

共通雇用政策への着手と 主要国の雇用政策への取り組み (EU・英国・フランス・イタリア・スペイン)

EUでは、90年代後半に入ってようやく域内共通雇用政策に向けた取り組みに着手しており、就業者の域内自由移動促進を前提とし、税制、年金制度も含めた労働市場調和の必要性に迫られている。一方加盟各国では、雇用拡大を社会政策の大きな課題とし、労働市場の柔軟化、ワークシェアリングなどによる雇用創出策に取り組んでいる。本レポートでは、EUの共通雇用政策への取り組み、および英国、フランス、イタリア、スペイン各国の最近の雇用政策への取り組みとその効果について報告する。

共通雇用政策に向けた取り組み (EU)

ブリュッセル・センター

70年代には社会政策の一環とし、加盟国の権限に帰属する代表格であった雇用政策が、EUの共通政策としてようやく足並みを揃えつつある。その背景には、構造的に高い失業率への抜本的な取り組みを行い実効性を上げるためには、経済政策ガイドライン、財政安定化政策など加盟国全体の方向性を打ち出し、社会政策への協調体制の確立が不可欠との認識がある。90年代の後半に始まった雇用政策への取り組みは、97年のルクセンブルク雇用サミットを皮切りに、社会中道政権の誕生（とりわけ、独仏の社会政策協調体制が牽引）ユーロの始動を契機とし、雇用政策に関するワークシェアリング、時短、減税措置など、一致した方向性を確立しようとしている。

また企業のグローバル化、労働者の自由移動など加盟国間の諸制度に関する調和の必要性が問われようとしていることも事実である。EUの雇用政策は、IT化の進展、高齢化対策、技術取得者の早期育成という命題を抱えながら、社会政策の充実、および高い経済成長の達成の両立に向け、緩やかな歩みを果たそうとしている。

1. ルクセンブルク・プロセス

97年のルクセンブルク雇用サミットでは、「EUの持続的経済成長の基盤や雇用創出に適した環境作り」を目標に掲げ、加盟国は毎年定められるガイドラインに従い、雇用政策やマクロ経済政策を連携しなければならないとした。

2000年5月8日の雇用・社会政策担当相理事会では、「2000年経済政策ガイドライン（2000年4月11日発表）」における雇用政策の確認および“将来の雇用政策サミット”とも位置付けられた3月末のリスボン特別首脳会議の成果（情報社会への対応とともに、初のEU共通雇用政策への始動）を中心に議論が展開された。

同経済政策ガイドラインの雇用政策部分では加盟国の協調政策の必要性（税制上の優遇策、年金制度の近代化、継続適用^(注1)）など就

業者の域内自由移動の促進）を指摘し、雇用政策調和の障害の除去が急務とされた。

また同3月末に発表されたEUの2000年春季経済予測では、協調体制の具体例として、直近の雇用政策、賃金交渉、雇用を取り巻く税制改革の一覧を掲げ、雇用に向けた税制上の優遇策強化、長期失業者対策など一致した方向性を強調している^(注2)。

欧州委員会は、7月末に雇用市場政策の分析、研究、フォローアップに関する加盟国間協力の資金調達に道を開く提案を採択し、ル

(注1)

年金制度近代化プラン：

欧州委員会は、人口の高齢化に対処し、欧州年金制度の存続を保证するための協力の枠組みを2000年10月11日に採択。2000年から2040年にかけて、退職者の就労人口に対する割合は倍増すると予想。他方EU内の労働者の流動性を増すことが必要であると、年金制度の改革は、域内の就労者自由移動政策における合意（年金の継続適用など）も含め、今後の労働市場において不可欠となる。

ただし、改革には時間が必要で、経済面のみならず、社会的側面も重視した年金制度の改革が行なわれなければならない。このため年金問題に関する社会的な対話が重要な役割を果たすことになる。

なお年金制度は、加盟国政府の権能に属している。しかし、アムステルダム条約による欧州共同体設立に関する条約の第2条は、欧州共同体はハイレベルの社会保障を奨励する役割を担うと謳っている。また、リスボンでの特別首脳会議（2000年3月23～24日）では、社会保障制度の近代化の必要性が指摘されるとともに、「共通の枠組みでこの問題に対処することが問題の解決を容易にする」との判断が示された。

域内企業のグローバル化など就業者の移動は、活発化することが予想され、年金の柔軟な運用（資本市場への上場）継続適用など調和に向けた対応がようやく動き出そうとしている。

(注2)

欧州委員会2000年春季経済予測（主要国の状況）：

雇用関連諸策

ドイツ：ECOTAXの引き上げ（2001年）

フランス：週35時間制（98年）、若年層対策（97～98年）

イタリア：労働市場の柔軟性対策（98年）

スペイン：終身雇用向けの社会保障費のカット0.25%（2000年）

45歳以上の長期失業者向けの職業活動支援（2000年）

英国：労働政策（雇用の確保、労働者向け所得税の低減）（98～2000年）

ベルギー、オランダ：社会保障費の低減（2000年～2001年）

2000年の賃金交渉

ドイツ：第一次受給、金属（3%）、化学（2%）

フランス：公的部門の賃上げ受給（98～99）、2000年凍結、2000年7月に交渉再開。

イタリア：業種別（製造業、サービス部門一部）の賃金見直し。

スペイン：中央政府公務員給与2%引き上げ（2000年）民間部門2～3%引き上げ要求（インフレの状況次第）

アイルランド：2000年から向こう3年間に15%引き上げ（国家協定）

ベルギー：96年雇用および競争力協定にて99～2000年、賃金上げ幅5.9%以内。

オランダ：組合側の要求（2000年）3%の賃上げ

税制改革

ドイツ：連邦レベルでの国民貯蓄（2000年度予算）、所得税、法人税改正（2001年）

フランス：政府支出の縮減、付加価値税（サービス部門）低減（2000年度予算）、所得税の低減（2000年）

イタリア：財政赤字の縮減、非課税対象枠の拡大（2000年度予算）

スペイン：源泉徴収税の低減、エネルギー、タバコ税の凍結、年金需給比率の見直し（2000年度予算）、個人所得税の見直し（99年）

英国：標準税の低減（労働家族税、99年）

ベルギー：社会保障税の低減（2000年度予算）

オランダ：間接税の引き上げ、直接税の低減、社会保障税の低減（2000、2001年）

クセンブルク・プロセスへの具体的諸策の一助としている。同提案は、今後のEUの雇用政策の“カギ”を握るといわれる「ニュー・エコノミー」や「技術革新」、「情報」分野での協力体制を構築することであり、加盟国間で雇用政策に関する協力体制（情報交換システム、共同研究、パイロットプロジェクト）を資金調達の面から支援するものである。

2. 不況業種対策から人材育成へと変化 ～今後の欧州社会基金の活用～

EUの雇用政策を手がける上で、構造基金の存在は大きい。

不況業種対策として位置付けられてきた欧州社会基金（ESF）は、IT化、低開発地域の振興向けなどにその役割を変えようとしている。

* 欧州社会基金の推移

1989～93年 200億ユーロ

1994～99年 420億ユーロ

欧州委員会は2001年1月16日、人材育成促進のためのEUの財政措置として、欧州社会基金（ESF）の活用に関心を示した報告書（「コミュニケーション」）を採択した。人材育成の振興は、2000～2006年のEUの中期予算計画における主要課題の一つに数えられているが、労働市場の変革や近代化を目的とし

た構造基金であるESFを原資（向こう6年間に総額600億ユーロ）に、職業訓練のさらなる充実（含む高齢者対策）や情報化社会への対応などに力点を置いている。人材育成を通じた雇用政策の狙いは、長期失業者の雇用促進とニュー・エコノミー部門を重視した雇用創出であり、EUは加盟国並びに各地域レベルでの雇用政策を支援する。

