

# 雇用政策の効果と反響 (欧州各国)

在欧8センター・事務所 / 欧州課

欧州では99年後半以降の景気回復・拡大を追い風に、各国の失業率は急速に低下している。この背景には、各国が雇用拡大を図るための諸政策を進めてきたことがあるとの見方もある。2000 EU 秋季経済予測によると、10.6% (97年) 9.9% (98年) 9.2% (99年) と低下してきたEU全体の失業率は、今後も8.4% (2000年) 7.8% (2001年) 7.3% (2002年) とさらに低下するとしている。こうした失業率の低下が好景気によるものなのか、各国雇用政策の効果によるものなのか断定はできないが、本レポートでは雇用政策の効果に焦点を当て、Report 1 で取り上げた英国、フランス、イタリア、スペインに、ドイツ、オランダ、デンマーク、フィンランドを加え、各国の主要な雇用政策と、その効果および政労使の反響についての概況を、各国比較が出来るようコンパクトに取りまとめ、報告する。

## 英 国

### 1. 政策名称

ニューディール政策 (若年失業者向け)

### 2. 施行年月

98年4月

### 3. 具体的な政策内容

対象となるのは、失業者手当 (Job seeker's Allowance) を6ヵ月以上受給している18~24歳の若年失業者。このプログラムへの参加が認められると、まず、雇用サービス局が地元の雇用主と協力して行う集中カ

ウンセリング (ゲートウエー) が行われる。ゲートウエー期間は4ヵ月間であり、その間、各プログラム参加者には「ニューディール・パーソナル・アドバイザー」が割り当てられる。アドバイザーは参加者と同プログラムの架け橋と位置付けられている。ゲートウエー期間終了までに雇用機会を見つけれなかった参加者には、雇用オプション、環境タスクフォース・オプション、ボランティア・オプション、フルタイムの教育・訓練オプションの4つの選択肢が与えられる。この選択肢を拒否した場合には失業手当の支給停止などというペナルティが課せられる。

## 雇用オプション

参加者は民間企業などにおいて就業の機会を与えられ、就業を通して職業訓練を受ける。一方、週当たり労働時間30時間以上のポストに参加者を受け入れた雇用主には、26週間を上限に週60ポンドの補助金が、週当たりの労働時間が24～30時間のパート職に参加者を受け入れた雇用主には週40ポンドの補助金が支給される。これに加えて、雇用主は訓練費用として受け入れ参加者1人当たり750ポンドを受け取る。

公共機関もニューディール参加者を受け入れることができるが、このオプションにおける雇用機会の大部分は民間部門が提供するものと期待されている。雇用主は、ニューディールに参加するにあたって、ニューディール参加者受け入れのために従業員の解雇を行わないこと、受け入れた参加者には最低でも受け取った補助金と同等の給与を支払うこと、そして26週間のオプション期間の終了後も参加者の雇用を続けることを目指すことに同意しなければならない。

雇用オプションには、98年7月から自営業を目指す参加者向けのプログラムも含まれている。この場合、ゲートウエー期間中、参加者は適切な職業訓練機関による意識喚起プログラムに参加し、また事業開始にあたっての詳細に関して一対一でアドバイスを受ける。ゲートウエー期間終了後も自営業就業を希望する参加者には、26週間を上限として訓練への補助金が支給される。

## 環境タクスフォース・オプション

参加者は6ヵ月にわたり、住居、森林・公園管理、荒地地の再開発などのプロジェクトに取り組む一方、さまざまな資格取得を目的とした教育・訓練を受ける。参加者には各種手当(失業手当など)に相当する額の手当てが支払われる。また、26回分割で合計400ポンドが支払われるほか、交通費補助が支給される。

## ボランティア・オプション

参加者は6ヵ月にわたり、ボランティア機関で働く一方、さまざまな資格取得を目的とした教育・訓練を受ける。参加者には各種手当に相当する額の手当てが支払われる。また、26回分割で合計400ポンドが支給される。

## フルタイムの教育・訓練オプション

このオプションは、技能を持たない参加者を対象としている。このオプションでは、国家職業資格N/SVQ2をはじめとした初歩的な資格取得を目的として、参加者に52週間のフルタイム教育・訓練を提供する。参加者には各種手当に相当する額の手当てが支給される。

## 4. 政府の狙い

英国では、従来から若年者層(18～24歳)の失業率の高さが問題となっている。同政策は、スタートでつまずいた若年者層が長期失業というパターンに落ち込むのを防ぐことにより、失業率の改善を目指している。また、若年者の長期失業を防ぐことで、労働党政権の「社会的排除」の克服という大きなテーマに貢献することが期待されている。

## 5. 企業側の反応

雇用者団体は、一般にニューディール政策を歓迎している。英国産業連盟(CBI)は当初からニューディール政策支持の姿勢をとっている。中小企業からもニューディール政策参加者の受け入れに伴う補助金の支給を歓迎する声があがっている。中小企業連盟(FSB)が99年にメンバー1,800社を対象に行った調査では、回答者の66%がニューディール政策参加者の受け入れに対する補助金の支給を歓迎し、50%がニューディール政策参加者の雇用を検討すると答えている。しかし、多くの回答者がニューディール政策を通して紹介される人材の質の低さに不満を

