

オランダ調査報告

就業と生活形態の多様化についてオランダモデルの
示唆するもの

平成 14 年 11 月

財団法人シニアプラン開発機構



—目次—

オランダ調査にあたっての視点	1
第1部 調査の概要、調査結果のまとめ	正木祐司 3
I 調査の概要	5
II 調査結果のまとめ	10
第2部 調査報告	
社会雇用省	矢合健一 37
中央計画局 (CPB)	小林昭 46
社会経済審議会 (SER)	仲山大輔 51
労働財団 (STAR)	正木祐司 57
CNV	牧元良治 64
MHP	田村健一 71
VNO-NCW、AWVN (4/4 訪問)	小林昭 79
(7/3 訪問)	喜田勇作 87
在蘭日系企業	築田功一 95
第3部 資料	
労働時間法	101
雇用の柔軟性と安定に関する法	107
労働時間調整法	115
新しい労働とケアに関わる休暇条項 (労働とケア法を含む)	118
社会経済審議会レポート (要約)	122
雇用障害に関するワーキングと政策提言	122
高齢者の労働参加の促進	137

オランダ調査メンバー

第1回調査（平成14年4月）

氏名	所属・役職
佐藤仁之	厚生年金基金連合会 上席調査役
島田秀夫	財団法人シニアプラン開発機構 事業課長
正木祐司	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員
牧元良治	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員（～平成14年6月）
仲山大輔	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員（～平成14年6月）
小林昭	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員（～平成14年7月）

第2回調査（平成14年7月）

氏名	所属・役職
佐藤仁之	厚生年金基金連合会 上席調査役
喜田勇作	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員
矢合健一	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員
田村健一	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員
築田功一	財団法人シニアプラン開発機構 主任研究員（～平成14年10月）

オランダ調査にあたっての視点

財団法人シニアプラン開発機構では、サラリーマンの生活および雇用諸制度の調査研究を行なっているが、そのような観点からオランダにおける就業形態の多様化と、それに基づく生活スタイルの多様化に注目した。

オランダではパートタイム労働が正規雇用として定着している。その促進を通じて経済を活性化させたことからパートタイム経済という呼び方もあるようだ。そして、個人の生活においては、パートタイム労働を通じて仕事と家庭あるいはプライベートな生活の両立を可能とする取組みが行なわれている。

オランダモデル（ポルダーモデル）は高水準の失業を克服し、経済を再生させた成功モデルとして脚光を浴びた。そのワークシェアリング、労働市場政策、またコンセンサス・システムにおける政労使の協調関係はそれぞれの立場から注目され、最近、日本からも多くの調査団が訪問している。一口にオランダモデルと言っても、人により意味するところも異なり、非常に幅広い。そのような中でも、特に我々が注目したのは、そのようなオランダの取組みの結果もたらされた就業形態、生活スタイルの多様化という点であり、その多様化がどう評価されているかという点である。

わが国においても少子高齢化の進展、経済・雇用環境の変化の中で、サラリーマンの生活・就業スタイルについても既存の価値観、習慣から脱却した新しいパラダイムの必要が説かれている。

就業人生の長期化は世界的傾向であるが、長寿社会においては、より長くなる壮年期を前提に仕事、家庭、自己研鑽、趣味、社会活動などをバランスよく並列させたライフコースを考えていくことが必要であろう。終身雇用制度の終焉も言われるが、定年までは仕事に全力、引退後生活を再設計という生き方からの転換である。

すなわち、個々人のライフスタイル、ライフステージのニーズに応じ、生活の重点を柔軟に変えていくこと、時には仕事より育児に重点を置く、あるいはキャリアアップのため学習活動に重点を置くことが可能となるということである。このためには仕事か家庭か、あるいは仕事かプライベートかという択一を強いるのではなく、両立できる働き方が選択肢として用意されている必要があるだろう。

この点について言えば、オランダの労働時間調整法は労働者の申し出により労働時間の増減を可能とすること、フルタイム就業からパートタイムへの切り替え、また、その逆の切り替えを可能とすることでこのようなニーズを満たす。

また、新しい家族役割像の可能性を考えることも一つの視点となろう。オランダにおいて提唱されるコンビネーション・シナリオは「仕事と家庭のコンビネーション（両立）」であり「男女のコンビネーション（協力）」であると理解するが、男女ともに仕事と家庭の両立ができるということがその政策理念である。

コンビネーション・シナリオは1.5稼ぎモデルとも言うが、夫婦の共働きで2人分稼ぐわけではない。仕事以外の活動との両立が前提である。ただし、両立のため夫婦間でどう調整するかは個々の家族に委ねられる。多様性を認め、選択可能性を重視するところにポイントがあるようだ。夫婦における仕事と家族役割について多様な選択肢があれば、夫婦の

実態に応じ、そのニーズに合致したライフコースの形成が可能となる。

家族の生活設計、ライフコース設計の中で、仕事と家庭、その他の活動とのバランスを図っていくこと、その多様性、個別性を前提とした上での選択可能性を幅広く認めつついこうということであろう。勿論、このようなことが可能となる働き方の柔軟性（フレキシビリティ）の存在が前提となる。

働き方に焦点をあてるならば、わが国におけるワークシェアリングの議論においても多様就業促進型が理念の一つとして説かれている。高齢者、女性の働きやすい環境、育児・介護と仕事の両立、余暇・所得の選好の多様化、企業の有用人材の確保などへ配慮し、個々のニーズに合わせていこうということが、その背景として言われている。

また、パートタイム労働の在り方についても議論されているところであり、安定性と柔軟性を両立させるものとして短時間勤務正社員というあり方が提唱される。

オランダのワークシェアリングは当初、失業対策からスタートしたものであるかも知れないが、そこからもたらされたパートタイム労働の促進、それによる労働のフレキシビリティの促進、そして、仕事と家庭あるいはプライベートな生活を両立させる多様な選択ということでは多様就業促進型に至る一つのモデルであり、正規雇用であるオランダのパートタイマーはパートタイムの在り方を考える上でのモデルとなろう。このように、就業、雇用の在り方を考える上でも参考となるものは少なくないと思われる。

勿論、このような取組みがオランダで可能となった背景には、歴史的・文化的条件、その時の社会・経済的環境との関係も無視できない。また、オランダモデルの成功しなかったこと、失敗というべきところもあるかも知れない。

しかし、固有の要因を差し引いた上でも、示唆するところは大きいと思われる。また、成功に至らなかったプロセスから汲み取れることもあるようだ。

その示唆するところの一つは、生活のあり方と働き方の在り方は双方向で考えていくべきものであるということかも知れない。そのような観点から、今回の調査における収穫は当財団の今後の研究活動においても貴重な資料になると考えている。紙面の都合により、本報告書では全ての知見を網羅することはできなかったが、今回、割愛したものについては別の機会に触れることとしたい。

最後に、当調査にあたり多大なご協力を頂いた方々に改めて感謝の気持ちを捧げる次第である。

平成 14 年 11 月

財団法人シニアプラン開発機構

第1部 調査の概要と調査結果のまとめ

I 調査の概要

1. 何故、オランダモデルなのか	5
2. 調査内容	6

II 調査結果のまとめ

1. はじめに	10
2. オランダの歴史的流れ	11
3. 就業・生活スタイルの選好について	13
4. 働き方の多様化	17
5. 女性の雇用	24
6. 高齢者雇用	25
7. 雇用障害給付制度 (WAO)	27
8. コンセンサス・システム	29
9. 社会・経済的環境との関係	30
10. まとめ	32

I 調査の概要

1. 何故、オランダモデルなのか

オランダ病と呼ばれた高失業率、高インフレ、高財政赤字の危機的状況から驚異的に回復した成功モデルが「オランダモデル」と呼ばれているが、その中でパートタイム労働が促進され、就業スタイルの多様化が進み、新しい生活スタイルが生み出されている。

わが国においても就業形態、生活の多様化が言われているが、そのような観点からオランダにおける事例に注目し、その示唆するところを取りまとめたいと考えた。

少子高齢社会、男女共同参画社会の進展、雇用環境の変化などによる今後の社会環境を考える上で、「女性の雇用」、「高齢者雇用」、そして就業形態の多様化に基づく「仕事と家庭の調和」などの点は参考になるのではないかと考える。

* オランダモデル(ポルダーモデル)とは

財政赤字、高インフレ、高失業の危機的状況（オランダ病）を政労使3者の合意に基づく政策で克服した成功モデル。1982年ワッセナーの合意により、労組は賃金抑制を認め、経営者団体は労働時間短縮を認め、政府は減税、社会保険料減額等を行ない、ワークシェアリングを実施。この合意を基礎にその後、様々な改革が実施され、インフレ率、失業率は大きく改善。99年には財政黒字に転換した。

政労使3者合意（コンセンサス・システム）によるネオ・コーポラティズムの伝統を生かし、パートタイム労働の促進等を通じ人々の就業形態の多様化へのニーズを満たすことで経済の活性化が実現したとも言われている。

* オランダの概要(2002年11月現在)

人口	1,612万人(2002年3月)オランダ統計局						
面積	41,864 km ²						
GDP (2,000年)	4,372億ドル (一人あたり27,500ドル) OECD						
	95年	96年	97年	98年	99年	00年	01年(予測)
経済成長率	2.3%	3.1%	3.8%	3.7%	3.7%	3.5%	1.1%
物価上昇率	1.5%	1.6%	2.1%	1.8%	2.0%	2.3%	5.1%
失業率	6.9%	6.3%	5.2%	4.0%	3.2%	2.8%	2.4%

出所：外務省ホームページ

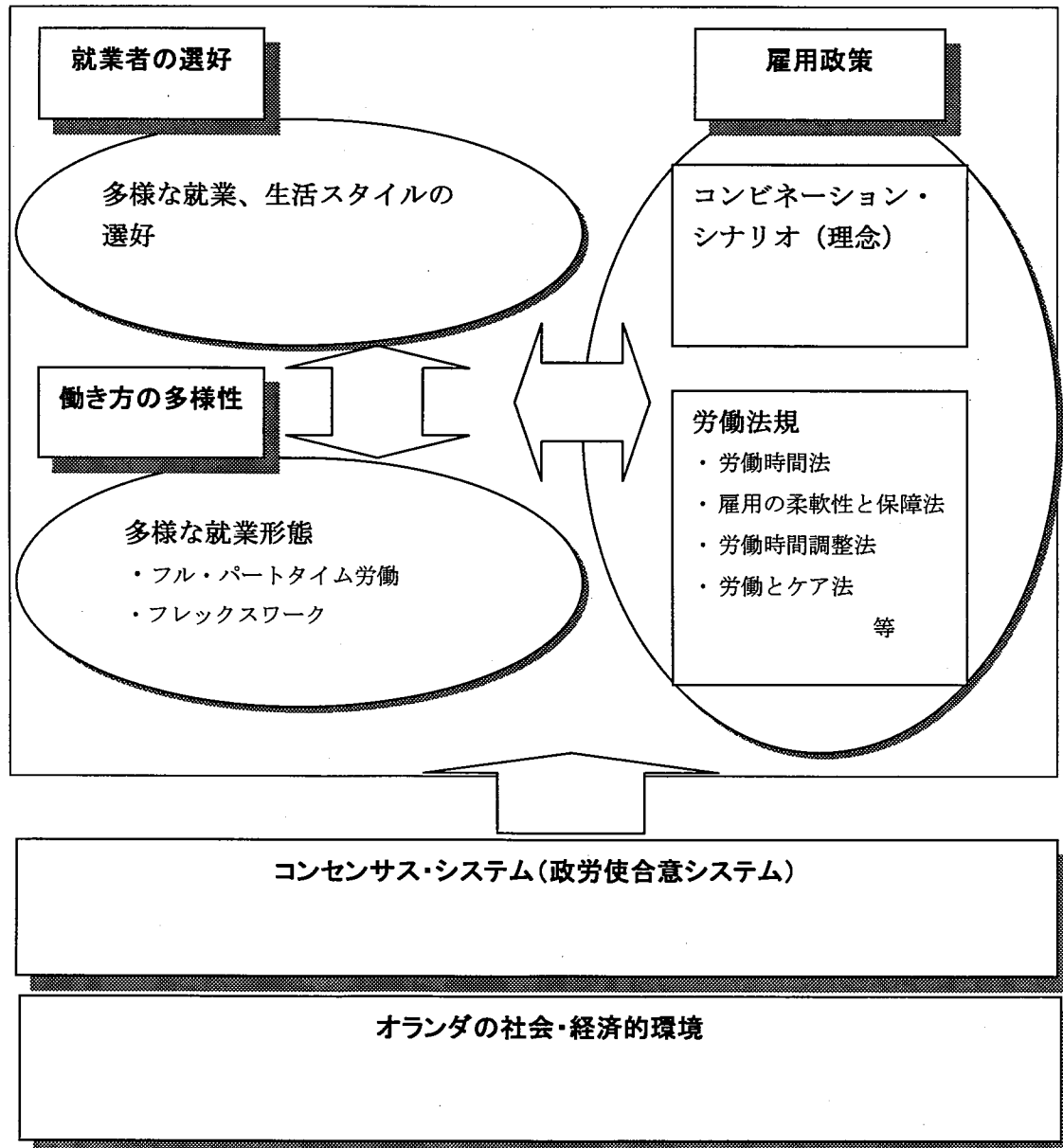
2. 調査内容

(1) 調査の枠組み

パートタイム労働促進を核とした就業形態の多様化、仕事と生活の調和に注目し、「就業者の就業、生活スタイルの選好の実態」、それを可能とする「働き方の多様性の実態」そして、それらと「雇用政策」との関係を見ることとした。

また、オランダ特有の状況を把握するため、オランダの社会システムの特徴とされる「コンセンサス・システム（政労使合意システム）」、環境要因である「オランダの社会・経済的環境」との関係性を併せて見ることとした。

< 枠組みの概念 >



(2) 実施内容

①調査時期

2002年4月および7月

②調査先

オランダモデルの根底には、「コンセンサス・システム」(合意形成システム)があると言われる。「コンセンサス・システム」は政労使3者の合意形成を基本としている。そこで、本調査ではそのような政労使それぞれの立場の意見を聞くことで、より実態に迫れると考え、以下の調査先を選定、ヒアリングを行なった。

<調査先一覧>

属性	調査先
政府機関	社会雇用省 中央計画局 (CPB)
協議機関	社会経済審議会 (SER) 労働財団 (STAR)
労働組合	キリスト教労働者全国連合 (CNV) 管理職・中上級スタッフ組合連合 (MHP)
経営者団体	オランダ経団連 (VNO-NCW、AWVN)
企業	民間企業 (メーカー)

*政府機関としては雇用行政を主管する社会雇用省、経済分析で大きな影響力を有する中央計画局を選定した。社会経済審議会、労働財団は政労使協議の場を提供し、政府、労使に勧告を行なう代表的な協議機関ということで選定した。

社会的パートナー (Social partner) として労働組合、経営者団体は政治的にも大きな影響力を持つ。労働組合のナショナルセンターとしてFNV、CNV、MHPの3組織があるが、うちCNV、MHPにヒアリングを行なった。MHPは管理職、中上級職員の組合ということで特色がある。経営者団体についてはオランダ最大の組織であるVNO-NCW、その有力な加盟組織であるAWVNを選定した。

また、中央の枠組みが現場レベルではどう捉えられているかを見るため民間企業を加えることとした。

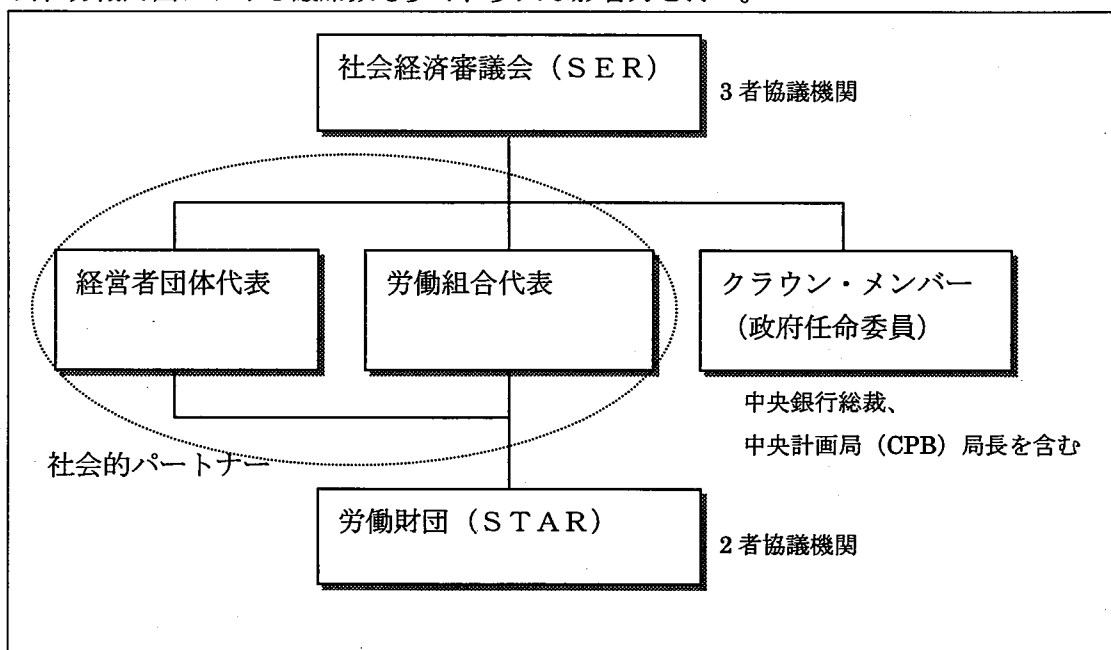
調査先の概要

中央協議の枠組み

オランダのコンセンサス・システムにおいて、中央協議機関である社会経済審議会 (SER)、労働財団 (STAR)、また、労使の代表団体が大きな役割を担っている。

社会経済審議会は労使代表と政府任命委員の3者協議機関であり、労働財団は労使代表の2者協議機関である。

労働組合は FNV、経営者団体としては VNO - NCW が最大組織であり、社会経済審議会、労働財団における議席数も多く、多大な影響力を持つ。



*経営者団体、労働組合は社会的パートナー (social partner) と呼ばれる。

協議機関

社会経済審議会 (Sociaal Economische Raad = SER)

1950年の設立。経営者団体および労働者の代表と、政府任命の中立委員より構成される。中立委員に中央計画局局長と中央銀行総裁が含まれる。議長は中立委員である。審議会の目的は政府に社会・経済問題の勧告を行うことである。

構成：労組 11名 (FNV 8名 CNV 2名 MHP 1名)

経営 11名 (VNO - NCW 7名 MKB 3名 LTO 1名)

中立 11名

労働財団 (Stichting van de Arbeid = STAR)

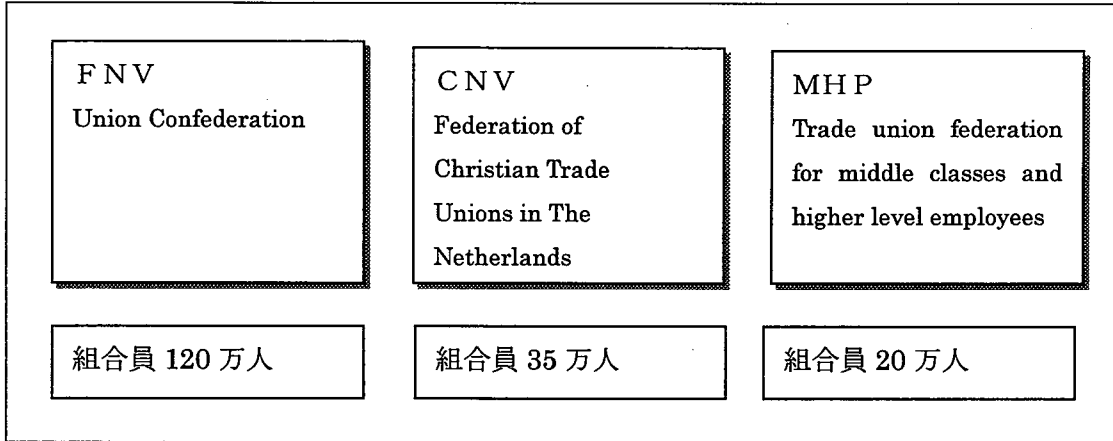
1945年の設立。こちらは社会的パートナーの中央レベルでの協議組織であり、メンバーは経営者団体および組合の代表だけである。議長は労使それぞれを代表する2人制。社会的パートナーと内閣の協議会が定期的に春と夏に開催される。労働財団は社会経済審議会に比べ非公式な位置付けである。

構成：労組 8名 (FNV 4名 CNV 2名 MHP 2名)

経営 8名 (VNO - NCW 4名 MKB 2名 LTO 2名)

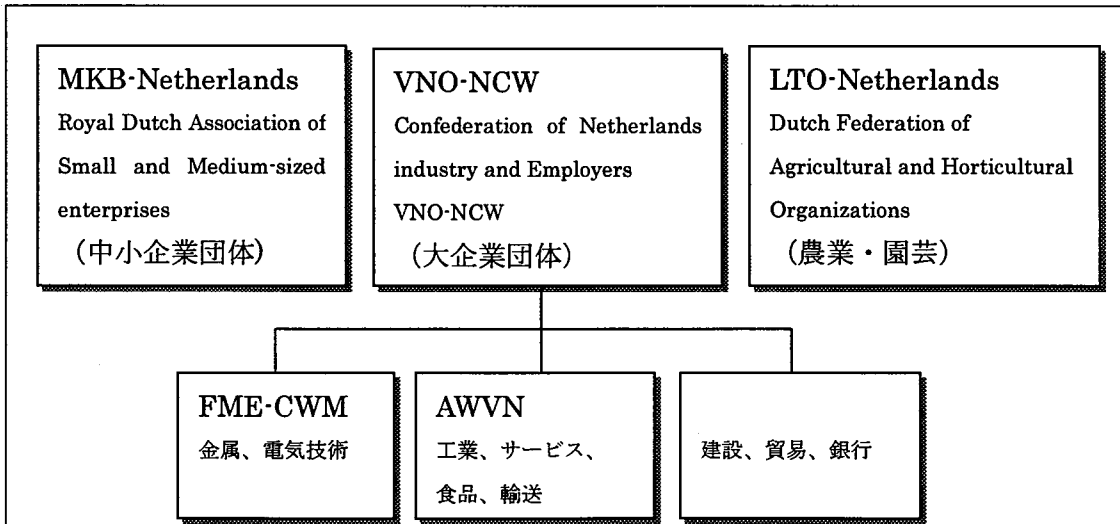
労働組合

組合組織率は28%程度と高くないが、経営者団体と並ぶ社会的パートナーとして経営者団体となれば政策形成に大きな影響力を持つ。FNV、CNV、MHPの三つがナショナルセンターである。MHPは管理職の組合組織ということが特徴である。



経営者団体

VNO-NCW は最大の経営者団体であり、社会経済審議会の間でも大きな影響力を有する。AWVN はVNO-NCW の有力加盟団体であり、オランダ最大のものの1つ。加盟企業の被用者数は数十万人におよぶ。



政府機関

<p>社会雇用省 (Ministry of Social affairs and Employment) 雇用行政、雇用に係わる社会保障制度を所管する。</p>
<p>中央計画局 (Central Planning Bureau) オランダの経済学者ティンベルヘンにより創設。正式には経済省の下部組織だが、実質的には独立した研究機関。オランダの経済予測において重要な役割を持つ。局長は社会経済審議会 (SER) の委員であり、協議会の場にマクロ経済に関する資料を提供するとともに政策形成に影響を持つ。</p>

II 調査結果のまとめ

1. はじめに

当パートでは先ず、背景となるオランダの歴史的流れを概観し、働き方の多様化につながった動きを確認する。そして、調査の主要テーマである「多様な就業者の就業、生活スタイルの選好」、それを可能とする「働き方の多様化」について調査の知見を整理する。

次に、各論として、「女性の雇用」、「高齢者雇用」、「雇用障害給付制度」について記述する。また、オランダ特有の状況を把握するため「コンセンサス・システム」、「社会・経済的環境との関係」について記述する。

最後に以上を踏まえ、その示唆するところをまとめることとしたい。

<当パートの流れ>

歴史的背景	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> オランダの歴史的流れ ・オランダ病 ・ワッセナー合意 ・ニューコース (合意) </div>		
主要テーマ	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 多様な就業・生活スタイルの選好 ・コンビネーション・シナリオ ・仕事と家族役割、生活 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 働き方の多様化 ・パートタイム労働 ・フレックスワーク </div>	
各論	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 女性の雇用 ・パートタイム労働 ・男女の役割分担 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 高齢者雇用 ・労働市場へ再統合 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 雇用障害給付制度 ・改正に向けて </div>
オランダ特有の状況	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> コンセンサス・システム ・労使協議の構造 </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> オランダの社会・経済的環境 ・パートタイム普及との関係 </div>	
結び	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> まとめ ・オランダモデルが示唆するもの </div>		

2. オランダの歴史的流れ（1970年代～）

(1) オランダ病について

第2次世界大戦後、海外植民地を失ったオランダは貿易立国として復興。70年代に入り伝統製造部門の衰退が見られたが、北海の天然ガスによる収入が高度な社会保障制度を可能とした。しかし、石油ショック後のエネルギー価格の暴落は、このような社会福祉バブルを崩壊させ、80年代に入り失業率は12%に迫り、巨額の財政赤字、高インフレと相俟ってオランダ病と呼ばれる状況となった。

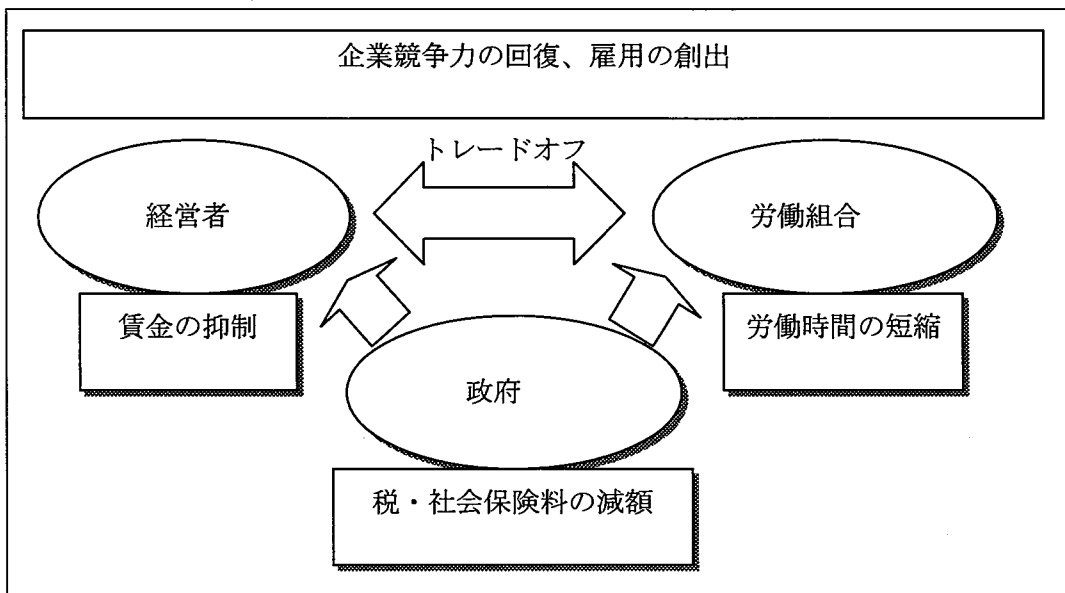
(2) オランダ病の克服

この危機的状況を打破するため、1982年「ワッセナーの合意」が政労使代表により行なわれた。これは、競争力確保のため経営者側の主張する賃金抑制と、労働者側の主張する労働時間短縮をトレードオフ的に認め合い、政府は減税等の施策で支援するという枠組みである。これにより企業競争力の回復、雇用創出、財政再建が図られた。

この結果、パートタイム雇用が創出され女性の労働参加が促進された。労働者の賃金上昇は抑制されたが、女性が労働進出することで家計収入は補われた。その一方、若年者の雇用確保のため高齢者の早期退職が進められた。

オランダ企業の競争力は、その後、回復していくが、これは製造業からサービス業への構造転換が相俟ったためと言われる。サービス業が女性の労働参加の受け皿となるパートタイム労働を供給した。このような動きを通じて、労働市場において「男性＝フルタイム労働」「女性＝パートタイム労働」というすみわけができた。その一方、退場した高齢者、障害者を社会保障制度で負担することになり、その受給者が飛躍的に増加することとなる。

<ワッセナー合意の枠組み>



(3) 働き方の多様化への動き

その後、景気の変動等による紆余曲折もあったが、1993年、「ニュー・コース」と呼ばれる（政労使）合意が行なわれた。これはワッセナー合意の方針を再確認するとともに、更に次のステップを目指すものであった。そして、一連の労働市場の規制緩和、社会保障制度改革が行なわれた。

正規雇用の解雇条件の緩和とあわせ、パートタイム労働、フレックスワーク（有期雇用契約、派遣労働契約等）の待遇が改善され、働き方の多様化が促進された。また、受給者の急増により大きな問題となっていた社会保障制度改革が行なわれた。そして、従来の中央集権的構造から分権化が進み、産業部門別に異なる時短キャンペーンが実施された。

90年代はEUの通貨経済統合に向けた時期でもあり、インフレ抑制、財政赤字削減、長期金利抑制は重要な課題であった。このような背景のもと種々の規制緩和、社会保障制度改革は行なわれたわけである。

<働き方の多様化>

- ・パートタイム労働の均等待遇

1996年「フルタイム、パートタイム労働の均等待遇に関する法律」

当初、パートタイム労働は劣った働き方であり、望ましくないものと考えられていた。しかし、90年代始めFNVが大々的に行なった調査でパートタイム労働が幅広く支持されていることが判明。以後、組合もパートタイム労働の支持を戦略とした。

- ・雇用の規制緩和と多様化

1999年「雇用の柔軟性と安定（Flexibility and Security）のための法律」

社会・経済の変容に伴い働き方の多様性を認めた労働財団の「雇用の柔軟性と安定に関する提言」（1996年）に基づき法制化。正規雇用契約の規制緩和とともに、フレックスワーク（有期雇用契約、派遣労働契約等）の保護が強化された。

<社会保障制度改革>

福祉から雇用へ

- ・雇用障害給付制度（WAO）、傷病給付制度の改正
（受給額削減、適用厳格化、企業負担、民営化の促進等）
- ・失業保険、社会扶助制度、社会保障組織法の改正

就業の多様化は、生活の多様性の可能性をもたらした。そして、男女平等の仕事と家庭責任の調和（Family friendly）を理念とする「コンビネーション・シナリオ」が新しいモデルとして提唱された。

また、現在においても雇用障害給付制度（WAO）の更なる改正が大きな課題として残っている。

3. 多様な就業・生活スタイルの選好について

(1) コンビネーション・シナリオ

就業・生活スタイルの多様性に関して、社会雇用省はパートタイム労働をベースとした「コンビネーション・シナリオ」という新しい試みを提案している。

コンビネーションとは「仕事と家庭責任のコンビネーション」「男女のコンビネーション」を意味する。仕事と家庭責任を男女で分担するということである。画一的な均等を求めるわけではなく、個人、家族の必要性に応じ就業の多様な選択肢を用意すること、フレキシブルな働き方による生活との調和が重視されている。

2000年においては、就業者が労働時間を変更できる権利を定めた「労働時間調整法」が、また、2001年には、家族のための休暇制度を定めた「労働とケア法」が制定された。

(2) 働き方のモデル

仕事と家庭責任の分担の観点から見ると、以下のモデルが考えられる。

- | |
|---|
| <p>①ブレッドウイナー（世帯主）・モデル
男性＝フルタイム就業、女性＝家事労働</p> <p>②1+0.5稼ぎモデル
男性＝フルタイム就業（1人稼ぎ）、女性＝パートタイム就業（0.5人稼ぎ）+家事労働</p> <p>③コンビネーション・シナリオ・モデル
男女ともパートタイムで0.75人分働き、家事労働を分担</p> <p>④ダブルインカム・モデル
男女ともフルタイム就業</p> |
|---|

オランダはもともと男女分業意識の強い国であり、70年代位までは、①の男性の稼ぎだけで家計を支えるスタイルが普通であった。そして、現在では女性の就業が進み、②の共稼ぎスタイル（男性フルタイム+女性パートタイム）が一般的となっている。

オランダ人は育児などの家族役割を重視するので④のダブルインカムは、あまり支持されないようである。このような状況下でコンビネーション・シナリオが提案された。

女性のパートタイム就業は、家族役割と仕事を両立するための選択であった。この背景には家庭責任、育児等を重視する文化的背景、男女分業意識があった。

コンビネーション・シナリオは、そのような男女分業の垣根をとり男女平等の役割分担を意味する。すなわち、従来、女性の労働のフレキシビリティ（パートタイム労働）で対処された家事労働を、家族（夫婦）の労働のフレキシビリティで対処するということである。また、フレキシビリティ増はボランティアや他のやりたい仕事、自己啓発にあてる時間を作り自己実現性の高い生活を可能とするとも言われている。

勿論、フルタイムで働くより収入は少なくなるが、このような選好の背景には、長く賃金

抑制と労働時間のフレキシビリティをトレードしてきたオランダならではの経緯がある。また、金銭面より生活ゆとり志向を重視するオランダの国民性がある。そのまた背景には、手厚い社会保障制度の存在があるようだ。

(3) 男女の就業実態

コンビネーション・シナリオを実現するには、男女それぞれについて課題がある。男性のパートタイム就業、女性にとってはより長い就業時間が可能とならねばならない。これらに対しては依然、以下の問題があると言われている。

男性	<p>男性パート就業は若年層（15～24歳）、高齢層（55歳～）以外は非常に少ない。パートへの移行についてもマイナスの評価をおそれ躊躇する。</p> <p>男性のパートタイム労働の時間当賃金はフルタイムと比較してかなり低い。 （1995年パート/フルタイム賃金比：女性93.1%、男性69.8%）</p>
女性	<p>男性と比べ就業面で差がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短い労働時間（週平均労働時間、男性36時間、女性25時間） ・低い賃金水準（勤続年数、業種、職務を勘案しても尚、低い） ・出産、育児のためキャリアブレイク（8～10年）が長く不利

(4) 質疑応答の要約

調査先との質疑応答により確認された主な内容は以下の通りである。

① コンビネーション・シナリオの目指すところ

社会雇用省の見解では、「コンビネーション・シナリオは理念であり、全て均等であれということではない」としており、家族の必要に応じ働き方の選択肢が幅広くあることを重視する。特に男性において家庭と仕事の両立でキャリアを全うできるような取り組みが必要であるとする。

CNV（労組）も「全てが均等で、全てが同じ価値観を持っている社会を望んでいるわけではなく、多様な価値観、ライフスタイルの中であくまで個人が自分で自由に選択できるような社会にすること」を重視、「夫婦のライフスタイル、ライフステージ、価値観等によりマッチした就業形態を選択していけばよい」と言う。

コンビネーション・シナリオのポイントは、その多様性、選択可能性を重視する点にあるようだ。

また、労働とプライベートな生活（ケアということばで代表）のバランスについては、「昔は労働があってケアを考えるということだったが、最近は、ケアがあり、それを労働が支えるという思考が変わった」（CNV）と言及される。「今は、男も女もいろいろな形で役割を組み合わせながら生活し社会を組織していかなければならなくなっている」（AWVN（経営者団体））というコメントもあった。

② コンビネーション・シナリオの具体的推進策

社会雇用省ではコンビネーション・シナリオのための主要政策として以下をあげている。

- ・労働時間の規制
- ・労働とケア法
- ・ケアのためのサービス（託児所等）の充実

労働時間は業種ごとに規制されている。労働とケア法は、育児、あるいは親の介護などの理由で休暇をとることを容易にする。託児所収用規模は2002年度において16万人を目標とする。実際の対象人数は30万人ほどだが、両親は毎日子供を預けることを好まないようである。

③ コンビネーション・シナリオは普及しているか

現状として、コンビネーション・シナリオは高学歴の都市在住の30代くらいの若い人たちには受け入れられているが、一般に普及していないようである。男性はフルタイム、女性はパートタイムで働くパターンが多いようだ。「フルタイムでないときちんとした生計を守れない（男性限定的な）職種、分野もあり、現時点ではやむをえない」（CNV）と言われ、男性のパートタイム就業の難しさが指摘される。確かに建設業、製造業では男性のフルタイム就業が多い。

また、「現状でコンビネーション・シナリオのスタイルで働いているのは特定の職業、階層に偏っている。例えば、託児施設に子供を預けるとなると料金も高く、高等教育を受けた高等専門職であれば可能だが、低所得層では困難」（CNV）というコメントもあった。

④労働における男女格差について

女性のほうが男性に比べ、報酬、労働時間の短さ、育児のためにキャリアを中断しなければいけないなど、まだまだ女性と男性との差があるということが認められている。

「同一労働同一賃金の原則が法律で保証されているが、現実問題としては女性の報酬が低いところもある。昇進面では、上級職までいく女性もいるが、トップの少し手前で、一歩下がって家庭に戻る傾向も見られる」(CNV)との指摘があった。

⑤男性のパートタイム就業について

若年層では育児のケアを分担する傾向が強いので、比較的若い男性では多くなっているようである。ただし、育児以外の家事については積極的ではないようだ。また、55歳以上のパートも非常に多い。これは、そもそも55歳以上で働き続けている率が低いからである。

それ以外の層、中堅層でパート率が低いのは、この年代層はキャリアの形成が重要だからである。「使用者のほうから、今、パートで働くと昇進やキャリアの障害になるかもしれないと暗に示されることもある」(MHP(労組))と言われる。

⑥労働とケア法について

社会雇用省は、この法律によって、「特に妻が仕事を持っている男性は、当然のように休暇をとり、家庭での責務を果たすことが普通のこととなると思う」とコメントしている。

ただし、この法律の制定については議論のあったところであり、経営者側としてはそういう法律はいらない。被用者と会社の中で協議して決めればよいというスタンスであった。

AWVN(経営者団体)にコメントを求めたところ、「すでにパートタイム労働が相当に普及している。労働時間を少し組み替えることによって、追加的な有給休暇を与えなくても良いのではないかという印象がある。企業それぞれのレベルでアレンジすることの方が重要であると思う」との回答であった。

⑦労働のフレキシビリティと労務管理について

コンビネーション・シナリオは家族の必要に応じ働き方の選択肢が幅広くあることを重視している。労働時間調整法、労働とケア法などにより、労働に対する個人のフレキシビリティが高まれば、企業の労務管理はより複雑になるのではないかという点が指摘される。関係者はこの点についてどう考えているのであろうか。

これに対し、「オランダではフレキシビリティの経験がすでにあり、それが実際に機能するという実績がある。先進国のなかでは最もパートタイム率が高いが、それにより経済に混乱が生じたということない」(MHP)という意見もあるが、経営者側は「ばらばらな労働時間をどうやって管理していくか、会社の中で、それを管理するのが非常に大きな課題となる」(AWVN)と指摘する。しかし、同時に「使用者としても、自分の企業内での雇用構造の基盤を根本的に変えていかなければならない状況で、労働市場から供給されるものにマッチした雇用方針を考えなければならない」とし、労働のフレキシビリティを前提として雇用条件を作り、事業の運営を再設計していく必要があると考えている。

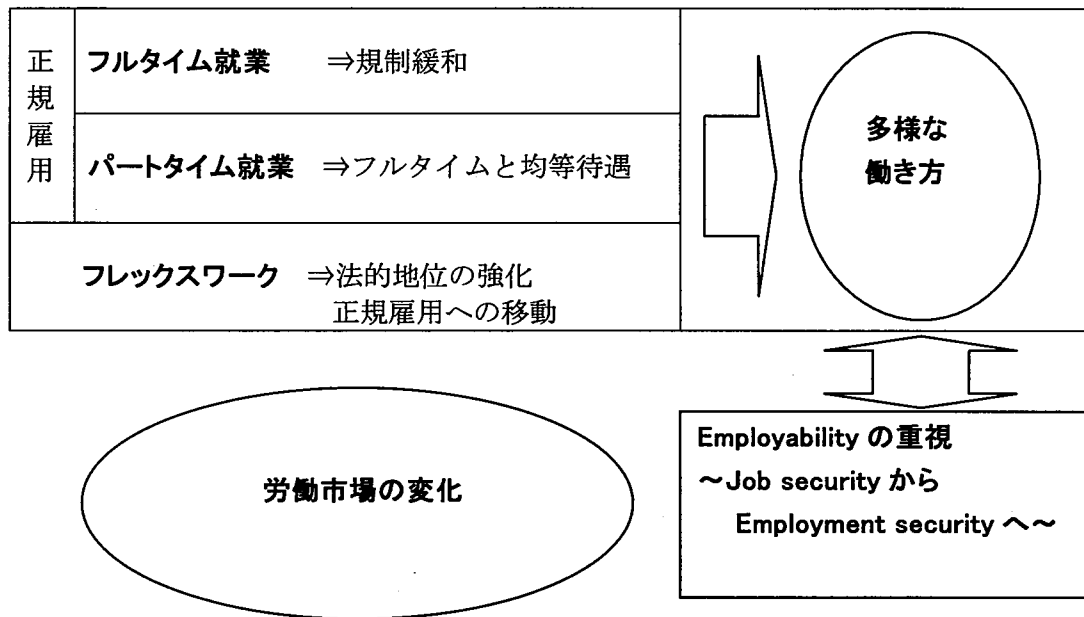
4. 働き方の多様化

個人の多様な就業・生活スタイルの選好を可能とするためには、実際に多様な働き方の供給がなければならない。ここではそのような働き方について見ていきたい。

働き方の類型として、正規雇用であるフルタイム就業、パートタイム就業（オランダにおけるパートタイムの多くは正規雇用である）、正規雇用でないフレックスワーク（臨時雇用等）がある。わが国とは異なり、パートという呼称が非正社員の意味で使われているわけではない。

現在、これらを併せて働き方の多様性は増しているが、同時に労働市場の流動性も高まり、労働者には多能性、柔軟性が求められ、雇用可能性（Employability）が重視されている。

<働き方の多様化>



(1) パートタイム就業の広がり

1982年のワッセナー合意により、就業者の賃金は抑制されたが、女性がパートタイム労働に進出し家計を助けた。この現象は製造業からサービス産業へという産業構造変化の動きと相俟ってパートタイム就業の飛躍的増加をもたらした。

オランダの労働人口は1980年では約500万人であったが、2000年には約700万人と、この20年間で大きく増えている。これは主にパートタイム労働によるものであり、女性の労働参加が寄与したものである。

