

デンマークの雇用政策

コペンハーゲン事務所・欧州ロシアCIS課

柔軟な雇用と手厚い失業補償を組み合わせたフレキシキュリティと呼ばれる独特の労働制度が高く評価されるデンマークだが、近年は労働力不足と失業保険手当支出の増大というひずみも出ており、政府は失業保険制度の見直し、失業者の労働への復帰を促進する政策を進めている。本稿は現在のデンマークの雇用政策についてとりまとめたものである。

目次

1. 序章	1
2. 失業保険制度	1
3. 失業者の早期再就職実現への取り組み	4
(1) 失業者との継続的な連絡の維持	5
(2) アクチベーション	5
① 若年労働者のアクチベーション	6
② 高齢労働者のアクチベーション	8
4. 労働力人口外の者を、労働市場に流入・復帰させる取り組み	9
(1) 平均退職年齢の引き上げ	9
(2) 教育	10
(3) 病気休暇	11
(4) 移民・難民の統合促進	12
(5) 外国人労働者の誘致	13
5. 失業者再就職支援業務の地方自治体への移管	14
6. フレキシキュリティへの評価	16

【免責条項】

ジェトロは本レポートの記載内容に関して生じた直接的、間接的、あるいは懲罰的損害及び利益の喪失については一切の責任を負いません。

これは、たとえジェトロがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

© JETRO 2011

本報告書の無断転載を禁ずる

1. 序章

デンマークの人口は、550 万人（2010 年）。291 万 1,000 人（2010 年）の労働力人口が労働市場を形成している。

雇用政策は、2002 年より「より多くの人々が就業をする」ことを目標としている。これは、

- ・ 90 年代の大幅な失業率低下により、労働力不足となり、経済が過熱することを防止する必要があったこと、
- ・ 来る高齢化社会の準備として、労働力人口の拡大を目指す必要があること、
- ・ デンマークの女性の就業率は 74.8%（2009 年）となっており、女性の社会進出による労働力人口の拡大が非常に難しいこと、

を背景にしている。

そのために、a. 失業者を迅速に再就職させること、b. 労働力人口外の者を、労働市場に流入・復帰させる取り組みを行っている。また、取り組みは、常時見直しを行い、経済・労働市場の状況に対応するよう努力されている。

このレポートでは、デンマークの現行の雇用政策の中でも、失業保険制度・失業者対策・労働力人口増加対策について紹介する。制度変更が常時行われているため、今レポートは 2011 年 2 月時点の制度の現状をまとめている。

2. 失業保険制度

デンマークの失業者は、a. 任意の失業保険に加入する者、b. 失業保険に加入せず、地方自治体からの生活保護手当を受給する者に分けられる。本章では、前者の任意の失業保険について、説明を行う。

現在デンマークには、29 の失業保険基金が存在する（2011 年）。失業保険基金によって、賃金労働者のみ、または賃金労働者および自営業者の両者を対象とするものがある。デンマークの労働組合は職能別で組織している関係から、過半数の失業保険基金は特定の職能を持つ者のみを対象としている。

2010年12月1日現在、失業保険基金に加入する労働者は、205万5,036人。労働力人口は、2010年の第3四半期291万3,000人であり、加入率は、70.5%である。

加入する労働者が失業保険基金に支払う拠出金は、基金の管理費および失業保険料から成り立っている。失業保険料は、一律で年額3,672クローネ（1デンマーク・クローネ=約15円）であるが、管理費は各基金によって異なる。そのため拠出金は、年額4,368クローネから5,484クローネと幅がある。管理費のレベルは、当該基金のサービス内容および基金加入者の間での失業率等が反映している。失業保険に加え、任意で早期退職手当への積み立てを行うことが可能で、積立金額は年額5,268クローネである（2011年）。

拠出金のうち、一律の失業保険料は国庫に納められる。失業保険料が、実際に支払われた失業保険手当の総額に占める割合は25%程度。残る部分は、所得税と別に徴収される労働市場貢献金（控除を引く前の所得から8%）から歳出される。

失業保険手当の受給額は、失業直前3ヵ月の平均給与の90%を上限とする。ただし上限が存在し、フルタイム勤務の場合、一日あたり766クローネ（月給にすると税引き前1万6,597クローネ）、週30時間未満のパートタイム勤務の場合一日あたり511クローネ（月給にすると税引き前1万1,072クローネ）を超えて受給はできない（2011年）。