持っており、ゲートウエー期間中の職業紹介・訓練所の一層の努力を求めている。

## 6. 労働者側の反応

労働組合協議会（TUC）もニューディール政策を強く支持している。特にゲートウエー期間に対する評価・期待が高い。TUCが99年にニューディール政策参加者を対象に行った調査によれば、回答者の3分の2以上が「同政策は、非常に有用、もしくはかなり有用である」と考えている。

## 7. 具体的な雇用創出効果

政府によれば、本対策には2000年9月までに54万6,500人が参加しているという。そのうち10万5,500人がプログラムを継続中であり、44万1,000人がプログラムを終了している。プログラム終了者の40%が補助金のつかない職に就き、11%が別種の手当てを受給している。そして、2000年9月までに、25万4,520人が就業し、そのうち5万9,180人は13週間以内に離職したものの19万5,340人は継続して就業している。なお、ゲートウエー終了後のオプションの選択については、42%がフルタイムの教育・雇用オプションを、20%がボランティア・オプションを、雇用オプションと環境タスク・フォース・オプションを各19%が選択している。

## 8. 備考

ニューディール政策が目的とされた成果をあげているのかに関しては、各界の意見は一致していない。政府は、ニューディール政策

は失業者数を減少させたばかりではなく、各種手当て支給総額を引き下げ、国庫への負担を減らすという効果があったとしている<sup>(注1)</sup>。ただし18～24歳の若年者層の長期失業者数は6万人以下に落ち込んでいるものの、英国では好景気を反映してこの2年ほど失業率が低下しつつあり、この数字も好景気を反映したものにすぎないと見る向きもある<sup>(注2)</sup>。また、長期失業者数の絶対数は減ったものの、若年者層の失業率はいまだに11%と全国平均の失業率をはるかに上回っていることから、ニューディール政策の有効性を問う意見もみられる<sup>(注3)</sup>。シンクタンクのNIESR（National Institute of Economic and Social Research）の試算によれば、ニューディール政策が純粹に作り出した雇用数は、6万から7万にすぎないとされる<sup>(注4)</sup>。

有力シンクタンクの産業協会（The Industrial Society）も、ニューディール政策のゲートウエー期間の役割を高く評価している。ただし同協会は、ニューディール政策は成功も収めているが、全体的には、雇用主の期待にも、参加者の期待にも充分応えていないとしている<sup>(注5)</sup>。労働党政権の目指す完全雇用実現のためにはニューディール政策の根本的な見直しが必要であるという。例えば、雇用促進効果をあげるためパーソナル・アドバイザー制度の拡大活用、ゲートウエー期間向けの資金の増額を求めている。

ニューディール政策全体に関しては、政策の恩恵を受けているのは圧倒的に男性であり、ひとり親の大部分を占める女性に対する一層の考慮を求める声も上がっている<sup>(注6)</sup>。若年

(注1) Independent Research confirms New Deal's positive impact on economy - Jowell', DfEE press release, PN/319, 11 July 2000; New Deal - Young people fulfilling their ambitions helps UK economy', DfEE press release, 415/00, 28 September 2000

(注2) Does the New Deal work? 'The Guardian, 23 August 2000

(注3) Does the New Deal work? 'The Guardian, 23 August 2000

(注4) No big deal', The Economist, 2nd December 2000

(注5) Reforming the New Deal, Policy Brief, the Industrial Society, September 2000; "Radical policy change needed" to achieve full employment', Financial Times, 12 October 2000

(注6) Men first: Women are missing out on the New Deal programme for the unemployed', The Guardian, 20 June 2000

層向けのニューディール政策では、女性は参加者の27%を占めるにすぎない。これは同政策が差別的に適用されているのではなく、雇用および手当で受給環境における女性の一般的な地位を反映していると考えられる。しかし特に女性の場合、昇進の見込みのない低賃金のパート職に就く傾向が強く、ニューディール政策に対し、こういった現状を改善するような効果を期待する声も上がっている<sup>(注7)</sup>。

## フランス

### 1. 雇用政策名称

週35時間労働制度（法律名は「時短関連法」、通称「オブリ法」）

### 2. 施行（導入）年月日

第1法が98年6月14日公布。その実施細則を定めた第2法の施行は2000年2月1日。従業員21人以上の企業では2000年1月1日、従業員20人以下の企業では2002年1月1日をもって導入される。

### 3. 具体的な政策内容

- ・民間企業・一部公共企業における法定就労時間を週35時間とする
- ・同制度を導入する企業には、政府が雇用主の社会保障負担金軽減のかたちで補助を行う
- ・同制度導入のための労使間の企業合意には、雇用創出・雇用維持に関する目標値明示を義務付ける
- ・35～39時間までの労働に対しては25%を加算して支払う、また年間の累積超過勤務時間の上限を超える労働に対しては同時間の

休暇を与える

- ・一部管理職の労働時間には年次換算を適用し、最大年間労働日数を現行の233日から217日とする

など

### 4. 政府の狙い

- ・ワークシェアリングによる新規雇用創出
- ・労働条件の改善
- ・不安定雇用の削減

### 5. 企業側の反応

経営者団体MEDEF（仏企業運動）をはじめ、概ね反対の姿勢である。理由としては、導入コストが政府援助を上回る、国際競争力が低下する、時短は必ずしも雇用創出につながらない、などが挙げられる。

