

# 欧州雇用制度調査（その1）

## ～EUおよび主要国の雇用政策と最新の動き～

### （EU、フランス、英国、イタリア、オランダ、ドイツ、デンマーク）

EUでは市場統合と通貨統合が進展し、財・サービス、資本が域内国境を越えて活発に取引されている。一方、労働力の国境を越えた移動は相対的に進展が遅れている。その背景として、域内の雇用制度、税制度の統一化が進んでいないこともあげられる。特に加盟各国の社会保障、年金制度、雇用条件などに関わる制度が統一されておらず、企業の国境を越えた事業展開にも影響を与えている。こうした中、加盟国における雇用関連制度の相違点、類似点を比較し、問題の所在を明確にすることが重要となっている。

ジェットロでは2002年度、EUおよび主要国において雇用制度調査を実施。その結果を本誌で2回に分けて報告する。今回の「その1」では、「EUおよび主要国の雇用政策と最新の動き」について7センター・事務所のレポートを以下のとおり報告する。また、次号（2003年3月号）では、「その2」として、「各国の雇用制度国別一覧表」などを報告する予定である。

- ・EU：雇用率の上昇を目指す～ブリュッセル・センター～（p.3）  
加盟各国の制度的調和を図るEUは、雇用の柔軟性と質を高めることで、2010年に雇用率70%を達成する目標を掲げ、諸制度の改革と調整を進めている。
- ・フランス：35時間労働制を緩和～パリ・センター～（p.12）  
失業対策の一手段として時短が推進されてきたが、週35時間制への時短は企業コスト増や勤務形態の変化などを伴うため論争となり、政府は緩和措置を決定した。
- ・英国：改革進む雇用促進策と年金制度～ロンドン・センター～（p.22）  
失業者の就業促進策として「ニューディール政策」は一定の成果をあげた。年金改革の一つとして導入されたステークホルダー年金も普及しつつある。
- ・イタリア：足踏みする労働市場改革～ミラノ・センター～（p.29）  
労働者憲章第18条の修正が労組などの抵抗により進展が遅れている。
- ・オランダ：人手不足解消、長期病欠者対策が課題～アムステルダム事務所～（p.33）  
パートタイム雇用への転換が進み、今後は人手不足と長期病欠者が課題となる。
- ・ドイツ：求められる労働市場の柔軟性～ミュンヘン事務所～（p.44）  
失業者増への対策としてハルツ委員会改革案の実現とその効果が注目される。
- ・デンマーク：注目される就業促進プログラム～コペンハーゲン事務所～（p.50）  
雇用改革が進む中、労働力人口増加を目指した就業促進プログラムが注目される。

（欧州課）

---

## EUの雇用政策：雇用率の上昇を目指す

---

ブリュッセル・センター

失業問題という構造的な問題を抱えるEU加盟国は、雇用政策をEUレベルで可能な限りハーモナイズさせ、その対策に取り組んでいる。

マーストリヒト条約やアムステルダム条約などの交渉を経て、EUの基本条約の根幹をなす欧州共同体設立条約（EC条約）には雇用に関する新条項が盛り込まれた。雇用問題は共通の利益に係る問題と定義され、加盟国はEUレベルで調整された雇用戦略の策定を求められている。

知識を基盤とする競争力の高い、ダイナミックな経済を目指すEUは、「完全雇用」を長期的な優先課題とし、2010年には雇用率（労働年齢（15～64歳）人口に占める就業者の割合）70%（女性：60%、高齢者：50%）を達成するという野心的な目標を掲げている。

このため労働市場における雇用の流動性を高めることや包括的な意味での「雇用の質」を高めること、生涯教育の実施、資格取得の促進などが新たな優先課題となっている。また、女性の労働市場進出の障害除去、早期退職制度の見直しによる高齢者の雇用維持、退職年齢の引き上げ（2010年までに約5歳）など、女性や高齢者の雇用市場への進出を促す方策も重視されている。

また、知識経済への移行を成功させるためには、労使との協力のもと、雇用の柔軟性と安全性のバランスをとりながら、より質の高い雇用をより多く創出するため、さらなる柔軟な勤務体制作りを促進し、労働の法的環境、雇用契約の改革に取り組む必要がある。

### 1．雇用政策を巡る最近の動き

(1) 97年上半期～2000年上半期（「マーストリヒト条約付随社会政策議定書および協

定」から「リスボン戦略」へ）

EUの雇用政策に関する議論は、89年の社会憲章の採択からマーストリヒト条約の交渉を経て、雇用に関する新条項をEC条約に盛り込む形でアムステルダム欧州理事会（EU首脳会議）（97年6月）での合意に結実した。

EC条約126条は、雇用問題を共通の利益に係る問題と規定し、EUレベルで調整された雇用戦略を策定することを加盟国に求めている。また、128条は、EUレベルでの利益や優先課題に基づいた加盟国の国内雇用政策策定のための枠組みを定めた。

97年11月のルクセンブルク特別雇用首脳会議では、雇用に関する最初のガイドラインが採択され、128条に規定される雇用政策の調整が実施に移された。

2000年3月のリスボン首脳会議では、完全雇用が長期的な優先課題と特定され、2010年には雇用率70%（女性：60%）を達成するという野心的な目標（リスボン戦略）が掲げられた。同首脳会議ではまた、資格、労働者の自由移動における流動性、生涯教育といった新たな優先課題がリストアップされ、2001年の雇用政策のガイドラインに取り入れられた。

(2) 2000年上半期～2001年上半期（ニース首脳会議およびストックホルム首脳会議）

2000年12月のニースEU首脳会議では、雇用戦略の重要な目標の1つとして「労働の質」の問題が提起された。

2001年3月のストックホルムEU首脳会議では、2005年の雇用率を67%（女性：57%）とする中間目標が設定されたほか、高齢者の雇用率を2010年までに50%とするという新たな目標が採択された。

### (3) 2002年上半期(バルセロナ首脳会議)

2002年3月のバルセロナEU首脳会議では、完全雇用がリスボン戦略の基軸をなすものであり、経済社会政策上の重要な目標であることが確認された。このほか現行の雇用政策について、次の指摘がなされた：

加盟国は、低賃金労働者に対する租税圧力の緩和を優先課題として減税に取り組む。失業者が雇用先を見つけるのを奨励する形で、税制や社会保障制度の適応を図り、社会保障手当ての支給を受けるのに必要な条件、支給期間などの改革を行う。

EUの競争力を維持し、雇用状況を改善するため、賃金が生産性の推移や労働者の資格の違いに応じて変化するようにする。

雇用の柔軟性と安定性の間に適切なバランスを見いだすため、加盟国は雇用契約に関する規則の見直しを行う。

加盟国は、女性の労働市場進出の障害を除去する。また、2010年までに3歳未満の子供の少なくとも33%、3歳から就学年齢に達する年令までの子供の少なくとも90%を受け入れることができる体制を整える。

早期退職の奨励策や企業の早期退職制度の実施を削減し、高齢労働者が可能な限り雇用市場に留まれるようにするための努力を強化する(柔軟な段階的退職制度、生涯教育へのアクセスの保証)。

域内における平均退職年齢を、2010年までに段階的に約5歳引き上げる。

### (4) 2005年までの優先課題

欧州理事会は、2005年までに欧州労働市場における流動性の障害を除去するための欧州委員会の行動計画を支持、優先課題として次の点を挙げている：

二一スEU首脳会議で採択された行動計画に従い、教育、研究、イノベーションに関係する者すべての実質的な流動性を保証するために必要な法的条件を整える。

職業資格の相互承認に関する法的、行政的障害を除去する。

すべての市民、中でも就労していない女性が、基礎的な資格、特に情報通信技術分野の資格を取得できるようにする。

域内での年金を含む社会保障関連の権利の移転を可能にする。このため「欧州共同体内を移動する労働者とその家族への社会保障制度の適用に関する理事会規則(EEC)no.1408/71」の修正に関する作業を早急に始め、2003年末までに新規規則を採択する。

上記の目標を実現するため、欧州委は様々な戦略・指針、あるいは指令案などを採択している：

#### <戦略・指針>

- ・流動性に関する理事会並びに欧州議会の勧告(2001/613/EC)
- ・生涯教育のための欧州地域の実現[COM(2001)678]
- ・欧州研究地域における人材の流動性のための戦略[COM(2001)116]
- ・欧州企業へのE-エコノミーのインパクト[COM(2001)711]
- ・労働市場への参加促進と活動的な老後の奨励に向けて[COM(2002)9]
- ・労働者の能力と流動性に関する行動計画[COM(2002)72]
- ・EU雇用戦略の過去5年間の総括[COM(2002)416]

#### <指令案>

- ・長期間滞在する域外国出身者のステータスに関する理事会指令案[COM(2001)127]
- ・EU市民並びにその家族が加盟国の領土内を自由に往来し、滞在する権利に関する欧州議会・理事会指令案[COM(2001)257]
- ・賃金労働あるいは独立した経済活動のための域外国出身者の入国並びに滞在条件に関する理事会指令案[COM(2001)386]
- ・臨時雇用の労働条件に関する欧州議会・理事会指令案[COM(2002)149]

.....

## 2. EUにおける雇用の現状

欧州委は2002年9月6日、雇用に関する報告書「欧州における雇用2002 - 最近の傾向と展望」を公表、最近の景気の後退、90年代半ばから進んでいる欧州雇用市場の構造的改善という流れの中で欧州雇用市場の現状検証を行っている。同報告書は、生産性に占める包括的な意味での雇用の質の重要性を強調するとともに、欧州の雇用市場に残る男女間の不平等や、地域間格差を指摘している。

### (1) 景況と雇用

EUにおける雇用市場は90年代半ば以降、力強く成長してきたが、現在のEUにおける経済および雇用に関する展望は不確かなものとなっている。期待された雇用増は見られず、失業率は再び上昇し始めており、2002年6月には7.7%に達した。一方、企業の雇用削減の発表は後を絶たず、消費者の景況への信頼感は低い。

しかしEUは、前回(96年)の景気後退局面に比べ、こうした状況に対処する準備ができています。2001年には、実質GDP成長率が前年の3.4%から1.6%まで低下しましたが、EUの就業者の伸びは前年の1.8%から後退したものの、1.2%を記録した。

EUでは95年から2001年にかけて、1,200万人の新規雇用が創出された。失業率は、95年の10.2%から2001年には7.4%に下がっている。しかし、2002年上半期には景気の後退で、雇用状況の改善が停滞し始めた。ただし、インフレ圧力がない状況下での近年の雇用増は、雇用の創出や失業率の低下が構造的な問題であることを示している。

景気後退の影響を最も受けたのは工業部門で、同部門の雇用は2001年下半期にはマイナス成長となった。これに対し、サービス部門は新規雇用を創出し続けた。2001年のEUにおける雇用率(労働年齢(15-64歳)人口に

占める就業者の割合)は63.9%で、2000年の63.2%を上回った。

2001年の女性の雇用は、前年と同様に増加した。EU内で創出された雇用の60%以上を女性の雇用が占め、これは130万人の雇用に相当するが、女性の雇用率は、2000年の54%から2001年には54.9%に上昇した。男女間の雇用率の差は若干狭まったが、まだ18%の格差がある。

フルタイムの雇用はパートタイムよりも増加率が高く、2001年に創出された雇用の約75%を占めた。なお、2000年は70%であった。EUでは、労働者の17.9%がパートタイムで働いており、男女別にみると、男性6.2%、女性33.4%となっている。

一方、ほとんどの加盟国で高齢者(55~64歳)の雇用は増えていない。例外はフィンランドで、高齢者の雇用率は、99年の39.0%から2000年は42.0%、2001年には45.7%と上昇を続けている。なお、EUレベルの高齢者(55~64歳)の雇用率は38.5%で前年の37.8%からやや上昇した。

### (2) 能力への投資、雇用の質の改善

包括的な意味での「雇用の質」は、競争力や雇用全般の状況にも影響し、「雇用の質」を改善しようとする政策は、雇用の増加にも寄与する。

EUでは現在、フルタイム雇用の4分の1、パートタイム雇用の3分の2の労働者が、質の低い雇用、つまり賃金が安い上、生産性が低く、雇用の安定、職業教育へのアクセスなどが保証されない雇用に従事している。そのような労働者の25%は2年以内に失業するか非就労者となる。一度失業してしまうと、再就職は非常に難しい。このため、こうした労働者の職業訓練へのアクセスや、雇用の柔軟性と安定性確保との間のバランスが重要な要素となる。

### (3) 男女間、地域間の格差の削減

EUにおける女性の賃金レベルは、男性に比べ16%あまり低い。ポルトガル、ベルギー、イタリアでは男女間の賃金格差は約10%あるが、オランダ、オーストリア、英国においては20%以上の開きがある。

男女間の賃金格差の主な原因としては、部門や職種による男女差別、低賃金部門への女性の雇用集中、女性の頻繁かつ長期的な職歴の中断、男性より重い育児の負担などが挙げられる。

また、95年から2000年にかけては、雇用に関する地域間格差も拡大している。これは地域間の生産構造や人的資源基盤の相違に起因している。地域間の雇用や所得格差は、EUの東方拡大によりさらに広がるのが予想される。このため拡大EUにおいては、雇用率が1.5%あまり低下する可能性がある。

## 3. 雇用制度改革実現のための諸策

### (1) 労働者の能力と流動性に関する行動計画 [COM(2002)72]

目的：労働市場における雇用の流動性への障害を除去し、欧州の労働市場をより開放的でアクセスしやすいものとする。

#### 職業間の流動性、能力開発の強化

欧州経済は、知識やサービスを基盤としたものになろうとしており、構造的な変化に対応するためにも職業間の流動性を高める必要がある。職業間の流動性を高めることで、雇用市場の機能を活性化し、生産性向上や雇用増、経済成長や競争力向上にも寄与できる。しかし、加盟国内でのあるいは加盟国間での労働者の職業間あるいはセクター間の流動性は低い。

また、職能レベルの問題が、あらゆるセクター、あらゆる地域での雇用の需給バランス不均衡の最大の原因となっている。労働市場は絶えず変化しており、労働者に新技術や新

たな労働環境への適応を要求している。

a. 教育制度や職業訓練制度が雇用市場のニーズに答えるものであるかどうかを留意する。

- ・加盟国は、年齢に関係なく、誰もが基礎的な教育（読み書き、計算）に無料でアクセスできるようにする。

- ・製造業や情報通信技術と関連する部門における有資格労働者確保のため、若者、特に女性の数学、科学技術分野への関心を高める。欧州委は、加盟国との協力のもと、この分野での改善目標や指標を定義し、実施日程を定める。

- ・失業のリスクを削減するため、少なくとも中等教育を終える人の割合を増やすとともに、資格や免状を取得することなく学業を終える人の割合を減らす。欧州委は、加盟国との協力のもと、教育レベル改善のための目標を定義し、実施日程を定める。

- ・加盟国は、中等教育前期課程までの学歴しか持たない18歳から24歳までの若者の数を、2010年には2000年比で半分に削減する。教育機関や教育サービスの提供者は、学習者や雇用市場のニーズに答えるため、企業や雇用市場、雇用情報提供サービスと緊密な関係を構築する。欧州委は、企業と教育システム全体との調整を図るため、セクター毎の諮問機関網を2004年までに構築する。

b. 労働者の能力開発に有効な戦略を導入し強化する

- ・生涯教育への参加の強化を図り、全ての市民、特に資格をもたない労働者、賃金の低い労働者や移民労働者などに生涯教育へのアクセスを提供する。職業生活において獲得した知識や能力に基づき、高齢者を確保または雇用し、訓練を行う。能力開発戦略においては、女性の置かれた特別な状況を

.....

考慮する。加盟各国並びに労使は2004年までに、失業を防ぐため企業における労働者の職業訓練への参加、アクセスに的を絞った共同イニシアティブをとる。このイニシアティブには、高齢労働者（55～64歳）のための特別な目標や方策を盛り込み、2010年までに高齢労働者の雇用率50%をいかに達成するかを明示する。加盟各国並びに労使はまた、女性の生涯教育へのアクセスを奨励するために必要な条件を整備する。特に女性の情報技術部門職業へのアクセスを促進する。加盟各国は、減税あるいは社会保障費の引き下げ、生涯教育に関する優良事例（グッドプラクティス）への報奨といった経営者向けの奨励策を導入するとともに、労働者レベルや企業レベルの能力開発戦略を支援する。

- ・ 欧州委が、生涯教育分野における革新的な企業や公的機関に報奨を与え、経営者の優良事例を発表する。
- ・ 欧州委が、情報通信技術および電子商取引分野の権限の定義のため、加盟国の関係当局と労使間の協力を支援する。

#### c . 資格や能力の認定システム改善

- ・ 欧州委は2002年末までに、教育機関や職業訓練機関が提供するものではない非公式な職業訓練の特定、評価・認証といった分野の優良事例や経験の交換を開始する。
- ・ 資格の透明性を引き上げ、人の移動を可能にするため、加盟各国は、欧州委や労使との協力のもと、2003年までに学校での履修単位の移転や蓄積を可能にする欧州制度や、欧州フォーマットの履歴書といった手段の発展に取り組むことを約束する。

#### d . 発展の遅れる加盟国や地域における努力強化

加盟各国は、労使との協力のもと、特に発展の遅れる地域における人的資源への投資

に必要な財源を確保する。正当な理由がある場合は、構造基金、特に欧州社会基金の枠内で支援を行う。

#### 地理的な流動性を容易にする

##### a . 既存の行政的、法的な障害を除去する

- ・ 加盟国は、特に公共部門での雇用アクセスの差別をなくすため、「欧州共同体内での労働者の自由移動に関する理事会規則（EEC）no.1612 / 68」並びに社会保障制度のコーディネーションに関する「欧州共同体内を移動する労働者とその家族への社会保障制度の適用に関する理事会規則（EEC）no.1408 / 71」の厳格な適用に努力する。
- ・ 欧州議会並びに理事会は、「EU市民並びにその家族がEU域内で自由に移動し滞在する権利に関する指令案」を早急に採択するよう努力する。
- ・ 「欧州共同体内を移動する労働者とその家族への社会保障制度の適用に関する理事会規則（EEC）no.1408 / 71」の適用範囲の拡大により、社会保障制度の調整の近代化、簡素化を図るとともに、欧州健康保険カードを導入する。欧州議会並びに理事会は、欧州委の提案に基づき、2003年までに社会保障に関する規則の簡素化、近代化を実施する。一方、欧州委は、2003年初頭に欧州健康保険カードの導入に関する提案を行う。
- ・ 出身国ではない加盟国で働くEU市民の付加年金に関する権利の移転問題の改善を図る。理事会並びに欧州議会は、2002年12月までに職業年金基金に関する提案を採択するよう努力する。
- ・ 規制されている職業に関する現行の欧州共同体の承認システムをより柔軟で、透明かつ統一されたものにするための提案を2003年までに採択し、2005年から実施する。
- ・ 国境を越えたサービス提供や他の加盟国への進出の自由を妨げる障害を除去するため、サービスの域内市場統合を強化する。

# Report 1 .....

- ・加盟国は、自国内での労働者の移動の障害に関する調査を実施し、適切な対策を実施する。

## b. 言語能力の開発

- ・学生が義務教育を終えるまでに、母国語以外の少なくとも2つのEU加盟国の言語を習得できるような環境作りを行う。加盟国の関係当局は、2005年までに目標実現のための戦略や日程を策定する。すでに労働市場にいる労働者にも生涯教育の枠内で、言語能力開発の機会を提供する。
- ・高等教育の全ての授業において、学生が他のEU加盟国の学生や教員とともに学習する、あるいは他の加盟国の教材を使用することを可能にする。また、多くの学生、研修生に他の加盟国で学習する機会を提供する。
- ・学生の自由な移動を妨げる障害の除去に努める。

## c. 教育システムや職業訓練システムの透明性を引き上げ、資格を承認しやすい環境を作る。

- ・欧州委と加盟各国は労使との協力のもと、教育並びに職業訓練の質に関する基準の役割、性格を検討する。こうした基準設定により、加盟各国の教育システムや職業訓練システムを透明なものにし、資格の相互承認の基盤を作ることができる。
- ・資格に関する労働協約の適用範囲は、ある地域や国に限定されるものであってはならず、他の地域や加盟国から来た同等の資格を持つ労働者の平等な処遇に寄与するものでなければならない。

## d. EUレベルの移民政策の策定

- ・人口や雇用面での現在の傾向から判断して、今後、域外国労働者への依存が高まる可能性があり、移民に関する共通政策の策

定が必要となる。共通政策は、「EU域内での労働を許可された域外国の労働者は、EU市民並の権利を享受する」という原則に基づいたものとなる。

- ・理事会は、「賃金労働あるいは独立した経済活動のための域外国出身者の入国および滞在条件に関する理事会指令案 [ COM ( 2001 ) 386 ] (以下 ( i ) 参照)」、並びに「長期間滞在する域外国出身者のステータスに関する理事会指令案 [ COM ( 2001 ) 127 ] (以下 ( ii ) 参照)」の採択を急ぐ。後者は、ある加盟国に長期間滞在している域外国出身者に、他の加盟国に滞在する権利を与えるもの。
- ・欧州委は、域内における移民政策、雇用政策、社会政策間の相互作用に関する調査を行い、2003年には報告書を作成する。

( i ) 賃金労働あるいは独立した経済活動のための域外国出身者の入国並びに滞在条件に関する理事会指令案 [ COM ( 2001 ) 386 ]

欧州委は、EU内を「移民ゼロ」の状態にするという政策を実現することは不可能であることから、補完性の原則に従い、加盟各国が自国レベルで移民の管理ができるようにするため、共通の枠組みや基準に基づく明確な規則が必要との認識を示している。また、欧州委は、経済社会発展と直接、間接に関係する職業研修、青年や女性の労働市場への統合、失業対策などに関する政策と移民政策をリンクすることを加盟国に求めている。