受給期間は、失業者となってから3年間のうち最大2年間である。受給期間は、2010年7月1日に短縮されたばかりで、それ以前は6年間のうち最長4年間受給が可能であった。この短縮は、08年9月以降の金融危機に端を発する不況によって、デンマーク国家財政が赤字となり、赤字幅がGDPの5%をえる見込みであったため、財政健全化の一環として実施された。

現在失業保険手当を受給するためには以下の2条件を満たすことが必要である。

- ・ 最低1年間失業保険基金に加入していること。
- ・ 失業保険基金に加入している状態で、定められた期間の勤務実績があること
 - －フルタイム勤務の場合、過去3年間に52週間（1,924時間）
 - －パートタイム勤務の場合は、過去3年間に34週間（1,258時間）

高校や大学など新卒で初めて就職した者の場合、勤務実績なしで、卒業後1ヵ月後より受給可能である。自営業者の場合、1年の加入実績に加え、過去1年間に週30時間相当の労働が必要な「実質的な職務」があったことを証明する必要がある。

勤務実績に関する要件も、前出の受給期間短縮と同時に引き締めが行われている。引き締め前は、新規で受給権利を取得するには、過去3年間に52週間の勤務実績、最長期間である4年間の受給を受けた後の権利の再取得には、過去3年間に26週間の勤務実績が必要であった。今回の引き締めにより、受給権利取得は初めてでも、再取得でも過去3年間に52週間の勤務実績が必要となった。

受給するためには、失業時に以下のことをしなければならない。

- ・ 失業第一日目に失業者であると、地元のジョブセンター（職業安定所）に登録。登録はオンラインか、ジョブセンターで行える。その後毎週登録を確認する必要がある。
- ・ 加入する失業保険基金に、失業したことを申告。
- ・ ジョブネット（ジョブセンターの運営する求人サイト）に、履歴書を作成。
- ・ 法律で定められたジョブセンターおよび失業保険基金との面談に出席。
- ・ デンマーク国内に滞在。
- ・ 一日前の通知で、フルタイムの仕事への勤務を開始できること。
- ・ 求職活動を行うこと。

解雇による失業の場合、失業保険手当の受給は4日目からである。3日目までは、雇用者側が負担することとなっている。体調、通常を大幅に上回る通勤時間、配偶者の仕事または学業を理由とする引っ越し等を理由とする辞職については、解雇扱いとなる。なお、雇用契約に定められた期間よりも短い解雇通知を受け、それを訂正し忘れた場合は、辞職扱いとなる。

辞職および不当な行い等による解雇の場合、失業保険手当の受給は辞職又は解雇の3週間後からになる。

(参考) 1993 年からの失業保険制度の変更の流れ (変更決定年別)

1993 年

失業保険手当受給は、实际的に無期限であったが、7 年へ短縮。7 年の受給に加えて、2 年間の休業手当の受給が可能であった。

失業保険手当受給資格取得に必要な勤務実績を、過去 3 年間のうち 26 週間に設定。

失業保険手当受給資格再取得に必要な勤務実績を、過去 1 年半のうち 26 週間に設定。

補充失業保険手当の支給額を、一定額でなく個人査定によって決定。

支給期間(アクチベーション等へ参加することなく、失業保険手当を受給できる期間)を 60 歳を超えた失業者に対して 2 年半とする。(それ以外の失業者は 4 年間)

1995 年

失業保険手当の受給期間を、7 年から 5 年に短縮。

補充失業保険手当の支給の規定について簡素化。(パートタイム勤務の労働者の受給期間の設定等)

25 歳未満の若年失業者に対しての、受給期間・支給額等について引き締め。

失業保険手当受給資格取得に必要な勤務実績を、過去 3 年間のうち 52 週間に設定。

失業保険手当受給資格再取得に必要な勤務実績を、過去 3 年間のうち 26 週間に設定。

1998 年

失業保険手当の受給期間を、4 年に短縮。

2002 年

新卒の労働者の、失業保険支給額の再査定を、失業保険受給資格を取得後 6 ヶ月で初めて実施。

失業保険支給期間は、支給期間(アクチベーション等へ参加することなく、失業保険手当を受給できる期間)と活性化期間(アクチベーション等に参加する義務が発生する期間)と区別されていたが、その区別をなくし、6 年間のうち最長 4 年の失業保険手当の受給を可能とした。

2006 年

55 歳から 59 歳までの失業者の失業保険受給期間を、9 年から他の労働者と同等の 4 年に短縮。同時に、制度変更により失業保険の受給権利を失う失業者に対し、給与援助し、地方自治体(市)で採用するシニア就業制度を導入した。