現在のEUの雇用政策は、欧州委員会が2000年9月に提案した「雇用レポート2000」にその内容が示されているが、長期失業者対策、高齢者の労働機会の増大、労働者への税控除システムの整備、雇用主負担諸税の軽減、ベンチャーキャピタルの振興、サービス産業の推進、パートタイム労働者を取り巻く労働法の改善（雇用契約関係）、時短の推進、女性の雇用環境の改善、など4つの柱を政策の中核に据えている^{（注3）}。

また同レポートは、EU全体の雇用政策とともに加盟国の雇用政策のレビューを行っている。各国の雇用政策の実効性を上げる上では、構造基金のうち欧州社会基金（ESF）の役割が大きく、雇用政策の4本柱^{（注3）}のうち、とくに長期失業者対策（2002年までに現在の失業者全体の20%を減少させることを目標としている）に同基金が充当されることになっている。

なお、EUの中期予算計画（2000～2006

（注3）

欧州委員会 雇用レポート2000（2000年9月6日公表）：

97年から約400万人の雇用創出（主にサービス分野）を図り、またパートタイム雇用の増大を推進している。99年時点では、パートタイム雇用は全雇用の30%を占めるに至る。しかし男女の雇用率には18.5%という大きな差が存在し、長期失業者は労働者全体の4.2%と深刻な状況が続いている。また若年層（15～24歳）の失業問題に加え、55歳以上の労働市場参加は37%にとどまっている。

これら優先課題を前にEUでは、以下の4つの柱からなる雇用政策を推進。

雇用推進策：失業率の大幅な縮小（2002年までに失業者の20%削減計画、ベルギー、ギリシャ、イタリア除く）
税制優遇策の整備（デンマーク、英国、オランダ除く）を図る。とりわけ長期間の税控除など優遇策の見直し（長期失業者の温存を排除）
継続的職業訓練、高齢者対策の実行。

企業環境整備：起業家育成気運の強化、行政側も含めたサービス産業振興、雇用関連税制の充実（減税措置の徹底）

労使間の対話と行政の関与：労働時間、雇用形態など労働法の見直し、労働者の経営参加など協調体制を構築する。
性別による雇用機会の違いを是正：女性の失業率の縮小、仕事と家庭生活の両立（育児環境の更なる改善、リスボン特別首脳会議合意）

年)にて、加盟国間の格差是正を目的に設けられている構造基金はその効率的な運用が義務付けられており、欧州社会基金の雇用政策への拠出の充実および拡充が97年のルクセンブルク雇用サミットなどを通じ、既に合意されている。

各加盟国の雇用に対しEUとして支援強化を行っているわけだが、人材育成に当たっては、加盟国のみならず、地域レベル(地方、自治体)での連携など実効性を重視したきめ細かい対応が求められている。

他方、欧州社会基金の拠出の内訳は、同基金の60%に相当する340億ユーロを失業者の再雇用関連経費とし、また80億ユーロをサービス分野におけるニュー・ビジネスの開始、雇用創出、110億ユーロを生涯教育、IT利用、中小企業向けを優先とする労働者の能力開発、さらに40億ユーロが女性の雇用機会増大に計上されている。

また不況業種対策および急激な産業衰退に見舞われた地域への救済に重点が置かれてきた欧州社会基金は、今後低開発地域振興並びに人材育成関連経費に重点が置かれることに

なる。

3. 欧州会社法、新たな労使関係の構築

2000年末のニース首脳会議は、EUの機構改革に話題をさらわれた感が強いが、30年近い懸案の「欧州会社法」および同付属アネックス指令となる新たな労使関係の構築により道筋をつけた。欧州会社法は、数次に亘る指令を経ているものの、基本的にEU域内に会社を設立する際には、国内法に沿った対応が必要とされてきた。企業のグローバル化の進展に伴い手続きの簡素化が求められ、今回の合意となった次第である。また同様に労使関係についても96年の労使協議会指令はあるものの対象が限定されていることから、EU全体としての複合的な関係構築の必要性が指摘されていた。またこの労使関係については、一連の社会、雇用政策の一環として位置づけられている。賃金の決定メカニズム、労働時間の調和、さらに欧州レベルでの労使間対話など、“共通政策”の確立が急務とされている(詳細は以下の欧州委員会レポート)。(掘口 英男)

(参考資料)

「欧州委員会 社会政策企業関連レポート
(2000年3月6日公表)」仮訳

2000年欧州社会政策上の企業との関係について
本レポートは、欧州における社会政策と企業との関係に関する初のレポート。

あらゆるレベルの労使関係を後押しするのに必要な情報を全ての人に提供することを目的とし、近年の労使関係の大きな変化にも触れている。労使関係は国内レベルに深く根ざしていたが、経済、通貨、雇用といった分野での欧州レベルでの協力が進むにつれ、欧州

レベルにも拡大し、新しい、柔軟な協力形態が誕生しようとしている。こうした変化はまだ完全とはいえませんが、急速に進んでいる。

労使関係の主要な分野では、個々の雇用契約、企業協定、産業部門別協定、国内法規などが適用される。加盟国は、平均して輸出による富の4分の1を他の加盟国への輸出によって得ているが、これは4人に1人の労働者が域内市場のため生産を行なっていることを意味する。しかし、こうした生産活動の社会条件は、各加盟国で決められている。同レポートで取り上げられている変化は、意志決定に当たり労使が、欧州的な側面をますます考慮しなければならないことを示している。

(1) 賃金

名目賃金の上昇がインフレによって相殺されてしまうという経験から労使や政府、通貨当局は、80年代には協議を中心とした戦略をとり、名目賃金の上昇率の抑制を図った。こうした戦略は、インフレの抑制を可能にし、実質賃金の上昇にもつながった。

15年来続けられる賃上げ幅の抑制政策は、経済・通貨同盟（EMU）創設のための経済収れんを可能にした。景気が回復軌道に乗った現在の欧州経済にとってもこの政策は不可欠のものとなっている。

こうした変化は、労働組合並びに経営者団体の在り方の根本的な変化なしにはありえなかった。労使双方は、その交渉に際し、マクロ経済の安定を重視することで、マクロ経済的な変化において重要な役割を担うこととなった。こうした状況を背景に99年6月のケルンのEU首脳会議では、労使、欧州理事会、欧州委員会、欧州中銀間の技術・政治レベルの意見交換の常設メカニズムが設置された。この「マクロ経済対話」は、賃金交渉の根本的な変化とともに、欧州における中央集権的でない労使関係の発達の影響を如実に示している。

労働組合側もこうした変化に対応し、複数の国家レベルで団結するとともに、賃金交渉の在り方を再考している。こうした試みは、マクロ経済の安定という目標を統合しつつ、職業訓練へのアクセス、機会均等などといった広範囲な要求において労組の交渉力を強化している。

マクロ経済の安定という目標は、労使を生産性向上の利益分配の新たな形の模索に向かわせた。欧州の大企業の80%は、企業利益への労働者の参加システムを導入している。加盟国によっては、革新的な参加形態が導入されており、欧州委員会もこうした動きに注目している。

賃金形成における労使の役割は重要で、労

使の活動が賃金の全般的な動向を決定づけている。こうした中、性別による賃金格差が存続しているのは受け入れがたい。男女の賃金格差は約28%に達している。労使は、労使合意に性別の問題を考慮し、団体交渉において女性により重要な役割を与えることでこうした不平等の縮小に寄与できる。

今後の拡大によりEUに加盟する国は、EU加盟国に比べ賃金レベルが低い。また、加盟候補国間の賃金コストにも大きな開きがある（例えば、ブルガリア：105ユーロ/月、スロベニア：854ユーロ/月）。ポルトガルやスペイン、ギリシャのEU加盟の経験からすると、加盟候補国が実質賃金でEU加盟国に追いつくには長い時間がかかる。

貿易の恩恵を受けるのは、一般的に賃金の高い国で、EUと中東欧諸国の関係で見ると、EUは、98年には中東欧諸国との貿易で270億ユーロの黒字を記録している。

(2) 労働時間

賃金とともに労働時間の決定は、団体交渉の重要な要素となっている。最近の賃金交渉が、マクロ経済の安定という枠組みをはめられているとすると、労働時間に関する交渉は逆に多様化し、拡大している。