### 6. 労働者側の反応

賃金を抑制し、購買力の低下につながることを危惧する向きがある。また管理職の間では、人手不足から実務負担が増して、ストレス増大につながったなどの否定的な意見も多く聞かれる。一方で、時間的な面で生活にゆとりが出たとする意見があれば、以前と何の変化もないとする意見もあり、反応はまちまちである。他方、政府は「労働者の80%が、個人的に35時間制導入はプラスと回答」という調査結果（2000年5月調査）を示したものの、35時間制導入に関連した労使紛争も続発している。

### 7. 具体的な雇用創出効果

2000年10月現在、35時間制度導入により27万人の雇用が創出あるいは維持された（雇用省発表値）。

(注7) Men first: Women are missing out on the New Deal programme for the unemployed', The Guardian, 20 June 2000

## 8. 備考

週35時間制の特徴の一つとして、しばしばその法規制の複雑さが指摘される。政府の援助内容、勤務時間の定義、超過勤務の取扱い、法定最低賃金（SMIC）の体系などが極めて細分に規定されており、解釈が困難とする経営者も多い。

## ドイツ

### 1. 雇用政策名称

雇用・職業訓練・競争力のための同盟(略称：雇用のための同盟)

Bundnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

### 2. 施行年月日

98年12月から開催。これまでに6回実施。

### 3. 政策内容

「雇用のための同盟」は政府と経済界、労働界のトップが雇用拡大と競争力強化について話し合う場である。雇用政策を重要課題に掲げるシュレーダー政権が98年12月、同会議を発足させた。シュレーダー首相は政労使のコンセンサスで失業率を急速に低下させたオランダを見本にしたといわれる。コール前政権も96年1月、同じような3者協議の場を設けたが、96年4月、社会保障削減案に反対する労働組合側と対立し協議は中断していた。

「雇用のための連盟」に参加する政府側代表は、首相、蔵相、経済相、労働相、保険相、教育相で、経済界からは独経営者連盟(BDA)会長、独産業連盟(BDI)会長、独商工会議所(DIHT)会頭、ドイツ手工業界(ZDH)会長が参加する。労働者側の参加者は労働総同盟(DGB)委員長、金属産業労組(IGメタル)委員長、鉱山・化学・エネルギー労組(IG-BCE)会長、公務・運輸・交通労組

(OTV)議長、ドイツ職員労組(DAG)である。

「雇用のための連盟」には具体的な対策を行う専門作業部会が設置されている。専門作業部会は以下の8部門である；職業訓練、税制、早期退職、社会保障改革、労働政策、東部ドイツ再建、解雇補償、ベンチマーク。

### 4. 政府の狙い

「雇用のための同盟」の狙いは、雇用増と企業の競争力強化に向けて労使間の話し合いの場となることである。第1回協議では上記の目的を達成するため、以下12の目標が定められた；賃金付帯費用の削減と社会保険システムの抜本的改革、雇用を増加させるためのワークシェアリングと柔軟な労働時間、中小企業の負担減を図る企業税制改革を2000年1月までに実施、企業の刷新力と競争力の強化、早期退職の可能性、雇用を増やす賃金交渉、リスクマネーが中小企業に回るような仕組みの整備、労働者の資産形成や利益分配を受けられる機会の創出、雇用、刷新力、競争力を高めるための専門分野別の話し合い、起業を妨げる仕組みの撤廃、技能が低い労働者への教育機会を付与、若年失業者、長期失業者対策。

### 5. これまでの協議

#### (1) 第1回協議(98年12月7日)

「雇用のための同盟」の目標となる12項目のワーキングペーパーの作成

8部門の専門作業部会の設置を決定。

企業側反応：「ワーキングペーパーは驚くほど良い内容」(BDAフント会長)

労働者側反応：「協議の雰囲気は本当に勇気づけられるものだった」(DGBシュルテ議長)

#### (2) 第2回協議(99年2月26日)

第1回協議で出されたテーマについて協議するも、具体的数字は合意できず。

## (3) 第3回協議 (99年7月6日)

BDAとDGBが合意文書を発表。合意内容は、a.「雇用のための同盟」の場で賃金政策を取り上げる、b.雇用確保のため時間外労働を削減する、c.訓練職の増加に努める。

雇用に関する具体的政策を策定：a 99年9月30日までに公共職業安定所で仲介されなかった若者に対して、できる限り望む分野で住所地に近い訓練職を提供する、b 99年10月以降毎年、公共職業安定所などの管轄区域で訓練職関係会議を開く、c .1万人の訓練職を創出する、d .情報技術(IT)関連技術者の育成(3年間で4万人のIT訓練職を増やし2005年までにIT関連雇用数を15万人増加させる)

シュレーダー首相、企業側、労働者側ともにBDAとDGBの合意文書を評価。CDUはその実効性に疑問を呈す。

## (4) 第4回協議 (99年12月12日)

職業訓練を受けられない低所得者層の雇用創出を目指すモデルの実施で合意。

60歳早期年金制を主張する労組側と早期年金移行を可能にする現行の高齢者パートタイム制の改革を主張する雇用者側とで対立。

ツヴィッケルIGメタル委員長「早期年金問題の妥協は不可能で、2000年2月からの賃金協約交渉は4%以上の賃上げを求める」、他の労組・シュレーダー首相は「雇用のための同盟」維持の立場から反対。

## (5) 第5回協議 (2000年1月9日)

産業分野別の労使交渉を通じた「より有効期限の長い賃金協約」を目指すことで合意。

60歳早期年金制度は明確に表現はせず、次の通り言及；早期退職に関しては賃金協約交渉で取り決め、連邦政府も協約の取り

決めに応じ得る、期限を設定した立法措置を適宜施す。

企業側反応： に関して「非常に重要な進展。賃上げ交渉が始まる前にこのような合意に至ったのは初めてのこと(BDAフロント会長)