域外国出身者の労働を目的とした入国に関する現行規則は、加盟国によって大きく異なる。域内での労働を希望する域外国の出身者、あるいは域外国出身の労働者を必要とする加盟国の企業経営者は、非常に複雑な行政手続きに直面する。また、加盟国間での共通規則や原則は限定されている。

こうした状況を踏まえ欧州委は、次の点を目的とする指令案を作成した。

- ・域外国出身者が域内で賃金労働、あるいは独立した経済活動を行うための入国条件や滞在条件に関する共通定義や手続き、さらには共通基準を定める。
- ・域外国出身者が域内で働くための入国や滞在に関する加盟国の行政規則や慣行の透明性を保証する。
- ・加盟国間で異なる規則のハーモナイズや簡素化をはかり、同時に滞在許可と労働許可として使用できる許可証の発行を可能にするため、単一の申請手続きを定める。  
指令案では、次の規定が提案されている：
- ・空きポストを埋めるための候補者が域内の労働市場において見つかるか否かを、雇用主が確認する期間を4週間と定める。
- ・人員不足のセクターの問題に対処する特別プログラムを策定する可能性を加盟国に与える（例：グリーンカード・プログラム）。
- ・加盟国レベルで、賃金が高く、特別な技能を要求されるポストへの域外国出身者のアクセスを増やすことができるようにする。

(ii) 「長期間滞在する域外国出身者のステータスに関する理事会指令案 [ COM ( 2001 ) 127 ]」

指令案の目的は以下のとおり。

- ・加盟国に滞在する不法滞在者ではない域外国出身者に、長期滞在者のステータスを授与、あるいは剥奪する条件、並びにこれに関連する権利を定める。
- ・ある加盟国で長期滞在者のステータスを持つ域外国出身者が、他の加盟国でも滞在できる権利を獲得できる条件を定める。

同指令案は、長期滞在者のステータスの授与条件に関するもので、不法滞在ではなく、正規の方法で中断することなく、ある加盟国に5年前から滞在し、最低限の収入があり、公的秩序への脅威とはならない域外国出身者に、長期滞在者のステータスが与えられる。長期滞在者のステータスを与えられた域外国

出身者には、10年間有効の滞在許可証が発行される。滞在許可証は更新が可能。

長期滞在者のステータスを獲得した域外国出身者には、平等な待遇の原則が適用され、賃金労働、独立自営業、教育、職業研修、社会保障などへのアクセス面で、滞在する加盟国の国民と同等の権利が与えられる。

現在、ある加盟国の正規滞在許可書を所有する域外国出身者は、最大で3ヵ月間、シェンゲン条約締結国間を自由に往来できる。しかし、労働や勉強のため、他の加盟国に滞在する権利はない。

欧州委は、こうした状況を改善するため、域外国出身者が長期滞在者のステータスを獲得した加盟国以外の加盟国に、3ヵ月以上滞在できる権利を与えることを提案している。

この権利は、第2の加盟国で、賃金労働あるいは独立自営業に従事する、勉強あるいは職業訓練を行う域外国出身者に与えられる。このためには、生活するための十分な財源を持ち、第2の加盟国でのリスクをカバーするための疾病保険に加入していなければならない。

- e . 雇用機会に関する情報へのアクセス改善
- ・労働者の流動性に関する情報へのアクセスが容易ではないことから、情報の質を改善するため、欧州委は、2003年に域内での流動性に関する単一の情報サイトを創設し、雇用や流動性、職業訓練などに関する情報をEU市民に提供する。加盟各国は、2005年までに自国内で域外出身者に対し就業規制されている職種に関する情報提供体制を整備する。
- ・2003年にEUレベルで、経営者並びに労働者向けの流動性に関する情報キャンペーンを実施する。また、セクター別の情報キャンペーンを実施する。

(2) 臨時雇用の労働条件に関する欧州議会・理事会指令案 [ COM ( 2002 ) 149 ]



欧州委は2002年3月、域内派遣社員の最低限の保護を保証し、雇用者や労働者にとっての柔軟な選択肢としての臨時雇用部門の発展に寄与するための指令案を採択した。

知識経済は、イノベーションと人的資源を基盤とし、企業並びに労働者にさらなる適応能力を要求する。知識経済への移行を成功させるには、労使との協力のもと、雇用の柔軟性と安定性のバランスを図るとともに、より質の高い雇用をより多く創出するため、より柔軟な勤務体制作りを促進し、労働の法的環境や雇用契約を改革する必要がある。多様で柔軟な雇用形態や雇用契約は、EUを世界で最も競争力のあるダイナミックな知識経済にするというリスボンEU首脳会議で採択された戦略の実施にも寄与することになる。

## 臨時雇用の現状

国際臨時雇用企業連盟(CIETT)の調査によると、EUにおける臨時雇用のシェアは、過去10年間拡大を続けており、91年から98年における臨時雇用の年平均成長率は約10%に達している。

臨時雇用の急成長の理由としては、次の点が挙げられる：

- a. 受注の変動の早さなどから、労働者管理の柔軟さがますます要求されている。特に正社員の雇用や解雇のコストに敏感な中小企業にとっては、正社員数の不足を補い、一時的な受注増に対処するため臨時雇用が重要となる。
- b. 企業、特に中小企業は、資格や多様な能力を持つ労働者を必要としている。質の高い臨時雇用は、現在の経済が要求している柔軟さと適応能力に対応する。
- c. 有資格者、特に情報技術部門の有資格者の不足から臨時雇用に頼るケースが増えている。
- d. 臨時雇用に関連する加盟国の法的環境が以前に比べより柔軟なものとなっている。

ただし、加盟国によって状況は大きく異なる。99年の臨時雇用の約80%は、オランダ、フランス、ドイツ、英国の4カ国に集中している。また、臨時雇用の雇用全体に占める割合は、オランダが4%、ルクセンブルクが3.5%、フランスが2.7%、英国が2.1%。その他の加盟国では2%を割っている(ベルギー1.6%、ポルトガル1%、スペインおよびスウェーデン0.8%、オーストリアおよびドイツ、デンマーク0.7%、アイルランドおよびフィンランド0.6%、イタリア0.2%)。なお、英国では、臨時雇用の80%は、サービス部門、公共部門のものであるのに対し、フランスでは、75%が製造業、建設、公共土木部門に関係している。

派遣社員の賃金は、同種の仕事をする正社員と比べ相対的に低く、ドイツでは、派遣社員は正社員に比べ22~40%低い賃金しか得ていない。一方、英国では、派遣社員の週給(フルタイム)は、賃金労働者全体の平均週給の68%にとどまっている。

製造業や建設部門で臨時雇用の多いフランス、オーストリア、ドイツなどでは、派遣社員に占める男性の比率が高いが、フィンランドやスウェーデンでは、女性が派遣社員全体の80%を占めている。オランダや英国、ポルトガルでは男女の比率はほぼ同じ。

派遣社員の雇用期間は、ほとんどの場合6ヵ月を越えることがない。フランスでは、臨時雇用の80%が長くて1ヵ月の期間に留まっている。例外はオーストリア、オランダで、6ヵ月を越える臨時雇用がそれぞれ30%、17%に達している。

## 臨時雇用に関する法的枠組み

臨時雇用に関する法的環境も加盟国によって異なる。ほとんどの加盟国では、臨時雇用の雇用条件や派遣社員を派遣する企業の活動は厳しく規制されている。しかし、英国やアイルランドでは、臨時雇用に関する法的枠組

.....

は緩やかなものとなっている。

a . 臨時雇用のカテゴリー

臨時雇用に関し加盟国は次の3つのカテゴリーに分類される：

- ・臨時雇用に関する定義がない、あるいは臨時雇用に関する特定法規がない国：デンマーク、フィンランド、アイルランド、英国
- ・臨時雇用に関する定義、主に派遣社員を派遣する企業、派遣社員を使用する企業、派遣社員の3者の関係に関する特定の法規を持つ国：ドイツ、オーストリア、スペイン、ルクセンブルク、オランダ、スウェーデン
- ・3者の関係だけでなく、派遣社員のステータスをカバーする定義や法規を策定した国：ベルギー、フランス、イタリア、ポルトガル、ギリシャ

b . 臨時雇用の一般的な法的枠組み

EU加盟国における法的枠組の一般的な傾向としては以下のことがあげられる。

- ・派遣社員を派遣する企業が、派遣社員の雇用主とみなされるケースが多い。英国やアイルランドでは、派遣社員を派遣する企業が、派遣社員として雇った者の従業員としてのステータスを明確に保証する場合もあるし、派遣社員が独立事業者とみなされる場合もある。
- ・派遣社員を派遣する企業は、雇用主として、雇用主に課される責任を負う。通常、派遣社員は派遣企業内において労働者としての権利を行使するが、オーストリアやフランス、オランダにおいては、一定の条件下では、派遣企業と派遣された企業の両者において権利を行使できる場合がある。
- ・派遣社員は、期間限定の雇用契約によって雇用される。しかし、ドイツやスウェーデンでは、期間を限定しない雇用契約が使用される。また、オランダやイタリアでは、

一定の条件の下、期間限定契約が期間を限定しない契約に切り替えられる。

- ・派遣社員は、派遣された企業で、同じあるいは似たような仕事をする正社員と、少なくとも同額の賃金を支給される。
- ・スト中の労働者を派遣社員で置き換えることはできない。

臨時雇用に関する問題点と今後

パートタイム雇用に関しては理事会指令97/81/ECが、期間限定雇用契約に関しては理事会指令1999/70/ECが存在する。臨時雇用に関しては、2000年5月に労使が交渉を開始することを決めたが、労使は2001年5月に合意に達することができないとの結論に達した。

問題となったのは、派遣社員の賃金を決める際の比較対象となる正社員の定義で、派遣社員を受け入れる企業側は、派遣社員が行う仕事と「同じあるいは似通った仕事をしている正社員」と同等の賃金を支払うことに難色を示した。その他の多くの問題については、労使は共通の立場を見いだすことに成功した。欧州委は、これをベースに指令案を作成している。

指令案は、賃金を含め、派遣社員とこれを受け入れる企業で同じあるいは似たような仕事をする正社員との雇用条件上の差別を行わないという原則を柱としている（すでに11の加盟国で適用されている）。この原則は、派遣社員が雇用されてから6週間が過ぎた時点で適用される。

また、加盟国は、定期的に臨時雇用に関する制限措置や禁止措置を見直さなくてはならない。国際臨時雇用企業連盟（CIETT）によると、臨時雇用に関する適切な法的枠組が定められれば、2010年には域内で650万人が派遣社員として働くと予想している。なお、現在は210万人が派遣社員として働いている。

## フランスの雇用政策：35時間労働制を緩和

パリ・センター

ラファラン内閣は2002年9月18日、フィヨン社会問題・労働・連帯相の提出した「給与・労働時間・雇用促進」法案（フィヨン法案）を閣議決定した。同案で最も注目されているのは時短にかかる部分で、35時間制の事実上の廃止とみる見方も一部ではなされている。ここでは、近年最も論争を呼んだ構造改革である35時間労働制について過去の時短の経緯をみながら、同法案に含まれる全産業一律スライド制最低賃金（SMIC）と社会保険料の軽減措置の改変について報告する。また、最近話題となった解雇規制と若年者雇用制度を取り上げる。

### 1. 労働時間の短縮

時短すなわち労働時間の短縮は、若年者雇用制度、消費刺激策（SMICの引き上げなど）とともに失業対策の一手段とされてきた。97年6月、フランスの失業率は12.5%で頂点に達し（2002年7月現在9.0%）、97年に発足したジョスパン内閣は、選挙公約でもあった時短導入に取り組み、週労働時間を35時間へと短縮する2つの時短法、いわゆるオブリ法を98年6月（オブリ第1法）と2000年1月（オブリ第2法）に制定した。

ミッテラン氏の大統領当選の翌年82年に法定労働時間が週40時間から39時間に短縮されて以降、時短は社会党政権の雇用政策の中核をなしてきたが、39時間から35時間への時短は、企業のコスト増のほか労働編成や国民のライフスタイルの変化を伴うことから大論争となり、時短の条件をめぐる一部の企業や公共企業では抗議のストが頻発した。

#### (1) オブリ法以前

「雇用5カ年法（ジロー法）」（93年）

バラデュール内閣のジロー労働相によって93年12月に成立した雇用5カ年法の第39条は、企業が労使協約に基づき、年間労働時間を15%短縮する場合、以下の3条件を全て満たす場合に限り、社会保険料の使用者負担分を1年目は4割、2年目と3年目は3割軽減すると規定し、時短導入にはずみをつけた。

3条件とは 賃金を引き下げる、労使合意による時短実施後半年以内に、雇用数を10%以上拡大する、雇用拡大後の雇用数は最低3年間は維持する、というものである。

ジロー法による時短は、パートタイム労働、早期退職という個別的な時短以外には消極的であった保守陣営の一部が、一定の条件のもと集団的な時短は雇用増につながるもので、国の政策として実施するに値すると考えた点に意義があった。

従来、保守政党は、失業を減らすには何より労働コストを減らすことが最も効果的という考え方であった。

#### 「ロビアン法」（96年）

失業増と企業によるリストラを受け、国民の雇用政策に対する不信が増すなか、保守系フランス民主連合（UDF）のジル・ド・ロビアン議員立案の時短法が96年11月に成立した。これがオブリ法の先駆的存在と位置付けられる「ロビアン法」である。同法の骨子として以下の3点があげられる。

a. 労使合意により、労働時間を1割短縮し、あわせて雇用を1割拡大するか雇用削減予定数を1割減らす企業に、社会保険料の1年目は4割、2年目以降6年間は3割を国が援助する。

b. 時短率と雇用拡大の双方で15%を達成した場合は、国の援助が1年目は5割、2年

目以降6年間は4割となる。

- c. 雇用拡大の場合の雇用維持義務は2年間で、解雇が回避された場合の現状維持期間は労使合意で決める、というものである。

ロビアン法は、賃金引き下げを強制していないことが雇用5カ年法と異なり、国の援助を期待して実際に企業が雇用削減規模を縮小した企業が少なからずあったことで、インパクトがあった。オブリ法発布までの2年足らずの間に3,000件の合意が結ばれ、労働者数にして28万人が同法の適用を受けた。雇用創出効果は2万1,000人、解雇回避効果は1万4,000人とされる。<sup>(注1)</sup>

ロビアン法は、時短を巡る従来の左右陣営の対立に終止符をうち、時短論争を再度机上に乗せたという点で評価される。ただし、同法による新規雇用と解雇回避は、3万5,000人、失業者総数の1%と微々たるもので、国の負担を考えると制度のコストが高すぎるといった批判もあった。

## (2)「オブリ法」施行以後

「オブリ法」とは

通称「オブリ法」とは、98年6月13日の労働時間の短縮に関する導入・奨励法(オブリ第1法)、時短実施の詳細を労働法典改正の形で明記した2000年1月19日のオブリ第2法、および法律施行や罰則に係る政令、通達など一連の関連法規を指す。

オブリ第1法の要点は4つある。

- a. 法定労働時間を、従業員21人以上の企業では2000年1月1日から、20人以下の企業では2002年1月1日から週35時間、年1,600時間とする(第1条)。
- b. 時短は業種単位あるいは企業単位の労使

交渉で進める(第2条)。

- c. 以下の条件(時短率は10%以上、労働時間は週35時間以下、6%の雇用拡大あるいは6%の雇用削減予定の縮小、規定通りの労使合意締結)のもとで規定する日程を繰り上げて時短を実施した企業には国が援助を行う(第3条)<sup>(注2)</sup>

- d. 99年9月30日までに政府は国会に同法実施の総括と合わせてその後の方針を国会に提出する(第13条)。

労働法改正の形で詳細が規定されたオブリ第2法は2000年1月19日に成立、2000年2月1日に施行された。

同法には、雇用の拡大や時短の早期実施へのインセンティブを与えるための措置も含め、使用者側の負担を軽減する措置が盛り込まれた。

時短導入時期は第1法通りだが、21人以上の企業については、時短の前倒し実施奨励措置が削除された。20人以下の企業については2002年1月1日までに35時間制に移行すること、および6%の雇用拡大あるいは6%の雇用削減予定の縮小を条件に時短奨励援助が維持された。

政府は、超過勤務時間枠をこれまでの130時間に留めると同時に、週36時間目からの超過勤務手当について、割増率を時短導入1年までは10%と低く設定した。

また低・中賃金労働者を対象とした社会保険料の使用者負担分の軽減という永続的な援助措置が規定された。

超過勤務時間は、オブリ第2法では年間130時間と規定する。ただこの「枠」以上の超過勤務が禁止されているわけではなく、これを越えた場合は労働当局の許可が必要とな

(注1) 出所: LES 35 Heures (Frederic Lemaitre著、99年)

(注2) 適用対象となったのは、エールフランス、フランステレコム、SNCF(仏国鉄)。既に国の援助を受けていることなどを理由として、パリ航空公団、EDF(電力公社)、GDF(ガス公社)、ポストといった約40の公共企業は適用外とされた。

表1 オブリ法による超過勤務手当

(従業員数21人以上の企業)

超過勤務時間	超過勤務の回収方法	2000年	2001年以降
36～39時間目	賃金割増の規定がない場合代休	10%	25%
40～43時間目	賃金割増および代休支給も可能	25%	
44時間目以上	賃金割増および代休支給も可能	50%	50%

(従業員数20人以下の企業)

超過勤務時間	超過勤務の回収方法	2000年	2001年	2002年	2003年
36～39時間目	賃金割増の規定がない場合代休	超過勤務時間に相当せず		10%	25%
40～43時間目	賃金割増および代休支給も可能	25%		25%	
44～47時間目	賃金割増および代休支給も可能			50%	
48時間目以上	賃金割増および代休支給も可能	50%			

表2 オブリ法による年間超過勤務時間の起算時間

	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
従業員数21人以上の企業	37時間目	36時間目	35時間目	35時間目	35時間目
従業員数20人以下の企業	39時間目	39時間目	37時間目	36時間目	35時間目

り、かつ代休支給が義務付けられる。年間超過勤務の扱いについては、超過部分の算定方法に2年間の移行期間を設けており、企業への配慮がうかがえる。

指摘すべきポイントは、憲法評議会がオブリ第2法の以下の4措置を無効としたことである。

まず第1に、「人員削減を計画する企業は、計画実施前に、週35時間制導入に向けて労使交渉を開始していなければならない」という規定は、「企業に週35時間制導入、または導入のための交渉を義務付けた根拠が不明」との理由で無効とした。この規定は、タイヤ大手のミシュランが業績好調にもかかわらず、大量の人員削減計画を発表したことを受けて、急きょ法案中に盛り込まれたものであった。

第2に、SMIC（全業種一律最低賃金）の

従業員について、パートタイム従業員が、週35時間制を適用されるフルタイムの従業員より不利となる規定も「同一の労働には同一の賃金」の原則に違反するとして無効とした。

第3に、これはオブリ雇用相にとって最大の痛手であったが、「超過勤務時間の割増賃金規定」が部分的に無効とされた。オブリ第2法では「週35時間制が導入された企業の従業員は、超過勤務手当を全額受け取ることができるのに対し、35時間制が導入されていない企業では、超過勤務手当の一部を従業員でなく政府が設置する特別基金に払い込むことを定めていた。しかし憲法評議会は、35時間制にかかわる合意の有無のみによって、従業員への支払い賃金が異なることを不当とした。

4番目は、オブリ第1法に基づいて結ばれた労使協約の取り扱いに関してで、オブリ第2法では、既存の協約の内容を第2法に合致

.....