60 歳を超える失業者の失業保険受給期間を、2 年半から他の労働者と同等の 4 年に延長。

2008 年

補充失業保険手当の支給期間を、採用の形を問わず 104 週間で 52 週から 30 週に限定した。

3. 失業者の早期再就職実現への取り組み

失業者の早期再就職実現への取り組みは、1990 年代初頭から実施されている積極的労働市場政策が根底にあり、失業補償だけでなく、求職活動および職能向上を積極的に支援している。現行の制度は、失業者との継続的な連絡の維持とアクチベーション(受給資格を維

持するために参加しなければならない、職能向上のための教育および労働)の二本柱となっている。ここでは、失業保険手当を受給する失業者に対する取り組みを中心に紹介する。

(1) 失業者との継続的な連絡の維持

失業者に積極的な再就職支援を行うために、ジョブセンターおよび失業保険基金は、以下の面談を実施する。

① 履歴書面談

当該失業者は、失業して1ヵ月以内に、加入する失業保険基金の担当者と、履歴書について面談し、作成した履歴書について承認を受けなければならない。

② 求職面談

履歴書面談後3ヵ月ごとに、ジョブセンターで実施される。面談の内容は、当該失業者がすぐに就職可能な場合は、現在求職している職等求職活動の内容についてである。当該失業者が、職能不足等からすぐに就職可能でない場合は、就職可能になるための対策についてである。失業者が30歳未満の場合は、初回の面談は失業後1ヵ月以内にまず実施され、その後3ヵ月ごと実施される。

③ 受給資格審査面談

失業保険手当を受給するには、失業者は労働市場にすぐに復帰できる状態になければならない。そのために、国内に滞在し、特定職種のみでなく幅広く求職活動を行い、失業保険基金やジョブセンターから斡旋された仕事に1日前の通知で勤務開始できることが条件となっている。この面談は、その条件を満たすかどうかを判断する目的の面談である。再就職するために何をしているか、以後3ヵ月にどのような求職活動を行うか等が話される。履歴書面談後3ヵ月ごとに、加入する失業保険基金で実施される。失業保険基金に加入しておらず、地方自治体から生活保護手当等を受給している場合は、この面談はジョブセンターで行われる。

(2) アクチベーション

30歳以上60歳未満の失業者は、遅くとも失業後9ヵ月で、アクチベーションを受ける義務および権利が発生する。アクチベーション終了後6ヵ月で、新たなアクチベーションを

受ける義務および権利が発生する。アクチベーションとして、a. カウンセリングおよび職能向上活動、b. 企業における見習い、c. 給与補助による採用が存在する。

a. カウンセリングおよび職能向上活動

短期間のカウンセリング、志望する職務への方向性を決定するコース、特別に組まれたプロジェクト、教育プログラムに参加し、職能向上を図る。即時に就職可能な職能を持つ失業者については、このタイプのアクチベーションは、失業後9ヵ月間で6週間までと制限されている。しかし、当該アクチベーションの期間が2週間未満の場合は制限期間の算出に含まれない。

b. 企業における見習い

再就職への方向性を決定する必要がある失業者と、職務・言語・社会的能力の不足から、通常の給与または労働条件での採用への見込みも、給与補助による採用への見込みもない失業者に提供されている。期間は、即時に就職可能な職能を持つ失業者の場合4週間、即時に就職可能な職能を持たない失業者の場合13週間までとなっている。生活補助手当等を受給する失業者には、期間を延長することが可能である。

c. 給与補助による採用

失業者の職務・言語・社会的能力の再訓練のために、民間・公共企業が失業者を採用する場合、給与の一部を企業に代わり負担する制度。即時に就職可能な職能を持つ失業者の場合は、長期失業の危険性のある場合か、既に12ヵ月以上失業している場合のみ、利用可能である。民間企業での採用の場合は、通常の労働・給与条件で採用され、企業は一時間あたり68.55クローネ(2011年)の援助を受ける。公共企業の場合は、一時間あたり132.51クローネ(2011年)の援助を受ける。その際の給与は、失業保険手当または生活保護手当の支給額と同等である。勤務時間は、支給額を当該職の労働協約で定められた時給で割り決定する。

① 若年労働者のアクチベーション

30歳未満の失業者については、特別ルールが存在する。これは2009年より、若年失業者対策を重点分野としているためである。この取り組みは、職を持たず何らかの形で公共機関から移転所得を受給している若年層全体を対象として、教育も職も持たない若年者には

就業に必要な職能を与える教育開始への援助、既に教育を持つ若年者には求職活動への援助を提供している。

25歳未満で、就業に必要な職能を与える教育を終了しておらず、扶養義務がなく、教育を終了する能力があると見なされる失業者に対しては、他の若年者と同等の条件で教育を開始することを指導する。

