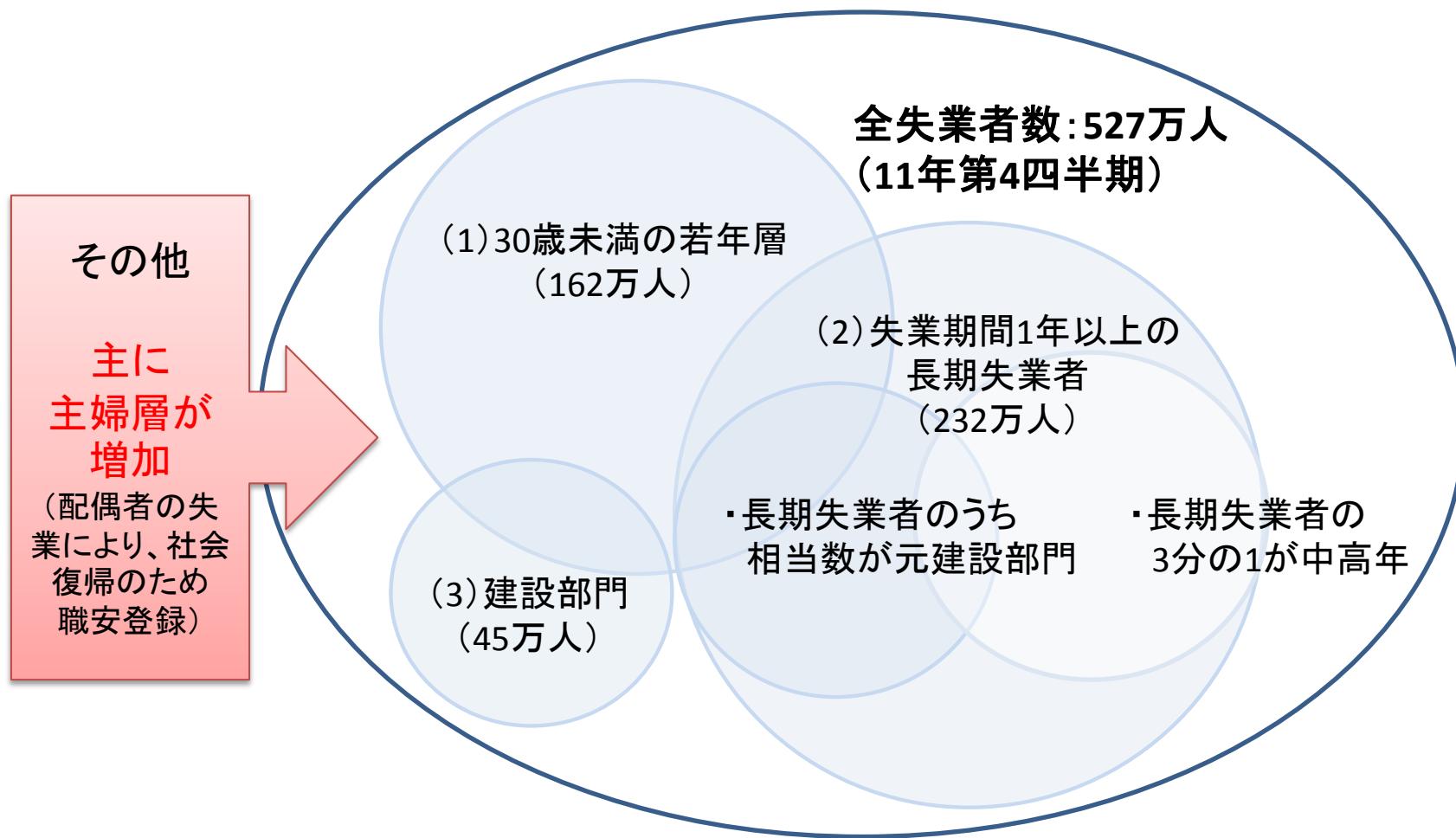


図2 全失業者数527万人のうち、72%が構造的失業者

- ①若年層
- ②中高年層を中心とする長期失業者
- ③元建設部門の低スキル失業者



12年労働市場改革の概要

項目	改正前(前政権時)	改正後(12年2月12日から暫定施行)	
労働協約の簡略化/個別企業内の労使合意を法的に優先		<ul style="list-style-type: none"> 年間勤務時間の5%を自由に配分可能、職務カテゴリーを廃止(職務グループは存続)、個人・集団の転勤・勤務地変更について迅速な実施が可能に。 企業内協約の(地域・業種別協約に対する)優先適用は導入されたが、既存の協約には適用できず、新たに締結・更新される協約での合意を必要とした。 労働協約失効後の更新期間に初めて上限(有効期間の長さに応じて8ヵ月または14ヵ月以内)が設けられたが、既存の協約には適用できず、新たに締結・更新される協約での合意を必要とした。 	
時短・一時帰休を通じた雇用維持支援		<ul style="list-style-type: none"> 一時帰休(年間240日以内)や時短の対象となった従業員の雇用を1年間維持した場合、雇用主負担の社会保険料を50%割引で存続 	
条件・賃金の柔軟化で解雇回避	<p>【正規雇用の客観的解雇解雇補償金】 20日分給与×勤続年数 (上限12ヵ月分)</p> <p>【客観的解雇要件】 ・業績不振の企業で業績・技術・組織・生産上の理由 特に業績面で「恒常的または一時的な減益実態または見込み」がある場合 ・従業員全体の平均欠勤率が、2.5%を上回り、なおかつ労働者個人の欠勤率が20%(連続2ヵ月以内)または25%(過去1年間の通算4ヵ月以内)を上回った場合</p> <p>【集団解雇手続き】 ・集団解雇(または一時帰休)には自治州の<u>事前承認</u>が必要 ・労使間で<u>15日</u>または<u>30日以上</u>(従業員数による)の協議期間を設ける ・従業員全体の平均欠勤率が5%を上回り、なおかつ労働者個人の欠勤率が20%(連続2ヵ月以内)または25%(過去1年間の通算4ヵ月以内)を上回った場合</p>	<p>【正規雇用の客観的解雇解雇補償金】 