

高齢化社会への対応進む労働制度 (デンマーク)

コペンハーゲン事務所

デンマークの労働制度は、柔軟性が高いうえ、女性の社会進出や高齢者の就業への支援策が充実している。そのため、スウェーデンと並んで高齢化社会への対応が最も進んでいると言われている。少子・高齢化の進む日本にとって、これらの問題に早くから対応してきた同国の労働制度は参考となる面が多い。以下にその概要を解説する。

1. 概要

2001年3月にストックホルムで開催されたEU首脳会談前の欧州委員会の発表によれば、デンマークは、スウェーデンと並んで高齢化社会への対応が最も進んでいると評価されている。その理由としては、第1に失業率が構造的失業率に近いレベル(2000年平均4.7%)となっている点、第2に女性と高齢者の就業率がスウェーデンと並んで高い点、第3に高齢者の早期退職を防ぐための改革や年金などの改革を既に行っている点があげられる。

70年～80年代のデンマークは「ヨーロッパの病人」とまで評されたが、政府・使用者・労働者の三者が労働市場改革の必要性に対する認識を一つにし、協調して労働市場改革を進めた。その結果、財政支出削減とインフレに配慮し経済的バランスを損なうことなく、今日の状況を達成した。欧州委の評価には、このような背景もあるものと考えられる。

デンマークの労働制度の特色としては、第

1に最低賃金、労働時間などが法律ではなく労働協約または個別の労働契約により定められることができる点、第2に失業補償制度が整備されていることから、労働契約の終了が容易で労働市場の流動性が確保されている点、第3に育児休暇などの女性の社会進出を支える制度が整備されていることがあげられる。

(1) 柔軟な労働市場

デンマークの労働力人口は、287万人。男性は154万人、女性は133万人(99年現在)。他の北欧諸国と同様、女性の社会参加が活発なことで知られており、労働力人口に占める女性の割合は46%と高い数値を示している。

「家族に優しい職場」や「奥行きのある労働市場：rummelig arbejdsmarked」などをスローガンに整備されてきたデンマークの労働制度の特徴としては、第1に三者協力(使用者団体、労働組合、政府)、第2に強力な使用者団体と労働組合、第3に労働時間などを法

律ではなく労使協約により決定する点があげられる

三者協力について

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

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

労働組合、使用者団体、組織率について

労組の組織率が高いこともデンマークの特徴で、賃金労働者(以下、労働者)の労組の組織率は75%となっている。労働組合は職能別全国労組として組織されており、これらの単一産業別組合(以下、単産)およびその上部組織のメンバーとなっている。使用者団体も労組と同様、全国的な団体として組織されている。

中央の組織としては、LO(Landsorganisationen i Danmark、主としてブルーカラー) FTF(Funktionærernes og Tjenestemændenes

Fællesråd、主としてホワイトカラーおよび公務員) AC(Akademikernes Centralorganisation、主として大卒者)などがある一方、経営者側の最大の中央組織はDA(Dansk Arbejdsgiverforening、デンマーク経営者協会)である。

近年、労働組合および使用者団体は、より強力な組織づくりを目指し、労組の統合・合併を推進し、大型化する傾向にある。これはどの業界についても該当することだが、特に工業界において顕著な傾向である。92年、一連の使用者団体および工業界の団体がデンマーク産業連盟(DI:Dansk Industri)として統合。DIはデンマーク経営者協会(DA)の傘下で最大の団体となった。DIが担当する労使協約は、労働者の50%をカバーしている。一方、これに対抗して労働者側は個々の単産をメンバーとした「連合体」を結成。民間分野における最大の連合体には「COインダストリー」(Centralorganisationen at industriansatte i Danmark)がある。

公共セクターは、他の北欧諸国と同様、極めて大規模な部門となっており、労働人口の36%を雇用(98年現在)している。

労使協約について

労使協約は、労働市場の80%をカバーする重要な取り決めであり、一人ひとりの労働者の労働条件について規定したものである。なお、基本的なルールとして、使用者は企業内の労働者のうち、非組合員に対しても労使協約が掲げる規定を守ることが義務づけられている。

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

使用者団体は、労使協約が締結されている

.....

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

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

労使間交渉について

業界レベルおよび企業レベルで行われる労使間交渉は、95年に至るまで奇数の年次に隔年で行われていたが、同年以降は3年あるいは4年ごとに実施されるようになってきた。また、民間部門の労使協約の期限は通常、3月1日までとされるが、公共部門においては4月1日までとなっている。

民間部門におけるベースアップ、時短、休暇などの一般的な事項に関する労使間交渉は、まず中央の上部組織であるDA（使用者側）およびLO（労働者側）により行われ、その後、より特殊な要求について個々の業界の使用者団体と労組の単産が協議するのがこれまでの通例であった。しかし、近年では大

規模な使用者団体と労働組合連合がこれらの交渉を担当するようになった。例えば、DIとCOインダストリーの労使間交渉は、デンマークの労働市場全体に大きな影響を与えるようになると見られている。同時に、労使協約は「枠組みに関する取り決め」の傾向が一段と強くなり、詳細については個々の企業（職場）における労使の交渉により決定される傾向にある。