現在、労働時間の標準モデルの再検討が行なわれている。労働時間の柔軟化は、可変的な労働時間の交渉、パートタイムあるいは週末労働の増加、労働時間の年次化、退職年令の変更などに現われている。85年から98年の間に、パートタイム労働の割合は、男性の場合には4%から6%に、女性の場合は28%から32%に上昇している。

こうした変化は、生産のリズムあるいはサービスの提供を需要に適合させようとする必要に起因している。また、これは、企業に必要な柔軟さを与え、効率のかつ生産的な組織形態を与えることを目的としているが、自由な時間をもっと持ちたい、あるいは家庭生

活と職場で過ごす時間のバランスをとりたいという労働者の希望にも沿うものだ。

これらの変化に伴い、労働時間の柔軟さと労働者の保護との間に新たなバランスを見ださなければならないという問題が発生している。労働時間の不安定さは、しばしば労働契約自体の不安定さに取って代わられた。労働時間の細分化を、新しい知識獲得のための時間を含むグローバルな職業活動の展望の中に置く必要性がしきりに議論されている。

職のある欧州人は、年平均1660時間働く。つまり生涯に約7万時間は働くことになる。労働時間に関し、EU加盟国は2つの問題に回答を見いだそうとしている：

リズムの柔軟化と労働時間：パートタイム労働や週末労働の増加からもわかるように、労働時間やリズムの個別化傾向が顕著になっている。職業活動の中断（研修のための休暇、育児休暇、サバティカルイヤーなど）の可能性の増大は、様々な活動の時間を一生の間に、従来とは異なった方法で配分することを可能にする。

時短（1週間あるいは1年間の最大労働時間を制限するという形で、あるいは早期退職という形で）：時短の傾向は顕著かつ持続的なもので、生産性の大幅な向上をもたらした現在の技術革新や、生活の質の向上の希求は、時短に関する議論に新たな現代性を与えている。

この分野の欧州共同体のアプローチは、労働者の健康あるいは労働者の安全へのリスクに対する保護を目的としている。最近のパートタイム雇用契約に関する労使の基本合意では、待遇平等の原則が強調されている。

農業部門の労使も労働組織の改善や雇用促進のため、年間労働時間の短縮を協議した。こうした状況は、時短問題がEUレベルで考慮されていることや、時短論議の社会的、経済的な広がりを実に示している。

（3）欧州レベルの社会対話

欧州レベルでの社会対話は、労使関係における文化的違いの接近の原動力となった。

現在の社会対話の焦点となるのは、マーストリヒト条約やアムステルダム条約によって提供された好機を捕えられるかという点だ。情報、知識の獲得、生涯教育、あるいは移動といった企業や労働者にとって非常に重要な問題に関し、新テクノロジーの急速な導入、企業の柔軟さの必要性の増大、労働者の資格取得、移動あるいは職業生活と家庭生活のよりよいバランスといった希望を考慮して、既存の規定を近代化する必要がある。

ゆっくりとではあるが、欧州レベルで協力の形態が形成されていることは、労使がその活動において欧州の次元を考慮することが増え、場合によっては欧州レベルでの活動に必要な新しい手段を使用する、あるいは作り出すことを示している。

特に多国籍企業の場合、こうした傾向が顕著で、EC指令（94/45/EC）に促され、労働者への情報提供、労働者との協議のメカニズムを設ける600以上の協定が調印されている。欧州社会対話の新形態やグループ評議会は、労使関係の多国間の理解を深めるために不可欠な意見交換や討議の促進を助ける。今後、グループ評議会が、労働者の流動性、権利の移転、あるいは機会均等といった問題を討議する場となるだろう。

産業別の社会対話も徐々に行なわれ始めている。現在、欧州レベルで24の産業部門において、自発的な労使対話が行なわれている。何年も前から共通政策が実施されていた伝統的な分野、あるいは新興産業部門においては、労使は欧州レベルでの協力形態を模索している。最初の労使対話においてはしばしば、社会対話に関連のある問題の特定が行なわれたり、共通の「語彙」が試されたりする。

産業部門別レベルの対話はやはり重要で、多くの加盟国において、それぞれの活動分野

の特殊性を考慮することを可能にする団体交渉の均衡点となっている。欧州レベルでは、時短、あるいは労働時間の組織に関する協定が締結された。

急速なリストラの動きと関係のある部門では、欧州は労使が変化に対処し、必要な行動をとるのに最も相応しい場所となっている。情報社会発展の社会的影響、あるいは在宅勤務といった新しい交渉分野に関しては、労使は多くの産業部門において、国内レベルでさらなる発展のための支援方法を討議している。

全産業レベルの社会対話には、政労使の3者協議、労使の自主的2者対話という2つの要素が含まれる。強い政治的意志と、欧州統合の最新の成果に労使を緊密に係わせようとする選択は、労使に重要な役割を演じることが可能にした。

諮問的役割の幾つかの機関（全産業諮問評議会）に設置された政労使3者協議は、雇用に関する問題に関し、70年代に強化された（雇用常設評議会、政労使会議の設置）、職業訓練、労働市場への若年者のアクセス改善、男女の機会均等、あるいは長期失業者の社会復帰といった問題が3者協議の対象となり、広範なコンセンサスがあることを示す結論が導かれた。

3者協議は最近、雇用のための欧州戦略の導入や雇用に関するガイドラインについての討議のため復活している。この新しいプロセスは、協議の場を強化し、新しい構造を作り出した。

雇用のためのガイドラインについては、「雇用・労働市場」委員会や労使の定期的な協議の対象となっている。経済政策のコーディネーション、賃金の推移と経済・財政・金融政策間の相互作用の改善といった問題が、ケルンでのEU首脳会議の後に設置された「マクロ経済対話」の枠内で、技術的、政治的な観点から協議された。

労使は、経済政策のコーディネーション、

欧州雇用戦略の実施という2つの中心的なEUレベルの行動から介入する制度的な手段を持つことになった。

欧州レベルでは、全産業労使社会対話あるいは「Val Duchesse」社会対話が重要な役割を演じた。全産業労使社会対話は、対話に参加した機関に、経済政策に関する協力戦略の実施、域内市場統合の実現、労働者の基本権の社会憲章、経済・通貨同盟（EMU）への前進といった欧州統合の鍵となるテーマを検討し、協議する可能性を与えた。欧州の労使は、こうしたテーマに関し、労使の対話のおかげで最近の欧州統合の展開に影響を及ぼし、政策の実施に参加することが可能となった。

こうした影響の具体的な例としては、91年の政府間会議の際、労使の提案が欧州レベルの労使の役割を規定する新条約の条文案の基礎となったことが挙げられる。

93年に発効した新条約は、全産業労使対話の新時代の到来を告げるものだった。社会問題に関連する提案について諮問を受ける労使の権利、法律よりも協定を選択する労使の能力は、労使を欧州レベルの社会問題の中心に据える。「共通の意見」が採択された時代から、欧州フレームワーク協定の交渉の時代に徐々に移行しようとしている。

95年以来、3つのフレームワーク協定が調印された（育児休暇95年12月、パートタイム労働契約97年6月、期間限定雇用契約99年3月）。これは非常に重要な前進で、EC条約138条並びに139条の革新的な規定の使用の第1段階といえる。また、労使は、自らのイニシアティブで、将来の交渉において取り上げることが希望する共通の利益に係わる問題を決定できるようになった。

（4）欧州共同体の社会法

欧州共同体の創設以来、欧州の社会政策の適用範囲は拡大し、多様化している。労働者

の移動空間を作るための最初の努力は、競争の歪みとの戦い、男女の機会均等の促進、職場での健康、安全の保護のための規定によって補完された。制度面での最近の進歩は、欧州社会の範囲を雇用関連問題や差別との戦いにまで拡大している。

