

第4章 オランダ

1 概観

オランダでは、1960年代から少子化が急速に進展し、合計特殊出生率は1983年には戦後最低の1.47を記録した。

また、1970年代のオイルショック以後、高失業率、高インフレ、巨額の財政赤字という「オランダ病」と呼ばれる危機的状況に陥った。こうした状況を打破するため、1982年に政労使による「ワッセナー合意」が行われ、それ以降安定した労使関係を背景に、パートタイム労働を中心とするワークシェアリングが普及した。政府も、女性の社会進出を促進するキャンペーン(高学歴、高収入、経済的自立を目指すべき)を行うとともに、仕事と家庭の両立支援策を講じてきた。このような中、好調な経済や移民の影響もあり、近年合計特殊出生率が回復傾向にある。

なお、オランダの仕事と家庭の両立支援策は、少子化対策というより、女性労働力の確保を主要目的として行われてきた。政府は、将来労働力不足が懸念されることから、男性も女性も子どもを持って働き続けられるよう、保育施設の収容能力及び質の向上に努め、個人の様々なライフスタイルに沿った働き方をサポートしている。

他方、女性の社会進出が進み、高学歴化でキャリア志向の女性が多くなってきたことから、男女とも子どもを持つ時期を遅らせる傾向にあり、第1子の平均出産年齢は世界最高齢である。最近では、高齢出産による健康面の弊害や少子化による年金財政の悪化といった懸念が指摘され、政府も今後新しいキャンペーンを行う必要性を認識し始めている。

2 少子化の動向

(1) 人口の動向

2002年におけるオランダの人口は約1,611万人である。このうち20歳以下の人口は約394万人で、全人口の24.5%を占める。若年者人口は、1980年代に大きく減少したが、1990年代に入ると減少傾向に歯止めがか

かり、1990年代後半からは上昇する傾向にある。

国連によると、今後50年で少子高齢化が進展し、労働力人口の減少が予想されている。

(2) 出生率の動向

第2次世界大戦後にベビーブームを経験したが、合計特殊出生率は1960年代から低下を始め、1983年には戦後最低の1.47を記録した。その後、出生率は横ばいとなり、1990年代後半からは好調な経済や移民の影響もあって上昇傾向にあり、2002年には1.72まで回復している^(注1)。1960年代からの出生率低下の要因としては、女性の高学歴化や労働市場への参加、家族に対する価値観の変化などを背景として、結婚・出産年齢が上昇したことが指摘されている。

(3) 女性の就業動向

女性が働くことに対する意識の変化、女性の高学歴化、既婚女性の家事に費やす時間の減少、女性の賃金上昇により、女性の就業率は1980年代以降パートタイム労働の増大とともに上昇し、1980年の29%から2001年には53%となった。オランダの就業者は1980年の約500万人から2000年に約700万人と大きく増加した。これは、製造業からサービス業への産業構造の転換と共に、保育施設の不足もあって、女性のパートタイム労働が飛躍的に増加したことの結果である。女性労働者の7割以上はパートタイム労働者で、それも短時間のもが多い。また、55歳以上の女性の就業率は男性と比べてもかなり低くなっている。社会・雇用省では、2010年までに女性の就業率を65%、経済的に自立した女性の比率を60%まで引き上げることを目標としている。

(4) 平均寿命

平均寿命は1970年に男性70.8歳、女性76.5歳であったが、2002年には男性76.0歳、女性80.7歳まで伸びている。

(5) 平均出産年齢

第1子の平均出産年齢は1970年代には24～26歳であったが、2003年には30歳近くまで上昇している。また、晩産化とともに、30歳未満の同棲も増え、婚外出生割合は1980年代から急速に上昇し、1999年は22.7%となっている。

〈表1-30〉児童手当の支給額(3か月単位)(2004年1月)