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

(2) 女性の社会進出を支援する制度

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

労働力化率（16～66歳）をみると、男性の労働力化率は過去30年間低下傾向を示しているのに対し、女性の労働力化率は年々上昇の傾向をみせており、対可働年齢人口比（16～66歳）で73.3%（98年現在）となっており、特に若い女性の労働力化率は、この30年間に倍増した。さらに、60年代には比較的少なか

ったフルタイムで働く女性は、近年では子どもの有無にかかわらず、若年層を中心に増加しており、女性の就労状況は既婚・未婚による違いはほとんど見られず、「家庭の主婦」という概念は、もはや過去のものになりつつある。

このような女性の職場進出に伴ない、家族にやさしい職場づくり・奥行きのある労働市場などをスローガンに、保育施設の更なる整備、労働時間の短縮、フレックスタイム・在宅勤務制度などの導入、さらに男性に対する産休保障、育児休業・教育休業制度の導入など、社会環境の整備が積極的に推進されている。

(3) 過度の失業補償から、労働意欲・労働能力を向上させる制度へ

デンマークの労働政策は、70年代の半ば以降、失業率の低下と雇用の拡大を主眼に推進されてきた。中でも、「積極的な労働市場政策」をスローガンに、職業訓練、再教育プログラム、休業制度（ジョブ・ローテーション）などを骨子として制定された改正労働市場法（94年）の目的は、従来の失業保険制度および職業紹介制度に加えて、失業対策事業を活性化することであった。

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

<改正労働市場法の諸施策>

職業訓練

過去15カ月の失業期間が12カ月を超える60歳未満の者の雇用に対し、職業訓練費として1時間当たり43デンマーク・クローネ（以下クローネ、1クローネ＝約15円）の公的な賃金援助を支給して雇用を確保する制度。（4・失業補償制度参照）

再教育プログラム

転職または新規就労に際して、最高2年間まで「再教育プログラムまたは研修プログラム」を実施する制度。このプログラムに参加する25歳以上の者に対し日割り失業手当の満額、また25歳未満の者に対しては日割り失業手当の50%に相当する額が当該期間中、支給される（4・失業補償制度参照）。

休業制度

休業制度は、ジョブローテーションの考え方（休業中の労働者に代わって失業者を臨時雇用すること）に基づき制定された。一方、育児休業の場合で使用者が代替労働者を雇用することを決定した場合、使用者の通知に基づき、職業紹介所は適切な失業者を紹介することとなっている。

(4) 高齢者雇用促進に関する制度

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

70年代後半からの失業率の急上昇により、高齢労働者を若い労働者と交代させること、疲弊した労働者に早期退職の可能性を付与することが求められた。このため、70年代後半以降の政府の雇用政策は、他の多くのOECD

.....

諸国と同様に早期の退職を奨励するものとなり、部分年金制度、早期退職手当制度などが導入された。一方で、50歳超の者に対する雇用政策は重視されず、高齢者を労働資源として活用するという考えは全くなかった。

その後、労働力人口の高齢化への対応と景気の好転に伴う雇用の増大の必要性が認識されるようになり、積極的な高齢者向けの労働市場政策と、高齢者が労働市場にとどまることを奨励する経済的インセンティブの強化が考えられるようになった。その結果、90年代半ば以降、労働省、国家労働委員会、高齢者雇用啓発委員会などが、さまざまな高齢者雇用政策を講じることとなった。具体的な政策は次のとおり。

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

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

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

政府は市当局の協会と、高齢長期失業者に対して多数の職を確保することで合意し

た。また、労働組合と経営者団体も高齢者雇用政策について合意書を締結した。

2．雇用者と被雇用者の基本関係に関する制度

(1) ホワイトカラーに関する法律 (Funktionærloven)

ホワイトカラーに関する最初の法律は、38年に制定された。同法はその後何度か改正され、使用者と労働者の法的関係を規定した現行の法律（第622号）は、99年7月20日に施行されたものである。

同法律の適用範囲となる職業分野は、商業（店員）、事務職、倉庫管理分野、技術・医療サービス分野（手工業・生産業を除く）に加え、使用者に代わり労務管理をする者などである。なお、労働者の週当たり労働時間が15時間以上であることも適用条件とされる。

同法は、使用者側からの解雇予告は最高6カ月前まで、労働者側からの辞職予告期限を1カ月前と定め、不当な解雇を予防すると共に、勤続年数が長い労働者が「一時金」を取得する権利を掲げている。また、同法は、労働者が不当に雇用された場合の規定、特定の条件下における疾病時の賃金、兵役に関する規定、妊娠中の賃金に関する規定、死亡した労働者の配偶者（家族）に関する規定などを定めている。

(2) ブルーカラーに関する制度

ブルーカラーに関する制度は、民間を代表する労働団体であるLO（1898年結成）と民間を代表する使用者団体であるDA（1896年結成）により締結された協約に規定されている。LOとDAは、1899年9月5日に最初の取り決めを締結（通称「9月協約」）。その後、この協約は、1960年、73年、81年、87年、93年に改定され、現行の制度は93年、LOとDAの間で取り交わされた「主協約：hovedaftalen」に基づくものである。