労働者側反応： に関して「賃上げ率の上限を定めるものではなく、また数年にわたる長期の賃上げ率設定はできない」(DGBシュルテ議長)、「今回の合意は大企業中心の内容だ」(ZHDフィリップ会長)、「妥協しすぎている」(IGメタル)

## (6) 第6回協議 (2000年7月10日)

IT関連の訓練職拡大(2003年までに6万口)

東部ドイツの若年失業者対策を強化。

## 6. 「雇用のための同盟」の成果

(1) 産業分野別の労使交渉を通じた「より有効期限の長い賃金協約」を目指すことで合意(第5回協議)、2000年の賃金交渉は比較的穏健なものとなった。

(2) 99年に始まった緊急プログラムでは99年5月までに10万人に訓練職または雇用が提供され、99年12月までに約22万人が緊急プログラムに参加した。

(3) 連邦政府は99年に政府機関の訓練職を前年比で12%増加させた。

(4) IT分野の訓練職は2000年中に4万人に到達、2005年までに同分野の労働者を15万人にすることを目標にした(第3回協議)。

## イタリア

### 1. 雇用政策名称

97年6月24日付け法律第196号

雇用促進に関する規程(通称「トレウ・パッケージ」)

Legge 24 giugno 1997, n. 196,

Norme in materia di promozione dell'occupazione

## 2. 施行年月日

97年7月19日

(7月4日付け官報にて公布。法律は官報公布から15日後に発効する。)

## 3. 政策内容

イタリアの雇用政策の転換契機となった法律で、人材派遣、若年失業者の雇用機会創出、パートタイム労働、労働時間の段階的削減、研修労働など、時間や労働条件を限定した既存の雇用形態を拡充するとともに新たな雇用形態を盛り込んだパッケージ法律。全27条から成る。

主な規程として、

人材派遣に関する規程(1~11条)

労働時間の段階的削減に関する規程(13条)

研究部門における雇用に関する規程(14条)

研修と労働に関する規程(15条)

職業研修に関する規程(16条)

社会的貢献労働に関する規程(20条)

南部(メッソジオルノ)における若年失業者対策に関する規程(26条)

などがある。

## 4. 政府の狙い

本法はさまざまなタイプの雇用形態に関する規程をパッケージ化したものであるため、個々の規程によって目的・期待する効果は異なるが、基本的に若年層、なかでも長期失業者の雇用機会を創出することに力点が置かれている。また硬直的といわれてきたイタリアの労働市場に新たなタイプの雇用形態を導入することで労働市場の活性化を図るとともに雇用契約を交わさず、企業の脱税にもつながっている闇労働の解消も目指している。

南部においては、本法により一定期限付きで雇用された労働者が、契約期限後に正社員として雇用されるなど長期雇用へと切り替わっていくことにも大きな期待を寄せている。

さらに中期的には、人材派遣やパートタイム労働など近年欧州各国でも普及し始めた雇用形態について、ユーロの誕生を背景にイタリアにおいても法整備を急ぎ、欧州平均にイタリアのレベルを近づけたいとの意図がある。

## 5. 企業側の反応

従業員の解雇が容易でないことや企業の社会保障費負担率の高さなど、イタリアの労働市場は企業にとって雇用しにくい環境にあるといわれるが、本法の導入で雇用形態に多様性が出たことに一定の評価を与えている。また本法で規程されたツールに基づき雇用する企業に社会保障負担の軽減などのインセンティブを打ち出したことも利用促進に貢献している。

しかし、例えば人材派遣労働者の場合でも、通常の従業員と同じ労働環境と条件を与える必要があり、採用人数の制限や雇用に当たっての細かい規制などが課せられることへの不満もあり、採用と解雇に関する一層の自由化を求めている。

## 6. 労働者側の反応

一般の労働者にとっては、就業機会や労働形態が多様化し、選択肢が増えること、基本的に従業員と同様の権利が保障されることで、メリットを肯定的に捉えている。他方、労働組合は、既存の正社員の雇用を守る観点と人材派遣労働者の労働条件の低下や安易に解雇が行われることへの懸念から、人材派遣労働者の導入には最後まで反対していた。しかし人材派遣労働者にフルタイム労働者と同様の権利が与えられること、南部地域での雇用増につながるなど全体的な利益を配慮するかたちで合意をみている。

## 7. 具体的な雇用創出効果

### フルタイム労働以外の雇用者数

(単位：1,000人)

	97年	98年	前年比(%)	99年	前年比(%)
パートタイム労働者	1,376	1,496	8.7	1,636	9.4
一時的労働者 (研修労働、見習い期間付き労働)	1,127	1,249	10.8	1,410	12.9
人材派遣労働者	-	52	-	195	272.4
小計(～計)	2,503	2,797	11.7	3,241	15.9
雇用総数	20,207	20,435	1.3	20,692	1.3
雇用総数に占めるの割合	12.4	13.7	-	15.7	-

出所：社会投資研究所(CENSIS)

### 産業別パートタイム労働の比率

(単位：%)