組合は当初、パートタイムは劣った労働形態であり望ましくないものと考えていたが、90年代初めFNVが大規模なアンケートを実施したところ、パートタイム労働のフレキシビリティが支持されていることが判明した。家庭、あるいはプライベートな生活と調和させることができる働き方として評価されたわけである。以後、組合の戦略もパートタイム労働を促進するものとなった。

その後、労働財団でのフルタイム、パートタイム均等待遇の労使合意を踏まえ、1996年「労働時間差差別禁止の法律」が導入。パートタイムは労働時間に関する以外はフルタイ

ムと同等の働き方となっている。オランダでは多くのパートタイム労働は期間の定めのない正規雇用であり、賃金、休暇、年金等において労働時間比に応じて均等な権利を持つ。

オランダにおける就業者に占めるパートタイマーの割合は、1979年では16.6%であったが、2000年では42.3%（男性21.7%、女性69.2%）となっている。働き方の多様化は、パートタイム就業のフレキシビリティを通じて広がっているようである。

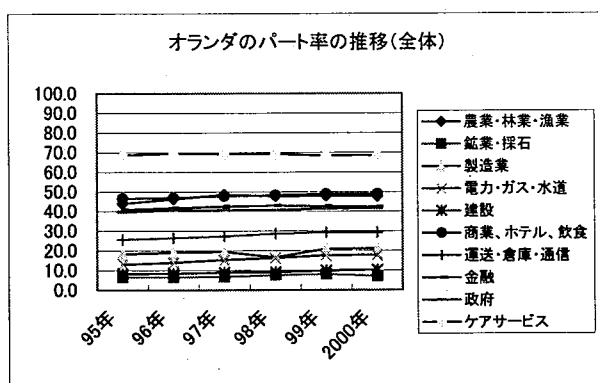
*1985～97年において雇用はサービス部門で増加し、1996年におけるサービス部門の雇用シェアは全体の74%となった。サービス部門はパートタイム率が高い。

<パートタイム就業の状況>

全体の傾向として業種によりパートタイム占率はかなり異なる。また、どの業種においても男女の差が大きい。

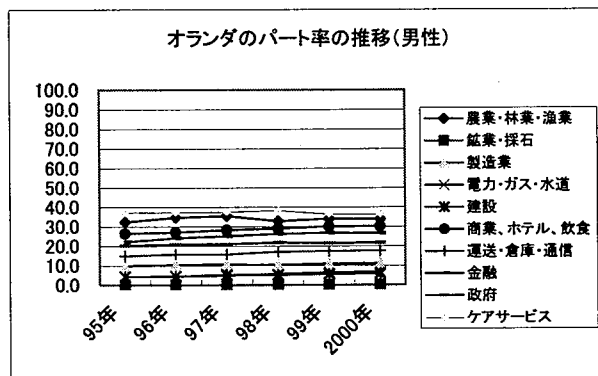
【全体】 (%)

	95年	96年	97年	98年	99年	2000年
農業・林業・漁業	43.9	46.2	48.4	47.6	47.8	47.6
鉱業・採石	6.6	6.5	6.7	7.6	8.0	7.1
製造業	18.3	19.0	19.4	16.6	20.8	21.1
電力・ガス・水道	12.9	13.9	15.2	16.3	17.6	17.7
建設	8.2	8.4	8.8	9.1	9.8	10.2
商業・ホテル、飲食	46.5	46.8	47.7	48.1	48.7	48.8
運送・倉庫・通信	25.6	26.5	27.3	28.6	29.2	29.2
金融	40.8	41.7	42.4	42.8	42.6	42.2
政府	39.6	40.6	40.5	40.6	41.3	41.6
ケアサービス	68.4	69.4	69.2	69.2	68.3	68.5
全体	39.8	40.8	41.3	41.8	42.1	42.3



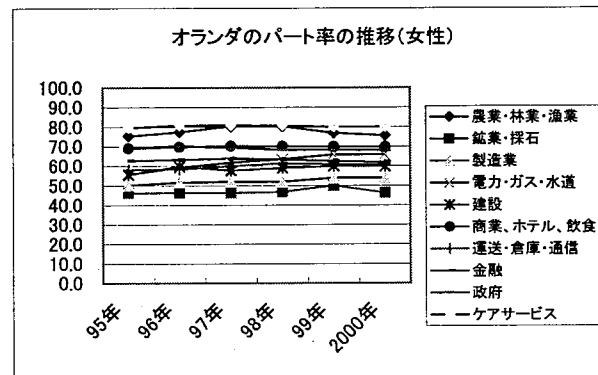
【男性】 (%)

	95年	96年	97年	98年	99年	2000年
農業・林業・漁業	32.3	34.6	35.4	32.9	34.0	33.9
鉱業・採石	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	9.8	10.3	10.5	10.3	10.9	11.0
電力・ガス・水道	4.2	4.4	4.9	5.6	6.4	6.6
建設	4.2	4.4	5.2	5.1	5.6	5.7
商業・ホテル、飲食	26.5	27.1	28.2	29.0	30.1	30.2
運送・倉庫・通信	15.0	15.8	15.7	17.0	17.4	17.5
金融	22.1	24.1	25.2	26.2	26.7	26.6
政府	20.2	20.9	21.1	21.8	21.5	21.6
ケアサービス	37.1	37.3	37.4	38.3	36.3	36.3
全体	18.8	19.8	20.5	21.1	21.6	21.7



【女性】 (%)

	95年	96年	97年	98年	99年	2000年
農業・林業・漁業	75.2	77.4	80.2	80.3	76.8	75.6
鉱業・採石	46.2	46.2	46.2	46.7	50.0	46.2
製造業	50.1	51.6	51.8	51.9	53.8	53.8
電力・ガス・水道	55.6	59.2	61.6	63.5	65.8	65.7
建設	55.4	59.7	57.6	58.9	59.9	59.7
商業・ホテル、飲食	69.0	69.6	70.2	70.0	69.9	69.7
運送・倉庫・通信	58.0	58.2	59.9	61.3	60.9	60.6
金融	62.6	63.2	63.8	63.3	62.4	61.9
政府	69.3	70.1	69.3	68.2	68.2	68.0
ケアサービス	79.5	80.8	80.8	80.6	80.0	80.0
全体	69.0	70.0	70.1	69.8	69.4	69.2



出所：National Accounts by Statistics Netherlands

(2)フレックスワーク

有期雇用、オンコール、派遣などがこれにあたる。従来、オランダの労働法では、このような働き方は望ましくないものとして非常に制限されていた。そのため、その法的地位も非常にあいまいであった。

しかし、90年代における規制緩和の流れの中で、社会・経済の変容に伴ない働き方の多様性を認める労働財団の「雇用の柔軟性と安定(Flexibility and Security)に関する提言」があり、この考え方がほぼ1999年の「雇用の柔軟性と安定のための法律」にとり入れられた。従来、正規雇用の解雇を厳しく制限する労働市場の硬直性緩和と、不安定であったフレックスワークの地位を法的に強化することで、「柔軟化」と「安定化」を両天秤で行ない、多様な働き方の可能性は広がった。

以下、フレックスワークの労働条件について簡単に述べる。

有期雇用契約(臨時雇用契約)においては、4回目の更新、または、全体の雇用期間が36ヶ月以上(契約と契約の間が3ヶ月以上ない場合)ある場合、期間の定めのない契約に切り替わる。

派遣契約においては、派遣労働者と派遣エージェンシーとの雇用契約とみなされる。ただしこれには特別なルールがあり、最初の26週間においては3回を超えて更新されても自動的に期間の定めのない契約に切り替わることはない。26週間を超えると上述の臨時雇用契約と同じ扱いとなる。

オンコール契約は1回の呼び出しで3時間労働する権利がある。3時間労働しなくとも3時間の賃金が保障される。ただし適用されるのは、労働時間が固定されていなく週15時間未満の契約、または週ベースで何時間働くかわからない契約の場合である。

就業者に占めるフレックスワークの割合は2000年で7.7%(53万人)である。これは1998年の9.8%よりむしろ下がっている。経済状況による影響があるようだ。フレックスワークに占める男女比は同じ位である。年齢別に見ると15~24歳の若年層が多い。

<フレックスワークの状況(2000年統計)>

	派遣	オンコール	有期雇用	フレックスワーク計
人数 (内訳)	196千人 (37%)	116千人 (22%)	218千人 (41%)	530千人

性別内訳

	派遣	オンコール	有期雇用	フレックスワーク計
男性	51%	34%	55%	49%
女性	49%	66%	45%	51%

出所：CBS (Statistics Netherlands)

(3)雇用可能性(Employability)の重視

労働市場の規制緩和によりオランダの雇用流動性は高まった。多様な就業形態が可能となった反面、就業者にはEmployabilityが求められる。従来の職務確保(Job security)から転職も視野に置いた雇用確保(Employment security)に重点は移っているようだ。

しかしながら、他国と比べ、需要変動に際しても企業内部の労働時間の調整、移動など内的フレキシビリティで対処する志向が強く、フレックスワークなど外的フレキシビリティに求める志向はあまり強くないようである。

(4) 関係労働法規の整備

労働市場の変化に伴ない 90 年代において以下の法律が整備されている。労働時間法改正は労働時間の標準規定を設けた上で、労使合意によりこれを超える運営も可能とし企業の柔軟な運営を可能とした。また、雇用の柔軟性と安定のための法律では従来の解雇規制を緩和している。

一方、労働者側から見れば、フルタイム、パートタイム労働の均等待遇を明示したこと、フレックスワークに関する規定を整備したこと（雇用の柔軟性と安定のための法律）、労働時間調整法、労働とケア法により労働時間、休暇におけるフレキシビリティを明示したことがあげられる（休暇制度については更に追加の制度が審議されている）。

労働市場規制の緩和と労働の柔軟化、安定化の取組みが双方向で行なわれたようだ。

	内容
労働時間法（1996年改正）	労働時間の標準上限は設定されているが、労使合意によりこれを超える取り決めを可能とした（別途上限あり）。これにより、より柔軟な労働時間の編成が可能となった。
フルタイム、パートタイム労働の均等待遇に関する法律（1996年）	差別禁止法のなかに労働時間差差別を明示。 以下について法的に保証 ・賃金・休日・試用期間・解雇規制・年金…等
雇用の柔軟性と安定のための法律（1999年）	特にフレックスワーカーに適用される。 ・オンコール、臨時雇用契約、派遣契約に関する規定 ・解雇規制の緩和
労働時間調整法（2000年）	従業員は労働時間の調整（増減）を使用者に要請することができる。ただし、使用者側も一定の条件のもとに拒否することができる。
労働とケア法（2001年）	労働とケアの両立を容易にするための休暇制度を定める。 ・短期介護休暇、臨時休暇、養子縁組休暇、出産休暇…

*詳細については第3部資料を参照のこと

(5) 質疑応答の要約

① パートタイム労働について

・均等待遇

パートタイム労働は劣等な労働形態ではなく、正規のフルタイム労働と同価値（同一労働同一賃金）である。労働時間が短く収入も時間に比例しているにすぎない。

労組側も、「パートタイマーの社会保障、あるいはその他法律の調整の必要性については、特にパートタイマーに限ってということはないと思う」（MHP）と評価している。

・男女別、産業部門別によるパートタイム率の違い

「パートタイム労働の増加を言うときには、男女別の数字を区別して見ないと、はっきりとしたイメージが出て来ない」と中央計画局は指摘する。

パートタイムが多く増えているのは女性労働である。女性は政府、公共部門、およびサービス部門に多く働いており、その部門で増加率が高い。建設や製造業の分野は男性が支配的な労働力であり、作業条件もパートタイム化することに適していない分野であり、大きく伸びるとは考えられないとのことだ。

・パートタイム労働の効率性、競争力

パートタイム労働は、フレキシビリティの増加、リフレッシュ効果などのプラス面とともに、時間当労働コスト増（社会保険料負担等）、組織効率の低下（引継ぎなどに時間がとられる）などマイナス面も言われる。この点についてどう考えているかを聞いてみた。

中央計画局は、「確かにパートタイムの労働者を雇うと、使用者側では相対的に労働の固定費が上がることになる。しかし、我々は自由な市場形態なので、使用者側でそれでもパートタイムにしたいといえ、プラスの方がマイナスにうち勝つ」と自由市場での需給関係を重視する。労組（MHP）は、教育、病院といった国際的競争にさらされていないところの生産性の上昇は低いとし、IT技術の活用、組織の改善で、もっと生産性を上げられるとする。

また、現場の認識はどうかと言うと、企業の人事担当者からは「オランダの法制は労働者保護の色彩が強いから、個人の希望で簡単にパートタイムになれてしまう。だから、人の配置が頭を悩ます事項なのである」とのコメントがあった。

・管理職のパートタイム化

オランダにおいても、管理職のパートタイム化は一般の従業員に比べて進んでいない。この点について管理職、中上級職の労組であるMHPにヒアリングを行なった。

それによると、管理職のパートタイム率は、女性の管理職を中心に上昇している。しかし、上昇率は比較的遅いようである。また、個別企業によって管理職のパート率は相当違うようだ。この点についてMHPは、「本当にできないというよりも、会社の方でやる気がないという方が正しいと思うが、企業によってそういうことになる」とコメントしている。

管理職のパートタイム労働に対するニーズは、労働時間短縮というよりは労働時間のフレキシビリティ、つまり自分の好きなときにちょっと育児なり、他のことができるようなフレキシビリティのニーズが高いようである。

また、「上級管理職についても、めちゃくちゃに働かせると生活の質が落ち、そうするといい人が来ないというように認識が変わってきている。とにかく働いて働いて、定年退職したら楽しもうというのは、もう時代遅れだと思う」(MHP) とのコメントがあった。

それでは、管理職のパート化について現場ではどう認識されているのだろうか。メーカーの人事担当者にヒアリングしたところ、「管理職がパートタイムを希望する場合は実際上の対応に苦慮する。理屈の上からはもちろんパートタイム労働はありえるが、実際上は難しい。今は、ライン長にパートタイマーはいない」とのコメントがあった。

②フレックスワークについて

いろいろな労働条件の改善により、現状では劣等な労働形態ではなく全く普通の労働形態として認識されているようだ。政府としては、オランダの競争力の維持という観点からフレックスワークの必要性を認めているようだ。

MHPは、「過去3年間において、フレックスワーカーに対する保護は強化された。一方、正規雇用の人達の保護は柔軟化された。これからはもっと整合化されていき、同じになっていくことになる。特に解雇に関してもそういったことが言える」とコメントする。

この数年間は経済状態がよく、人材不足だったので、さまざまな臨時、あるいはフレックスワーカーの人たちが正規契約を得ているようである。

しかし、社会雇用省によれば、自分の自由な意思で任意にフレックスワークを選択することもあるが、その反面、やはり労働市場の雇用機会の問題でもあるとする。調査によると、フレックスワーカーの25%は、自由な自分の選択ではなく、他に正規の雇用機会がなかったからと答えているようだ。

③労働市場の規制緩和とフレックスワークの安定について

フレックスワークに基盤を与える「雇用の柔軟性と安定のための法律」は労働財団の勧告(1996年)に基づくものであった。この点について労働財団でヒアリングしたところ、当時のオランダ労働市場が非常に硬直していたことが指摘され、その上で、柔軟化と安定化が両天秤で行なわれたということである。以下、コメントを引用する。

「一方において、硬直した労使関係に少し柔軟性(Flexibility)を持たせて解雇をしやすくする。また、フレックスワーカーと呼ばれる臨時労働者たちに対しては、より多くの保護を施すということも同時に行われた。つまり、フレックスワーカーたちには安定(Security)を与えるということであり、その賃金をきちんと決める。あるいは正規契約へ移るチャンスをより多く与える。また、年金を積み立てる権利を与えることを行ったわけである」(労働財団)

④雇用のセキュリティとフレキシビリティについて

雇用のフレキシビリティについて、社会雇用省は、「使用者側としては労働のフレキシビリティを拡大させたいと考えており、内部的な異動、外部的な異動、内部・外部のフレキシビリティ全ての措置を活用していると思われる。これに対し、大概の労働者は、特に90年代を見てみると、やはり内部フレキシビリティを充実させることを好んでいるよう」とコメントする。

また、労働時間法の改正(1996年)により労働時間の柔軟な運用ができるようになり、

内部的なフレキシビリティをより活用する可能性が広まったことが指摘される。外部フレキシビリティとしてフレックスワーカーを雇うことなどの操作によってもフレキシビリティを増すことは可能であるが、使用者としては内部でそれを処理することができれば、内部操作の方を好むようである。

一方、セキュリティ（保障、安定）について、「一番大切なのは、被用者自身が常に新しいニーズに適応できるような能力である」とMHPはコメントする。「安定というのは職場の安定ではなく、仕事ができるということの安定であり、そのように把握し直さなければいけない」とし、エンプロイアビリティ（雇用可能性）の重要性が強調された。

⑤賃金のフレキシビリティ(成果給)

オランダは労働時間のフレキシビリティに熱心なあまり、賃金、報酬のフレキシビリティを忘れてしまったとも言われるが、実際、オランダの成果給導入は欧米の中ではかなり低い水準であるようだ。成果給導入については労使で賛否の分かれるところである。

労組側は消極的な見解である。CNVで、何年前かに加盟団体に成果給のニーズがあるか調査した際、約85%が賛成であったらしいが、これは基本的に自分の給料が上がると認識しての賛成であったようだ。「成果給のようなものを導入するとすれば、あくまで基礎的に保証された賃金に上乘せするかたちで、エクストラとして付与するものであれば賛成できる」というスタンスをとる。

また、MHPは、「変動報酬制は、これからもっと顕著になっていくと思うが、あくまで固定給のほんの一部だけが変動するシステムである」とコメントする。2001年度の団体協約の30%が何らかの形でフレキシブルな報酬のことについてふれているが、導入しているというわけではなく、検討中であるとか、僅かな部分になっているということらしい。その意味で、オランダでは成果給は限定的にしか導入されていないようだ。

一方、経営者側の見解は異なる。企業業績の従業員として影響できる部分を評価して、それによって従業員のコミットメントを高めることを重視する。AWVNは、「やはり企業の経営者側で、もっとフレキシブルな報酬制度を用いたいという意思が強まっている。報酬制度が完全に固定していてルールだらけであると、いろいろな動きが取りにくく、戦略を立てにくい」とコメントする。

報酬のフレキシブル化はIT業界の影響が強く、そこから広がっているようである。また、オランダのアングロサクソン系の会社などでは、ボーナス制度は今までずっと適用されており、それが広がっているようだ。

この点について、企業の人事担当者にもヒアリングした。

「従来は、ボーナスもベース・アップ率同様に、主要企業平均による賃金水準に連動する形で決まっていたが、業績連動型へ変更した。労働者側の「経営がうまくいかないのは我々の責任ではない」といった主張に対し、会社側は「会社は利益が上がらなければ給料を払えない。社員一人一人が会社の利益向上に貢献していない会社に強い会社はありえない」と説得した」とのことである。

5. 女性の雇用

(1) 現状

パートタイム就労の非常に多いオランダにおいても、その中心となるところは女性就業者である。依然、男性はフルタイム労働、女性はパートタイム労働というすみわけの印象は否めない。これは家庭と仕事を両立するための女性の選択でもあったようだ。

また、女性高齢者（55歳以上）の就業率は男性と比べかなり低い点が指摘される。

(2) 経緯

オランダはヨーロッパでも保守的傾向の強い国であり、男女分業意識が非常に強かった。1950年には女性の労働参加率は25%であり、1956年まで、結婚した女性公務員は退職しなければならないという規則さえあった。

女性の労働参加は80年代以降、受け皿であるパートタイム労働の増大とともに大きく伸びる。これは、産業構造転換に伴ない成長したサービス業がそのような雇用の受け皿となったためでもある。一面において、伝統産業で賃金抑制と時短により縮退した男性から、新興産業でパートタイムで働く女性へのワークシェアリングと言えるかもしれない。その結果、共働きで家計を支えるスタイルが一般的なものとなった。

そして、2001年における女性の労働参加率は53%である。但し実態としては、パートタイム労働、それも短時間のものが多い。

(3) 課題

社会雇用省は2010年に向けて女性の雇用率65%、経済的自立60%を目標としている。

また、AWVNは、「パートタイムが上級の職種に浸透していない現状では、パートタイムである多くの女性は上級職へ進めない。女性のフルタイム就業の促進が課題」と指摘する。また、「男性のフルタイムだけに目を向けていてはオランダの労働タレントを無駄にする。使用者としても市場の供給構造に併せた雇用方針、雇用条件を設計する必要がある」との言及もあった。

(4) 示唆

男女分業意識の強いオランダが、この問題にどう対応しようとしているかは興味深いところである。女性の雇用問題を考える場合、多数の女性就業者はパートタイマーであるということを念頭に置く必要がある。

「パートタイムは、まさに中級、あるいは下級レベルの職である観念が強く残っている。女性が大多数パートタイムに流れ込むことは、女性の労働者が上へ上がることのできない状態になってしまいがちである」とAWVNは指摘する。

また、現在、女性の週平均労働時間は25時間であり、男性の36時間に比べかなり短い。家計においても主な稼ぎ手は男性であり、家事と仕事との両立は女性に委ねられているという印象は否めない。

女性の雇用問題を考える場合、「パートタイム労働の在り方」、「男女の役割分担の在り方」という二つの視点があるようだ。

注目すべき点としては、女性雇用問題を単体として考えるのではなく、コンビネーショ

ン・シナリオにおいては仕事と家庭の調和を軸に男女の就業と生活の問題を統合し、個人、家族に多様な選択肢を与えるという観点からアプローチしようとしていることがあげられる。また、仕事のあり方についても、そのような考え方を踏まえ、フルタイム労働、パートタイム労働を含め、再構築しようとしていることがあげられる。

6. 高齢者雇用

(1) 現状

90年代から失業率が下がり労働力不足となったこと、高齢者の数が増え、産業部門で支える早期退職協定（VUT）の維持ができなくなったことなどから高齢者の労働市場への再統合が言われる。

オランダの公的年金は65歳から支給開始であるが、それ以前の引退に対し早期退職協定、プレ年金制度などによる給付がある。早期退職協定とは労働協約で定められた早期退職者に対する給付制度である。企業と従業員が掛金を払い、早期退職した場合、給付を受ける。この制度は退職時期と給付レベルに関連性がないため、高齢者が増え、早期に退職するほど財政的に苦しくなる。これに対し、退職時期と給付レベルに関連があり（より長く働けば給付が厚くなる）、数理的裏付けのあるのがプレ年金制度である。国は高齢者が長く労働市場に留まるインセンティブにもなるプレ年金制度への転換を奨励している。

また、高齢者雇用に関し、幾つかの労使勧告がある。高齢者が長く労働にとどまることを容易にする種々の策を考え、それを奨励している。労組も高齢者を受け入れる企業があることを前提にこのような方向を支持する。社会経済審議会の勧告では、中高齢者の多能性、柔軟性、流動性の低下が指摘され、中高齢者の雇用可能性を高める投資が提案された。

最近、高齢者の労働参加は少しずつ上昇していると言われるが、60歳以上についてはかなり低く10～15%くらいの水準とのことである。

(2) 経緯

80年代におけるワークシェアリングの1面は若年者と高齢者のワークシェアリングであった。若年者に仕事を譲るため高齢者の早期退職が奨励された。そして早期退職を支えるため、早期退職協定、雇用障害保険（WAO）、失業保険（WW）が受け皿となった。

その後、早期退職者はまたたく間に増え、早期退職は社会文化とまで言われるようになったわけだが、これは雇用整理という使用者側のニーズと、早期退職により手厚い退職給付が得られる労働者側の利害が一致したためとも言われる。

しかし、そのつけはすぐに表れる。労働力の高齢化は諸制度のコスト問題を顕在化し、また、近年の労働力不足も相俟って、高齢者の労働参加の必要が説かれるようになった。

(3) 課題

高齢者の労働参加は、労働力不足、人口の構造的高齢化、社会保障制度の維持のため高められなければいけないという点で関係者の意見は一致する。

AWVNでは「企業レベルでは、使用者側も年をとった人に働いてもらいたくない、能率が悪いと思っている。働く方は早期に退職したいと思っている」という利害の一致がある。

しかしながら、これを社会のマクロのレベルから見ると、非常に大きな問題」と言及する。

しかし、長年培われた早期退職文化を変えることはなかなか難しいようだ。検討されている法案に年齢差別禁止法があるが、これまで労働協約で定められた高齢者の優遇措置を無効とすることに危惧する声もある。また、新政府は失業保険との関係では、57.5歳以上の失業者も就職活動を行なうことを義務化としているが、これに対しても異論があるようだ。各論になると、なかなか難しいようである。

オランダの文化性から一律に早期退職を廃止するということはできそうもないようだ。プレ年金制度、フレキシブル年金制度の導入により、長く働くことのインセンティブを得られるようにすること、パートタイム就業を利用して徐々に仕事を減らしていく「柔軟な引退」ということが説かれている。引退形成の道筋を多様化し、個々の事情に合わせ選択できるようにし、なるべく長く労働市場にとどまれるようにする取り組みである。また、高齢者雇用を促進するためには、高齢層だけをターゲットにするのではなく総合的雇用政策の中で高齢者の位置付けを考える必要があるとも言われている。

(4) 示唆

早期引退文化の是正は大きなテーマであり、それにどのように対応していくかが注目される。柔軟な引退形成は、柔軟な年金制度とともに、高齢者層に適合する就業形態の多様性がある始めて可能となるものと思われる。そして、それと表裏一体の関係として高齢者の雇用可能性（Employability）をどう開発していくかが課題となろう。

多様化、個別化を前提とした就業と雇用可能性の開発、柔軟な引退形成の取組みには示唆するところがあると考ええる。

高齢者雇用に関する関係者のコメントを以下に引用する。

「今までは60歳で皆辞めてしまい、それどころか55歳で働いている人の率も非常に低くなっていたわけだが、このようなフレキシブルな年金制度にすることによって、労働市場に残ることにメリットがあるようにした」（MHP）

「これからは65歳まで働くのが常識であるというライフスタイルに戻っていかなければならない。57歳でやめても、65歳まで働いても、まだまだきちんとゆっくりとした老後は十分に楽しめるという感覚を持ってもらわなければならない」（AWVN）

「高いレベルの贅沢をさせる早期退職ではなく、早期退職をしたいならば、自分でそのために積立てていかなければならないという制度に変えた。変えたことによって、誰もが早期退職という時代は去ったと言っていると思う」（中央計画局）

「労働時間なども調整して高齢者がやりやすいようにするということが、工場の製造工程にうまくついていけないような高齢労働者は、その工程から外して、若い労働者の訓練の職にあたらせるというような措置を考えることによって、高齢労働者が長く労働することを容易にする条件作りを労使でやっている」（労働財団）

「高齢労働者は長い豊かな労働経験があり、若い人達の指導訓練をするなど貴重な価値があり尊重したい」（CNV）

7. 雇用障害給付制度(WAO)

(1) 現状

オランダの2000年の失業率は2.8%であり、他国と比べ非常に低い水準である。しかし、この影には100万人とも言われる雇用障害者の存在がある。労働人口が約700万という中でこの数字であり、社会保障制度面においても、雇用行政面においても大きな問題である。

雇用障害者の数は80年代以降、急速に伸び、90年代において雇用障害給付制度の改革が行なわれたが十分ではなく、現在、2002年に出された社会経済審議会の改正勧告をめぐり、その内容が議論されている。

雇用障害給付制度は被雇用者の長期の障害による所得喪失に対する給付制度である。現行制度における受給者は52週間障害が継続し、障害率が15%以上の65歳未満の者である。受給は5年までであるが申請により延長もある。障害の程度は15%から7段階に分けられ、例えば15~25%の部分障害の場合は従前賃金の14%、最高の80%以上(全部障害)の場合は70%が支給される。98年以降、掛け金は雇用者の負担となった。

雇用障害給付制度から支給を受ける前の1年間における補償は企業で対応する必要があり民間保険により付保されている。支払い義務は賃金の70%だが、労働協約により100%補償されている場合もある。

(2) 経緯

80年代において造船、繊維、鉱業など伝統産業のリストラに伴ない、これらの産業に従事していた高齢就業者を雇用障害者と認定し、労働市場から引退させる手段としたことは政労使の暗黙の合意であったようである。

障害程度の認定にあたっては、障害の程度と、労働市場事情(労働市場で職が得られる困難度)の両面から認定された。特に労働市場事情の勘案は高齢者を全面障害と認定することを助けたとされるが、さすがに90年代には廃止された。

また、「障害のゆえに職業的な機能を失ったことが重要であり、その理由が労災であろうが私傷病であろうが差別しない」という点がオランダの特徴である。

(3) 課題

現在、高齢者の労働市場への再統合、早期退職文化の是正が言われているが、雇用障害給付制度の受給者の半分以上は55歳以上と言うことである。早期引退の受け皿として考えられ、高齢者は認定が受けやすかったようだ。高齢者雇用問題とも関連する問題である。

また、女性の25~50歳層のリスクが高いと言われており、この対策が考えられている。

(4) 改正に向けて

今回出された社会経済審議会勧告の基本的な改正内容のは以下の通りである。

- ・部分的障害者への給付を廃止し、全面的雇用障害者(80%以上就労不能)のみ給付対象とする(部分的障害者は企業あるいは失業保険で対応)
- ・給付期間は5年間とする(終了すれば再審査)
- ・現在は、傷病後1年間は企業で対応(民間保険で付保)、その後、雇用障害給付に移

行するが、雇用障害給付に移行するまでの期間を2年間とする

これにより、現在、毎年10万人に及ぶ新規受給者を2～3万人に抑制することができると言われているが、障害認定方法、給付額水準、受給者を出した場合の企業ペナルティ（罰金）の可否などが争点となっている。

改正案では、障害認定に関しては80%以上の障害が今後5年間続くことが給付対象の基準とする。給付水準については全面的障害の給付率を従前賃金の70%から75%に上げる。また、従業員が受給者となった場合に課せられている企業ペナルティを廃止するとしている。

これに対し、中央計画局（局長は社会経済審議会委員でもある）は当初より懐疑的であり、勧告にあたっては給付申請の評価についてもっと厳しくすること、そして、「給付額を上げることや使用者側のペナルティを廃止することは、まず申請の評価を厳しくして見て、雇用障害者の数を減らす効果があるかどうかを見て、うまくいっているようであれば導入すべき」という意見を付議している。

今後の動きとしては、より厳格な適用の方向に向かうようだ。特に若年層に多い軽度の精神的障害については適用が厳しくなるようだ。また、企業ペナルティの廃止は25名以下の小規模の企業に限られることになるようである。

また、この改正は新規受給者から適用される。現在、受給を受けている者の給付は現制度の内容で保障される。

* 雇用障害給付制度(WAO)の給付内容について補足すると、現行制度と改正案の対比は以下のとおりである（企業の支払部分について、失業者の場合は失業保険からの給付スキームがある）。また、障害者となっても企業は2年間解雇できないが、その間の賃金支払義務期間を改正案では1年から2年に延長している。

OWAO からの給付

障害率		現行	改正案
全部障害	80～100%	従前賃金の70%	従前賃金の75%
部分障害	35～80%	従前賃金の28～50.75%	対象外 (企業が付保する民間保険から障害部分の70%を給付)
	15～35%	従前賃金の14～21%	対象外 (個々労使間の協議による)

OWAO に移行する時期

現行	改正案
企業の賃金支払義務は1年（企業が付保する民間保険から給付） ・支払義務は従前賃金の70%、労働協約により100%まで補填可 ・2年目からWAOで給付	企業の賃金支払義務を2年に延長（企業が付保する民間保険から給付） ・1年目一支払義務は従前賃金の70%だが、100%まで補填可 ・2年目一支払義務は従前賃金の70%、補填なし ・その後、WAOで給付

8. コンセンサス・システム

(1) コンセンサス・システム

オランダモデルの成功の要因を聞くと関係者の多くは、コンセンサス・システム（合議システム）をあげる。これは干拓地（ポルダー）を共に開拓し、水災から守ってきたオランダ人の伝統に基づくものと言われる。社会・経済面におけるグローバル化、情報化、個人化はオランダにおいても例外ではないが、そのような環境化においてもコンセンサス・システムの有効性は維持されると考えられている。

コンセンサス・システムは政労使協調のネオ・コーポラティズムに基づくものであり、中央協議を軸とした体制は第二次大戦後の復興において大きく寄与したと言われる。そして、この合議の効力（Power of Consultation）が再確認されたのがワッセナー合意後のオランダモデルの成功とされる。また、ワッセナー合意は、政府主導から労使主導のコンセンサスに変わった転換点とも言われる。

とは言え、このシステムについても批判がある。

- ・ 労使の話し合っている間に時間はどんどんたってしまう
- ・ 決定も譲歩の産物で問題に対する最適解であるかは疑問
- ・ 審議会等が多すぎて政策はなかなか決まらない

などと言われてきた。これに対し、審議会、諮問委員会等（Councils）は90年代後半には相当、数も減り、すっきりしてきたらしい。以前は会議から会議に飛び回ることが一つのステータスであったらしいが、今は重要な会議だけが会議と認められているとのことだ。

しかし、同時に協議の限界もあるようである。1996年の「雇用の柔軟化と保障に関する勧告」はわずか3ヶ月で合意に達したが、「雇用障害給付制度の改正」については15年にわたり協議が続いてきた。コンセンサス形成においては、互いに譲歩しながらもWin-Winの状況を作っていく必要があるので、利害が一致しない問題では難しいようだ。

問題によっては話し合いを重視しすぎることが、かえって解決を遅らせることになり、これはコンセンサス・システムのもたらした誤りであるとする批判に繋がる。

「究極的にコンセンサスが可能であると思う問題について審議を始めるというのが前提である」（労働財団）というコメントもあった。

とは言え、多くの関係者は、基本的に、このコンセンサス・システムを評価し、その欠点を克服しながら形を変えていくことで、今後もその有効性があると考えている。

この点について以下のようなコメントがあった。

「コンセンサス・システムは、オランダの伝統に根づいたものであり、これから何年も続くのではないかと考える。一国の経済を運営していくことは非常に複雑なことで、1つのグループだけでその意思を通すことは不可能である。従って、必ず他者との協議、妥協をしなければ進まない」（社会経済審議会）

「このオランダモデルの成功を一言でまとめると、さまざまな過去の経験から学んだことは、政労使が協力することだと思う」（MHP）

「力を合わせて自分たちの土地を守っていかなくてはいけないということは昔からある伝統であり、これからも続く伝統である。そういった意味でもポルダー・モデル、コンセ

ンサス・ソサイエティというのは変わらないと思う。…そして、(欠点を是正して) いわゆるオランダモデルは、さらに再生した、新しい形のモデルになるであろう」(AWVN)

(2) 労使協議の構造

オランダモデルの概念の一つとして Pluralism(多元主義)ということが言われる。これは労使など立場ごとの違いに加え、中央から現場に至るレベル毎に労使がそれぞれのカウンター・パートナーと主体的に協議することを指す。レベルとは、中央レベル、産業別レベル、企業レベルである。

コンセンサス・システムはこのようなレベル毎の協議の積み上げでもあり、多層構造をなすものと言える。

中央協議は既に述べた社会経済審議会、労働財団などの場を通じて行なわれる。次に産業別レベルであるが、通常、労働協約はこのレベルで締結される。オランダの組合は日本のような企業別組合ではなく産業別組織である(労働者は産業別の組織に自由に加入、脱退できる)。また、経営者団体でいうと AWVN はこのレベルの組織にあたる。労働上の課題は中央協議で枠組みが合意され、それに基づき産業部門別の労働協約に盛り込まれる。その後、法律として制定されるという流れのようである。

一方、企業レベルで従業員を代表する組織は Works Council (職場評議会) であり、Works Council 法により 50 人以上の企業は設置することが義務付けられている。Works Council は従業員代表からなるが、組合組織ではない。企業は労働条件関係など一定の事項について Works Council と協議する義務を負う。

オランダでは、労働協約法により、労働協約は使用者と労働組合間で締結され、社会雇用省への登録が義務付けられており、産業部門別に結ばれた労働協約はその部門の労働条件を拘束する。大企業は個別に直接協約することもあるが、それ以外の企業では個々の協約を持っていることはないとのことである。

とはいえ、近年の分権化傾向の中で、労働協約のアラカルト化、Works Council で決められる範囲も増え、個別の選択肢も増えているようだ。ただし、企業年金への参加など重要な点は労働協約に従わなければならない。

9. 社会・経済的環境との関係

オランダモデルの成功はオランダ特有の文化背景とその時の社会・経済状況の中で可能となったものであると言われる。

雇用・就業面について見てみると、雇用の拡大にはパートタイム労働の拡大が大きく寄与した。これは、80年代における女性の労働市場参入意欲の高まり、第2次産業から3次産業への産業構造変化のタイミングがかみあったためと言われる。

オランダはもともと男女分業意識の非常に強い国であり、既婚女性の就業に好意的でなかった。賃金、社会保障も世帯主(男性)が一人で家計を支えることを前提としており、

課税も世帯単位であった。しかし、80年代においては、女性の高学歴化、あるいは少子化による家族ケアの軽減により労働参加意欲が高まっていたと言われる。

また、産業面においては、伝統的に中央主導の賃金抑制政策で第二次大戦後の復興を図ってきたが、60年代以降、労働市場の緊縮で賃金が高騰、70年代にはストライキが頻発し労使緊張の時代となる。造船、紡績、鉱山などの主要産業の衰退が認められ、労働市場は緩和し失業者が増えたが、企業に対しては補助金、労働者に対しては手厚い社会保障制度が受け皿となり産業の高コスト体質はますます顕著になる。

60年代に発見された北海の天然ガスがオランダに多大の収入をもたらし、70年代においては他産業の衰退の中でも財政を支え社会福祉バブルとも言われる状況を作ってきたためである。そして、第二次石油ショック後のエネルギー価格の暴落により、これは崩壊し、オランダ病（巨額の財政赤字、大量の失業者、高インフレ）という危機的状況をもたらされたことは既に述べた通りである。

このような状況下で1982年のワッセナー合意に始まる改革が行なわれた。80年代においては公共部門、ケアサービス部門の再編、90年代は金融・保険部門の再編、また、IT産業の台頭が見られ、サービス産業の拡大はパートタイム雇用の拡大をもたらし、女性就業機会の拡大に繋がった。1980年に500万であった労働人口は2000年には700万人を超えたが、これは主にパートタイム労働の増加によるものであり、女性労働者の増加によるものであったわけである。また、男女分業意識は依然、強かったが、家族役割と両立できる働き方としてパートタイム労働は女性に受け入れられたわけでもある。

オランダにおける女性の労働進出、あるいは第3次産業への転換は他国と比べ遅れていたとされるが、80年代の改革と、女性労働参加の圧力、産業転換の動きがかみ合ったことがパートタイム労働の拡大、その定着に寄与したことは確かなようである。

そして、90年代において、労働市場における一連の規制緩和は、働き方としてパートタイム労働を定着させ、労働の柔軟化を促進し、家庭あるいは個人生活との調和がテーマとして打ち出された。

これらの社会・経済環境は国々の事情により異なる。オランダの関係者も、その国固有の状況を鑑み、オランダでなされたことから参考にできるものを取り入れて欲しいと言う。

10. まとめ

～就業と生活形態の多様化への示唆～

当調査においては、失業対策として行なわれたワークシェアリング、パートタイム労働の促進によってもたらされた就業のフレキシブル化が何をもたらしたかということに注目した。

80年代以降において共働きが主流となったが、そこでも男性がフルタイムで働く主な稼ぎ手であり、女性は家事をしつつパートタイムで働くという分業的構造は変わらなかった。

これに対し、「コンビネーション・シナリオ」は、男女（夫婦）ともパートタイムで働き、家族役割においても等しく分担することを理想とする。

ただし、完全均等を目指しているわけではなく、家族の必要性に応じ、男女とも色々な働き方が選べる柔軟性があることを重視する。男性も必要に応じパートタイムを選ぶことで、専ら女性が行ってきた仕事と家庭の両立に参加することが可能となる。

また、オランダでは、「労働とケア」という言葉がよく使われるが、ケアとは家庭だけでなく、プライベートな生活、自分自身のケアでもあると言う。学習、自己啓発、趣味なども含み、自己実現をはかれる就業、生活の多様性、個別性が重視される。

そして、このような生活の多様化、個別化を可能とするためには多様な働き方がなければならないが、オランダにおける労働人口に占めるパートタイム労働の比率は42.3%と高水準である。パートタイム労働は一般に、正規雇用としてフルタイム労働と同等の働き方とされている。

パートタイムによるコスト増、また、個人のフレキシビリティの増大は労務管理面では負担になるであろうが、経営者側も、それは受け入れなければならないこととして理解しているようである。パートタイム労働の生産性の高さがマイナスを打ち消すとの指摘もある。一方、組合側も一方的にフレキシビリティを求めるのではなく、労働のフレキシビリティは仕事の遂行に対する個々人の責任の裏付けがあって始めて享受できるものだとの指摘する。

また、働き方のバリエーションの一つとしてフレックスワーク（派遣、オンコール、臨時雇用）がある。フレックスワークは90年代において仕事の安定性という面で法的に整備され一定の進歩があった。しかし、2000年においては労働人口の7.7%であり、90年代後半に比べむしろ減っている。労働時間法の改正により需要変動に対し、労働時間調整等による企業の内的フレキシビリティで対応できる可能性が高くなったこと、経済動向の変動などが理由のようである。

一般的に、働き方の多様化はパートタイム就業のフレキシビリティを通じて広がっているようだ。パートタイム労働が正規の働き方であるということが前提としてあると思われる。

女性の就業について見ると、パートタイム就業の占率が高く、短時間の労働が多い。育児など家族役割との両立の必要が読み取れる。「コンビネーション・シナリオ」は仕事と家庭責任の調整を個人、家族の選択に委ね多様性、選択性を認めるものであり、男女の家族役割と働き方の再構築をセットで行なうものである。言い換えれば女性労働のフレキシビリティ（パートタイム労働）で行なわれてきた仕事と家庭の調和を、男女（夫婦）のフレキシビリティで行うことを理念としているわけだが、この理念を通じ女性の働き方、そして

男性の働き方がどう変わるかは注目に値する。

高齢者雇用の促進においては、個々人の選択に応じ、徐々に労働のウェイトを減らしていく「柔軟な引退」が言われている。同時に高齢者の多能性、柔軟性、流動性の低さを課題として雇用可能性（Employability）の改善が説かれる。