主協約は、労使が取り交わした取り決めであり、DAとLAがカバーする分野外の領域でも“コピー”されている。同協約は、使用者および労働者が「組合」に加入する権利、平和の義務（労使協約が効力を発揮する期間中、当該協約に規定された事項を不満として、ストライキあるいはロックアウトを予告したり、またはこれらを実施しない義務）、ストライキ・ロックアウトの予告手順、不当解雇、解雇審議委員会、共同会議、組合員代表、労務管理者、企業の共同所有、雇用者の権利などについて規定している。

LOあるいはDAにすべての労働者・企業（経営者）が加入している訳ではないが、労働条件の決定などに関してLOおよびDAは極めて大きな影響力をもっている。2000年現在、LO傘下の各種労組に加入する組合員数は145万8,742人、対労働力人口比で50.7%となっている。

他の上部組織として、FTF（ブルーカラー・公務員など。対労働力人口比：12%）、

管理職の中央労組（対労働力人口比：2.7%）、AC（大卒者の労組。対労働力人口比：5.2%）、その他の労組（対労働力人口比：4.7%）があり、全体の組織率は75%となっている。（2000年現在、2001年デンマーク統計年鑑）

（3）休暇についての制度

休暇は、休暇に関する法律（Feri Lov：以下、休暇法）により規定されている。この法律は、目的および適用領域、休暇の権利取得、休暇の取り方、休暇中の賃金、追加休暇手当および休暇手当、休暇手当の入金および支払い、失効および補償、情報の入手、権限と不服申し立て、労働市場休暇準備基金、賞罰に関する規定、施行および過渡期に関する条項、により構成されている。

休暇法では、すべての雇用労働者（以下、

労働者）は休暇を取得する権利があり、休暇手当または休暇中の賃金と追加休暇手当を取得する権利があることを規定している。同法は、国家公務員、小中学校教員、国教会で働く者、特別の労働法が適用される農業従事者などを除くすべての労働者に適用される。また、兵役の義務に就く者や航海中の者については、別途に規定が定められている。

（4）労働環境に関する法律

労働環境は、労働環境法（Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø）（1998年6月29日第497号、改正法1999年3月30日第187号）により規定されている。

この法律は、目的および適用領域、各企業の安全および健康維持に関する任務、業界別労働環境審議会、一般的な義務、労働の実施、職場の整備、技術上の補助機器など、原材料および素材、休憩期間および休日、18歳未満の若年者、医師による検診その他、労働環境審議会、関係者の労働環境に関する業務の資金供給など、労働基準監督局、労働環境研究所、不服申し立て、賞罰、法の施行その他により構成されている。

労働環境法の目的は、技術的・社会的発展と常に安全で健康な労働環境を整備するための努力を鼓舞すること、労働市場の組織・団体からの指導および労働基準監督局の指導・監督により、事業場（民間企業および公共機関。以下、事業場）がそれぞれ安全・健康に関する諸問題を解決できる基盤を築くことを鼓舞することである。

3．女性の社会進出促進に関する制度

（1）男女平等に関する法律

デンマークの男女平等に関する法律は、男女賃金平等法（76年制定）、男女処遇平等法（78年制定）、国家機関の委員会にお

ける男女参加平等法（85年制定）、男女平等法（88年制定）、国家機関の理事会における男女参加平等法（90年制定）により構成されるが、これらの法律はその後幾度か改正・廃止され、今日ではA）男女処遇平等法（94年10月17日制定）、B）男女賃金平等法（76年の法律を改正したもの。92年7月17日制定）、C）男女平等法（2000年6月1日制定）により構成されている。中でも中核をなすのは男女平等法である。

各法の概要は以下の通りである。

男女処遇平等法（職業、出産休業その他に関する男女処遇平等に関する法律）

この法律では、男女の性による差別を禁止し、妊娠を理由にあるいは家庭内で直接的・間接的に男女が差別されないことを規定している。例えば同法は、使用者は雇用・異動・昇進、職業指導・職業教育および研修・再教育などへの参加、労働条件および解雇について男女を同等に処遇しなければならないこと、また、性を指定した求人広告を禁じている。さらに、同法は、妊娠・出産・養子縁組に際して、女性だけでなく男性も休業する権利を持つことを定めている。

機会均等評議会は、男女処遇平等法の規定を逸脱した特別措置を許可することができるが、これはあくまで男女の処遇平等を促進することが目的である場合に限る。また、業務の性格上、従事者が特定の性に限られる場合にも、同法の規定は適用されない。

男女平等処遇を要求して解雇されるなど権利を侵害された場合、当該本人は雇用者から補償を得ることができる。また、同法が定める雇用に関する規定に違反した場合には、罰金が課せられる。機会均等評議会は、独自にもしくは要求に応じ、同法に関する状況を調査することができる。一方、使用者、労働者および関係組織・機関は、要請に応じ、機会均等評議会の活動に必要な情報を機会均等評

議会に提供しなければならない。

男女賃金平等法

使用者は、男女同一の条件で同一の賃金を支払わなければならない。同一賃金や同等の給与を要求したことを理由に当該本人を解雇することはできない。ここでも、機会均等評議会は、独自にあるいは要請に応じ、同法に関する状況を調査することができ、使用者、労働者および関係組織・機関は、要求に応じて必要な情報を同評議会に提供しなければならない。この規定を遵守しなかった場合には、罰金が課せられる。雇用者は、同法が遵守されているかを評価するために必要な情報を同評議会に提出しなければならない。雇用者が同一賃金若しくは同等の給与に関する義務を怠った場合、被雇用者は当該事実の審理を裁判に委ねることができる。男女の賃金が異なる場合、使用者はその仕事が同一の価値を持つものでないことを証明しなければならない。