	農林水産業			製造業			サービス業			全体		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
95年	8.5	22.3	13.3	1.9	10.2	3.9	2.9	12.6	6.9	2.9	12.7	6.3
96年	8.4	21.2	12.7	1.9	10.7	4.0	3.0	12.9	7.2	3.0	12.9	6.5
97年	8.8	20.8	12.7	2.0	10.8	4.1	3.3	13.7	7.7	3.1	13.4	6.8
98年	8.5	21.7	12.8	2.2	11.0	4.2	3.7	14.7	8.4	3.4	14.3	7.3
99年	7.9	22.3	12.4	2.1	11.7	4.4	4.0	16.3	9.4	3.5	15.6	7.9

出所：イタリア中央統計局

### パートタイム労働からフルタイム労働への雇用契約切り替え件数(報告ベース)

(単位：人)

	98年			99年		
	男性	女性	計	男性	女性	計
北部・中部	1,093	2,143	3,236	1,061	2,235	3,296
南部(メッゾジョルノ)	172	128	300	188	172	360
全国計	1,265	2,271	3,536	1,249	2,407	3,656

出所：労働省統計

## フルタイム労働からパートタイム労働への雇用契約切り替え件数（報告ベース）

（単位：人）

	98年			99年		
	男性	女性	計	男性	女性	計
北部・中部	1,077	3,910	4,987	787	3,489	4,276
南部（メッゾジョルノ）	183	235	417	180	247	428
全国計	1,260	4,145	5,404	968	3,736	4,704

出所：労働省統計

## 州別のパートタイム労働者数

（単位：人）

州	98年			99年		
	男性	女性	計	男性	女性	計
バッレ・ディ・アオスタ	919	2,679	3,598	1,249	3,260	4,509
ピエモンテ	25,701	85,673	111,374	26,542	99,986	126,528
ロンバルディア	64,011	228,793	292,804	66,022	260,178	326,200
リグリア	13,133	33,585	46,718	13,148	34,982	48,130
トレンティーノ・アルト	6,396	32,639	39,035	5,382	34,429	39,811
ベネト	34,258	127,461	161,719	34,158	134,826	168,984
フリウリ	8,344	33,151	41,495	9,280	39,991	49,271
エミリア・ロマーニャ	28,597	97,036	125,633	30,161	109,308	139,469
トスカーナ	23,160	83,211	106,371	27,119	99,987	127,106
ウンブリア	5,943	17,139	23,082	4,747	18,013	22,760
マルケ	10,216	32,085	42,301	11,046	39,460	50,506
ラツィオ	43,269	78,559	121,828	41,225	89,105	130,330
アブルッツォ	8,208	17,160	25,368	7,109	19,007	26,116
モリーゼ	2,784	4,598	7,382	2,318	4,545	6,863
カンパーニャ	42,990	41,702	84,692	45,524	45,649	91,173
プーリア	39,146	37,056	76,202	35,896	34,846	70,742
バジリカータ	4,749	5,938	10,687	4,394	6,412	10,806
カラブリア	19,931	21,364	41,295	20,154	23,585	43,739
シチリア	50,940	48,983	99,923	57,382	52,731	110,113
サルデニア	15,884	18,229	34,113	17,213	25,426	42,639

北部・中部	263,947	852,011	1,115,958	270,079	963,525	1,233,604
南部（メッゾジョルノ）	271,236	866,492	1,137,728	189,990	212,201	402,191

全国計	248,319	785,417	1,033,736	460,069	1,175,726	1,635,795
-----	---------	---------	-----------	---------	-----------	-----------

出所：労働省統計

## オランダ

### 1. 雇用政策名称

A New Course ( Een Nieuwe Koers、新しい進路)

### 2. 施行(導入)年月日

93年12月

### 3. 具体的な政策内容

オランダは82年11月、政労使3者間で賃金抑制などに合意した「ワッセナー協定」<sup>(注)</sup>により、70年代後半から80年代初頭の経済危機を乗り越え、90年初頭まで順調に経済を回復させてきた。しかし、経済が上向きになるにつれ、93年には多くの労働組合で賃金上昇を望む声が上がリ、3者間の協調路線の維持が危ぶまれた。93年12月に政労使3者は、今後も協定を維持することが不可欠であるとして同協定に再合意した。この再合意は「A New Course (新しい進路)」と呼ばれ、賃金抑制、労働時間の短縮、財政支出の抑制などを政策の柱としている。2002年には再々合意を行う予定である。

### 4. 政府の狙い

政府は財政赤字の削減に努めながら、減税を行う。労働組合は賃金抑制に協力する。企業は、労働時間の短縮(93年の合意では週労働時間を38時間から36時間へ短縮)を行い、パートタイム労働など雇用形態の多様化を実現する。この結果、産業界は国際競争力を高め、企業収益を向上させ、最終的には雇用創出につながることを目標である。

さらに96年にはパートタイム労働者に対する労働時間による差別を禁止する法改正を实

施、今後も高齢労働者の雇用促進、職業訓練による雇用性の向上など雇用創出に向けたさまざまな取り組みが成されている。

### 5. 労働者側の反応

再合意した政策の効果もあり、オランダ経済は96年から連続して実質GDP成長率は3%台を維持しており、非常に好調である。しかし、賃上げの抑制に協力してきた労働組合は企業業績が好調なことから、従来よりも高い賃上げ率を要求する傾向が出ている。労働組合連合同盟(FNV)は2000年春に3~4%の賃上げを要求し、実際に3~5%と目標よりも高い賃上げ率で妥結した。