高齢化とともに就業人生を延ばすことは世界的潮流であるが、オランダにおいては過去に若年層の雇用確保のため、高齢者の早期退職を促進したという経緯がある。そういう観点からも方向転換である高齢者雇用促進の取組みがどの様になされていくかは興味深い。早期退職への給付制度（プレ年金制度等）においてもなるべく労働に留まる工夫がされているが、特に引退形成期における就業と生活の調和の再設計については注目したい。

わが国とオランダの違いを考えると、労働のフレキシビリティ選好の強さが目を引く。このようなフレキシビリティを選好する背景には、金銭的志向より生活のゆとり志向を重視するオランダ人の特質があると言われる。そこにはオランダ経済回復の過程において賃金抑制で競争力を維持し、労働者へは労働時間短縮で報いてきたという経緯がある。そのため、オランダ人は労働のフレックス化に熱心なあまり、報酬のフレックス化を忘れてしまったとも揶揄される。ただし、このような生活優先志向の背景には依然、手厚い社会保障制度の存在があるようである。このようなオランダ特有の状況も無視できないようだ。

オランダでは、今年5月15日に行なわれた下院選挙の結果、前連立与党（労働党、自由民主党、民主66）はいずれも議席を大きく減らし、キリスト教民主勢力、フォルトゥイン党が躍進、中道右派主導の連立政権（キリスト教民主勢力、フォルトゥイン党、自由民主党）が7月に誕生した。前政権（左右混合政権）がコンセンサス重視の中で社会問題（貧富の差の拡大、移民、医療、治安等）に十分な対応がとれなかったこと等が理由として言われ、新政権については経営者サイドは好意的、組合サイドは厳しく見ているようだ。

しかし、いずれにせよ、コメントに見られる関係者のコンセンサス・システムへの信頼は大きい。話し合いを基調とした基本的な路線には大きな変更はないであろうとする。ただし、過去における難問の先送り、話し合い重視のし過ぎも批判されるところであり、将来においてコンセンサス・システムも進化していかなければならないという指摘もあった。

*その後、この新政権は10月16日に総辞職を表明。政権の行方は混沌としているようである。

今後、オランダが進む方向、オランダモデルのその後を見ていくことは興味深い。同時に、少子高齢社会、産業再編という環境のもとで、老若男女共同参画社会を目指すわが国にとっても参考とすべき点も多いと考える。

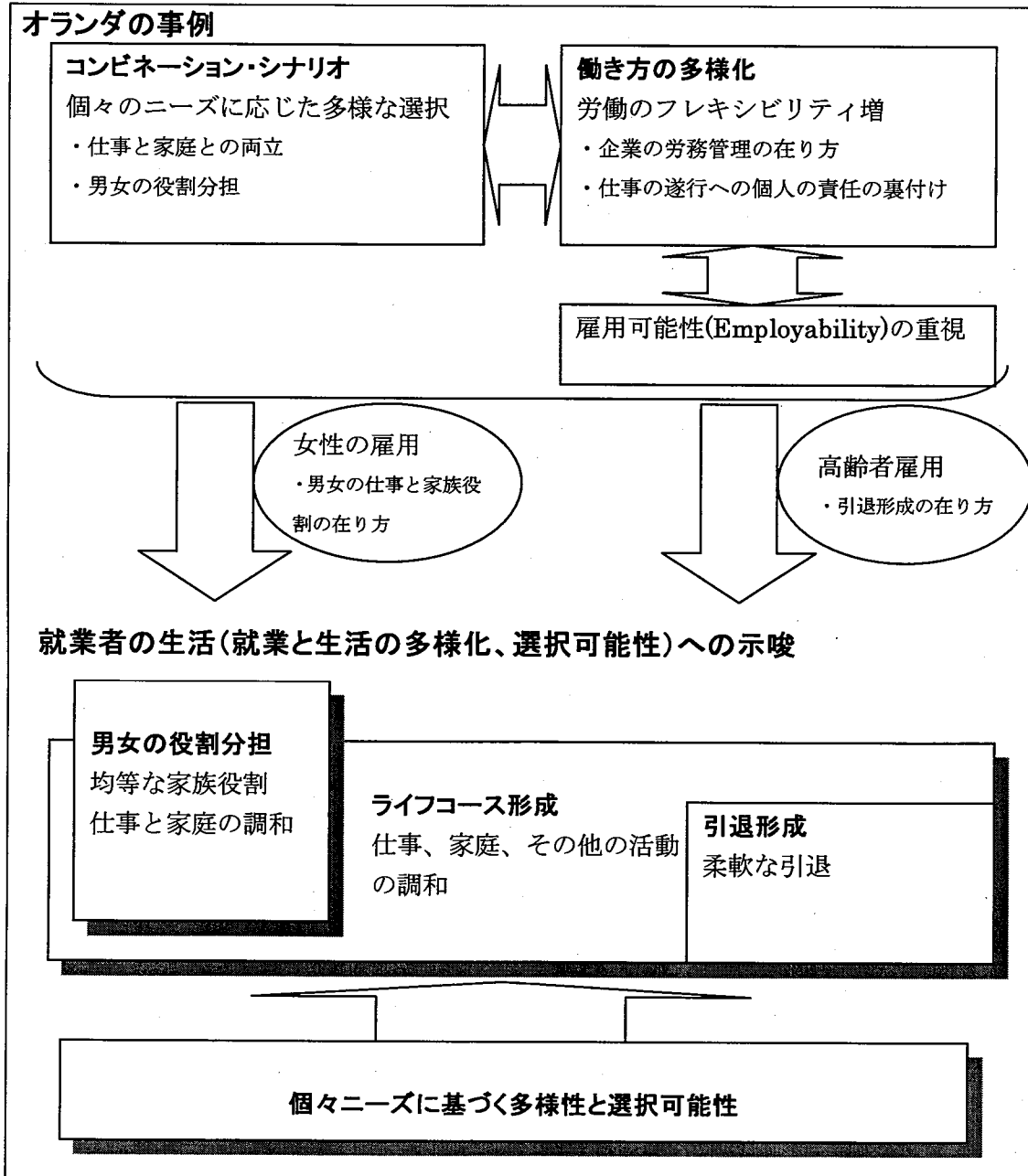
わが国においても、長寿化により、より長くなる壮年期を前提に、仕事、家庭、自己啓発、趣味、社会活動などのバランスをとり、ライフステージの必要においてその重点を変えるライフコースの必要が言われる。時には仕事を減らし育児など家庭を重視することもあれば、キャリアアップのため研鑽、学習を重視することもある。このような選択が可能であるということである。また、引退形成についてもこのようなライフコース形成の文脈において考え、徐々に仕事から重点を移していき円滑に生活の転換ができるということである。このような多様性、選択性による自己実現的な人生を可能とするためには就業のフレ

キシビリティは必要条件であろう。まさに生活の在り方と就業の在り方は双方向で考えていくべきものである。

また、夫婦の実態に応じて仕事と家庭責任の調和を可能とするための選択肢も重要である。仕事と家事の分担パターンが必要に応じ選択可能であればライフコースの選択肢も増す。夫婦で互いに自己実現性の高いライフコースを構築し、助け合うこと。このためにコンビネーション・シナリオの考えは参考となるであろう。

オランダの事例はオランダ特有の状況の中で可能となったものであるが、その示唆するところは小さくないと思われる。

<就業と生活形態の多様化への示唆>



第2部 調査報告

社会雇用省	37
1. 労働とケア	
2. 雇用の柔軟性と安定のための法	
3. 雇用障害給付制度	
中央計画局(CPB)	46
1. 中央計画局(CPB)とは	
2. 男女別、業種別のパートタイム労働率の違い	
3. 社会・経済的要因との関係について	
4. 雇用障害者問題	
5. 高齢者雇用問題	
6. オランダにおける消費と貯蓄	
社会経済審議会(SER)	51
1. 社会経済審議会(SER)の概略	
2. 2002年の雇用障害給付制度(WAO)改正提案について	
3. 高齢者問題について	
4. 2001年の医療保険に関するアド・ハイス・レポートについて	
5. 5月に実施される総選挙の争点について	
6. 成果給の導入について	
7. オランダ法の制定について	
8. コンセンサス・システムの今後	
労働財団(STAR)	57
1. コンセンサス・システムについて	
2. 社会・経済的要因とオランダモデルの関係	
3. 2002年の社会経済審議会(SER)の勧告	
CNV	64
1. コンビネーション・シナリオについて	
2. 働き方の多様化	
3. 雇用と社会保障制度	
MHP	71
1. オランダモデルについて	
2. コンビネーション・シナリオ	
3. 働き方の多様化	
4. 社会政策	
5. 総選挙後の影響	

VNO—NCW、AWVN

【4/4 訪問】	79
1. オランダ社会の現状	
2. 高齢者雇用問題	
3. 働き方の多様化	
4. コンビネーション・シナリオの問題点	
5. 雇用障害者問題	
【7/3 訪問】	87
1. 成果給について	
2. 雇用障害者給付(WAO)の見直しについて	
3. 健康保険制度の見直しについて	
4. 今後のコンセンサス・システム	
在蘭日系企業	95
1. コンセンサス・システムについて	
2. 賃金交渉について	
3. 労働協約について	
3. パートタイム、フレックスワークについて	

社会雇用省

訪問日 2002年7月5日

応対者 Ms. Joke Verbeek (International Affairs Directorate) 全体調整
Ms. Marjan Engels (Industrial Relations Directorate) 労働とケア
Ms. Chistel Jansens (Industrial Relations Directorate) 雇用の柔軟性と安定
Mr. Dirk Beekman (Social Security Directorate) 雇用障害給付制度

1. 労働とケア

(1) オランダの就業スタイルの歴史

- ・1950年代まで、男性が所帯主として家庭を支えていくスタイルが中心であった。例えば1956年まで結婚した女性は公務員の職を退職しなければならない規則が存在し、また1965年以降によりやく、結婚や妊娠を理由に解雇することが禁止される法律ができた。
- ・70年以降に産業構造の変化により女性の労働市場への進出が始まった。
- ・女性が選択する職業分野としてパートタイム労働があり、育児と仕事を両立させる一つの方法として考えられた。

(2) 女性の労働市場への参加の現状について

- ・労働参加率 2001年で53% (1950年には25%)
- ・女性の不利な点として以下があげられる。
 - ①女性が仕事のキャリアを確立するために、第一子を高年になって持たざるをえないこと
 - ②ケア(家事労働)は主に女性によってなされること
 - ③専門性の高い職業は主に男性によってなされること
- ・これらの状況を踏まえ、2010年にむけた政府目標として以下の2点を掲げている。
 - ①女性の労働参加率を65%まで引き上げること
 - ②経済的に自立した女性の比率を60%まで引き上げること

(3) コンビネーション・シナリオについて

- ・コンビネーション・シナリオは、抽象的な理念であり、具体策となっているものではない。ただ将来の理想としてコンビネーション・シナリオを考え、特に男性がもっと家庭と仕事の両立でキャリアを全うできるような数々の仕組みを、考える必要がある。
- ・コンビネーション・シナリオは高学歴の都市近辺在住の30代ぐらいの若い人たちには受け入れられているが、一般に広がっているのではない。

(4) 3つの主要な政策について

- ・コンビネーション・シナリオを支えるため、①労働時間についての規制、②労働とケア法、③ケアのためのサービス(託児所など)を充実すること、の3点を政府は重視し、法制化している。
- ・労働時間については、業種によって異なる。また大企業の方が中小企業よりもパート

- タイマーが多い。小売業での開店時間延長によりパートタイム労働が拡大した。
- ・雇用とケア法については、特に育児、あるいは両親が病気の時などに介護をするという理由で休暇をとることを容易にするスキーム。
 - ・託児所の収容キャパシティとして2002年度は16万人をターゲット。(対象の子どもの数は約30万人)。両親は託児所に毎日預けることは好まない。託児所施設は両親が負担するほか、雇用者もある程度の託児費用を負担している。
- そのほかの形態としては、ホストファミリーケアがあり、個人の女性が自分の家で子どもを預かるというタイプのケアである。

(5) 質疑応答

(質問) 女性の労働市場への参加についての説明にあった2010年にむけた数値目標は前政権での目標か？新政府の目標と決まったわけではないのか。

(回答) これは前政権での目標だ。しかしこの目標というのは新内閣に継承されて継続されると思う。

(質問) 労働とケア法で一番争点になった、問題になったところ、または導入にあたって注目されたことは何か。

(回答) 最も議論が出てきたところは、そういう法律を作ること自体が非常に問題であった。使用者側としては、そんな法律はいらない、従業員と会社の中で協議して決めるからという姿勢を保っていた。

(質問) この労働とケア法の成立によって、男性のパートタイム比率が上がって、家事労働等を男性がやるように変わっていくと思うか。

(回答) この雇用とケア法というのは、パートタイム労働促進には関係なく、別の問題で、男性のパートタイムが増えることには直接にはつながらないと思う。しかしながら、育児関係、あるいは子どもが病気になったときのように、何かケアをしなければならない必要が生じた場合に休暇をとれる可能性が与えられ、そのことによって、特に仕事を持っている女性を妻に持っている男性は、当然のこととしてそのような休暇をとり、家庭にとどまって責務を果たすということが普通のこととして出てくると思う。

2. 雇用の柔軟性と安定のための法 (Flexibility and Security Act)

(1) 歴史的な背景

- ・この法の成立は1999年であったが、その前のオランダ労働法の特徴としては、不当解雇に対して非常に手厚い労働者保護があり、また雇用を予告する通知期間が非常に長く、試用期間が非常に短く、そして派遣労働者、臨時労働者雇用の可能性が非常に限られていた。
- ・そのオランダ労働法の下では、いわゆる臨時労働者、派遣労働者といわれている人たちの法的地位が非常にあいまいであった。例えば不法な解雇が使用者によって行われるようなリスクがその中にあった。また、社会保障についても保護がなかった。

- ・その一方、いわゆるフレックス労働、臨時労働がだんだんとポピュラーになってきたため、政府は1996年、これを規制するためにフレックス労働のための法案を作り、労働財団の諮問にかけたところ、労働財団側は代替案を提出し、現在の雇用の柔軟化と安定化のための法律の骨子となった。政府はこの労働財団の提案したものをほとんど全面的に受け入れた。

(2) オランダのフレックス労働について

- ・2000年には530,000人の労働者が従事し、労働者人口中の7.7%を占める。(1992年には6.8%、1998年には9.8%)

＜フレックス労働者のプロフィール＞

	派遣	オンコール	有期雇用	フレックス労働計
%男性	51%	34%	55%	49%
%女性	49%	66%	45%	51%
15-24 歳	38%	43%	35%	38%
25-34 歳	31%	18%	21%	24%
35-44 歳	20%	20%	19%	19%
45-54 歳	9%	15%	18%	14%
55-64 歳	2%	5%	8%	5%
人数 (千人)	196	116	218	530

CBS:EBB2000

(3) フレックス労働全体について

- ・フレックス労働者に適用される2つの重要な規則がある。これは①法的推定の原則、②試用期間についての規則である。
- ・①法的推定の原則は、被用者（労働者）が、少なくとも3か月の期間、毎週定期的な時間で1人の雇用者に雇われた場合、あるいは、ひと月20時間以上定期的に労働する契約を結んだ場合には、法的にその使用者と労働者の間には雇用関係があることを推定するものである。労働時間に関する法律にも同様な法的推定の原則が適用されている。

同法制定後の調査結果を見てみると、このような法的推定の原則が導入されたことで、あいまいな労使関係や雇用関係に対して、予防的な効果を持つことになった、つまり使用者側で労働者を雇用する前に、もっと労働条件をきっちり明記したものを作ることが多くなった。

- ・②試用期間についての規則については試用期間は最大1か月というのが第1の規則で、2年以下の期限つき雇用契約の場合、および期限のない雇用契約の場合の最高試用期間となる。そして2年以上の固定期間の雇用契約の場合、および終身雇用的な期限のない契約の場合は最大2か月まで認められる。

同法ができる前は、試用期間はどのような形態の雇用関係であろうとも、全体的に2か月という規則であった。調査によると、いろいろな業界の団体協約は、どの種の契約においても、試用期間は最大2か月とするという文句を入れているところが多かった。

(4) 有期雇用契約について

- ・ 期限付きの雇用契約、固定期間の雇用契約に関しては、固定期間の契約を3回続けて更新することができ、その場合1つの契約と更新される次の契約の間が3か月以上にならず、かつ更新を続けた3回目の契約も含めて全体の雇用期間が36か月以上にならない場合は、使用者は合法的にその人を途中で解雇することができるという規則がある。この期間(36ヶ月)を超える場合、その固定期間の契約は自動的に期限のない契約に転換される。
- ・ 同法の成立後の2000年9月から2001年9月までの1年間の調査によると、固定期間の契約を持っている労使関係の変化としては、その期間に期限付きの雇用契約の22%は更新されず、21%は無期限の契約に転換されたという結果であった。
- ・ 従って同法により、使用者側には雇用のフレキシビリティを与えるという効果があり、反面、短期の期限付き契約を受ける労働者側にとっても、長期的にはジョブ・セキュリティが高くなった効果があった。
- ・ 但しこの調査実施時期は経済の成長期間であり、現在は少し不況状態で成長も横ばいになっており、この法律が今後どのように作用するかはまだ不明である。

(5) オンコール労働者について

- ・ この自宅待機型の労働者は1回呼びかけがかかるごとに少なくとも3時間労働する権利が与えられており、3時間の労働でなかった場合にも、最低3時間の賃金は保障される。(労働時間が固定されていなくて、1週間に15時間未満の場合に限る)。
- ・ 調査の結果、この規定により、呼びかけをかける使用者の側でも、きちんと3時間使えるような仕方をしていることが明らかになった。
- ・ しかし法律で保証しているにも関わらず、実際に3時間だけの賃金を受けることができたのは66%ぐらい留まっていることも判明した。つまり使用者はこの法律を重視していないことであり、今後はいかにして遵守率を高めるかを考えなければならない。

(6) 使用者側の賃金支払い義務について

- ・ この法律によると、雇用関係を始めてから最初の6か月間は仕事が無ければ、あるいは仕事をしていなければ賃金を払う義務はないとされ、6か月以降は仕事の有り無しにかかわらず、そのリスク負担は全く使用者の方にかかり、仕事がなくとも最低の賃金を払わなければならないという概念である。

(7) 派遣労働者について

- ・ 同法により、民間の有料職業紹介所によって職業をあつせんされる労働者と、その派遣労働エージェンシー(人材派遣会社)との間に交わされる契約は、正規の雇用契約と見なされると規定している。
- ・ このような臨時労働者の派遣労働エージェンシー(人材派遣会社)との雇用契約には、特別な例外的なルールが適用され、例えば派遣労働エージェンシー(人材派遣会社)との雇用契約は最初の26週間、つまり最初の6か月においては柔軟に解雇することができる、あるいは雇用契約を終了することができる。また、最初の6か月間(26週間)

は、職業紹介所の方で何も職業をあっせんすることができなければ、その臨時労働者に対して給与を払う義務はないとされている。

- ・その契約を結んで26週間経過後は、派遣労働エージェンシー（人材派遣会社）と契約を結ぶ臨時労働者は通常の正規の労働法にあるのと同じ保護を受けることが可能となる。

(8)雇用セキュリティについて

- ・雇用調整に伴う外部・内部のフレキシビリティについてであるが、調査によると、使用者側としては労働者、あるいは労働のフレキシビリティを拡大させたいと考えており、内部的な異動、外部的な異動、内部・外部のフレキシビリティすべての措置を活用していると思われるのに対して、大概の労働者は、特に90年代を見てみると、やはり内部フレキシビリティを充実させることを好んでいるようである。
- ・特に新しい労働時間法ができたことにより、内部的なフレキシビリティをもっと活用する可能性が広まった。もちろん、外部フレキシビリティとして、外部のいろいろな臨時労働者を雇うことなどの操作によってもフレキシビリティを増すことは可能であるが、使用者としては内部でそれを処理することができれば、内部操作の方を好む傾向がある。
- ・労働者の側でどうしてフレックス労働を選択するのかという質問については、自分の自由な意思で任意にフレックス労働を選択することもあるが、その反面、やはり労働市場の雇用機会の問題でもあると考える。調査によると、フレックス労働者の25%は、フレキシビリティは自由な自分の選択ではなく、ほかに正規の雇用機会がなかったからと答えている。

(9)質疑応答

(質問) 政府としては多様な就業形態として、それぞれ正規雇用もフレックスワークも全く等価値のものとして受けとめているのか、やはりフレックスワークの方は依然不安定な雇用と受けとめているのか。

(回答) 政府としてはオランダの国際的な競争力の維持ということも考えると、フレックスワークを認めることは必要であると考えている。つまり政府としてはフレックスワークの必要性、重要性は認めるものの、政策としては、それをなるべく正規な雇用の関係まで高めるような努力を行っている。臨時労働をある程度することは奨励していると思う。限られた範囲では競争力の維持のために奨励している。しかしながら、最近のリサーチでは、98年ごろ、フレックスワークが非常に増えたところに比べると、今はそれが減少しているという傾向にある。つまりオランダ労働市場においては一部にはいつもフレックスワークが存在するが、それが50%にもなるようなことは考えられない。また労働者としてはやはり所得の安定性、雇用の安定性を求めるため、部分的にはその必要性は認められるものの、それが主要な部分になるということはないと思う。

3. 雇用障害給付制度 (WAO)

(1) 雇用障害給付制度(WAO)について

- ・労働者は1年間病気で仕事ができなかった場合、WAOの給付を申請することができる。ここでいう障害 (disability) とは医学的な理由によって通常の労働に就くことができない状態と定義されている。(職業関係の災害であろうとも、あるいはそのほかの社会的な理由によって生じたものであろうとも、障害者給付法により付保される)
- ・ここで最も重要な決定的な要因となるのは、その障害があるゆえに職業的な機能を果たせない、職業的な機能を失ったという事実である。
- ・実際に障害があるかないか、その評価は2段階に分かれる。まず第1段階で保険医が当人の障害について診断をし、第2の段階として、それでは彼の職業的な能力がどのように影響を受けたか、職業能力がどのくらい失われたかということ判断する。その保険医が、当人は明らかに就労不能であると判断した場合には、この保険の給付を受け、その一方で、当人は完全に職業をする能力を失ったわけではなく、ある程度はまだ就労する能力があると認められた場合には、職業労働アドバイザーが障害の度合いを判定する。
- ・例えばある人が障害が発生する前は1日100ユーロを稼いでいた。ところが、障害が起こったことで1日15ユーロしか稼げないということになると、全面的な雇用障害者と定義される。その一方で50%ぐらいはまだ何かの職業に就くことができる場合、部分的雇用障害者となる。
- ・全面的に就労不能と評価された労働者は、最終賃金の70%を給付額として受け取る。高齢労働者、58歳以上の労働者の場合であれば、老齢年金受給年齢である65歳になるまで給付額は変わらない。若年労働者の場合は、給付額は年々下がっていくようになっていく。(但しほとんどの業界の労働協約においては、実質的には全面的に就労不能な雇用障害者の場合は、大体最終賃金の70%までの給付というのが一般的である)
- ・このような保険の給付総額は年齢による差が無い。実際に給付を受ける人数は、圧倒的に高齢労働者、55歳以上の労働者が多い。WAOから給付を受けている人の半分以上は55歳以上の人だと思ふ。これは55歳以上の高齢労働者に何か病気が生じる、あるいは仕事ができなくなるという状況が多いこともあるが、若い労働者に対して就労不能度、あるいは障害度を評価するのが厳密で、高齢労働者の場合にはもう少し甘く審査する傾向が存在することもある。

(2)歴史的な背景について

- ・このような雇用障害者に対して保険給付をするということは、擬似的な早期退職制度ではないかと問題提起されている。
- ・例えばオランダの造船業、鉱山、また紡績業などが崩壊していった中で、高齢の労働者が実際に大量に解雇される状況処理するのに、雇用障害 (就労不能) として保険でまかなう解決策がとられた。勿論これは公式な政策ではないが、政府としては、そのような慣行が実際にあることは一応容認したわけである。また政府としては、なるべく外に向けて出す失業率の数字を高くしたくないという政治的な配慮もあったわけで、失業率は低く抑えながら、あとの問題は全部このWAOなどで処理しようという

ことがあった。

- ・ 医者側の側も高齢労働者を診察するのに、非常に甘い目で見ても厳格には審査しなかったということがあった。確かにある程度高齢になってくれば、健康診断をすればどこかに何か悪いところがあり、それを口実に雇用障害者と判定することができるような状態だった。
- ・ このような政策の結果は、非常に惨憺たるものであり、90年代に入ると、すでに労働人口の11.5%がWAOに依存するような状況が生まれた。また、雇用障害を診断する方も高齢者に対してだけではなく、全体的にますます甘くなった。
- ・ 90年代になり、多くの高齢者が働かなくなったこともあり、雇用障害の保険給付を受ける層の年齢が若くなってきた。そこで政府としては対応策を打ち出した。

(3)WAO制度の改革について

①これまでの取組について

- ・ 政府は、第1に雇用障害者の給付資格の基準の厳格化、第2の措置として、企業側の雇用障害保険への拠出金のやり方を差別化を実施した。(従来は一定の拠出金であった)これにより大企業が雇用障害者を出す場合、保険給付の最初の5年間は企業で給付金を相当負担しなければなくなり、WAOを通じて被用者を排除する利益がなくなった。
- ・ この措置および経済的な回復により、全体にこのような雇用障害者といわれる人口が10%減ったという成果があった。また全面的な雇用障害ではなく、部分的な雇用障害者の数が多かったということも成果であった。
- ・ 現在のWAO受給者は100万人といわれているが、この措置を政府がとらなかった場合、130万人以上に伸びていたと考えられる。
- ・ それと同時に、50歳以上の高齢労働者の全体労働者数に対するパーセントも高まってきている。1990年当時には50歳以上の労働者は労働者全体の31%でしかなかったが、今は38%まで増えてきている。

②今後の取組について

- ・ 雇用障害の率はまだまだ高いため、何らかの改善をしなければならず、政策を新しく考えている。
- ・ 政策の焦点となるものは従来の高齢者層よりも若い年齢層と女性にその焦点を移してきている。
- ・ リハビリにもう少し重点を置くということ。特に若い年齢層に重点を置くことによって、投資額を少なくしてリハビリを施すことになれば、保険給付額を相当に節約できると考えられる。
- ・ 高齢者については、今のところは高齢者層の問題は特別問題とは考えていない。過去には確かに高齢者層の問題があったが、ある程度コントロールされていると感じている。

(4)質疑応答

(質問) このWAOの対策として、新内閣の改革の方向性について教えて欲しい。

(回答) 新内閣は、やはりもう少し厳密な適用の方向に向かう。例えば軽度の精神障

害の訴えの審査の仕方なども厳密な基準が適用される。今、政府は給付を受ける資格のチェックリストを作っており、そのようなものをもとにして資格を審査することになる。

しかし、対象となっているのは主に 25 歳から 50 歳までの年齢層で、この年齢層で雇用障害になる人たちの中には精神的な障害が多く、そのような疾病のチェックリストを作るのは容易ではなく処理が難しい。

(質問) 高齢者の労働参加率の話があったが、90 年代は 50 歳以上の労働者が 31%、最近では 38% とご説明されたが、これらは具体的には何年の統計か。

(回答) 1990 年と 2000 年の統計である。

(質問) 2000 年の高齢者の労働参加率が 38% というレベルは、他の EU 諸国と比べた場合、問題になるレベルではないとお考えか。

(回答) 31% という 10 年前の数字は、ほかの EU 諸国と比べても非常に低い数字であった。38% というのはほかの EU 諸国より少し高めではないか。とにかく過去 10 年間にオランダの労働市場参加は、確かに数として非常に増えている。例えば高齢層の早期退職の年金制度で、実際に 65 歳で年金を受ける前にある程度補助的な年金制度のようなものがあつたが、それが廃止されたことも関係あると思う。

(質問) WAO の受給者を、労働者に戻すようなプログラムがあるが、それを実施するにあたって、社会雇用省と厚生省の関係はどうなっているか。また高齢者雇用対策についてはどうか。

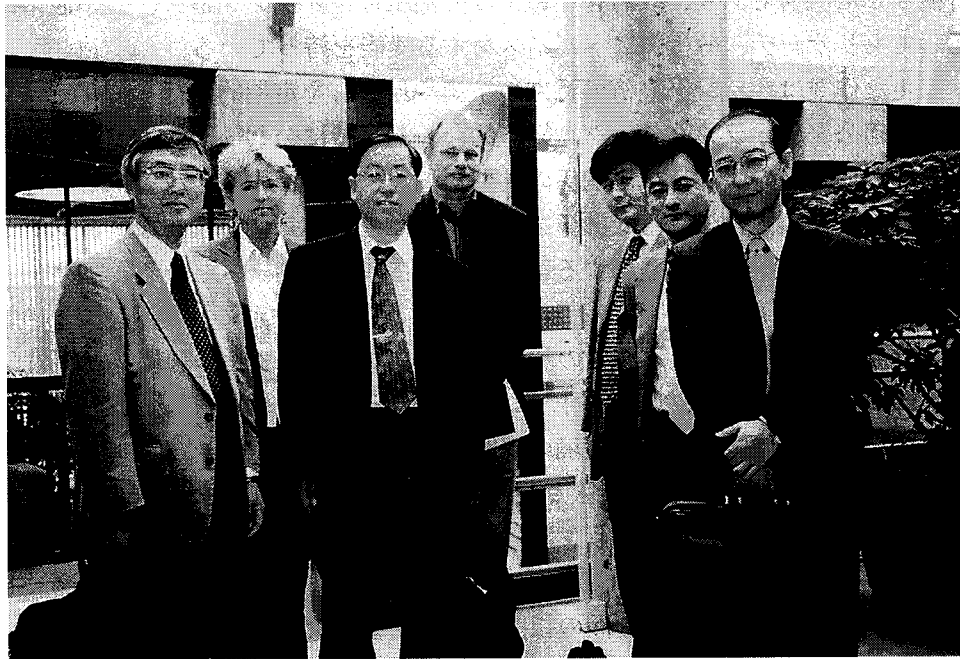
(回答) この 2 省の協力調整関係は、ある程度はあるが、あまりうまくいっていないと言わなければならない。オランダにおいては、疾病や雇用障害の問題は医療ケアシステムと直接的な関係があるにもかかわらず、このケアシステムがうまく機能していない。オランダでは病院で手術などの治療を受けるのに非常に長い待ちリストがあり、この待ちリストで待っている間は、労働者は一応病気であると定義されるので、仕事をしない、できないということになる。この待ちリストの問題が解決されないかぎり、社会雇用省としてもなかなか本来の仕事ができない。

最近この問題の解決方法として、企業が雇用障害の従業員に対して民間の経営による特殊な疾病のためのクリニック、例えば背中痛みや腰痛などを特別にみる診療所、あるいは心理的な問題について心理療法をやっている診療所に紹介するケースがある。つまり使用者の方で、どうしても必要な従業員であれば、待ちリストなどを待たずにその治療費を負担することにより、その従業員をとどめておくという解決策を取るところが出てきている。

しかしながら、これはやはり政治的にいけば少し問題があり、結局、労働者の間に不平等を生むことになる。つまり使用者の方では自分が望む労働者に対しては優遇してプライベートのクリニックに送るが、あとはそのままにしておくということになり、必ずしもこれは理想的な解決策とは思われていない。

(質問) 産業構造変化による早期退職者により、WAOの受給者が増えてきたということはどうお考えか。

(回答) オランダで実際に過去にそういうことはあったが、今はチェコなどを見られるとおもしろいかと思う。あそこでは旧式の鉱山をどんどん閉鎖している。鉱山で働いている労働者たちを全部リストラで解雇しなければならないというようなときに、やはり同じような策で雇用障害者として処理しているようだ。だからそのように産業構造が変わって雇用関係に大きな構造的な変化が生じるところでは、そういうことがあるのではないかと思う。



中央計画局 (CPB)

訪問日：2002年4月3日

応対者：Mr.R.van.Opstal (Head Short term analysis and fiscal affairs division)

Mr.R.Euwals (Researcher, Labour market unit)

1. 中央計画局(CPB)とは

中央計画局(以下、CPB)とは、正式には経済省の下部組織だが、研究機関としては独立した機構であり、政府官庁および労働組合、オランダ議会、その他市民社会団体に対してもリサーチ、分析、アドバイスをする機能を持っている。

主な作業はオランダ経済の将来の予測や見通しを定期的に行っている。短期見通しは、年4回公表。オランダのマクロ経済的な予測、特に公共部門に焦点を当て、政府予算のこなし方、税金の歳入・歳出関係の納期状況などを分析する。政府はこの分析をベースにして予算編成し、いろいろな計算をする。また、4年毎に中期的な経済シナリオを作成。4年毎ごとに総選挙後に登場する新内閣の経済政策のベースとなる。加えて20年、30年、40年の長期的展望のシナリオを作成。これはユーザー別のシナリオであり、例えば大きなインフラ整備のプロジェクトの評価や経済に対する高齢化の評価などが対象である。

将来見通しの他に、現在のオランダにおける経済分析も行う。取り扱われるテーマとしては市場と規制、物理的な環境の問題、インフラ整備やインフラプロジェクトのコスト便益分析である。公共部門に主眼点を置いた労働市場の展開や所得構造が主なテーマである。

また、基礎的な研究も行う。単にマクロレベルでの経済モデルを作るのみならず、経済の基礎となるミクロレベルでのモデル分析も行う。最近行ったモデルづくりの中に、税金と社会保障と労働市場との間の相関関係を見る一般バランスモデルがある。

2. 男女別、業種別によるパートタイム労働率の違い

(質問)

業種によりパートタイム労働の導入に大きな差が認められると思われるがどうお考えか。

(回答)

部門によっては相当に強いパートタイムの増加がある。しかし、パートタイム労働の増加を言うときには、男女別の数字を区別して見ていただかないとはっきりとしたイメージが出て来ない。パートタイムが多く増えているのは女性の労働である。女性は政府、公共部門、およびサービス部門に多く働いており、その部門で増加率が高い。

オランダの労働市場では、女性の市場進出は70~80年代まで非常に低かった。80年代初頭以降、急に女性の労働市場参加が出てきて、今になって欧州平均なみの女性労働市場進出となった。女性の労働参加によって、パートタイム市場の供給がなされたと同時にサービス部門の急激な伸びが影響しているのではないか。特にサービス部門をとっても、小売商店などは土曜日だけ働くとか、週に2~3日働くことが可能な部門である。

それが一緒に伸びたことが、このパートタイムの伸びの説明になると思う。

(質問)

従来パート化の進んでいなかった業種である製造業、建設業などでも、パート化はサービス部門なみにはいかないが、今後はある程度増えていくのか。

(回答)

建設や製造業の分野は男性が支配的な労働力であり、作業条件もパートタイム化することに適していない難しい分野であると考えられるので、大きく伸びるとは考えられない。男性が多く、パートタイムの少ない分野として、少なくともサービス部門のようなレベルまでパートタイムが伸びることは考えられない。

(質問)

パートタイム労働はフレキシビリティの増加、リフレッシュの効果という面において有効性があると聞く。その反面、時間当労働コスト、社会保障負担などの増加など、ネガティブな面が指摘されている。賛否両意見に対してどのようなお考えをお持ちか。

(回答)

適切な条件がそろえば使用者側も、フレキシビリティを考える。また、フレキシブルに運営ができる分野がある。労働時間や日程の調整が得やすい業界ではパートタイム労働を多くオフアードできるし、労働力としての女性などの供給があれば成り立つ。確かにパートタイムの労働者を雇うと、使用者側では相対的に労働の固定費が上がることになる。しかし、我々は自由な市場形態なので、使用者側でそれでもパートタイムにしたいといえ、プラスの方がマイナスにうち勝ち、それが評価されることになる。

3. 社会・経済的要因との関係について

(質問)

オランダモデルの成功はオランダの文化・歴史的側面と、そのときの社会・経済的状況の中で可能となったもので、簡単にまねのできるものではないといわれている。80年代、パートタイム労働の促進によりオランダ病を克服した背景には、

①少子化と高学歴化を背景に、パートタイム労働にフィットした女性の労働参加の意欲が高まったこと

②製造業からサービス業への転換という産業構造変化の動きとかみ合って、急速にパートタイム労働の供給源であるサービス業が発展したこと

の時代要因があったといわれているが、この理解は正しいか。

(回答)

我々のオランダモデルといわれるものの成功がどこにあるかということでは、社会的な要因というよりは、経済的な要因によるところが大きいのではないかと考える。1983年以降、失業率がどんどん下がり、それに比して労働力の供給がどんどん増えてきた。増えていく労働力の供給がすべて労働市場に吸収されていった。

まず、賃金構造の形成が大きな要因だったと思う。オランダの賃金構造の発展を見ると、非常に緩やかだった。それには、3つの要因が考えられる。第1に80年代初頭まで非常に失業率が高かったことが賃金上昇を抑える要因になった。第2に80年代の内閣

は失業給付および障害給付の給付額のレベルを下げていき、賃金上昇を抑えることとった。第3に、内閣は所得税の減税を行い、所得総額と可処分所得のギャップが縮まった。

これらの3つの要因が重なり、しかも、ワセナー協定後のコンセンサスの後押しにより、非常に緩やかな賃金上昇ですんだ。そして、労働時間の短縮が行われた1980年代初頭には週平均40時間であったのが、90年度に週38~36時間までに減っている業界が多く、時間あたりの労働賃金も非常に緩やかな伸びしかなかった。

賃金上昇が非常に緩やかであったことが雇用の成長につながった。同時に、80年代後半から90年代にわたって価格競争率が非常に高まり、オランダの輸出が急速に伸びたという状況がある。オランダの輸出価格などを見ると、近隣諸国に比べても20~25%の差があるくらいの競争力を持っている。90年代になると、世界貿易も総量が非常に伸びた時代だが、世界貿易全体の伸びよりも高い成長率でオランダの輸出産業が伸びたという背景がある。それと同時にオランダの民間企業の収益性が非常に改善し、収益性の改善によって投資が促進され、特にサービス部門において多くの新規産業が生まれ、どんどんと急速に成長していった。そのような高度成長と輸出産業の伸びによって失業者がほとんど職に復帰した。同時に十分な労働供給もあった。

他の要因を考えると、もう1つ大きなものとして臨時労働がある。派遣 Agency (人材派遣会社) による臨時(派遣)労働者の登場が非常に大きいのではないかと思う。80年代以前は、ほとんどの労働者、99%は固定した雇用計画で、生涯正規雇用計画の下に生活をしてきた。途中で悪いことをしてクビにでもならないかぎり、そういう正規労働が主要だった。90年代になると、このような臨時労働契約が急速に増えてきた。90年代は臨時労働者が、毎年5%ずつ伸びている。オランダ国内の雇用増加率の倍にあたる率で増えている。

オランダモデルの成功には、女性の労働市場進出と賃金上昇が緩やかに抑えられたこと、オランダの輸出産業の競争力が高まったことの要因が大きいと思う。

(質問)

現在、オランダの失業率低いが、今後は移民等により自国民に対しての影響が出てくるのか。あと、マイノリティの移民に関しては、一般的に低賃金だと思われるので、そちらの雇用が増えて逆に自国民の雇用に影響が出てくるのではないではないか。

(回答)

確かにオランダにはマイノリティが定住していて、その雇用率も最近高まってきている。しかし、オランダ人の平均雇用率に比べるとまだ低い。しかしながら、過去何年間オランダの経済が順調にきたということで、マイノリティの労働参加が非常に増えてきている。また、オランダも高齢化が進んでおり、経済成長を支えるためにはオランダの労働力が不足になった分は、どこかから供給しなければならないというニーズがあるのは確かである。

4. 雇用障害者問題

(質問)

雇用障害者問題については、現在、オランダの大きな問題となっていると聞くが。

(回答)

オランダの奇跡、おとぎ話とも思える成功の裏には、あまり好ましくない状況も出ていることを指摘しなければならない。確かに失業率は 3.5%ぐらいで非常に低いが、同時に雇用障害者という層が非常に大きく、労働力の 14%程と言われている。雇用障害給付制度(WAO)で生活をする人、事実上は失業者と考えられる人の数が非常に多い。オランダの問題は雇用や失業の問題ではなく、雇用障害者の増加が一番の大きな点ではないかと思う。

(質問)

雇用障害給付制度(WAO)について 2002 年 1 月に労使合意があったと聞いているが、そこに対して CPB はどう関係したか。

(回答)

我々、CPB としては、WAO についての提案に対して非常に批判的なコメントを出している。新しい提案によると、障害給付を選べる対象を 80%以上のほとんど完全な就労不能の障害者に対して、しかもその障害の状況が最低 5 年は続くと考えられるものに対して給付されると書かれている。我々の批判する第 1 の点は、誰がそういう判断をするのか、どの医者がどういう根拠で、この人は 5 年間 80%以上不能な状態が続くといえるのか。また、途中 2~3 年で治ってしまったらどうなるのか。実施上の問題で非常に困難があるということである。第 2 の批判の点は、80%から完全に近い障害で就労が不可能な労働者の給付額を、これまで最終賃金の 70%であったのを 75%にまで引上げることを提案している。これでは雇用障害者の数を減らすインセンティブどころか、かえって雇用障害者の数を多くしてしまうのではないかと恐れている。第 3 の批判の点は、この新しい提案によると、これまで雇用障害者を数多く抱える使用者にはペナルティ的なものがかかっていたが、それを廃止することになっている。そうすると、使用者でも、雇用障害者をなるべく出さないようにするインセンティブが全くなくなってしまうことで、この提案はうまくいかないのではないかと危惧している。

これは大変複雑な提案であり、しかもオランダの場合はみんながハッピーになるような妥協案を見つけようとするので、とても複雑怪奇な提案になってしまうのが特徴である。

しかし、CPB 局長は実際に社会経済審議会のメンバーで、最終的にこのプランを評決したときは反対票を投じたが、これにはいい点もあるので他の少数の人たちとアドバイスを出している。例えば、給付申請の評価についてもっと厳しくすること、医学的な判断をもっと厳密にするという点を指摘する。また、給付額を上げることや使用者側のペナルティを廃止することは、まず申請の評価を厳しくしてやってみて、雇用障害者の数を減らす効果があるかどうかを見て、うまくいっているようであれば導入することをアドバイスしている。

5. 高齢者雇用問題

(質問)

定年前に早期退職制度があることにより、高齢者がその特権をあえて捨ててまで働きたいとは思わないという話を聞いている。今後、高齢者に仕事をしてもらうには、どのよう

な方策等を検討または予想されているかお聞きしたい。

(回答)