男女平等法

この法律の目的は、男女が人間として同等の価値を持つという理念に基づき、社会のあらゆる機能分野において、男女が同等の可能性を有するよう両性間の機会均等を促進すると同時に、直接的・間接的な性別による差別処遇や性的いやがらせを認めないことである。男女はすべての領域において平等に処遇されなければならない。この権利を侵害された者は、賠償（金）を請求することができる。

「職業・出産休業その他に関する男女処遇平等に関する法律（男女処遇平等法）」、「男女賃金平等法」、「労働に関する各種保障制度に係わる男女平等処遇法」は、これらの法律がカバーする領域で適用される。

公的機関の義務に関する規定では、省庁、国家機関・組織などは男女の機会均等に関する年次報告書を作成すること（2001年より実施）の他、公的機関、公共組織・団体に対し

て、要請に応じて機会均等に関する年次報告書、将来に向けての企画・行動計画などを作成するために必要な情報を提供することを義務付けている。

委員会および管理運営委員会に関する規定では、条項の決定や社会的意義を持つ企画業務などについて省庁（大臣）が設置する公的委員会、国の行政機関における各種理事会や代表委員会などの成員は、男女同数でなければならないことを定めている。国が大部分の経費負担・資金援助をする組織・団体などについては、管理職の男女比率はできる限り同等にする。

男女の機会均等に関する議論を活性化すると共に、政策策定、計画作成、管理運営などを支援し、知識や情報を広く一般に提供するために「機会均等情報センター」が設置されている。同センターの活動内容には、機会均等についての議論が多角的かつ確実に行われることを促すために必要とされる調査・研究・分析などのニーズを指摘・実施したり、ディベート・フォーラムを設置することなども含まれる。このディベート・フォーラムは、機会均等問題に係わる機関・組織、研究者、個人および団体の主張、知識、関心などが十分に反映されるよう考慮されており、男女同数の参加者により構成される。

機会均等審議会は、3年毎に指名される審査委員長（1人、初期任期は4年）とその他2人（法律家で一方は男女機会均等に関する知識を有する者、他方は労働市場の状況・制度、その他に関する知識を有する者）により構成され、性別による差別処遇に関する案件、賃金所得者により申し立てられた賃金に関する労使協約違反の訴えなどを審査。当事者双方は、審議会の決定を裁判所の審理に委ねることもできる。審議会は、年次活動報告を作成。

(2) 疾病もしくは出産時の日割り手当に関する法律

「疾病若しくは出産時の日割り手当に関する法律」（2000年3月2日、第147号）は、受給の一般要件、労働者（被雇用者）に対する疾病日割り手当、届出および書類、日割り手当の取り消し、日割り手当の金額、自営業者に対する疾病日割り手当、労働者および自営業者に対する妊娠・出産・養子縁組時の日割り手当、支給条件、任意保険、労働傷害時の日割り手当、期限およびフォローアップ、資金供給および払い戻し、ATP負担金、不服申し立ておよびその他、管理運営、その他（法律の制定・施行・改正など）に関する規定により構成されている。

(3) 育児休業法

現行の育児休業法（2000年5月31日402号）の対象となるのは、疾病および出産日割り手当に関する法律第2条、第6条で規定されている受給資格を有する労働者および自営業者、日割り失業手当の受給資格を有する者、現金扶助受給者で過去3年間に就労実績があり、疾病日割り手当の受給資格をもつ、あるいは18カ月の活性化プログラムを消化した者である。そのうち、9歳未満の子どもを持つ親に対しては、育児休業が認められており、当該休業中には手当が支給される。育児休業は、子ども1人に対し1回と規定されている。

失業者の場合、育児休業期間中は完全失業が条件とされ、補足日割り手当の受給は認められない。一方、自営業者の場合は、当該休業中、失業保険基金あるいはコムーネ（デンマークの基礎自治体で日本の市町村に近い）に対し、事業を停止することを宣言しなければならない。

また、育児休業をする保護者の子どもが3歳未満の場合、公立の保育施設を利用することはできない。ただし、育児休業終了前2週

間についてはこの限りではない。さらに、子どもが3～8歳までの場合は、半日を限度に保育施設の利用が認められている。

労働者には、8週間～13週間の育児休業（ただし、育児休業開始時点において子どもが1歳未満の場合は、最高26週間まで）が権利として保障されている。当該期間を超える休業（最高52週まで）については、雇用者との合意が必要。育児休業を申請する場合、通常、4週間前までに雇用者にその旨を通知しなければならない。なお、育児休業の権利は、本人が雇用された後、早くとも3カ月後に効力を発する。

失業者および現金扶助受給者の育児休業制度は、26週間までは賃金所得者と同様とされ、26週間を超える（最高52週）失業者の場合は、職業紹介所が労働市場の需要を鑑みて決定。自営業者の育児休業は、最低13週間までは権利として保障されているが、最高52週間まで。