20日分給与×勤続年数のまま (上限12ヵ月分)</p> <p>【客観的解雇要件】 ・企業側の業績・技術・組織・生産上の理由 特に業績面で、「3四半期にわたり連続して」減益または売上高減少が続く場合(2期連続で減少している場合、3期目もそれが続くと理解できる)とより明確に ・労働者個人の欠勤率が20%(連続2ヵ月以内)または25%(過去1年間の通算4ヵ月以内)を上回った場合(従業員全体の平均欠勤率条項を撤廃) ・職務不適応(企業側は事前に当該労働者への訓練研修を3ヵ月間実施する義務あり) ・集団解雇にも積極的に適用拡大 ・公的機関も同様の理由による客観的解雇(一時帰休)が可能に(独立採算的機関以外で、財政赤字の場合、公務員以外の職員を対象に実施)</p> <p>【集団解雇手続き】 ・集団解雇(または一時帰休)には自治州の<u>事前承認</u>が不要に(手続き開始の届け出は改正後も必要) ・労働当局は最大15日間の査察期間を設けることが可能 ・労使間の協議期間は<u>15日以内</u>(必ずしも合意に至る必要はない) ・紛争解決は、20日以内に労働裁判所に提訴(最高裁への上告権があるのは、従業員50人以上の中・大企業のみ) ・従業員100人以上の企業で集団解雇を行う場合は、再就職支援のため外部機関との契約を義務付け(従業員全体の平均欠勤率条項を廃止)</p>	零細企業・個人事業主(従業員25人未満)のみに適用: うち8日分×勤続年数を国庫(倒産保険基金)から負担
正規雇用の解雇障壁緩和	<p>【一般正規雇用契約の不当解雇補償金】 45日分給与×勤続年数 (上限42ヵ月分)</p> <p>【正規雇用促進契約(注)の不当解雇補償金】 33日分給与×勤続年数 (上限24ヵ月分)</p>	<p>【すべての正規雇用契約の不当解雇補償金】 33日分給与×勤続年数に<u>一本化</u> (上限24ヵ月分)</p> <p>☆<u>遡及的措置</u>: 施行以前に締結された雇用契約にも適用(施行前までの社会保険料納付年数について45日分を、施行以降には33日分を適用して解雇補償金を従来の月割りではなく「日割り」で算定)</p> <p>・さらに、公的機関(国)の管理職については、7日分固定給与×勤続年数(上限6ヵ月分)</p>	