アクチベーションについて、若年労働者については失業から3ヵ月後に義務および権利が発生する。アクチベーション終了後6ヵ月で、新たなアクチベーションを受ける義務および権利が発生する。既に教育プログラムを受けている失業者については、通常の採用条件での就職を目的とするアクチベーション、未だ教育プログラムを受けていない者は、教育プログラムを開始させることが優先される。もし失業者が、即座に教育プログラムを開始することができないと見込まれる場合、将来の方向性をはっきりさせ、教育プログラム開始への準備を優先する。それが無理な場合は、通常の採用条件での就職を目的とするアクチベーションを提供する。

② 高齢労働者のアクチベーション

60歳を超え、失業保険手当を受給する失業者についても、特別ルールが存在する。アクチベーションに参加する権利および義務が、失業後9ヵ月でなく6ヵ月で発生する。加えて、55歳を超える失業者本人が、給与補助を得て就職可能な民間企業を見つける場合、通常よりも高い給与補助を受けることが可能である。

(参考)2002年以降の再就職援助政策の流れ

2002年

当時存在した活性化期間において、同期間の最低75%、アクチベーションに参加しなければならないという規定を廃止。

アクチベーションを6ヵ月ごとに実施。

失業者との継続的な連絡の維持の開始。(最低3ヵ月ごと)

履歴書の作成および履歴書面談を失業後1ヵ月以内に実施。

アクチベーションへの参加義務は、失業者として登録された初日から発生。

2004年

1年を超えて生活保護手当を受給した者に対して、再就職援助を実施。

失業以外に問題を抱える生活保護手当受給者について、アクチベーションを繰り返し実施。

生活保護手当についての歳出に対する国から市への還付を、アクチベーション中が65%、それ以外の期間が35%と設定。

2006年

30歳以上の者について、失業後9ヵ月後に、アクチベーションへの権利と義務が発生。

2年半を超えて失業保険手当を受給する者に対して、集中的なアクチベーションの実施。

失業保険手当と生活保護手当についての規定の一貫化。

受給資格審査の強化。

ジョブセンターの運営する求人サイト(ジョブネット)で、継続して失業していることを報告することを義務付け。

4. 労働力人口外の者を、労働市場に流入・復帰させる取り組み

デンマークの雇用政策は、前述の通り、失業者を迅速に再就職させる以外に、労働力人口外の者を、労働市場に流入・復帰させる取り組みを行っている。その取り組みは、年金・教育・病気休暇等多岐の分野に渡る。そのために、本章ではその中でも重要分野での取り組みを紹介する。

(1) 平均退職年齢の引き上げ

現行の国民年金受給開始年齢は、65歳。早期退職手当は、79年に導入され満60歳から国民年金受給開始年齢の65歳までの間に任意に退職する者に対して、所得を補償する。同手当の導入は、当時非常に高かった失業率を低下させるために、高齢労働者の退職を促進し、若年労働者の就業を促進する目的で導入された。現在、同手当の受給開始年齢は60歳で、62歳まで受給を待つ者に対してボーナスを支給している。そのような取り組みにもかかわらず、平均の退職年齢は61.3歳（2008年）で、2000年代を通して低下傾向にある。そのため平均退職年齢を引き上げることで労働力人口増加を狙う取り組みが実施されている。

国民年金・早期退職手当受給開始年齢の引き上げは、2011年1月25日に政府によって発表されたばかりである。同案は、2006年の福祉に関する政治的合意で決定された引き上げを5年繰り上げて実施するというものである。

2006年の合意では、2024年から4年間で国民年金の受給開始を現行の65歳から67歳へ引き上げ、その後は平均寿命の伸びによって受給開始年齢を調整する予定であった。早期退職手当については、2019年から4年間で、受給開始を現行の60歳から62歳へ引き上げる予定であった。

今回の繰り上げ案は、2009年の世界的な経済および金融危機によって、デンマークの国家財政収支が悪化しその改善が必要なこと、また2006年合意時に比較して平均寿命も伸びていることへの対策である。

繰り上げ実施案では、2019年から4年間で国民年金受給開始年齢を67歳に引き上げる。早期退職年金については、2014年から4年間で受給開始年齢を62歳まで引き上げる。加えて、2018年から2034年に、早期退職手当の漸次廃止を提案している。2010年末45歳未満の者については、早期退職手当の完全廃止、45歳から56歳の者については、高齢層になればなるほど変更が小さくなるような廃止案となっている。