するよう一年以内に改定するよう求めていたが、憲法評議会は、自由な労使協約という原則を踏まえて、強制はできないとした。

#### 時短の方法

##### a. 通年での労働時間の計算：

時短合意で最も頻繁に採用されたのが「労働時間の年間ベース化」による週35時間労働制の導入である。週35時間制といっても実際に毎週厳密に35時間勤務するのではなく、年間計算で1,600時間勤務し、実際の週毎の勤務時間については、繁盛期と閑散期の変動に合わせて柔軟性をもたせるというものである。これによって、毎週厳格に週35時間制をした場合に発生するコスト（繁盛期の超過勤務手当、閑散期の解雇手当など）を避けられる。

##### b. 振替休日：

時短分の一部またはすべてを「振替休日」として、被雇用者と雇用者の双方の希望に沿って取れるようにするものである。雇用者側にとっては、振替休日を閑散期に集中させれば、労働時間の年間ベース化と同じように、繁盛期の追加雇用、さらにそれらへの解雇手当の支払いといった負担を避けられるというメリットがある。

##### c. 時間貯金：

就労者が未消化の有給休暇を1年につき22日まで最長5年にまたがって「貯蓄」できるという措置で、元々94年の「労働者の経営参加改善法」によって設置された。ある年度の休暇の権利を次年度に持ち越せるという利点があるが、中期的には時短の効果から、採用したのは時短合意件数全体の15%にとどまった。

#### 時短の実施状況

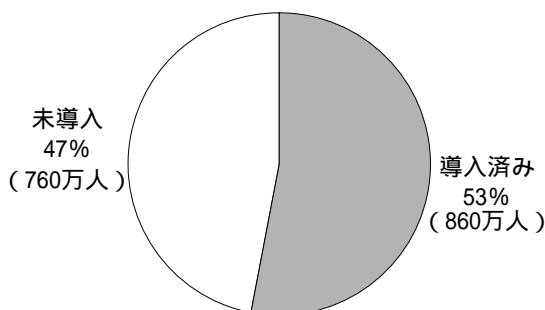
2001年6月時点で、従業員数の53%に当たる860万人が週35時間労働であった。2001年末には、全企業の11%が35時間労働制を導入していた。

オプリー第2法には移行期間が盛り込まれており、その間は39時間制を継続してもそれほどコスト増にはならないということから、実質的な時短への取り組みは特に中小企業において遅れた。

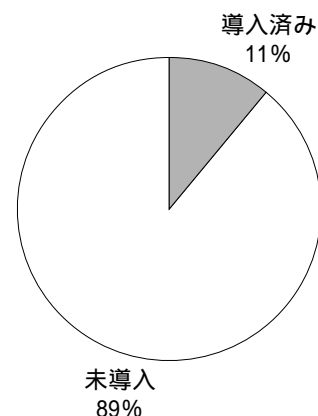
グラフにみるように、2001年末時点で大企業で時短導入はほぼ徹底しているが、逆に小企業での導入率は極めて低い。

公的援助や生産性の向上といった時短のプラス面と、再編コストや設備の稼働時間の縮小のほか労働コストの上昇といったマイナス面を差し引きしてメリットのある企業は、大

時短実施状況 / 従業員数レベル (2001年6月)

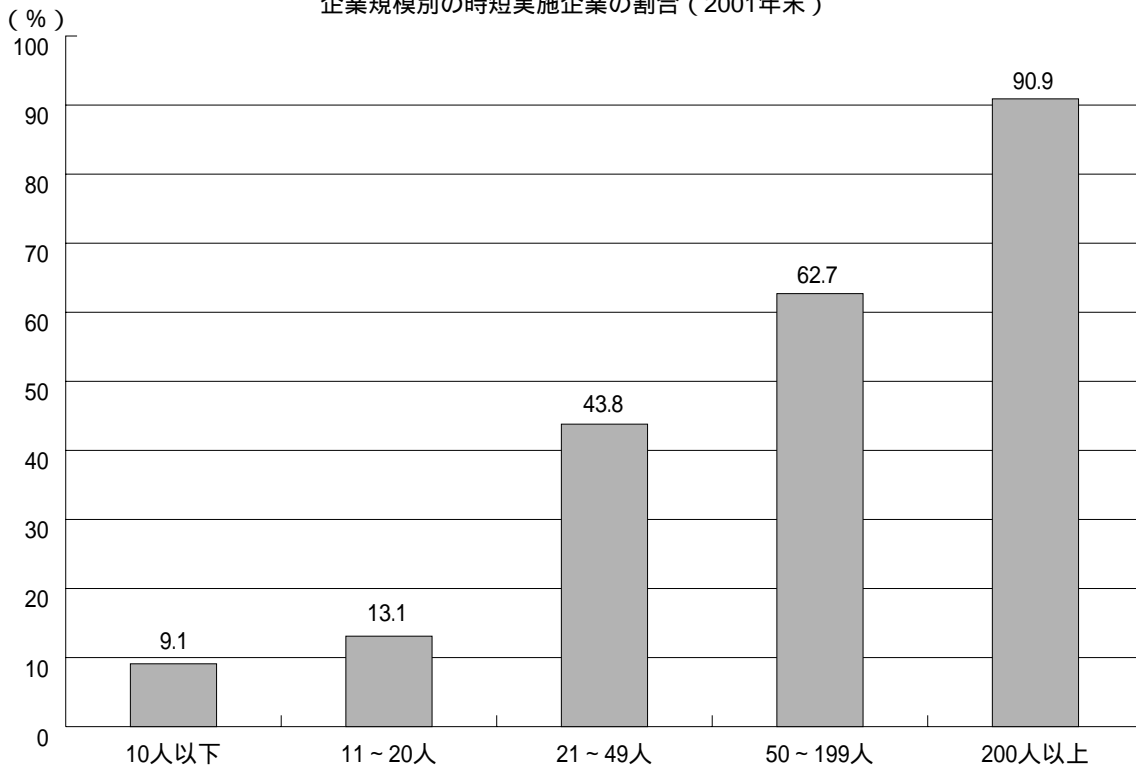


時短実施状況 / 企業数レベル (2001年末)



出所：フィガロ紙 (2002年9月18日付)

企業規模別の時短実施企業の割合（2001年末）



出所：ル・モンド紙（2002年9月18日付）

企業や交代制のある企業など、時短に伴う労働再編を吸収できる生産システムのフレキシブルな企業である。

また、労使間の賃金合意が生産性の向上に照らしてみても雇用者側に有利であった企業にとってもプラスとなった。そもそも、時短合意のバランスは賃金をどうするかにかかっていた。オブリ法ではSMICは別として、時短に伴う賃金引下げを禁じていないが、時短合意の業種単位の交渉では概ね賃金の維持が決まった。企業レベルでは、時短となった社員の84%において時短前の賃金が維持された<sup>(注3)</sup>。ただし、時短企業においてはその後の賃上げ率は低めという傾向がみられる。

社会問題・雇用・連帯省統計局（DARES）の調査<sup>(注4)</sup>によると、週35時間労働に移行し

た従業員はおおむね35時間労働制に満足している。仕事とプライベートな生活に関して時短がどのような効果をもたらしたかについて、60%が仕事とプライベートの両面で改善したと回答した。悪化したという回答は15%にも満たなかった。

最も満足度が高いのは、管理職の女性で（73%）、非熟練工労働者で最も低くなっている（20%）。就労している労働者の技能が低いほど労働条件に関する不満が高いという結果になっている。

労働条件については、改善された、または悪化したとする回答が、それぞれ約25%でほぼ同数となった。

(注3) 出所：LES 35 Heures (Frederic Lemaitre著、99年)

(注4) 「時短と生活様式に関する調査の主な結果」(Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie) 2002年5月発表。

### 雇用へのインパクト

2001年の社会問題・雇用・連帯省の発表によると、97年から2000年までの4年間に創出された170万の雇用数のうち24万が時短法の効果とされる。失業者はこの間90万人減ったが、このうち時短効果による減少分は20万人と算出されている。

同省の統計は、35時間制と36時間制の類似したサンプル企業の比較という形で行われたが、時短の雇用創出効果を算出するには複雑な手続きが必要である。企業の業容拡大などに伴う純粋な雇用増と時短政策による雇用増を分けるのが難しいのみならず、パートタイム労働の増加、社会保険料の軽減措置の効果という要因も考慮する必要があるからである。

経営者団体MEDEF（仏企業運動）と関係の深い経済研究機関REXECODEでは、フランスで99年から2000年の間に雇用が大きく増えたことについて、欧州全体の傾向であると指摘した上で、この間の労働コストが比較的低めであったことと、失業者の求職努力を高めようとする最近の政策に負うところが大きいと判断し、時短については短期的な雇用インパクトしかないと考えている。外国との比較でも米国では労働時間は長い失業率は低い、オランダでは労働時間は短く失業率も低いと、時短がどこまで雇用拡大につながるかは評価の難しいところである。

### 労働編成の変化

最後に時短をフランスの労働編成の変化の

なかに位置付けてみる。フランスでは新技術の導入などを受けて10年ほど前から企業編成が大きく変化してきた。

さらにロビアン法、オブリ第1法下で結ばれた合意によって、80%以上が時短にとどまらず労働編成や生産計画の変更を予定し、また25%が時短の導入に伴って求める人材さえも見直すとした。すなわち、配置転換の余地が高い「多能な人材」、もしくは新たな企業活動や新製品を開拓する能力のある「より専門性の高い人材」が求められた。

企業側は時短交渉を労働時間をより柔軟化するための好機として利用したのである。ここで特筆すべきことは、必ずしも時短そのものが組織の改編や働き方の変化を引き起こすわけではなく、むしろ、すでに企業編成の改変を始めた企業がその一環として時短を導入することが多かったという点である。新たな生産システムや労働編成に関する準備がなされている企業ほど、時短の導入も早期にうまく機能し、またより多くの従業員に受け入れられることになったのである。

### (3)「給与・労働時間・雇用促進」法案（2002年9月）

週35時間制は、フランス企業の国際競争力を弱めるものだと、経営者側からの反発が大きかった。特に小企業は、期限内の納入ができない、活動が制限されるといった理由で、導入には一貫して後ろ向きであった。MEDEFらは、政権交代による、時短の廃止

表3 時短の雇用創出への貢献

	97年	98年	99年	2000年	4年間合計
雇用総数の増加数(人)	+233,000	+410,000	+515,000	+583,000	1,741,000
うち時短効果(人)	7,000	14,000	56,000	165,000	242,000
- 援助を受けた企業数	7,000	14,000	45,000	90,000	156,000
- その他の企業数			11,000	75,000	86,000
雇用創出への時短の貢献度	3.0%	3.4%	10.9%	28.3%	13.9%

出所：DARES2001年統計



あるいは緩和を期待し、圧力を強めていた。

ラファラン政権は、治安、解雇、時短など多くの点でジョスパン政権と一線を画そうとしているが、その最初が時短であった。

「給与・労働時間・雇用促進」法案（フィヨン法案）は、まず、「労働協約で設定する法定労働時間は週35時間以内」との規定を労働法から外し、「年間労働時間の上限を1,600時間に設定する」との規定のみを残している。これによって、企業にとっては多忙な週とそうでない週のやりくりが現在より容易になる。

超過勤務手当については、賃金に一本化し、最低10%増と規定するにとどめ、労使協約がない場合、43時間目までが25%増、それ以上を50%増とした。従業員20人以下の企業では週36時間目から39時間目は2005年末まで10%増とした。

時短を導入している企業を対象とした社会保険料の減免措置は廃止され（減免措置は時短とは切り離される）、今後は時短への財政的支援はなくなる。

大きく変わるのが、超過勤務時間の年間枠の拡大で、現行の130時間から180時間に引上げられる。この水準までは労働当局の許可なしに超過勤務が可能となる。これは2002年10月15日付デクレに基づき既に2004年6月末までの移行的措置として施行されている。この間に、各業界は交渉を進め、政府は、2004年6月末の時点で業界合意を総合的に考慮した上で再検討する。

企業にとってこのメリットが特に大きいのは代休の負担軽減である。現在は年間130時間を越えると、超過勤務手当に加えて、10人以下の企業では超過時間分の50%、11人以上では100%を代休として支給しなければならない。フィヨン法案では、この超過勤務ラインを年間180時間と引き上げ、さらに、代休支給が義務となる企業の規模を従業員21人以上とし、支給負担の少なくすむ対象企業の枠を広げている。超過勤務枠が引き上げられる

ことによって実質的な週39時間制での労働編成が再び可能になる。しかし、企業規模や現在までの時短導入状況によって、今回の時短緩和措置による企業への影響はかなりばらつきが出るのが予想される。

#### （4）フィヨン法案への対応

世論調査会社CSAが2002年9月中旬に行った調査によると、週35時間制の緩和に関して、フランス国民の53%が賛成しているが、従業員に限ってみると56%が反対していることがわかった。さらに週35時間制に移行した従業員でみると、反対が59%と高く、逆に週35時間制に移行していない従業員では規制緩和に賛成が過半数を占めた。

労働組合側は、週35時間制の緩和に関して一斉に非難している。CGT（労働総同盟）は「フィヨン法案は経営者側にとって非常に有利な内容となっており、労働者側にとってメリットは何もない。週35時間制の緩和ではなく、労働時間の延長を許容し、労働者の社会的環境を後退させるものだ」と批判している。また今回の法案では、2005年に改正措置が完全実施されるまでは従業員20人以下の企業とそれ以外の企業の従業員の間で、労働時間に関する不平等を解消できないとして、CFDT（民主労働同盟）は「シラク大統領の35時間制に関する大企業と小企業の溝を埋める、という公約は実行されていない」としており、CFE-CGC（幹部職員総連合）も「小企業による新規雇用にとってさらなるマイナスとなる」と反発している。さらに、FO（労働者の力）からは「超過勤務の賃金割増率が10%では、小企業の従業員は超過勤務に抵抗を示し、結局週35時間労働、さらには賃金アップをも要求し始めるだろう」との批判が出た。

しかしフィヨン法案からは、社会的側面とリベラリズム、個人の購買力増強と企業支援の中間的立場を取ったと結論づけることが可能ともいえる。

## 2. SMIC（全産業一律スライド制最低賃金）と社会保険料減免措置の改正

### (1) SMIC改正案

35時間時短法の改正と合わせて「給与・労働時間・雇用促進」法案（フィヨン法案）の重要部分をなすのがSMICと社会保険料の減免措置の改正である。SMICは、インフレ率と平均賃金上昇率を元にしたスライド制の法定一律最低賃金で、毎年7月1日に引き上げられる。現在、SMIC賃金で働く労働者の数は270万人に上る。この制度は、企業にとってコスト高である上、雇用を抑制する要因だとしてOECDが以前から強く批判している。しかし、政府はSMICを温存し、その一方で埋め合わせの意味で、社会保険料の軽減措置を採用してきた。本来SMICは時給での計算が原則だが、オブリ法による時短移行に伴う目減りを避けるため、「月額保証賃金（GMR）」が導入された。GMRは企業の時短実施時期によって異なるため現在本来のSMICの他に、GMRという事実上のSMICが5つ並存する。

フィヨン法案では、2005年を目処に上記6種のSMICのうちの最高レベルのSMICに並べ

る方向で一本化する。最低SMICから最高SMICへの引上げ率は、インフレ率へのスライド分を除外しても11.4%、年率で3.7%という高い率になる。このため企業へのインパクトを緩和するため、政府は社会保険料に対する減免措置を2005年をメドに改正する方針である。

### (2) 社会保険料の減免措置の改正案

雇用者負担の社会保険料の使用者負担分の減免措置はシラク大統領が雇用政策の要に位置づけている。現在、先にジュベ内閣で決められた減免措置（全企業対象、SMICの1.3倍までの低賃金労働者を対象）とオブリ法に伴って導入された減免措置（労使合意で35時間に移行した企業のみ対象）があるが、フィヨン法案では、これを2005年7月までに後者を修正する方向で一本化する。減免幅は、SMICの1.7倍まで（現行1.8倍まで）の賃金労働者を対象に給与額に応じて段階的に小さくなり、最高では26%に達する。予定では、35時間制導入企業には2003年7月から実施する。その他の企業においては2003年7月から2005年7月までに段階的に実施する。

表4 GMRとSMIC

（単位：ユーロ）

	月給	時給
月額保障賃金（GMR）		
1999年6月30日までに35時間制に移行した企業	1,100.67	7.25
2000年6月30日までに35時間制に移行した企業	1,114.35	7.34
2001年6月30日までに35時間制に移行した企業	1,133.49	7.47
2002年6月30日までに35時間制に移行した企業	1,147.52	7.56
2002年7月1日以降に35時間制に移行した企業	1,154.27	7.61
従来のSMIC（時間給で規定）		
35時間労働の場合	1,035.00	6.83
39時間労働の場合	1,154.27	6.83

出所：Le Figaro Economie（2002年9月18日付）

### (3) フィヨン法案への反応

経営者団体MEDEFはSMICの引き上げに関して難色を示しており、新制度による社会保障負担減免ではSMICの引き上げコストをカバーできず、雇用面でマイナスになると批判している。また引き上げを3年ではなく5年かけて行うことを要求している。

他方、労働組合側はSMICの一本化に関して、概ね歓迎の意を表している。

## 3. 解雇規制

解雇規制は「労使関係近代化法」(2002年1月)で強化された。フィヨン法案には、解雇規制にかかわる条項はないが、フィヨン労相は2002年9月16日、マスコミに対し、「現行の解雇規制のもとでは解雇までに時間がかかり企業は妥当な雇用調整計画を作成する前に倒産してしまう」と語り、解雇規制を緩和する考えを明らかにした。

### (1) ジョスパン内閣下での解雇規制強化

オブリ第1法案策定の目処がたった時点で、ジョスパン政権下では失業対策の次段階として解雇規制の改正を求める声が強まった。

解雇規制の強化は、2001年春にダノンによる大量解雇、ムリネックス、英マークス&スペンサーの仏国内全店舗閉鎖など、一部の大手企業が大幅な人員削減計画を発表、社会問題化したことを受けて、急遽当時審議中であった労使関係近代化に修正案で追加されたものである。春の統一地方選挙で左派陣営が不振であったことから、政策の左傾化に向けた圧力が強まっていたという背景もあった。

### (2) 「経済的事由による解雇」の定義

「経済的事由による解雇」は89年8月3日の法律により、労働法(第L321-1条)で、「労働者本人とは無関係の特に経済的な困難または技術面の変化」により必要となった解雇と定義された。これに対して解雇規制案で

は、当該定義をより限定的にし、使用者側にとって解雇が困難となる方向とした。しかし、2002年1月に憲法評議会は、新たな定義によれば、解雇に関する制限が厳格で自由な企業活動を過剰に束縛するため再編が遅れ、かえって解雇を増やしかねないと判断し、新定義を定めた改正条項を削除した。

### (3) 規制強化の主な措置

解雇規制は労使関係近代化法の第93条と第123条で強化された。ここでは企業の再編計画を巡る労使間対話の強化、経済的理由による解雇の防止、再編の場合の企業の社会的かつ地域的責任の拡大を図っている。

経済的理由による解雇の場合、解雇手当は、勤続10年までは1年につき賃金月額額の5分の1、10年を越える分については、1年につき5分の1プラス15分の2とする。現行は1年につき賃金月額額の10分の1。

労働法規上の雇用調整計画(plan social)を「雇用救済計画(Plan de sauvegarde de l'emploi)」と名称変更し、合理化計画は雇用維持を第一目標とするとの意向を示した。10人以上を経済的理由で集団解雇する場合など、従業員代表に雇用救済案を示すに先立って、時短合意を結んでいなければならないと規定した(時短による雇用削減の回避)。

規制強化に対しては、解雇までの手続き期間が長引くなどで、企業側に著しくマイナスになる、また、合理化計画の費用が大きくなり新規雇用を手控える可能性がある、さらに、仏の産業立地の国際競争力が低下し、外国からの直接投資が減少する恐れがあるとの批判が経済界から出た。当時のファビウス蔵相も、解雇規制の強化によりかえって人員削減が進む可能性があること、直接投資や雇用創出に対する抑止効果が懸念されること、などを挙げて、規制強化に反対の立場を鮮明にしていた。

.....

なお、フィヨン労相は2002年11月13日の閣議で、労使関係近代化法の改正法案を提出しており、同法に含まれる経済的理由による解雇の規制強化に関する条項について、18カ月にわたり効力を停止するとしている。

#### 4 . 若年層の雇用促進

若年層の失業率は低資格層では依然として高く、15～29歳を対象とした統計<sup>(注5)</sup>によると、高等教育の資格(学士号以上)保持者の失業率が10%であるのに対し、無資格者は35%となっている。

このことから若年雇用の促進はラファラン政権も早くから取り組み、発足後わずか2カ月後の2002年7月に「企業で働く若者」という新しい若年層の雇用措置を導入した。

##### (1) ジョスパン政権下の若年層雇用促進措置

ジョスパン政権下では97年末に雇用政策の一環として「若年雇用契約」が導入された。これは、公共性の高いサービスの開拓と、35万人の雇用創出を目的に、政府、地方自治体、各種団体(民間企業は枠外)が若者を雇用了場合、SMICの80%を国が交付助成するというものであった。主な対象は雇用口のない18～26歳の若者である。ただし、過去8カ月間に4カ月続けて何ら社会保障給付を受けていない場合または失業保険の受給資格のない場合に限り、30歳未満まで当該制度を利用できる。

2001年には27万5,000人が「若年雇用契約」を結び、それによる国の負担は240億フラン(約37億ユーロ)に達した。一応の成果を上

げたものの、MEDEFの反対で民間での導入には至らず、目標とされた35万人の雇用創出や民間企業での若年層の雇用拡大にはつながらなかった。また、ターゲットであった低資格者でなくむしろ高学歴者が恩恵を受けるといった弊害が生じた。

##### (2) 「企業で働く若者」雇用制度

ラファラン政権は、この「若年雇用契約」のマイナス面を検討した結果、代わるものとして「企業で働く若者」という新制度導入の法案を2002年7月に閣議に提出し、同月から遡及的に新制度を施行している。対象は資格がなく就職の難しい16～22歳の若者で、契約はフルタイムまたはパートタイム<sup>(注6)</sup>の無期限雇用となる。16歳という年齢が採用されたのは、学業不振の若者に義務教育終了と同時に社会活動のチャンスを提供し、社会的に疎外される危険性を回避するためである。採用に先立つ12カ月間に企業で働かなかったことが条件で(期限付き雇用及び派遣社員の場合はこの限りでない)、雇用者は、250人以下の民間企業及び団体である。国は3年間に渡り、SMICの1.3倍までの賃金労働者を対象として社会保険料の全額を最初の2年間、3年目は50%を援助し、2005年までに44万人の雇用創出を見込んでいる。「企業で働く若者」制度の導入によりジョスパン政権での「若年雇用契約」は廃止となるが、2003年までに期限が切れる4万6,000件の契約については、ケースバイケースで雇用斡旋など一定の支援を図る方針である。

(注5) 出所: 「INSEE PREMIERE」2000年2月号

(注6) フルタイムの5割以上のパートタイム、すなわち週35時間制の企業であれば、17.5時間以上のパートタイム契約。

## 英国の雇用政策：改革進む雇用促進策と年金制度

ロンドン・センター

英国の雇用政策として、失業者の就業促進を図る「ニューディール政策」と2001年4月に導入された新型個人年金「ステークホルダー年金」の現状について報告する。

### ・雇用対策の要となるニューディール政策

ブレア政権は従来の労働党の方針であった福祉政策中心の雇用対策を見直し、失業者の就業促進を図る「Welfare-to-work（福祉から労働へ）」という方針を掲げている。ニューディール政策はこの方針の中心となっており、職業訓練等の機会を与えることによって失業者の雇用機会を増大させることを目的としている。政府では同政策により、雇用側は必要な技能を持った人材の確保が容易となり、求職者側は技能を身につけることで職を得やすくなり、さらには英国経済が活気づき、