また、育児休業に関する労使間の合意は書面に明記すると同時に、職場復帰の条件を詳細に記載することが義務づけられている他、育児休業制度を利用する労働者を解雇してはならないことが定められている。

育児休業手当は、失業日割り手当満額の60%に相当。現金扶助受給者の場合は、失業日割り手当満額の60%を限度として、現金扶助に相当する額が支給される。

失業保険基金の加入者には、当該基金から休業手当が支給される。現金扶助受給者および失業保険非加入者に対しては、コムーネが同手当を支給する。

休業手当は、育児休業中の本人に支給されるのが通例だが、雇用者が休業中の被雇用者に正規の給与を支払う場合、当該手当は雇用者に支給される。この場合、給与が休業手当を上回ることが条件とされる。

職業紹介所は、休業制度を管理・運営すると共に、失業保険基金あるいはコムーネに休業手当支払いに関する事案を報告することが

義務付けられている。休業の申請は休業の是非を決定する職業紹介所に提出するとされるが、職業紹介所は休業に関する合意や休業者の代替雇用について使用者を支援することができる。

4．失業補償制度、労働能力向上などに関する制度

(1) 失業補償制度（失業補償に関する法律 2000年7月19日712号による）

失業にあたっての補償制度には、失業保険基金の加入者に対する所得保障である失業日割り手当と、日割り失業手当の受給資格を持たない者に対する所得保障である現金扶助および社会復帰訓練給付がある。

日割り失業手当の受給資格を有する者に対する所得保障

自己の加入する失業保険基金を通じて、日割り失業手当が支給される。

失業保険基金（A-kasse）は、職能別に組織され、職能別労働組合の代表者によって運営される任意の認可法人である。労働組合への加入も失業保険基金（99年現在36）への加入も任意であるが、労働組合の組織率が極めて高い（75%）ため、失業保険基金加入率も対労働人口比で83%（99年現在）と高い。しかし、失業保険基金への加入は、労働組合員であることを条件とするものではない。

自営業者を対象とした失業保険基金には、ASE（A-kassen for selvstaendige erhversdrivende）とDANA（Danmarks naeringsdrivendes arbejdsloeshedskassen）がある。加入の条件は、デンマークにおいて本業として自営業を営んでいることである。失業日割り手当を受給するためには、最低1年間失業保険基金に加入していること、事業を中止し、職業紹介所に求職登録を行い、職の紹介があった翌日から就労が可能であること、過去3年間に最低52週事業を営んでいたことなどの

条件を満たさなくてはならない。

給付額は、過去5年間の内、最も所得が多かった会計年度2年の平均値として算出。ただし、一日当たりの最高限度額は、588クローネとされる。

* 失業者は、余暇活動や各種組織や団体が実施する無償の活動に参加することが認められている。

日割り失業手当の受給資格を持たない者に対する所得保障

a. 生活保護

生活保護は、失業や長期的な病気、妊娠および出産、離婚、扶養者の喪失など、予想できなかった「事件」が原因で、収入が得られなかったり、財産を持たなかったり、保険などをかけていなかったりする者への最低生活保障制度である。受給にあたっては、本人の能力を活用することが要求され、職や労働能力向上のための支援を拒否した場合には受給資格を失う。

特に生活保護受給中の25歳未満の若年失業者に対しては、生活保護受給開始時点から起算して13週間以内に、何らかの雇用促進プロジェクトの申し込みを受けることが義務付けられている。

b. 社会復帰訓練給付

社会復帰訓練は、軽度な身体的、精神的、社会的な障害が理由で就労が困難な者に対し、教育・訓練、再教育などを通じて社会復帰のためのリハビリテーションを実施することを意味する。具体的に対象となるのは、疾病日割り手当を受給する者で職場復帰が困難な者、身体的あるいは精神的障害を持つ者、シングル・ペアレントで社会的に孤立している者、教育機関を途中で放棄する可能性がある者（学業成績が不振などの理由）、長期にわたって労働市場とかわかっていない者などである。

社会復帰訓練の内容は、公的機関あるいは

民間企業における実習（テスト労働）あるいは技量を向上するための訓練、教育・研修または起業援助などである。

リハビリテーションの申請は、コムーネに提出。申請を受理すると、コムーネは本人との協力の下、どのような職に就くことが目標か、目標達成のためのタイムスケジュールなどを掲げた「職業計画」を作成。その後、この職業計画に基づき、社会復帰訓練施設でのテスト労働、現場での実習、国民高等学校や職業紹介コースや成人教育コースに参加するなど社会復帰を目指した訓練が行われる。

(2) 主な雇用促進制度および労働能力向上についての制度

94年に施行された「改正労働市場法」は、職業訓練、再教育プログラム、起業家に対する援助、休業制度（ジョブ・ローテーション）の4つを柱としているが、その目的は失業保険制度、職業紹介制度、コムーネによる失業対策などを活性化することにあった。

また、同改正法は、失業者1人ひとりのニーズに即した雇用促進計画の作成および実行を掲げ、失業期間が3カ月を超える60歳未満の者については、職業紹介所と協力し、雇用目標と目標達成のための手段を明記した「個別行動計画」を作成することを定めた。この行動計画の作成を怠った場合は、失業日割り手当の受給資格を失う。

このような措置の背景には、失業保険や生活保護の給付の機械的な支給は受給者の労働意欲の喪失につながる場合が多いという従来の方針のあり方に対する反省があった。

職業訓練（Jobtræning）

職業訓練は、失業者が公的機関あるいは民間企業で働く制度で、雇用者には職業訓練費として賃金補助が支給される（1時間当たり43クローネ）。職業訓練中、本人に支給される「給与」は、25歳以上の者は日割り手当の限

.....