欧州共同体の社会法は、労働者の自由移動、労働法、男女の機会均等、職場での労働者の健康と安全の保護という4つの分野に関係している。これらの分野の欧州共同体の提案は、超国家的な問題（自由移動、欧州企業委員会、労働者の出向）に関する新しい権利を設けること、あるいは国家レベルの規定を害することなく最低レベルの権利を規定することを目的とする。

欧州共同体の指令で定義されたガイドラインの国内法制化、あるいは国内の労働協約への導入は、欧州社会法の重要な問題である。モニタリング、評価、さらには国内の執行機関間の連携の努力が不可欠となる。欧州社会法の正しい理解や、適用を保証することは、ますます重要となっている。

労働者への情報提供や、労働者との協議は、欧州では広く行なわれている。労働者の労働意欲を重視し、労働者との対話がイノベーションや組織改善の源泉であることに敏感な企業は、労働者への情報提供や労働者との協議のメカニズムを自主的に発展させる。「集団解雇」、「企業移転」といった70年代初頭の最初の労働法に関する指令は、深刻な経済危機の際に、労働者に情報を提供し、労働者と協議する義務を規定した。1994年9月22日の理事会指令（94/45/EC）は、1,000人以上の従業員を雇用する欧州企業に労働者への情報提供、労働者との協議を義務づけた。最近では、こうした義務に従業員50人以上の欧州企業に拡大することが提案されている。

欧州共同体レベルで採択されたアプローチは、国際化に直面する国内での実践に新たに正当性を付与し、労働者や企業の処遇の平等

を促進することを目的としている。欧州企業が常に適応や再編を迫られる、急速でラジカルな構造変革に特長づけられる時期においては、変革の社会的なインパクトを考慮することは必須である。

国内で進行する変化は、様々なレベルや分野に適用される国内規則の再定義を促す。

中央レベルで交渉された基準やガイドラインに対する地方レベルの自由な動き、交渉範囲拡大の動きといった団体交渉に影響を及ぼす2つの現象が観察されている。

こうした動きは、今のところ「欧州レベル」の位置付けを明確にするには至っていない。同じ問題に関する交渉の場の重複（欧州レベルのフレームワークは国内レベルで解釈が行なわれ、産業部門あるいは企業レベルで具体化される）は、非常に一般的なガイドラインを最も高いレベルで規定するよう促すことになる。こうした文脈では、異なるレベル間の補完性を見いだすことが課題となる。

最近では、加盟国レベルのイニシアティブ、あるいは欧州労使機関のイニシアティブであることを問わず、欧州レベルでの団体交渉とのコーディネーションという傾向が現われている。こうした傾向は特に国境地域の賃金に関する労組の活動に当てはまる。

対話の枠組みを規定する実践、団体交渉の結果、団体行動の条件、紛争解決方法については、依然国内レベルで決定されている。強い国内の伝統に根ざしたこれらの問題には、欧州法は適用できない。

（5）雇用のための社会協定

90年代には、多くの加盟国で雇用のための3者協定あるいは合意が調印された。雇用促進、インフレ抑制、社会保障システムの近代化に関連した問題に関する政労使協議の増加は、欧州の労使関係の新段階を画している。

社会協定を通じ労使は、雇用のための政策や経済政策のガイドラインといった伝統的に

政府の行動領域である分野での介入を求められている。他方、労使は賃金動向あるいは労働市場の機能の適応に関するガイドラインの枠組みに関する交渉を受け入れる。

経済・通貨同盟（EMU）加盟のために行

なわれた加盟国の努力は、パートナーシップや労使が権限を有する分野での労使の貢献がなければ不可能であったろう。

近年、「第2世代の協定」の交渉を開始した多くの加盟国は、こうしたパートナーシッ

（参考）

労働コスト関連統計の整備 ～ 域内統合に不可欠な統計の統一～

欧州委員会は2000年9月8日、EUの労働者給与、企業関連労働コスト統計の定義などに関する規則 1916 / 2000 / ECを採択し、9月9日付けの官報に掲載した。同規則は、99年3月9日付けの給与、労働コスト統計に関する理事会規則 530 / 1999 / ECの適用規則で、統計の整備などを図るものである。

EUでは、域内市場統合の進展や企業活動のグローバル化（欧州化）に伴う統一基準での比較情報の必要性並びに欧州中央銀行による経済分析に不可欠な情報として、整備が急務とされていた。

内容としては、理事会規則 530 / 1999 / ECの第11条にて適用項目が明記されており、具体的には、労働コスト、給与に関し、業種情報の定義、様式、基準などを統一化した統計として確立することにある。

給与、労働コスト統計の統一化を図る背景には、域内市場統合が進展し、企業活動の汎欧州化が進展していることを受け、加盟国間での統一基準による「比較情報」が不可欠となっていることがある。統計を整備することにより、加盟国および地域の経済、社会環境の分析を容易にし、格差の是正に役立てることを主な目的としている。また96年6月26日付の国民所得統計に関する理事会規則 2223 / 1996 / ECを詳細に適用することも、今回の統計整備の目的の一つにあげられている。

なお、給与、労働コスト統計は、欧州中央銀行（ECB）が、加盟国の経済分析を行う

上でも不可欠な統計である。

地域レベルでの情報抽出

今回の欧州委員会規則 1916 / 2000 / ECでは、アネックスIにて必要となる情報項目が定められている。第1項目はサンプルとなる労働者が属する地域レベルでの企業情報に関するもので、地域、業種、労働協約内容、事業所が属する親会社の規模などを必須項目とし、グループ企業の規模、製品の市場シェアなどは任意項目としている。第2項目は、サンプルとなった労働者の情報に関するものであり、性別、年齢、職種、学歴、就業年数、雇用契約の形態などを必須項目とし、市民権などについては任意項目とした。第3項目は、給与、時給、休暇についての情報に関するもので、月額給与額、残業手当、年間給与総額、年間ボーナス、該当月の残業時間、年間休暇日数などが必須項目とされ、労働者の税金、社会保障税、年間病気休暇日数などは任意項目としている。第4項目は、サンプル情報を総体的な情報として積み上げる際の手法などに関するものである。

アネックスIIでは、アネックスIにあるそれぞれの項目の詳細な定義がなされている。またアネックスIIIでは、結果の報告様式についての説明が加えられている。これは、事業所の記録Aおよび労働者の記録Bに大別されている。

（掘口 英男）

プのアプローチをとっている。市場のグローバル化、競争の激化、情報社会の到来、生産、消費、生活様式の持続的な変化、人口の高齢化、労働時間のフレキシブル化の進展、中断あるいは方向転換された職歴における権利の継続性の問題といった現在の変化を先取りし、制御することがその目的となる。

こうした状況から社会対話はますます重要性を帯びており、労働者に関係する決定に労働者の代表を参加させることで、社会全体に係わるより広範囲な期待の表現の場となった。

国内レベルでの社会協定締結の動きは、欧

州レベルでも同様な動きを引き起こした。ケルン首脳会議で提案された雇用のための欧州協定は、多くの加盟国で生じた非常にポジティブなダイナミズムを欧州レベルで再現しようとするものである。

欧州レベルでパートナーシップに基づくアプローチを成功させるためには、全ての者、特に労使の強い意志が必要となる。パートナーシップは、欧州レベルでの労使関係を後押しするのに実際には何が必要であるのかを示している。

積極的な失業対策を実施（英国）

ロンドン・センター

80年代、90年代の保守党政権下の労働雇用政策は、労働市場の柔軟性を高めることに主眼が置かれ、失業を減らすための積極的な労働市場政策は実施されなかった。しかし、97年5月からの労働党政権下では「福祉から労働へ（Welfare to Work）」という方針の下で積極的な失業対策が実施されている。

英国議会図書館が2000年10月に発表した報告^(注1)によれば、現在、英国では14の失業者向け雇用・訓練計画が実施されている。その中でも、一般に「ニューディール政策」と呼ばれている一連の政策（同報告書では対象者により、ニューディール政策を6区分している）に重点が置かれている。