全ての人に利益となるとしている。

### 1. ニューディール政策の内容

ニューディール政策は98年4月に18～24歳の若年失業者を対象として始まった。その後、プログラムの拡充が行われ、現在では25歳以上の長期失業者、ひとり親、50歳以上の失業者、身体障害者、失業者の配偶者向けのプログラムがある。

若年失業者向けのニューディールは、18～24歳で失業手当を6カ月以上受給している者が対象となる。プログラムに参加すると、まず4カ月間を上限として、アドバイザーが希望職種や持っている技能から適性を判断し、就職のための助言などを行う。この期間に就職できなかった場合、次の段階として、政府から補助金を受けている雇用主への就業、森林・公園管理や荒地の再開発などのプロ

表1 ニューディール政策の概要

	対象	プログラム概要
若年失業者向けのニューディール	18～24歳 失業手当を6カ月以上受給	アドバイザーによる助言 技能訓練 教育 など
長期失業者向けのニューディール	25歳以上 失業手当を2年以上受給	アドバイザーによる助言 技能訓練 など
ひとり親向けのニューディール	ひとり親 失業中あるいは1週間あたりの労働時間が16時間未満	アドバイザーによる助言 子供の保育先探しの支援 金銭面の支援 など
障害者向けのニューディール	障害者手当等の受給者	助言 求職者の技能と雇用者のニーズのマッチング など
失業者の配偶者向けのニューディール	失業手当等の受給者の配偶者等	求職支援 短期の技能訓練 など
50歳以上向けのニューディール	50歳以上 失業手当等を6カ月以上受給等	アドバイザーによる助言 技能訓練の補助 など

(注) 詳細 <http://www.newdeal.gov.uk/>参照

プロジェクトに参加しながらの技術修得、ボランティア機関での労働、フルタイムの教育のいずれかのオプションを選ぶことになる。

25歳以上の長期失業者向けは、2年以上失業手当を受給している25歳以上の失業者が対象となる。アドバイザーによる適性判断、助言のほか、教育や技能訓練などを受けることができる。

ひとり親向けは、失業中あるいは1週間あたりの労働時間が16時間未満のひとり親が対象となる。アドバイザーによる適性判断、子供の保育先探しの支援、金銭面での援助などを受けることができる。

障害者向けは、障害者手当等の受給者が対象となる。適性にあった職業を探したり、助言などを受けられる。

失業者の配偶者向けのニューディールは、配偶者が失業手当等の受給者などが対象となる。仕事探しの支援、短期の技能訓練、自営業開始のための支援などを受けられる。

50歳以上向けは、50歳以上で6カ月以上の失業手当などを受給している者などが対象となる。アドバイザーの助言や、訓練のための補助などが受けられる（表1）。

## 2. 政策の評価

ニューディール政策によって、政府は失業者数の減少や各種手当の支給総額を引き下げたと評価している。このほか、英国産業連盟

(CBI)をはじめとする雇用者団体、労働組合なども積極的な評価をしている。

政府の統計による2002年6月までの累計数字をみると、プログラム参加者から多くの者が就業している。若年失業者向けのニューディールは、プログラムが始まった98年から82万6,700人が参加し、このうち29万8,700人が就業した。25歳以上の長期失業者向けでは、2001年4月から14万3,600人がプログラムに参加、このうち3万1,000人が就業した。ひとり親向けでは、98年10月から37万2,400人がプログラムに参加、このうち17万2,500人が就業した（表2）。

ニューディール政策については、統計上の数字ほどの効果がないとの見方もある。会計検査院では、若年失業者向けのニューディール政策の効果について、表面上の数字ほど効果が出ていないとのレポートを発表した。同レポートによると、97年末から2001年10月末にかけて政府では約24万人の雇用がニューディール政策で生じたとしているが、雇用はほかの年齢層の退職等によるものや経済成長によるものが含まれており、多くの者はニューディール政策が実施されなくとも遅かれ早かれ就業できたとしている。会計検査院では、ニューディール政策の直接的効果による就業者数は8,000～2万人、失業者の減少は2万5,000～4万5,000人としている（表3）。もっとも、会計検査院はニューディールに対し必

表2 2002年6月までのニューディール政策の参加者等

	プログラム参加者数	プログラム終了者数	うち就業者数	備考
若年失業者向けのニューディール	826,700人	738,900人	298,700人	98年1月からの累計
長期失業者向けのニューディール	143,600人	89,300人	31,000人	2001年4月からの累計
ひとり親向けのニューディール	372,400人	254,300人	172,500人	98年10月からの累計

出所：労働・年金省

表3 若年失業者向けのニューディール政策の効果（97年末～2001年10月末）

プログラム参加者（累計）	719,400 人
うち就業した者	240,500 人
うちニューディール政策の直接的効果による者	8,000～20,000 人

出所：労働・年金省、会計検査院

ずしも批判的なわけではなく、一定の効果は認めており、継続にあたっては効果を検証すべきとの見方を示している。

英国の失業率は、現在、歴史的にも他国と比較して低い水準にある。これは好調な英国経済を反映していることもあるが、政府はニューディール政策が多くの雇用を創出し、国民に優れた行政サービスを提供しているためと位置付けている。スミス労働・年金相は、今後もニューディール政策を強化していくと表明しており、政府の雇用対策の中心として継続していくと見られる。

### 3. 働く両親のための柔軟な労働環境づくり

政府は働く両親が仕事と家庭を両立できるような柔軟な労働環境づくりを進めており、2003年4月に新しい制度を発足させる予定としている。同制度は、6歳以下の子供、あるいは18歳以下の障害を持つ子供がいる両親が、柔軟な労働条件を申し込むことができる権利を得るとしている。この要求に対し雇用主は、要求を真剣に検討する法定の義務が課されることになる。

同制度の資格要件は以下のとおりとなっている。

- ・現に雇用されている
- ・6歳以下の子供、あるいは18歳以下の障害を持つ子供がいる
- ・要求の日まで継続的に26週間働いている
- ・要求は子供が6歳、障害を持つ子供の場合は18歳の誕生日の2週間前に行う
- ・子供の養育に責任を持つあるいは責任を持つ予定である

- ・子供の面倒を見ることができる要求を行う
- ・政府機関に勤務する者であってはならない
- ・軍隊に勤務する者であってはならない
- ・柔軟性のある労働環境に関する同様の要求を当該要求の12カ月以内に提出していない同制度で従業員が要求できる範囲は以下のとおりとなっている。

- ・勤務時間の変更
- ・拘束時間の変更
- ・在宅勤務

同権利は自動的に与えられるものではなく、従業員が労働条件に順応できない場合に生じるものとなっている。政府は、同権利の目的は働く両親と雇用主の双方の要望を満たし、従業員と雇用主が柔軟な労働環境について、双方に適合する解決策を見出すことを支援することとしている。従業員は要求の際にどのような労働条件を望むのか十分に考えなければならず、雇用主は要求が真剣に検討されたことを保証する特定の手順を踏まなければならない。

### ・ステークホルダー年金導入後の現状

英国では、早くから年金改革に取り組み、公的年金から私的年金（企業年金および個人年金）への加入切りかえを進めてきた。このため、英国の年金制度の特徴の一つとして、公的年金への依存度が低いことが挙げられる。この要因には、公的年金の受給額の低さがある。

一方、既存の私的年金は、従来の確定給付

.....

型の制度が多く、柔軟性、経済性、安全性などの点で難点がある。この対策の一つとして、政府は、2001年4月6日から新型個人年金、「ステークホルダー年金」を導入した。

## 1. 英国の年金制度

公的年金は、基礎年金と国家第二年金からなる。基礎年金は、全ての人に権利が与えられ、定年退職（現在は男性65歳、女性60歳）するまで、受給できない。国家第二年金は、従来の報酬比例年金に替わるもので、低所得者の給付額を高め、中所得者以上の給付水準を低くした。従って、公的年金は、低所得者層を支援し、中所得者層については私的年金への移行を促進させるものとした。

私的年金には、企業年金、個人年金、ステークホルダー年金などがある。これらの私的年金に加入し、一定の要件を満たすと、国家第二年金への加入が免除される（適用除外制度）。

## 2. ステークホルダー年金の概要

ステークホルダー年金は、確定拠出型年金であり、一定の拠出額を加入者個人が自らの責任で運用し、その運用成績次第で将来の年金給付金額が決まる。保険会社、銀行、投資会社および組合などが提供し、企業が掛け金の一部を負担する義務はない。

## 3. ステークホルダー年金のメリット

### (1) 柔軟性

- ・加入者は、ステークホルダー年金の解約および一時停止に際し、違約金を支払わずにほかの年金に移行すること、あるいは支払いを一時停止することができる。
- ・加入者は、税制年度ごとに最高2,808ポンドを掛け金として積み立てることができる。
- ・ステークホルダー年金の給付金は、50歳以上75歳以下であれば、いつでも受け取ることができる。

- ・個人経営者にもステークホルダー年金は適用される。
- ・全てのステークホルダー年金利用者は、国家第二年金への加入が免除されるが、加入者のニーズに合わせ国家第二年金を維持するか免除するか加入者が選択できる。

### (2) 経済性

- ・ステークホルダー年金の手数料は、年積立額の最高1%までとし、その積立金から帯出する。
- ・解約手数料を支払うことなく、ステークホルダー年金の解約、一時停止および振り替えができる。
- ・定期的な支払いは、毎月、毎週、あるいはそれよりも短い期間で、最低20ポンドからの積み立てとなる。

### (3) 優遇税制

- ・ステークホルダー年金に係る投資で得たキャピタル・ゲインについては、キャピタル・ゲイン税が免除となる。
- ・納税の有無にかかわらず、掛け金に対する税控除が受けられる（基本レートは、1ポンド当たり22ペンスの控除）。税控除を勘案すると年間の掛け金の上限額は、3,600ポンドとなる。
- ・高額納税者は、課税額自己評価申請を行えば、さらに税控除が受けられる。

### (4) 安全性

- ・法的条件を満たしたステークホルダー幹事会社が認定した受託会社によって提供される。
- ・ステークホルダー年金制度では、個人名義の口座を開設し、掛け金を貯蓄することができる。その場合、リスク分散を図るため、いくつかの株や投資先を選択することができる。



## (5) 透明性

- ・ステークホルダー年金は、年金アドバイス、生命保険などの追加サービスに対する料金を含めてはならない。これらのサービスは、オプションとし、サービスに掛かる料金は明確にしなければならない。

## 4 . 雇用主の義務

英国全土の労働者に、年金を広めるために、5人以上の従業員を抱えている雇用主は、ステークホルダー年金あるいはそれに代わる年金へのアクセスを提供しなければならない。もし、そのような機会を与えなければ、雇用主に対し最高5万ポンドの罰金が課せられる。この方法により、企業に勤める従業員は、その企業に企業年金制度がなくても、ほかの年金へのアクセスが提供されるため、年金制度への加入が増加する。従業員は、彼らの収入で年金基金を積み立てる。雇用主が提供するステークホルダー年金の場合、従業員が毎月支払う金額を明確にし、従業員の給与から天引きする。金額の変更が生じた場合は6カ月毎に見直すことになる。企業が年金を提供していない場合は、顧客と年金商品提供者と毎月の支払金額を決定する。

また、2001年10月8日から、雇用主は従業員に対してステークホルダー年金へのアクセスを提供する義務を負うこととなった。ただし、以下のいずれかに該当する場合などは、義務を免除される。

雇用主が、5人未満の従業員を雇用している場合。

雇用主が、従業員全員に対し、採用後1年以内に加入可能な職業年金制度を提供する場合。

雇用主が、従業員に対し、以下の条件で個人年金制度へのアクセスを提供する場合。

- ・ステークホルダー年金制度へアクセスすべきすべての従業員（18歳未満を除く）がその個人年金にアクセス可能であるこ

と。

- ・雇用主が従業員の基本給の少なくとも3%に等しい額をその個人年金に拠出すること。
- ・同制度の解約および他年金へ移行する際に、その個人年金が手数料を課さないこと。
- ・雇用主が従業員の給与から天引きし、従業員が要望した場合、その個人年金事業者へ送金すること。

従業員が、勤続3ヵ月未満である場合。

従業員が、雇用主の職業年金制度に加入している場合。

従業員が、18歳未満か5年以内に職業年金制度の通常の年金受給年齢に達するため、職業年金制度に加入できない場合。

従業員が、職業年金制度に加入資格があったが、加入しないことを選択した場合。

従業員の賃金が、国民保険料の支払い義務が発生する限度額を過去3ヵ月間に1週間以上下回る場合。

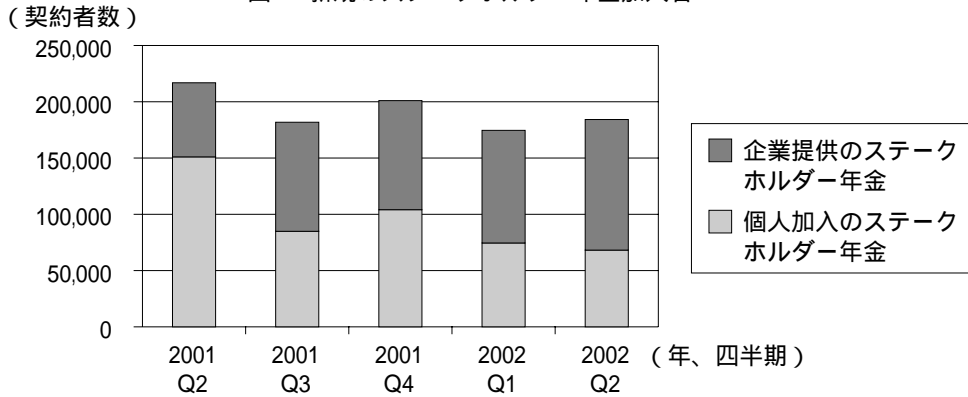
従業員が、内国歳入庁の規制によりステークホルダー年金制度に加入することができない場合（従業員が普段英国に居住しない場合など）。

## 5 . ステークホルダー年金導入後の加入状況と各界の評価

(1) 英国保険業協会（Association of British Insurers (ABI)）が2002年4月に発表したステークホルダー年金に関するレポートによると加入状況は以下のとおりである（図1、2）。

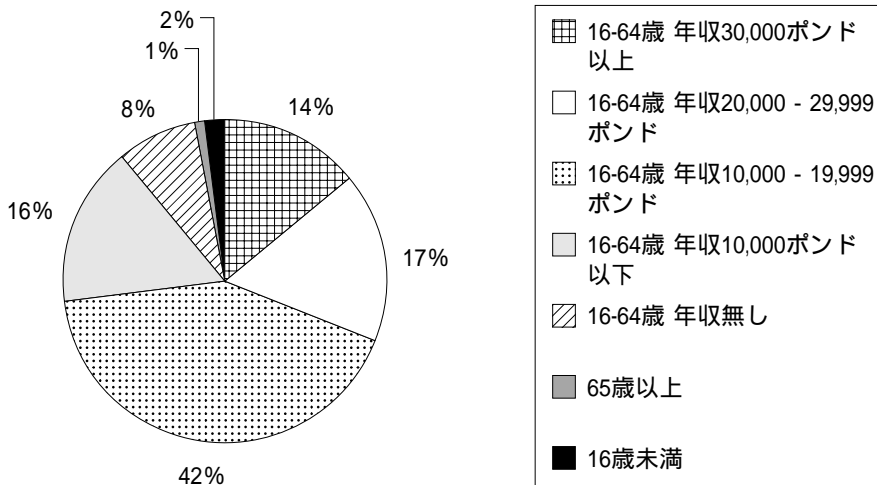
- ・32万人の雇用主が、ステークホルダー年金へのアクセスを従業員に提供した。政府は、企業年金を持たない雇用主数約35万人を目標としていた。
- ・1年間で75万人がステークホルダー年金に加入した。
- ・加入者の内訳をみると、97%が現役労働者、

図1 新規のステークホルダー年金加入者



出所：図2とも英国保険業協会

図2 ステークホルダー年金加入者（年齢と年収別）



2%が子供、1%が65歳以上だった。

- ・加入者の男女比率で見ると、69%が男性、31%が女性だった。
- ・加入者の約半分は、職場をとおして加入した。
- ・90%が定期的に掛け金を支払い、その平均は月額81.1ポンドだった。
- ・加入者の大半の年収は1万ポンドから3万ポンドだった。
- ・企業をとおして加入した70%の保険契約者の年収は、1万ポンドから3万ポンドであった。
- ・個人年金に加入した43%の保険契約者の年収は、1万ポンドから3万ポンドだった。

同レポートでは、結論としてステークホルダー年金は、幅広い年齢層および所得層に魅力がある年金であるとした。しかし、雇用主と従業員が基金に十分な掛け金を投入しないリスクがあるとしている。年平均の掛け金は、政府が認める上限をはるかに下回る水準であるため、英国の貯蓄格差は、ステークホルダー年金によって解消されないとした。

また、雇用主は従業員の将来の貯蓄にもっと関与すべきであり、政府は利用者が理解しやすくし、インセンティブを更に与え、強制的な加入を行うなど、年金の枠組みを改革することにより、年金制度への加入を促進することを強調した。また、公的年金と私的年金

の相互作用をさらに高めることを提案している。雇用主は、雇用条件にステークホルダー年金の加入を盛り込むなど従業員の老後の貯蓄を高める努力が必要としている。

(2) 英国産業連盟 (CBI) は、ステークホルダー年金の導入に賛成している。しかし、小企業での経理処理などの手続きが煩雑になること、従業員のために金融アドバイザー的な機能を持たなければならないことを懸念している。このため、企業がその従業員に対し、ステークホルダー年金の加入を進めることについては、反対の立場を取っている。

(3) 中小企業連盟 (FSB) は、長期的にステークホルダー年金は機能しないとみている。ステークホルダー年金は、中・高所得者層の税金対策にしかならないスキームであり、低所得者には、何もメリットがなく、ただ単に年金制度を複雑化しただけとした。また、資金運用にかかわる安い手数料1%が、将来のサービス低下を招くとした。実際に多くの年金提供者が、収益をあげられず、将来これらの提供者が減少することになるとした。この結果、年金積立に失敗した従業員から雇用主が法的に訴えられるようになりリスクもあるとした。

(4) 労働組合会議 (TUC) は、基本的にステークホルダー年金を支持している。しかし、今まで以上に労使が協調しなければ、このスキームは維持できないとしている。ステークホルダー年金は、低価格で、流動

性のある年金だが、適切な企業年金を持っていない人々とのギャップを埋める年金にはなっていないとした。

月平均の掛け金は、44ポンドで、積み立てないよりは良いが、本当に必要としている人々には、この年金は上手く機能しないとした。やはり、雇用者は、従業員のためにステークホルダー年金についても若干の負担をする必要がある。従業員だけが貯蓄をしていては、不十分であり、雇用主が若干の負担をすることで従業員の貯蓄欲を高めることになるとした。

## 6 . おわりに

ステークホルダー年金が、優れた年金制度であるかどうかは、個々人のおかれた環境によって異なる。中・高所得者は、ほかの年金オプションと併せて、ステークホルダー年金を第2の年金として利用できる。低所得者や収入がない者は、年金を貯蓄すると言う意味で有用である。個人経営者にも、同様のサービスが受けられるため、有用である。両親または保護者は、彼らの子供のためにステークホルダー年金を利用することもできる。ただし、退職前に給付金を引き出すことはできないため、退職前にまとまった資金が必要な人達には向かない。一見、理想的な年金であるように見えるが、低所得者は、ステークホルダー年金よりも公的年金に頼るものが多く、同様に高所得者は、ステークホルダー年金より運用率の良い別の投資を好むとの評価もあるため、同制度は更なる改善が求められている。

( . 松本 哲 . 高多 篤史)

---

# イタリアの雇用政策：足踏みする労働市場改革

ミラノ・センター

ベルルスコーニ政権は、企業経営者などの支持を背景とし、その公約の一つとして雇用制度、労働市場改革を掲げてきた。しかし、3大労組の一つ、イタリア労働総同盟(CGIL)の激しい抵抗に遭って、足踏み状態が続いている。最大の争点となっているのは、従業員16人以上の企業については正当な理由および正当化される動機なくして特定個人を解雇することを禁じている労働者憲章第18条の修正問題である。

## 1. 「労働者憲章第18条」修正問題

「労働者憲章第18条」における「正当な理由」、「正当化される動機」については、従来、経営悪化にともなうリストラ、特定個人の生産性の低さを理由とする解雇、など経営者側の論理によるものは一切認められなかった。そのため、同条項に対しては、労働市場の硬直化を生み出す要因、企業の生産性を下げる要因と批判する声があった。企業経営者層からは常に第18条の条件を緩和し経営側の選択の幅を広げる方向に修正すべきであるという問題提起がなされていた。

## 2. 「イタリアのための協定」

雇用制度・労働市場改革は現政権の公約でもあり、主要な支持基盤の一つである企業経営者層の強い要望でもあることから、現政権は特に問題視されている労働者憲章第18条の修正を試みてきたが、一方で労働者の権利意識を強く刺激する改革でもあることから、対立が先鋭化している。

当初は3大労組が足並みを揃えて政府案に抵抗する姿勢をみせており、2002年4月16日には8時間のゼネストが決行された。しかしながらその後、3大労組のうちイタリア労働

連合(UIL)とイタリア労働組合同盟(CISL)は政府と歩み寄り、政府および経営者側もこれに応えた。今後の改革の俎上に載せるべきアジェンダを関係者間で調整した結果、7月5日には政府、経営者団体、UILとCISLなど政府および労使の代表らによって「イタリアのための協定(Patto per l'Italia)」が締結された。この歩み寄りの背景には野党中道派の仲介があったとも言われているが、政治上の対抗勢力である組合側を分裂に追い込んだという意味で、ベルルスコーニ政権の政治的勝利であるとみられている。この協定に参加しなかったCGILは孤立を深めるとともに、さらに頑なな抵抗姿勢を見せるに至っており、10月18日に単独で再度のゼネストを打っている。

