

パート大国オランダの秘密 発端は雇用危機 世界が問う(2)

2016/3/21 2:00 | 日本経済新聞 電子版

オランダは働く女性の8割、男性の3割がパートタイム労働という「パート大国」だ。ただその意味合いは日本の「パート」とは大きく異なる。

■労組の路線変更で実現

「オランダのパート労働者はれっきとした『正社員』だ」。オランダの労働市場改革に詳しい水島治郎・千葉大教授は説明する。契約で定める賃金は時間当たりに直すとフルタイムと同じ。年金などの社会保険や福利厚生も同等に受けられ、昇進して管理職にも就くことも多い。「水曜にお母さん、金曜はお父さんが休むというケースが多い」。あるパートはこう話す。

パート大国の源流は「ワッセナー合意」と呼ばれる1982年の政労使協定にさかのぼる。当時、経済はマイナス成長に陥り、失業率は12%に達していた。雇用を生み出すための苦渋の決断としてワークシェアリングに乗り出し、労働時間の削減と賃金の物価スライド制撤廃に踏み切った。

結果として多くのパートが生み出されたが、彼らには労働組合も「初めは冷たかった」(水島教授)。しかし、製造業・男性中心だった労組は産業構造の変化などで組織率が低下。激しい議論の末、女性などのパート取り込みにかじを切り、社会保険などのパート労働者の権利獲得に動き出したという。

なぜ労組はフルタイム労働者の既得権を脅かしかねない路線変更ができたのか。水島教授は強いリーダーシップや政労使対話の仕組みのほか、「もともと大きな格差がなかったのも要因」と指摘する。



欧州人材派遣事業団体連合のアンネマリー・ムンツ会長(15年12月、アムステルダム郊外)

日本の正社員は手厚い雇用保護の代わりに、会社都合による配置換えや転勤を受け入れ、長時間労働にも耐える。しかしオランダをはじめとする欧州ではフルタイム労働者でも雇用契約で明確に職務範囲と労働時間が決まっている。日本企業が雇っている「人」に着目して労働者の潜在能力に応じた賃金を支払う職能型なのに対して、欧州では雇っている人の「ポスト」に応じて賃金を支払う職務型。「同一労働同一賃金」を突き詰めると、欧州のような職務型の賃金体系にするということになる。

■生産性低下の懸念も

欧州人材派遣事業団体連合のアンネマリー・ムンツ会長は「日本が女性や高齢者の活躍推進に本気で取り組むなら、改革は避けられない」と言い切る。同一労働同一賃金を制度で保障したうえで「フルタイムの方が格上」という社会通念も改めなければならないという。これは「オランダでも1世代分の時間がかかった」という大きな課題だ。日本では「配偶者手当や税制など、従来型のフルタイム正社員に手厚い制度も障害になっている」という。



オランダのヤン・ペーター・バルケネンデ前首相(右)

パート労働者が基幹業務に入ってくると、1人あたりの生産性が落ちてコスト増を招くことはないか。労働市場改革に熱心なヤン・ペーター・バルケネンデ前首相は「その危険性はある」と認める。その上で「ロボットやIT(情報技術)を活用するほか、一人ひとりが生涯にわたってスキルを磨くことで補っていく必要がある」と話す。

オランダがパート大国になったきっかけは「失業者の増加」だったが、日本は「人手不足」をきっかけに同一労働同一賃金への道に進むことができるのかどうか。経営者と働き手の危機感が改革の成否を分けそうだ。(木寺もも子)

NIKKEI Copyright © 2016 Nikkei Inc. All rights reserved.

本サービスに関する知的財産権その他一切の権利は、日本経済新聞社またはその情報提供者に帰属します。また、本サービスに掲載の記事・写真等の無断複製・転載を禁じます。