ニューディール政策は、97年に成立した労働党政権の雇用促進政策の要であり、勉学、職業訓練、研修の機会を与えることによって、失業者の雇用機会を増大させることを目的としている。この政策は98年4月に18～24歳の若年失業者を対象として始まったが、現在で

は25歳以上の長期失業者、ひとり親、50歳以上の失業者および身体障害者、そして失業者の配偶者向けの対策が加えられている。各対象者ごとの対策は開始時期が異なっており、実行期間も異なっていることから、一様の実績評価を下すことは難しいが、「福祉から労働へ（Welfare to Work）」という労働党政権の取り組みがどのような成果をあげているか、開始から2年を経た若年失業者向けのニューディール政策を中心として振り返ってみたい。

1. 若年失業者向けのニューディール政策の概要

若年失業者向けのニューディール政策は、若年者の長期失業を解決するための職業訓練・雇用促進政策の柱の1つとして位置付けられている。98年1月に12地域で試験的措置が行われた後、同年4月に全国で開始された。対象となるのは、失業手当（Jobseeker's

(注1) Tim Jarvis and Joanna Champion (2000) Employment and Training Programmes for the Unemployed, House of Commons Library Research Paper 00/81, 19 October 2000.

Allowance) を 6 ヶ月以上受給している 18 ~ 24歳の若年失業者である。このプログラムは 2 段階に分かれており、プログラムへの参加が認められると、初めに雇用サービス局が地元の雇用主と協力して行う集中カウンセリング(ゲートウエー)が行われる。ゲートウエーの期間は 4 ヶ月間であり、その期間中、プログラム参加者には「ニューディール・パーソナル・アドバイザー」が割り当てられる。アドバイザーは参加者と同プログラムの架け橋と位置付けられており、参加者はアドバイザーと希望職種、必要な技能、具体的な計画などについて話し合いながら就職活動を実施する。ゲートウエー期間終了までに就職できなかった参加者には、雇用オプション、環境タスクフォース・オプション、ボランティア・オプション、フルタイムの教育・訓練オプション、という職業・教育訓練を目的とした 4 つの選択肢が与えられる。この選択肢を拒否した場合には失業手当の支給停止などというペナルティが課せられる。各オプションの内容は次のとおりである。

(1) 雇用オプション

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

公共機関もニューディール参加者を受け入れることができるが、このオプションにおける雇用機会の大部分は民間部門が提供するものと期待されている。雇用主は、ニューディールに参加するにあたって、ニューディール参加者受け入れのために従業員の解

雇を行わないこと、受け入れた参加者には最低でも受け取った補助金と同等の給与を支払うこと、そして 26 週間のオプション期間の終了後も参加者の雇用を続けることを目指すことに同意しなければならない。

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

(2) 環境タスクフォース・オプション

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

(3) ボランティア・オプション

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

(4) フルタイムの教育・訓練オプション

このオプションは、技能を持たない参加者を対象としている。このオプションでは、国家職業資格 N/SVQ レベル 2 をはじめとした初歩的な資格取得を目的として、参加者に 52 週間のフルタイムの教育・訓練を提供する。参加者には各種手当てに相当する額の手当て

が支給される。

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

ニューディール政策が目的とされた成果をあげているかという点に関しては、各界の意見は一致していない。政府は、ニューディール政策は失業者数を減少させたばかりではなく、各種手当を支給総額を引き下げ、国庫への負担を減らすという効果があったとしている^(注2)。ただし、18~24歳の若年者層の長期失業者数は6万人以下に落ち込んでいるものの、英国では好景気を反映してこの2年ほど失業率が低下しつつあることから、この数字も好景気を反映したものにすぎないという考えもある^(注3)。また、長期失業者数の絶対数は減っているものの、若年者層の失業率はいまだに11%と全国平均の失業率を上回っていることから、ニューディール政策の有効性を問う意見もみられる^(注4)。なおシンクタンクのNIESR (National Institute of Economic and Social Research) は、ニュー

ディール政策が純粹に作り出した雇用数は、6万~7万人にすぎないと試算している^(注5)。

2. 若年失業者から対象者を拡大

若年失業者の失業対策のために実施されたニューディール政策であるが、その後25歳以上の長期失業者、50歳以上の失業者などが対象に加えられており、多くの失業者にプログラム参加への道が開かれた。対象者ごとのプログラムの概要は次のとおりである。

(1) 長期失業者向けのニューディール政策

この政策は、98年6月に開始された。2年以上失業手当を受けている25歳以上の失業者は、自動的にプログラムに参加することとなる。このプログラムでは、ニューディール・パーソナル・アドバイザーから個々の事情に応じたアドバイスを受けることができる。期間は3~6ヵ月であり、アドバイスを受けた参加者は、雇用サービス局が提供する各種プログラムのうちから適切なものを選択できる。

政府によると、2000年9月までに30万5,900人がプログラムに参加した。24万2,200人がプログラムを終了し、5万6,390人が就業、そのうち9,830人は13週間以内に離職したものの4万6,560人は継続して就業している。

プログラム参加者の年齢をみると、25~29歳が全体の13%であるのに対し、50歳以上が27%と高齢者の割合が高い傾向にある。

(2) 失業者の配偶者向けのニューディール政策

この政策の対象は、失業手当受給者の配偶

(注2) Independent Research confirms New Deal's positive impact on economy - Jowell', DfEE press release, PN/319, 11 July 2000; New Deal - Young people fulfilling their ambitions helps UK economy', DfEE press release, 415/00, 28 September 2000

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

(注4) Does the New Deal work? 'The Guardian', 23 August 2000

(注5) No big deal', The Economist, 2nd December 2000

者で失業している者であり、99年4月に全国で施行された。現在のところこのプログラムへの参加は任意であり強制ではないが、2001年3月からは18～24歳で26週間以上失業しており、子供のいない配偶者はこのプログラムへの参加を義務付けられる。2000年4月までに、全国で2,622人が第1回面接に参加している。

(3) 50歳以上向けのニューディール政策

この政策は2000年4月に全国で開始された。プログラムへの参加は任意だが、参加資格は、50歳以上、6ヵ月以上経済的に不活発もしくは生活保護・失業手当などを受給、生活保護・失業手当などの受給者の扶養家族、である。このプログラムでは、各参加者にアドバイスを与えるほか、求職活動を支援する。また、就業した参加者に対しては、技能レベルの維持・向上を目的として750ポンドの訓練補助費が支給され、さらに非課税の特別手当（Over 50s Employment Credit）が12ヵ月を上限に支給される。

(4) 障害者向けのニューディール政策

これは教育雇用省と社会保障省の共同事業であり、パーソナル・アドバイザー制度と就労促進のための「革新的な」パイロット計画が二大特徴となっている。

98年に雇用サービス局が6地域でパーソナル・アドバイザー制度の試験的措置を始めた。99年にはさらに6地域で民間企業・自治体・ボランティア団体が合同で試験的措置を始めた。

パーソナル・アドバイザー制度の対象となるのは、長期疾病や障害を理由とした、障害者手当や障害者特別給付金付きの生活手当、重度障害手当の受給者である。「革新

的な」パイロット計画の対象は、計画によって異なる。この政策への参加は任意である。

今後、同計画を全国規模で開始しようという動きがみられる。なお、2000年8月までの参加者は4,694人となっている。

(5) ひとり親向けのニューディール政策

この政策では、ひとり親を地元の職業紹介所に招き、就職先、各種手当、訓練、および子供の保育に関する助力・助言を行う。これは教育雇用省と社会保障省の共同事業で行われている。

97年7月に6地域で開始され、98年4月には、生活保護の新規申請・更新申請を行ったひとり親を対象に全国に拡大された。同年10月には、最年少の子供が5歳以上で生活保護を受けているひとり親全員が対象となった。