「イタリアのための協定」への労組の姿勢が分かれてしまったのは、まさに第18条の取り扱いについての考え方が異なるからである。CGILは第18条に手を触れてはならないという立場を堅持しているが、UIL、CISLはある程度の妥協をしつつ、交渉の成果として第18条は守ったということをサポート層にアピールする方針を採った。このような2労組の歩み寄りの結果、「イタリアのための協定」締結までの過程において、第18条修正の問題については『法案審議から事実上棚上げする』という形で決着しているわけだが、政府および経営者側はこれを、『改革を進捗させるために一時的に別に扱う』という意味であると認識している。一方UIL、CISL側は『アジェンダからテクニカルに削除した』と主張、交渉の成果であるとしている。このように玉虫色の決着がなされたとはいえ、結果的に「イタリアのための協定」においては第18条の適用範囲の一部修正が盛り込まれており、各当

事者の政治的な立場を守りつつ妥協点が探られた結果だといえる。

「イタリアのための協定」の要点は次のとおり。

93年7月23日に締結された政府および労使の協定によって導入された、物価と賃金を抑制するための政策を、尊重し、継続する。

法人税(IRPEG)については、2003年に現行の税率36%から最低2ポイント軽減する。

州事業税(IRAP)の改革を行い、2003年には5億ユーロの減税を実施する。

年収2万5,000ユーロまでの中低所得者層向けの所得減税を、2003年については少なくとも55億ユーロの規模で実施する。

民間業者による職業あっせんおよび職能訓練を強化する。

失業手当制度の改革を行い、政府はこのために少なくとも年間7億ユーロの予算を確保する。

労働者憲章第18条については、新規労働者の採用によって従業員が16人以上となる企業については適用対象としない。3年間の試行期間とする。

南部の雇用対策に注力する。

このように協定に参加した政治勢力のそれぞれの主張を最大公約数的にまとめた内容となっており、これについては、改革への第一歩を踏み出すために必要な妥協であったと積極的に評価する声と、改革をわい小なものにし、どの当事者にとっても不満足なものであると批判する声と両方聞かれるが、いずれにしても今後行われるべき改革の指針となるものであることは間違いのないところである。

### 3. 「新移民法」の可決

2002年7月11日、上院は新しい移民法である「ボッシ＝フィーニ法」を可決した。ベルルスコーニ政権は中道右派の連立によって成り立っており、政権維持のため、これら2党の要求する外国人労働者の制限などの政策を

実現する必要性がある。従って、北部同盟のボッシ党首と国民同盟のフィーニ党首の名を冠したこの法律は、移民管理の厳格化を主たる目的としたものとなっている。要点は次のとおり。

イタリアでの滞在許可およびその更新を求めるEU域外の外国人は、指紋を押なす義務がある。

滞在許可は既に労働契約を持っている外国人にのみ交付される。労働形態による有効期間はそれぞれ、無期限被雇用契約者の場合は最長2年、期限付き被雇用契約者の場合は最長1年、季節労働者の場合は最長9ヵ月、自営業者の場合は最長2年となっている。

被雇用契約者が滞在許可を得るためには、契約書に次の2点が含まれている必要がある。

- ・雇用者側による住宅確保の保証
- ・雇用者側による帰国費用負担の保証

なお、確保される住宅の質については、公営住宅の最低限のスタンダードが遵守されなければならない。

永久滞在許可を得るためには6年間の滞在が必要である。(以前は5年間。)

滞在許可のない外国人は収容所に収容されたのち、追放される。

「移民問題調整委員会」の意見に基づき、政府はイタリアに入国できる外国人労働者の数(クォータ)を決定する政令を發布する。原則として翌年のクォータは11月30日までに発表され、必要であれば追加のクォータが発表される。

ビザおよび滞在手続きの窓口は、各県の内務省支部に一本化される。窓口は申請書類を受領後、県の労働事務所に対し申請に関する情報を伝達し、労働事務所はインターネット等によって申請に係る「職の存在」を20日間公表する。その間にこの「職」に対する応募がない場合、労働事務所はその結果を手続き窓口へ伝達する。

.....

県の窓口は申請日より40日以内に、ヌッラ・オスタ（認可したという証明書）を発行し、財務番号とともに各国のイタリア大使館・総領事館等に送付する。これを受け、大使館・総領事館はビザを発行する。

滞在許可のない外国人を採用する経営者は、3ヵ月から1年の懲役刑を受けるとともに、5,000ユーロ以下の罰金が課せられる。

特に、          、          の項目の運用方法によっては、外国人労働者の受け入れがかなり制限されることが考えられる。またこの法律では、単純労働者、管理職、技術者など対象の区別がされていないため、失業率の高い中南部への投資インセンティブを数多く揃えて外国企業を誘致し、従来の政府の姿勢との整合性がどのように取られていくのが注目される。他にも、これまで非常に複雑であった滞在許可申請などの手続きをワンストップ・サービス化してうまく運用されるのかという疑問が残されており、この法律が今後こういった形で実現されていくのか、注視される。

#### 4．下がり続ける失業率

雇用関連制度・労働市場の改革の行く先は不透明であるものの、イタリアの失業率は中期的にみると徐々に下がりつつある。2002年7月現在8.7%で、前年同月の9.2%から順調に減少してきており、漸減傾向は継続している。女性の就業率が96年の36.0%から、01年には41.1%まで上昇してきていること、契約期限付きの労働者が全体の7.3%から9.8%にまで増加してきていることなどから、イタリアの労働市場は徐々に柔軟度を高めつつ拡大してきているといえる。

長期失業者の雇用機会を創出することを主眼に置いた法律である、97年のトレウ・パッケージや、パートタイム労働に関するEU指令97年第81号を国内法制化した2000年のパートタイム労働新法など、労働市場の柔軟化へ向けての法整備が進んできており、このとこ

ろの低成長にも関わらず失業率が低下しているのは、こういった制度の整備の成果が徐々に出てきているものとみられる。

#### 5．改革の行方

今後の改革が「イタリアのための協定」を軸にした漸進的なものとなるか、あるいは政権側がイニシアティブを回復し劇的に進捗するか、予想することは困難である。ベルルスコーニ政権の支持層である企業経営者からは、労働市場の硬直性、社会保障関連費用の負担などが企業の競争力を阻害しているとして、思い切った改革を望む声強い。

一方、「イタリアのための協定」に参加しなかったCGILは、労働市場の硬直性を認識しながらも、労働者憲章第18条に象徴される、これまでに獲得してきた労働者の権利を守り抜く姿勢を崩していない。CGILは企業の競争力を、解雇を含めたリストラクチャリング、あるいは労働者の待遇を引き下げて得るというのは適切な方法ではなく、職業教育の充実や、研究開発への投資、インフラ整備などを通じて商品とサービスの品質を上げるというアプローチで行うべきだと主張している。

また政権内部でも、連立政権であるが故の運営の難しさがある。ベルルスコーニ首相のフォルツァ・イタリアは比較的所得の高い層が主たる支持基盤であるが、フィーニ副首相率いる国民同盟は中・低所得者層にも支持基盤があるため、これに配慮する必要がある。またボッシ制度改革担当相が率いる北部同盟は、首相の政策への支持と引き換えに移民問題など個別の関心事項での成果を求める傾向があり、各党派の利害を調整して筋の通った政策を立案するのは容易ではない。

このようにイタリア国内において複数の対立軸を抱えた雇用制度・労働市場改革の行方は、EU内での制度的なハーモナイゼーションの要素も絡み、現在のところ先行きが全く不透明な状態である。（井手 謙太郎）

表1 欧州諸国におけるパートタイム労働者の全被雇用労働者数における割合

(単位：%)

年	93	94	95	96	97	98	99	2000	2001
EU	-	-	-	11.8	12.2	12.7	13.1	13.5	-
ユーロ圏	-	-	12.5	12.9	13.5	14.2	14.7	15.2	-
ベルギー	5.1	5.1	5.3	5.9	6.3	7.8	10.3	9.0	8.8
ドイツ	10.3	10.3	10.4	11.1	11.7	12.3	13.1	12.7	-
ギリシャ	10.4	10.3	10.2	11.0	10.9	13.0	12.9	13.1	-
スペイン	32.2	33.7	35.0	33.6	33.6	32.9	32.7	32.1	31.5
フランス	10.9	11.0	12.3	12.6	13.1	13.9	14.0	15.5	14.9
アイルランド	9.4	9.5	10.2	9.2	9.4	7.7	-	4.7	-
イタリア	6.1	6.8	7.3	7.3	7.8	8.6	9.5	10.1	9.8
ルクセンブルク	3.0	2.9	-	2.6	2.1	2.9	3.4	3.4	-
オランダ	10.0	10.9	10.9	12.0	11.4	12.7	12.0	14.0	14.3
オーストリア	-	-	6.0	8.0	7.8	7.8	7.5	7.9	8.1
ポルトガル	9.8	9.4	10.0	10.6	12.2	17.4	18.6	20.4	-
フィンランド	-	-	16.5	17.3	17.1	17.7	18.2	17.7	17.9
デンマーク	10.7	12.0	12.1	11.2	11.1	10.1	10.2	10.2	9.4
スウェーデン	-	-	-	11.8	12.1	12.9	13.9	14.7	-
英国	5.9	6.5	7.0	7.1	7.4	7.1	6.8	6.7	6.7
アイスランド	-	-	-	6.1	5.8	4.9	4.5	5.4	-
ノルウェー	-	-	13.3	13.3	12.1	10.8	10.6	9.7	9.1
スイス	-	-	-	11.9	10.8	11.3	11.7	11.5	-

出所：EUROSTAT、ISTAT  
ドイツは旧東独を含む。

表2 イタリアの失業率推移

(単位：%)

年	96	97	98	99	2000	2001	2002(6月)
失業率	11.6	11.7	11.8	11.4	10.6	9.5	8.7

出所：ISTAT

表3 イタリアの就業率推移

(単位：%)

年	96	97	98	99	2000	2001	2002(6月)
就業率	50.9	51.0	51.7	52.5	53.5	54.6	55.8
男性	65.9	65.8	66.2	66.7	67.5	68.1	69.1
女性	36.0	36.4	37.3	38.3	39.6	41.1	42.4

---

## オランダの雇用政策：人手不足解消、長期病欠者対策が課題

— アムステルダム事務所 —

ポルダーモデルとして有名なオランダにおいて、ここ数年内に導入された雇用制度 労働時間調整法、雇用の柔軟性と保障に関する法律、長期疾病保険（WAO）への移行を防ぐためのPoortwatcher法を中心に、各制度がもたらした影響と今後の動向などについて報告する。

### 1. オランダの雇用情勢

オランダでは、83年に政労使3者によるワッセナー合意において、政府は「財政支出の削減や減税」、労働者側は「賃金抑制の受け入れ」、雇用主側は「雇用の創出」を約束した。これらを足がかりとして労働市場に好循環が生まれ、同合意は不況にあえいでいた経済を再建させる主翼を担ったといわれる。90年代も引き続きパートタイム雇用を中心に女性の労働市場進出が拡大した。96年にはパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇に係る法律が施行されたことで、パートタイム労働者の地位が保障され、より柔軟な雇用市場が実現した。90年代後半は経済の高成長とともに、失業率は年々低下し、2001年には2.0%となった。労働者にとって自分のライフスタイルに合わせた労働形態、労働時間を選択できる環境が醸成された。ほかのEU諸国と比較してパートタイム労働者の比率が非常に高く、主にサービス部門を中心にワークシェアリングが進展している。

一方、労働者に対する手厚い社会保障政策を背景として、長期疾病保険（WAO）を長期間受給し実質的に労働に参加していない労働者の数は100万人に達する勢いで増え続けている。これらの人々をいかにして労働市場に復帰させるかがオランダの雇用政策の最大の課題である。また、失業者数が約15万人ま

で低下したことは、労働市場の逼迫化をもたらし、完全雇用状態の下、多くの企業で人手不足が生じ、その結果大幅に賃金が上昇した。病欠者を抱えることで企業は社会保障負担が増加するばかりか労働コストも上昇し、企業の国際競争力を奪うという深刻な状況に陥っているのも事実である。

### 2. 「労働時間調整法」の導入とその影響について

～より柔軟に労働時間を選択～

#### (1) 全業種でパートタイム雇用が増加

96年に導入された「均等待遇法」によって、フルタイム労働者とパートタイム労働者は全く均等な条件で雇用されることになった。フルタイムとパートタイムの違いは労働時間の差だけで、どちらも正規雇用である。年金や社会保険の加入資格はもちろん、休暇日数（労働時間に応じて日数は異なる）、時間当たりの基準賃金・手当なども均等である。

パートタイム労働者の週労働時間をみると、20～34時間が半数以上を占めている。12～19時間、12時間未満はほぼ同数で、労働時間の形態が多様化していることがわかる（図表1）。業種別にみると、ホテル・レストランや金融などのサービス業が、パートタイム労働者の割合が高い。96年から2001年までの5年間ですべての業種においてパートタイム労働者の比率が高まっている（図表2）。

#### (2) 労働時間の変更が可能に

従来、労働者が育児や家族の介護などの理由で労働時間を変更・調整したい場合は、労働者は雇用者と労使審議会などと協議する必要があったため、運用上は労働者がその権利を行使することは困難だった。労働者が権利



図表 1 : 99年の雇用形態別人口データ

	労働人口 (×1,000人)	週労働時間数別の割合(%)			
		12時間未満	12~19時間	20~34時間	35時間以上
フルタイム	3,789	0	0	1.0	99.0
パートタイム	2,065	20.5	23.2	51.8	4.5
フレキシブル	612	42.2	17.1	23.0	17.7

(注) 派遣社員、オンコール(臨時雇用)社員を除くフルタイム雇用の労働者  
 派遣社員、オンコール社員を除くパートタイム雇用の労働者  
 派遣社員、オンコール社員、週単位の労働時間が異なる労働者

出所：中央統計局

図表 2 : 業種別パートタイム雇用比率

(単位：%、1,000人)

	パートタイム雇用		雇用数 2001年
	96年	2001年	
農林水産業	45.9	46.7	122
製造業	19.0	21.8	1,054
建設業	8.3	10.9	439
ホテル・レストランなど	46.8	49.6	1,557
運輸・通信・倉庫	26.4	29.9	465
金融	41.6	43.6	1,524
医療・福祉	31.5	33.6	434
教育	56.9	59.1	430
産業全体	40.8	43.5	7,450

出所：中央統計局

を行使できる環境を整備するために、2000年7月に「労働時間調整法」(Wet Aanpassing Arbeidsuur:WAA)が施行された。同法では労働者が労働時間の短縮や増加を雇用主に要請すれば、雇用主は特別な理由がある場合を除いて原則それを認めなくてはならない。労働時間の変更だけでなく、フルタイム雇用からパートタイム雇用への切り替え、パートタイム雇用からフルタイム雇用への変更も可能である。ただし、これは、1年以上働いている従業員を対象とし、口頭ではなく書面で、4ヶ月前までに要請する必要がある。また、要請は2年に1度に限定されている。特別な理由とは、従業員が労働時間の変更することで企業が経営上深刻な打撃を被る場合である。例えば、労働時間の短縮を拒否できるケースとしては、当該従業員の代替要員の確保が極めて困難な場合、業務上の安全性が

損なわれる場合、工場などのライン作業でスケジュールを組むのが非常に難しくなる場合などである。一方、労働時間の増加については、財政的問題が生じる場合、労働時間の増加に対応する業務が存在しない場合などとされている。

### (3) 認知度は低い労働時間調整法

社会雇用省は2002年9月、労働時間調整法施行後の影響についてのプログレスレポートを発表した。同レポートによると、労働時間調整法の認知度は低い上、労働時間の変更の要請は同法施行前から可能であったため、今のところ影響は限定的であるとしている。同レポートでは、ケーススタディーとして政府や企業の実施例を報告している。ここでは、オランダ財務省の例を取り上げる。

オランダの国家公務員は国家公務員法に基

図表3：オランダ財務省における性別・雇用形態別雇用数（2001年12月時点）

	雇用形態別雇用数および比率（人、％）		
	フルタイム	パートタイム	合計
男性	1,061（61％）	60（3％）	1,121（64％）
女性	355（21％）	253（15％）	608（36％）
合計	1,416（82％）	313（18％）	1,729（100％）

出所：社会雇用省

づき、通常の企業と同様にフルタイム労働とパートタイム労働の均等待遇が適用されている。

2000年末時点のオランダ財務省におけるフルタイム雇用に対応するポジション数は1,601人だったが、2001年12月時点では合計で1,729人の雇用があった。パートタイム雇用で全体の18％に相当する要員を雇用したことで128人分の雇用創出効果をもたらしている（図表3）。

労働時間調整法について、職員用のハンドブックや公報などで告知したが、同法の内容を知っている職員は少なく、労使協議会で議題にのぼることもなかった。パートタイム勤務自体は既に同法施行前から常識的に行われていたことも要因のひとつである。さらに週36時間勤務のフルタイムの職員であっても、

8時間労働を4日間、残りの1日は4時間労働、9時間勤務を4日間、ある週は8時間労働を4日、別の週は8時間労働を5日にするなど、平均して週36時間労働になるよう運用する方法をとっている。

労働時間調整に関する実績をみると短縮の要請がほとんどで、増加を希望したケースは1件のみだった。この場合は利用できる業務があったためスムーズに認められた。財務省法務アドバイザーによると「概して、労働時間を増加させる方が短縮するより難しい。短縮の要請については当初の予想よりも極めて通常のことになってきた」としている。労働時間の短縮を希望する理由としては、育児や家族の介護などが多い。ある

次長職（Deputy Director）によると「一般的に低位の職務において労働時間を変更する場合はあまり問題にならないが、管理職の労働時間短縮は、意思決定などの重要な状況下で不在の場合があり、実用的ではない」としている。

### 3. 「雇用の柔軟性と保障に関する法律（Flexwet）」の施行とその影響

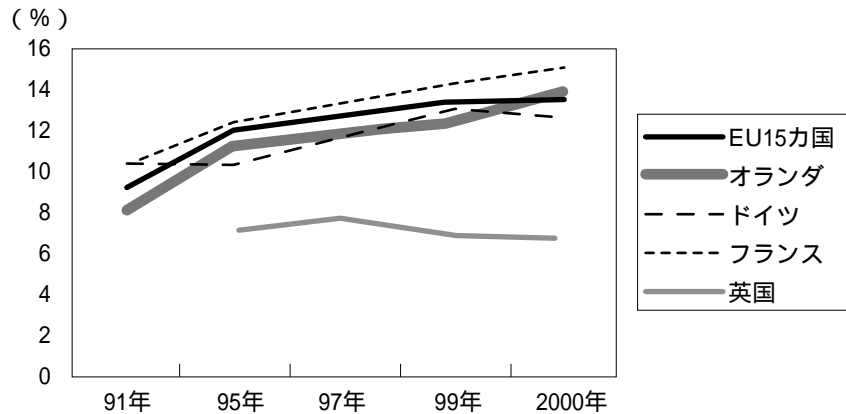
～派遣雇用規制の緩和に伴う有期雇用契約の拡大～

91年から2000年までの全労働者数に占める有期雇用契約の割合の推移をみると、オランダ、フランスは有期雇用契約の割合が増加しているのに対し、英国は停滞している。オランダをみると、91～95年、99～2000年に伸びている。オランダの有期雇用契約は主に人材派遣会社からの派遣労働者が多く、フレキシブル労働者とも呼ばれる。実際には繁忙期や病欠者の補充のために必要なときに雇用されるオンコール（臨時雇用）労働者などの臨時労働者も含まれる（図表4）。

#### （1）活発な人材派遣業

世界の人材派遣業界のトップ企業をみると、1位がスイスのアデコ社、2位が米マンパワー社、3位、4位はそれぞれオランダのベディオ社、ランドスタッド社となっている。97～99年のオランダ経済は実質GDP成長率が3％後半と好景気を維持してきた。労働市場においても女性を中心に雇用数が伸長した。こうした状況に同調するように人材派遣

図表4：オランダおよび欧州主要国における全労働者に占める有期雇用契約の割合の推移



(注) 92～94年、96年、98年はデータなし  
出所：Employment in Europe 2001 (欧州委員会) をもとに作成

会社はホワイトカラー、ブルーカラーを問わず、多くの人材を労働市場に派遣し業績を大きく伸ばしてきた。

有期契約雇用数が99～2000年に大きく伸びた理由として、経済の好調による求人数の増加もあげられるが、99年1月に施行された「雇用の柔軟性と保障に関する法律」(the Act on Flexibility and Security: 以下Flexwet)の導入が寄与しているとみられる。Flexwetは労働市場の「柔軟性」の向上および雇用に関する労働者の「保障」を明確にすることを目的に導入されたものである。Flexwetの主な内容は以下のとおりで、改正のポイントは下記の3点である。

派遣労働者の法的地位を強化し、労働者側へ雇用の安定を保障する

有期雇用契約条件を明確にし、雇用主側の雇用の選択に柔軟性を付与する

人材派遣会社に係る許可制を廃止し、より多くの派遣労働者を労働市場へ供給する  
さらに具体的にみると、

- ・有期雇用から期限の定めのない雇用への移行条件の明確化

改正前：明確な有期雇用期間の上限設定はないものの、1ヵ月(31日)以内で定期契約が更新されるとその契約は期限の定め

ない雇用契約、つまり正規雇用契約と同等に扱われるため、オランダ労働法に基づく厳格な解雇条件が適用されていた。

改正後：有期雇用が期限の定めのない雇用に変更できる条件は下記のとおりである。

同一の雇用者に有期雇用契約で合計3年を超える期間雇用された実績があれば、3年を超えると同時に期限のない雇用に移行される。

有期雇用契約は3回まで更新可能で、4回目の契約で期限のない雇用に移行される。

3ヵ月を超える期間、雇用契約が生じていない場合は今までの雇用実績はカウントされないため上記は適用されない。

有期雇用は契約終了後、以前の契約期間と同期間の契約に自動更新されるが最長1年である。例えば6ヵ月の雇用契約が終了すると同時に更新される期間は6ヵ月であるが、2年の雇用契約の場合は1年である。