90年代初頭まで、早期退職のためのスキームは非常に贅沢でりっぱなものがあつた。例えば60歳で仕事を辞めても、最終賃金の80~90%は貰えるというものが沢山あり、働き続ける方がバカだと言われるくらいで、皆どンドン辞めていった。

しかし、ここ数年は政策の方向転換があり、高いレベルの贅沢をさせる早期退職ではなく、早期退職をしたいならば、自分でそのために積立てていかなければならないという制度に変えた。変えたことによって、誰もが早期退職という時代は去つたと言っていいと思う。それも政府の政策転換ということで、自分で積立てなければ早期退職できないことになる、もう少し仕事に残るといふ率が高まってきた。65歳から年金が支給されるが、65歳まできっちり勤め上げれば最終的にもらえる年金も少し増える。それも1つの奨励の要因になると思うし、政策の方向転換があつてから、確かに高齢労働者の労働率が高まっている。しかし、まだ60歳以上の労働参加率は非常に低く、10~15%ぐらいでしかないと思う。

6. オランダにおける消費と貯蓄

90年代後半の高度成長を支えたものは、贅沢な消費生活だつたと思う。

数年間は貯蓄率が0以下ということがあつた。その当時は株式市場も住宅市場も非常にうまくいっていた。人々は簡単にお金を借りて、贅沢品や家を買つた時代があつた。今は少し元に戻つて、平均貯蓄率は3%ぐらいではないかと思う。オランダ人は、消費しないで何か今後に貯めるというのであれば、預金ではなくて自分の年金資金に入れる。年金スキームに積み立てているものも合わせれば、貯蓄率は12%ぐらいになるのではないのか。

オランダ国民は90%ぐらいが何らかの任意の年金スキームに入っている。

オランダでは公共の年金スキームが他のヨーロッパの国ほどには発達していない。民間の任意の拠出金制度によって年金を積立てることが盛んである。年金スキームに参加したときの掛金は所得税から控除されるという利点がある。実際に年金を受取る段階になると、給付に対しては所得税がかかるが、働いて積立てている間は掛金が控除されるという利点がある。

最低賃金レベルより上の人は何らかの任意の年金スキームに入っていると思う。最低賃金レベルの人たちは任意の制度に入っておらず、公的年金だけに頼ることになる。

公的年金と民間で積み立てている年金の割合は、平均的には50・50という割合かもしれないが、このような任意の年金スキームに参加する人の数は年々増加している。

今、65歳以上の人たちはたぶん半分ぐらいはそのようなものに入っている。

社会経済審議会(SER)

訪問日：2002年4月5日

応対者：Mr.H.van.der.Meer (Directorate of Social Affairs)

1. 社会経済審議会(SER)の概略

(1) 設立の歴史的背景

1950年の設立で、設立の理由は①戦後経済を復興する急務があったこと、②1982年までの労使関係が中央集権的なポリシーをとっていたことがあげられる。

(2) 任務

政府および議会に対してアドバイスをし、社会経済政策部門の問題について諮問する。そして、非常に広範囲にわたる分野についてアドバイスをこなす。

STAR (労働財団) との主な違い

SER	STAR
公的な機関	民間の機関
諮問してレポートする場	協議・交渉する場
政・労・使の3者構成	労・使の2者構成

(3) 構成

①労働者団体 11名

FNV 8名、CNV 2名、UNIMHP 1名

②使用者団体 11名

VNO-NCW 7名、MKB-Netherlands 3名、LTO-Netherlands 1名

③政府任命メンバー 11名

政府メンバー (学識者) およびオランダ中央銀行総裁、中央計画局局長

政府メンバーは独立した外部の専門家として、利害仲介役、調整役、そして公共の利害を守る役割を持つ。公共の利害とは、労使関係に属さない失業者や高齢者の利害であり、政府メンバーが中立の立場として、代表となっている。

(4) 機能

①議題

大臣や議会から要請を受けて審議するが、メンバーの中からの発議で議題を取り上げることもある。

②議題の準備

委員会方式で行なう。まず、委員会で議題を討議した後、それぞれ自分の代表している組織や利害関係グループとの協議がある。

③公開ミーティング

毎月一度、第三週の金曜日に公開ミーティング（公聴会）を行なう。

④報告書

いつも必ず全会一致のコンセンサスで出すものではなく、少数意見をのせて出すこともある。年間約20のアドバイスレポートを出しており、最近の重要なテーマは、企業の社会的責任、企業のガバナンス、医療保険制度のリストラ、EUの中での雇用移動性等である。

(5)年間予算

1350万ユーロで、労使の団体から資金提供されている。スタッフは150人。

(6)政策上の課題

知識経済、持続可能な開発、労働力不足、高齢化、オランダ経済の競争力の5つ。

この5つのテーマはそれぞれに相互関係があるが、特に労働力不足はオランダの経済の競争力とも密接に関係がある。

(7)社会経済審議会が機能するための条件

- ①独立し、主体性を持った使用者団体、および労働者団体が存在すること
 - ②交渉相手の当事者達と、長期的な協定に対するコミットメントがあること
 - ③代表される組織が社会の大きな部分を代表することのできる組織
 - ④社会パートナーおよび政府との間の協議フォーラムが恒久的に出来上がっていること
- このような協議のための恒久的な場が社会経済審議会であり、労働財団である。相互の信頼感、互いの立場を尊敬しあう態度、協定ができればそれを遵守する態度が必要。

2. 2002年の雇用障害給付制度(WAO)改正提案について

(1)改正の背景

雇用障害者が100万人近くに達し、何年か前に給付額を下げるとか使用者に対してペナルティを課す、等のシステム改正があったが、期待するような効果が得られず、毎年約10万人が新規受給者となっていることからSERが新しいシステムを提案したもの。

(2)労使間で争点となったポイント

労働側は100%完全に就労が不可能になっているような障害者に対しての給付が少ないという議論を持ち出し、使用者側は雇用障害者の数に応じてペナルティを払うのはおかしいという議論から始め、労使ともにこのシステムを運用する中で、相手側が意図しない利益を得ることのないよう、約9か月間交渉を行なった。労働側から見れば、普通であれば解雇できないような労働者を解雇する手段として

この制度を使うことのないように、また使用者側から見れば、労働者が労働することなく安易に給付を得て楽な生活を許してはならないということが争点となった。

(3)改正提案内容

- ① 雇用障害者の障害度を次の3グループに分類し、就労不能度が80%以上のグループに該当する障害者のみ給付の対象とする。また対象者は新規受給者で、既に給付を受けている受給者は従来の給付が継続される。

就労不能度	給付の適用	処置内容
80～100%	あり	給付額を従前賃金の70%から75%に引き上げ5年間給付を受け、5年後に新しいレビューあり 1～2人の医師が判断し、資格審査を行なう
35～80%	なし	労働対価分は企業から給与を支給されるが、働かなかつた部分については民間の保険によって賄われる
35%以下	なし	企業に責任があることになり、企業の中で何らかの解決策を講じる必要あり 例えば、障害者になった従業員に対し、その障害に適応した別の職場を提供しなければならない 一方従業員も企業のオファーを受けなければ解雇される可能性あり

- ② 企業のペナルティ（罰金）制度の廃止

雇用障害者を減らそうとするインセンティブがなくなってしまうのではという批判もあったが、論議の結果、中小企業での金銭的な負担が重く不公正なシステムであるとの意見を尊重し、企業のペナルティ制度の廃止を提案内容に盛り込んだ。

(4)期待する効果

毎年10万人の雇用障害者が新規受給者となっている現状に関し、2万人～3万人に抑えられるのではないかと観測しているが、具体的な数値目標ではない。中央計画局（CPB）は、80～100%の障害を持つ就労不能者に対して、適性な審査基準の困難さ、給付額の5%引き上げが受給者の数を反対に増やす誘因になり得ること、使用者のペナルティ制度廃止に伴うインセンティブの低下、等に対し批判的ではあるが、給付申請時の審査の厳格化や医学的な判断の厳密化により、就労不能者の数を減らす効果があるかどうか状況を見ながら、うまくいっているようであれば給付額の引き上げやペナルティ制度の廃止を段階的に導入していけばいいのではないかとコメントしている。

(5)提案内容に関する政府の動向

労働党と自由党の連立内閣は、SERの提案内容を大筋で了承したが、自由党が給付額の引き上げと使用者のペナルティ（罰金）制度廃止の2点につき抵抗を示しており、最終決着は5月の総選挙後に誕生する新内閣に委ねられる予定。しかし、労使代表は、これほど困難な審議の過程を経てやっと合意した提案を内閣が条件なしで全面的に受け入れないのであれば、労使ともに合意を撤回するとの強硬な姿勢を見せている。

3. 高齢者問題について

(1) 高齢者の早期退職制度

1980年代当時、オランダでは特に若年層の失業率が高かったため、ワセナー協定の一部で、労働時間の短縮をすることになった。それは、まず高齢者に早期退職の機会を与えて、そこで若年層に就職の機会を与える、高齢者の任意の退職制度であった。

この高齢者の退職制度は、高齢者にとっては、税込みで最終賃金の80%、税引き後の可処分所得でいえば最終賃金の95%と大変給付の高いシステムであり、62歳以上働き続けても金銭的の魅力がなかった。また一方使用者にとっても、あまり長く留めておきたくないような高齢者を、比較的安いコストで職場から退場させることができたためとても都合のいいシステムであった（公的年金が支給されるのは65歳の誕生日の月からで早期退職に関しては公的年金は関係しない）。

しかし、1990年代から2000年代に失業率が下がり、労働余剰の時代から労働不足の時代になったと同時に高齢者の数がどんどん増えてしまったためこの高齢者の早期退職制度がコスト増で維持できなくなり、システムの改正や変更が必要となった。

(2) プレペンション・スキーム

現在は殆どの企業において、任意の早期退職制度からプレペンション・スキームに移行している。このプレペンション・スキームは、最初から労使の方で、互いに何年かの拠出金を出すことにより最終的な給付の額が決められるということで、インプットを多くすればするほど、最終的な給付も多くなる仕組みになっている。また65歳まで続けて働くことにより、さらにそれを上乗せして給付額をもらえるというシステムになっている。

現状のプレペンション・スキームによる給付額は、産業分野によって相当の差があると思われるが、平均的にいって62歳～63歳で早期退職した場合で最終賃金の70%が確保できるような積立方式を考えているようである。

(3) 高齢者の就業人口の低い理由

- ① バックグラウンドに豊かな年金制度があることとオランダの高齢者は長く労働することを好まないことが理由として挙げられる。61歳あるいは62歳で引退して、悠々と65歳で年金をもらうまで、3年間に給休暇をとるケースが多かった。
- ② 既に雇用障害保険から給付をもらっている人たちの年齢層は50～55歳が多く、このグループは、そのまま職に戻るのではなくそのまま早期退職となるため。
- ③ 女性の高齢者の就業率が極めて低い。

4. 2001年の医療保険に関するアドバイス・レポートについて

医療保険について改正しなければならない、改正するならばどういう方向で実施するのかというようなことが議会でも社会一般でも非常に議論されたので、このレポートは画期的なものと考えられていた。しかし、総選挙前に政府の側でこれについての動きは考えら

れないので、今は待機中。

大まかにいうと、これまでのシステムは、所得によって国が100%保証する社会保険の制度と、所得がある一定の額以上のものに対する民間の医療保険の二重構造であったが、これを統一して、公共の部門と民間の部門のコンビネーションで実施し、最終的にはそれを国が保証するというような統一的な制度を考えている。

また、今の政党で議論が分かれているのは、保険料を払うのに、一律の固定額の実質料金払いにするのか、あるいは所得によって料金を決めるようにするのかということである。

5. 5月に実施される総選挙の争点について

争点になっているのは治安や安全の問題、外国の移民の問題、医療ケアシステムの問題、労働力不足の問題等で、社会保障の問題や高齢者雇用の問題は争点となっていない。

例えば、今手術を受けようとする待ちリストがあるが、待ち時間が非常に長いと問題視されている。また、教師や医療機関のケアワーカーの数が絶対的に不足していて、労働力不足の問題が、総選挙の大きな争点になっている。

6. 成果給の導入について

オランダ企業の賃金体系は、ほぼ日本と同様に年功序列的なシステムである。もちろん、その職種と職能によっても体系は異なるが、大体的場合、同じ職種であれば、何年間は定期的に賃金は上げられ、最高レベルに達したらあとは全部フラットになり、その後年々の協約による調整額の上昇しかなかった。

成果給の導入については、いつも議論があるところであり、販売関係などの部門は、どれだけ売ればどれだけ賃金を上げるという計算がしやすいということで、導入しているケースもあるが、他の分野においては、成果をどうやって判断して計算するかという問題があり、難しい。セクター別に相当な格差があると思う。

労使の賃金交渉は、オランダでは原則的に自由交渉によるものとされている。しかし、1980年代初頭までは、政府が必要と認めれば、賃金の上昇を抑制するために介入することがあったが、80年代初頭以降は新しい法律ができて、政府が介入できなくなった。

だが、政府は労使の2者交渉に対して影響力を持っている。例えば、ある年の賃上げ闘争の中で、高すぎるので賃上げ率を下げた方がいいのではないかと政府が考えているときには、それぞれの当事者に税制やプレミアムの点で調整することを条件に交渉することがある。

7. オランダ法の制定について

オランダ法の制定については、上下両院議会でフレームワーク法という概略を決めて、細部は内閣で決定するもの、議会で審議・承認する法案自体が非常に細かく、詳細にわたって規定するもの、関連各省で決定するもの、3種類があり、法律の内容により異なっている。

例えば、最低賃金法の場合、実際の額は、毎年、大臣のレベル、つまり省のレベルで最低賃金を決めることになるが、その後議会でその額が妥当であるかを審議する機会是与えられる。内閣または省のレベルで決めた細則については、議会がコメントする機会を与えられる。そして、特に、枠組みで決めた実施規則と最低賃金については、法制化のプロセスを迅速化するため、上院に持っていわずに下院だけで行なう。

8. コンセンサス・システムの今後

コンセンサス・システムは、オランダの伝統に根づいたものであり、これから何年も続くのではないかと考える。一国の経済を運営していくことは非常に複雑なことで、1つのグループだけでその意思を通すことは不可能である。従って、必ず他者との協議、妥協をしなければ進まない。

現在、ネットワーク社会と言われているが、ネットワークの地盤ができているのであれば、このモデルで将来も進んでいけるという感触を持っている。

それから、EUの役割がどんどん増加して、国独自の政策に相当な制約要因となるのではないかという問題については、EU指令というのは抽象的で枠組み的なレベルでしかなく、具体的な内容についてはまさに国のレベルで議論し合える余地が十分あると考える。



労働財団(STAR)

訪問日：2002年4月2日

応対者：Mr. Eddy H. Broekema (Secretary General)

1. コンセンサス・システムについて

【質問】

ワセナー合意以降、オランダ経済回復があったのは政労使の合意形成を図ったからであり、コンセンサス・システムがオランダモデルの中核といわれているが、これについては以下のような弱点が言われている。

- ・ 労使の話し合っている間に時間はどんどんたってしまう
- ・ 決定も譲歩の産物で問題に対する最適解であるかは疑問
- ・ Councils (審議会等) が多すぎて政策は中々決まらない

現在、EU統合をはじめ、国際化、情報化の急速な環境変化の中で従来になく迅速な意思決定が必要とされているが、コンセンサス・システムの有効性はどのように評価されているのか？また意思決定を早める工夫等でなされていることはあるのか？

【回答】

○ワセナー合意の背景

ワセナー合意というのは、あくまでも労使の2者協定である。もちろん政府はその背後でコーディネートの役割を果たしているが。

この協定締結の背景には2つの事情がある。

第1に、70年代、政府は相当のレベルで賃金政策に介入していたが、石油危機などにより経済的にガタがきはじめた時に、手綱をしっかりと握ってどうにかしてこれをもう一度立て直そうとしたこと。

第2に、石油危機後の失業率の上昇、特に若年層の間の失業率の上昇があったということであり、高齢者に早期退職させて、若年層に雇用機会を与えて乗り切ろうとしたことである。

○コンセンサス・システムは妥協の産物か

コンセンサス・システムというのは、結果はいつも妥協にすぎない、必ずしもそれが最適な決断ではないのではないかということであるが、それは確かに当たっていると思う。しかし、重要な社会経済的、政策的な決定については、全ての社会的パートナーに合意に到達できるレベルに持っていく義務があると思う。

ものによっては短期間で労使がさっと合意し、ことが成立したという例もある。1996年の「雇用の柔軟性と保障に関する法案」については、3か月間で労使が合意に到達した。

しかし、いつもそういうわけではない。現在、社会経済審議会(SER)が勧告している雇用障害給付制度(WAO)は、過去10~15年にわたって議論が続いており、しかも頻繁に見直しなどがあり、たくさん問題提起がされてきた。非常に時間がかかっている。

オランダは景気がよくて失業率は2.8%と言われているが、実際に仕事を全面的に、あるいは部分的にしていない100万の雇用障害者を入れれば潜在失業率はとても高い。

確かに、政労使のどの当事者も、これ以上は妥協できないという最終的な境界線という

ものをみんな持っている。それを超えた場合には、妥結、打開の交渉が成立しないことになるが、自分1人だけゴネ通して、いい解決法が見つかるはずがないという認識もある。それを踏まえて、自分が一番譲歩を少なく達成できる点は何であるかと、つまり、ウィン・ウィンの状況を勝ち取ることができるかということを考えているはずである。

○Councils の整理

過去においては、そういう審議会、諮問委員会の類の数が非常に多かった。90年代初頭に至り、国会・議会の議論で問題にされたこともある。そしてそれ以降、この審議会、諮問委員会の数を相当減らしてきて、90年代半ばには、すっきりとまとまった感じになったと思う。例えば、社会経済審議会というのは、その中で生き残った審議会の一つである。

○意思決定プロセスの迅速化について

意思決定プロセスについて論じるならば、政治・社会とビジネスとは次元を分けて考えなければいけないと思う。

ビジネスの次元では、もちろんグローバル化の中で、迅速に意志決定ができなければならないということは当然。

しかし、社会的な決定について、これをどのように効果的にやるかということとは別に考える必要がある。労働財団というのは、あくまでも民間の労使で形成されている団体なので、両者が何か話し合いをしようというときに究極的にはコンセンサスが可能であると思う問題について審議を始めるというのが前提である。いくらやっても合意が成立するとは考えられない問題について議論を始めるというのは、時間の無駄であると考えられる。

合意の見えるものについて話し合いを始める。もちろんその話し合いのプロセスというのは、それなりに時間がかかる。例えば今、合法的な解雇条件について話し合いを始めている。たぶんこれも相当長く時間がかかる問題であろう。

政治レベルの意思決定を考えてみると、多くの国は主要な政党が2つ～3つというところだが、オランダには6つの政党が国会に議席を持っているので、内閣を形成するにも連立内閣となる。2、3党、あるいは時によっては4党の政党で内閣を構成しなければならない。しかもこの政党はそれぞれの政策を持っているので、必ず妥協をしなければ内閣の運営ができないという状況にある。英国のように2大政党があつて、与党が1党でことを進めるのとは違い、オランダにおいては、必ず妥協に妥協を重ねる政治プロセスとなり、どうしても意思決定は時間がかかって遅くなってしまう。例えば現在の雇用障害給付制度(WAO)改正の法案審議でも、結局うまくまとまらず、SERに諮問し、現在、勧告を受けているところである。

【質問】

コンセンサス・システムは階層構造をなし、労働条件についても、中央レベルの政労使協議で雇用政策、制度等の枠組みを決め、これを受け産業セクター等の中間レベルでの協議で労働協約などの具体的形に詰めて行くと聞く。

しかし、近年、分権化の傾向の中で、労働協約のアラカルト化、また企業単位の Works Council (職場評議会)での取り決め、また個別労働契約によることも増えていると聞く。このことは雇用関係においても従来のコンセンサス・システムの枠組みは変化していると考えて良いか?労働協約法(1937年～)では、労働協約は使用者と労働組合間で締結され、

社会雇用省への登録を求めているが、労働契約の具体的内容が個別化する中で、労働協約、労働組合の意味付、影響力も変わっていくと思われるが、この点どうお考えか？

【回答】

○中央ガイドラインと労働協約

確かに、中央の枠組的な政策文書のようなものがある。過去 20 年間において、ワセナ一合意以降、1993 年、あるいは 97 年に重要な政策文書（アジェンダ 2002）が出されたが、これらは、あくまでもガイドラインであり、方向についての勧告を政府側からするものである。その枠組みを基に、産業分野別の労働協約、あるいは企業レベルの労働協約というものが作られる。

すなわち、中央ガイドラインというのは、あくまでもいくつかの大きな項目についてこれから向こう何年間の方向性を示す、あるいは労働問題でどういう新しい問題が出ているかということを描き出し、それを解決するにはどのような方策が考えられるのかという一応の大まかな指示をするに過ぎないわけである。そして、これを実際に労働協約としてまとめるのは、あくまでも産業部門別の労使の団体であり、そして非常に大手の企業は、個々のレベルで直接協約を締結することがあるが、中小のレベルで企業別の協約を持っているということはない。

○分権化、個別化の流れについて

近年、労働協約の分権化、または個別化というような傾向はあるが、そのような分権化、個別化の傾向というのは、限られた程度のものだと思う。ある程度の分権化は、産業分野別の企業、あるいはまたその企業で働く個人個人で、労働条件についていくつかの選択をするという余地はできてきたと思う。しかし、その個人の自由選択の余地というのは、非常に限られていて、例えば、私は企業年金システムに参加したくないとか、あるいは自分の積み立て分を減らして欲しいとか、そういう自由はない。それは労働協約でしっかり決められているわけである。

確かに分権化、個別化の傾向は出てきてはいるが、あくまでも産業別労働協約が一番重要な意味を持っている。ただ、そうは言っても、ある程度であれば、限られた分野でそれを個別化するという可能性も与えられていると考えていいと思う。

2. 社会・経済的要因とオランダモデルの関係

【質問】

オランダモデルの成功はオランダの文化・歴史的側面と、その時の社会・経済的状況の中で可能となったものであり簡単にまねのできるものではないと言われている。

そこで社会的・経済的状況との関係を把握するため以下、お聞きしたい。

80 年代、パートタイム労働の促進によりオランダ病を克服した背景には、以下の時代要因があったと言われているが、この理解は正しいか？

- ・少子化と高学歴化を背景に、パートタイム労働に適した女性の労働参加が高まったこと
- ・製造業からサービス業への転換という産業構造変化の動きとかみ合って、急速にパートタイム労働の供給源であるサービス業が発展したこと

【回答】

○オランダモデル成功と女性の労働参加

ワセナー協定に始まった80年代および90年代のオランダモデルの発展、成功の大きな要因は、労使間の意見交換と合意が、政府の政策によって支えられてきたことだと思う。

つまり、労働側が、賃金上昇の要求を緩和し、使用者側は、企業および産業部門レベルでの時短等の新しい政策を実施することを約束した。そして、政府側はその労使合意をサポートするため、税金を下げ、社会保障をうまく調整し、労働者が低い賃金上昇にもかかわらず、それほど購買力を失わずにすむような政策の組み合わせを行なった。これらにより80～90年代の間にオランダモデルが出来上がって成功したのだと思う。

確かに、付随的現象として、女性の労働参加ということはあったと思う。しかし、80年代に女性の労働参加がオランダで非常に目立って増えてきたというのは、それまでオランダの女性労働参加が他のヨーロッパ近隣諸国に比べてあまりに低く、いろんな意味で不利な立場にあったのが、サービス産業の登場などで急速に女性のための労働の場ができたということである。

加速的に女性の労働参加が増えてきたということによりオランダモデルが背後から支えられたということは言えるかもしれない。しかし、オランダモデルを支えるために、政府が女性の労働参加、あるいは女性のためのパートタイム参加を促進するために実際何かの具体的な政策を取ったとは思わない。

【質問】

93年の合意（ニュー・コース）以降の一連の労働市場規制緩和策は、一面においては正規労働者の労働条件悪化につながる点（解雇の規制緩和など）もあったが、EU統合に向けた規制緩和圧力、激しい産業構造リストラの動きの中で可能となったと言われているが、この理解は正しいか？

また、このような環境に対する危機感が、国内の結束を固め長期にわたる賃金上昇抑制を可能とすることを助けたと考えて良いか？

【回答】

○オランダ労働市場は非常に硬直していたこと

確かに、解雇などの面である程度の規制が緩和された。そこには、グローバル化など、オランダ経済も影響を逃れることのできない国際化のような状況があったということもある。しかし、そこにEUの統合による圧力的な状況があったとは思わない。

従来、オランダの労働市場は非常に硬直していた。実際に解雇することが非常に難しかったという状況があったからこそ、柔軟化がなされた。そして、これは労働者の種類によって別の影響を与えたものと思う。

○規制緩和はフレックス・ワークの安定化と一体

1993年度の合意（ニュー・コース）は、一連の規制緩和の始まりであるが、その後、1996年に、我々から出した勧告レポートの中で、「雇用の柔軟性と安定（Flexibility and Security）」ということが言われている。

一方において、労働関係、雇用関係の柔軟化を行って、硬直した労使関係に少し柔軟性（Flexibility）を持たせて解雇をしやすくする。具体的には、解雇予告期間を少し短縮し

た。しかし、その反面、いわゆるフレックス・ワーカーと呼ばれる臨時労働者、その他の短期被用者たちに対しては、より多くの保護を施すということも同時に行われた。つまり、フレックス・ワーカーたちには安定 (Security) を与えるということであり、フレックス・ワーカーたちの賃金をきちんと決める。あるいは臨時契約から正規契約へ移るチャンスをより多く与える。また、年金を積み立てる権利を与える。そのようなことも反面行っただけである。

そういうわけで、硬直した労働市場にある程度の柔軟性を持たせ、正規の労働者を解雇するのに少し条件が緩められたと同時に、フレックス・ワーカーには、もう少し保障を与えるというような両天秤であるということである。

【質問】

今後の社会・経済状況としては以下の動きがあると思われる。

- ・高齢化
- ・グローバル化 (EU統合による域内、域外の一層のグローバル化)
- ・個人主義化

高齢化は社会福祉コストの問題もからみ高齢者雇用の促進、グローバル化は産業再編、雇用の流動性を増し、個人主義化は働き方の多様性、フレキシビリティを大きなものとする方向に働くと思われる。

一方、労働面の課題として、

- ・労働生産性の問題
- ・低い労働力率
- ・労働力不足

などの課題があると思われる。今後、予想される環境下でどう対処すべく考えられているのか？産業政策との関連も含めお聞きしたい。

【回答】

○早期定年退職是正に向けての対応

高齢化社会というのは大きな問題である。現在、労使とも、高齢労働者が長く労働市場に止まることを促進するような方向を取っている。

これまでは、高齢の労働者はなるべく早期に退職することを奨励するというような風潮があったが、現在、転換期にきていると考えていいと思う。しかし、これまで早期退職を奨励してきたにもかかわらず、高齢になってもなるべく長く勤めなさいというようなことは、言うは易しくとも実行するのは難しいことである。オランダの法定定年退職は 65 歳となっているが、これまで 60 歳、あるいは 62 歳ごろで早期退職する機会が与えられており、国民も大体そのような意識・態度を育んできた。70 年代から、58 歳ぐらいから早期退職の機会が与えられ、実際に退職する人は非常に多かった。

しかし、政策転換といっても、早期退職を禁じて 65 歳まで働けと命じることはなるべくしたくない、それはできない。そうではなくて、早期退職者の年金給付等のコスト繰りをどうするかということで調整し、ある程度長く職場にとどまることを奨励するというやり方を取っている。

初めのころ、早期退職者はその産業部門でもって退職コストを支えてきた。ところが、

今はそういうやり方ではなく、労働者個人個人で自分の早期退職を支えていかなければならないというシステムになっている。自分の退職年金コストを負担しなければならないことで、自分が早期退職するには、それだけ退職積立を多くしなければならないとか、積立が少ければもう少し長く働かなくてはならないというように調整することで、長く高齢者が労働市場にとどまるということを奨励している。

また、これまで、公的年金制度というのは税金で賄われてきたが、どんどんコストが増加し、これでは破綻するということで、最近オランダ政府は、年金を支払うためのファンド形成を図っている。ファンドの中から年金を捻出するというやり方である。年金の問題が一番深刻になるのは、2010年から2040年の間と言われているが、今からファンドを作ることによって、それを乗り越えようとしているわけである。

○高齢労働者の雇用促進対策

高齢者雇用についての幾つかの労使勧告がある。高齢労働者が長く労働にとどまることを容易にする種々の策を考え、それを推奨する。労働条件の改善、作業環境の改善、または個々の高齢労働者の年齢に適応した雇用政策を挙げている。また、労働時間なども調整して高齢者がやりやすいようにするということ、工場の製造工程にうまくついていけないような高齢労働者は、その工程から外して、若い労働者の訓練の職にあたらせるというような措置を考えることによって、高齢労働者が長く労働することを容易にする条件作りを労使でやっている。

○産業政策としての賃金政策

次に産業政策についてであるが、確かにEU統合が進み、ユーロという共通の通貨ができたことによって、国は金利操作を経済政策や産業政策に結びつけるということができなくなり、賃金政策と生産性向上によってしか経済を改善させることができなくなった。

しかし、生産性向上というのは非常に時間のかかる長期的な課題である。一夜にして成果を期待できないとなると、やはり賃金政策に力を入れる、賃金の上昇をある程度コントロールすることによって国際的な競争力を維持することが、重要な経済政策となる。

政府の賃金介入ということで、最近、建設部門で大きなストもあったが、賃金の形成というのは、あくまでも労使がその責任を持つけれども、政府も間接的な影響力行使によってこれをうまく経済政策の一つにしようとしている。すなわち、長期的には生産性向上の政策、そして短期的には賃金政策で産業政策を支えていくことになると思う。

3. 2002年の社会経済審議会(SER)の勧告

【質問】

2002年の勧告について、特に大きなテーマとして雇用障害給付制度(WAO)の改正があったと聞く。この合意にあたり、難航したと仄聞するが、労使間で争点となった点は何か？

【回答】

○雇用障害給付制度(WAO)改正について

このWAO改正に関しては、政労使の合意ではなく、あくまでも社会経済審議会(SER)の勧告である。SERは、労使の代表および独立の第三者である専門家から構成されている。

独立の第三者というのは、大抵の場合、専門の学者である。この学者委員たちは、厚生省あるいは社会雇用省から任命され、独立・中立の立場から専門的な意見を言う。

確かに WAO 改正審議は難航した。議論が難航した点は、その給付をいつ実際に与えるのか、どのような条件で出すのかという点である。

妥結案の1つは、最終賃金の70%を、完全に就労が不可能になった労働者にのみ5年間支給するというものである。これまでは限りのなかったものを5年間に限ったということである。

また、疾病、病欠中の労働者に対する所得保障は、疾病1年目は100%であるが、2年目は70%にするということが論点となった。2年目も、使用者が30%上乘せし100%にするということを労組側は主張したが、最終的には70%で決着した。

そして、疾病、病欠で2年間、疾病保険から給付を受けたあと、今度はWAOから給付を受けることになる。これは完全に就労が不可能な者に限られる。

部分的に就労が不可能な者の場合、例えば、40%は仕事ができるけれども60%は不可能である場合は40%の賃金を受け、不能な60%については、その70%を受け、合計すると $40\% + 60\% \times 70\%$ で82%を受け取ることとなる。これは企業が民間の保険をかけることでファイナンスされる。



CNV

訪問日：2002年4月4日

応対者：Mr.D.Terpstra (President)

Ms.Westerbeek-Huitink(Vice president)

1. コンビネーション・シナリオについて

- (1) 男女平等の理想形としては、仕事と育児など仕事以外の要素を共有し、男女ともパートで働く（0.75+0.75稼）コンビネーション・シナリオが考えられる。
- (2) すべてが平等で均等ですべてが同じ価値を持っているという社会を望んでいるわけではなく、コンビネーション・シナリオが目指しているものは、多様な価値観、ライフスタイルの中であくまで個人が自分で自由に選択できるような社会にすることである。
 - 夫婦のライフスタイル、ライフステージ、価値観等によりマッチした就業形態を選択していけばよいというスタンスであり、そのなかで0.75+0.75を男女平等の代表例として扱っているのがコンビネーション・シナリオである。
- (3) これまでに培ってきたオランダの文化的背景もあり、現状はコンビネーション・シナリオからはほど遠いが、だからこそ前述の社会を目指している。
 - 現実には男性がフルタイム・女性がパートタイムというパターンが圧倒的に多い。文化的背景以外でも、フルタイムでないときちんとした生計を守れない（男性限定的な）職種・分野もあり、現時点ではやむを得ない。
 - 現状でコンビネーション・シナリオのスタイルで働いているのは特定の職業・階層に偏っていると言える。たとえば、子供のいる夫婦がともにパートタイムで働く場合、託児施設に預けるとなると料金が高いので高等教育を受けた高等専門職であれば可能だが、低所得層は政府からの託児のための手当・補助金は出るものの収入に比し相対的に高い料金の託児施設に預けるのは困難である。
 - また、労働協約により、育児やケアに対応できるよう労働時間をいろいろなかたちで取り決めることができるようになっている。たとえば、学齢期の児童の学校の時間に合わせた労働時間を組むとか、家庭に非常事態が起こったときに休みが容易にとれるような方策である。
- (4) コンビネーション・シナリオは、労働者の生活のなかで労働とプライベートな生活（ケアという言葉で代表させている）をうまくバランスをとることであるが、過去10年間で革命的な変化が起こっている。コンビネーション・シナリオも昔はまず労働があってそのあとにケアのことも考えるという思考に基づいて「労働とケア」と表現していたが、新しい法律では「ケアと労働」となり、ケアがあってその周りを労働が支えるという、順序が全く逆転した思考に変わった。
- (5) 男女格差については、まず賃金面では、同一労働同一賃金の原則が法律で保証され

ているが、現実問題としては女性の報酬が低いところもある。次に、昇進面では、高等資格を持ち上級職までいく女性もいるが、トップの少し手前ぐらいで多くの女性は一步さがって家庭・ケアに戻る傾向も見られる。その意味では、女性のトップは少ない。

2. 働き方の多様化

(1) 労働形態

① パートタイム労働

- i) 劣等な労働形態ではなく、正規のフルタイム労働と同価値（同一労働同一賃金、同じ地位）である。労働時間が短く収入も時間に比例しているにすぎない。
- ii) 1人の使用者のもとでフルタイムよりも短い時間労働をすること。
- iii) 会社の属する産業セクターの労働協約により労働条件が決まる。

② フレックス労働

- i) いろいろな労働条件の改善により、現状では劣等な労働形態ではなく全く普通の労働形態と認識されるようになった。
- ii) 複数の使用者に対して、短期間臨時に仕事をする事。
→ 自分が任意で生活スタイルとして選択（例：同じところで同じ仕事をするよりも新しいことに挑戦する）して臨時労働する人が多い。
例外として、あくまで固定職に移れるまでの過度的労働という人もいる。
- iii) 派遣労働者については派遣エージェンシーの被用者であるため、エージェンシーが結んでいる労働協約により労働条件が決まる。

(2) フレックス労働の法改正

- ① 年金積立をすることができる。
- ② 疾病時の給付を受けられる。
- ③ 解雇された場合、会社が再就職の斡旋ないしその援助をすることが義務付けられた。
→ ただし、病気になった場合、正規の固定契約労働者と異なり、2年間の解雇禁止の保護はない。

→ 正規労働（フル、パート）が安い賃金のフレックス労働に置き換えられていくのではないかとの質問があるが、そんなことはない。使用者にとっても正規労働が基本であり、フレックス労働は正規労働の長期病欠の穴埋め、季節労働、その他突発的な仕事が発生した時とかの正規労働で賄えない時に活用するかたちである。

(3) 社会保障関係

① 年金制度は3層構造

- i) 公的年金 : 世帯単位一律額（一人いくらではない）。
→ 一世帯あたり月額1300ユーロ
- ii) 企業年金 : 被雇用期間中に企業が積立てる民間年金制度。

給付額は勤続年数比例で最終賃金に対する比率で算定される。

(フルタイム1年勤続につき1.75%ずつ積増し)。

→ フルタイム40年勤続で最終賃金の70% (1.75%
×40) である。

50%のパートタイムで30年勤続した場合は最終賃金の1.75%×0.5×30=26.25%となる。

→ キャリアの途中でたとえば2年間学校に通う場合、勤続年数はカットされるため企業年金は3.5% (1.75%×2) 少なくなるが、個人で任意の民間保険に加入して2年分に相当する保険料を払えば、穴埋めされ2年分の3.5%が乗ったフル期間対応の企業年金をもらうことができる。

→ 派遣労働者も3年くらい前から派遣エージェンシーが積立てることが義務付けられた。ただし、派遣労働者も若干だが拠出する。

iii) 自己積立 : 個人が任意で積立てる民間保険。

②高齢化問題

i) 高齢化問題により、年金制度・医療両面のコスト増の問題がある。

ii) 一方、若年層は人数の減少と教育訓練期間の長期化により、生産面および社会コスト負担面で貢献度が下がってきている。

iii) 公的年金制度については、次世代のために65歳以上の年金受給者にも何らかの形でプレミアムを支払うことを義務づけてはどうかという話がでてきている。

→ 若年層の賃金は低く高齢者は相対的にリッチであり、次の世代へ何らかの貢献をする負担をしてくれてもいいのではないか、それこそが社会連帯であるという論旨である。

iv) ただし、年金制度の破綻そのものについては、オランダでは3階建ての年金システムがうまく運用されており全く心配していない。

③医療保険

i) 年収により加入する医療保険が異なる。

(ア) 年収2万5000ユーロ未満 : 国民医療保険に強制加入。

→ 病気の時の医療費は無料。

(イ) 年収2万5000ユーロ以上 : 民間医療保険への加入を義務づけ。

→ 加入は企業の団体契約による民間保険でも個人ベースでも可。労働協約により使用者と労働者の負担割合が決められている。また、実際の医療費は年間いくらまで自己負担すると決められているところが多い。

ii) 医療保険制度一本化への見直しが行われており、概要は次のとおり。

→ SER (社会経済審議会) 2000年12月諮問答申文書あり。

(ア) 所得による二重構造の現行医療保険制度から、全国一律の新医療保険制度とし、全ての国民が同じ基礎的なパッケージを享受できるようにする。

→ 医療保険制度は基礎的な医療パッケージを保障して保険会社に受託

させるが、どの保険会社もその基礎的な医療パッケージのどの部分も拒否してはならない。

(イ) 基礎的な医療パッケージに上乘せして備えたい人は、別途自分でお金を払って追加保険をかける。

(ウ) 保険料は個人単位だが、実態上配偶者や子供までカバーされる。

→ 夫が仕事をしていれば、職場で夫がかける保険に本人・妻・子供の数等によりプレミアムがきちんと計算されている。基本的な保険の対象事項は政府が指定価格のようなガイドラインを示しており、保険会社により大きな格差が出ることはない。

ただし、この見直しは大きな政治問題点であり、本年5月の総選挙での大きな論点になろう。

(4) 成果給

オランダは、成果給の導入は非常に慎重であり消極的である。

→ 何年か前に加盟組織に成果給のニーズがあるか調査をした際、約85%が賛成であったが、基本的に成果に応じて自分の給料が上がると認識しての賛成であった。しかしながら、成果給実施企業での経験から、個人差が出てきて従業員間で変な競争、嫉妬感、ねたみ、そねみの原因となり、結局仕事がうまくいかなることが往々にしてあることがわかり、成果給導入の要望は下火となってきた。

労働組合としては、個人ベースの成果給は正しい考え方ではないと信じている。

→ 労働者は固定した賃金、しかもその人の職能、機能、責任に見合うかたちの固定額の賃金を保証することが原則と考えている。

もし、何らかの形で賃金格差を導入するのであれば誰もが納得できる客観的基準で判断するものでなければならないと考えている。しかも、それは個人の成果をもとにした格差ではなく、個人が持たされた責任の度合いによって格差をつけるべきである。

→ 成果給のようなものを導入するとすれば、あくまでも基礎的に保証された賃金に上乘せするかたちで、しかも客観的に誰もが納得できる、判断できるようなかたちでのエクストラとして付与するのであれば賛成できるというスタンスである。

→ その意味で、オランダでは成果給の概念は限定的にしか導入されていない。例えば、個人の成果給ということではなく、そのグループがうまくやったからそのグループに成果給をある程度上乘せしてあげるといようなことは実施されている。

(5) 失業者への対応

① 2002年1月法改正

i) 失業者は、公共職業安定所（全国132カ所）への登録と就職活動を義務づけられた。

ii) 公共職業安定所で再就職に成功しなかった場合、民間有料職業紹介所に紹介する。そこではその人が再就職できるのか、再就職するにはどのような追加的職業訓練が必要なのかを審査し、追加的職業訓練のためのコーチをつけて就職を助けるという道がある。

② 失業者への組合の対応

- i) 個人対応での組合の仕事は、失業する前、解雇される前にある。
 - 解雇を言い渡された段階（仕事を辞める前）で、本人と話をする。
 - (ア) 解雇条件を会社から取りつける（再就職に備えた新しい職業訓練のための費用の一部の会社負担等）。
 - (イ) 失業したあとの社会復帰プラン策定への手助け。
- ii) 一般的対応
 - 従来は、組合が公共職業安定所の最高執行部の役員として参加しており影響力を行使できたが、このシステムは新法で廃止された。
 - ただし、公共職業安定所の対象となる失業者が作る失業者協議会のアドバイザーの役割を果たすつもりである。
 - 新法で「労働と所得に関する審議会」ができたので関与していく。
 - 社会雇用大臣の諮問機関であり、労働者団体・使用者団体・自治体等で構成されている。失業者・雇用障害者等への補助金や再就職させるための助成等につき協議していく。

3. 雇用と社会保障制度

(1) 雇用障害者問題

- ①雇用障害給付制度（WAO）の見直しにつき、社会経済審議会（SER）でCNVも加わって9カ月間交渉を続けてきた結果、3月22日にSERから新しい勧告が発表された。CNVはこれを支持している。
 - 雇用障害者が100万人を超えたことから危機感が募り、他国の水準まで引下げる努力が必要として雇用障害者の取扱いの見直しを提案したもの。
- ②提案の前提条件は、障害により長期間就労できない状態になることを未然に防ぐ予防措置を取るということである。
 - 病気になった場合、誰かがそれに手を施し最初の段階から早期に問題を解決できるような体制をとって、どうしても解決できなければ雇用障害者として社会保障の給付を受けるということである。
 - また、雇用障害者を抱えている企業は公共の障害予防サービス機構と契約を結び、障害者が出るたびにこれからどうするかを障害のステップごとに協議することが義務づけられている。
- ③提案の具体的内容は次のとおり。
 - i) 使用者の責任

