六号(二〇〇六年)一〇四頁。

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

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

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

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

(六) フレクシキュリティーに関する日本の関心は、オランダよりもむしろ、柔軟な解雇制度、被解雇者への充実した社会保障制度(失業保険)、職業訓練・職業紹介の三機能から成るデンマークの「ゴールデン・トライアングル(黄金の三角)」にシフトしている。

(七) ワッセナー合意という名称がついたのは、この一般勧告が締結された場所が、オランダの高級住宅地「ワッセナー」にちなんでのことであることは、ことに有名である。また、一般的にはワッセナー合意は、政労使三者間の政策合意と解されているが、もともとは労使間の私的合意として締結され、その後、政府がこの合意を保護法(umbrella law)として認めるところから、結果的に政労使三者間政策合意とされている。

(八) [http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/1982/19821124\\_akkoord\\_en\\_ashx](http://www.stvda.nl/~media/Files/Stvda/Talen/Engels/1982/19821124_akkoord_en_ashx) (採録日 : 2010/06/10)

(九) 労働財団とは、社会経済政策にかかわる政労使の公的諮問委員会のことである。(STRA : Stichting van de Arbeid)。

(十) Stichting van de arbeid, *Consideration and recommendations to promote part-time work and differentiation in patterns of working hours*, Stichting van de arbeid, 1993, p.5.

(十一) *Ibid.*, pp.7-10, pp.16-18.

(十二) たかみち