- ・契約終了の告知期間の短縮

改正前：雇用主側が雇用契約を終了させる場合の告知期間は最長で6ヶ月前

改正後：就業期間が1～5年の場合は1ヵ月前、6～10年で2ヵ月前、11～15年で3ヵ月前、16年以上で4ヵ月前に契

約終了の告知を行うことができるようになった。告知期間の短縮だけでなく、短縮勤務年数による区分が明確になった。

・有期雇用契約の試用期間の短縮

改正前：有期雇用契約および期間の定めのない雇用契約ともに試用期間は2カ月間だった。

改正後：有期雇用と期間の定めのない雇用との区別を明確にした。期間の定めのない契約の場合は従来どおり2カ月間の試用期間で、有期雇用契約の場合は、1年契約およびプロジェクト期間の契約（2年を超える場合もありうる）は1カ月の試用期間へと短縮された。2年以上の契約は従来どおり2カ月間である。

・オンコール（臨時雇用）労働者の最低賃金（3時間分）を制定

一回の就労時間が3時間未満であっても、雇用者は3時間分の賃金を支払わなくてはならない。

(2) 経営者はFlexwetを好感

2002年2月に社会雇用省が行ったFlexwet導入後の影響調査によると、雇用主はよりフレキシブルな方法で雇用しようという志向がみられる一方で、制度の厳格化による雇用主の運営負担も増加している。労働者側は雇用の保障が強化されたとしており、派遣労働者の権利が明確され、有期雇用の契約条件が以前よりも改善されたとみている。また、有期雇用の人気も高まっており、派遣雇用期間を延長する件数も当初の予想よりも大幅に増えている。フレキシブル労働者の4分の1がFlexwet導入後、労働者側の権利が向上したとしており、経営者側の反応も導入当初の99年と比較して2001年には、否定的と捉える割合が半減している（図表5）。

図表5：Flexwetに対する経営者の反応

	99年	2001年
非常に肯定的	0%	0%
肯定的	33%	29%
どちらでもない	20%	47%
否定的	42%	19%
非常に否定的	5%	4%
合計（その他含む）	100%	100%

出所：National Action Plan for Employment 2002

(3) 派遣雇用の実績把握が必要

欧州委員会の統計<sup>(注1)</sup>によると、2000年における派遣雇用の91年比の伸び率はオランダが81.8%と最も高い。Flexwetの導入によりパートタイム労働者として正規に雇用されるだけでなく、労働者の雇用条件の保障が明確になり、派遣雇いで短期間働くことや数年間働いた後に正規雇用に移行するなど働く意志のあるものには多様な選択肢が増えたといえよう。

雇用主側にとっても、目まぐるしく変化する経営環境の下で、多様な雇用手段を利用して生産性を高めていく上で有期雇用条件が明確化されたことは、雇用への積極的なアプローチが可能になったといえる。

ただし、有期雇用から期限の定めのない契約への移行については、個々の労働者の派遣実績などを厳格に把握することも必要である。例えば、初めて雇用した有期契約社員が人材派遣会社から派遣されている場合で、もしも雇用期間中に短期の休暇や病欠などが2度生じた場合は注意を要する。先に述べた「有期雇用契約は3回まで更新可能で、4回目の契約で期限のない雇用に移行される」に該当する可能性があるためである。休暇を終え職場に復帰した時点で契約が更新されたとみなされ、当初の契約を更新する際に2度の休暇から復帰後は契約の更新と判断され、既に合計3度の契約更新があったとして期限の

(注1) Employment in Europe2001 (欧州委員会)

ない雇用契約に強制的に移行せざるを得ないというリスクもある。このため、雇用期間中の欠勤などの取り扱いが現状の有期雇用契約に影響を与えるか否かを人材派遣会社と情報を交換しあうなどの対応が必要であろう。

## 4. 長期疾病保険制度の行方は混沌 ～長期病欠者に働くインセンティブを～

### (1) 社会保障制度の概要

オランダの社会保障制度は、国民保険スキーム、被雇用者保険スキームの2つに大別される。

#### 国民保険スキーム

国民保険スキームには一般老齢年金 (General Old Age Pensions Act : AOW)、遺族年金 (General Surviving Relatives Act : ANW)、特別医療保険 (General Act On Exceptional Medical Act : AWBZ) などがある。これらの国民保険料は全て被雇用者負担となっており、年金・保険の負担率が個人所得税率の一部として加算されるため、個人所得税と一緒に税務当局に徴収される (図表6)。

図表6 : 国民保険の負担率

	AOW	ANW	AWBZ
雇用者負担率	-	-	-
被雇用者負担率	17.9%	1.25%	10.25%

出所 : 社会雇用省

#### 被雇用者保険スキーム

被雇用者保険スキームには長期疾病保険制度 (Disablement Benefits Act : WAO)、健康保険 (Health Insurance Act : ZFW)、失業保険 (Unemployment Benefits Act : WW) の3種類がある。これらの保険料は基本的には雇用者と被雇用者がそれぞれ負担するが、WAOについては98年1月に施行されたPEMBA法により雇用者が全て負担することになっている。これらの保険料は社会保障制度の専門機関であるUWVに徴収される (図表6)。

図表7 : 被雇用者保険の負担率

	WAO (基本保険料)	WAO (調整保険料)	ZFW	WW
雇用者負担率	5.85%	2.11%	6.25%	5.25%
被雇用者負担率	-	-	1.70%	4.95%

注1 : 「基本保険料」とは現在のWAO受給者および今後新たに発生するWAO受給者の受給後5年目以降の給付を賄うためのもので、企業の大小を問わず同率の負担率が課される。

注2 : 「調整保険料」とは今度新たに発生するWAO受給者の受給開始最初の5年間の保険料の給付を賄うためのもので、各企業の過去のWAO実績に応じて負担率が調整される。このため、WAO発生数が多ければ負担率も上がる。小企業の最低負担率は1.24%で、負担率の上限は小企業で6.06%、大企業で8.08%となっている。表中の2.11%は標準的な負担率である。ただし、企業自らがWAO発生後最初の5年間分の負担リスクを保有すること (民間保険会社のスキームを利用するなど) も可能である。その際は、基本保険料のみの負担となる。

出所 : 社会雇用省

### (2) WAO給付の仕組み

WAOは長期に渡る疾病により就業不能となった65歳以下の被雇用者に対して給付される保険で、疾病が52週間継続し、就業不能率が15%以上と医師に診断された者に適用される。給付開始後最初の5年を一区切りとしており、5年以降も給付が必要と判断される場合は、5年満期となる3カ月までに申請しなくてはならない。

WAOの給付は以下の2つのフェーズからなる。

#### 第1フェーズ

<賃金の100%が給付>

100%の賃金が給付される期間は、WAO給付開始日における受給者の年齢によって異なり、図表8に示す受給期間を経て第2フェーズに移行する。例えば、32歳以下の被雇用者

図表8 : 第1フェーズにおける賃金受給期間

年齢	受給期間	年齢	受給期間
32歳以下	0年	48~52歳以下	2年
33~37歳以下	半年	53~57歳以下	3年
38~42歳以下	1年	58歳	6年
43~47歳以下	1年半	59歳以上	65歳の誕生日まで

出所 : 社会雇用省

は受給期間が0年であるため、第1フェーズを飛ばし受給開始後すぐに第2フェーズへ移行する。一方、59歳以上の被雇用者は第1フェーズで65歳の誕生日まで受給が保障されているため、第2フェーズに移行しない。

### 第2フェーズ

<就業不能率による給付率>

就業不能率は医師の診断により7段階に類別される。就業不能率ごとに給付率が異なり、80%以上の就業不能率を一般に「完全不能率」と呼んでいる。給付期間は受給開始後の5年が過ぎた時点における申請が許可されれば、

疾病が続く限り定年退職となる65歳まで給付され続ける(図表9)。

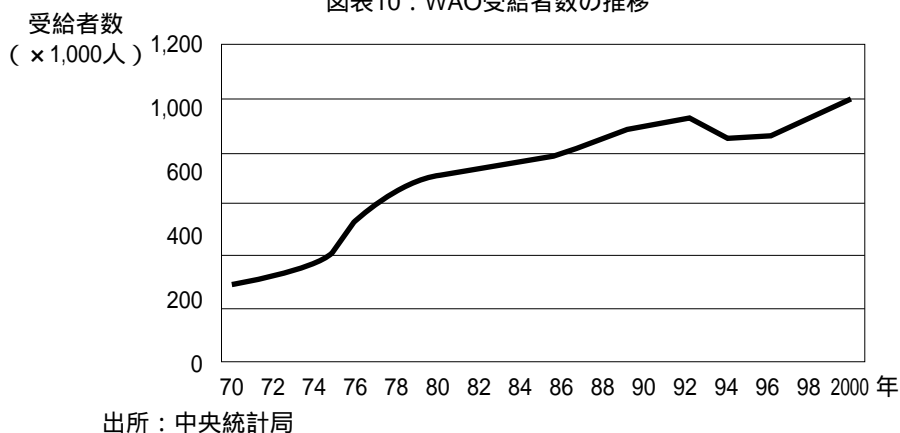
図表9：就業不能率と賃金給付率

就業不能率	給付率
15～25%未満	1日あたりの賃金の14%
25～35%未満	1日あたりの賃金の21%
35～45%未満	1日あたりの賃金の28%
45～55%未満	1日あたりの賃金の35%
55～65%未満	1日あたりの賃金の42%
65～80%未満	1日あたりの賃金の50.75%
80%以上(完全不能)	1日あたりの賃金の70%

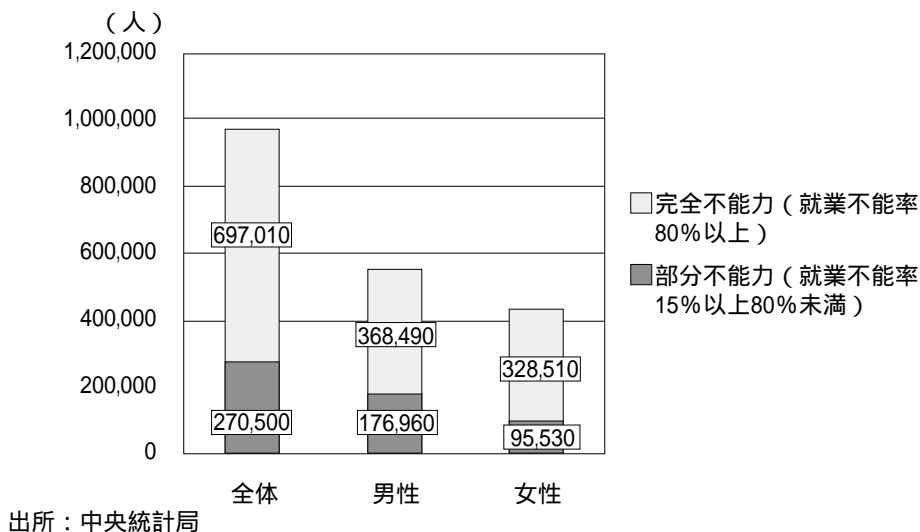
出所：社会雇用省

### (3) 長期疾病保険(WAO)受給者に関するデータ

図表10：WAO受給者数の推移



図表11：性別および不能率別WAO受給者数(2001年)

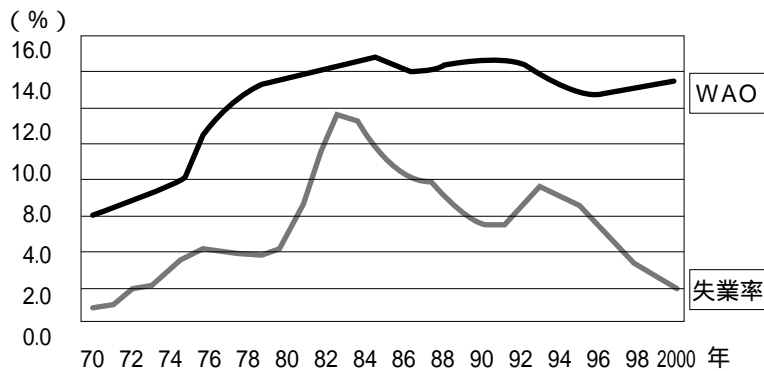


## (4) 長期疾病保険制度の現状

オランダの社会保障制度における最大の悩みは「隠れた失業者」と呼ばれる長期病欠者が約100万人存在することである。病欠開始から最初の1年(52週)間は雇用者が所得の70%を病欠手当(注2)として支払うことになっている。この病欠手当は社会保障制度から切り離され企業負担となっている。病気が1年を超えた時点で精査され、病欠者は長期疾病保険(WAO)と呼ばれる社会保障スキーム

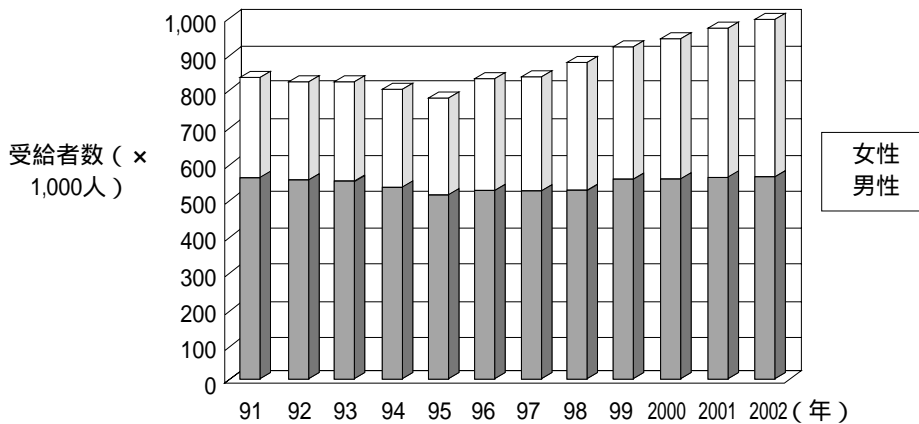
に移行する。WAO受給期間は一旦5年で区切られるが、最長で定年退職となる65歳まで支給され続ける。WAO導入以降、受給者数は95~96年に一時減少したが、増え続けており、2001年では98万人にまで達し、労働人口の13.4%を占めている。2002年6月末で98万8,000人になった。性別にみると、ここ2~3年女性の伸びが大きくなっている(図表12、13)。病種別にみると、精神病による病欠の伸び率が最も高く2001年で全体の35%を占め

図表12：失業率と労働人口に対するWAO受給者数の占める割合の推移



出所：中央統計局

図表13：男女別WAO受給者数の推移

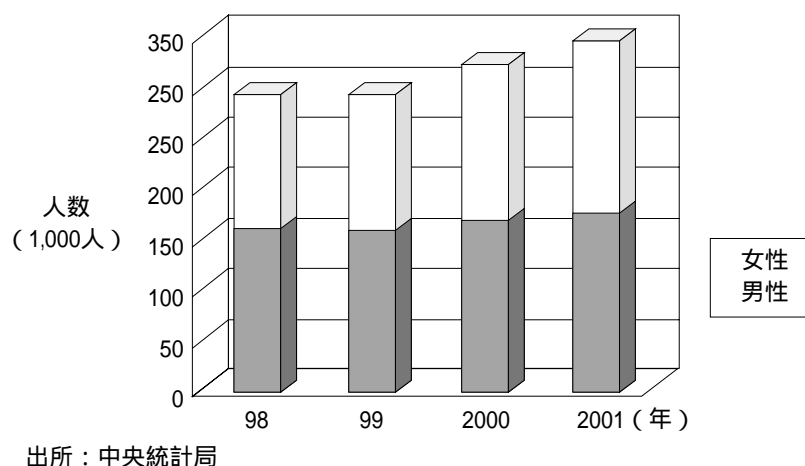


(注) 99~2002年は6月時点のデータを採用

出所：中央統計局

(注2) ZW (Sickness Benefits Act)

図表14：精神病によるWAO受給者数の推移



ている(図表14)。WAOで対象となる疾病は、職場以外で発生した場合についても適用される。例えば余暇中のケガや家庭内の不和などによる精神の病なども含まれる。受給者数の増加に歯止めをかけるべく、給付率の低減、審査基準の厳格化、仮病などの虚偽申告に対する罰金などの対策が今まで実施されてきた。98年にはWAOに関する保険料の掛け金をすべて雇用主負担とし、保険料の支払いも当該企業のWAO発生実績に基づく比率が適用されるようになった<sup>(注3)</sup>。小企業を例にとると、実績に応じて gross賃金の1.24～6.06%までの幅が生じる(2002年1月時点)。つまり、病欠者が多い企業ほど保険料の負担も大きくなる。

(5) Poortwachter法でWAOへの移行を抑止  
病欠者およびWAOの受給者数を減少させる目的で、2002年4月から「Poortwachter法<sup>(注4)</sup>」が施行された。これは、WAOへの移行

をできるだけ抑止するために、従業員の病気発生後1年の間に元の職場・職務または代替の職場・職務に復帰させる具体的な対策を施すための雇用主の義務を強化したものである。従業員は雇用主や職業上の健康と安全に関するサービスを提供する専門機関「Arbodienst<sup>(注5)</sup>(以下アルボ)」の指示に厳格に従う必要がある。雇用主の義務を具体的にみると、病欠への注意喚起を高めること、アルボとの緊密な連絡と協力、職場・職務の変更は従業員に対して文書で明確に告知することなどである。雇用主、従業員には個々にこれらの義務を果さなかった場合の罰則も定められている。雇用主は、職場復帰への適切な対応を怠ったとみなされれば、最大52週間の疾病手当の給付期間がさらに52週間延長される。一方、従業員が、雇用者の正当な指示に従わないもしくは協力しなかったとみなされれば、疾病手当の給付が凍結されるだけでなく、当該従業員への解雇規制が緩

(注3) PEMBA法。

(注4) 「Poortwachter」とはオランダ語で門番、守衛を意味し、病欠者がWAOスキームへと移行しないよう門番のように見張ることを意図したものである。

(注5) Occupational health and safety services。98年1月から雇用主は職業上の健康や安全に関してはアルボと呼ばれる専門機関のサポートを受けることが義務付けられている。アルボには医療、安全、保健士、労働、人間工学などの専門家が在籍している。病欠手当に関するプランや定期的な健康診断などはアルボが実施する。企業独自で設立しているケースもある。



和され、WAO受給資格をも失うことになる。

Poortwachter法では雇用主は従業員の病気が発生してから52週間の間に以下の手続きを行うことを定めている。

病気発生初日

- ・従業員は雇用主との協約に基づき病気が発生したことを雇用主に報告する
- ・雇用主はその旨アルポに通知する
- ・雇用主とアルポは日誌への記録を開始する  
6週間まで

・アルポは自らの分析に基づき雇用主へアドバイスを与える

8週間まで

- ・雇用主とアルポは当該従業員の職場・職務替えについての計画を実施する

13週間まで

- ・雇用主はUWV<sup>(注6)</sup>(Institute for Employee Insurances Scheme)へ当該疾病について通知する。

39週間まで

- ・従業員はUWVへ長期疾病保険を申請する  
～ までの手続きを経て、WAOの受給が認可されれば当該従業員は53週目以降からWAOスキームに移行する。

(6) 民間保険会社は高度サービスでフォロー

企業は病欠発生初日から52週間までの間、病欠手当を支払わなくてはならないが、多くは民間保険会社に保険をかけているのが実状である。病欠手当に関する保険市場はアッハメア社(Achmea)、インターポリス社(Interpolis)、ナショナルレ・ネーデルランデン社(Nationale Nederlanden)、ASR/Amev社の4社で8割を

占める。これらの民間保険会社はPoortwachter法導入に合わせ、高度できめの細かなサービスを提供する。

アッハメア社は、病欠に関する情報を一元的に管理するシステムを開発した。病欠日数、行われてきた対策、その効果、今後行うべき対策、WAOに移行した場合のコストを把握できるものである。一方、インターポリス社は、病欠者の状況をいち早く把握すべく発生後1週間以内に、病気が6週間まで長引く可能性があるかを判断し、企業の再配置プランを円滑に進めるためのサービスを提供するとしている。

(7) WAO改革は依然不透明

社会経済評議会(SER)<sup>(注7)</sup>が中心となりWAOスキームを根本的に見直し、2002年1月に新スキームを提案した。これは現在7段階の就業不能率を2段階に減らし、完全就業不能の労働者(就業不能率が80%以上)に対しては給付率を現行の70%から75%に上げる一方で、現行の6段階(15~80%)の労働者に対しては、WAOの対象外とし、雇用主には原則、配置転換などにより職場復帰させることを優先的に行わせるなど企業の負担が重くなる案である。しかし、この提案は2002年5月の総選挙後の政権交代や10月の内閣総辞職<sup>(注8)</sup>などで、このままの内容で実施されるかどうかは不透明である。Poortwachter法により雇用主、労働者ともに職場への復帰を強く促す責任を明確化したことや、民間保険会社が提案している高度なサービスとが相まってWAO受給者の増加に歯止めをかけること

(注6) Uitvoering Werknemersverzekeringen。長期疾病保険、失業保険などの社会保険などの被雇用者に関する社会保険制度を管理・運営する機関。

(注7) 労使および政府が選出するメンバーで構成され、政労使のコンセンサスに至るまでの要となる諮問委員会

(注8) 2002年5月の選挙後、7月に3党連立の中道右派政権が誕生したが、政権の1角を成すピム・フォルトイン党(LPF)の内紛で同党出身の大臣2名が辞職したことを発端に10月に内閣が総辞職した。2003年1月に再度総選挙が行われる。