### 6. 具体的な雇用創出効果

サービス産業の雇用増加を中心に雇用機会が増え、失業率は年々減少している。95年は8.5%であったが、99年は4.0%、2000年には3.5%と大幅に低下している。また雇用の伸び率はEU平均を上回り、99年は前年比2.8%、2000年は同2.7%と堅調である。なかでも週労働時間が20時間以上34時間以下のパートタイム労働者の雇用の伸び率は99年には前年比4.9%と著しく増加している。

## スペイン

### 1. 雇用政策名称

97年労働市場改革

### 2. 施行年月日

97年5月

### 3. 具体的な政策内容

(1) 一定条件のもとでの雇用契約につき

(注) 最大の労働組合連合(FNV)のヴィム・コック委員長(現首相)と経団連(VNO-NCW)のクリス・ファン・フェーン会長が首相を仲介して、ハーグ市内のワッセナーで締結した。内容は財政支出の抑制による財政赤字の削減、週労働時間の短縮(40時間から38時間へ短縮)の実現などであった。

(特定対象者) 不当解雇時における解雇補償金の減額：勤続年数×45日相当分給与(上限42ヵ月分) 勤続年数×33日相当分給与(上限24ヵ月)および社会保険料の会社負担分や法人所得税の減免。

(2) 正当な解雇事由規定を改正し、経済上、技術上、組織上、生産上の事由に基づく解雇に関してより明確な基準を設定。

(3) 終身雇用以外にも研修雇用、臨時雇用など約20種類にもものぼる複雑な雇用契約形態を約15種類に整理、統合。

#### 4. 政府の狙い

当時20%を超える失業率の中での絶対雇用規模の拡大と終身雇用比率の上昇。特に長期失業者、若年層、高齢層、女性、身体障害者層など経済的弱者の終身雇用促進。

#### 5. 企業側の反応

経営者団体は不当解雇金の減額と雇用情勢の改善を一定評価。ただし、個別企業は概ねその効果に否定的であり、高い定年年齢と、依然高額な不当解雇金の2点の法的拘束が解消されない限り、労働市場の流動性は確保されない、との意見が大勢を占めた。

#### 6. 労働者側の反応

労働市場の流動性確保および失業率の改善には評価を示しつつ、解雇金の減額には労働者保護の観点から、否定的な立場をとった。労働時間の短縮(シェア)など既得権を損なわない方法でのさらなる雇用拡大を主張した。

#### 7. 具体的な雇用創出効果

97年から2000年第2四半期までに、雇用者数は約170万人増加。ただし、改革自体の効果は不明であり、景気拡大を雇用拡大の要因とみる向きが多い。また、終身雇用比率は、97年の66.3%から2000年第2四半期67.9%とわずかの上昇に留まっており、政府の思惑ど

おりの効果は出ていないとの見方が大勢である。

## デンマーク

### 1. 雇用政策名称

労働市場改革94

### 2. 施行(導入)年月日

94年1月1日

### 3. 具体的な政策内容

失業保険支給期間の固定と短縮(94年～)

段階的に行われ、従来の8年より、7年に短縮(98年から5年、2001年から4年)。失業保険期間中の職業訓練・コース受講の活発化(94年～)

支給期間最初の4年(98年から2年、2001年から1年)は失業保険の職業訓練・コース受講無しでの受給が可能。それ以降の失業期間の80%以上は、職業訓練またはコース受講を必須とする。

若年失業者(25歳未満)への対策強化(96年～)

25歳未満の職業または高等教育を持たない失業者(99年から25歳未満の全ての失業者)に対しては、失業後6ヵ月後から、職業訓練・コース受講・高等教育の開始などを必須に。

雇用対策の地方分権化(94年～)

失業者への職の斡旋・コース受講などの制度を、各市単位で決定し、地元のニーズに応じた雇用対策を行うことを決定。

失業者自身のイニシアチブを尊重(94年～)

個人の希望に沿って、失業対策プランの決定を可能に。

有給の休暇制度の導入(94年～)

労働者・失業者が、教育・育児・単なる休暇を目的としたリーブ（休暇）をとることができる制度を導入。失業保険最高支給額の60～100%を支給。ワークシェアリング効果とともに、企業内での人事異動も可能にし、就業者が他の技能を得ることが可能に（ジョブローテーション）。しかし、余暇を目的としたリーブ以外の休暇中の代替要員の雇用については義務付けなし。99年に最新の改正が行われ、余暇を目的としたリーブの廃止などが行われた。

高齢者失業者への職業訓練・コース受講の活発化（99年～）

94年の改革当時から50～59歳の失業者は、早期退職手当制度の開始年齢（60歳）まで、失業保険の支給を延長できる権利を保持していたが、この権利を保持できる失業者を55～59歳の失業者のみに限定。しかし支給延長期間に関しては、職業訓練・コース受講が他の失業者と同様に義務付けられる。

50歳～55歳の失業者に対して、他の失業者と同様の職業訓練・コース受講義務を課す。

#### 4．政府の狙い

- ・70年代後半から問題となってきた構造失業率の低下
- ・労働力の需要と供給バランスを崩さぬまま、高学歴・高資格の労働者数を増加させ、柔軟で機能的な労働市場を実現

#### 5．企業側の反応

デンマーク雇用主組合（Dansk Arbejdsgiverforening）の労働市場担当ピアテ・ケア・ペダーセン女史にインタビューしたところ、「雇用主組合としては、この改革は効果があったと評価している。特に若年労働者への取り組みには、大きな効果があった。しかしこの改革が十分なわけではなく、今後も労働力人口増加に向けて改革を続けていかなければ