度額（588クローネ＝2001年1月1日現在）、25歳未満の者は、日割り手当限度額の82%（482クローネ＝2001年1月1日現在）となっている。

日割り失業手当の受給期間中は、職業訓練が受けられるのは最高1年まで。一方、活性化期間中は全期間を通じて訓練を受けることができる。訓練期間は、同一の民間企業で行う場合は6カ月間、公的機関では3年間とされている。また、職業訓練は、教育・研修と組み合わせたり、正規雇用を目指した「仮雇用」として実施することもできる。なお、職業訓練に先立ち、コムーネおよび職業紹介所は、雇用者と訓練の内容や期間などについて文書による取り決めを交わすこととされている。

職業実習（Arbejdspraktik）

職業実習は、失業者が2週間から4週間フルタイムで民間企業において実習を行う制度で、2000年度予算に計上された。職業実習の目的は、現場で実習生の能力を評価すると同時に、受け入れ先企業での雇用を確保するために必要な再教育・研修などのニーズあるいは雇用の可能性を明らかにすることである。民間企業での正規雇用を「射程距離」に入れたより積極的・実質的な訓練であり、実習期間中、当該実習生が受給資格を有する失業日割り手当に相当する活性化補助金が支給される。

雇用促進活動

2001年、活性化対策事業として2つのタイプの就職活動・雇用促進活動が実施された。うち一方は、失業者が職業紹介所と緊密に連絡を取りながら8週間継続して行う雇用確保を目指した集中的な相談・指導サービスで、職業紹介所における面談を柱としている。面談の席上、職業紹介所は、短期の雇用促進コースへの参加を提唱することもある。もう一方は、失業者が職に就くことや民間企業での

職業訓練に参加することを目的に職業紹介所が民間企業と密接にタイアップして、連絡、職業斡旋、指導など行う職業紹介活動で、期間は最高10週間。これらの活性化プログラムに参加する失業者には、失業日割り手当に相当する活性化手当（補助金）が支給される。

教育および研修

転職または新規就労に際して、最高2年間まで、再教育または研修プログラムを実施する制度。このプログラムに参加する期間中は、25歳未満の者に対して日割り失業手当満額の50%に相当する額を支給。25歳以上の者に対しては満額を支給。

失業日割り手当は、賃金収入の欠損を補填するものであるとの考え方から、教育を受ける者に対して失業日割り手当は通常支給されない。つまり、失業日割り手当の受給者は、正規の生徒・学生として教育を受けることができないのが一般原則である。ただし、このコースに参加するという形で教育・研修を受けることは認められている。

2001年1月より、卒後教育を希望する就労者および失業者を対象とした、国の成人教育支援制度が導入された。これは教育休業制度をより積極的に支援することを目的としており、同制度利用者は、失業日割り手当受給期間中、手当を受給しながら特定の研修や授業に参加することができる。

ジョブ・ローテーション

ジョブ・ローテーションは、育児休業などで1人あるいは複数の労働者が休業中、失業者に就労の機会を提供することを目的とした制度である。この制度を利用するには、使用者との合意が必要である。

失業者は、就職の可能性を高めるために、研修コースの参加費用などについて資金援助を受けたり受入先企業で教育実習を行ったりすることもできる。

なお、教育休業制度は、2000年末に廃止、2001年より上記の成人教育支援制度が導入され、25歳未満の就労者の場合については、「教育期間中、当該休業者に代わって失業者を雇用する」ことが同制度利用の条件とされた。

現金扶助受給者に対する起業援助

失業保険基金に加入せず、日割り手当を受給していない失業者も新規事業を開始するに当たり援助を受けることができる。同手当の受給要件は、生活保護受給開始後、最低9カ月を経過したとされる。起業手当は、最後に支給された現金扶助(月額)の半額だが、最長2年半まで受給することができる。なお、事業収入は、これを控除されない。事業計画について産業振興局の認可を受ける必要はないが、コムーネは予算や消費税清算などに関する書類の提出を要求することができる。

(3) その他の雇用促進についての制度

生産専門学校

生産専門学校は、職業専門教育を受けていない130歳未満の若年失業者を対象とした教育機関である。授業は、実践的な仕事、生産、理論に関する科目から成り、試験はない。同校に通学する生徒には、仕度金および生活保護が支給される。なお、授業料は無料。

昼間の国民高等学校(ダウ・ホイスコーレ)

国民高等学校(ホイスコーレ)は、通常、生徒が学校に寄宿するのが原則だが、全日制の国民高等学校であるダウ・ホイスコーレでは、18歳以上の失業者にさまざまなサービスを提供している。授業科目は、人文・社会学系の各種専門科目、情報処理、コンピュータ、音楽、美術など、広範にわたるが、再教育や