正規・ 非正規雇用の 格差是正 規・ 正規雇用機会の促進	小・零細企業/個人事業主向け正規雇用契約	<ul style="list-style-type: none"> 若年者の正規雇用に対する社会保険料割引(800~1,000ユーロ)は11年で終了 	<p>【新規導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> 正規フルタイム契約で、<u>試用期間が1年間</u>(同期間内の解雇に補償金は発生せず) 最低3年間の雇用継続が条件 1人目の従業員として若年者(16~30歳未満)を雇用した場合、年間3,000ユーロの税額控除 失業給付受給資格者の雇用については、1年目の雇用主負担の社会保険料を割引(残り給付期間の受給予定額の50%相当額)。被雇用者側は年間受給額の25%を賃金に上乗せして受給することが選択可能(当初1年間のみ)さらに 若年失業者(30歳未満)を雇用する場合、雇用主負担の社会保険料を割引:年間1,000~1,200ユーロ(1年毎に100ユーロずつ増額)。3年間雇用すれば合計3,300ユーハロの割引、女性の少ない業種で同条件の女性を雇用するとさらに年額100ユーハロの割引) 中高年(45歳以上)の長期失業者(過去18ヵ月間に12ヵ月以上失業)を雇用する場合、雇用主負担の社会保険料を割引:年間1,300ユーハロ。3年間雇用すれば合計3,900ユーハロの割引、女性の少ない業種で同条件の女性を雇用するとさらに年額200ユーハロの割引)
	見習訓練契約の適用拡大	<ul style="list-style-type: none"> 16~25歳(ただし、13年末まで上限を30歳に拡大) 1日の勤務時間の25%を職業訓練に充てる 20歳以上の失業者を見習訓練契約で雇用する場合、雇用主負担の社会保険料を100%免除(従業員250人以上の大企業にも75%免除措置) 従業員の総数は維持することが要件。 同一企業内における同契約の更新は不可 契約終了後に同一企業で正社員契約に切り替えた場合、雇用者の社会保険料を3年間にわたり年額1,500ユーハロ(女性の場合は1,800ユーハロ)割り引く。 	<ul style="list-style-type: none"> 16~25歳(失業率が15%を下回るまで上限を30歳に拡大) 1日の勤務時間のうち、1年目は25%、2年目は15%以上を研修にあてる 30歳未満の失業者を見習訓練契約で雇用する場合、雇用主負担の社会保険料を100%免除(従業員250人以上の大企業にも75%免除措置)で存続 ただし、従業員総数の維持要件は撤廃 同一企業内における同契約の更新は、異なる業務分野であれば可能 契約終了後に同一企業で正社員契約に切り替えた場合、雇用者の社会保険料を3年間にわたり年額1,500ユーハロ(女性の場合は1,800ユーハロ)割り引く措置は存続
	正社員化義務の復活	<ul style="list-style-type: none"> 非正規労働者の正社員切り替え義務を13年6月まで停止(無制限に反復雇用が可能) 	<ul style="list-style-type: none"> 同義務の適用再開を13年1月1日に前倒し(13年以降は、契約更新を通じて30ヵ月期間内に通産24ヵ月以上同じポストで継続雇用した場合の正社員切り替え義務が復活)
	パートタイム/テレワーク雇用	<ul style="list-style-type: none"> パートタイム雇用は残業時間が制限されていた テレワーク(在宅その他)には法規定がなく、地下経済を助長 	<ul style="list-style-type: none"> パートタイム雇用の残業時間を自由化 テレワーク(在宅その他)についても正式な雇用契約を交わし、出勤勤務型契約との賃金・条件面の格差を是正
	継続教育	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の継続教育の権利は存在せず 	<ul style="list-style-type: none"> 勤続年数1年以上の労働者には、有給で20時間の訓練研修を受ける権利が発生
社会 保障 支出 の見直し	就労支援体制	<ul style="list-style-type: none"> 右記を検討する方向性は定められた 	<ul style="list-style-type: none"> 民間人材派遣会社と雇用庁の官民連携による職業紹介サービス拡充
	失業給付の不正受給を阻止	<ul style="list-style-type: none"> 右記内容は既に法制化されていたが、実施が徹底されていなかつた 	<ul style="list-style-type: none"> 失業給付受給者への社会奉仕労働の義務付けのため、市町村・自治州・公営企業と調整 失業給付を受給しながらの「もぐり労働」の取り締まり(雇用事務所からの再就職あっせんを3度拒否すると受給停止を徹底)
企業による早期退職者支援制度の濫用にメス	企業による早期退職者支援制度の濫用にメス	<ul style="list-style-type: none"> 企業は公的年金の受給前倒し制度を利用して、中高年従業員の早期退職コストの削減を図る慣習が一般的 11年の公的年金改革で受給前倒し要件を大幅に厳格化 政府、テレフォニカの大型リストラについて、早期退職コストの国庫負担を拒否 	<ul style="list-style-type: none"> 超大企業(従業員500人以上)における早期退職(50歳以上)について、社会保障コストの一部または全部を請求

(注) 正規雇用促進契約は、失業給付受給資格者の雇用促進を目的として、通常の解雇補償金よりも低めに設定された契約。

(出所) 首相府、勅令法3/2012を基に作成