ならない。今後改革が必要な点としては、労働組合の失業保険に未加入で、政府からの現金給付金を受給している失業者のグループである。このグループは、失業保険を受給している失業者のような職業訓練・コース受講などに関する義務付けがあまりない。このグループを労働市場へ復帰させることは、大きな課題であろう。また失業保険の額を下げ、失業状態よりも就業状態のほうがより魅力的な状況を作ることも重要である。在デンマークの外国人の雇用を促進する必要もあるといえよう」とのコメントを得た。

#### 6．労働者側の反応

産業別労働組合をまとめるLO（Landssorganisationen Danmark）の労働市場担当ヤン・エアリックセン氏にインタビューしたところ、「LOは基本的にこの改革に満足。これは改革が、政府のイニシアチブのもと労働者代表としてLOが、企業代表としてデンマーク雇用主組合が参加して作成されているものであるからである。確かに失業保険受給期間が短くなったことは労働者にとって良いことではないが、これは労働者側代表として妥協した点である。この改革は毎年状況に応じて、調整がなされており、その点も評価できる」との回答を得た。

#### 7．具体的な雇用創出効果

- ・93年から低下した構造失業率（3～5ポイント低下）のうち、1～1.5ポイントは上記の効果によるもの（2000年労働省発表）
- ・上記導入により、職業訓練・コース受講が必須となる時期の直前に自己努力により職を探すケースが増えた。
- ・リーブ制度は、利用規定の引き締めなどから、利用者は減少中であるが、98年4万2,944人、99年3万4,201人が利用（デンマーク統計局）。リーブ利用者の空きポスト

トは、70%程度の割合で代替要員を雇用している（デンマーク社会研究所のリープ制度評価レポート 96年）。

## 8. 備考

上記の雇用政策に加え、現在以下のようなプログラムを行っている。プログラムの中で、90年代半ばから続く好景気による一部労働市場でのボトルネックを防止するためのいろいろな措置もとられている。以下のプログラムは新しいため、実際の雇用創出効果などの評価はこれまでのところ行われていない。

### イ. 国家雇用プログラム

アムステルダム条約で、EU全体での雇用政策の目標はEUの首脳会談で決定し、各国の事情に合わせた政策を実施し、その結果を報告することが決定された。そのためデンマークでは、国家雇用プログラムを毎年作成、それに基づきEUの目標達成に向けて取り組みを行っている。雇用促進のほかに、起業家育成プログラム・労働市場における男女平等の促進などの取り組みも行われている。雇用促進は、労働市場への参加能力の改善の一環として行われており、以下のとおりとなっている。

#### EUの目標

- A 新規の若年失業者（25歳未満）の90%は、6ヵ月以内に職場復帰、25歳以上の労働組合失業保険加入の失業者の96%は、1年以内の職場復帰を目標とする。
- B 職業訓練やコース受講を行っている者の割合を、失業者全体の20%以上とする。

#### デンマークの状況

Bに関しては、98年時点で既に達成。またAの若年労働者に関しても、上記の労働市場改革の改正により、99年達成。他の労働者に関する目標も2000年の終わりには達成する見込み。

### デンマークにおける主な政策

- ・労働市場改革94の職業訓練・コース受講義務の強化により、目標を達成した。
- ・高齢者・労働能力の低下した労働者のために、能力に見合った従来よりも労働時間・能力のフレキシブルな仕事を創出する取り組みを行っている。98～99年に5,500の仕事創出、また2005年までには同様な仕事を3～4万創出することを目標としている。
- ・若年者向けには、中等教育修了者を95%へ、高等教育終了者を2004年までに50%まで上昇させる10年プランを実施する。
- ・IT分野の教育強化の一環として、情報科学大学院をコペンハーゲンとオースに設置し、2002年までに1,000人程度のIT分野の学生増加を見込むと同時に、女子学生の増加も目標としている。
- ・外国人に対し、デンマーク語教育・職業訓練を積極的に行うことにより、通常、デンマーク人よりも高い外国人の失業率低下を目標とする。

### ロ. 高齢者雇用促進政策

97年から、高齢者が労働市場にとどまれるよう高齢者雇用啓発委員会などを設置し、さまざまな取り組みを行っている。

- 96年 高齢の長期失業者に対する特別年金制度（過渡期特別年金制度）の新規適用を停止し、2006年に完全廃止することを決定。
- 98年 高齢者雇用基金を設置し、企業の高齢者雇用促進パイロットプロジェクトや啓発措置を支援。  
労働市場管理局（労働省管轄）は、高齢者の雇用に興味を持つ企業に対し、無料の雇用促進コンサルタント業務を民間に委託するかたちで開始。
- 99年 60歳以上の労働者が年金受給年齢前に退職した場合に経済的援助を行う早期退職手当制度を62歳以上まで退

職を遅らせた場合、税控除などの特典を与えるよう改訂。

部分年金制度（年金開始時の生活形態の激変緩和のため、年金受給開始前に、仕事をフルタイムから、パートタイムへ移行した者の収入減少を補てんする年金制度）も、現行の受給直前20年間のうち10年間はフルタイムで勤務していたこと、受給直前の12ヵ月の間に最低9ヵ月間デンマークで就労していることに加え、受給直前の24ヵ月間に最低週30時間程度の勤務を行っていることが義務付けられる。