早期退職手当は、国民年金受給年齢前に身体的または精神的に職務遂行が不可能な状態になり、国民年金受給年齢前に退職を余儀なくされる層への受給開始までの経済補償という位置づけもあった。廃止となった場合、その層に対する経済補償がなくなる。その層への継続した経済補償を実施するために、現行の早期退職年金よりも手続きを迅速にしたシニア早期退職年金を導入することも提案されている。

この提案についての政治交渉は、財務省が2020年までの詳細な経済見通しを3～4月に発表した後に開始される予定だが、閣外協力を行うデンマーク国民党は既に早期退職手当の廃止に反対しており、この案について国会過半数を得ることは難しい状況となっている。その上、国政選挙が、遅くとも2011年11月に実施されるため、各党は交渉よりも、次期選挙での党ポジションを確立することに忙しい。特に早期退職手当は、非常に政治的に敏感な話題である。なぜなら、1999年に社会民主党・社会自由党の左派中道連立政権の行った早期退職手当受給資格の引き締めは、同政権の2001年の国政選挙での敗北原因ともされているからである。

(2) 教育

2007年時点でのデンマーク高等教育機関で学ぶ学生の平均年齢はEU内で最高の25.5歳で、EU27カ国の平均22.2歳に比べ2.3歳高い。また、2004年時点の、修士課程卒の平均年齢は30.1歳であった。

このような教育修了の遅さは、労働市場での勤労年数短縮の原因となっている。2009年に発表された労働市場審議会の最終レポートによれば、規定の履修年数で教育を終了した場合と比較して、中学卒業後から平均3.9年の遅れがあり、この遅れがなければ9万人労働力人口が増加するとされている。

そのため、2009年には、高校を卒業して2年以内に大学等の高等教育を開始する学生に対して、入学を有利にする措置を開始した。高等教育機関への入学の可否は、高校卒業試験の平均点によって判定されるが、卒業2年以内に志願する学生の成績を1.81倍とみなすこととなった。

これに加え2011年には、中・高等教育機関に在籍する学生のための奨学金に対して変更が予定されている。この奨学金のレベルは世界有数の金額レベルで、大学等の高等教育機関で学ぶ自宅生の場合は月額2,728クローネ、下宿生の場合は5,486クローネ（所得税引き前、2011年）が支給される。奨学金は当該教育での規定履修期間に2年を加えた期間支給され、返済義務はない。奨学金は年間総額約150億クローネにのぼり、国庫から歳出されている。2010年秋に政府が出した案では、高校等の中等教育に在籍する自宅生への奨学金の廃止、奨学金の支給期間を定められた履修期間のみに短縮、早期卒業をする学生に対するボーナスの導入等が含まれていたが、閣外協力をするデンマーク国民党の反対があり、ボーナスのみの導入が見込まれている。

(3) 病気休暇

デンマークの病気休暇は、疾病・負傷において療養を必要とし、勤務ができない場合に利用される。2007年までの法令規程では14日間、その後2008年6月2日までは15日間、その後現在に至るまでは21日間以内の病気休暇は、短期病気休暇とされ、雇用者の負担となっている。その期間を超えた場合、長期病気休暇となる。21日を超えた部分の病気休暇に対しては、病気休暇手当を市から最高52週間支給可能である。短期および長期病気休暇をあわせた経済的な影響は、年間で15万人の就業者分の損失に相当すると雇用省は分析している（2006年）。2003年には14万2,000人レベルであったため、増加傾向にある。また長期病気休暇は、病気休暇全体の60%弱を占め、病気休暇は長期化する傾向にある。このため、現在の病気休暇への取り組みは、長期病気休暇を中心に行われており、2009年5月には病気休暇に関する法律の改正が実施された。この改正は、2008年秋の病気休暇に関する労使合意に基づくものである。主な改正点は、以下の通り。

- ・ 雇用者は、病気休暇開始から遅くとも4週間以内に、「どのように、いつ職場に復帰できるか」について当該従業員と面談しなければならない。
- ・ 雇用者は、これまでの医師の診断書に加え、当該従業員の完全または部分的な職場復帰の早期実現への可能性をまとめた追加の診断書を取得する。

- ・ ジョブセンターは、病気休暇開始から8週後に雇用者に連絡をとり、当該労働者の段階的な職場への復帰についての査定を実施しなければならない。
- ・ ジョブセンターは、完全または部分的な復帰も行えない長期病気休暇中の労働者に対して、労働市場へのつながりを保持するためのカウンセリング・職能向上活動・企業での研修等のアクチベーションを提供しなければならない。また復帰へのアクチベーションには、運動・コーチング・心理カウンセリング等を含むことが可能となった。