対象者の性格上、このプログラムは女性が主な対象となっているが、今のところニューディール政策予算のうち8%しか割り当てられていない。また若年者層向けのニューディール政策の参加者と比べると、参加者1人当たりに対する支出が半分であると推計されており、雇用促進政策における隠れた性差別ではないかとの指摘もある^(注6)。

なお、ひとり親の就業を妨げている最大の原因は、保育施設の不足であるとの認識に基づき、政府は10月に2003～2004年度までに保育施設の収容力を100万人分増やす計画を発表した。また、手当の受給資格を失うことなく週20時間を上限に就労できるよう、制度の整備も進められる予定である^(注7)。

雇用者団体は、一般にニューディール政策を歓迎している。英国産業連盟（CBI）は当初からニューディール政策支持の姿勢をとっている。中小企業からもニューディール政策参加者の受け入れに伴う補助金の支給を歓迎

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

(注7) Childcare expansion planned to get lone parents back to work', Financial Times, 10 October 2000

する声があがっている。中小企業連盟（FSB）が99年にメンバー1,800社を対象に行った調査では、回答者の66%がニューディール政策参加者の受け入れに対する補助金の支給を歓迎し、50%がニューディール政策参加者の雇用を検討すると答えている。しかし、多くの回答者がニューディール政策を通して紹介される人材の質の低さに不満を持っており、ゲートウエー期間中の職業紹介・訓練所の一層の努力を求めている。

一方、労働組合会議（TUC）もニューディール政策を強く支持している。特にゲートウエー期間に対する評価・期待が高い。TUCが99年にニューディール政策参加者を対象に行った調査によれば、回答者の3分の2以上が「同政策は、非常に有用、もしくはかなり有用である」と考えている。

有力なシンクタンクの一つである産業協会（The Industrial Society）も、ニューディール政策のゲートウエー期間の役割を高く評価している。ただし同協会は、ニューディール政策は成功も収めているが、全体的には、雇用主の期待にも、参加者の期待にも

十分応えていない旨を表明している^(注8)。労働党政権の目指す完全雇用実現のためには、ニューディール政策の根本的な見直しが必要であるという。例えば、雇用促進効果をあげるためパーソナル・アドバイザー制度の拡大活用、ゲートウエー期間向けの資金の増額を求めている。

ニューディール政策全体に関しては、政策の恩恵を受けているのは圧倒的に男性が多く、ひとり親の大部分を占める女性に対する一層の考慮を求める声も上がっている^(注9)。若年層向けのニューディール政策では、女性は参加者の27%を占めるにすぎないが、これは同政策が差別的に適用されているのではなく、雇用および手当て受給環境における女性の一般的な地位を反映していると考えられる。しかし特に女性の場合、昇進の見込みのない低賃金のパート職に就く傾向が強く、ニューディール政策に対し、こういった現状を改善するような効果を期待する声も上がっている^(注10)。

（菊池 仁）

（注8） Reforming the New Deal , Policy Brief , the Industrial Society , September 2000; "Radical policy change needed " to achieve full employment ', Financial Times , 12 October 2000

（注9） Men first: Women are missing out on the New Deal programme for the unemployed ', The Guardian , 20 June 2000

（注10） Men first: Women are missing out on the New Deal programme for the unemployed ', The Guardian , 20 June 2000

時短法導入を巡り対立する政府と経営者（フランス）

リヨン事務所

フランスでは97年6月に発足したジョスパン政権（左派連合）のもと、「週35時間労働制度」を柱とする雇用政策が進められている。

1. 週35時間労働制度

「週35時間労働制度」は、法定就労時間を

週39時間から週35時間へ短縮することで、ワークシェアリングによる新規雇用創出、労働条件の改善、不安定雇用の削減を狙った制度である。2000年1月1日から従業員21人以上の民間・一部公共企業（従業員総数約1,000万人）を対象に導入された。なお従業

員20人以下の企業（従業員総数約430万人）については、さらなるモラトリアムを設ける意味合いから2002年1月1日をもつての導入となる。

「週35時間労働制度」は政策名称で、法律名は「時短関連法」（通称オブリ法）である。時短関連法は第1法（98年6月14日公布）その実施細則を定めた第2法（2000年2月1日施行）から成り、法定就労時間を週35時間とする、週35時間制の導入企業に対して国は雇用主の社会保障負担金軽減のかたちで補助を行う、週35時間制導入の労使間の企業合意には雇用創出・雇用維持に関する目標値の明示を義務付ける、を骨子とする。また、

35～39時間の労働に対しては25%を加算して支払う、また年間の累積超過勤務時間の上限を超える労働時間に対しては同時間の休暇を与える、一部管理職については年次換算を適用し、最大年間労働日数を現在の233日から217日とする、などが規定されている。現場の実状に沿った制度導入が不可欠との見地から、合意は業種毎、企業毎になされる。

雇用省の統計によると、2000年10月現在では週35時間制の合意件数が4万293件に達し、従業員にして418万9,863人をカバーしている。35時間制導入以前の時短奨励策も考慮に入れると、従業員21人以上の企業レベルでは従業員全体の65.1%が、また全企業レベルでは従業員全体の53.2%が、週の労働時間が35時間またはそれ以下になったとされる。また、時短合意により98年6月以来、23万1,971人の雇用が創出または維持されている（統計の遅れなどを考慮した場合は約27万人。創出と維持の比率は88：12）。

（1）経営者の反応

経営者側は、政府補助金だけでは制度導入コストが賄えない、コスト増による国際競争力の低下、時短は必ずしも雇用創出につながらない、などを理由に週35時間制に

反対している。急成長企業として注目を集めるBVRPソフトウェア社のヴァンリブ会長は「週35時間制は競争力のあるフランス企業の足かせで、コストが高く、かつ雇用創出につながらない制度」と考えている。

フランス経営者団体MEDEF（仏企業運動）は、2000年10月に35時間制の生みの親であるオブリ雇用相が閣外に去った後、後任のギーグ雇用相に対して、従業員20人以下の中小企業を同制度の適用から除外するよう要請するなどして、「週35時間制は企業を圧迫する」との主張を貫いている。

中小企業の経営者団体CGPMEが2000年5月発表した週35時間制に関する調査によると（中小企業401社が対象、うち75%は従業員数が20～500人）、73%の企業が「週35時間制は現在のままでは自社には導入できない」と回答し、時短導入は企業の競争力と収益性を悪化させ、自社の業績とフランス経済にブレーキをかけるという経営者側の見解が再確認される結果が出ている。また、73%が「週35時間制を導入しても雇用は創出されない」と回答した点も注目される。

さらに、MEDEFが2000年11月に発表した企業の人材確保に関する調査によると（2000年秋に実施、8,000企業が対象）、週35時間制を理由に生産拠点の海外移転を考えたと答えた企業が全体の5分の1に上っている。

「ミシュラン」の例

フランスの大手タイヤメーカー、ミシュランの会長は週35時間制に関して98年初頭、「フランスでは他国に比べ給与の引き上げが商品の販売価格に反映する度合いが高く、35時間制に賃上げが加われば自殺的な状況を招く」と痛烈に批判した。

この後ミシュランは99年9月、業績好調にもかかわらず大規模な人員削減計画を提示した。ジョスパン首相をはじめ政治家が揃って反ミシュランの声を高める一方、「収益性向

上に向けて先手を取らない企業は生き残れない」とするルノーのシュバイツァー会長など、大企業のトップはミシュランの決定を擁護し、一大論争が巻き起こった。ミシュランは現在、週35時間制導入へ向けた労使交渉を詰めており、国内の1,880人を対象に同制度を積極導入する意向だが、2000年11月時点では労組側が制度導入に伴う雇用創出効果・就労体系変更を不満としており、未だ妥結していない。