2000年 公共機関が中心となり、社会福祉分野（特に介護・育児の分野）で48歳以上の失業者を率先して採用する（2002年まで）。

高齢者への職探しネットワークの設立、高齢労働者が活躍できる新しい分野の開拓などにより、高齢者労働者の自己啓発活動を促進（2003年まで）。

## フィンランド

### 1. 雇用政策名称

労働省「雇用補助金結合制度」“Combined Subsidy”プログラム

### 2. 施行（導入）年月日

98年1月1日

### 3. 具体的な政策内容

“Combined Subsidy”とは、通常の雇用補助金と労働市場支援補助金とを組み合わせたもので、両方合わせると月当たり5,200フィンランド・マルカ（以下FIM）になる。この全額はパートタイム労働にも適用可能で

ある。どの雇用主にも適用されるが、国の機関や政党は除かれる。雇用主はこの制度をさらに他の補助金制度と組み合わせることができる。500日以上にわたり失業手当を支給されている長期失業者を雇用する際のみ適用される。同一人物に対し、1回につき雇用期間が1年を超えないことが条件である。補助金は毎月1回交付される。

### 4. 政府の狙い

経済は健全化の方向にあるものの構造的失業が存在する。こうした中、余り専門的訓練を受けてない高齢失業者を救済することが主な狙いである。補助金が交付されている期間に労働者が力をつけて独り立ちできることが望ましい（ただし、補助期間が過ぎると失業手当に戻ってきがちというのが現状である）。

### 5. 企業側の反応

雇用創出にかかる経費が補助金で賄われるため、多くの協会、基金、機関が関心を寄せている。ただ雇用主の果たす役割が、多くの機関、協会にとって全く新しいことに戸惑いがある。国の補助は月当たり5,200FIMになり、パートタイム労働に充てることのできるため好評である。

### 6. 労働者側の反応

低賃金に不満も出ているが、それでも長い期間の失業を経験した人には、将来本採用になった時に、順応するのが容易であると評判が良い。また腕を磨く、他の仕事を見つけやすい、自尊心を育てる、人のネットワークが広がるなどのメリットがあるという。ただし、1年だけでは短すぎるとの声が多い。

### 7. 具体的な雇用創出効果

初年度の雇用は1万人にも達しなかった。2000年度の目標は1万2,000人のところ、1万4,000人が雇用された。そのうち4,000人が

自治体、残りの大部分が業界組織であり、わずかだが私企業への雇用もあった。40～50歳代の女性が恩恵を受けている。部門別にみると4分の1が社会保障関係、さらに4分の1がサービス業、15%が工業部門へ就職した。98年と99年は創出された雇用の3分の1が6ヵ月以内の職だった。大方はパートタイム労働で賃金も低いことから、いくつかの自治体（ヘルシンキ市、タンペレ市、サボンリンナ市）では国の補助に加え、自治体自らも補充している。2000年度予算は3億6,000万FIM、2001年度は1万2,500人の雇用が目標。

\* \* \*

#### 1. 雇用政策名称

労働省フィンランド職場改善プログラム  
“Finnish National Workplace Development Programme 1996 - 1999”

#### 2. 施行（導入）年月日

96年3月6日

#### 3. 具体的な政策内容

同プログラムは労働省の管轄で、予算は4ヵ年で9,490万FIM。形態としては専門家による支援や補助金交付がある。また次の3つの分野に分かれる。職場における労働者のノウハウや新考案を促進することにより、生産性の向上や労働生活の質の向上に資するプロジェクトの支援。この事業に全体の予算の80%が割り当てられた。執務環境改善に関する専門知識の普及を図るため、出版物の発行、セミナーなどの開催を行う。執務環境改善のための組織強化、すなわち投資家との対話や職場、R&D、労働組合、地方組織などとの協力などを促進する機能を提供する。

#### 4. 政府の狙い

民間企業や公共機関が新しいニーズに対応でき、かつ持続可能な雇用に向けより良い労働

条件を創出できるよう支援するのが狙いである。

#### 5. 企業側の反応

同プログラムは96年のスタート時から491件の応募があり、予算の関係から284件が承認された。2000～2003年にも新たな予算措置を得て継続されることになり、企業側の評判は良いとみられる。

#### 6. 労働者側の反応

承認された284件に関連する職場の数は473ヵ所、4万5,000人が関係した。労働組合も具体的な対策で政府と協調して参加している。

#### 7. 具体的な雇用創出効果

99年に行われた同プログラムの評価で、長期的な雇用数への影響を調査したところ、同プログラムは「雇用を大幅に増加させる効果がある」が民間部門で5%、公共部門で1%、「ある程度増加」は民26%、公14%、「現状維持」が民46%、公42%、「効果はない」が民13%、公26%、「ある程度減少」が民7%、公10%、「大幅に減少」が民、公ともに1%であった。民間企業でこのプログラムに参加した約3分の1が長期的に職場の雇用を拡大させると回答しており、またおよそ半分の回答者が現在の雇用確保に効果ありとしている。

#### 8. 備考

労働省でのインタビューでは、「国は雇用に関しては補助的なことしかできない」としており、雇用政策はなきに等しいとの印象であったが、上記プログラムは雇用関連で「まだしも成功している例」として紹介されたものである。なおこのプログラムは欧州委員会DG V（雇用・社会関係）の担当するthe European Work Organization Networkの1つとなっている。