2010年3月から12月には、雇用省が労働組合および雇用者組合と協力し、長期病気休暇についての啓発キャンペーンを実施した。このキャンペーンでは、長期病気休暇は重要な問題であるが、多くの長期病気休暇中の労働者は職場とのつながりを保持することを願っており、部分的な復帰でも職場に貢献することが可能であるということを、長期病気休暇中の労働者・企業・国民全般に訴えた。

2010年11月には、病気休暇手当の歳出に対する国からの市への還付制度について改正があった。主な改正点は以下の通り。

- ・ 長期病気休暇中の労働者が、労働市場への段階的復帰を行っている期間、企業での研修等企業での活動を中心としたアクチベーション期間、一般の教育に参加している期間については、病気休暇手当の還付率を50%。それ以外の場合を30%とした。
- ・ 長期病気休暇中の労働者に対する市の再就職援助として、一人当たり年間1万3,700クローネを上限とし、病気休暇手当を50%還付。
- ・ 重度の病気を煩う長期病気休暇中の労働者については、面談およびアクチベーションの免除。
- ・ 面談およびアクチベーションが免除される重度疾患リスト作成。
- ・ 8週間以内に職場復帰が見込まれている長期病気休暇中の労働者については、面談およびアクチベーションの免除。

この改正は、次章に述べる失業保険手当および生活保護手当の還付制度の改正と同時に実施された。

(4) 移民・難民の統合促進

デンマークにおける海外からの移民・難民およびその子孫が人口に占める割合は、9.1% (2009年)。しかしながら、このグループの就業率はデンマーク人に比べ低い。デンマー

ク人の就業率は77.7%であるのに対し、移民・難民が欧米諸国出身の場合62.9%、それ以外の国の場合54.1%。子孫の場合でも、欧米諸国出身の場合70.9%、それ以外の国の場合64.6%となっている（2009年）。そのため、統合促進は重要な課題で、中でも労働市場への参加は重点分野である。在住3年を超える移民・難民の労働市場への参加支援は、雇用政策の一環とみなされている。3年未満の期間は、移民・難民統合省下の政策分野となっている。

現在の主な取り組みは以下の通り。

- ・ 移民・難民の新入社員にメンターを提供する企業に対して、指導に使った時間分のメンターの給与（年金および休職金込み）を援助する。指導時間は、企業と地元のジョブセンターとの交渉で決定される。
- ・ ジョブセンターにおける移民・難民の労働市場への参加支援を助ける「移民就業支援特別部」を、雇用省下にあり就業促進を担当している労働市場庁下に設置。
- ・ 移民・難民の就業支援、また企業での研修等の際に移民・難民に対し実務的な支援を提供する特別要員を全国のジョブセンターで200人採用。
- ・ 特定職に就けるよう、デンマーク語コース、企業での研修、実践コースへの参加等を取りまとめたジョブパックを作成して、移民・難民に提供している。現在12の職種についてジョブパックが存在する。12の職種とは、店舗での販売員・ケーブル技師・調理場要員・製菓産業の倉庫要員・運送産業の倉庫要員・トラック運転手・郵便職員・製造業での製造要員・清掃職員・バス運転手・公的機関での用務員・食肉解体要員である。
- ・ 移民・難民率の高い29地域を指定し、その指定地域が存在する17市のジョブセンターにおける移民・難民の特別就業支援活動に対して総額2,000万クローネの援助を実施。

(5) 外国人労働者の誘致

将来的に労働力人口の減少が見込まれているデンマークにとって、現在の経済レベルの保持には、高職能を持つ外国人の誘致が必須であり、重要課題とされている。そのために、2006年以降、以下の取り組みがなされている。

- ・ 就労ビザの取得が優先される職種リストの拡大。
- ・ 優先職種で採用された場合の就労ビザ取得について、必要最低年収を、45万から37万5,000クローネ（所得税込み）に引き下げ。

- ・ ポイント制を導入し、一定ポイントを超える職能を持つと判断される外国人に対し、グリーンカードを支給しているが、最初に支給されるグリーンカードの有効期限を3年に延長。
- ・ デンマークに移住し、労働することに対する障害を明らかにする専門委員会を設置。
- ・ これまでの外国人従業員誘致サイト「workimport.dk」を、高職能を持つ外国人を誘致するためのウェブサイト「workindenmark.dk」に変更。
- ・ 配偶者・子供のデンマークでの生活を助ける家族支援パッケージの提供。デンマーク社会についての入門講座、デンマーク語講座、地元社会を紹介する世話役の提供等が含まれている。