就職に関する進路指導なども行っている。授業時間は、一日最低5時間。失業者の場合、授業料は無料。

5. 高齢者雇用促進に関する制度

(1) 部分年金

満60歳から66歳までの者が就労時間を減らして職場に止まることを希望する場合に、減給分の一部を補填することを定めた制度で、年金受給開始時の生活形態の激変緩和のため年金受給開始前に仕事をフルタイムからパートタイムへ移行した者の収入減少の補填を行う制度として、87年(労働者)、89年(自営業者)に導入された。その後、99年の法改正に伴い、年齢の上限が従来の66歳から64歳に引き下げられ、対象者は満60歳から64歳までとなった。ただし、39年7月1日以前に生まれた者は従来どおり66歳まで。

(2) 早期退職手当

79年、満60歳に達した後、国民年金の受給資格を得る満67歳までの間に退職を希望する者の所得を保障するために導入された制度で、もともとは高齢労働者の退職を促進するための制度であった。同制度導入後、利用者は年々増加の傾向をみせ、94年12月末日の利用者数は11万3,000人で、60~66歳人口の約3分の1に相当。2000年デンマーク統計年鑑によると、98年には約14万人に増加、対象年齢人口の69.1%(ただし、50~59歳の「過渡期待特別手当(年金)受給者」^(注1)を含む)と極めて高い数値を示している。

一方、失業率の低下、労働力人口の高齢化などに伴い、高齢者の雇用を促進することが必要となっていたことから、国民議会は98年12月、国民年金の支給開始年齢をそれまで

(注1) 92年に導入された一種の「早期退職手当での先取り制度」。それまで、高齢の長期失業者は、職を紹介されても不満に思うことが多かったが、職業紹介所から斡旋された職に付く代わりに、過渡期待手当(年金)を受給することが可能になった。対象は、50~59歳の長期失業者。しかし、高齢者雇用を促進する必要性に鑑み、同制度の新規適用は96年以降停止となり、2006年には廃止されることが決まっている。

.....

の満67歳から65歳に引き下げること、早期退職手当の給付期間を満60歳から満65歳までに短縮すると同時に、同手当の受給を延期し、より長く労働市場にとどまる者に対するボーナス制度などを定めた改正法案を採択。同法は、99年7月1日に施行された。

(3) 自営業者の場合

自営業者の場合、まず、早期退職手当受給開始前、最低3年間フルタイムで事業を行っていたことが受給要件となり、週労働時間に応じて次の要件が加わる。

a) 週当たり労働時間を正確に「18.5時間」にする場合（配偶者を含め、他に従業員がいる場合）

事業主本人の週当たり労働時間を「18.5時間」にし、当該事実を失業保険基金に対して証明（従前当該本人がしていた仕事の一部を従業員に任ず、あるいは本人が担当していた仕事の一部を削除するなど）すること。この場合、18.5時間分の労働により得られる所得額に加えて、受給資格を持つ早期退職手当の50%が支給される。

b) 年間の労働時間を962時間以下に限定する場合（事業主および配偶者により経営される事業場）

事業主本人の年間労働時間を962時間以下にする（営業時間を短縮、事業の一部を売却、閉鎖など）と同時に、課税所得を従前3年間の課税所得平均の50%にすること。この場合、受給資格を持つ早期退職手当額の50%が支給される。

年間労働時間が962時間を超えた場合、早期退職手当の支給が停止されると同時に、失業保険基金は手当の過剰支払分の払戻しを請求することができる。

課税所得が所定の額を上回った場合、超過分に相当する額を払い戻さなければならない。

配偶者については、過去3年間に事業主

の仕事に「広範囲に援助していたこと」を条件に、当該事業主の早期退職手当受給開始後においても、当該事業場での労働を継続することができる。

(4) シニア・プール（Seniorpuljen：高齢者雇用基金）

98年、労働省は高齢者が職場にとどまることや他の何らかの方法で雇用を確保することを目的としたパイロット的なプロジェクトのために、向こう3年間の予算として2,500万クローネを計上。高齢者の労働能力向上や雇用創出を目指したプロジェクトの費用の内、86%は補助金としてこのシニア・プール（高齢者雇用基金）から交付されることとなった。

高齢者雇用啓発委員会がまとめた報告書によると、シニア・プールからの補助金に基づいて実施されたプロジェクトの内、高齢者が職場にとどまることを鼓舞することを目的としたものが49%、高齢失業者を対象としたものが12%、とのコンビネーションが39%となっている。

一方、プロジェクトの実施主体をみると、労働組合などの団体が18%、地方自治体（市）が14%、教育機関が14%、県の行政機関が13%、民間企業が11%、失業高齢者の団体が10%、産業推進団体およびコンサルティング機関が14%、国家機関・高齢者団体・企業ネットワークが5%、その他となっている。

具体的なプロジェクトとしては、次のようなものがあげられる。

旅行会社のスターツアー社では、以前は若い従業員が優先されていたが、年配の旅行者の増加に対処するため高齢従業員の役割が見直されている。

スーパーマーケットのネット社は、高齢従業員のみにより運営され、年配者向けに専門的に商品を販売する店舗を設置し、会社に対する評価・イメージを上げた（ただし、その後は各店舗に高齢従業員を配置す