も期待されているが、実際には危ういという見方も多い。現状のままWAO受給者数が増加し続ければ、2003年にも100万人を突破するとの予測があり、抜本的な改革を早期に行わないことには、経済の低迷が続くオランダの競争力に深刻な打撃を及ぼすことが懸念される。

## 5. 外資系企業の反応

2002年に在蘭日本商工会議所が在蘭の日系企業および米国系企業に行ったアンケート調査によると、経営上の問題点として両国企業ともに「手厚く保護された労働者の権利」と回答した企業が最も多く（日本：25%、米国：16%）、さらに米国系企業では「柔軟な雇用政策」を問題点とする企業が多かった（16%）。

在蘭米国商工会議所（AmCham）のオランダ政府への提言書によれば、WAO制度は今までさまざまな改正が行われてはいるものの、どれも大きな効果をあげておらず、厳格で抜本的な対策が必要であると述べている。WAO受給者の約3分の1が十分に働く能力があるとした上で、こうした手厚い社会保障制度が貧困の罠<sup>（注9）</sup>（poverty trap）を招き、労働市場への参入・復帰の障壁となっていると指摘している。

## 6. 雇用のための国家行動計画（2002年）

社会雇用省は2002年5月、国家行動計画で将来のオランダの雇用政策について下記の4つの柱からなる9つのテーマに政策イニシアチブを明示している。

### ・柱1

労働市場の活性化へ向けた行動政策：

### 活性化と再配置

労働力供給の増加：社会政策の活性化  
労働市場の機能改善：SUWI（the Work and Income Implementation Structure）の導入

労働市場のボトルネック対策

### ・柱2

雇用と訓練を促進するための税制改革  
経済構造を強化

### ・柱3および4

労働力の技術レベル向上（柱3）

労働パターンの変化への対応：仕事とケアの結合（柱3、4）

機会均等政策（柱4）

## 7. 労働市場のボトルネック解消が課題

オランダでは、パートタイム雇用の均等待遇や有期契約雇用の法的地位の安定などが寄与して、労働市場の柔軟性が高まり大きな雇用創出効果をあげてきた。しかし、その一方でこれらの労働者を雇用する企業にとっては厳格な解雇規制が適用されることや、労働者側に有利ともいえる制度が経営の足かせとなる可能性も否めない。さらにWAOなどの労働者に対する手厚い社会保障制度の恩恵を受け、働くことができる人が働かない負のインセンティブを生み出しているのも事実である。

WAO受給者の職場復帰をどのようにして進めていくか、WAO受給者数をいかにして減らすかという喫緊の課題に加え、高齢労働者の活用の促進、長期失業者への職業訓練の充実などにより労働市場のボトルネックを解消する政策が求められている。

（寺地 理）

（注8）社会保障制度が手厚いため、社会保障手当が実際に働くことで得られる収入を上回ることによって職場復帰のインセンティブを喪失させること。社会雇用者は独身の労働者の場合は、法定最低賃金の109%がブレイクイーブンになるとしている。

## ドイツの雇用政策：求められる労働市場の柔軟性

ミュンヘン事務所

連邦雇用庁の発表によると、2002年11月末時点のドイツの失業者数は403万人で、3カ月ぶりに再び400万人の大台を上回った。失業率は9.7%であった。2002年冬期に入り、失業者は季節的に増加し、2003年初めには450万人に達するとする予想もある。ドイツの労働市場は依然として厳しい。

### 1. ワークシェアリングの効果は少ない

ドイツ政府は失業対策として、2001年から正社員がパートタイムで働く権利を拡大するなどワークシェアリングを促進する措置を取ってきた。実際、2001年にパートタイムで働いていた被雇用者は全体の21%の680万人、パートタイマーの比率は過去10年間で7%も上昇した。

しかしこれによってワークシェアリングの効果が現れたとは断言できない。労働市場職業研究所（Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung、連邦雇用庁の付属研究所）の調査によると、パートタイムを導入した企業の約3分の1は、正社員のパートタイム化で処理しきれなくなった業務を他の正社員に移管している。また、企業の22%は処理しきれなくなった業務を廃止したか、合理化で対応したという。社員のパートタイム化で、新規に社員を追加採用した企業は15%しかなく、19%の企業はパートタイム化で、むしろ正社員の解雇を回避することができたとした。なお、パートタイムで働く被雇用者の割合には男女間で大きな差がある。女性の被雇用者のパートタイム率は40%と半数近いが、男性の場合はわずか5%である。

### 2. 労働市場にミスマッチの傾向

ドイツ経営者連盟（BDA）と会計・コンサルティング会社KPMGの委託で、民間研究所ディマップ市場政治研究所（Das Institut für Markt- und Politikforschung GmbH）が2001年10月と11月に従業員200人超の企業1,000社を対象に行ったアンケート調査の結果からは、適切な人材が不足している状況がうかがわれる。同調査によると、68%の企業が専門職を求人しても適切な人材を見つけることができなかったとした。この傾向はサービス業に顕著に表れており、サービス関連企業の75%は適切な人材の不足を指摘した。

特に、中小企業は適切な専門職を見つけることができないという問題に直面している。ドイツ商工会議所連合会（DIHT）が2002年秋に中小企業に対して行ったアンケート調査によると、求人はそれなりに多いが、適切な資格を有する人材自体が不足している。職業訓練者の受け入れには中小企業のほうが積極的だが、中小企業で職業訓練された人材がそのまま中小企業に残らず、就職先として大企業を選んでいる現実も明らかになった。

IT技術者の不足も一時期は深刻であった。そのためIT分野で適切な人材を確保することを目的に、2000年8月に2万人を限度としてEU域外からのIT専門技術者の採用を容易とするためのドイツ式のグリーンカード制を導入した。同制度は2003年7月までに制限されている。経済界は当初、IT分野で10万人の専門技術者が不足しているとしていた。経済界からはその他の分野でもグリーンカード制を導入してほしいとの要望がある。

.....

(1) 低賃金労働での雇用拡大が課題

長期失業者の多くは資格・技術を持たない者、低学歴者および高齢者がある。つまり、職業資格をもつ専門家には問題はないが、単純な低賃金労働では雇用が進んでいないということだ。ドイツではサービス業で低賃金労働を拡大させる可能性がまだ十分にある。例えば、流通業や事務職、健康サービス、家事サービスなどの分野だ。しかし、これらの分野の賃金レベルは失業手当より低い場合が多いのも事実だ。低賃金労働に従事するよりは失業手当を受け取ることを選び、整った社会保障制度のために長期失業者が就業意欲を失っていることが重大な問題となっている。

さらに、低賃金労働の拡大を阻害してきたのは「325ユーロ規定」である。社会民主党（SPD）と緑の党の連立政権は98年秋に政権を握るとすぐに、月額325ユーロ（ユーロ導入以前は630マルク）までの低賃金に対して社会保険料の負担義務を使用者だけに課して被雇用者を優遇する措置を開始した。それまでは低賃金においては使用者の社会保険料負担義務が免除され、一律に賃金の20%が源泉徴収されていた。「325ユーロ規定」の導入は社会保険制度における平等性を確立するとともに、社会の高齢化に伴う社会保険制度の財源不足に対処する措置でもあった。しかし、同規定によって低賃金労働者の採用は使用者にとって魅力が減ってしまった。

そのため、経済界と野党のキリスト教民主/社会同盟（CDU/CSU）、自由民主党（FDP）は同規定の撤廃を強く求めてきた。しかし、同規定は元来労働組合からの強い要請で実現されたもので、労働組合を支持基盤とするSPDは断固として同規定を維持してきた。

(2) 低賃金労働者に対して社会保険料補助を給付

しかし、低賃金労働を拡大させない限り、

失業者を削減することができない。そのため、政府は2002年3月から新しい措置を開始した。これはそれまで同措置を試験的に実施していた地域の中心都市の名前を取ってマインツモデルと呼ばれる。マインツモデルでは、325～897ユーロの低賃金労働者（単身者の場合、夫婦の場合は2人の収入の合計が1,707ユーロまで）を対象に被雇用者が支払う社会保険料の一部が補助される。子供がある場合、子女手当でも追加給付される。また、生活手当受給者の就業を促進するため、本来であれば収入に応じて生活手当の支給額が調整されるところを、同モデルで就業した場合は生活手当額を調整しないことにした。しかし、同モデルをもってしても低賃金労働での雇用を拡大させることはできなかった。

#### 4. 柔軟性のない雇用制度

ドイツでは労使交渉は業種単位で行われ、業種ごとに確定したベースアップ率が各企業の経営状態に関係なく適用される。そのため、経営者側はベースアップが企業経営に与える影響を最小限にとどめるため、ここ数年労使交渉において複数年有効なベースアップ率を目指すなどの努力をしている。景気減速の兆候が顕著となった2002年の労使交渉では、業種内で賃金のベースアップ率を統一する基本給分と各企業の経営状態に応じてベースアップ率を取り決めることのできる個別交渉分に分けることも検討された。しかし、統一労働協約の伝統を維持してきた労働組合には業種ごとに統一した労働協約の内容に柔軟性を持たせることにまだ反発がある。

2001年7月からは被雇用者側の経営参加権が拡大された。これは、連立政権が大幅な税制改革と一部自己負担制を導入した年金制度の改革で労働組合の妥協を取り付けたことから、その見返りに労働組合寄りの措置を講じたものだ。

ドイツ産業連盟（BDI）やドイツ経営者連

盟（BDA）などの経済団体は、ドイツで雇用が進まない要因の一つに、厳しい解雇保護規則を挙げ、この規則を緩和すれば雇用が増大するという。しかし、先のディマップ研究所の調査では、アンケートに回答した企業の48%は解雇保護規則の緩和を支持しないとした。また、80%の企業は雇用を創出するにはむしろ社会保険料の負担など賃金付帯コストを軽減する方が効果があるとしている。

## 5．賃金付帯コストの引き上げは避けられず

ドイツでは賃金に応じて、法定年金保険料（19.1%）、法定健康保険料（平均14%）、失業保険料（6.5%）が徴収される（パーセンテージは賃金比。2002年9月時点）。各社会保険料は使用者と被雇用者で折半負担される。使用者はさらに業種の危険度に応じて労災保険料を負担する。これら賃金付帯コストが雇用促進の妨げになっている。特に、社会の高齢化でこれら社会保険制度が財源難に陥り、事態は一層困難となっている。

連立政権は社会保険制度の資金難を解消する手段として99年4月に環境税を導入した。環境税は電力、ガソリンなどに課税して温室効果ガスの排出量を削減するとともに、その税収を社会保険制度の財源とし、賃金付帯コストを引き下げて雇用を促進しようとしたものだ。

しかし、景気が減速してデフレ懸念がある中、環境税の負担は経済界や国民に重くのしかかっているのも事実だ。さらに、財政難で環境税による税収の一部を財政赤字の補てんに回さなければならなくなってきている。

連立与党のSPDと緑の党は、2002年10月16日に署名された連立協定で賃金付帯コストを安定させることで合意した。しかし、そのわずか2週間後には年金担当のシュミット保健・社会相（社民党）は年金保険料を賃金の19.5%に引き上げなければならないと発言。

この発言は連立相手の緑の党から大きな反発を買ったが、社会保障レベルを維持するために賃金付帯コストを維持することさえも非常に難しくなっている状況が伺える。

## 6．ハルツ委員会の雇用改革案

### (1) 失業者問題が選挙の最大争点に

シュレダー首相は98年秋の連邦議会（下院）総選挙に際して、次回選挙のある2002年秋までに失業者数を350万人以下にすると公約していた。しかし、世界的な景気の後退もあって2002年9月22日の選挙を前に、7月には失業者は再び400万人を突破し、シュレダー政権では最高の失業者数を記録した。これは野党にとって選挙戦で格好の攻撃目標となり、雇用問題は選挙戦の最大争点となった。

### (2) ハルツ案は選挙戦勝利の切り札

選挙を前にした世論調査で、SPDは最大野党のCDU/CSUに数カ月間支持率でリードを許していた。シュレダー首相にとってこの不利な状況を打開する切り札となったのが、2002年8月16日にハルツ委員会によって答申された連邦雇用庁改革のための雇用政策改革案（通称ハルツ案）である。

ハルツ委員会は、失業者数の削減と連邦雇用庁の失業者への職業あっせん事業の抜本的な改革を審議する諮問委員会である。2002年初めに連邦雇用庁の管轄下にある各地の労働局で失業者への職業あっせんに関する実績データの偽造が発覚したことをきっかけに、シュレダー首相によって設置された。委員会は、フォルクスワーゲン社に週4日制の導入など革新的な雇用策を導入したことで知られる同社のハルツ人事担当取締役がトップに就いたことから、一般的にハルツ委員会と呼ばれる。

ただ、ハルツ委員会の改革案については最終答申までに十分に議論されたとはいえない。政府側が同案の内容を事前に小出しに公開して反応を見たり、野党側が改革案を批判

.....

するなどして、与野党が選挙に向けて互いに戦略的な対応をしたからだ。

最終答申された改革案の骨子は、以下のとおり。

**ジョブセンターの設立：**

既存の181の公共職業安定所をジョブセンターとして就業希望者を仲介する総合サービス機関に再編成する。ジョブセンターでは、失業者や就業可能な生活手当受給者を含めて各就業希望者の資格に応じて適切な支援を行う。

**仲介業務のスピードアップ：**

解雇通知を受けた者はすぐにジョブセンターに届け出ることを義務付ける。それによって、実際に解雇されるまでの期間（通常3カ月間）に求職活動や職業訓練を実施できるようにする。この義務を怠ると、届け出が遅れた日数に応じて失業保険金の給付額をカットする。

**失業保険金給付システムの変更：**

就業不可能な者を除き、失業保険金と生活手当との区別を廃止する。当初、失業保険金の給付期間を短縮して給付額を大幅に削減することが予定されていたが、SPD内や労働組合で強い反対があったことから、給付期間はこれまでどおりとし、給付額の削減も大幅にはせず、長期失業保険金受給者に対する給付条件を厳しくするとどまった。

**求職者への要求の強化：**

低賃金労働の受け入れや就職のための遠方への移動など、求職者に対する要求を強化する。これまでとは異なり、あっせんされた職を拒否する理由を求職者に明示させる。あっせんされた職を拒否した場合、失業保険金の給付をカット或いは一時停止する。

**人材派遣機関の設立：**

新ジョブセンター内に人材派遣機関としてパーソナルサービスエージェンシー（PSA）を設置する（民間委託も可能）。ジョブセンターの仲介業務で就職できなかった失業者を

PSAに登録し、人材派遣要員として季節労働などに派遣する。派遣された者には最大6カ月間、失業保険金相当額を給付する。それ以降は、PSAの賃金協定で賃金を給付する。

**ミニジョブ（低賃金労働）の新設定：**

パートタイマーなど社会保険負担が免除される少額賃金の1ヵ月当たりの収入上限額を325ユーロから500ユーロに引き上げ、被雇用者の社会保険料負担を収入の10%とする（使用者負担はなし）。

**独立起業の促進：**

失業者の独立起業を促進するため、また年収2万5,000ユーロを上限とし10%の一律課税とする。失業者が自営業を始める場合に3年間補助を給付する。

**高齢者対策：**

55歳以上の失業者に再就職活動を断念する権利を認める。その場合も60歳まで失業保険金の約75%を給付する。

**企業ボーナスシステム：**

失業保険料の支払額が前年を上回った（新規採用があった）か、同額であった（解雇がなかった）企業に対して、保険料の一部を返還する。

**ジョブフローター制度の導入：**

ジョブフローター（予備員）制度で、主に失業者を採用した中小企業に対して1人当たり10万ユーロの融資を提供する（ただし、年間10万人まで）。同制度は当初予定されていなかったが、ハルツ案は西部ドイツ向けの措置でしかないとして求人が少ない東部ドイツから厳しい批判が出たため、同制度が追加された。

**(3) 3年間で失業者半減を目標**

ハルツ委員会はこの改革案で、2005年までに失業者数を半減させることも可能だとしている。それに対して、主要な経済研究所は概ね失業者削減効果はあまり期待できないとの見通しだ。改革の内容については、ベルリン

のドイツ経済研究所（DIW）のように革新的なものが高く評価したところもある。IfO研究所も改革案の方向付けを正しいとしながらも、改革案が財政的に莫大な負担となる危険が高いと警告した。

2002年秋の選挙戦でCDU / CSUの首相候補であったシュトイバー・バイエルン州首相は、失業者の就職あっせんよりも経済成長を妨げている点を改革する経済政策の優先を主張した。

労働者側では、ドイツ労働総同盟（DGB）が答申案の完全実施を支持しているが、今後取り決められるPSAの賃金協定次第では改革案に納得できない労働組合が出てくることも予想される。PSAから派遣される人材の賃金が正社員の賃金より安くなり、それによって正社員数が減少するような事態が発生することは労働組合として容認できないからだ。

経済界では、IBM独法人社長など企業トップの中に答申案を評価する声も聞こえる。しかし、ドイツ産業連盟（BDI）などは失業者の半減は不可能として答申案を厳しく批判しており、ハルツ案の効果については悲観的な見方をしている。

#### （４）ハルツ案実現に向けて一部修正も

2002年9月22日の連邦議会総選挙で政権を維持したSPDと緑の党はその連立協定で経済政策と労働政策と一元的に取り組むため、これまでの労働社会省管轄下にあった労働部門を経済技術省に移管して経済労働省とし、社会保険など社会部門を健康省に移管して保険社会省とした。経済労働相に就任したクレメント前ノルトライン・ウェストファーレン州首相はハルツ案を実現させるとしている。すでに選挙前の9月中旬には、デュイスブルクにパーソナルサービスエージェント（PSA）が開設された。ジョブフローター制度についても、2002年11月初めから融資を担当する政府金融機関のドイツ復興金融公庫に融資を申

請することができるようになった。

しかし、ハルツ案全体の実施については連立与党が少数派となっている連邦参議院（各州の代表で構成される上院）の同意を得なければならぬので、改革案をいくつかに分けて国会で可決させやすいものから同案の実施に取りかかる姿勢だ。最初の法案は2002年11月7日から国会で審議が開始された。ただ、同法案については長期失業者に給付される失業手当の削減などまだ労働組合と合意していない点もある（2002年11月現在）。パーソナルサービスエージェント（PSA）から派遣される人材の賃金について同法案では、派遣先企業の正社員の賃金と同等にしなければならないと規定している。これはハルツ原案から後退して、労働組合の要求を受け入れた形となっている。

ただ現状では、人材派遣会社から派遣される人材の賃金レベルは正社員に比べて最大で30%低くなっていることから、同法案によって人材派遣の加速に歯止めがかかる可能性が高い。そのため、クレメント大臣は派遣人材を同一使用者に何度も派遣してはならないなどの人材派遣法の厳しい制限内容を撤廃する意向だ。

連邦参議院の同意が必要なものについては、今後与野党が合意できるようにハルツ原案を修正して妥協点を探っていくことになるものと予測される。

#### （５）ハルツ案頼りと経済政策の欠如

ハルツ案はその任務からすると、失業者数を削減するために連邦雇用庁の改革案を提示したものにすぎない。雇用の拡大は雇用政策の改革だけで実現されるものではなく、景気が回復して経済が成長しなければ失業問題は根本的に解決しない。ハルツ案は雇用政策の改革案だが、景気回復策ではないことに注意しなければならない。現在のドイツ政府は景気を回復させるためにこれといった景気・経

.....