2011年1月4日には、デンマーク移住の際の各種公共機関への登録作業を容易にするために、ワンストップ窓口である「インターナショナル・シチズン・サービスセンター」をデンマーク4大都市に設置した。

この他、既に在住する高技能外国人労働者の引き止めの取り組みも行われている。

このような取り組みとは裏腹に、2007年からの景気減速により、デンマークの国家財政が赤字となり、国家財政改善が必要なことから、2011年1月1日よりすべてのビザの申請に申請料を課すこととなった。就労ビザの初回の申請には、種類によって3,025～6,100クローネ、延長には2,575～2,800クローネがかかる。既に在住外国人労働者から不満の声が出ている。

5. 失業者再就職支援業務の地方自治体への移管

前述の通り、デンマークの失業者は、任意の失業保険に加入する者、地方自治体からの生活保護手当を受給する者と伝統的に区別されていた。2007年の地方自治体改革（14県・271市を、5県・98市に変更）までは、失業保険手当を受給する失業者は、国の運営する職業安定所、生活保護手当を受給する者は、市において再就職支援を行っていた。この背景には、失業保険手当を受給する失業者は職能のみに問題があるのに対し、生活保護を受給する失業者は職能以外に精神病、麻薬・アルコール依存症等の別の問題を抱える場合が多いため、再就職支援の形が異なるためであった。

2007年の地方自治体改革では、両施設を一体化させたジョブセンターが誕生した。それまでの制度では、受給する手当が異なる理由で、必要とする再就職支援を受けられない事態があったためである。そのために窓口を一括化し、受給する手当に関わらず必要な再就職支援を提供することが可能となった。同時に、再就職支援業務と、受給資格の査定業務を完全に分けるために、再就職支援は新設のジョブセンターで、手当の支払いは失業保険の場合は加入する失業保険基金の窓口、生活保護手当の場合は市の支払い窓口となった。

新設のジョブセンターは、実際はそれまでの2施設が同じ住所に引っ越したのみで、内部ではそれまで通り職業安定所と市の再就職支援窓口が並立して存在していると同然であった。また運営も並立して行われており、センター長は2名（職業安定所部門のセンター長と市の就業支援部門のセンター長）で運営され、2種類のITシステムを併用していた。同時にパイロットプロジェクトとして、14ジョブセンターでは完全統合が実施され、市が失業保険手当を受給する失業者も担当することとなった。

2009年8月1日より、並立した運営をなくし、失業者の再就職支援に一層焦点を置くために、すべてのジョブセンターは市によって運営されることとなった。同時に、各市の再就職支援は、法的に、支援についての最低レベルが設定されたり、ITシステムを統一するという形で、国からの管理を受けることとなった。その上、市が「より多くの人を再就職させる」ためのインセンティブとして、失業保険手当への歳出は市財政からとし、18週までの歳出の100%、19週目よりアクチベーション中の失業者については歳出の75%を国から還付、それ以外の期間は50%還付することとなった。生活保護については、アクチベーション中が65%、それ以外の期間は35%となった。失業保険手当の100%還付期間については、11年より12週、12年8週、13年以降4週と短縮される予定である。さらに、制裁措置も存在する。失業保険手当を受給する失業者に対しては、一部の面談を実施する義務が失業保険基金側にあるために、アクチベーションを規定日程で実施できない場合のみ、還付がない。生活保護手当を受給する失業者については、面談・アクチベーションを規定通り実施できない場合、還付がない。また再就職支援への歳出に関しては、失業保険手当を受給する失業者については一人当たり年間1万8,873クローネ（2010年）まで、生活保護手当を受給する失業者については2万1,236クローネ（2010年）までの歳出について国から50%還付となった。

2010年に入り、再就職に全くつながらないアクチベーションに参加させられている失業者がテレビで取り上げられたことをきっかけに、ジョブセンターが国からの高い還付を受けるために、当該失業者の再就職に適切かどうかを判断することなく、手当次第にアクチベーションに送っている事態が明らかとなった。それに対応してストイバ雇用相（自

由党)は、2010年上半期に、国民からアクチベーション改善案を募った。10月には労働市場庁のレポートが、還付・制裁措置ともに基本的に効果的であるものの、市は高い還付を受けるためだけに、失業者の再就職に全く効果のないアクチベーションを実施していた、また、アクチベーションとして提供されている多くの教育プログラムまたは労働形態が再就職にあまり高い効果を持つものではないという評価を下した。これを背景に、2010年11月に新規の還付制度が、与党(自由党・保守党)、デンマーク国民党・キリスト民主党・自由同盟の間で合意され、2011年1月から施行された。