労働者が病気になった場合、使用者は2年間責任を持つ（2年経過後は仕事に復帰することが前提）。

 - 1年目 : 一応、最終賃金の70%を支払うこととなっているが、ほとんどの労働協約で100%まで穴埋めすることとなっており、実態上100%支払われる。
 - 2年目 : 最終賃金の70%を支払う（労働協約でもカバーできておらず実態も70%）。

ii) 2年経過後の取扱い

(ア) 全面的(80~100%不能)な雇用障害者(就労不能者)

- 雇用障害給付制度(使用者側が義務として支払っていた積立金)から支給を受ける。
- 2年間の病気欠勤後医者の診断によって向こう5年間労働することが不可能と判断された人であり、原則として5年毎に再診断する。

(イ) 部分的(35~80%不能)な雇用障害者(就労不能者)

- 部分的には仕事に戻れるし、再就職により仕事に戻った分だけ正当な報酬を受けることが原則である。
報酬を受けられない部分の70%(元の賃金比)まで法で義務づけられた保険制度(労使折半負担)に基づいた企業内基金から支払われる。
《労働組合としては、コスト問題もあり企業単位でなく産業セクター単位にやりたいと考えている》
- 2年間の病気欠勤後医者の診断によって決定するが、何か事があるごとに医者が判断することとなっており、原則2年ごと見直し。
- 再就職の機会が見つからなかった場合は、失業となり失業給付のみを受けることになる。その後再就職できた場合、元の会社で就労できない部分の70%を保障するために持っていた積立金を再就職先に持ち込むことができる。

(ウ) 程度の低い部分的(35%以下の不能)な雇用障害者(就労不能者)

- 原則としてその企業に勤め続けることになるが、使用者は元の賃金の70%を支払えばよい。
- 労働組合としても、就労不能部分があり元の仕事に完全に復帰できるわけでもないため70%以上支払えとは要求できず、ともかく何らかの職を企業内で見つけ、使用者が70%を保障することで可とした。

④新しいシステムの目標は次のとおり。

a) 使用者側と労働者側双方に正当な責任分担を課すこと。

- 職場復帰を使用者側の義務というだけでなく労働者の権利として認めさせることが必要である。また、部分的就労可能な人が職場に戻り、保険料を半分負担すること(義務)により責任も生まれた。

b) WAO給付の新規対象者の削減

- 従来は、病気では仕事ができせんね、それでは給付してあげましようと言ってきたため、雇用障害者が100万人を超える事態となった。これは、第2グループ(35~80%不能)が大部分であることから、これからはこの人は何ができるのかということに最大の努力を払っていく。
- 人数的には、従来は年間10万人くらいがWAOに入りこんでいたが、これを徐々に年間2万5000人くらいまで減らしたいと考えている。

(2)高齢者の労働復帰

- ①労働組合としては、55~56歳あたりでの早期退職を権利として考えられるような時代はもう過ぎた、そのような過去の思考から脱皮してフレキシブルなペンションシ

システムを作っていこうと考えている。

②57.5歳以上の高齢失業者の場合、少なくとも1年間は再就職の努力をすることが検討されており社会厚生省から新しいレポートが出ることになっているが、労働組合としては、高齢者を受入れる企業があることを前提に、基本的には支持する方向である(レポートの内容により最終的な態度を決定する)。

→ 全ての職種・全ての高齢者に同じやり方では対応できず、オーダーメイドと
いうか差別化が必要である。

③高齢労働者は長い豊かな労働経験があり、若い人達の指導訓練をするなど貴重な価値があり尊重したい。



MHP

訪問日：2002年7月4日

応対者：A. H. Verhoeven 会長 他3名

1. オランダモデルについて

(1) オランダモデルの成功について

賃金の上昇の抑制が、オランダモデルの成功の大きな要素であったことは確かである。つまり、当時からオランダの労働者は賃金の上昇の代わりに労働時間の短縮が与えられていたが、所帯の収入は減らなかった。というのも、女性の労働市場参入率が高まっていったからである。

補足すると、1980年代までオランダの女性は他のどこの国と比べても就業率が低かった。それがある程度ほかの国のレベルなみになっていったわけで、いずれにせよ、労働時間の短縮によって所帯の所得が減ったわけではない。そして、このような各人の所得額が減ったことに対応する一つの措置として、政府の方ではさまざまな税金を下げたので、バランスは取れていた。

とはいえ、ワセナー合意から実際にさまざまな措置が功を奏するまでには、12年間ぐらいかかった。1994年になってオランダの経済の競争力がつき、グローバル化に対応していくことができる体質を整えることができたといえる。

このオランダモデルの成功を一言でまとめると、さまざまな過去の経験から学んだことは、「政労使が協力すること」だと思う。

(2) オランダモデルは他国で適用出来るか

各国には文化の差が当然ある。また、それぞれの労使関係と労働組合としての立場も異なるので、もちろんこれをそのまま移すことはできないが、一部分は利用することができると思う。ニーズは似ているわけだが、どのレベルにあるかによってどの部分が適用できるかは変わってくる。

まず国の枠組みというか、根本的な性質を整理しなくていけない。オランダにおいても、これに相当な期間がかかった。現在、オランダではシステムは、十分機能を果たしているので、今後、制度内容の充実に向けてコンセンサスをとっていかなければならないと思う。

2. コンビネーション・シナリオ

(1) フレキシビリティの向上と、経済競争力

労働時間調整法などにより、ライフステージの変化に合わせ、子供の幼少期は育児の優先度を上げ、夫もパートタイム労働を選び育児に多く関わり、成長すればフルタイム労働に戻るなどの調整が出来る。

このような個人のフレキシビリティが高まれば企業の労務管理はより複雑になるのではという事であるが、オランダではフレキシビリティの経験がすでにあり、それが実際に機能

するという実績がある。例えば、オランダは先進国の中では最もパートタイム率が高いが、それによってオランダの経済に混乱が生じているということはない。

このフレキシビリティにはいろいろな意味があり、パートタイムを選んでも、責任をもって仕事がうまく行くように調整できるということが前提である。このためには、例えば、中間管理職レベルに責任と権限を与えることが一つの面だと思う。これは教育レベルの水準が上がってくると同時に、もっと可能になってくるし、その範囲が広がる。フレキシブル化といっても、もちろん、その組織に合った対応を見つけていかなくてはいけない。

(2) 労働形態における男女差について

例えば女性の方が男性より報酬が低いか、労働時間が短いか、そして育児のためにキャリアを中断しなくてはいけないかということであるが、そういった意味においては、まだまだ女性と男性の差がある。

(3) 男性のパートタイム労働について

パートタイムをどのように定義するかは大切だが、現状若い人、つまり 25 歳ぐらいまでの人と 55 歳以上の人が多くパートで働いている。若い人達は、パートナー、つまり妻、配偶者、必ずしも結婚をしていないので配偶者とはいえないが、パートナーと育児のケアを分担する傾向が強いので、比較的若い男性が多くなっている。

一方、55 歳以上の人のパートも非常に高い。これはオランダの場合は、まずほかの国と比べて 55 歳以上で働き続けている率が非常に低く、半分以下となっている。これはオランダの特徴でもあり、もっと政府も目を向けていかなくてはいけない問題である。

一番パート率が低いのは大体 25 歳と 55 歳の間ということになるが、この年代層においては、一番キャリアの動きが顕著だからである。また、1 つには使用者の方から、今パートで働くと、昇進やキャリアに障害になるかもしれないということを暗示させられることもあるからである。

(4) パートタイム普及の障害に対する措置、政策

いくつかの措置があるが、1 つは情報の提供、また 1 つはフレキシブルな勤務形態のとしてパートの意識を高め、パート労働を促進させることである。これは特に「労働とケア法」という法律によって対処されたと言っていいと思う。

今までもそれぞれいろいろなタイプの休暇があったのだが、それを全部組み合わせて、さらにいくつか新しい提案を加えたのが「労働とケア法」である。

(5) 託児所について

労働と育児を兼ねるためには託児所が当然大切である。託児所は、コック内閣の時に相当数が増加されたが、まだ十分ではなく、これからも投資を続けていかなくてはいけない問題である。

託児所にはさまざまな形態があり、一般的な商業的なもの以外に地方自治体、市町村が財源を提供している所、そして会社がいくつか集まってプールというかたちで託児所をやって

いる所もある。また、個別の企業が会社の敷地内で、あるいは特別に従業員専用の託児所を持っている所があれば、会社として託児の費用を出している所もある。

それから、まだ家族が大きな意味を持っており、特に祖母が面倒を見ることも多くある。あとはゲスト・ペアレントといい、個人が数名の子どもを集めて自宅で面倒を見るという形態もある。

3. 働き方の多様化

(1) フレックスワークについて

労働契約が、固定か、あるいはフレキシブルな契約かということだが、使用者側から見ると、もちろん経済の状態にもよるが、理想的なフレキシブルな労働力は15%から20%といわれている。これは経営者側から見てもうすでに達成されている。

しかし、被用者の立場から見ると、一般的には固定契約というか、正規雇用契約を欲している。ただし、労働時間は長くなく、臨時ではない正規契約を求めており、また、週36～38時間では長すぎると思われる。また、もっと安定が欲しいということも確かである。

この数年間は経済状態がよく、人材不足だったので、さまざまな臨時、あるいはフレックスワーカーの人たちが正規契約を得るにいたっている。

フレックスから正規契約にいけるかについては、それは可能であり、使用者側から見ると、15～20%のフレキシブルな労働力が理想的であるが、先程言ったように人材不足であるかどうかによってこの率も変わってくる。

(2) パートタイマーの社会保障制度について

パートとフルタイムが同じように扱われているかは、一応原則としてはパートとフルで差はないが、例えば失業法を見ると、失業手当は1週間に5時間以上の労働だと思うが、その場合に適用される。しかし、パートタイムでも非常に規模は小さいが、例えば週に4時間しか働いていない人であれば、その失業法が適用されないということはある。

パートタイマーの社会保障、あるいはその他法律の調整の必要性に関しては、これは特にパートタイマーに限ってということは何もないと思うし、これについては今回の「労働とケア法」によって一応カバーされている。マイナーな点に関しては当然いろいろと調整が必要となるし、これからさまざまな社会の発展に応じて調節をしていく必要があると思うが、大きな点は、これに関してはもう無いと思う。

(3) 業種によるパート比率について

業種によるパート率は、確かに異なっている。それは、その分野に女性の就業率が高いかどうか、それが一番大きなファクターとなっている。

このパート率の差は、やはりその職業の組織のしかた、それが製造業であるか、サービス業であるか、交代、あるいは24時間の交代制で夜間勤務もあるかどうか、そして使用者、被用者側から見たパートタイマーで働くニーズがあるかどうかといったことと関係がある。また、その業種が主に国内向けであるか、あるいは輸出が相当の意味を持っているか、つま

りグローバルな競争力がかかわってくるかどうかによっても左右される。

1980年代は非常に失業率が高かったので、当時と、労働の需給両サイドからのニーズは今日とは違う。今日はむしろ人手が足りないわけで、特にこれからの高齢化を考えていくと、だれにでも働いてもらいたい。高齢者もしかり、教育レベルの低い人でもしかり、外国人であれ、とにかく働いてもらわなくてはいけないということである。

働いてもらうためには、フレキシビリティが必要になってくる。ということは、両側のニーズにフレキシブルに対応していかななくてはいけない。例えば企業側では一定のピーク時に必ず働いてもらいたいというニーズがあるかもしれない。一方、働き手の方としてみれば、ケアとのコンビネーションでなければいけない。その両方を合わせながら、大勢の人に働いてもらうようにするのがオランダの考え方である。

(4) パートタイム労働のプラス面、マイナス面

パートタイム労働によるフレキシブルな経済というのは、今までオランダでもいろいろと経験があり、全く経験のないところに飛び込むわけではない。確かにフルタイムの従業員だけであるか、パートタイムが大勢かによって、例えば社会保障のコストだけではなく、食堂の大きさなど、さまざまなことに影響が出てくることは確かである。これは過去にさまざまな調査を行っているので分かる。しかしながら、大きなメリットもある。これを全部足してみるとプラスになる。

(5) パートタイム労働の生産性

さまざまなサービス業などに分けて、世界的なレベルで見て、オランダの生産性は高く、パートタイム労働の効率の問題はない。しかし、現状生産性の向上は、過去何年間かはそれほど高くない。

セクター別に見てみると、製造業は生産性の向上も上昇している。ただし、サービス業は、生産性の上昇率が低く、特に教育や病院といったところに関しては低い。

この点について、民間、公的なサービスも関係なく言うと、こうしたサービス業は外国との競争にさらされとらず、ほとんど国内だけのサービスである。しかし、ビジネス関係のサービスに関しては、これからもっと外国との競争にさらされることになる。特に金融界における合併などによって、そのようになる。また、IT技術を十分に使っていないことが、このサービス業の生産性の伸びがあまり顕著ではないことの理由だと思う。

また過去、失業を避けるために比較的教育レベルの低い人たちが就職しているということもある。組織のしかたを改善することによって、もっと生産性を上げることができるはずである。

(6) 成果給について

変動報酬制は、これからもっと顕著になっていくと思う。とはいえ、あくまでも固定給のほんの一部だけが変動するシステムである。この動きが明らかなのはアーネスト・アンド・ヤングというコンサルティング会社、それから、IT関係のところである。

この変動報酬制に関しては、2001年度の団体協約の30%が何らかの形でフレキシブルな

報酬のことについてふれている。導入しているというわけではなく、検討中であるとか、実際に何%かがなっているということであり、これは数年前に非常に率が低かったのと比べて大きくなっている。

(7) 管理職のパートタイム

・ 対応状況

管理職のパートタイム率は、完全に上昇している。特に女性が管理職につくようになると、その動きが顕著である。しかし、上昇率は比較的遅い。また、管理職のパート率は個別企業によって相当違い、できないというところもある。本当にできないというよりも、会社の方でやる気がないという方が正しいと思うが、企業によってそういうことになる。

・ 昇進

本当のトップ、つまり自分で勝手に決めることができるようなトップであるか、そうでないかによって違うが、やはりトップにいくと、パートタイムは昇進にさしかえがあるとされることもある。しかしながら、法律的にはあってはいけない。こういうことに関する認識も変わってきて、トップの方もだんだんとパートタイムで働きやすくなってきている。

上級管理職についても、めちやくちやに働かせると生活の質が落ち、そうするといい人が来ないというように認識が変わってきている。特に、とにかく働いて働いて、定年退職したら楽しもうというのは、もう時代遅れだと思う。

だから、今は仕事とストレスに皆関心を持って、さまざまな挑戦をされている。もちろん、競争性は保たなくてははいけない。ストレスを口実に生産率が失われては困るわけだが、やはり仕事とストレスというものは深刻な問題であると認識されている。

・ MHP 組合員について

MHP 組合員には、そのような上級・中級管理職はいるが、パートタイム労働に対して確かにニーズはある。特に、時間短縮ということよりも労働時間のフレキシビリティ、つまり自分の好きなときにちょっと育児なり、他のことができるようなフレキシビリティのニーズが非常に高い。

オランダの場合、経済大臣が国会で交渉しなくてはならないときに、「その時間は私の娘の誕生日だから来られません」と言ったことがあった。

(8) 雇用のセキュリティ

安定性とは、非常に相対的なものである。これは経済的な状態に大きく影響される。一番大切なのは、被用者自身がいろいろな社会、会社、そして自分の属する部の進展を把握することができるようになり、常に新しいニーズに適応できるような能力、手段を身につけていることだと思う。そのためには情報が必要であることにもなる。だから、エンployアビリティが大切になってくる。

1 つだけはっきりしていることは、安定というものはないということである。それを前提として、人生と職業生活を見るようにしなければいけない。だから、安定というのは職場の安定ではなく、仕事ができるということの安定であり、そのように把握し直さなければいけない。

今日、いわゆる正規契約を持っている人と、様々なフレックス契約の人では、法的な保護が異なり、やはり正規雇用の人達の方が保護は大きい。しかし、過去3年間において、フレックスワーカーに対する保護は強化された。

一方、正規雇用の人達の保護は柔軟化された。これからはもっと整合化されていき、同じになっていくことになる。特に解雇に関してもそういったことがいえる。

4. 社会政策

(1) CWI (センター・フォー・ワーク・アンド・インカム) について

CWIというのは新しい形態である。今までは、例えば失業手当は1つの窓口に行き、生活保護を受ける時はまた別の所、そして職を見つける時は職業安定所や雇用案内所とか、別々の所へ行かなければならなかった。このCWIではそれらを全部統合し、新しい就職先を見つける時に必要な訓練なども含めて統合的に扱うようになった。だから、1か所に行けばよく、そのようなCWIは、現在オランダ各地に何か所かできた。

以前は、窓口が重複していたり、ばらばらだったので高くついていた。また非常に受け身的だったが、今度の新しいやり方では雇用ということに目を向けて、何らかのかたちの手当を給付するのが目的ではなく、とにかく仕事につけるようにすることを中心に考えている。第1に雇用、それができない場合に、さまざまな手当の給付金である。これが労働の活性化のプログラムなのだが、今、言ったことは第1のステップで、これからも動きが出てくると考える。

(2) 雇用障害給付制度 (WAO) について

WAOに関しては、非常に大きな問題ととらえられており、その数はまだ増加している。しかし、絶対数としては増加しているが、労働参加者の数が増えているので、そういった意味では必ずしも一方的な増加ではない。

しかし、750万人の就業者のうち100万人がWAOという状態は確かに非常に高い率だが、これは他国と比較するのは難しいと思う。というのは、ヨーロッパの他国にとって、こちらではWAOでも、他国では例えば早期年金受給者であったりするので、比べるのは非常に難しい。しかし、感覚的には、オランダは大体EUの平均であり、その点で言えば、国際的な競争力には影響がないのだと思う。

今回のWAO改正点であるが、従来は1年間病気になったら1年間疾病手当を受けた後、障害の段階別にWAOより手当が出るが、新しいシステムでは、一番低い段階では、労働不能であっても全く適用から除外される。つまり、最も障害率が低い段階の人に関しては、その企業の責任として、その人を再訓練するなりして企業内に置くべきであるという考え方になった。

また、完全労働不能について言えば、今度の新しい制度で完全労働不能というのは、障害率が80~100%の障害の場合であり、最低5年間継続的に完全に労働ができない人を指している。しかし、この新しい体制では完全労働不能と認められない疾病があり、その中には精神的なもの、例えばバーンアウトなどがある。現状では、それらの疾病は、完全労働不能

としてWAOをもらうことができるわけだが、新制度では、それは完全労働不能とは見なされなくなる。

さらに、現在では1年間のWAO前の疾病手当が出る期間があるが、今回これが2年間となり、その期間は企業の方がコストをみなくてはいけないことになる。そして、その期間中、その企業の組織にできるだけ組み込むようにしなければならない。

そのような職場復帰に関しては、いろいろな改善を行わなくてはならないし、また多くの改善の余地がある。また、労働不能の査定をする人たちの数を増やし、質も向上させる必要もある。

障害率が35~80%の段階の人に関しては、今日では、殆どずっとWAOに入り残り続けているが、そのような部分的障害の段階の人達を、これからはもっと職につけるようにする。

今でも一部分は働いている人、短い時間数で働いている人はいるが、その仕事の所得の差は、ずっとWAOで賄い続けているケースが多い。しかし、今度の新しいやり方では仕事を見つけるようにし、その仕事の所得に対しWAOでプラスアルファされる分は期間が限定されることになる。

以上のような措置により、SERの勧告ベースでは、大体10万単位でWAOの受給者が減る予測である。

また、今度の協定だが、最初SERは、就業不能率以上80%以上を完全不能とすると勧告していたのだが、それが75%になる可能性がある。そして、もう1つのSERの勧告は、WAOでは企業が罰金を払わなければいけないことになっているが、それを廃止するということである。しかし、結局、新しい内閣の協定によると、25名以下の規模の企業に関しては廃止するが、それ以上の企業に関しては継続するとのことである。

(3) 高齢者雇用について

高齢者と雇用に関しては、本会計年度から初めて、高齢者を対象とした所得に対する特別な待遇が導入された。

現在、オランダでは57.5歳以上の失業者は就職活動を行う義務、就職をする義務はないが、コック内閣のとき、高齢者の労働市場参入に効果があるかどうか、いくつかの試験的な措置をとった。効果があったと見なされ、導入されれば、57.5歳以上の失業者も就職活動を行う義務も出てくるわけである。(現在も仕事が提供されれば受けなくてはいけないという義務はある。)

この点に関して、非常に驚き失望しているのだが、調査の結果がまだ出ていないにもかかわらず、新内閣は57.5歳以上の就職活動の義務化を導入すると言っているからである。

また、それと別に、高齢者雇用には、CAO(団体協約)で、個別の企業などで政府の動きを待つことなく、高齢者雇用の促進措置をとっているところはある。

高齢者に関しては、年金制度や早期退職制度も大いに関わってくる。以前、オランダでは大体65歳から年金開始が中心となっていたが、早期退職がワセナー合意の一環で、1980年代から導入され、1990年代には非常に定着し、そのため退職年齢が平均60歳ぐらいになった経緯がある。

そして、今日ではVUT(早期退職制度)は、いわゆるプレ年金制度というものに主に変

換されてきている。さらに、年金制度そのものをよりフレキシブル化した。62歳を受給開始基準として、それ以外にもっと早くもらうこともできたり、あるいはもっと後から年金受給開始ができるようにしたわけである。

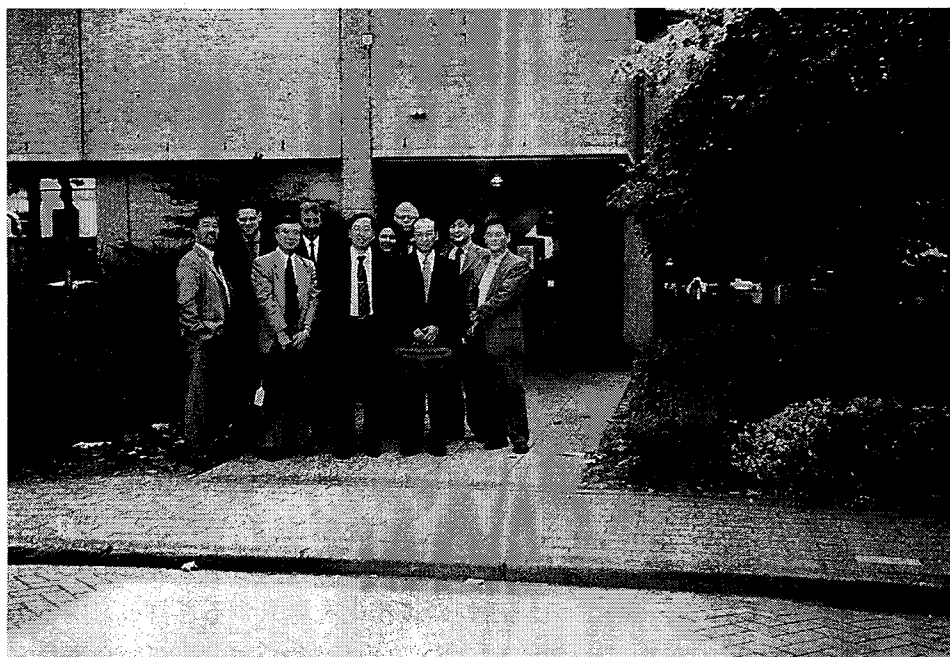
いずれにせよ、今までは60歳で皆辞めてしまい、それどころか55歳で働いている人の率も非常に低くなっていたわけだが、このようなフレキシブルな年金制度にすることによって、労働市場に残ることにメリットがあるようにした。そして、解雇を難しくし、それにより早期退職が出来にくくなるようにした。

人口の高齢化は年金だけではなく、例えば医療コストなどにも影響を及ぼす。これからはそのような高齢化社会に備えて、オランダとしては現在の国の負債を減らしていった、そのコストに耐えられる体制にしていかなければいけない。

このような状態は、ただオランダだけではなく、ヨーロッパ全体の問題として認識しなければいけないと思う。

5. 総選挙の影響

労働組合は、必ずしも今回の選挙結果を好意的にとらえているわけではない。しかしながら、オランダ人の根本的な性格がこれで変わることはないと思う。今後もこのオランダモデルは基本的なラインは続くと思う。



VNO-NCW, AWWN

訪問日：2002年4月4日

応対者：Mr.R.W.P.A.M.de Leij (Strategic Policy Department, VNO-NCW)

Mr.Arjen A.Verhoeff (Senior advisor, AWWN)

Mr.J.W.Mathies (Senior advisor, AWWN)

1. オランダ社会の現状

オランダ社会は転換期にあるが、2つの大きな問題提起がある。第1に高齢化社会の進展にどう対処するか。第2に女性の労働市場進出にどう対処するかである。

(1) 高齢化社会の進展

オランダの高齢化の状況を見ると、他のヨーロッパ諸国と同じような傾向が見られる。オランダ人口の平均年齢は、1960年代から2030年までの間、劇的に伸びることが予想される。(P. 86 図①参照)

オランダの1980年からの男性労働者の労働参加率は、50～54歳のグループは、ほとんどこの20～25年間に変化はないが、55～59歳グループでは急激に年々、労働参加率が落ちている。さらに60～64歳のグループを見ると、劇的なテンポで労働参加率が落ちている。(P. 86 図②参照)

これは早期退職制度が導入されたこともあるが、労働人口の平均年齢は上がっているのに、60歳以上の労働者の割合は非常に下がっていることが問題とされている。

今、政府がやろうとしていることは、57.5歳から65歳に至る高齢の失業者に就職または就職活動を義務づけることを検討している。ところが、失業している労働者の側にも、使用者側にも、高齢の失業者を再雇用する経験、意識、態度が全くないのが問題である。

(2) 女性の労働市場進出

オランダ独特の現象という側面がある。1970年代から80年代ごろまで、オランダの日常生活の活動は、別々のグループに役割が分担されていた。

例えば、昔、子どもは必ず学校にいて、16歳まで労働してはいけなかった。現在は、14～18歳くらいの子どものみであれば、学校に通いながら、新聞の配達やスーパーでパートタイムで労働することがよく見られるようになった。

大人の男性は必ず労働することが当然と思われた。独身・既婚を問わず、子どものいる、いないに関わらず、必ず労働するということである。しかしながら、最近の政府の政策を見てみると、常時仕事だけをしていた大人の男性を少し家庭に戻して「家庭の家事に参加し育児に携わる」ことを奨励する傾向が出てきている。

成人の女性を見ると、20世紀の大半部分では「既婚女性は仕事をしないで家庭に入り、家庭で家事と育児をする」状態だった。60年代初頭まで「結婚した女性は職を辞める義務がある」と法律的に定められていた。今は、劇的な変化が起ころうとしている。20世紀後半に至るまでオランダ人の持つイメージは、男性が外で働き、奥さんを家に置いておくことが自分達の豊かな生活の象徴であると考えられていた。

しかし、現在のオランダでは、女性も男性も全く同等に高等教育を受けている。大学、および高等専門学校卒業者は32%（2000年度）で、上昇傾向にある。高等教育を男性と同時に受けた女性を労働市場で使わないことは、これは無駄になる。また、高等教育を受けた成人男女も、今の職業生活では、大学を卒業したあとも生涯教育や訓練を続けていかなければならない。

20世紀の大半で、オランダ社会は、子どもは学校、男性は職場、そして女性は家庭とはっきり組織されていた。今は、男性は学校へ行って、生涯、職業訓練を続けながら仕事もし、家事や育児にも参加する。女性は家庭から出て、家庭を守りながら、しかも仕事もする。そして、生涯教育で職業訓練を続ける時代になった。これは全く劇的な変化である。今は、子どもも男も女も、いろいろなかたちで役割を組み合わせながら生活し、社会を組織していかなければならなくなったのである。

しかし、平等と言いながら、家事は、まだ女性の責任である。男性は確かに父親として育児などに参加するが、女性の責任に比べればごくわずかである。育児には手を出す、家事となると男性は進んでやりたがらないのが事実である。

今、所帯ごとの所得構造は、1977年度には60%以上が1人働きで、だんだんと98年までに下がっている。それに比べて、共稼ぎ所帯の割合は、逆に77～98年に相当なテンポで伸びているのが分かる。（P. 86 図③参照）

しかし、共稼ぎといっても、所得がダブルになったわけではなく、共稼ぎの所得は1.25倍から1.5倍であるという数字が出ている。つまり、共稼ぎをしても、どちらかがパートタイムで働いているケースが非常に多いことになっている。

次に、女性の労働参加率は、1970年代から99年までどんどん上がっていることが分かる。（P. 86 図④参照）

1999年の数字では、女性の52.4%が何かのかたちで家庭外で報酬を得て労働をしている。52.4%の女性のうち55%はパートタイムである。この数字は、他の諸国に比べていかに高いかということが分かる。EU平均が30%である。オランダはよくスウェーデンと比較されるが、スウェーデンの女性労働者のパートは22%しかない。アメリカを見ると、それより低く19%である。今後のオランダ社会の課題は、女性労働者をパートからフルにどのように引上げるかだと思う。

オランダ経済の持続的な発展のためにも、女性の労働参加が非常に重要であると考えられる。しかも、その女性は、高等教育を受けてそれだけの技術を持っているから、もう少し資源活用をきちんとしていかなければならないと思う。

女性の労働市場進出については、「不況から経済サイクルが転じて景気がよくなったこと」と「産業構造が第2次産業から第3次のサービス産業に移行していったこと」の2つのタイミングがあったと思う。昔は労働といえば製造業の肉体労働が殆どで、ハードワークであった。今はサービス業が主要なベースの産業構造に変わってきたことで、女性が進出しやすくなったのは確かだと思う。

しかし、問題がないわけではない。多数の女性が今、パートの職業に進出していると言っても、パートタイム労働自体が上級レベルの職種にはまだ浸透されていないという面がある。パートタイムは、まさに中級、あるいは下級レベルの職である観念が強く残っている。女性が大多数パートタイムに流れ込むことは、女性の労働者が上へ上がることであり

ない状態になってしまいがちである。

1980年代以降の女性の労働参加の伸びは、20歳～40歳のみならず、50歳以上のグループが相当に多い。55歳～59歳の年齢層も少し伸びている感じである。(P. 86 図⑤参照) 女性は、大学などを卒業してから労働に参加し、結婚して育児をする間は少し労働から引退し、あるいはフルからパートに移り、40歳ごろになってから労働市場に再入する。男性よりも平均的に長く労働市場にとどまる傾向がある。

2. 高齢者雇用問題

中央統計局の統計を見ると、高齢の労働者の割合はまだ低いですが、近年だんだんと上がってきている。高齢労働者の範囲とは50歳～65歳である。

高齢従業員がどんな感じを持っているかという、「自分は高齢労働者なのだ、自分は自分世代の居残りなのだ」、「いつ仕事を辞めても、それには何らかの正当な金銭的な保障があるべきだ」そして「あと何年自分は働かなくてはいけないのだろうか」という感じを持っている。近年、早期退職が出てきて、昔よりも早く人は年をとってしまったのではないかと感じさせるようなイメージがある。

この話の裏づけのために、もう何年も前に導入された年金制度について説明する。

ヨーロッパ社会で年金制度を導入した当時、65歳を定年退職年齢にした。しかし、年金制度が導入された当時の平均寿命は、65～67歳くらいだった。現在は、80歳、90歳になっても健康に生活することができる時代である。そして、結局65歳が定年退職年齢だが、最近の労働協約によって63歳、62歳でも早期退職ができる。

人間は49歳頃になると「そろそろ早期退職の時期が近づいてきたのだなと、私はこれで終わりだ」という感じが忍び寄ってくる。

製造業の使用者にとっては、さほど深刻な問題にはなっていない。つまり「年をとるほど労働の効率も悪くなる。しかも、新しい技術についていくことができない。だから、辞めていってきても問題はない」という意識がある。「少人数でも新しい技術によって生産性を高めることができる。そして、生産コストを下げることができる」という意識がある。

労働者の側は早く仕事を辞めても、それなりの労働協約によって守られた収入がある。自分が労働を望めば65歳まで労働をすることができるという意味で、均等の権利を持っているかもしれない。しかしながら、現在は、労使ともに労働者が早く仕事を辞めることに対して共通の利害を持っていると言ってもいいかもしれない。

すなわち、企業レベルでは、使用者側も年をとった人に働いてもらいたくない、能率が悪いと思っている。働く方は早期に退職したいと思っているという利害の一致がある。

しかしながら、これを社会のマクロのレベルから見ると、非常に大きな問題として出ているというのが現実である。

オランダでこのような労使のメンタリティが生まれたのは、オランダが70年代以降に、早期退職や失業について対策を取ってきたやり方に大きく関係があった。

オランダは70年代後半に非常に大量の失業があり、特に若年層の失業が多かった。学卒者などの若年層に雇用機会がないという大きな問題だった。それには「60歳～64歳の高齢の労働者たちに雇用の機会を譲ってもらう」ことで対応した。しかし、それにより、

オランダ労働者のメンタリティ、態度がどんどん変わり、「60歳以上は働かない」というのが常識となった。しかし、これからは65歳まで働くのが常識であるというライフスタイルに戻っていかなければならない。57歳でやめても、65歳まで働いても、まだまだきちんとゆっくりとした老後は十分に楽しめるという感覚を持ってもらわなければならない。一言アドバイスさせて頂けるならば、オランダの道を歩まないで欲しい。結局、高齢者は働かなくてもいいという考えを育てることになっては困るからである。

しかし、弱い立場にいる高齢の労働者の立場をもう少し強化するには、政府が何らか法的な手段で介入しなければならないと思う。

今、オランダ政府が検討している法案に年齢差別禁止というものがある。「人を採用するときに、年齢を条件としてはいけない。雇用終了に関する条件などについて、差別をしてはならない」という法案である。年齢を条件として差別をするならば、客観的に認められる理由がなければならない。

年齢を理由に採用することが許されるのは、高齢者が脆弱なポジションにあることで、高齢者を優先する時である (positive discrimination)。同様に、女性であるから男性との差別をなくすために雇うという差別は許される。

しかし、ここにも問題があり、今、我々も使用者団体として政府と協議をしているが、現在の労働協約だと、高齢労働者に対しては追加的な有給休暇が与えられている。しかし、年齢差別禁止という法律ができると、高齢者に余分の有給休暇が与えられなくなるかもしれない。高齢者にとっては、不利な条件になるということがありうる。

また、高齢者の法定雇用率を設定してペナルティを課していく議論はあったかということだが、年齢差別禁止法案を検討する中で、そのような条項は全く考えられていない。オランダは身体障害者に関して、雇用者は何%雇用しなければならない法律が昔はあった。しかし、現在では、現実に即さないことで廃止になった。

また、社会保険面で政府が提案している事項についてご紹介したい。正式な法律にはなっていないが、近い将来、そうなることが期待されている。

第1に、57.5歳以上の従業員を使用者が解雇した場合、罰金が課せられることになる。

第2に、57.5歳以上の高齢労働者が失業した場合には、再就職を試みる努力をすることが義務づけられる。今のところ57.5歳以上であって失業すれば、再就職の努力をしなくてもいいことになっているが、この努力をすることが求められるようになる。その反面、58歳以上の高齢労働者を雇用している場合には、その使用者は政府に対して社会保険分担金が減額される。そのような高齢労働者に対して、使用者が払い込まなければならない社会保障プレミアムが1人につき年2000ユーロくらい減額となる。

そして第3に、55歳以上になった高齢労働者が現在やっている職種、あるいは技能のレベルではとてもついていけなくなったので、下のレベルに下ろしてくれと望む場合、賃金も減額になるが、その労働者がその後、失業、あるいは障害者になって職を続けることができなくなった場合の失業・障害給付は、減給になったレベルではなく、元のままのレベルで計算されることになる。

3. 働き方の多様化

仕事と休暇のバランスということは、少数のエリートに限られるものではなく、一般的に労働者が享受する権利となっているのではないかと。学歴・職種に関係なく、また、すべての年齢層に言えると思う。

最近では、結婚年齢がどんどんと高まっている。この頃は40になってから初めて結婚する人も増えている。あるいは2度目、3度目の結婚をする人も増えてきている。

労働者の側から見れば、40歳代で結婚して、子どもが2~3人、あるいはそれ以上の子どもを持ち、そして住宅ローンなどを組んでいるから借金もたくさんある。

しかし、労働時間と、フリータイムのレジャーを適当に組み合わせる。そして、時によっては、賃金を金銭で受ける代わりにフリータイムで払ってもらおうという選択もできるということがある。

しかし、今度は使用者側の面から見ると、ばらばらな労働時間をどうやって管理していくか。会社の中で、レベルでどうやって事業を続けていくことができるか。それを管理するのが非常に大きな課題となってきている。

今、オランダには労働協約が全体で900くらいある。一つ一つの労働条件などを細かく具体的に決めているのが労働協約である。しかしながら、現在の労働協約は枠組協約といわれているもので、その枠組みにはどのような個人の選択がありうるかをたくさん列記している。また、個人の自由な選択の限界も示している。

例えば、「この辺までは金銭で賃金を払うけれども、もっと上乘せして自由時間で報酬を払ってもよい」というのならば、どのくらいまでが限度なのかを示すのが枠組協約である。枠組協約の中には選択肢の範囲の可能性が示されることになる。

具体例では、例えば夫婦が共稼ぎで別々の会社に働いていたとする。会社で子どものための保育園手当が出るとする。夫が自分の会社で申請し、今度は妻が自分の会社で申請すると、子ども1人の保育園のために2つの企業が手当を出すことにもなりかねない。実際にあった、このような場合にどうやって調整するかが問題となる。

今のオランダ労働市場の現状と経済状況を考えると、使用者は単に男性のフルタイム労働だけに目を向けていたのでは、オランダの労働市場が供給している労働のタレントを非常に多く無視する、あるいは無駄にすることになってしまう。使用者としても、自分の企業内での雇用構造の基盤を根本的に変えていかなければならない状況で、労働市場から供給されるものにマッチした雇用方針を考えなければならない。

例えば、労働力供給の多数が女性であり、また、男性も女性も労働の中で適当にフリータイムを分散した労働を望んでいる。そして、みんな同じ育児をシェアする時間帯を考えている。そういう要望が供給側にあるときに、その供給構造に合わせた雇用条件を作り、事業の運営を再設計していく必要がある。

4. コンビネーション・シナリオの問題点

これは、問題点も多いものである。今、仕事とケアの両立と言われている。

ケアには、育児だけではなく家事も含まれるが、例えば家庭で共稼ぎで仕事に出ている

と、子どもが、突然発熱したときにどうするか。大抵の場合は女性が休みを取ることになり、これが問題となる。しかもオランダの場合、学童の年齢に達しない子どもを預かる託児所の数が絶対的に不足している。この問題に対処するために昨年、政府は新しい法律（ケアと労働の法律）を採択し、12月にこの法律が発効となった。

この新しい法律では、いくつかのタイプの休暇が明記されている。有給休暇、無給の休暇、部分的に報酬の出る休暇などである。有給休暇に属するものとして、出産休暇、養子をもたらした場合の休暇などがある。

所帯の中の一員が病気になってケアを必要とする場合、被雇用者は年間10日間まで賃金の70%有給で、ケア休暇を取ることができる。それに加えて、長期の無給休暇を取る権利がある。できたばかりの法律なので、実際にどのように動き始めるのか、今はまだ予想がつかない。

しかし我々は、ケアのために10日間も有給休暇で認めることには反対している。特別に追加的な休暇を与える必要はないと考えた。すでにパートタイム労働が相当に普及している。パートタイムの労働時間を調整して編成したときと同じように、労働時間を少し組み替えることによって、追加的な有給休暇を与えなくてもよいのではないかという印象がある。企業それぞれのレベルでアレンジをすることの方が重要であると思う。

5. 雇用障害者問題

オランダには、今650万人くらいの雇用機会があるが、雇用障害者といわれる人たちが100万人存在している。このような状況になった原因について、説明したい。

過去20年くらい前から政府も労使の団体も労働者を失業させずに労働プロセスから外す方策があるのは便利だと考え、このような数字につながった。

労働参加人口などの統計を見ると、単に失業率を見るだけではなく、潜在的な失業も認識していただきたい。オランダは確かに失業率は低いですが、実際の仕事をしていない人の数は相当に高い。結局ヨーロッパの統計数字と比較すると、実質失業率は、平均的にほとんど同じくらいだということが理解できる。

使用者側から見れば、雇用障害者を出せば、例えば「向う5年間、給付の何%かを保障しなければならない」ということになる。また、従業員が病気になった場合、それが長期的な障害に結びつかない対応を行なうことが必要であると考えられる。そして、また、国の法律で規定される保険と任意的な民間保険のより良い組み合わせを考える必要がある。

企業内での障害者対策の具体的な取組みについてだが、第1は、障害者を元の職場へ復帰させることである。元の職場へ復帰させる調整（施設の改良等）をするために政府の補助金が出る。

第2に、元の作業現場に復帰できない場合には、企業内のほかの職場への配置ということになる。しかし、現在の企業では、警備関係の業務、清掃関係の業務などがほとんど外注でアウトソーシングされている。昔のようにはあまりチャンスがなくなった。

第3に、外部配置をする。企業内ではなく、他の企業に何らかのかたちで就職を斡旋する。これが今のオランダ経済の段階で新しい道として出てきている。

これに付け加えると、政府は法律で、その障害者の職場復帰を援助するために、外部サ

ービス機関の専門家のコーチをつけることを要求している。もう1つ政府が言っていることは、企業内ではなくて、企業の外部で再就職をするための手助けをするならば、そのためにもやはり専門家のコーチがつけられることである。

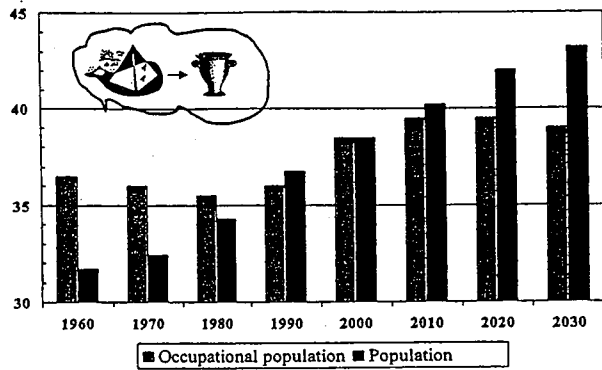
来年1月1日から実行される法律では、使用者は雇用関係にある障害者に企業内の職を見つけることができない場合、外部に新しい就職口を斡旋する、見つけることを助ける義務が定めてある。雇用関係が終了したときにのみ、義務から開放されることで、雇用関係が継続している間は雇用者に義務があるということになる。