対象年齢	支給額
0歳以上6歳未満	176.62ユーロ
6歳以上12歳未満	214.46ユーロ
12歳以上18歳未満	252.31ユーロ

資料出所 社会・雇用省

3 育児に対する経済的支援

(1) 概要

子どもを持つ親は、児童手当か税額控除のいずれかを選択することができる。

(2) 児童手当

① 概要

所得及び国籍に関係なく、子育てに関する費用を援助する目的で、18歳未満の子どもを持つ者に支給される。

② 根拠法令

根拠法令は、1989年の一般児童手当法(AKW)である。

③ 管理運営主体

管理運営は社会保険銀行(SVB)^(注2)が行い、3か月に1度児童手当の受給資格について評価する。

④ 財源

財源は全額国庫負担である。

⑤ 支給対象

オランダに居住又は就労し、18歳未満の子どもをもつ者を対象に、第1子から支給される。所得制限はない。

⑥ 支給額、支給期間

支給額は、子どもの年齢、子どもの数、子どもが親と同居しているかいないかによって変わるが、1995年1月1日以降に生まれた子どもには、0歳以上6歳未満、6歳以上12歳未満、12歳以上18歳未満の3段階で、3か月単位で支給される(表1-30)。

(3) 税制上の優遇措置

① 概要

子どもがいる世帯で、児童手当の非受給者を対象として、所得税額が減額される。所得の少ない世帯ほど手厚い控除が受けられるようになっている。

② 児童控除(child tax credit)

18歳未満の子どもがいる世帯に対して、世帯の中で最も所得のある者の年収に応じて所得税が以下のとおり控除される。

例えば、18歳未満の子どもが3人以上いて、年収が28,079ユーロ以下の世帯の場合、合計で721ユーロ(表1-31の合計額)が控除される(表1-31)。

〈表1-31〉税額控除額

世帯の最高所得者の年収	控除額
59,612ユーロ以下	110ユーロ
29,807ユーロ以下	363ユーロ
28,079ユーロ以下	184ユーロ
28,079ユーロ以下で3人以上の子供がいる	64ユーロ

資料出所 社会・雇用省

③ 補足児童控除(supplementary child tax credit)

18歳未満の子どもがいる世帯の中で最も所得のある者が65歳未満であれば、児童控除に加えさらに、所得税が354ユーロ控除される。世帯の合計年収が27,438ユーロ未満であれば、その控除額は534ユーロに増加する。2003年の場合、2002年12月31日に18歳未満の子どもが3人以上いる世帯は、さらに63ユーロが加算される。

④ 1人親控除

児童控除及び補足児童控除に加え、1人親の場合は所得税が1,380ユーロ控除される。さらに、16歳未満の

子どもを持ち、就労している者は、所得の4.3% (最大2,762ユーロ)が控除される。

⑤ コンビネーションタックスクレジット(combination tax credit)

12歳未満の子どもを持ち、就労している親は、1人当たり225ユーロが控除される。つまり、両親が共働きの世帯は450ユーロが控除されることになる。さらに、両親(ひとり親の場合はひとり親)が働いている世帯は、290ユーロが控除される。

4 子育てと仕事の両立支援

(1) 概要

仕事とケアの両立を目的とする「労働とケア法(Wet Arbeid en Zorg)」が2001年から施行されており、出産休暇、育児休暇、父親休暇等の休暇について規定されている。ここでいう「ケア」とは、育児や介護といった家庭責任だけでなく、自己啓発や趣味などの自分自身のケアも含む。

なお、労使協定により労働とケア法から逸脱することが可能である(労使協定がない場合は職場評議会(Works council^(註4))、職場評議会がない場合は従業員代表との合意でもよい)。

(2) 出産休暇

① 概要

オランダの女性労働者及び女性の自営業者には、16週間の出産休暇を取得する権利がある。1990年に100%の所得補償期間が12週から16週へ延長された。妊娠している労働者は出産予定日の4週間前から働くことを認められていない。