る戦略に転換)。

ブレッドストロップ病院は、積極的な高齢者雇用促進策を講じ、「良い病院かつ魅力的な職場」との名声を確立している。

ヴィーボー県で、高齢者自らが「職業紹介所」を開設し、パートタイムではなく、フルタイムの職に高齢者を斡旋することに成功している。

オーフス市の道路下水処理公社が、管理職と従業員と一緒に高齢者雇用政策の実現に取り組み、強固な信頼関係を構築するプロジェクトに参加した。

デンマーク農業化学食料会社で、高齢労働者自らが年金などを含めたきめ細かなカウンセリングを企画・実施し、早期退職制度を選択した従業員に対してパートタイム職を確保している。

労働省はその後、この政策をフォローするために、同様の目的(高齢者の雇用促進)で高齢者雇用基金を再度予算計上した。これにより、高齢失業者の労働市場への参入(統合)を目指したさまざまなプロジェクト(新たな人材開発戦略、高齢勤労者の「クオリティーや価値」を新たに提示など)に対して、向こう3年間で計2,300万クローネ(2001年および2002年は各900万クローネ、2003年は500万クローネ)の補助金が支給されることとされている。

また労働省は、高齢者の「自己啓発グループ」が独自に展開する雇用促進活動をより積極的に支援するため、「高齢者自己啓発活動基金」を設置。特に高齢失業者(50歳以上)の雇用促進を目指した、求職・職業紹介のネットワークづくり、各種プロジェクト、研修・職業訓練、知識・経験などの情報提供、新たな雇用分野創出を目指したプロジェクトなどに対して、向こう5年間(2000~2004年)で総額2,700万クローネの補助金が支給される。

(5) 高齢者政策コンサルティング制度

労働省および高齢者雇用啓発委員会は98年、高齢者政策の開発を図るため、事業場(公共部門・民間部門)に対して、試験的に無償のコンサルティングサービスを提供する試みをスタートした。同制度は、事業場に対して5時間の相談サービスを提供するというものだが、このサービスを利用した事業場は320を数えた。

同相談サービスは、大手のコンサルタント会社が担当、コンサルティング費用は労働省が負担した。相談サービスの内容は、高齢者政策に関するプロジェクト、高齢者政策の開発・調整、高齢者人材の確保、高齢者の教育・研修、高齢者政策に関する企業ネットワークの設立、情報交換などであった。

99年夏に公表された報告書によると、同制度を利用した事業者の内訳は、民間企業が67%、公的機関が21%、非利益団体(NPO)が12%であった。また、同制度を利用した事業場の平均従業員・職員数は、600人強。そのうち、規模が最も小さな事業場の雇用者は165人であった。また、同制度に対する満足度についてのアンケート調査の結果は、とても満足:31%、かなり満足:34%、満足:26%、あまり満足していない:5%、不満:2%、未回答:2%となっている。

また、コンサルティング制度(相談サービス)プロジェクトに参加した事業場の半数は、プロジェクト終了後も高齢者対策を実施したり、新規雇用を実施したとされる。参加事業場の内、40%は高齢者と個人面談を実施、また高齢者政策作業グループを設置した事業場は38%を数えた。さらに、参加事業場の82%は、プロジェクト参加後、高齢者の雇用促進に関してより積極的な活動を始めた。

このように、労働省および高齢者雇用啓発委員会が98年から99年にかけて試験的に実施した企業に対する無償の相談サービスが極めて好評だったことから、労働省は2000年8月

.....

より再びこの制度を継続して実施することを決定した。

(6) 職業紹介所 (AF, Arbejdsformidlingen)

による高齢者雇用促進施策

98年現在、50歳以上の失業者は、失業者人口の20%を占めていた。そこで、全国各地の職業紹介所は、公的機関や民間企業がより積極的に高齢労働者の職場を確保すること、高齢者に対して卒後教育・研修を実施することを奨励、また職業紹介所が主体となり再度の教育・研修相談サービスを提供するなど、高齢者の活性化を促進する事業に力を入れた。

2000年現在においても職業紹介所は、民間企業や公的機関に対する卒後教育や研修に関する相談サービスやキャンペーンおよびセミナーなどを実施し、高齢者の雇用促進を積極的に啓発。また、全国各地に職業紹介所、民間企業、公的機関の参画によるネットワークが続々と設立されており、情報交換や高齢者の人材確保のために重要な役割を果たしている。

高齢失業者 (50歳以上) に対する雇用促進

サービスは、他の失業者に対して提供される活性化サービスと大方変わりがなく、本人の労働能力、資格、希望などをベースに再教育などの活性化プログラムが提供される。

効果的な活性化プログラムの一例として、ジョブ・ローテーション・プログラムがあげられる。これは、研修などの卒後教育に参加する勤労者に代わって当該期間中、高齢失業者を臨時雇用する制度だが、このような施策がバネとなり、高齢者が再び労働市場に参入する可能性が高まると共に、職場での高齢者に対する「偏見」を取り払うことにもつながると見られている。

(7) サービス・ジョブ制度

労働省は、2001年1月から2002年12月までの試験的な制度として、公的機関 (国、県、市、認可施設・団体、人道的活動を行う組織など) が社会福祉・保健、児童・青年、公園・緑地管理などの分野に「サービス・ジョブ職」として48歳以上の長期高齢失業者を雇用した場合、使用者に補助金を支給する制度 (サービス・ジョブ制度) を導入した。