新規の還付制度では、失業保険手当または生活保護手当の区別なく、アクチベーション期間中は50%、それ以外は30%との還付となった。これに加え、アクチベーションの内容にも規定がなされ、再就職につながる可能性が高いと分析された企業における見習いおよび給与援助による採用のみをアクチベーションとみなすこととなった。また再就職支援に関わる費用は、失業保険手当または生活保護手当の区別なく、一人あたり年間1万3,700クローネ(2011年)までの歳出について50%還付を受けることとなった。

6. フレキシキュリティへの評価

デンマーク労働市場は、フレキシキュリティ(Flexicurity)の考えに基づいている。英語のフレキシビリティとセキュリティをあわせた造語である。意味としては、雇用者に簡単に雇用・解雇の行える融通性(フレキシビリティ)を与えると同時に、労働者に保証(セキュリティ)を与えることである。保証は、雇用の保証(職の保証ではなく、職に関係なく雇用されていることを保証する)と手厚い社会保障による失業の際の経済的な保証である。融通性と保証を実現するためには、失業補償のみではなく、失業者を職能向上教育や研修等に参加させる積極的労働市場政策が大きな意味をもつ。フレキシキュリティは、欧州委員会および経済協力開発機構からも高い評価を受けている。

しかしながら現在の雇用制度が、どれだけフレキシキュリティに基づくかは疑問との声も聞かれる。特に、労働者にどれだけの保証が担保されているかが疑問とされている。上記に紹介した通り、失業保険手当の支給は近年引き締め方向にある。受給期間を見ても、1980年代には実際的には無期限で受給が可能であったものが、2010年には最長2年間となった。その上、失業前の給与と比較した失業保険手当の補償率は年々低下傾向にある。なぜなら、各種手当の支給額の増加率を給与上昇率より0.3%ポイント低い率で上昇させるという89年の政治的合意があるためだ。1989年時点の補償率は、製造業の男性熟練労働者の場合61%、製造業の女性未熟練労働者の場合78%、終身雇用の公務員の場合64%、民間のホワイトカラーの場合51%である。

このような背景と、90年代の好景気を影響に、2007年までは失業保険の加入者数は減少傾向にあった。その後は、経済の減速により失業率が上昇したために、一時加入者数は増加したが、再び減少傾向にある。下記の表は、2005年からの加入者数の推移を示す。

(表) 2005年～2010年からの失業保険加入者数の推移 (単位:人)

	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
加入者数	2,128,980	2,110,182	2,088,752	2,061,261	2,065,140	2,055,036

出所:雇用省労働庁(数値は毎年12月1日付、早期退職手当受給者を除く)

また補償率の低下のため、失業保険基金・労働組合等は、給与補償保険を導入した。これは失業保険に加入している者に加入権利があり、失業時に失業保険手当に追加して給与の補償がなされる。保険料は、月あたりの追加補償額によって定められる。好景気時から、加入者数が増加傾向にあったが、2007年からの経済減速により加入者は激増していると地元紙等は報道している。

(本稿はデンマーク在住で雇用関係に詳しい猪木祥司氏に委託し作成した。)

アンケート返送先 FAX : 03-3587-2485

e-mail : ORD@jetro. go. jp

日本貿易振興機構 海外調査部 欧州ロシア CIS 課宛

● ジェトロアンケート ●

調査タイトル : デンマークの雇用政策

ジェトロでは、デンマークの雇用政策を目的に本調査を実施いたしました。報告書をお読みいただいた後、是非アンケートにご協力をお願い致します。今後の調査テーマ選定などの参考にさせていただきます。

■質問1 : 今回、本報告書で提供させていただきました「デンマークの雇用政策」について、どのように思われましたでしょうか？

(○をひとつ)

4 : 役に立った 3 : まあ役に立った 2 : あまり役に立たなかった 1 : 役に立たなかった

■質問2 : ①使用用途、②上記のように判断された理由、③その他、本報告書に関するご感想をご記入下さい。

--

■質問3 : 今後のジェトロの調査テーマについてご希望等がございましたら、ご記入願います。

--

■お客様の会社名等をご記入ください。(任意記入)

ご所属	<input type="checkbox"/> 企業・団体	会社・団体名
		部署名
	<input type="checkbox"/> 個人	お名前

※ご提供頂いたお客様の個人情報については、ジェトロ個人情報保護方針 (<http://www.jetro.go.jp/privacy/>) に基づき、適正に管理運用させていただきます。また、上記のアンケートにご記載いただいた内容については、ジェトロの事業活動の評価及び業務改善、事業フォローアップのために利用いたします。

～ご協力有難うございました～