② 根拠法令

労働とケア法である。

③ 制度の対象及び要件

全ての女性労働者及び自営業者が対象となる。休暇を希望する者は、休暇を取得する3週間前までに使用者に通知しなければならない。

④ 休暇期間

16週間(産前6~4週間、産後10~12週間のうち)である。

⑤ 休暇中の給付

労働者は失業保険制度(AWF)から、自営業者は就労不能保険制度(WAZ)から^(註4)、日額163.33ユーロ(2002年7月)を上限として、賃金の100%が補償される。

⑥ 取得状況

対象者のほぼ100%が取得している。

(3) 育児休暇

① 概要

育児休暇は、子どもが8歳になるまでに、最長で6か月間、週労働時間の半分に当たる休暇を時間単位で取得することができる。例えば、週労働時間が38時間の契約で働いている労働者は、6か月間、週当たり19時間の休暇を取得することができる。使用者は従業員からの休暇申請を拒否することはできない。

② 根拠法令

労働とケア法である。

③ 制度の対象及び要件

同じ使用者の下で1年以上の雇用期間があり、8歳未満の子どもを養育する被用者が対象となり、両親とも同時に又は別々に取得することができる。

④ 休暇期間

時間単位で取得するかフルタイムで取得するかを選択することができ、時間単位で取得する場合は契約労働時間の50%を6か月間、フルタイムで取得する場合は最大13週間である。

労働とケア法により、労使の合意があれば、育児休暇を3回に分割して取得することが可能となった。

⑤ 休暇中の給付

民間の労働者は労使協定に特別の定めのない限り

無給である。公的部門の労働者は賃金の75%まで支給される。

なお、労働とケア法により、使用者が育児休暇取得者に法定最低賃金の70%以上の賃金を支給し、かつ、その賃金の支払いについて労使協定に明記され、それが被用者の4分の3以上に適用されている場合、支給した賃金の50%に相当する所得税及び社会保険料の控除を請求できることとなった。

⑥ 取得状況

対象者のうち、女性の40%、男性の10%が取得している(2001年)。

(4) 父親休暇

① 概要

従来、出産した女性の配偶者又はパートナーは、労使協定により休暇を取得していたが、2001年12月施行の「労働とケア法」により法的権利となった。

② 根拠法令

労働とケア法である。

③ 制度の対象及び要件

出産した女性の配偶者又は子どもを認知したパートナーが対象となる。

④ 休暇期間

休暇期間は2日間である。

⑤ 休暇中の給付

使用者が賃金の100%を補償する。

⑥ 取得状況

OECDによれば、1999年に15%の父親が父親休暇を取得していない。

(5) 労働とケア法によるその他の休暇

労働とケア法では、上記の出産休暇、育児休暇、父親休暇のほか、以下の休暇について定めている(表1-32)。

〈表1-32〉「労働とケア法」の休暇条項

	取得要件	休暇期間	所得補償内容	実施時期
短期看護休暇	同居する病気の子ども又は配偶者、親の看護のため。ただし、業務の重要性が勝る場合は、使用者は休暇申請を拒否できる。	年間最高10日(パートタイム労働者には労働時間に応じて比例配分)	使用者により賃金の70%	2001年12月
臨時休暇	極めて特別な個人的理由により、働くことができないとき。	年間2日。短期看護休暇と併せて取得するときは1日のみ。	使用者により賃金の100%	2001年12月
養子縁組休暇	子どもを養子縁組する親、又は子どもが永続的に家族の一員となることが明白な里親。	4週間(子どもを引き受ける2週間前から取得可能)。	使用者により賃金の100%	2001年12月
多生児のための追加的育児休暇	それぞれの子どもについて育児休暇を取得することができる。			2001年2月
休暇の貯蓄	後日有給休暇を取得するため、1年間に年間労働時間の10%まで、休暇を貯めることができる。休暇を金額として貯める場合は、1年間に年間給与の10%まで貯めることができる。貯蓄された休暇及び給与への課税は、休暇取得時まで延期される。			2001年1月
休暇の執行期間延長	休暇の諸権利の失効期間を2年から5年に延長し、より長期間休暇を貯蓄することができることとする。			2001年2月