なお、ミシュランの人員削減計画に衝撃を受けた政府は、時短関連法第2法に「時短を行わずに人員削減を決めた企業に対しては財政面で制裁措置を実施する」条項を盛り込んだが、憲法評議会は同項に関して、内容があいまいであることを理由に「無効」との判定を下した。政府はこれを受けて2000年5月、「従業員の解雇を計画する企業に対して、解雇実施前にまず週35時間制の導入、または少なくとも同制度導入を目指す労使交渉を義務付ける」条項を盛り込んだ「社会近代化法案」を閣議提出した。

(2) 労働者の反応

労働者側には、週35時間制の導入は賃金抑制につながるとし、購買力の低下を危惧する向きがある。また管理職の間でも、「人手不足から実務負担が増してストレス増大につながった」などの否定的な意見も多く聞かれる。一方で、「時間的な面で生活にゆとりが出た」とする者もいれば、「制度導入以前と何の変化もない」とする者もあり、反応はまちまちだ。他方、政府は「労働者の80%が週35時間制導入は個人的にプラスと回答」との調査結果を公表している(2000年5月調査)。

しかし一方で、35時間制導入に関連した労使紛争も続発している。

(3) 民間経済予測機関の見解

2001年度の経済成長予測については、政府の3.3%に対し、銀行、民間予測機関の数値は平均3.1%とこれを下回る。民間機関は「金利上昇と不動産価格の上昇が購買力低下につながる」などの理由から家計消費について政府よりも悲観的で、「週35時間制の雇用促進効果はすでに過去のものとなり、雇用創出速度が鈍ることは家計の消費にブレーキをかける」との見方を示している。

2. 若者雇用奨励策

「若者雇用奨励策」は、国が一部コストを負担して、主に公職部門において「5年契約」で若者34万人を採用し(報酬は法定最低賃金)、就職先と同時に職業研修の機会を与えて若年層の就職促進を目指す制度で、週35時間制とともにジョスパン政権の重要な雇用政策である。雇用省の統計によると、2000年9月末時点では自治体、文部省、警察、各種団体などで総計25万8,000人の雇用創出につながっている。ただし、同制度の難点は採用期間が予め限定されていることで、2002年から毎年10万人が期限満了となる。そこで同制度を利用して一旦は労働市場に組み込まれた若者達の将来が問題となってくる。教育や警察部門で雇用された若者については期間満了後に正規採用される可能性が高い反面、自治体や各種団体に雇われた若者の将来は不透明で、不安を抱く者も多い。

(岡田 春彦)

法制化で急速に普及する人材派遣労働（イタリア）

ミラノ・センター

人材派遣労働について定められた「トレウ・パッケージ」によって、国内の派遣労働者が増加している。97年の制定後、特に失業者が多い南部（メッゾジョルノ）での派遣労働が増加している。政府は99年に人材派遣を認める業種を拡大するなど、さらなる労働市場環境の整備を進めている。イタリアの人材派遣労働者は女性よりも男性が多く、若年層よりも25～35歳の労働者が多い。これは派遣社員としての働き方が国内で定着しつつあることを示している。政府は2000年のパートタイム労働新法を制定した。この結果、パートタイム労働も増加している。以下では普及する人材派遣労働について概観する。

1. 雇用政策の転機となった「トレウ・パッケージ」

イタリアの人材派遣労働を規程した法律は、「97年6月24日付け法律第196号、雇用促進に関する規程」（Legge 24 giugno 1997, n.196, Norme in materia di promozione dell'occupazione）である。同法は全27条からなり、第1条から11条で人材派遣労働を規程しているほか、パートタイム労働や研修労働など既存の雇用形態についても拡充・追加措置を盛り込んでパッケージ化したもので、柔軟な雇用形態を労働市場に導入し、イタリアの雇用政策の大きな転換契機となった法律である。立法化を行った議員の名前をとって、一般に「トレウ・パッケージ」として知られている。人材派遣労働に関する部分の規程内容は参考資料のとおりであるが、人材派遣労働を初めて立法化したことで、これ以降、ひとつの雇用形態として人材派遣労働が急速な普及をみている。それとともに人材派遣を行う企業の数も急増している。

労働省の統計によると、99年の全国の人材派遣労働者数は19万773人で、前年の3.6倍に急増した。また、人材派遣会社42社で構成するイタリア人材派遣業協会連合会（CONFINTERIM）のデータによれば、2000年の人材派遣労働者数はさらに増加の勢いを強めており、上半期が24万9,066人、下半期（見通し）は38万8,430人と通年では前年の3.3倍にのぼる63万7,496人が見込まれている。

2. メッゾジョルノに大きな効果

労働省のデータを地域別にみると（表1）とくに南部（メッゾジョルノ）において人材派遣労働が著しく伸びている。メッゾジョルノの人材派遣労働者数は98年の3,838人から、99年には2万2,360人と5.8倍に増加、北部・中部の3.5倍を大きく上回った。ただし、実際の労働者数は北部・中部がメッゾジョルノの7.5倍とまだ大きな乖離がある。

人材派遣やパートタイム労働などの一時的雇用の増加、とりわけ南部における増加ぶりは、イタリア銀行の「99年のイタリア地域経済動向報告書」においても指摘されている。同報告書は、96年から99年にかけての4年間に創出された雇用（ネット）のかなりの部分が、パートタイムや人材派遣などによるものと分析している。例えば99年の期限付き雇用契約の総数は、96年から37万人増加して140万人で、増加分のうち14万3,000人がメッゾジョルノに集中しているが、これは97年のトレウ・パッケージ導入が大きなインセンティブとなったものとみている。また、93年と99年の比較では、全国の期限付き雇用契約による労働者数の割合は、農業・建設業を除いた産業分野で4.7%から8.4%に増加、一時的雇用形態による労働者数は、北西部の7%、北

東部や中部で8%から9%であるのに対してメッゾジョルノでは11%と高い水準にあるほか、製造業における期限付き雇用による労働者数では、93年の3.8%から99年には6.7%に増加している。さらにサービス業では、夏のバカンス・シーズンにおける一時雇用がメッゾジョルノと北東部で20%に達している。また、パートタイム労働についても、99年には雇用総数の8.2%を占め93年の5.4%から増加している。

3. 専門能力を持った人材が不足

同法が導入されてからまだ3年であるが、市場のニーズに見合った雇用形態として需要は今後も増加していくことが期待される。政府は99年法律第488号において、当初、専門職や農業、建設業への人材派遣を禁止していた規程を取り除き対象職種を広げたほか、人材派遣会社に課せられていた労働研修基金への積立金についても、その率を派遣労働者の給与の5%から4%へと引き下げる措置を取って、さらに活用が進むよう環境整備を行っている。

イタリアの場合、人材派遣労働者は女性よりも男性が多く、また25歳未満の若年層よりも25歳から35歳にかけての年代が多いといった特徴がある。これは、人材派遣労働が一時的な労働形態ではなく、社会的にもひとつの雇用形態として定着し始めていることの表われといえよう。ただ、人材派遣労働が担う職種については、労働研修開発センター（ISFOL）が99年1月から4月にかけて全国の人材派遣労働者9,456人に対して実施した調査結果をみると、事務職41%、一般作業員31.4%、専門職25.2%、管理職0.6%、その他1.8%となっているが、金融やIT部門などの人材不足が指摘されている分野や専門職が乏しく、また外国語能力の低さなども指摘されていることから、制度整備とともに労働者の質的向上が喫緊の課題として捉えられている。

4. 拡大する人材派遣業界

人材派遣労働者数の増加に伴い人材派遣会社の数も急増している。労働省に登録された人材派遣企業数は2000年12月現在で50社にのぼるが、人材派遣会社の支店開設が相次ぎ、2000年には人材派遣会社そのものの新規雇用者数（フルタイム労働者）も3,059人が見込まれている。これにより、人材派遣会社の売り上げも順調な伸びを示しており、制度改革に伴う大きな経済波及効果を生みつつある。