オランダの労働法では、病気、あるいは障害者となった従業員を、病気・障害者になってから数えて2年間解雇することはできない。雇用を終了することは禁止されている。

社会保障制度を考える場合、自分の雇用可能性、あるいは雇用適性を持続することは、労働者個人の責任として考えられなければならないというのが1つの面である。それから、社会保障制度というのは、必ずしもプロ・アクティブに事に対処する能力はない、どうしても少しずつ遅れているというのが1つの面であると思う。もう1つの面というのは、いわゆる派遣エージェンシーなどによって、特に過去5年間にそれが急速に伸びてきているが、生涯就職ということではなく、1つの職から他の職へ、適当に臨時的に仕事をすればいいという人が増えている。この場合、その人たちは自分の老後のため、あるいは、社会保障のためのプレミアムを自分で積み立ててしっかりやっているかということ、これは非常に疑問が多いと思う。これも1つの問題である。

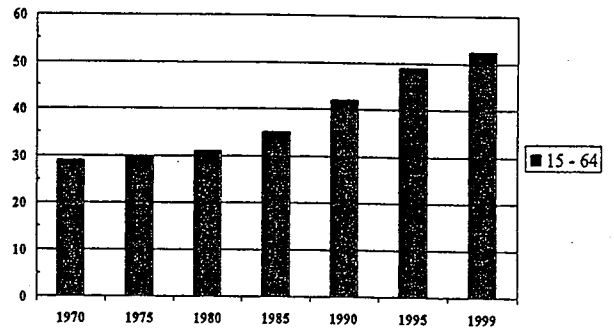
(图①)

Shifts in age in recent and forthcoming decades



(图④)

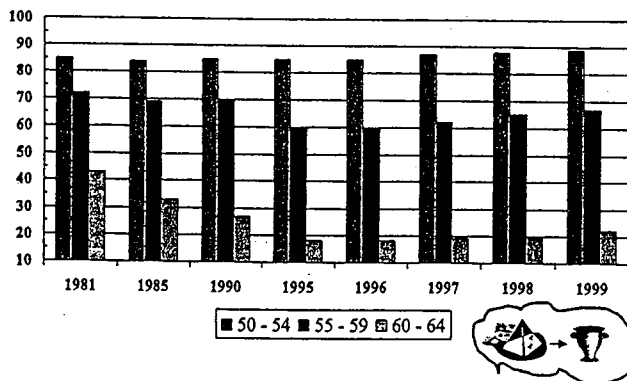
Female labour-participation since 1970



Note: In 1999 52,4% of women participated in payed labour, out of which 55% participated parttime (in comparison: EU-average 30%, Sweden 22%, US 19%)¹

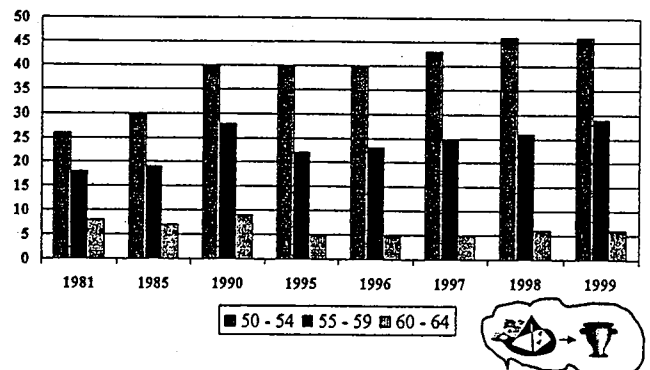
(图②)

50+ Male labour-participation since 1980



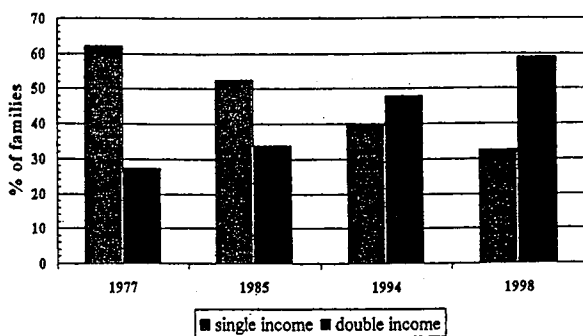
(图⑤)

50+ Female labour-participation since 1980



(图③)

From breadwinner to double-income



Note: double income is in practice mostly 1,25 – 1,5 income per family, reflecting the numerous parttime workers

AWVN

・訪問日：2002年7月3日

・対応者：Mr. Arjen A. Verhoeff (Senior Advisor)

Ms. Claartje van Ulden (Senior Advisor)

1. 成果給について

(1) オランダの報酬制度に関する戦後の経緯等について

- ・オランダでは報酬制度は3つの要素による。まず責任範囲、何をどうなすべきかという点。2つ目は能力、つまりどういったことが求められているか。そして、3つ目が結果、何が実際に達成できたのかということである。責任を持てること、つまり作業の評価やどういったことに責任があるのか、この伝統がオランダでは長く、第2次世界大戦後の1950年代からこれが重要となっている。そのようにして仕事の報酬が決まってくる。そうすると、報酬の差異は、作業内容が変わるか、あるいは何らかの形で達成したことを計測できるかということにかかわってくる。
- ・1950年代に始まったときには、何らかの形で成果を計測できるか、そして仕事の内容が変わるかといったことが採り上げられていたが、そのような動きは1960年代、70年代の生産性を否定するような政治的環境の下で継続しなかった。というのは、その当時は左翼派の政治であったで、人々を押し込むような、圧力をかけるような制度はよくないというのがそのときの政治的な見解であった。
- ・また、1970年代は、いわゆるホワイトカラーとブルーカラーの給与体制を統合化していくときであった。つまり、オランダではホワイトカラーとブルカラーの給与の差がない時代があったわけである。
- ・ジョブ・エバリュエーション（職務評価）と言っているが、職務記述、権限、責任範囲を、低いレベルから高いレベルの仕事まで、すべて定めている。それがオランダの一つの特徴だと思う。つまり、低いレベルの仕事に関しても、高いレベルの仕事に関しても、その職務範疇の記述が明らかになっている。
- ・この20年間は、責任範囲に対してサラリーを支払うということであったが、やはり使用者としてはそれでは十分ではなく、その能力を測るべきだという考え方が出てきた。そして、いわゆる能力に対する報酬に関しては、労働組合が非常に問題視した。労働組合がこれを問題視しているのは、能力はなかなか計測できることではないから、使用者が恣意的に決めてしまうのではないかというような理由であった。しかし、労働組合がそれを完全に拒否したのはほんの数年にすぎず、条件付きのイエスになった。能力というと、行動がかかわってくるが、これに関して労働組合として受け入れられる条件は、まず背景となる社会政策がよいものであるということである。つまり、例えば被雇用者（被用者）の能力開発などのプログラムなどがあること、そして、ワークス・カウンシル等での影響力があるということである。こういった条件付きでイエスということになったわけである。

(2) 業績志向の報酬について

- ・しかしながら、現在、業績志向の報酬の方にも動きが出ている。団体協約ベースでは、報酬のうちフレキシブルな部分はほんの数%しかなかった。しかし、1998年から2000年にかけてその動きが顕著に変わり、団体協約の30%がフレキシブルなペイを織り込むようになった。これは我々の目から見ると非常に大きな事実である。それ以降、安定化しているので、特にそれ以上この比率が上がったわけではなく、現在、団体協約のうちの30%がフレキシブルな報酬を織り込んでいる。
- ・業績志向の報酬の内容は、能力、そして評価、被用者の行動などとかかわってくる。ボーナスには個人ベースのものとグループベースのもの2つがある。オランダにはボーナスの伝統はなく固定給だけであり、ボーナスは我々にとっては新しい側面である。
- ・その次は、何らかの形での収益の分配である。これは企業レベルで行われ、使用者の方で関心が持たれている。オランダでは給与の上昇がこのところかなり顕著なので、こういった形で企業がうまくいっている時は利益を分配し、うまくいっていない時は、それに応じて少なくなる方が使用者にとってはいいわけである。
- ・今年の団体協約の交渉にあたって、当団体は、使用者に対して、固定給の上昇よりもプロフィット・シェアリング (profit sharing) やゲインズ・シェアリング (gains sharing) を提案することを勧告した。ここではプロフィットとゲインズを分けて考えている。というのは、プロフィットに対しては被用者の影響が及ばない面が多いためである。これに対してゲインズ・シェアリングは、あくまでも従業員として影響できるところだけの評価して、それによって従業員のコミットメントを高めるということである。例えば、省エネ率とか病欠率のように、働いている人たち自身の影響が及ぶ面だけの評価するわけである。

【質問】

団体協約のうちの30%がフレキシブルな報酬を織り込んでいるということであるが、特定の業種に偏っているということはあるのか。それとも、全体的なことか。また、これだけ増えてきた原因は、どこにあると思うか。

【回答】

- ・最初の質問に関しては、一般的で、特に一定の分野にかかわっているわけではない。しかしながら、やはりいくつかの影響があり、特にIT業界の影響が強かったと思う。IT業界での動きが顕著になってきた時に、オランダでもフレキシブルな報酬を受け入れられるようになった。IT業界から始まってそれが広がったという感じがある。そういった意味では国際的な影響があると思う。特に若い人たちがIT業界に行っており、若い人たちはペイが異なることを比較的簡単に受け入れている。それがだんだんと広がっていったとも考えられる。
- ・一方、いわゆる中年層などは同じ職務の範疇であれば、同じ報酬であるべきだという平等性をまだ強調している。
- ・そして、経済のグローバル化の影響がある。例えばオランダで仕事をしているアングロ

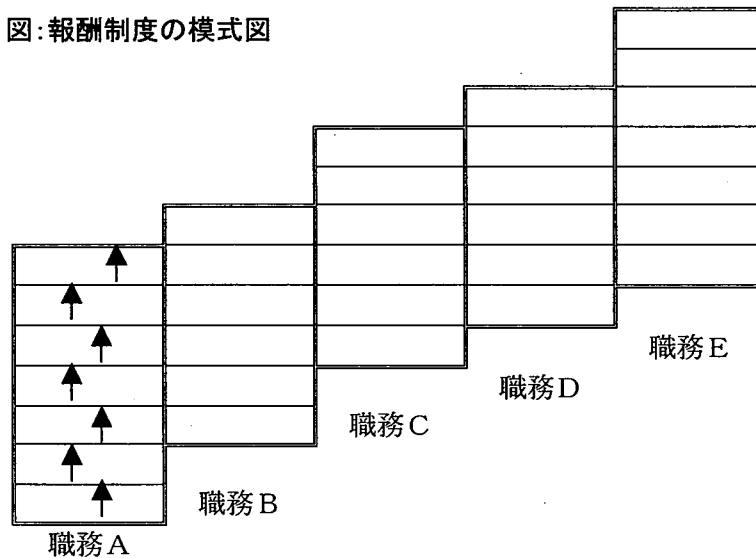
サクソン系の会社などでは、ボーナス制度は今までずっと適用されており、それがオランダにも持ち込まれたと思われる。もう1つの要素は、教育レベルが全体的に上がってきていることである。

- ・もう1つの点は、やはり企業の経営者側でもっとフレキシブルな報酬制度を用いたいという意思が強まっている。報酬制度が完全に固定していてルールだらけであると、いろいろな動きが取りにくく、戦略を立てにくい。

(3)一般的な報酬制度について

- ・伝統的な報酬制度は下図の通りであり、職務によって分かれている。例えば、一番左側の四角の職務Aで、企業の中の郵便室に勤めているとすると、一番下側のマスに入っていて、一番低いレベルから始める。ただし、1年の経験を積むと、一番左側の四角内で次のレベル(すぐ1つ上のマス)に上がる。経験を積むとどんどん上がっていくが、それはあくまでもその四角内の中の一番上までいくということである。この一番低いレベルの方の仕事の場合、通常7年(四角の中に縦に7個のマスがある)でその職務範疇ではトップの報酬になる。しかしながら、一番右側の四角にいくと、初期段階から上限までいくのにもっと長い年数がかかり、10年ぐらいかけないと上限までいかない。

図:報酬制度の模式図



【質問】

各職務の四角の中で、最低と最高の賃金の差は何%ぐらいあるのか。

【回答】

- ・低レベルの仕事だと、段階の数(マスの数)も少なく、各段階に上がる時の率も低い。一番左側の職務の場合では、平均というか、真ん中と比べて15%ぐらいだが、もっと高いレベルになると、例えば19段階ぐらいに分かれていて、各段階が3~5%で、40~50%ぐらいの差が出てくることもある。何段階に分かれているか、また、各段階の率の変動はその職務のレベルによって異なる。
- ・オランダの場合、1つの特徴として、ある人の給与が上がるには2つの要素がある。

1つは職種の中でレベルが上がっていく、つまり経験を積むということである。

それから、それとは全く別に、一般的に全員の給与が上がることがある。この一般的な給与の上昇は組合と経営者の間で決められるが、その場合は、それぞれの職種について最低限が最初の段階でも上がるし、上限も上がる。参考までに今年（2002年）の一般的な給与上昇率は平均が3.25%で、一番高い率が3.5%となっている。

・オランダの場合、評価については、例えば「標準」の評価を得ると1ステップ上がる。ただし、「非常によい」評価を受けると一気に2ステップ上がる。だから、比較的短期間で上限までいってしまい、それが1つの問題であった。オランダの場合、だいたい従業員の60~70%がその職種の中でトップの報酬に入っている。成績が前年と比べて悪かったときは1ステップ下げることができるが、非常にまれで、たいていは労働組合の強い反対を受けるので、それは実際にはできない。

・従来のやり方では1年たつと自動的に1ステップ上がっていったわけである。しかし、新たにフレキシブルな報酬を織り込んだ制度には評価がある。だから、評価が非常によければ一気にステップアップすることもできるが、理論的には1ステップ下がることもある。それは非常に例外だが。そのように、評価が加わって、その評価に応じて上がったり下がったりする、原則としては上がるというのが新しい形である。

これがオランダでいう業績志向、メリット・ペイということであるが、これにより、使用者側で得たことは、給与の上昇と評価が連動しているということである。ただし、これは完全なフレキシビリティではなくて、相当固定してしまっているわけである。

・したがって、やはりあくまでも職務内容中心で、職務範疇に応じた報酬が今でも主流で、それから脱皮することはない。なぜそうなのかというのが質問の1つにあったが、やはり労働組合でも、また企業内でも一般に受け入れられていて、これであれば特に抗議がでないわけである。やはり非常に客観的であるということで、労使両サイドから受け入れられているというのが現状である。はっきりとした数字は出ていないが、私の感覚ではオランダの企業の最低80%がこういった給与体制を適用している。

【質問】

このようなやり方は、フルタイムとパートタイムで同じか。

【回答】

・同じである。唯一差があるのは、働いている時間に応じてということだから、例えば20時間しか働かなければ、上がる額もフルタイムの人の半分になる。

・そして、最近はだんだんなくなってきているが、もう1つ、年齢による差別もあった。最低賃金については一家を養う人という想定だったので、例えば25歳ぐらいで家族を持っていることを想定していた。それよりも若い人に関してはその必要がないというわけで、それ以下の額が適用されていた。しかしながら、現在ではそれも変わってきた。使用者側でもどういった仕事をしてくれるかが重要であって、年齢はあまり重要ではないという考えが強い。そして、EUの新しい法律になると、年齢に応じて差をつけてはいけないことになる。現在、オランダではまだ年齢に応じた最低賃金が企業によってある。今後、EUの法律によってそういったことは可能でなくなる。

＜参考＞ 年齢別最低賃金額

年齢	基準最低賃金（23歳） に対する比率	1ヶ月当たり （ユーロ）	1週間当たり （ユーロ）	1日当たり （ユーロ）
22歳	85%	1,047.05	241.65	48.33
21歳	72.5%	893.05	206.10	41.22
20歳	61.5%	757.55	174.80	34.96
19歳	52.5%	646.70	149.25	29.85
18歳	45.5%	560.45	129.35	25.87
17歳	39.5%	486.55	112.30	22.46
16歳	34.5%	424.95	98.05	19.61
15歳	30%	369.55	85.30	17.06

（注）基準最低賃金（23歳）：1,231.80 ユーロ／月、284.25 ユーロ／週、56.85 ユーロ／日

【質問】

オランダの場合、政労使が皆で決めた範囲内でお互いハッピーになるような形で進んでいるようである。この中で話し合いをしながら進めていくのだというのが強く感じられるが、非常にグローバルに競争が進んでいる中で、実際に企業の経営者としては、どう感じておられるかお聞きしたい。

【回答】

- ・もちろん、オランダの経営者も日本の経営者と同じような気持ちを持っているし、ある意味で同じような検討をしていると思う。しかしながら、オランダの場合、業績志向の報酬制度を経営者として認めても、一般的な給与の上昇は認めたくない、それをできるだけ抑えたい。その限りで、もっとフレキシブルな制度でもいいということで、報酬制度そのものより、一般的な給与の上昇を抑えたいわけである。
- ・あくまでも政策案であるが、新政府の計画では、オランダはEUの中でもトップの経済力を持つ国になることが目的である。間接的に援助して、まずイノベーションを重視する企業を育てていき、その結果、グローバルな競争に勝ち残れない会社は、もっと別の労務賃の安い国の方に移ってもかまわない。その代わりに、オランダに残る企業は付加価値の高い企業で、労務費がある程度高くても会社の内容によって補っていくということである。

2. 雇用障害者給付(WAO)の見直しについて

- ・つい最近、新政府の政策案が出た。3党の連立与党になるわけであるが、新政府の政策案については3党とも一応合意しており、これからマイナーな点に関して変更があるかもしれないが、この線でいくことになった。オランダにとって非常に劇的であった5月の総選挙のあと、非常に早く政府の政策案が出ることになる。オランダとすれば、社会は右翼的な考え方をもっと求めているということになる。

SERの方では労働関係の諮問として、何らかの形でWAOを下げなければいけないということで、新政府は、SERの諮問の主な点を政策に反映させている。

- ・WAOと関係のある点は、労働不能となった人たちに対しては、ただ手当を給付するだけではなく、社会の中で別の形で企業に参加できるような手助けをしなくてはいけない。それに取り組むには、まず、労働不能の防止である。
- ・まず第1に、労働不能の障害者のコンスタントな増加は、オランダ経済の最も深刻な問題の1つとなっており、労働不能を防止するためには、使用者も、被用者も前もって何らかの手を打たなくてはいけない。1つの大切な点は、使用者と被使用者の両者が労働不能防止の第一次的な責任を負う、つまり政府が負うのではないということである。
- ・次の点は、現在のWAOの制度は、労働不能の防止を積極的に行うことを促進していないことである。まず、WAOが適用される人数を減らし、またその権利の内容も下げる。このWAOの手当は、将来全く職業生活に参加する可能性がない人のみに適用する。つまり、実質的には労働不能率90%以上の障害を持っていないとWAOを受けられないことになる。
- ・そして、政府は、使用者と被用者の責任と見なすことにして、まず障害があれば、それを治療し、新しいタイプの仕事につけるようにする。この使用者と被用者の責任をどのように規定するかはこれからの議題となる。労働不能になった人を新しい別の職につける。ただし、その新しい職では以前の給与より低くなる時には、暫定的にその差をカバーする。
- ・経営者側としては、はたしてこれがWAOの問題の解決策であるかということになると、我々は最終的な解決策ではないと見る。しかし、正しい方向に向かっての1ステップではある。つまり、現在WAOを受給している人たちが、単に失業保険の方になってしまうというリスクがあるが、少なくともこの政策案の中では、失業保険の方ももっと厳しく管理する方針であるといっている。

【質問】

新しい今度の3党合意を受けて、まだ具体的には決まっていないとのことであるが、SERの提案を受け入れた形で具体化されるであろうという認識でいいかどうか。

【回答】

- ・1つの大きな違いは、この新しい案をFNVという一番大きな労働組合が受け入れないと言っていることである。SERの当初の提案は、完全に労働不能であった場合には現在の支給率70%をもっと上げるべきというものであるが、今回はそれは入っていない。それがFNVにとっては一番大きい点であり、受け入れられないと言っている。

【質問】

現状では1年間民間保険から受給後、WAOに移行と聞いている。今度の新しい提案では、2年間の民間保険からの給付のあと、WAOに移行と聞いているが、そのあたりのつながり方は？

【回答】

- ・現在は、病気になった最初の12か月間は、会社と病人の間の責任である。その間の給料は払いつづけられるが、それは会社と病人2者間の責任である。実は5～6年前、病気

給付保険（ZW）に関する法律が変わり、現在はこういった形になっている。そして、12 か月後に監査があり、その時点でWAOに移行するかどうかが決められる。ただし、その段階ではまだ正式に会社から退職したわけではない。最初の病気になってから2年後になって初めて労働契約を破棄することができる。

- ・現在、複雑であるが、例えば最初の1年が終わって、WAOが労働不能率100%と見なされる。そうすると、労働契約はまだあるが、そのWAOを全額支給する。だから、会社側としてはその間の給料を払うわけではないが、会社はWAOに被用者が入ったことに対するペナルティ（罰金）が課せられる。

3. 健康保険制度の見直しについて

- ・健康保険について、この新政府のアイデアについて説明する前に、現行のシステムについて少しお話ししたい。1つの例を使って説明したいが、ある病院があつて、非常に効率的に運営していたので、コストをカットし、効率性を上げることに成功した。ところが、それに成功した結果、来年度の予算では、一番うまく運営していた病院の予算がほかの非効率な運営をしていた病院と比べてカットされてしまった。成功したことに対するボーナスは結局予算の削減であり、それが現在のシステムである。
- ・その結果、うまく運営してもメリットにならないということで、例えば手術する人のウェイトिंगリストが非常に伸びてしまい、何年も待たなくては手術が受けられないという結果になり、一定の保険を持っている人たちなどは、ドイツやベルギーなどで手術を受けているというような結果になってしまったわけである。だから、新政府としては一定の規則だけががんじからめにするのはいけない、もっと需要中心の対応にしないといけないと思う。
- ・新しいシステムは、現在の非常に複雑なシステムを簡素化し、もっと消費者志向になるようにシステムを変えていきたい。これが今後数年間で変わったら、今度は新しい健康保険制度を導入したいのである。新しい健康保険制度の下には一定の基本レベルがあり、これは国民全員が強制的に参加しなければならないかもしれない。
- ・新しいシステムについては2つほどの特徴がある。まず、18歳以下の子どもに関しては掛け金は払わなくてよい。もう1つの特徴は、だれにでも簡単にこの健康保険が適用されるために、保険会社は加入希望者の健康状態にかかわらず保険加入を受けられることになるわけである。

【質問】

加入希望者の健康状態によって、保険料が変わるのか。

【回答】

- ・新しい制度の下では、今の強制保険より高い保険料になる可能性がある。現在は、一定の所得以上であれば任意保険に入ることができる。今の強制保険よりは高い保険料になるかもしれない。また、新しい制度の下ではできるだけ在宅ケアが受けられるようにする。常に入院というのではなく、できるだけ在宅ケアにする。

4. 今後のコンセンサス・システム

【質問】

総選挙後に連立政権の枠組みが変わったが、コンセンサス・システムは、これからも引き続きオランダを支えるものになっていくのか、むしろこれから変質していくのか。

【回答】

- ・確かに今度の新政府は、使用者側にとってみればいい方向にいていると思うが、労働組合にとっては面白くないことがあるので、いわゆるコンセンサス・システムの緊張感が出てくるのは否めないと思う。しかしながら、新政府や新内閣になったとしても、私たちはポルダーソサエティ（干拓地の社会）であって、干拓地の理想を持ちつづけないと国として存在することができない。だから、そういった意味で力を合わせて自分たちの土地を守っていかなくてはいけないということは昔からある伝統であり、これからも続く伝統である。そういった意味でもポルダー・モデル、コンセンサス・ソサイエティというのは変わらないと思う。
- ・しかしながら、こういったポルダーモデルで1つ大きなまちがいを犯し、それを1つのモデルにしてしまったと思う。それは、話し合いの強調のしすぎであって、話し合うことだけに時間とエネルギーを注いでしまって、その実行までにはいかなかったことである。その点はコンセンサス・モデル、ポルダー・モデルのこれから変えていかなければいけないところだと思う。そういった話し合い重視の行き過ぎはコック首相時代からも指摘されていたので、だんだんと是正されてきて、新しいポルダーモデルで対処していくと思う。以前は、最もステータスのある人は会議から会議へ行っていたので、そういう人種が増えてしまったわけだが、現在はある程度必要な会議だけが会議として認められている。
- ・まとめると、短期的には緊張関係があってもコンセンサスが持てるであろう。しかしながら、お互いを守っていくという連帯意識はこれからも続いていくであろう。そして、いわゆるオランダモデルは、さらに再生した、新しい形のモデルになるであろう。



在蘭日系企業

訪問日：2002年7月4日

1. コンセンサス・システムについて

【質問】

コンセンサス・システムの有効性は、どのように評価されているか？

【回答】

- ・コンセンサス・システムとは、労働側が大幅な賃上げを抑制する代わりに、経営側は雇用を重視してパートタイマー等にも積極的に取り組んでいき、政府はそれを制度面からサポートしていく仕組み、と認識している。基本的に、こういった労使関係は穏健であればあるほど良いと思っている。
- ・当社は基本的に社内の労使関係を重視したいと考えており、「ワークス・カウンシル(works council)」との関係を重視。産業別の労働組合へは未加盟。
ただし、産別組合への個人参加は自由。

【質問】

「ワークス・カウンシル」について、具体的に教えてもらいたい。

【回答】

「ワークス・カウンシル」とは、ワークス・カウンシル法に基づいて設置されている組織。オランダでは従業員50人以上の企業に設置義務があり、同法で一定事項については協議することが義務付けられている。

(例)

同法 25 条=経営関係の協議事項（組織改正、職場閉鎖、大規模投資など）については、ワークス・カウンシルのアドバイスを受けなければならない。

同法 27 条=労働条件関係の事項（賃金、一時金、労働時間、労働安全衛生など）については、ワークス・カウンシルの同意を得なければならない。

実際問題としては多少の面倒くささもあるが、労使協調の観点からもワークス・カウンシルとの関係を大切にしながら、スピーディーに結論を出すように労使双方が努力している。

当社では、現在15人で構成。3年任期で選挙により選出。職場別からの出身者からなり、一般社員から準課長クラスまでがメンバー。現在、メンバーに日本人スタッフはいない。

なお、労組ではないため経費は全て企業負担となる。

2. 賃金交渉について

【質問】

賃金交渉の仕組みについて、具体的に教えてもらいたい。

【回答】

ベース・アップ率は、原則としてオランダの主要企業平均の賃上げ率を採用している（AWVN 発表のデータ）。

ボーナスは業績連動型を採用。平均 1.2 か月分。

従来は、ボーナスもベース・アップ率同様に、主要企業平均による賃金水準に連動する形で決まっていたが、ワークス・カウンシルとの議論を経て業績連動型へ変更した。

労働者側の「経営がうまくいかないのは我々の責任ではない」といった主張に対し、会社側は「会社は利益が上がらなければ給料を払えない。社員一人一人が会社の利益向上に貢献していない会社に強い会社はありえない」と説得。最終的には、オランダ人の特性たるフレキシブルかつプラクティカルさにより決着できたと思う。

3. 労働協約について

【質問】

労働協約について、教えてもらいたい。

【回答】

賃金水準は、オランダ平均の少し上のレベルを目指している。賃金以外の労働条件については、不足している項目があれば議論することになっている。

労働協約の見直しは 2 年に 1 回。全てワークス・カウンシルとの交渉で決着させる。

【質問】

最近では個別の労働協約も出てきていると聞かすが、どうなのか？

【回答】

まず、オランダの賃金体系は完全な職務給である。当社では 7 種類に職務分類をして、その難易度に応じて 1 級～14 級まで設定しているを採用。

【質問】

ワークス・カウンシルの個々人レベルの関与はどうか？

【回答】

ワークス・カウンシルが関心があるのは、あくまで制度であり個々人に対してではない。個人レベルでの労働契約上の会社との紛争に関しては、「コンプレインメント・コミッティ」（苦情調整委員会）という第三者機関にて対応することになっている。

「コンプレインメント・コミッティ」では、会社提案でワークス・カウンシル承認の手順を経て 4 人程度をメンバーに選出。社員が昇進や処遇面での不満がある場合は、そこで取扱うことになっている。

4. パートタイム、フレックスワークについて

【質問】

従業員に占める正社員、パートタイマー、フレックスワークの方々の割合はどうか。

【回答】

正社員は「期間の定めのない」社員を指し、フルタイムとパートタイムがある。パートタイマーは全従業員の14%程度。賃金は労働時間に応じて按分されるため、単純でわかりやすい。(フルタイムの7割勤務なら、賃金も所定給与の7割に) 対して「期間の定めのある」社員は1%で2年契約であるが、この社員は将来的にはなくなる業務(過渡的に必要な業務)に従事している。その他に、派遣労働者が7%くらいを占めているが、日本と違ってコスト面での貢献はあまりない。

【質問】

パートタイマーを抱えていると、人の配置が難しいと推察されるが、どうなのか?

【回答】

まさにそのとおり。オランダの法制は労働者法的色彩が強いから、個人の希望で簡単にパートタイマーになれてしまう。だから、人の配置が頭を悩ます事項なのである。

【質問】

パートタイム労働者の、今後の増加見込みはどうか。

【回答】

過去2年間で約30%増加したことからもわかるように、ジリジリと増加していくと予想。現在のパートタイマーの内訳は、女性66%、男性34%である。労働時間調整法によりパートタイム労働を希望する場合は、原則受け入れなければならないが、管理職がパートタイム労働を希望する場合は、実際上の対応には苦慮する。例えば、製造課長がパートタイム労働を希望したケースもあった。理屈の上からはもちろんパートタイム労働はありえるが、実際上は難しい。従って今は、ライン長にはパートタイム労働者はいない。

【質問】

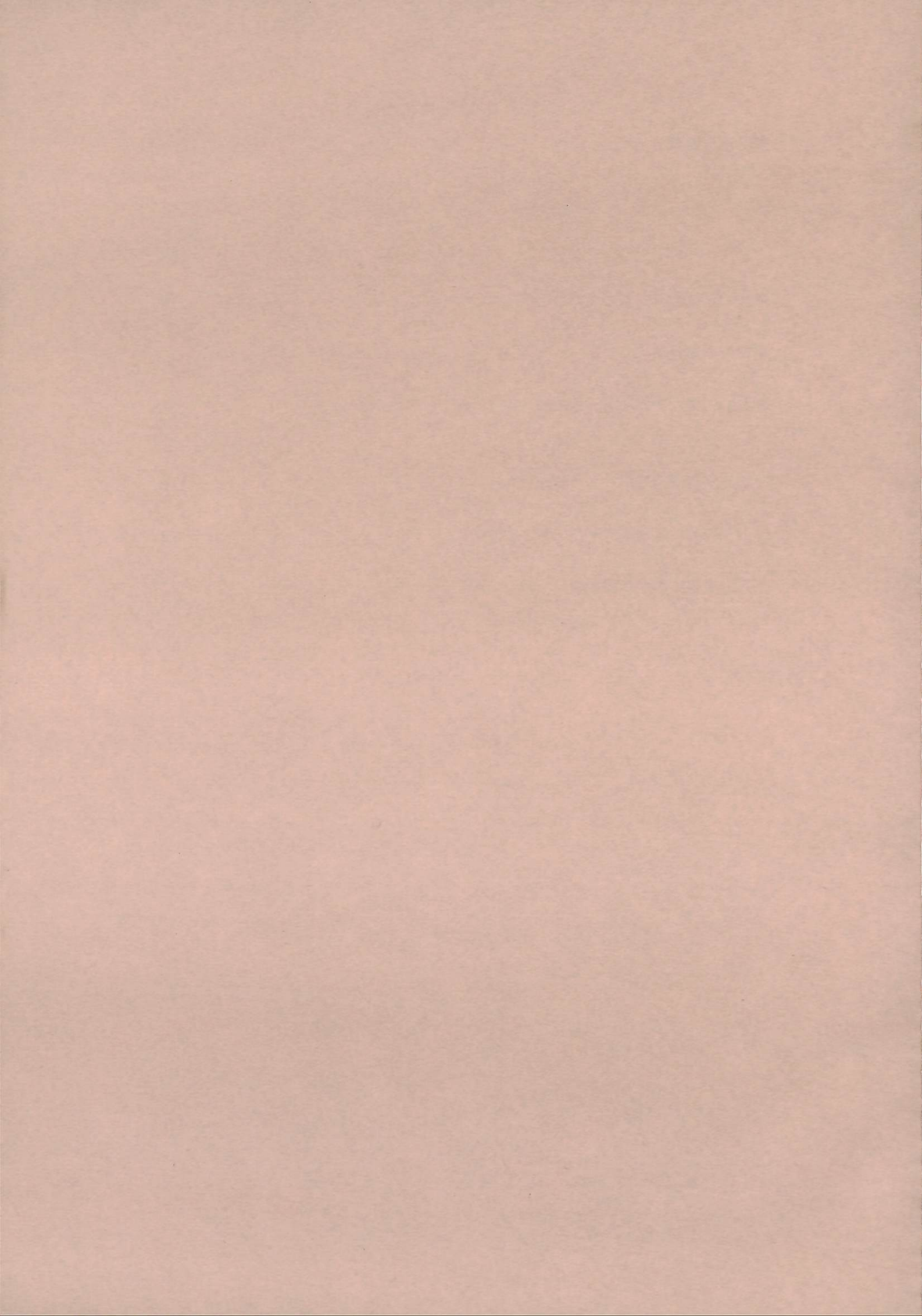
管理職の「サバティカル休暇」は、実際の運営状況はどうか。

【回答】

当社では昨年に導入した。現在、取得者はゼロ。当社の制度は、まず休暇期間の想定収入の7割までお金を積み立てなければならない。そのお金の積立が完了すると6~12ヶ月の期間で休暇が取得できるが、現在このプログラムに参加しているのは15人。

第3部 資料

労働時間法	101
雇用の柔軟性と安定のための法律	107
労働時間調整法	115
新しい労働とケアに関わる休暇条項（労働とケア法を含む）	118
社会経済審議会レポート（要約）	122
雇用障害に関するワーキングと政策提言	122
高齢者の労働参加の促進	137



労働時間法 (Working Hours Act)

以下は社会雇用省発行の「The Working Hours Act – regulations that apply to companies and the government alike」より抜粋したものである。

労働時間法:企業・政府機関に適用される規則

1997年1月1日より労働時間法 (Working Hours Act : WAA) は企業・機関で働くすべての者に適用される。労働時間法令 (Working Hours Decree) は特殊の状況と特殊部門の、標準規則に対する例外規則を規定する。運輸部門に関する労働時間法令は、運送関係部門とパイロットの就業時間と休憩について異なる規則を規定する。この小冊子は、労働時間法の条項と、労働時間法令に規定される一般規則からの主たる例外事項について要約する。運輸部門に関する労働時間法令に関しても簡単に触れる。

労働時間法の目的

(就業中の安全、健康、福利にかかわる) 労働基準法 (Working Conditions Act) に関連するほか、被雇用者の就業以外の責任や世話 (介護など) の実現可能性を高めることにある。社会の変化、例えば、労働時間の減少、労働基準法のもとの雇用者、被雇用者の義務、個々の産業部門 (あるいは企業) ごとの個別合意の傾向などが考慮される。

適用

労働時間法は、雇用契約による市場部門の被雇用者、政府、地方公共団体の被雇用者、訓練、求職者に適用される。これはマネジャー、監督者、役員には適用されない。専任マネジャー、監督者で年俸が最低賃金の2倍以上 (ちなみに97年1月1日にオランダでは60,800ギルダー) の者。役員とは年俸が最低賃金の3倍以上 (約91,200ギルダー) の者。ただし、夜勤やリスクを伴う就業者を除く。その他の非適用者は、俳優、音楽家、アスリート、歯科医、開業医等々。

労働時間法ならびに労働時間法令が規定する標準

労働時間法は標準規則 (standard regulations) と相談を要する規則 (regulations to be adopted subject to consultation) からなる制度を認める。標準規則は基本的出発点と見なされ全員に適用される。相談を要する規則は、より自由に労働時間等を決めることができ、集团的相談の範囲内で適用される。「集团的相談」と「相談を要する規則が集团的相談の範囲内でいかに適用されるか」を、後述の「労働時間法により導入された制度」において説明する。

労働時間法

(下記の標準は 18 歳以上の被雇用者に適用される。別の標準が 16・17 歳の若年被雇用者と 16 歳未満の子供に適用される。)

標準規制

標準規制では、最大就業時間は 1 日 9 時間、週 45 時間と規定。13 週では最大 520 時間（週平均 40 時間）。雇用者は臨時で 1 日最大 11 時間を超えない時間外労働を要請できる。1 週では最大 54 時間、13 週では最大 585 時間（週平均 45 時間）以内。24 時間ごとに被雇用者は 11 時間の中断のない休憩がとれる（7×24 時間期間ごとに 1 回これを 8 時間に短縮できる）。7×24 時間ごとに 36 時間の中断無き休憩がとれる（5 週ごとに 1 回これを 32 時間に短縮できる）。原則として仕事の性質上やむを得ず、かつ被雇用者の同意が無ければ日曜日の就業はしない。仕事の状況により日曜就業が必要となる場合、雇用者は被雇用者団体、従業員代表、あるいは被雇用者本人との合意が必要。日曜就業の場合、13 週で最低 4 日曜日は休みでなければならない。

5.5 時間以上の就業後には最低 0.5 時間の中断のない休憩が必要。8 時間以上の就業後には最低 45 分の休憩が必要、ただし、うち 0.5 時間は中断のないもの。10 時間以上の就業後には最低 1 時間の休憩が必要、ただし、うち 0.5 時間は中断のないもの。

0：00～06：00 の就業は夜勤と見なされる。夜勤には昼間の就業より厳しい規制がかかる。夜勤後には最低 14 時間の休憩が必要。一連の夜勤（最低 3 回から最高 5 回）後には最低 48 時間の休憩が必要。1 回の夜勤は 8 時間以内であること。夜勤の最大回数は、4 週で 10 回、13 週で 25 回迄。夜勤に続く時間外には更なる規制がある。夜勤は臨時で最大 9 時間を越えなければ時間外を含むことができる。13 週当たり被雇用者は最大 520 時間の就業が許される（週平均 40 時間）。24：00 以前に終了予定のシフトが時間外のため深夜（遅くとも 02：00 迄）にずれ込む場合は夜勤とは見なさない。

相談を要する規則

相談を要する規制の場合、就業時間の上限は 10 時間。被雇用者の最大就業時間は、4 週で 200 時間（週平均 50 時間）、13 週で 585 時間（平均 45 時間）。雇用者が臨時で要請できる時間外による就業時間、またはシフトの延長最大限度は 1 日 12 時間、週当たり 60 時間、13 週当たり 624 時間（週平均 48 時間）。一日（通常）単位あたりと週単位あたりの休憩については標準規則と同じであるが、休みの日曜日の最低数は年 13 回。休憩については、5.5 時間以上の就業で各 15 分に分割してもよい最低 0.5 時間が必要とする。夜勤の規則はやや緩やかで、特にシフト当たりの

最大時間は9時間。しかし、13週の場合、平均就業時間は週40時間を越えない。

13週当たり夜勤の就業限度は28回まで、連続では7回まで。夜勤あたりの臨時時間外についても標準規則よりやや緩やか。通常夜勤の最大延長限度は10時間、ただし13週の場合はやはり週平均40時間まで。24:00以前に終了予定のシフトで、時間外により深夜に（遅くとも02:00まで）ずれ込む場合、夜勤と見なさない。（18歳以上の被雇用者に適用する労働時間法の標準規則概要参照）。

労働時間法令

労働時間法の例外に加えて、労働時間法令でも特殊な状況や多くの特殊部門に適用される例外がある。しかし大抵の例外適用には集団的相談が必要。

特殊な状況下における例外の例： 夜勤、国民祭日に於ける就業

特殊部門に於ける例外の例： 農業、ヘルスケア（出産ケア）、新聞産業 等

運輸部門に関する労働時間法令

同法令は種々の部門、例えばパイロット以外にも内陸海送、航空、鉄道等に適用される代替規則を規定する。この規則は各部門で働く自営業者にも適用される。国内海運、陸上輸送、大洋海運の就業時間は別規定。本小冊子の付録にはパイロットの他輸送産業の他の部門の規則が簡単に記載されている。

労働時間法で導入された制度

標準規則と相談を要する規則

標準規則はすべての状況のもとで適用されるものであり、相談を要する規則は集団的相談の文脈においてのみ適用される。集団的相談の最初はず業界労使の労働協約である。これがなければ、あるいは協約が認めていれば、雇用者と Works council(職場評議会)での相談が行われる。

(Works council の設置のない) 50人未満の会社では従業員代表がこの相談を雇用者で行える。合意事項は書面で残さなければならない。法定のルールは以下の通り：

労働協約が無い場合、雇用者は、就業時間及び休憩に関し相談を要する規則の制限内で、被雇用者参加団体または従業員代表と合意できる。労働協約がある場合、次の4つのいずれかを適用する。

1. 協約に就業時間、休憩の規定が無い場合、標準規則が適用される。集団、個人レベルいずれでも標準規則の制限内であれば合意が可能。
2. 協約に休憩に関する交渉の規定しかない場合、休憩については相談を要する標準規則の制限内で合意できるが、就業時間、日曜日の就業、夜勤について

は標準規則が適用される。

3. 協約に就業時間、日曜就業、夜勤の交渉規定がある場合は、これについては相談を要する標準規則の制限内での合意ができるが、休憩については標準規則が適用される。
4. 協約に就業時間、日曜就業、夜勤、休憩について一つ以上の交渉規定がある場合、それらすべてについて相談を要する規則の制限内での合意が可能。
上記2、3、4の場合、双方は労働協約の関連事項を尊重する義務がある。このようにして労働時間法の範囲を越える種々の事項もこの合意に含めてよい。

相談を要する規則には組合、被雇用者参加団体あるいは従業員代表の承認を要する。被雇用参加団体等の合意が得られない雇用者には、標準規則が適用される。つまり、相談を要する規則は集团的相談のなかでのみ採択される。