濟政策を打ち出していないのも事実だ。

ドイツは財政難に苦しんでおり、また、輸出依存度の高いドイツ経済は世界の景気に影響されやすい。ドイツはさらに、財政赤字のGDP比の上限を3%と定めたEUの安定成長協定を順守しなければならないが2002年に3%を超える見通しで、EUによる赤字是正手続きの発動という事態に直面している。ドイツは国家財政を緊縮して財政赤字を削減し

なければならない。これは、現在のドイツに抜本的な改革を行うための財源がなく、失業問題を解決するにもその手段が限定されていることを意味する。

こうした状況下で、ハルツ案は実際にどのような効果をもたらすのか。今後はその実施状況ばかりでなく、その効果に注目する必要がある。



## デンマークの雇用政策：注目される就業促進プログラム

コペンハーゲン事務所

2001年3月にストックホルムで開催されたEU首脳会議前の欧州委員会の発表によれば、デンマークは、失業率は構造的失業率に近いレベル（2000年平均4.7%）であること、

女性と高齢者の就業率はスウェーデンと並んで非常に高いこと、高齢者の早期退職を防ぐために早期退職・年金制度などの改革を既に行っていることなどの事実から、スウェーデンとならび高齢化社会への対応が最も進んでいると評価されている。70～80年代のデンマークは「ヨーロッパの病人」とまで評されたが、政府・使用者・労働者の三者が労働市場改革の必要性に対する認識を一にし、協調して労働市場改革を進めた結果、財政支出削減とインフレに配慮し経済的バランスを損なうこともなく、今日の状況を達成した。これが欧州委員会の評価につながったと考えられる。

デンマークの労働制度は、最低賃金、労働時間などを法律ではなく労働協約または個別の労働契約で定めることができる、失業補償制度が整備されていることから、労働契約の終了が容易で労働市場の高い流動性が確保されている、育児休暇など女性の社会進出を支える制度が整備されている、などの特色をもつ。

本格的な少子・高齢化社会へ突入しつつあるわが国にとって、このような特色をもつデンマークの労働制度は参考になると思われる。デンマーク労働制度の概要および最近の動向について報告する。

### ・デンマーク労働制度の概要

#### 1. 柔軟な労働制度

デンマークの労働力人口は287万人で、う

ち男性が154万人、女性は133万人（99年現在）、他の北欧諸国と同様、デンマークは女性の社会参加が活発なことで知られ、労働力人口に占める女性の割合は46%と高い。

「家族に優しい職場」や「幅広い労働市場（rummelig arbejdsmarked）」などをスローガンに整備されてきたデンマークの労働制度の特徴は、三者協力（使用者団体、労働組合、政府）、強力な使用者団体と労働組合、労働時間などを法律でなく労使協約で決定することである。

#### (1) 三者協力

デンマークの労働市場における課題は使用者団体、労働組合、政府の三者協力により解決することが原則で、労使が独自に問題を解決できる限り、政府は労働条件などに関して法律による規制をしないのが通例である。「問題の核心が何か」を熟知しているのは当事者の使用者と労働者であり、両者は独自に締結した取り決めに尊重しながら、個々の業界の取り決めや企業独自の規定を迅速かつ適切に調整するというのが伝統的なデンマーク方式である。

1800年代後半に、強力な労働組合・使用者組合が結成され、労使組織は世界で最も摩擦の少ない労働市場を有する福祉国家を構築した。労使協約は、基本的には法律によって規制される一部の分野（労働環境、職業紹介、労働市場教育、失業保険）も含め、労働行政の中に統合された重要な要素となっている。労働制度に関わる法案は、国会での審議・採決に先立ち、労使両者のヒアリングにかけられ、中央あるいは地域レベルの労使の話し合いで、多くの分野における多数の事項が実質的に決定されるといっても過言ではない。さ

らに、非公式ではあるが、中央官庁の行政官と労使代表は、定期的に連絡を取り合っている。

## (2) 労組と経営者団体

労組の組織率が高いこともデンマークの特徴で、賃金労働者（以下、労働者）については75%だ。労働組合は職能別全国労組として組織されており、これらの単産およびその上部組織のメンバーとなっている。経営者団体も労組と同様、全国的な団体として組織されている。

中央の組織としては、LO（Landsorganisationen i Danmark、主としてブルーカラー）、FTF（Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd、主としてホワイトカラーおよび公務員）、AC（Akademikernes Centralorganisation、主として大卒者）などがある一方、経営者側の最大の中央組織はDA（Dansk Arbejdsgiverforening、デンマーク経営者協会）である。

近年、労働組合および使用者団体は、より強力な組織づくりを目指し、統合・合併を推進し、大型化する傾向にある。これはどの業界についても該当するが、特に工業界で顕著である。92年には、一連の経営者団体および工業界の団体がデンマーク産業連盟（DI、Dansk Industri）として統合、DIはデンマーク経営者協会の傘下で最大の団体となった。一方、これに対抗して労働者側は個々の単産労組をメンバーとした「連合体」を結成。民間分野における最大の連合体にはCOインダストリー（Centralorganisationen at industriansatte i Danmark）がある。デンマークにおける公共セクターは、他の北欧諸国と同様、極めて大規模な部門となっており、労働人口の36%を雇用（98年現在）している。

## (3) 労使協約

労使協約は、デンマークの労働市場の80%をカバーする重要な取り決めであり、労働者の労働条件について規定したものである。基本的なルールとして、使用者は企業内の労働者のうち、非組合員に対しても労使協約の規定を守ることが義務付けられている。

このようにデンマークの労使制度は、労使の合意事項を取り決めとして締結することが特徴である。労働組合および使用者団体はそれぞれ会員の利益を代弁することを重要な任務とするが、個々の労働者は個人的な事案を労働裁判所に持ちこむこともできる。

使用者団体は、労使協約が締結されている職場に非組合員が雇用されたことで、組合員の労働条件が低下することを望んでいない。非組合員にも組合員と同一の労働条件を与えることが使用者に義務付けられているのは前述のとおりだが、使用者団体に加入していない経営者の大多数は「任意の労使協約」を結び、同分野における労使協約に準拠することが義務として課されており、労使協約は極めて多くの労働者に関わっている。このように、デンマークでは基本的には政府の介入なしに労使間の協議により賃金や労働条件などを決定するのが通例で、他の多くのEU諸国に見られるような「国家レベルで制定された法律に準じ、各業界で協定を締結する制度」とは基本的に異なっている。

つまり、労使間の協定は、労働法に関わる事項についても最も重要な「法的ソース」とされている。ただし、労働法では、労使間の意見の違いを仲介する調停機関や労使協約に違反があったかを審理する労働裁判所の設立を掲げている。そこで、労使協約の解釈に関する案件については、通常、当事者（労使）が同意・選択した人物による仲裁裁判で審理される。なお、労働裁判所における審理には職業裁判官および労使の代表者が関与するとされている。

## (4) 労使間交渉

業界レベルおよび各企業レベルで行われる労使間交渉は、95年まで奇数の年次に隔年で行われていたが、同年以降は3年ごとあるいは4年ごととなり多様化の傾向を見せている。また、民間部門の労使協約締結の期限は、通常3月1日までとされるが、公共部門においては4月1日までとなっている。

民間部門におけるベースアップ、時短、休暇などの一般的な事項に関する労使間交渉は、まず中央の上部組織であるDA（使用者側）およびLO（労働者側）により行われ、その後より特殊な要求について個々の業界の使用者団体と単産労組が協議するのがこれまでの通例だった。しかし、近年では大規模な使用者団体と労働組合連合がこれらの交渉を担当するようになった。例えば、DIとCOインダストリーの労使間交渉は、デンマークの労働市場全体に大きな影響を与えるようになるとみられている。同時に、労使協約は「枠組みに関する取り決め」の傾向が一段と強くなり、詳細については個々の企業（職場）における労使交渉で決定される傾向にある。

近年、従来の公務員制度が見直しされ、公務員数は激減している。特別公務員年金制度やスト権の制限などを掲げた公務員法に基づき雇用されている職員グループは依然として存在するが、公共部門の職員の大多数は、中央の労使協約の規定に準じて雇用されるようになり、これらの者の労働条件などは労使協約により規定されている。国家公務員については、財務相がCFU（Centralorganisationernes Fællesudvalg、中央公務員労働組合連合）と交渉し、決定する。また、地方自治体の労使交渉は、全国自治体連合代表と地方自治体の職員組合連合（Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte、KTO）で行う。

## 2. 女性の社会進出を支援する制度

90年以降、デンマークの労働時間は、週37時間（年約1,600時間）とされている。79年施行の休暇法により、年5週間の有給休暇が保障され、2000年の法改正により、2001年から従来の休暇に3日が加えられ、合わせて5週+3日となった。なお、休暇年度は5月2日から翌年の5月1日とされる。

就業率（16～66歳）をみると、男性の就業率は過去30年間低下傾向を示しているのに対し、女性の就業率は年々上昇の傾向をみせ、労働力人口比（16～66歳）で73.3%（98年現在）となっており、特に若い女性の就業率は、この30年間に倍化した。さらに、60年代には比較的少なかったフルタイムで働く女性は、近年では子どもの有無にかかわらず、若年層を中心に増加している。女性の就労状況には既婚・未婚による違いはほとんど見られず、「家庭の主婦」という概念は、過去のものになりつつある。

女性の職場進出に伴い、「家族にやさしい職場づくり」・「幅広い労働市場」などをスローガンに、保育施設のさらなる整備、労働時間の短縮、フレックスタイム・在宅勤務制度などの導入、さらに男性に対する産休保障、育児休業・教育休業・サバト休業制度の導入など、社会環境の整備が積極的に推進されている。

## 3. 過度の失業補償から、労働意欲を向上させる制度へ

デンマークの労働政策は、70年代半ば以降、失業率の低下と雇用の拡大を主眼に推進されてきた。中でも、「積極的な労働市場政策」をスローガンに、職業訓練、再教育プログラム、起業家に対する援助、休業制度（ジョブ・ローテーション）を骨子として制定された改正労働市場法（94年）の目的は、従来の失業保険制度および職業紹介制度に加

えて、自治体による失業対策事業を活性化することであった。

同改正法は、失業者1人ひとりの必要に応じた雇用促進計画の作成・実行を掲げ、失業期間が3ヵ月を超える60歳未満の者については、職業紹介所と相談の上、雇用目標と目的達成のための手段（通常、職業訓練、研修など）を明記した「個別行動計画」を作成することを定めている。この「行動計画」の作成を怠った場合は、失業保険（日割り失業手当）の支給は停止される。このような施策の背景には、失業保険や生活保護の「機械的な給付」は受給者の労働意欲の喪失につながるケースが多いという、従来の施策のあり方に対する反省があった。

#### < 改正労働市場法の諸施策 >

##### 職業訓練

過去15ヵ月の失業期間が12ヵ月を超える60歳未満の者に対し、職業訓練費として1時間当たり43デンマーク・クローネ（以下クローネ）の公的な賃金援助を支給して雇用を確保につなげる制度。

##### 再教育プログラム

転職または新規就労に際して、最高2年間まで「再教育または研修プログラム」を実施する制度。このプログラムに参加する25歳以上の者に対し日割り失業手当の満額、また25歳未満の者に対し日割り失業手当の50%相当額が当該期間中、支給される。

##### 起業家に対する援助（98年に同制度は廃止）

失業期間が5ヵ月を超える者が新たに事業を起こす場合に補助金を支給する制度。事業開始後の2年間、3万クローネを限度に、経営相談や研修に要した費用の70%の額を補填。また2年半にわたって、日割り失業手当の50%相当額を補助金として交付する。

##### 休業制度

休業制度には、教育休業、育児休業、サバト休業（休養休業）がある。これら休業制度は、ジョブローテーション（休業中の労働者に代わって失業者を臨時雇用すること）の考え方にに基づき制定されたが、使用者に対して休業者に代わって失業者の雇用を義務付けているのは、サバト休業の場合に限られ、一方、教育休業および育児休業で使用者が代替労働者を雇用することを決定した場合、使用者の通知に基づき、職業紹介所は適切な失業者を紹介する。

##### a. 教育休業

失業保険基金に加入している25歳以上の労働者（自営業も含む）を対象とした制度。休業開始の時点から起算して、過去5年以内に3年以上（ただし、パートタイム就労の場合は2年以上）の就労実績があることが受給要件とされる。休業期間は、1週間から最長52週間までだが、失業期間が26週間未満の者については、4週間が限度。休業期間中は、日割り失業手当の満額（新卒者については82%）が支給される。同制度適用には、使用者との合意が必要である。（ただし、2000年末にこの制度は廃止され、2001年からは成人教育に対する援助制度が導入された。）

##### b. 育児休業

日割り疾病手当の受給資格を有する勤労者（自営業も含む）、日割り失業手当の受給資格を有する者、ならびに生活保護受給者が同制度適用の対象である。9歳未満の子どもを養育する保護者は、子ども1人につきそれぞれ最高52週間までの育児休業が認められる。しかし、権利として保障されるのは、1歳未満児の保護者の場合は26週間まで、1～8歳の子どもを保護者については13週間までとされる。これらの期間を超える場合には、使用者との合意が必要である。

育児休業期間中は、育児休業手当として、日割り手当の60%が支給される。生活保護受

給者の場合は、従前の現金扶助から一定額を減額する。なお、同制度は2000年に改訂された。

#### c. サバト休業（98年に同制度は廃止）

失業保険基金に加入している25歳以上の労働者を対象とする休業制度。受給要件は、休業開始時点から起算して、過去5年間に3年以上（パートタイム就労者は2年間以上）の就労実績があること。休業期間は、13～52週間までとされ、日割り失業手当満額の60%の額が支給される。同制度の適用には使用者との合意が必要であり、使用者には休業者に代わる失業者を臨時雇用することが義務付けられている。

## 4. 高齢者雇用を促進

デンマークの失業率の動向をみると、70年代前半までは1%程度だったが、第一次石油ショック後の75年に5.1%へ急上昇した後、上昇傾向となり、93年には12.4%となった。その後は好景気が続いたことから失業率は低下し、2000年には5.3%（EU基準では4.7%）となった。

70年代後半からの失業率の急上昇により、高齢労働者を若い労働者と交代させること、疲弊した労働者に早期退職の可能性を与えることが求められた。このため、70年代後半以降の政府の雇用政策は、他の多くのOECD加盟諸国と同様に早期退職を奨励するものとなり、部分年金制度、早期退職手当制度などが導入された。一方で、50歳超の者に対する雇用政策は重視されず、高齢者を労働資源として活用するという考えはなかった。

その後、高齢化社会への対応と景気の好転に伴う雇用の増大の必要性が認識されるようになり、積極的な高齢者向けの労働市場政策と、高齢者が労働市場にとどまることを奨励する経済的インセンティブの強化が考えられるようになった。その結果、90年代半ば以降、労働省、国家労働委員会、高齢者雇用啓発委

員会などが次のようにさまざまな高齢者雇用政策を講じることとなった。

高齢の長期失業者に対する過渡期特別手当（年金）制度は廃止し、一方、早期退職手当制度は、できるだけ退職を遅らせるための制度に改められ、退職を62歳超まで遅らせた者は税額控除などの特典を受けられることとした。

労働省は、97年に高齢者雇用啓発委員会を発足させ、98年には高齢者雇用基金を創設した。これら機関により、各企業レベルでのノウハウが加わることで効果があると考えられる一連のパイロットプロジェクトや啓発措置が実施された。また、2000年には、高齢者の自己啓発活動促進のための新たな基金も設置した。

各地の職業紹介所は、98年～99年に、高齢労働者に対する再教育の可能性についての助言、ニュースレター、テレビなどを通じた高齢者雇用についての広報、高齢者雇用促進のための労働市場の変遷についての分析などを実施した。また現在、50歳超の者に焦点を当て、企業、市当局などと高齢者雇用のための地域ネットワークを確立している。

政府は市当局の協会と、高齢長期失業者に対して多数の職を確保することで合意した。また、労働組合と経営者団体も高齢者雇用政策について合意書を締結した。

## 5. 雇用促進・失業補償の財源

労働市場基金（Arbejdsmarkedsfonde）再雇用や労働能力向上を目的とした教育、各種雇用促進事業、失業補償制度などの財源は、基本的に税金である。

93年に施行された税制および労働市場改革に関する法律に基づき、政府が実施する各種労働市場施策の財源確保を目的とした労働市場基金が設立された。同基金は、各種日割り手当基金（疾病、出産、養子縁組など）や活

性化サービス基金を管理・統括している。

労働市場基金の財源は、基本的には勤労者・自営業者の所得に課せられる所得税（労働市場賦課金：Arbejdsmarkedsbidrag、97年以降は8%）および雇業者に課せられる税金（雇業者賦課金：Arbejdsgiverbidrag、98年以降は支給賃金などの0.6%）であるが、この財源は100%保証されたものではなく、国家予算の大きな枠の中で毎年配分される。

なお、失業保険基金が管理する失業保険日割り手当の財源は、国庫負担分が約85%、加入者が支払う掛け金による負担分が約15%となっている。

ATP（Arbejdsmarkedets Tillægspension、労働市場付加年金）

64年、勤労者を対象に導入された年金制度で、国民年金に上乘せられて同年金が支給される。満16～67歳までの勤労者の給与の一定額（労働時間により金額が異なる）のうち、3分の1を労働者が負担し、労働市場付加年金基金にプールして年金の財源に充てることを義務化した制度である。通常、満67歳から年金が支給される。39年7月1日以降に生まれた者は満65歳で受給できるが、満67歳に達するまで1年ごとに10%の減額がある。一方、満67歳の者が同年金の受給開始を延期した場合、延期期間中、一年ごとに10%給付額が増額される。給付額は、64年以降継続してこの制度に加入していた場合、年額2万クロネ（2001年現在）。なお、同年金は課税対象所得である。

SP（Den særlige Pensionsopsparing、特別年金積立）

99年、労働者・自営業者（16～64歳）に対して、所得の1%を特別年金として積み立てることが義務付けられた。この制度は、積立金を満65歳（ただし、39年7月1日以前に生まれた者は満67歳）から向こう10年間、月々

年金として給付するというもの。同年金は、ATPと同様課税所得とされ、積立総額が1万5,000クロネ未満の場合、一時金として一括支給されるが、国税として40%が課せられる。

## ・最近の動向

### 1．就業促進プログラム

デンマーク国会は労働人口の増加を目的とする就業促進プログラムで、10月7日に合意に達した。現右派政権初めての、左派・右派の枠を超えた幅広い合意を得た政策となった。同プログラムによる失業者対策の効率化・歳出削減により、検討されている2004年からの個人所得税減税への財源も確保された。

#### (1) 失業対策を効率化

この就業促進プログラム「より多くの人を労働市場に（Flere i arbejde）」は、国会の179議席のうち150議席を上回る幅広い支持を受ける政策となった。2001年11月の総選挙以来、与党2党（自由党、保守党）と極右のデンマーク国民党から成る右派のみの支持による政策決定が続いていたが、今回の政策は左派中道の社会民主党、社会自由党、キリスト教人民党も支持した。同プログラムの要点は、以下のとおり。

失業者全般についての規定を設け、公共職業安定所と地方自治体の協力体制を確立する。現在の失業者対策は、失業保険に加入している失業者に対しては公共職業安定所が、失業保険に加入せず生活補助を受給している失業者に対しては、各地方自治体（市）が行っており、規定内容などに違いがある。

生活補助を受給する失業者に対して、受給開始後6ヵ月から、月当たり最高2,500クロネまで受給額減額を行う。

失業者の求職活動の援助に、民間企業の参入を可能にする。

職業訓練などを受けない失業保険・生活補助受給期間が6ヵ月を超えた場合のみに、当該失業者に合った職業・職場訓練を実施する。旧制度では、失業後一定期間を超えると、その後の失業期間の75%以上は職業・職場訓練などへ参加することを義務付けていた。

個人の能力に見合った職のあっせんを推進し、失業者が独自で求職を行う期間中も公共職業安定所または地方自治体で最低3ヵ月に1度面談を行う。

## (2) 政府の歳出削減

今回のプログラムで失業者対策が簡素化され、政府の大幅な歳出削減が見込まれる。特に職業・職場訓練を75%以上の期間行うという現行の規定では、訓練コースの開講、失業者受け入れ先を探すことなどに非常に多くの予算を使用すると同時に、75%の規定を満たすために失業者の能力に見合わないコースの受講などもみられた。

フレデリクセン雇用相は「今回の新プログラムで政府歳出が減少するため、税制改革に一步近づいた」とコメントした。一方、個人所得税減税を求める野党・社会自由党のサミュエルセン氏は「今回の歳出減は10億クローネに上ると見込まれ、これにより、所得税の最低課税率適用の上限である19万1,200クローネを最低8,000クローネ引き上げることが可能」と地元紙にコメントした。

## (3) プログラムの効果

雇用促進プログラムに国会内で幅広い合意が得られたことを、産業界・経済アナリストなどは歓迎している。その一方で、労働人口の増加への同プログラムの効力については、大方が厳しい見方をしている。

デンマーク産業連盟の経済アナリスト、ラ

ンゴー氏は「今回のプログラムは、労働人口増加への第一歩にすぎず、高等教育機関の学生をより早く卒業させ労働市場へ参加させたり、高齢労働者を早期退職させず労働市場にとどまらせるためのイニシアチブが、このプログラムとは別に必要である」と述べた。

また、デンマーク経営者組合のモーテンセン氏は「今回の労働市場プログラムで効率化が図られ、失業率はより一層低下するだろう。しかし、増加に関しては難しいと考える。分析によれば、現在労働市場で問題となっている病欠を減らすことができれば、必要な労働人口増加を大きな割合で補うことができる」と地元経済紙にコメントしている。

## 2. 早期退職制度

年金受給開始年齢である65歳以前の退職を可能にする早期退職手当制度は、政府が2010年までの目標とする労働人口を8万7,000人増加させることへの障害になっている。しかし、フレデリクセン雇用相は、早期退職手当制度の一段の引き締めは早くても2005年になることを明らかにした。

### (1) 早期退職手当

早期退職制度は、失業率の高かった79年に、早期退職を奨励し、空いたポストを若年失業者に与える目的で導入された。早期退職した場合、早期退職手当受給期間に応じて、失業保険最高支給額の100%または82%が支給されていた。

しかし、93年以降の好景気により労働力不足状態となったにもかかわらず、国民の早期退職への関心は増え続けたため、99年に前左派中道連立政権は選挙公約を破り、早期退職手当制度の引き締め策を実施した。この引き締めでは、(1)支給額を最高で失業保険最高支給額の91%へ減額、(2)60歳から早期退職が可能だが、62歳まで退職を遅らせた場合には税控除における特典を与え、失業保険の支

.....

給額を最高額とする、(3)それまでの年間200時間までの労働制限を廃止し、勤務時間に応じた手当の支給を行う、などの改正を行った。

この改正は、99年7月1日以降に60歳となる者を対象としており、2004年の下半期に初めて60～64歳の高齢者すべてが新制度の対象となる。

## (2) 経済界は手当の引き締めを重視

フレデリクセン雇用相の発言は、現地経済紙に掲載された「労働市場で人手が足りない状況で、なぜ早期退職を行う者に手当というかたちで経済的援助を与えるのか」という一読者からの質問に対し、同相が10月14日付の新聞で回答したものである。

雇用相は「政府はこの制度に多額の予算を計上している。前左派中道連立政権は99年に早期退職手当制度の引き締めを行い、労働者に労働市場に残ることをより魅力的にし

た。この効果は、既に一部で表れている。2004年に引き締めが完了するので、完了した時点での効果を見て、次の対策を考えたい」と答えた。

政府は、現在の福祉制度の維持と国家財政の安定のために、2010年までに労働人口を8万7,000人増加させることを目標としている。産業界・経済アナリストは、高齢労働者を早期退職させず労働市場に残らせるためのインシアチブが不可欠であること、99年の早期退職手当引き締めの現時点までの効果は思わしくないこと、より一層の引き締めが必要であることを指摘した。

これに対し、雇用相は「多くの人々がこの制度に沿って将来設計をしているため、制度の変更はためられる。まず国民と制度変更についてじっくりと対話する必要がある、それは2005年の次期総選挙の後になるだろう」とコメントした。

( . 猪木 祥司)