特殊グループに適用する追加ルール

子供

原則として16歳までの子供は働けない。しかし、労働時間法はいくつかの例外を設け、年齢、仕事内容、就学外での就業（新聞配達、TV番組やファッションショーなど）を認めている。詳細は「厳しいルールによる子供と若年労働」参照。

少年少女(16歳、17歳)

就業時間および輸送部門に関する労働時間法令は、若年を保護するために就業時間、休憩に関するルールを規定している。労働基準法に基づく労働時間法令でも16歳、17歳の安全に関する特別ルールを規定。上記冊子参照。

女性

労働時間法は、妊娠、出産に備えていくつかの特別ルールを規定する。妊婦や出産直後の女性の雇用条件にはその特殊な状況が考慮されねばならない。妊婦は追加休憩が取れ、原則として夜勤、時間外（オーバータイム）の義務がない。出産予定日の前4週間、後6週間は就業義務がない。出産後9ヶ月間は、授乳のために仕事を中断してもよく、通常の給料をもらう。

強制執行

標準規則

雇用者に標準規則あるいは合意限度違反があれば、当該組合の支援を得たりしながら提訴できる。裁判所はその遵守を雇用者に督促できる。健康安全検査官には強制執行権はないが、定期的な検査を実施する。

相談を要する規則

この規制の違反があれば、社会雇用省の健康安全検査官が行動を起こす。被雇用者が相談を要する規則の限度を超えて就業を強いられている場合、雇用者は有罪(罰金、収監)となる。

雇用者の義務

雇用者は正確な勤務時間の記録義務がある。健康安全検査官による検査のため、記録には就業開始、終了時間、休憩時間の記入が必要。若年被雇用者、子供の場合、年齢も必要。また就業時間の変更は書面による通知が必要で、変更には 28 時間の事前通知が必要。労働協約あるいは被雇用者の合意がある場合はこの限りでない。この他、労働基準法との関連で雇用者は多くの義務(職場での危険管理、通学、ボランティア活動などに関する配慮)を負う。

用語解説

就業時間および休憩

この概念が労働時間法の基準の中心をなす。両者は相互に排他的、言い換えれば一方が生じている時には他方は生じ得ない。一定の時間が就業時間か休憩かを定めるのは、仕事の概念である。

仕事

雇用者が被雇用者に求める身体的、精神的努力。職場への往復の時間は仕事とは見なされないが、職場から他の場所への移動は仕事と見なされる。

就業時間

被雇用者の工作中的の時間。

通常(日単位)休憩

仕事のない期間。2つの連続するシフトまたは2つの連続する就業日の間の期間を言う。

休憩

シフトあるいは就業日中に仕事をしない最短 15 分以上の期間。休憩中、被雇用者はやりかけた仕事の義務から解放されなければならない。15 分未満の中断は休憩ではなく就業時間と見なされる。

シフト

シフトは仕事が遂行される期間。シフトの期間は通常休憩により制限される。通常の休憩は 24 時間当たり最低 11 時間取らなければならない。(この通常休憩は 7×24 時間で 1 回は 8 時間に削減) これは最大シフトが 13 時間を越えられないことを意味する (7×24 時間で 1 回は 16 時間)。13 時間が (たまに 16 時間) 最大シフトと見なされる。ただしシフトによって例外が認められている。

夜勤

真夜中 (0:00) から 06:00 の間のシフトを言う。05:45 から始めても夜勤と見なされる。

時間外 (オーバータイム)

時間外とは法定最大就業時間数を超える就業を言う。時間外は次の場合に許される、

- 臨時且つ不連続で不測の状況が発生するとき、または、
- 仕事の性格から臨時で短時間の時間外が必要な時。この場合、時間外は予測可能で計画が立てられる。「臨時的」という用語は相対的な概念であるから、「週 1 回」のこともあれば、「年 1 回」を示すこともある。

特殊なシフト

委託

連続するシフトや休憩の合間の期間で、仕事はしないが呼び出し後直ちに規定の仕事ができるよう待機する義務がある。更に二つの特殊なシフトがあり、これは「呼び出しシフト」と「当直シフト」である。呼び出しシフトは通常シフトに加え引き続き、24 時間すぐに規定の仕事ができるよう待機が必要。当直シフトは通常シフトに加え、最大 24 時間まで当直しなければならない。二つのシフトと委託の違いは、後者の場合不測の状況は承知の上であること。二つのシフトの仕事は予測できるが、発生時間は予測できない。

従業員代表

Works council のない 50 人未満の会社の場合、雇用者は団体契約の制限内で標準規則と異なる取り決めを従業員代表と結べる。従業員代表は最低 3 名必要。

雇用者と被雇用者

通常雇用契約時に使われるが、労働時間法と労働基準法下では、ある種の機関 (トレーニングを必要とし、職業斡旋、派遣会社を含む) での就業状況にも使われる。

雇用の柔軟性と安定のための法律(Flexibility and Security Act)

以下は社会雇用省発行の「Flexibility and Security For employers and (temporary)employees」より抜粋したものである。

はじめに

「雇用の柔軟性と安定のための法律」は1999年1月1日より実施された。この法律の目的は、使用者の柔軟な企業運営を可能とすることと労働者に対する収入と雇用保障の効果的バランスをとることにある。この法律は特に、オンコール労働者、補助労働者、ゼロアワー労働者、ミニマックス労働者、在宅労働者、家内労働者、派遣労働者のようなフレックスマーカーに適用される。このパンフレットはこの法律の最も重要な点について説明する。

目次

1. 総則(General)
2. 臨時雇用契約(Temporary employment contract)
3. 解雇/退職(Redundancy / resignation)
4. 社会保障(Social security)

1. 総則(General)

○雇用契約または就業時間が不確かな場合の法的推定(Legal presumptions)

現実に雇用関係が明確になっているとは限らない。このことは労使間で雇用契約の有無、あるいは労働時間数について争いとなる。両者の合意ができない場合は、法は二つの法的推定をもって労働者を支援する。

1. 同一使用者のもとで3ヶ月の間、1ヶ月当たり最低20時間働いた者について、法は雇用契約あるものと推定する
2. 雇用契約でカバーされる労働時間は過去3ヶ月における月当たり平均労働時間に基づいて決める

○オンコール労働者(Standby worker):最低3時間の賃金

オンコール労働者は週数時間の労働で呼び出しを受ける。前もって、いつ呼び出しを受けるか、何時間の労働かはわからない。

オンコール労働者は、3時間未満の労働であっても、1回の呼び出しにつき最低3時間分の賃金を受ける権利がある。

この取り扱いは以下の場合に適用される。

- ・週15時間未満の契約で使用者からいつ呼び出しがあるかわからないとき
- ・契約はあるが週ベースで何時間働くかわからないとき

契約が15時間未満であっても固定した労働時間の場合、例えば週6時間勤務で、固定した3日について午前10時から正午まで働く場合はオンコール契約ではなく、小パート・ジ

ヨブである。

また、労働時間について明確に決めていなくとも週 15 時間以上勤務の契約はオンコール契約に該当しない。

○6ヶ月後の給与支払義務

使用者は仕事がない場合、賃金を払わない旨の契約書を作ることができるが、その要件は「雇用の柔軟性と安定のための法律」で制限される。

使用者は最初の6ヶ月間について仕事がない場合、賃金を支払わない旨、規定することができる。6ヶ月を過ぎると仕事がなくとも賃金の支払いを続けなければならない。6ヶ月という期間は労働協約においてのみ延長することができる。

○試用期間:最長1ヶ月または2ヶ月

被用者は試用期間を書面に記載しなければならない。

試用期間は、労使双方で常に同じでなければならない。

最長試用期間1ヶ月の場合

- ・期間が2年未満の臨時雇用契約
- ・終了期日の定めのない臨時雇用契約

最長試用期間2ヶ月の場合

- ・期間が2年以上の臨時雇用契約
- ・期間の定めのない契約(a permanent job)

2. 臨時雇用契約(Temporary employment contracts)

○臨時雇用契約の締結

臨時雇用契約は労使が合意した一定期間において締結される。期間が終了すると自動的に終了する。この場合、使用者は予告期間を遵守する必要もないし解雇許可を申請する必要もない。

契約の期日前終了

労使双方が書面で前もって合意した場合に限り期日前に臨時雇用契約を終了させることができる。このような場合において予告期間（「解雇（退職）予告期間」を参照）は遵守されなければならない。使用者は契約の期日前終了における解雇許可（「解雇許可」を参照）を雇用局(employment office)に申請しなければならない。

○臨時雇用契約の更新

臨時雇用契約の終了において仕事はまだある場合、使用者は雇用契約を更新することができる。

1999年1月1日までは、使用者は31日以内に労働者と新しい臨時雇用契約に入らない限り更新できなかつた。使用者は雇用局の解雇許可によることでのみ旧契約を終了できた。

「雇用の柔軟性と安定のための法律」はこの状況を変えた。使用者は同一労働者と終了

期日がそれぞれ合意された臨時雇用契約を連続して結ぶことができる。ただし更新回数に制限がある（「期間の定めのない契約への転換」を参照）。

○臨時雇用契約の終了

臨時雇用契約が合意した期日に自動的に終了するのではなく、使用者がそれより前に終了させなければならぬ場合がある。例えば1999年1月1日より前に更新された契約がこれにあたる。

また、臨時雇用契約が期間の定めのない契約の後に続く場合で、先行する期間の定めのない契約が以下に該当する場合は、臨時雇用契約は終了されねばならない。

- ・先行する期間の定めのない契約が労使双方の合意で終了した場合
- ・先行する期間の定めのない契約が使用者により不法に（例えば解雇許可なく）終了した場合

臨時雇用契約は期間の定めのない契約後、3ヶ月以内に続かなければならず、これにより期間の定めのない契約の継続とみなされる。言いかえれば、その臨時という性質を離れ、臨時雇用契約は先行する期間の定めのない契約と基本的に異ならないということである。このような場合、解雇予告期間は先行する期間の定めのない契約の始期より、3ヶ月以内の中断期間を含めた期間から算出される。

○期間の定めのない契約(permanent job)への転換

使用者は、引き続き臨時雇用契約を更新することができるが回数の制限がある。以下の場合においては、臨時雇用契約は自動的に期間の定めのない契約に転換する。

1. 臨時雇用契約を3回連続して更新した場合（契約終了から次の契約まで3ヶ月以内であればよい）、4回目の雇用契約は自動的に期間の定めのない契約に転換される。
2. また、連続した臨時雇用契約は36ヶ月を超えてはならない。連続した契約間の中断期間が3ヶ月以内の場合が通算される。36ヶ月を超えた場合、臨時雇用契約は自動的に期間の定めのない契約に転換する。

○派遣契約

「雇用の柔軟性と安定のための法律」は、派遣の関係を派遣労働者と派遣事業主（エージェンシー）の雇用契約と見ている。これは、派遣事業主を通じたその他の臨時雇用契約における労使関係にもあてはまる。

派遣労働度については二つの異なる規定があり、派遣労働者が派遣事業主の為に働く最初の26週間（または派遣労働者の労働協約で定めた期間）後に扱いが変わる。

26週間は連続していなくてもよい。各週の間が1年未満であればよい。その実態を見て雇用期間が合理的に連続していると見られる場合は、異なる使用者（派遣事業主）のもとで働いた週も通算できる。例えば以下のような場合である。

- ・派遣事業主は異なるものの、派遣労働者が同一の派遣先で同一の仕事を繰り返しおこなった場合
- ・雇用者が派遣事業主と派遣先の間で変更があっても、派遣労働者が同一企業で同一の仕事を繰り返しおこなった場合

最初の 26 週間

この期間では、臨時の派遣契約が自動的に期間の定めのない契約に転換することはない。ゆえに派遣労働者は連続して 3 回を超えて派遣事業主との契約を更新することができる。各契約は合意された期日に終了する。

26 週間後

派遣労働者が、派遣事業主もしくはその後継者のもとで 26 週間（この期間は派遣業の労働協約で長くすることができる）働いた場合、通常の雇用関係があるとして既に述べた臨時雇用契約にあてはめる。すなわち、以下を意味する。

- ・派遣契約は派遣事業主と合意した期日まで終了しない。
- ・派遣契約は、派遣労働者と派遣事業主が事前に書面で合意した場合に限り終了を早めることができる。
- ・派遣事業主は、派遣の労働協約で特段の合意がない場合、仕事がない期間についても派遣労働契約の期間は派遣労働者の賃金を払い続けなければならない。
- ・派遣労働者は最終的に派遣事業主の期間の定めのない被用者になることができる。この点について派遣の労働協約で別途合意する。臨時労働、期間の定めのない労働を得るため、26 週後の条件について派遣事業主に情報を求めることができる。

○その他の派遣契約のルール

派遣業法（WAADI）が 1998 年 7 月 1 日に実施された。これは雇用事業の認可を不要とし、1 派遣先に 6 ヶ月を超えての派遣も可能となった。その他、以下の規定がある。

- ・派遣事業主が派遣労働者からの見返りに派遣労働者から代金等をとることは禁じられる。
- ・派遣事業主は派遣労働者に、事前に書面にて派遣先の労働条件を知らせなければならない。
- ・派遣労働者の賃金の支払いは派遣事業主の労働協約、または派遣先企業の労働協約の規定による。労働協約に派遣労働者の賃金規定がない場合は派遣先企業の同じ仕事をしている労働者と同じ賃金を受ける。
- ・派遣事業主は派遣労働者をストライキ中の企業に派遣してはいけない。
- ・派遣労働者は、派遣事業主が派遣業法に遵守していないと感じた時は、衛生安全監督局に提訴できる。
- ・派遣元、派遣先の事業主は派遣労働者賃金における税、社会保険料の支払いについて連帯責任を持つ。派遣先事業主は派遣元事業主の保証口座にファンドを預託することで連帯責任を免れることができる。

○派遣労働の労災の責任

派遣元事業主、派遣先事業主の両者は、原則として派遣労働者が労災により被った損害やけがに対する責任を持つ。ゆえに派遣労働者はどちらかに請求するか選ぶことができる。

3. 解雇／退職(Redundancy / resignation)

○解雇(退職)理由の文書通知

労使のどちらかが雇用契約を終了させたい場合、相手の要請に応じ書面にて理由を示さなければならない。このことは試用期間中の契約終了、即時解雇においても適用される。

○使用者の解雇予告期間

労使双方は雇用契約の終了にあたり法令の予告期間を遵守しなければならない。

以下の予告期間は使用者に適用される。

- ・雇用関係が5年未満：1ヶ月
- ・5年から10年：2ヶ月
- ・10年から15年：3ヶ月
- ・15年以上：4ヶ月

労使は書面による合意で使用者の予告期間を伸ばすことができる。縮めることは労働協約によってのみできる。使用者が雇用局から解雇許可を得た場合は予告期間を1ヵ月縮めることができる。ただし、予告期間は最低1ヵ月なければならない。

○労働者の退職予告期間

労働者の予告期間は1ヵ月である。

労使は書面による合意でこの期間を縮めることも伸ばすこともできる。最大6ヶ月まで伸ばせる。この場合、使用者の予告期間は労働者のそれに対し少なくとも2倍なければならない。これは労働協約によって変更できるが、少なくとも労働者の予告期間を下回ってはならない。

○破産時の予告期間

企業が破産を宣告された場合、雇用局からの解雇許可を申請しなくてよい。管財人と労働者は最大6週間の予告期間をもって雇用契約を終了できる。

○解雇規制

「雇用の柔軟性と安定のための法律」は病気欠勤による解雇規制の要件を緩和する。その一方、既存のものに加え新しい解雇規制を導入する。

- ・病気欠勤による解雇規制を緩和

以下の場合、解雇規制は適用されない。

労働者の2年間の病欠

地方雇用局(Regional Employment Office、以下RDA)局長が解雇許可の申請を受けた後、労働者が病気になった場合、RDAは労使双方に申請受領の確認書を送付しなければならない。

(新しい解雇規制)

- ・組合活動を理由とした解雇の規制

使用者は以下の理由で解雇できない。

組合員である

企業内で組合活動をしている（労働時間内の活動を使用者が許可）

- ・その他新しい解雇規制

使用者は以下の理由で解雇できない。

Works council の委員である

出産、育児休暇取得を希望した

○解雇許可

使用者は期間の定めのない雇用契約、期間前に臨時雇用契約を終了したい場合、RDA の解雇許可が必要である。労働者が退職したい場合は予告期間に従って直接契約を終了できる。解雇許可は必要ない。

RDA は解雇許可申請を受領した確認書を労使双方に送付する。これに対し労働者は不服申立てをすることができる。RDA は使用者から提供された情報と労働者の反論に基づき、許可を出すかどうかを決める。

解雇許可を得た使用者が雇用契約を終了する時、予告期間を1ヵ月縮めることができる。ただし、予告期間は最低1ヵ月なければならない。

不服申立てが不要な場合

事業—経済的理由で解雇が不可避の場合、労働者の雇用局に対する不服申し立ては必要ではない。労働者は失業給付を受けるため必要と考え形式的不服申立てを行なうが、このような形式的不服申立ては、解雇が不可避である場合、不要に手続きを長引かせるだけである。

ゆえに「雇用の柔軟性と安定のための法律」は、事業—経済的理由に基づく RDA からの解雇許可は労働者に責任のない解雇とみなす規定を準備する。

この場合、労働者は他の要件（失業給付の受給資格を参照）を満たせば失業給付を受けられる。ゆえに労働者は解雇が不可避な事業—経済的理由による場合、解雇申請に対し不服申立てをする必要はない。

労働者に不服がない場合、使用者は労働者のサインを伴った不服がない旨の申告書を、解雇申請に添付して提出しなければならない。標準書式は雇用局で入手できる。

RDA は簡略化した手続きで解雇申請が適正かをチェックする。たいていの場合、問題なく解雇許可が発行される。

○集団解雇(通知)法

集団解雇申請の提出猶予期間は1ヵ月である。ただし、関係する労働組合が即時提出に同意するならば使用者はこの期間を守らなくともよい。

○雇用契約の解消

使用者は雇用契約を終了したい。しかし労働者が病欠中であるため、できないという事態が起こり得る。このような場合、最初の2年間については解雇規制がある。しかしながら使用者は区域裁判所(The subdistrict court)に雇用契約の解消を申請できる。労働者はこの通知を区域裁判所から受け取る。このような場合、労働者は弁護士をたてることを助言される。その目的のためには労働者は司法援助局(Legal Assistance Bureau)にアプローチ

すべきである。

区域裁判所は、使用者の解消申請が解雇規制に抵触するか確定しなければならない。例えば、労働者の病気、妊娠、Works council や組合のメンバーかどうかを確かめなければならない。

病気の労働者の雇用契約を解消する要求を出す場合、使用者は申請書に添えて復帰計画を出さねばならない。これは全国社会保障機構(Lisv)で審査される。これを行なわなかった場合、区域裁判所は解消の申請の受領を拒否する。

区域裁判所が雇用契約は解消できると裁定した場合、解消の日付けも決められる。また、通常は、使用者が労働者に払うべき補償額についても裁定する。この裁定については控訴できない。

○賃金と失業給付

区域裁判所が雇用契約解消にともなう補償を裁定した場合、労働者が失業給付を得る時期に影響する。失業保険法ではそのような支払いを、労使が自分たちで雇用契約を終了させた場合の遵守しなければならない期間について支払うべき賃金とみなす。使用者の要求により雇用契約が解消したのであれば、その期間は使用者が解雇許可により契約を終了させたものとみなして計算される。区域裁判所が補償として明示するものは、それが年金の損失であろうと物意外の損失であろうとその他のものであろうと失業給付そのものとは関係ない。区域裁判所が裁定する法的コストは失業保険法で認められている報酬のみを形成する。

4. 社会保障(Social security)

○病気欠勤に対する賃金または給付

雇用契約があるが病気のため働けない場合、労働者は病気の期間につき賃金を受けられる。労働者が病気の期間につき賃金を受けられないのであれば、一定の条件のもとに疾病給付を請求することができる。

疾病給付が請求できる場合

- ・雇用契約が終了した直後に病気になった場合
- ・失業給付を受けている期間に病気になった場合

疾病給付を受けるためには、労働者は（必要に応じ使用者を通じて）保険事務所に申請しなければならない。

○失業給付の受給資格

雇用契約が終了した時、労働者は失業給付を受けられる。また、使用者に提供する仕事がなく賃金を支払い続ける必要がない場合も、労働者は失業給付を受けられる。失業給付申請のためには、労働者は職業安定所に登録し、保険事務所に報告しなければならない。

2種類の失業給付

短期給付と賃金関連給付がある。

労働者が週要件だけを満たす場合、短期給付を受けられる。給付は最低賃金に関連し、

支給期間は最長 6 ヶ月である。

労働者が週要件と経歴要件を満たす場合、賃金関連給付を受けられる。給付は最終賃金に関連する。この給付は最短 6 ヶ月から最長 5 年の期間がある。この期間の終了においても失業状態であれば最低賃金に関連した継続失業給付を受けることになる。

週要件と経歴要件

週要件は、労働者が失業前に 39 週のうち最低 26 週働いていたことを求める。26 週における労働時間は関係ない。

雇用経歴要件は、失業になった年の前 5 歴年のうち最低 4 年において最低 52 日働いたことを求める。労働者が雇用障害と認定される場合は自動的にこの要件を満たす。

「雇用の柔軟性と安定のための法律」の要点

- ・柔軟な経営のため臨時雇用契約の幅広い適用
- ・書面で労使双方が合意した場合の臨時雇用契約の期日前終了
- ・一定条件における臨時雇用契約の期間の定めのない雇用契約への転換
- ・臨時雇用契約もしくは労働時間に関して使用者と争う場合の労働者の手段（法的推定）
- ・一定条件における 1 回の呼び出しにおける最低 3 時間分の賃金支払い
- ・no work-no pay の取り決めは最長 6 ヶ月までしか適用できない
- ・臨時雇用契約における新しい試用期間
- ・簡素化された解雇（退職）予告期間、ただし予告期間は最低 1 ヶ月必要
- ・要求に応じ解雇、退職理由の書面提示
- ・解雇許可の申請の時まで病気の場合の解雇を禁止する規制の緩和
- ・組合活動、出産、育児休暇に関する新しい解雇制限
- ・労働者からの解雇許可申請の不要化
- ・事業—経済的理由の解雇における解雇許可手続きの簡素化
- ・事業—経済的理由の解雇の場合は、原則、失業給付の資格を与える
- ・雇用契約法で保護される派遣労働者の、最初の 26 週（労働協約で別途の取り決めも可）のための特別ルール
- ・派遣元、派遣先の事業主における労災による派遣労働者の損害に対する連帯責任
- ・病気の労働者の雇用契約解消申請においては再統合プランの提出が必要
- ・補償をともなう雇用契約解消後の失業給付時期の延期

労働時間調整法 (Adjustment of Working Hours Act)

以下は社会雇用省発行(2002年4月)の info「Adjustment of Working Hours Act(WAA)」に基づく。

労働時間調整法(WAA)

被雇用者および公務員は、2000年7月より労働時間を増減できる権利を持つようになった。実質的な営業上もしくは部門上の利益を損なうとの異論を唱えない限り、すべての雇用者が、被雇用者の要請を尊重することが義務づけられている。ただし、この法律は被雇用者 10 人以下の組織で働く人には適用されない。本情報は、当該法律の主なアウトラインを述べると共に、「実質的な利益」の概念について説明する。

この法律は何を義務づけているのか？

労働時間調整法(以下、WAA)は、被雇用者に自分の働く時間数を変える法的権利を与えている。これは常に自分の仕事だけに適用される。自分の労働時間の増減を被雇用者に要請されると、雇用者は、基本的にその要請を尊重しなければならない。そのような労働時間の増減により、組織自体に深刻な問題が起こる(実質的な営業上もしくは部門上の利益に関する異議)場合のみに限って例外が認められる。

これは、具体的に以下の事柄を意味する。

- 労働時間の変更が実施される日付の少なくとも1年以前から、被雇用者が企業に雇用されている場合、その被雇用者は自分の労働時間の変更を要求できる。その要求は、少なくとも4カ月前に、雇用者に書面にて提出されなければならない。
- 被雇用者が希望する時間の増減に限度はないが、被雇用者の労働時間数の増加は、その企業内で適用される最大時間数を越えることはできないことは明らかである。
- 被雇用者は、要求の中で、変更される労働時間を実施して欲しい日付、その時間数、週間労働時間内の配分を指定しなければならない。
- 雇用者は、被雇用者と要請について話し合った後に、週間労働時間へどのように配分したらよいかを決定する。
- 雇用者は、被雇用者の要請が企業自体に深刻な問題を引き起こさないかぎり、その要請を尊重する義務を負う。
- 雇用者は、変更の開始予定の日付の1カ月前に、書面にて自分の決定を被

雇用者に知らせなければならない。これを行わないと、被雇用者の要請に従って労働時間が調整されることになる。雇用者がその要請を拒否する場合は、その理由を書面にて述べなければならない。被雇用者は、この書類を訴訟に用いることができる。

- 雇用者は、被雇用者が自分の労働時間の変更を申し出たという理由で、その被雇用者を解雇することはできない。

実質的な営業上もしくは部門上の利益とは何か？

WAA は、被雇用者の要請を否定する理由を形成する実質的な営業上もしくは部門上の利益のすべての例を明記しているわけではないが、以下により、その意味するところが理解されよう。

時間削減の要請は、以下の深刻な問題を引き起こす場合は、拒否できる。

- 経営者にとって、その要請により人手不足になる時間帯に人員を再配置しなければならないという理由による場合
- 保安上の理由による場合
- 労働予定表の理由による場合

労働時間の増加の要請は、以下の深刻な問題を引き起こす場合は、拒否できる。

- 資金的もしくは組織的な問題（例えば、補助金による雇用の場合に、必要となる超過人件費をその補助金でカバーできない場合）
- 十分な量の仕事がない場合
- 既存のフルタイムのポストもしくは人件費にゆとりがない場合

これらの実質的な営業上もしくは部門上の利益がどのように解釈されるかは、雇用者と被雇用者が決定する。雇用者と被雇用者は、これについて話しあわなければならない。最終的な決定は、雇用者によって行われる。

被雇用者がその決定に同意できない場合は、訴訟を起こすことができる。被雇用者は、最高で、2年毎に一度、要請を出すことができる。

WAA はなぜ必要なのか？

WAA は、有給の仕事とそれ以外の責務とを組みあわせやすくすることを目的としている。この法律の意図するところは、労働時間の調整に関して一度決められた内容を変更できる可能性を被雇用者に与えることである。この法律により、被雇用者は、人生の各段階において、労働時間とその他の責務、責任とを調和させることができるようになる。

WAA は誰に適用されるのか？

WAA は、10 名以上を雇用する企業もしくは団体に働く、商/工業、政府部門双方のすべての被雇用者に適用される。被雇用者 10 名以下の組織は、労働時間の調整に関して、独自の取り決めを行わなければならない。この法律は、男女の軍人にも適用される。後者には、「無給の特別休暇の権利」が、緊急勅令により規定されている。これは、男女の軍人の労働時間の変更は、無給の特別休暇と同等視されるという意味である。

労働協約で、これとは別の契約を締結してもよいか？

労働協約における、雇用者と被雇用者によるこの規定よりの逸脱は、労働時間の増加に関してのみ可能である。労働協約が存在しない、もしくは、労働協約にこの問題に関する契約が含まれていない場合は、雇用者は、Works council(職場評議会)または従業員代表とまず相談し、彼らの(書面による)同意を得るという条件で、当該法律から逸脱することができる。

追加情報

少なくとも 12 カ月間、その組織に雇用されていれば、被雇用者は要請を行うことができると、WAA は規定している。中断が 3 カ月以下の継続的な雇用関係の場合は、この 1 年の期間の計算に加えられる。

新しい労働とケアに関わる休暇条項(労働とケア法を含む)

以下は社会雇用省発行の info「New work & care leave arrangements」に基づく。

新しい労働とケアに関わる休暇条項

本情報は、労働とケアの両立を容易にする休暇条項について記している。以下に、当条項の内容と、至った時期を略記する。

休暇条項	条文	ステージ
短期介護休暇	在宅の病気の子(里子)、病気の配偶者または親の介護のために、年間最高 10 日の一部有給の介護休暇を取る(条件付きの)権利	ステージ 4 2001 年 12 月 1 日より実施
臨時休暇	極めて特別な個人的理由により被雇用者が働くことができないときに、有給の短期休暇をとる権利。短期介護休暇と合わせて取るときは、臨時休暇は、1 日のみとする。	ステージ 4 2001 年 12 月 1 日より実施
休暇の保留	労働者が、後日に有給休暇を取るために給料と休暇を貯めることができる税制上の便宜措置	ステージ 4 2001 年 1 月 1 日より実施
休暇法	後日に有給休暇を取るために休暇を貯める機会の拡大	ステージ 4 2001 年 2 月 1 日より実施
養子縁組休暇	子を養子縁組する両親のための、または子が永続的に家族の一員となるのが最初から明白な里親(両親)のための、(まとめて)4 週間の有給の養子縁組休暇をとる権利	ステージ 4 2001 年 12 月 1 日より実施
出産休暇	出産した女性の配偶者(男性もしくは女性)のための 2 日間の有給休暇を取る権利	ステージ 4 2001 年 12 月 1 日より実施
多生児のための追加的な育児休暇	多生児が生まれた場合に、各子のために育児休暇を取る権利	ステージ 4 2001 年 2 月 1 日より実施
長期介護休暇	死期の近い配偶者、子もしくは親の世話をする、または生命にかかわる病気にかかった子を介護するために、年間で最高 6 週間の有給休暇をとる(条件付きの)権利	ステージ 1
保育	財政面、親の負担、保育の質に関する規制を改善する新しい基本保育対策法。これに加え、保育所の数も大幅に増加される。	ステージ 1
有給の育児休暇を促進する税制上の条項	育児中の被雇用者に(部分的に)給与を支払う雇い主への税控除	ステージ 4 2001 年 1 月 1 日より実施

(ステージについて)

1. 閣議決定:諮問のため国家評議会(Council of State)へ法案送付
2. 下院で審議中
3. 上院で審議中
4. 上院が法案を承認。法令全書にて公開。

新らしい休暇条項

短期介護休暇

- 臨時休暇に加え、被雇用者は年間最高で 10 日の介護休暇をとる権利も持っている。これら休暇は、在宅の病気の子(里子)、病気の配偶者または親の介護のためである。パートタイマーには、比例した日数が適用される。
- 短期休暇の権利は条件付きである。つまり、仕事または業務の重要性のほうが被雇用者の用事よりも重要であることが理に適っているときは、雇用者はこの休暇を与えることを拒否できる。
- 病気を理由とする必要な介護でなければならない。この必要性は、当の家族の介護の必要性だけでなく、被雇用者本人が介護をしなければならないこと、他人あるいは他の手段によってしてはならないという要件も含まれる。
- 休暇が開始されたら、雇用者はすでに与えた休暇をキャンセルできない。
- 雇用者は、この休暇期間、被雇用者の賃金の内の最低でも 70 パーセントを継続して支払う法的義務がある。
- この条項の権利、期間、支払規定からの逸脱は労働協約によるものであれば可能である。または、労働協約(協定)がない場合、雇用者が Works council(職場評議会)と合意に至ってもよいし、Works council がいない場合は、従業員代表と合意してもよい。
- 本条項は「労働とケア法」の一部である。

臨時休暇

- 被雇用者が極めて特別な個人的理由により働くことができないときに、有給での短期休暇を取る権利である。
- 短期介護休暇と合わせて取る場合は、当臨時休暇は初めの 1 日のみとする。
- 本条項の支払からの逸脱は労働協約によるものならば可能である。または、労働協約(協定)がない場合は、雇用者は Works council との合意に達してもよいし、また Works council がいない場合には、従業員代表と合意してもよい。合意があれば、普通休暇に置きかえることも可能だが、法定最低日数(週の労働日数の 4 倍)を超えた場合に限る。
- 本条項は「労働とケア法」の一部である。

休暇の保留

- 時間(休暇)の意味でも、金額(賃金)の意味でも休暇を貯めることは経済的の魅力である。一年に、被雇用者は一暦年の労働時間の最高 10 パーセントまでを貯めることができる。休暇を金額として貯めると、毎年、年間給与の 10 パーセントまで貯めることができる。このようにして貯められた休暇もしくは賃金への課税は、ちょうど年金の利子に対するのと同じように、実際に休暇をとる時まで延期される。
- 被雇用者は、12 カ月分の終日(fulltime)の休暇を貯めることができる。この休暇は一部時間(parttime)の休暇としても取ることができる。ただし、貯めた休暇を、早期退職

もしくは早期年金として使用することはできない。

- 休暇保留計画への参加は、保留期間の間、社会保障の年金もしくは掛け金の計算の根拠として使用される賃金の決定額には影響を及ぼさない。

休暇法

- 休暇の諸権利が失効するのは、従来の2年後から5年後とする。これによって、被雇用者は(例えば)介護を行うとか、授業を受けたりするために、より長期間にわたり有給休暇を貯めることができる。

養子縁組休暇

- 子を養子縁組する両親のための、または子が永続的に家族の一員となることが最初からわかっている里親(両親)のための(まとめて)4週間の有給の養子縁組休暇。養子縁組休暇は、子を養父(養母)へ渡す2週間前から開始できる。
- この給付は養子をとる自営業者などの給与所得者でない者にも適用される。
- 本条項は「労働とケア法」の一部である。

出産休暇

- 子を出産した女性の配偶者、または子を認知する人のための2日間の出産休暇。
- 雇用者は、出産休暇の間、被雇用者の賃金を継続して支払わなければならない。
- この条項の権利、期間、支払規定からの逸脱は、労働協約によれば可能である。または、労働協約(協定)がない場合は、雇用者は Works council と合意に達してもよいし、Works council がない場合は、従業員代表と合意してもよい。
- 本条項は「労働とケア法」の一部である。

多生児のための追加的育児休暇

- 多生児の生まれた場合にそれぞれの子のために育児休暇を取る権利。この権利は、同時に複数の子を養子縁組する養父(母)にも適用される。

保育

- 基本保育対策法は2004年に実施される。この法律の目的は、両親が子を保育する場所を手配することを容易にし、仕事と育児をうまく両立させることである。同法は、財政面、親の負担、保育の質をさらに適切に規制することになる。
- 加えて、保育所の数が相当数増やされる。
- 2001年1月1日より有効になったが、保育施設への親の負担は、特別費用控除の実質的拡大により減額された。親の負担が減ることが「基本保育対策法(the Basic childcare Provision Act)」の基本となる。
- 給付の対象となるシングルペアレントは、シングルペアレント給付計画(KOA)の「シングルペアレントのための保育および学外ケア」に参加できる権利をすでに持っている。この予算は2000年1月1日をもって増額となったので、さらに多くの保育所に資金を拠出できる。

- 「失業者および無資格者の保育のための融資法」が2001年7月1日に施行された。本法を実施している被雇用者給付スキーム(UWV)機関は、労働市場へ戻ることを模索している、失業給付もしくは無資格者給付を受けている求職者の保育をバックアップできる。UWV は、給付資格のある人を雇っている雇用者に(場合によっては)保育費12カ月分の補助金を支払うこともある。
- 上記2項目の条項は「基本保育対策法」に明記されることになる。

長期介護休暇

- 死期の近い配偶者、子、もしくは親を介護するか、または命にかかわる病気にかかった子の世話のために年間、週の労働時間の6倍までの長期の有給介護休暇を受ける(条件付きの)権利。
- 被雇用者は、最低賃金の70%相当の金銭的補償を請求できる。
- この条項の権利、期間および支払規定からの逸脱は、労働協約によってならば可能である。また、労働協約(協定)がない場合は、雇用者は Works council と合意に達することもできるし、Works council がない場合は、従業員代表と合意してもよい。

有給の育児休暇を促進する税制上の便宜

- 雇用者は、支払い賃金の50%に相当する所得税および社会保障の掛け金の控除を請求できる。
- これの前提条件となるのが、育児休暇の期間に支払われる賃金が、当該被雇用者に適用される法定最低賃金の少なくとも70%に相当するということである。
- 補償金は、当該被雇用者に適用される最低賃金の70%を超えない。
- もう一つの前提条件が、賃金の支払いを続ける合意が労働協約に明記されていること、または、その合意が当該雇用者の少なくとも4分の3の被雇用者に適用されるということである。

要約 社会経済審議会意見書：「雇用障害に関するワーキングと政策提言」

以下は社会経済審議会発行（2002年3月）の「Summary Social and Economic Council opinion paper : Working on occupational disability. Policy proposals」より抜粋した。

はじめに

オランダの社会経済審議会は2002年3月、「雇用障害に関するワーキングと政策提言」の意見書を採択した。意見書は付録を含め350ページを超える。本小冊子には意見書の要約が収録されており、同審議会による提言の要約、また疾病、雇用障害スキームに関する制度の提言リストも収録されている。さらに労働財団に参加する経営者団体と労働組合との間で調印された2002年3月22日宣言書全文が含まれている。それ以降の部分はオランダの現行の社会保障制度の説明である。最後に、オランダと外国のスキームを比較する。

本要約は意見書の全文に付帯している要約とまったく同じものではない。

本冊子の全ての文責は社会経済審議会事務局が負う。

パブリック インフォメーション局長 J.M.ブラック

目次

1. 要約
2. 提言表
3. 労働財団における経営者団体と労働組合の代表間で調印された2002年3月22日宣言書
4. 社会保障制度- アウトライン
5. 諸外国との比較

1. 要約

1.1 前置き

2001年6月12日、オランダ内閣は社会経済審議会(SER)に対し、雇用障害に関する諮問委員会(ドナーII委員会)が提出した提言の検討を依頼した。「雇用障害に関する検討」と題したこの報告で、同委員会は疾病休職と雇用障害の問題を分析し、諸提言を行った。提言は主として雇用関係の枠組みの中で、いかに効果的に雇用障害を防止するかに焦点がおかれている。さらに委員会は、政府の疾病および雇用障害スキーム、特に雇用障害保険法(WAO)の再編成を提言している。「雇用障害に関するワーキングと政策提言」で社会経済審議会は内閣の要請に応え提言した。この要約では、まず意見書が取り上げた主な問題について検討し、その後で審議会の中心的提言について論じる。

1.2 意見書が取り上げた主な問題

政策立案者への挑戦

疾病および雇用障害は解決に急を要する重大な社会問題である。多くの対策にもかかわらず、オランダにおける雇用障害給付の受給者数は削減されていない。受給者数は1992

年と 1995 年の間一時的に減少したが、1996 年から上昇に転じた。毎年新規受給者が 10 万人ずつ増えている。政府の現行の政策に変化がなければ、雇用障害給付受給者の数を削減することは困難であると思われる。社会の構造変化(女性、老齡労働者、フレックスワーカーの増加、多くの部分障害を持つ者のパートタイム就労など)が、疾病の支払いスキームや雇用障害給付(特に WAO 下で)の支給増加に強く影響している。

審議会は、政府の現行の政策では現在および将来において直面する疾病および雇用障害問題を、最終的に解決することはできないと結論づけている。WAO 関連に支出が全体的な労働コストを引き上げている。

政策目的と原則

審議会は雇用障害問題取組みの緊急性を信じている。政策策定を強力に進めるとともに、疾病および雇用障害に関する責任とスキームの組み立て方に根本的変化がなければならない。

目的： 疾病休職の効果的防止

- * 雇用障害者に労働生活に参加するよう意欲づける
- * 雇用障害スキームの受給資格に主要な制限を加える。一方では、スキームの受給資格者に対しては十分な給付の保証をする。
- * 疾病および雇用障害の財政負担の削減

これらの目的を達成するためには多面的できめの細かい政策を必要とし、疾病および雇用障害スキームの組織、財政あるいは運営管理を全体として取り込むものでなければならない。審議会提言の根底にある原則は、公私の責任を明確に定義づけることである。審議会の提言では、二つのカテゴリー、つまり病気や健康の問題で職業上のハンディキャップや制限に苦しんでいる労働者と、職業上の障害を基本的に区別している。以下の労働者は法律でも区別すべきである。

- * 恒久的かつ完全雇用障害労働者
- * 就労制限を経験している労働者(恒久的かあるいは一時的かを問わず)

この区別は労働市場における見直しによる 2 グループ間の違いとも関連している。審議会によれば、政府は恒久的かつ完全雇用障害労働者、あるいは労働市場に参加あるいは復帰できない労働者の所得を保護する必要がある。就業制限のある労働者の非就業に関しては、業界または企業レベルで雇用者と被雇用者が共に責任を負担する。審議会は、この区別をすることにより、現在および将来にわたりこれが雇用障害問題の運営管理に決定的貢献をすると信じている。

核心となる意見

審議会は以下の要素からなるパッケージ提言を提示した。

- * 特に、雇用企業内部で疾病休職の防止と疾病休職に関して事情聴取(モニター)をすることを狙いとする、さらに個別政策を策定する。策定の主たる責任は雇用者、被雇用

者双方にある。

- * 雇用者が疾病休職中の被雇用者に賃金を支払う法的義務期間を 2 年間に延長する（期間をもっと柔軟なものとする）。2 年間という期間は、完全雇用障害を持つ者、就業制限を持つ者のいずれにとっても重要である。
- * 新雇用障害保険法（オランダ語の頭字語により以下NWA0）の適用を恒久的かつ完全雇用障害労働者に限定する。これにより、「職業上の障害者」の数をかなり減少させることとなる（年間流入の 25%に減少）。これによりNWA0は、社会的にも責任ある形態の所得保護を提供することになる。
- * 健康上の問題から厳しい就業制限のある被雇用者のための法的賃金補完スキームを導入する。そのようなスキームは民間部門で運営され、パートタイム就労を促進すること。
- * 僅かな就業制限をもつ被雇用者に対しては特別なスキームの提言はなく、彼らはできる限り就業を続けるべきであるが、この分野の責任は雇用企業にある。
- * 効果的で、意欲を起こさせ、かつ促進しやすい復職政策を導入すること。

次にこれらの提言を詳しく見て詳細を説明する。提言はドナー II 委員会報告のアウトラインに沿っており、この報告を入念に検討している。提言は 2002 年 3 月 22 日の労働財団宣言にも密接にリンクしている。その宣言において、経営者団体と労働組合は雇用障害防止と疾病被雇用者の労働復帰をもたらすことを意図した法的要請を超えるいくつかの対策について合意に達している。審議会の見解では、同宣言に盛られた要素はすべて審議会の提言に取り入れられている。

審議会メンバーの中には、NWA0新受給者数を年間流入の 25%に削減する目標を支持する一方で、その実現性を疑問視し、NWA0の給付規模拡大とペンバ（Pemba）制度（注）の廃止による重大な財政危機をきたす可能性のある 2 提言については、他の諸対策の実行状況を確認しながら段階的に導入するよう示唆している。

（注）ペンバ制度では、雇用者のWAO拠出金額はその被雇用者疾病の最初の 5 年間に支払われた給付額により決められる。

1.3 疾病休職の防止と聴取（モニター）

雇用障害問題の解決策において最も重要なことは、疾病休職を予防し、疾病被雇用者をよくモニターして、疾病の原因を退治する諸対策をとることである。それらの対策は健康問題の予防や労働力喪失防止だけでなく、早期の復職にも資する。審議会ではその防止策は労使の共同責任で行うべきものとしているが、それは政府の責任でもあり、労働基準法など現行関連 2 法案の他に新たな 2 法案として、労働および所得給付組織法（以下SUWIと記載）が最近導入され、また新ゲートキーパー改善法（以下WVPと記載）が 2002 年 4 月 1 日に発効し対策が追加される。この点で労使が協力する余地は多く、経営者団体と労働組合は、健康と安全サービスおよび復職コンサルティングの質の見直やサービスの相互協力を促している。審議会は、ミクロレベルでは、ウェスターラーケン委員会の最近の提言やドナー I 委員会が提言したガイドラインその他により業界、企業レベルでも効果的対策を策定できると信じている。マクロレベルでは、広報、情報、モニターなどを重視している。最終的に制度とその支持体制を作るのは、政府の責任である。

最後に、審議会は健康安全サービスの役割に関していくつかの示唆をしている。

1.4 疾病被雇用者への賃金支払い継続の法的義務

概説

提言では疾病被雇用者への法的賃金支払い義務期間を2年間に延長することとしている。現行の雇用者の支払い義務は最長1年間、賃金の70%となっている。2年間への延長により、労使双方が責任を持って聴取により原因究明に努め、健康回復を一刻も早く取り戻す対策をとるよう促進できる。同時に、1年後に自動的に障害者となることを防止する。経営者団体と労働組合が組合員のために法定義務賃金支払の補填に関し合意に達したことは、審議会にとっても喜ばしい。両者は被雇用者の疾病2年目の期間中は70%の法定支払賃金の補填をしないと宣言する労働財団の文脈のなかで合意し、必要な既存の雇用条件を修正する旨、合意した(労働財団宣言書参照)。

労働財団は、疾病防止や復職の追加策については業界や企業レベルでの交渉に委ねることが得策と考えている。そのようなアプローチは審議会の提言にも沿っている。審議会は状況次第で2年間の賃金支払い義務を変更すべきと考えている。

解雇の防止

提言が導入される場合、疾病、雇用障害による解雇に対する十分な防止策が必要である。現行では発病後2年間は解雇できず、重大なる理由から雇用契約を解除するには区域裁判所での訴訟によらなければならない。就労制限のある被雇用者に解雇の恐れがある場合、審議会は「予防的解雇チェック」の導入を提言している。一方、被雇用者が十分な復職努力を怠り解雇された場合、労働保険スキーム管理局(以下UWVと記載)は失業保険法による給付を却下しなければならない。

1.5 恒久的かつ完全雇用障害のある被雇用者のためのNWA0

概説

審議会が提言する新雇用障害保険法(NWA0)では、給付は恒久的かつ完全雇用障害者にのみ支払われ、WAO一部給付の支払いはなくなる。恒久的かつ完全雇用障害者とは、客観的な医療基準により、就労制限をきたす健康問題(疾病、医学上のトラブル、不満状況)が長期に及ぶ場合、特に、医学上の回復が5年以内に期待できない者のこと。

長期の就労制限から80%—100%の稼働能力を失うと、完全雇用障害とみなされる。これらの条件に満たない一時、部分的障害者は、補助金給付が認められることもある。

NWA0申請書の提出

被雇用者はNWA0給付申請をUWVに提出する。恒久的雇用障害が明白である場合、疾病の3ヶ月後に、明白でない場合には疾病発生から2年後に提出できる。

NWA0申請の許可取得審査

雇用障害の審査前にNWA0申請許可につき、事務的チェックを行うよう提言する。その

チェックでは、申請提出前に回復と職場復帰について十分な対応策を取ったかどうかを調査される。ドナー委員会の推薦策も考慮する。

障害の恒久性審査

NWAO受給資格を決定するこの審査は、健康上の理由から被雇用者がこうむる就労制限の恒久性(医学上其の他の)の確定に焦点が当てられる。恒久性審査の進め方について、審議会はその手順や方法について具体的提言をおこなっている。

完全障害審査

就労制限の恒久性を確定したあとで、当該被雇用者が完全障害に当たるか(NWAOの受給対象となるか)どうかを審査する。ここでの目的は、所得能力が80%から100%の範囲で落ちているかどうかを確定することにある。審議会の考えでは、雇用障害審査が厳格に適用された場合、NWAO給付は以下の該当者だけに支払われることになる：

- * 医学上から見た完全障害者、別の表現をすれば、「独力で働く長期的、実際的機會を欠いている」者。
- * 賃金面での完全障害者、当該被雇用者の所得能力が以前の仕事で稼いだ賃金の20%以下であるもの。

審議会は、職業情報システムの改正も提言している。

NWAO給付の支給

審査手順の組織構成について、審議会はNWAO給付支給決定プロセスから医学および雇用審査を分離するよう提言している。支給決定はUWVの元で設置される独立の委員会で行い、各者による審査の結果を比較検討する。

NWAO給付の規模と期間

NWAO給付規模を当該被雇用者の雇用障害決定前3年間の平均指数連動賃金の75%に固定するよう審議会は提言しており、この提言によりNWAO流入が現在の25%に減少すると見ている。期間は再審査して決めるが、当該被雇用者が回復しない場合、給付を65才まで受けることになる。

NWAOの資金調達

審議会はNWAOの資金調達は、一般財源と労使双方が払い込む社会保険拠出金でまかな得ると信じている。拠出金は全国同一とし審議会の提言によればペンバ制度は不要となる。

1.6 就労制限のある被雇用者と一時的完全雇用障害のある被雇用者

概説

一時的な完全雇用障害者は、法律により、最初の2年間は賃金を継続的に受領できる。雇用の継続、復帰を意欲づけられる限りでは、審議会はこれらの被雇用者グループを異なるカテゴリーに区分するのが賢明と考えている。一般的には、深刻な就労制限のある被雇

用者には、特別の支援を受けるか別のスキームにより有償で仕事を続けるよう励ますことができる。区別は任意的ではあるが、審議会は所得能力の 35%喪失を分岐点と考えている。これより高い比率の被雇用者は重大(serious)就労制限者とする。これより比率の低い被雇用者は僅少(minor)障害者とみなす。重大就労制限者に対して審議会は法的賃金補填スキームの導入と僅少就労制限者とは別の給付制度の設置を提言している。僅少就労制限者に対して審議会は特別のスキームを提言せず、法定賃金支払い期間経過後の解決を企業に任せている。重要なことは、その後の労使双方の復職義務と解雇の防止である。

経営者団体と労働組合の合意で、企業が就業能力との関連で賃金を決定することを含め、僅少就労制限被雇用者の個別解決策を策定することになったのは喜ばしいことである。

重大就労制限のある被雇用者に対する法的賃金補填スキーム

審議会はこの法的賃金補填スキームを勧告している。このスキームは一部障害者(35%から80%)と完全障害者(80%から100%)でかつ一時的障害者に適用される。

審議会は雇用者が強制的に私的企業保険の形態でスキームを設立するよう、提言している。スキームは民間保険業者により管理運営される。ペンションファンド(年金基金)がスキームを運営管理する場合、ペンションファンド課題設計スキーム(Task Delineation Scheme)および関連法令の枠組みの中で行わなければならない。法的賃金補填の規模は雇用障害の程度と喪失所得能力の70%により基礎算定するよう提言している。給付は65才まで。

プレミアムの支払を労使各50%とする法律制定を提言しているが、これは労使で交渉してもよく、企業ごとに決めるのを推奨する。

失業および復職スキーム

非自発的に失業する重大な就労制限のある被雇用者には、もし資格期間を含め現行の給付要件を満たせば失業給付法(以下WWと記載)で給付が受けられるよう、審議会は提言している。失業給付は賃金関連給付(失業前賃金の70%)と、その後の給付(最低賃金または日給(最低賃金より低い場合)の70%)に分かれている。給付期間は当該被雇用者の年令および雇用歴により決まる。重大就労制限のある失業者は、失業保険期間終了後は新たな最低スキームにより給付申請ができるようにすべきであると提言している。これは当該被雇用者が最低賃金または現行の日給の70%のいずれかを受給できることを意味している。最低スキームは国の一般財源でまかなわれる。審議会はこのスキームはNWAOG給付資格のない失業中の一時的完全雇用障害者にも適用されるべきであると信じている。以上の制度は僅少就労制限のある被雇用者(障害比率35%未満)には適用されない。失業保険給付が終了すれば、他の失業者同様、国の援助給付を求めることになる。

適切な復職対策が就労制限のある(重大、僅少をとわず)、小企業を含むすべての被雇用者に求められていると審議会は信じている。

1.7 特殊グループ

前項で述べた提言は標準的雇用関係に基ずき疾病および雇用障害に取り組んだものである。雇用関係のない者(自営業者、障害若年者)には当てはまらず、また標準外あるいは

柔軟な雇用契約労働者にも適用されない。審議会はこれらのグループもできる限り同様の扱いにすべきであると信ずる。続意見書で見解を述べ、柔軟な雇用契約者について次のことを詳しく検討する。

- * 防止責任、疾病休職の監督および復職
- * 疾病給付法「セイフティーネット」による資格取得の可能性
- * 将来的賃金補填スキーム「セイフティーネット」の可能性
- * 種々のカテゴリーのフレキシブルワーカー(柔軟労働者)の状況

1.8 現在WAO給付を受けている被雇用者

審議会の意見では、疾病および雇用障害スキームの見直しに関する提言は、現在のWAO給付受給者には適用しないため、現行のWAO法規の存続を提言する。しかし、NWAOが導入されれば、既存のPembaより抛出されることはなくなる。

1.9 提言書全体の実施効果

意見書の準備作業中に、審議会事務局、中央計画局およびNyferは個別に提言の社会的、経済的効果の試算を作成した。試算結果は相互にかなり違ったものになっている。

事務局試算は、給付受領者の年間流入が 25、000 人に減少すると仮定し(平均予想受給期間 18 年として)、試算ではWAO受給者は政策変更がない場合の 110 万人に対し長期的には約 475、000 人になると見ている。また、長期的には政策変更以前に比べ 115、000 人から 240、000 人も多くの方が職を得ると見ている。最後に、試算では社会保険抛出負担が 30 億ユーロ削減される。

中央計画局は二つの異なるシナリオを描き、その第一は、給付受給件数が若干の減少(10、000 件)、就業年数は僅かに増加(10、000 年)、そして疾病および雇用障害費用は僅かに減少する(50 万ユーロ)。その第二は、給付受給件数は若干の上昇(25、000 件)、就業年数は僅かに減少(25、000 年)、疾病および雇用障害費用は一定限度上昇する。

Nyfer の試算によれば、審議会提言により長期的な節約は 80 億ユーロを超える。提言が成功するには必要条件が幾つかあると見ている(例えば新ゲートキーパー改善法の適切な履行やNWAOの厳格な適用)。長期的には、給付受給件数は厳しく制限され、復職受給者件数は大幅に増加すると見ている。さらに初めの 1 年の疾病休職費用を節約することで、産業全体は 11 億ユーロの成長をすることと予測している。

1.10 続意見書

審議会は依頼があれば続意見書を作成し、提言の詳細に見てゆく。いずれにしても以下に焦点を当てフォローアップすることを決定している。

- * 健康と安全サービスの強制的契約
- * 特殊グループの状況
- * 職業上のリスクに関する雇用者の義務

2. 疾病および雇用障害に関する社会経済審議会提言表

雇用者の被雇用者賃金支払法定義務:被雇用者疾病の最初の2年間
 1年目: 賃金の70%を法律で規定:補填(100%まで)可能
 2年目: 賃金の70%を法律で規定:補填なし

恒久的完全雇用障害者(80-100%障害;回復に5年以上を要す)	重大雇用障害をもつ被雇用者(35-80%障害)		僅少雇用障害のある被雇用者(35%障害以下)	
	雇用	非雇用	雇用	非雇用
(スキーム) NWAO	賃金補填、強制民間保険スキーム	失業(WW)給付、可能なミニマムレベル給付(配偶者、資産考慮せず)、(夫婦:上限は最低賃金の100%)	職業に関する民法規定の権利義務を越える法定給付スキーム無し	WWあるいは国の援助(他の失業者と同様)
(給付) 過去3年の平均指数連動賃金の75%	過去3年の平均賃金×雇用障害割合の70%			
(運営) 公共部門:労働保険管理局	民間部門:保険会社(ペンションファンド)	公共部門:労働保険管理局	民間部門:雇用者、被雇用者間の話し合い	公共部門:労働保険管理局
(資金調達) 雇用者払い全国一律プレミアム(被雇用者払いプレミアムは保留)	企業プレミアム 雇用者、被雇用者各50%払込	WW:雇用者、被雇用者分担拠出 ミニマムスキーム 一般財源		WW:雇用者、被雇用者分担拠出 国の援助:一般財源

3. 労働財団における経営者団体と労働組合の代表による2002年3月22日宣言

労働財団における経営者団体と労働組合の代表は、以下のことを引き受ける：

- * 疾病休職と雇用障害保険法による給付受給者の流入を制限する対策に関し、社会経済審議会が2002年3月22日に発表した意見書の主要点が履行されること。
- * 本宣言がそのような状態の時に適用されること。

また、社会経済審議会の意見が以下の諸点の考慮に基づくことを強調したい：

- * 疾病休職の防止、健康問題から生じる就労制限被雇用者に就業参加意欲を与え、雇用障害スキームによる受給件数を効果的に削減することは、社会的経済的理由からすべて必要である。
- * 業界および会社レベルでの雇用者、被雇用者は就労制限のある被雇用者の就業能力を最大限に活用するために相互に主たる責任を負う。
- * 政府は恒久的かつ完全な雇用障害のある被雇用者の所得保護に主たる責任を負う。
- * 関連するスキームは、被雇用者に就業を意欲づけ、就労制限を考慮しながらも能力の範囲内で働き続けるよう意欲づけ、また雇用者にも就労制限を受ける被雇用者を引き止め、採用する動機を与えるよう設計されなければならない。
- * 健全で、意欲を与えかつ実現しやすい政策が必要である。

組合員のために以下のことを同意した：

1. 雇用者と被雇用者は、業界および企業レベルの交渉で疾病休職や雇用障害を防止し、健康問題で就労制限のある被雇用者を復職させるための追加策や規定の導入を取り決める。取決めには、疾病1、2年目の被雇用者の復職を鼓舞するような雇用条件が含まれてもよい。疾病の初期の期間の防止やタイムリーな対応には、健康と安全サービスや復職の相談の質や相互連携と同様に、この点の特殊な配慮を必要とする。
2. 疾病2年目の疾病被雇用者に支払う賃金は法規定により70%に限定し、既存の雇用条件は必要により修正する。
3. 新制度のための契約あるいは既存契約の修正課題は、下記の点につき業界あるいは企業レベルの当事者の責任とする。
 - A. 疾病の1年目の法定賃金支払いの補填(即ち、疾病発生の3日目起算被雇用者賃金の70%)
 - B. (一時的)補填：
 - * NWAOG給付、有効日から起算；
 - * 失業保険法、就労制限があるか、一時的完全障害のある失業被雇用者(配偶者の収入や資産に関係なく)のミニマムスキームにより受け取る給付；
 - C. 余剰保険スキーム；
 - D. 雇用障害における補填ペンスジョンの累積
 - E. 雇用リスクに対する付保を提供する業界独自のスキーム、
4. 僅少就労制限のある被雇用者(35%未満の障害)のカテゴリーに関して、企業は職務

能力に関連する賃金の決定を含め、個々の被雇用者に見合った解決をしなければならない。さらに、このグループの直近賃金の少なくとも 70%を保証するかどうかについては、業界、企業当事者次第である。

労働財団は上記合意の履行を約束した。

最後に、労働財団は、法定規定の賃金の 70%に限定した疾病 2 年目を付保する保険の取決め(上記 2 参照)について検討する。この点の詳細を保険会社と相談することを約束する。

2002年 3 月 22 日 ハーグ

VNO-NCW

J.H.シュラーベン

FNV

L.J.ドゥヴァール

MKB-Nederland

J.ドゥボエル

CNV

D.テルプストウラ

LTO-Nederland

D.ジュイジャー

Unie MHP

A.H.. ベルホーベン

4. 社会保障制度の概要

4.1 概説

オランダには総合的社会保障制度があり、この目的は国民の所得の保証や労働参加のための支援手段の提供にある。社会保障は疾病、雇用障害、失業による所得喪失リスクを保護する役割をする。その他のリスクとして、薬代、所得が保証最低額を下回る状況があげられる。さらに、社会保障は社会的リスクを和らげ防止や復職によりその期間を限定することを意図している。社会保障は社会保険制度と社会給付に分けられる。また、被雇用者の復職を促進する手段から成り立っている。

4.2 社会保険

オランダの社会保険スキームは、国民保険スキームと被雇用者保険スキームに区分される。さらに、自営業者のための固有の雇用障害保険スキームがある。

国民保険スキーム

このスキームは基本的にはオランダ全住民を対象に作られている。具体的には、高齢者の所得保証(一般高齢者年金法)、配偶者、両親の死亡時の所得保証(遺族年金法)、子供の監護、支援費用の保証(一般的児童給付法)、例外的医療費の保証(例外医療費法)。国民保険スキームは、現行所得徴収制度により賦課される拠出金でファイナンスされる。児童の給付スキームは例外で一般財源により調達される。

被雇用者保険スキーム

被雇用者保険スキームはオランダで働く被雇用者のためのもので、疾病、失業、医療費、雇用障害リスクに対して所得を保護するもの。具体的には、疾病給付法、失業保険法、強制健康保険法、そして雇用障害保険法がある。1996年以降、疾病給付法による付保範囲は制限された。その年以來、当該被雇用者が雇用契約ベースで就業する場合、雇用者は疾病発生の最初の52週に対し賃金の70%の支払い継続を求められている。労働協約あるいは個別雇用契約は、一般的には法定賃金支払いに対する補填について規定している。疾病給付法も病気になると雇用契約ベースでなくなり、雇用者に頼れなくなる一部の特殊なカテゴリーの被雇用者のために「セイフティネット」を用意している。

雇用障害保険法は、被雇用者が15%(所得能力喪失)以上の雇用障害を持った場合には給付を提供する。雇用障害の原因は問われない(社会リスク)。この法の下で支払われる給付には2種類ある。第一は賃金連動給付(完全障害の場合、即ち80%の障害あるいはそれ以上の場合、直近賃金の70%)で限定期間の支払い(年令により異なる)。その後はそれに続く給付が支払われるが、被雇用者の年令や直近賃金と最低賃金の差によっても異なる。雇用障害80%未満の被雇用者は一部給付を受けられる。

雇用障害保険法は雇用者の拠出金でまかなわれる。被雇用者の最初の5年間の雇用障害資金負担に関し、1998年以降関連拠出金は企業リスクごとに異なった。企業が雇用障害リスクを負うことも可能であり、この場合基本拠出金のみを支払えばよい。

2002年1月以降、疾病給付法、失業保険法、そして雇用傷害保険法は特殊な国の機

関である労働保険管理局(UWV)で運営されている。

自営業者のための雇用障害保険

オランダには自営業者、自由業者、家内企業で働く配偶者のための別個の雇用障害保険スキームがある(雇用障害保険{自営業者}法)。これは UWV 管理下の自営業者の長期障害の際の経済的な保証をし、障害程度、損失所得額により決定される。完全障害でも最低賃金の70%以上となることはない。

4.3 社会給付

オランダの社会給付は保証最低額の所得保護を提供する。関連スキームは国民援助法、老人または一部障害者、失業者のための所得支給法、そして老人または一部障害者、元自営業者のための所得支給法。これらの給付の運営責任は地方自治体にある。社会給付スキームの一つに障害給付(若年身体不具者)法があり、これは長期雇用障害のある若年不具者に所得保護を提供する。

運営はUWVの責任。社会給付スキームはすべて一般財源でまかなわれる。

4.4 防止および復職手段

所得保証に加えて、オランダの社会保障制度は障害を防止し、被雇用者を復職させるための諸対策の導入を可能にしている。ゲートキーパー改善法は、2002年4月に導入され、病気になって1年以内をカバーし、なるべく障害受給者とならないように各自の自助を促進するのが目的。

5. 他国との比較

5.1 計数データ

他国と比較してオランダでは比較的多数が全部または一部雇用障害給付を受給しているが、平均年齢が低い、80%以上の障害者が労働力のかなりの率を占めていることが特徴である。表 5.1 は国別疾病および雇用障害者の割合を示す。

表 5.1 疾病休職、雇用障害の比較、1997年(被雇用者数に対する%)

	疾病休職	雇用障害	合計
ベルギー	1.8	6.6	8.4
デンマーク	7.7	12.1	19.1
フランス	3.3	10.8	14.1
ドイツ	6.1	7.3	13.4
オランダ	5.5	14.0	19.5
スウェーデン	6.4	11.0	17.4
イギリス	1.8	9.5	11.2
アメリカ	3.3	7.9	11.2

出所:社会雇用省、De Nederlandse Verzorgingsstaat、ハーグ 2000年 99 ページ

表はオランダにおける雇用障害者数、疾病休職者数が他国と比べかなり高いことを示している。オランダでは被雇用者は雇用障害給付が受けられる反面他国では別のスキームでカバーされることがある。従って、表 5.2 は別種類のスキームの統計を含んでいる。

表 5.2 65才までのI/A(不活動/活発)比率:給付の主要カテゴリー;1998年

	雇用障害	失業	国の援助	高齢者早期退職*	その他**	I/A比率
計						
ベルギー	6.7	23.5	4.6	7.8	14.6	57.3
デンマーク	9.5	6.8	11.0	4.8	9.4	41.6
フランス	10.0	12.1	5.0	13.3	9.0	49.4
ドイツ	7.4	13.3	4.5	10.6	14.4	50.1
オランダ	13.2****	5.5	6.5	0***	8.0	33.1
スウェーデン	11.9	9.2	2.2	0.8	13.0	37.0
イギリス	9.4	0.9	16.4	6.2	5.3	38.2
アメリカ	7.5	1.8	3.4	2.9	4.5	20.0

* 法定早期退職スキームのみ

** 疾病、未亡人、孤児、妊娠および出産休暇

*** 法定でない早期退職スキームを含めると約 3%

**** 本来国の援助給付である 2.0%の障害給付(若年不具者)を含む

出所:M.Arents et al. 給付依存比率 欧州 9ヶ国、日本、アメリカの分析 2000年。

修正と1998年の追加計算:社会雇用省 Sociale Nota 年、ページ 134 参照

表 5.2 の比較は当該国使用の定義をそのままとっている。このため統計比較が難しい。

5.2 制度比較

オランダと他国の統計調査の最後に、欧州 7ヶ国の疾病、雇用障害スキームの多くの局面について比較する。

賃金支払と疾病給付スキーム

最初の考慮点は、当該国における疾病被雇用者に対する強制支払賃金について(表 5.3)である。法定比率を越える補填を含めると、当該国の実質的にすべてに於いて疾病被雇用者は賃金の全額を受け取る。フランス、イギリス、スウェーデンにおいてのみそれ未満のパーセンテージまたは固定額を規定している。オランダは賃金支払い期間の長さの点で例外である。

表 5.3 疾病被雇用者への賃金支払い(法定賃金を越える補填を含む)

	割合	期間
ベルギー	100%	4 週間
デンマーク	100%	2 週間
フランス	100%(一部)	12 週間
〃	90%(一部)	最初の 1 ケ月
〃	66.67%(一部)	2 番目の月
ドイツ	100%	6 週間
オランダ	100%	52 週間
スウェーデン	90%(一部)	2 週間
〃	80%(一部)	2 週間
イギリス	100%または疾病給付	28 週間

出所: 社会雇用省

疾病の 6 ヶ月経過後、法定金額を越える補填を含め疾病給付が支払われているうちは、以下が適用される:賃金関連給付と賃金支払いの範囲は60%(ベルギー)から70%(ドイツとフランス)または80%~90%(スウェーデン、一部デンマーク)から100%(一部デンマーク、オランダ)。各国とも一時的、恒久的雇用障害を区別する基準を持っている。オランダ、ベルギー、イギリスは区分線を疾病後12ヶ月とする。デンマークも12ヶ月だが18ヶ月または2年の期間とする。ドイツは18ヶ月(36ヶ月の期間内)。スウェーデンでは健康問題が安定し、被雇用者が法定雇用障害スキームに移行できるまでは無期限。

雇用障害スキームの基礎

法定雇用障害スキームは当該7ヶ国間でかなり相違している。オランダを除きすべての国は雇用上の疾病および怪我(職業リスク)とその他のリスク(社会リスク)を別立てにしている。職業リスクスキームでの支払給付は、当該国では社会リスクスキームのそれより高い(表5.4参照)。他国の職業リスクスキームと比較して、オランダの雇用障害保険法で支払われた給付はあまり高くなく、これは賃金関連給付とそれに続く給付(一層の程度で)のいずれにも当てはまる。他国の社会リスクスキームと比較して、オランダにおいては賃金関連段階では一般的に高いがそれに続く給付では年令と雇用障害となった時の被雇用者の賃金によって異なる。

表 5.4—完全雇用障害における総給付割合(平均的所得の独身者の基本給付)

	社会リスク	職業リスク
ベルギー	40	100
デンマーク	約 40	80
フランス	50	100
ドイツ	算式による	66.7
オランダ	70	70
スウェーデン	算式による	100
イギリス	週 66.75 ポンド	週 108.10 ポンド

注:算式によるとは給付規模は拠出年数と障害の程度により決まると言う意味。

出所:社会保障局(アメリカ):世界の社会保障プログラム—1999年。MISSOC.1月1日EUメンバー国の社会保障とその進展(1999年)。Sociale Nota 2001年 136 ページより借用。

最後の表 5.5—は法定社会リスクスキームの他の側面の統計を提供している。7ヶ国のなかでオランダだけが資格取得に必要な期間を持たない。これは異なるリスクカテゴリーを区別しないことによる。他の国でもこの期間は職業リスクスキームには使われない。

表 5.5 社会リスクスキーム;主な差異

	資格取得必要期間	雇用障害最低割合	給付終了年令
	月	%	年
ベルギー	6	66.66	(男)65、(女)61
デンマーク	36	50	67
フランス	12	66.66	60
ドイツ	60	50 または 100	65(時に 60)
オランダ	無し	15 または 25	65
スウェーデン	変動、時に 36	25	65
イギリス	12	100	(男)65、(女)60

出所: MISSOC.EUメンバー国における社会保障;1月1日の状況と進展(1999年)
Sociale Nota 2001年 133 ページより借用。

社会経済審議会勧告書「高齢者の労働参加の促進」の要約

以下は社会経済審議会発行の「Abstract: Promoting labour participation among older people」に基づく。

目次

1. 勧告書の要約
2. 結論

1. 勧告書の要約

○勧告書提出の要請

1999年5月12日に、内閣は社会経済審議会(SER)に対して、高齢者の労働参加を促進する政策に関する勧告書を提出するよう要請した。この要請の背景にあるのが、現在、55才以上の人々の4分の1弱しか働いていないという事実である。他の国々と比較してみてもこの数字は低い。一部には人口の高齢化と出産率の低下の故に、内閣は高齢者の労働参加を高めることが重要と考えている。この増加は、質の高い労働への需要を満たし、社会保障制度の適切な基盤を維持するために必要である。その目的は、段階的に、55才以上のすべての人々の半数が2030年までに、給与が支払われる仕事に就いている状況に達することである。これを達成するためには、まず何よりも、ものの考え方を変えることが必要であると政府は考えている。雇用者は、高齢の労働者を雇用し続けることがますます必要となることを認識しなければならないし、また被雇用者の方は、晩年にも働き続けることがもっと自然にならなければならない。しかしこれは、高齢者が働き続けることが可能であり、魅力的でなければならないことも意味している。つまり、被雇用者の早期退職を刺激する現在の政策を見直さねばならないこと、(失業や働く能力のないことによる)退職をできる限り避けなければならない、また高齢の求職者の労働過程への再組み込みを刺激しなければならない。勧告書提出の要請の中で、政府は、企業の社会政策と、例えば立法措置や情報の提供を通じて政府が提供すべき支援措置との両方に関する多くの可能な措置について(選択肢を特定せずに)触れている。

○労働参加率が低い理由

政府の分析を補足するために、審議会もまた現在の高齢者の労働参加の低さの原因となっている要因は何なのかを問うてみた。審議会は、現在の高齢者の就職率の低さは、主に意識的(恣意的)で制度的な政策の結果であると結論づけている。70年代および80年代の失業者の増加に応じて、高齢の労働者が早期退職する機会が広がった。多くの被雇用者が、「早期退職制度」によって早めに退職することができた。「雇用障害給付法」(WAO)および「失業給付法」(WW)もまた、労働過程を離れる道を提供した。「雇用障害給付法」は主に、適格要件と給付金の支払に対する寛容な政策を通じてこれを行った。「失業給付法」では、人員をレイオフ

する時に、雇用者が高齢の被雇用者を優先することができる高齢労働者ガイドラインがその要因であった。これらの退出ルートに加えて、早期退職においては、個々の状況(特に健康や家庭的状況)、そして幾分かは、労働関連の要因が重要な役割を演じる。その他の要因には、高齢の被雇用者のマイナスのイメージや雇用者の影響力が含まれる。雇用者にとっては、高齢の被雇用者の給与や年金やその他の雇用条件スキームの平均コストの高さが、相当大きな要因であった。審議会は、政策は、高齢の労働者の現在の低い労働参加の原因に効果的に対処するものでなければならないとしている。

○審議会の一般的な考え方

高齢の労働者の労働参加は、現在の労働市場の逼迫のためだけでなく、オランダの人口の構造的な高齢化、および社会保障制度の適切な基礎を維持する必要性故にも、高められなければならない。蓄積された経験をよりよく、長期間利用することも、労働市場を適切に機能させることにとって重要である。

最近、高齢者の労働参加は再びわずかに増えている。審議会は、労働市場とその調整能力の逼迫のため、高齢者がより長く働き続けることが魅力的となるものと期待している。しかし、審議会はこのような高齢者の労働参加の高まりは脆弱と見なしている。この増加の傾向は強化されなければならない、それには特別な努力を要する。

(議論の)出発点は、働ける60才以下のすべての人は、原則として労働過程に参加すべきということではない。同時に、障害給付への流入の抑制と、雇用障害給付の受給者の再統合を目的とした政策を強化することに特に注意を払う必要がある。

これに関して、審議会は労働財団(STAR)の行った勧告に触れている。

60才以上の人たちの労働参加も増やさなければならない。これらの人々の多くにとって、これは完全な参加を意味するのではなく、個人の好みに基づいて、漸次的な退職を可能とするプロセスを確立することを意味する。早期退職制度を柔軟な年金制度へ変換することは、これにとって大きな重要性を持つ。一般に、政策は、高齢の労働者の労働市場での地位を正常化することを目的としなければならない。つまり、70年代、80年代の社会政治的文脈において受け入れられていた、彼らを守るための既存の取り決めは、再考する必要がある。

当審議会は、2つの主な政策の流れがあることを指摘する。第1のものは、企業内の、適切な年齢を意識した人的資源(ヒューマンリソース)政策の継続と、必要ならば、さらなる発展に関するものである。第2のものは、雇用条件や退職計画のインセンティブ構造の改善に関するものでなければならない。勧告書の中で、審議会は、企業の社会政策、労働市場政策、社会保障、および税金と年金の分野の特定の政策オプションを査定している。

2. 結論

審議会は、政府と雇用者と組合が高齢者の労働参加を構造的に高めることを目指す一貫した政策を追求しなければならないことで、内閣と意見を同じくする。審議会は、労働市場（およびその調整能力）の逼迫により、高齢の労働者が今よりも長期間働き続けることがすぐに魅力的になることを期待する。

しかしながら、審議会は、現在の政策の他にも、高齢者の労働参加の現在の高まりを将来も維持し、押し上げるためには、特別な努力が必要とされると感じている。この目的のために、審議会は2つの政策の流れを勧めている。

初めの流れは、企業レベルでの、年齢を意識した、適時に年齢から独立した人的資源政策の継続に関するものである。労働市場における被雇用者の多能性、柔軟性、流動性は、40才以上になると一般に低下し、その結果、中年になるまでに、人々はすでに早期退職に目標をさだめていると、審議会は指摘する。これが、現在高齢者の労働参加率が低い主な理由である。この問題は、被雇用者が就労するときから、年齢を意識した人的資源政策によって取り込まれる必要がある。特に高齢の労働者を対象にした政策は、遅きに失した。審議会が提唱する、年齢を意識した人的資源政策の中心目標は、被雇用者の雇用可能性を高めることにより、高齢であってもできるだけ長期間、やる気のある、配置可能な、そして流動的な状態に保つことである。

第2の流れは、雇用条件と（早期退職制度のような）退職計画のインセンティブ構造の改善に関するものであり、これらの退職計画は、労働過程へのより長期間の参加、もしくは統合／再統合を促進するために、雇用者と被雇用者の双方に正しいインセンティブを与えるものでなければならない。審議会は、雇用条件スキームは、高齢の労働者の労働参加を刺激する役にも立たなければならないということで、労働財団と意見を同じくする。これらのスキームは、高齢の被雇用者が、引き続き生産過程で十全の役割を果たすことができるような条件を創り出す手助けとならなければならない。また、労働過程への参加にいかなる障害が含まれていてもならない。

勧告書の中で、審議会は、内閣によって考えうると思われる政策措置を考察している。部分的には勧告書の要請の中に掲げられた賛否両論に基づき、審議会はこれら多くの措置は、相対的に言って、効果がないと考えている。これらの代わりに、審議会は、政府向けの多くの追加の提案と一緒に、団体協約の当事者である雇用者と組合、企業そして被雇用者に対する勧告をまとめている。

審議会によれば、雇用者と被雇用者は、40才代以上の人々が労働過程に参加することと、雇用者がこの年齢グループの人々を雇い続けるだけでなく、新規に雇用することの両方を魅力的にすることができる。個々のレベルでは、（雇用者としての政府を含む）雇用者と被雇用者は、高齢の被雇用者が労働過程に参加するためによりよい条件を身につけさせる責任を負う。雇用者と被雇用者は、政府が、労働過程に参加していない高齢労働者に、短期間で復帰する

チャンスを与えるのに必要な手段を提供する責任を果す手助けもできる。

これにより、審議会は政策書「年齢と仕事」(Leeftijd & Arbeid, 1997)の中の労働財団の勧告に加え、次の勧告を政府以外の当事者たち(団体協約の当事者、企業と被雇用者)に対しても行う。

- 未来志向の雇用可能性政策を追求する。雇用者は、すべての被雇用者の雇用可能性に継続的に投資しなければならず、被雇用者は、自分の専門職種に関する技能を維持し、改善するために、国内外の労働市場における自分の雇用可能性と流動性に投資しなければならない。その上、部門ごとの訓練や教育基金(education funds)を刺激して、高齢の求職者の訓練一般の範囲が拡大して、できるかぎり長く労働市場で雇用され、また流動的であり続けるために、必要な資格を確保できるようにすることが勧められる。
- 雇用条件スキームが高齢の雇用者の労働参加の促進にも貢献しなければならないとの見地から、雇用条件構造のすべての要素を定期的に見直すこと。審議会は、高齢の被雇用者の職および、または給与レベルを一方向的に低く抑える調整は選択すべきではないという点で労働財団と意見を同じくする。
- 高齢被雇用者の人件費の増加にはつながらないやり方で、高齢労働者を対象とした雇用条件スキーム(早期退職制度、高齢者の日(senior days)、高齢の被雇用者へのボーナスなど)の持続可能な資金調達を選択。可能な例としては、(早期退職制度を柔軟な年金制度に変換するといった)適格性、貯蓄性の強化が含まれ、制度の集団的な枠内で、より長期のキャリアにわたり、より持続可能な資金調達が生みだされる。このような中で、制度は個人にあわせていくこともできる。
- 雇用条件パッケージ中の選択肢が年齢を意識した人的資源政策に貢献でき、またその政策と一体化されるような方法を査定する。
- (柔軟な)年金の始る雇用契約の終結後に、例えば、新たな雇用契約を結ぶことにより、働き続ける方向へもっと柔軟なアプローチを取ることが実際に可能なのかどうかを査定する。この文脈では、一般に年金の開始は雇用契約の終結ということになると審議会は推測している。
- 人員補充のときに、(高齢の求職者を含む)従来にない募集カテゴリーの査定を甘くすること。たとえば、高齢の求職者を労働過程に流入させるために、現職の職員のための年齢を意識した人的資源政策は、(入門コースやオリエンテーションプログラムといった)外部市場での(募集)活動为目标とした手立ても含むべきである。
- 失業給付に関しては、あまり多くの特別な法定所得補助は提供しない。その理由は、失業給付をすると高齢の労働者が職場に復帰するインセンティブがなくなるからである。そのような計画に投じられる金は、主に高齢の労働者の適切な職場への移転の機会を作り、彼らの雇用可能性を高めるために使われるべきである。
- 集団レイオフをする場合は、レイオフされるグループがその企業の労働者の年齢構成を反映するという原則を採り入れることで、人的資源政策の中でリストラされる者の労働市場でのチャンスを考慮に入れる。

- 早期退職制度を前期年金制度、または柔軟な年金制度に変換するプロセスを漸次続ける。ある時点で労働過程を去ろうと思う場合、それが保険数理的な公平さをもって、年金の適格条件に影響するようにすべきである。

企業と被雇用者向けのこれらの勧告に加え、審議会は政府の政策に関して次のような提案を行っている。

- 考え方をを変えることを目的としたキャンペーンでは、人的資源と雇用可能性の政策の改善を集中的に行うこと。言い換えれば、特に40代以上の人々の雇用可能性、柔軟性、流動性を高めることに焦点を置かなければならない。
- 高齢者がより長期間働くことができ、またそれを魅力的にする方策について、業界と労働条件に関して自主協定を結ぶことを強調する。
- 社会保障を実施する責任を負う団体(政府機関や地方自治体)を刺激して、高齢の求職者への年齢を意識したアプローチ(個別に用意したアドバイス、集中的な個人カウンセリング、教育および訓練)を率先して行うようにさせる。
- 防止的かつ年齢特異的なやりかたで、高齢の労働者の流動性を促進することを目的とした政策に、現在ある職創出の手立てを用いる(例えば、部門間の調整で)。
- 部門別のアプローチを職創出政策内の範囲で続け、可能なところではそれを強化して、特定部門のボトルネックに個々に対応する形で取り組む。
- 多くの条件を満たすなら、57.5才以上の年の失業給付金の受給者に漸次、求職要件を再導入する。高齢の求職者でも適当な職を見つける現実的なチャンスを与えるようにする。求職要件が当てはまる適切な仕事の概念の定義は、該当者の年齢と職業経験を十分に考慮にいたしたものでなければならない。求職要件の再導入の際に該当者を分類する場合、この要件はまず初めに、仕事を見つけやすい失業者に導入されるべきである。求職要件の再導入は、新規の、高齢の失業給付金の受給者にまで広がるように、求職要件の年齢制限を次第に上げて行くことにより、段階的に行われるべきである。審議会は、求職要件をいつ再導入したらよいか、またどんな正確な条件がそれに付けられるべきかについて意見が分かれていることを認識している。
- 厳しい条件(特に収入に関して)の下で、部門別の失業給付掛金(特に、掛金グループの創出を続けることによって)のさらに広範囲におよぶ差別化の形を、評価調査の結果が出た後で考慮する。
- 高齢の被雇用者の特定の категория(転職中の被雇用者、失業給付金を受ける資格のある求職者やその他)への雇用者の掛け金の減額といった、高齢の被雇用者の労働コストを下げる、また(一部には)高齢の労働者の雇用可能性を高めるための特別な費用を補償するために税制措置を講じる。
- 「障害被用者法(Disabled Employees Act)の再統合」によって、特別年金費用から生じる高齢の部分的障害のある人々の再統合への障害を取り除く。
- 労働時間の変更、または低い給与の職への転職の結果として、被雇用者の年金の基礎

となっている給与が減額される場合、勧告書への要請のなかで述べられているように、個々の被雇用者に彼らの年金の計算の基礎を変更する法的権利を与える。

- 特定の日付の後に生じる早期退職制度に対する税額控除の廃止を検討する。
- 前期年金制度および柔軟な年金制度が、被雇用者が働き続けるか退職するかを考えて選べるように設計されているかどうか、また、(規準年齢 pivotal age の後も)働き続けることを妨げないかどうかを調べる。調査の結果、これが当てはまらない場合は、勧告書の草案では、「年金法の財務処理 (Fiscal Treatment of Pensions Act)」の関連項目を再評価するよう勧める。

この勧告と提案を組みあわせることで、高齢の労働者の労働参加を適切かつ持続的に高められるようになると審議会は考えている。この組み合わせはまた、被雇用者が今よりも長く働き続けることが自然になり、また労働過程において、高齢の労働者を雇う必要性が高まっていることを雇用者が認識するようになるという意味において、内閣が求めているものの考え方の変換にも寄与しよう。

財団法人シニアプラン開発機構は…

厚生労働省、厚生年金基金連合会および民間企業の協力により昭和62年11月に設立された財団です。当財団では、おおむね50才以上の企業在職者及び企業退職者の方々を<シニア>と位置付け、豊かな人生経験を持ち、広範な分野で活躍できるこの年代の方々がその持てる力を活かして、充実したシニア生活を送るためのシステム<シニアプラン>を企画開発し、社会に提案しています。

【主な事業】

- サラリーマンの生きがい、社会活動、生涯学習等の研究
- 年金生活設計（PLP）セミナーの研究開発
- 企業の雇用制度・福祉制度に関する研究調査
- シニアプランフォーラム等、豊かなシニアライフに向けた啓発活動

オランダ調査報告

就業と生活形態の多様化についてオランダモデルの示唆するもの

平成14年11月

財団法人 シニアプラン開発機構

東京都新宿区西新宿4-34-1 東京年金基金センター2階

TEL：03-5371-2022

FAX：03-5371-2100

<http://www.senior.or.jp>