CONFINTERIM会長のエンツォ・マッティーナ氏によれば、自身が副社長を務める人材派遣会社QUANTA社の99年の売り上げは280億リラにのぼり、2000年は700億リラを超える見通しである。また、ADECCO社が派遣した労働者の総労働時間は、2000年上半期で1,300万時間以上を記録した。TEMPORARY社では、派遣労働者の増加に伴い人材リクルートや営業、管理部門のスタッフを強化する必要が生じ、2000年に正社員550名を雇用した。同社は2000年5月に公共行政部門においても人材派遣労働が認められたことで、今後ますます需要が増加するものとして体制強化を進めている。

5. 景気回復、パートタイム労働新法で失業率は低下傾向

制度改革が進む一方、EU域内でも高水準にあったイタリアの失業率が改善している。99年通年の失業率は、前年から0.4ポイント減少した11.4%であったが、2000年に入ってから4月が10.8%、7月が10.1%と改善のペースを早めている。

地域別でみると、南部における失業率はほぼ2000年に入って低下しているものの、依然20%を超え、他方、北部・中部だけみただけの場合の失業率が6%前後にとどまっていることから、南部の失業率が全国平均を押し上げていることがうかがわれる。

表1 人材派遣労働者数

(単位：人)

州	98年	99年					
		25歳未満			全体		
		男性	女性	計	男性	女性	計
バッシェ・ディ・アオスタ	14	73	61	134	244	184	428
ピエモンテ	6,744	6,204	3,798	10,002	16,477	10,648	27,354
ロンバルディア	19,928	13,139	9,510	22,649	30,612	26,064	58,526
リグリア	914	369	384	753	1,367	1,284	2,660
トレンティーノ・アルト	1,308	1,884	805	2,689	3,988	1,928	5,916
ベネト	5,690	4,582	2,058	6,640	12,565	6,565	19,409
フリウリ	1,252	1,910	787	2,697	4,767	2,543	7,310
エミリア・ロマーニャ	5,151	3,251	2,322	5,573	9,927	7,180	17,492
トスカーナ	2,330	1,591	971	2,562	4,600	3,508	8,527
ウンブリア	656	236	186	422	915	579	1,494
マルケ	574	1,022	376	1,398	2,887	1,163	4,084
ラツィオ	3,913	2,444	2,085	4,529	6,891	7,709	14,615
アブルッツォ	418	1,070	242	1,312	2,700	886	3,586
モリーゼ	5	251	59	310	594	142	736
カンパーニャ	696	1,453	443	1,896	3,833	1,292	5,125
プーリア	2,113	4,168	1,663	5,831	7,537	2,426	9,963
バジリカータ	320	304	15	319	729	60	789
カラブリア	112	52	22	74	121	57	178
シチリア	163	316	145	461	1,163	384	1,547
サルデニア	11	31	23	54	285	151	436
北部・中部計	48,474	36,705	23,343	60,048	95,240	69,355	167,815
メッソジオルノ計	3,838	7,645	2,612	10,257	16,962	5,398	22,360
全国計	52,312	44,350	25,955	70,305	112,207	74,756	190,773

(注) 企業へのアンケート結果に基づくため、男性か女性か回答のないケースもあり、その合計が必ずしも「計」にならない場合がある。

出所：労働省統計

とくに南部の24歳以下の若年層の失業率が恒常的に50%を超えていることが大きなネックとなっている。

全体的な失業率低下の要因としては、ひとつには景気回復で企業の雇用需要が増加したことがあげられるが、加えて2000年2月に施行されたパートタイム労働新法の影響も少なくない。2000年2月25日付け法律第61号は、

パートタイム労働に関するEU指令97年第81号を国内法制化したもので、既存のパートタイム労働についての規程を一旦廃止した上で、新たな枠組みを設定したものである。これにより、人材派遣労働と同様にパートタイム労働も通常の労働契約に基づく雇用であるとの社会的認識が浸透し、求職者にとっての選択肢が広がり雇用機会の増加をもたらしている。

表2 地域別失業率

(単位：%)

		98年						99年					
		男性		女性		計		男性		女性		計	
		15-25歳	合計	15-25歳	合計	15-25歳	合計	15-25歳	合計	15-25歳	合計	15-25歳	合計
北部・中部	6ヵ月未満	6.4	1.5	9.1	3.1	7.6	2.1	5.7	1.3	8.3	2.7	6.9	1.9
	6ヵ月以上~12ヵ月未満	3.2	0.8	5.4	2.1	4.2	1.3	2.6	0.6	4.5	1.8	3.5	1.1
	12ヵ月以上	5.6	2.1	10.7	4.9	7.9	3.2	6.1	2.1	9.5	4.7	7.7	3.1
	全体	16.1	4.7	26.1	10.6	20.7	7.1	15.3	4.3	23.2	9.7	19.0	6.5
南部(メッジョルノ)	6ヵ月未満	9.4	3.4	11.0	5.1	10.0	4.0	9.4	3.3	10.3	5.1	9.8	3.9
	6ヵ月以上~12ヵ月未満	7.9	2.2	10.7	4.1	9.0	2.8	8.2	2.2	10.8	4.1	9.2	2.8
	12ヵ月以上	32.7	11.6	42.1	21.0	36.4	14.7	32.5	11.4	42.9	21.5	36.7	14.8
	全体	50.9	17.5	64.3	30.8	56.2	21.9	51.0	17.3	64.5	31.3	56.6	22.0
全国	6ヵ月未満	7.6	2.1	9.7	3.7	8.5	2.7	7.2	2.0	9.0	3.4	8.0	2.5
	6ヵ月以上~12ヵ月未満	5.1	1.3	7.2	2.7	6.0	1.8	4.7	1.2	6.7	2.4	5.6	1.6
	12ヵ月以上	16.3	5.4	21.3	9.5	18.5	6.9	16.4	5.3	20.9	9.4	18.4	6.9
	全体	29.8	9.1	39.0	16.3	33.8	11.8	29.2	8.8	37.4	15.7	32.9	11.4

出所：イタリア中央統計局

		2000年4月			2000年7月		
		男性	女性	全体	男性	女性	全体
北部	12ヵ月以上	1.2	3.0	2.0	1.0	2.7	1.7
	15~24歳	11.7	16.8	14.1	9.8	18.1	13.7
	全体	3.2	7.6	5.0	2.6	6.7	4.3
中部	12ヵ月以上	3.9	7.7	5.4	3.3	6.9	4.7
	15~24歳	21.7	33.1	26.9	19.6	28.5	23.8
	全体	6.6	12.0	8.8	5.4	10.5	7.4
南部(メッジョルノ)	12ヵ月以上	10.8	21.2	14.3	11.0	21.5	14.5
	15~24歳	49.3	62.0	54.6	47.8	62.7	53.9
	全体	16.2	30.5	21.0	15.9	30.6	20.8
全国	12ヵ月以上	5.1	9.0	6.6	4.9	8.7	6.4
	15~24歳	28.4	35.3	31.5	26.4	35.0	30.3
	全体	8.3	14.9	10.8	7.7	14.1	10.1

出所：イタリア中央統計局

さらに、企業にとっては、パートタイムであってもフルタイム労働の場合と同様の諸条件が課せられることで、コスト的にも差異がなくなったことや同法の導入に当たり、政府がパートタイム労働者を雇用する企業に対し、今後3年間で6,000億リラの社会保険料負担の軽減策を打ち出したことが、パートタイム労働による雇用増加を後押ししている。その結果、フルタイム労働からパートタイム労働へと雇用契約を切り替える動きも出始めている。

政府はまた、雇用促進のために2001年の予算法案において、2000年10月1日から2003年12月31日の期間に期限を特定しない雇用契約に基づき新規に従業員を雇用した企業に対す

る減税措置を導入している。減税額は、対象となる企業が、99年10月1日から2000年9月30日までに雇用していた従業員数の月平均人数をベースにし、新規雇用で増加した人数について、一人当たり80万リラの税還付が行われることになっている。また、パートタイムによる雇用の場合は、当該企業が属する全国労働協約が定めた労働時間とパートタイム労働者の実労働時間の比率計算により還付額を決定する。政府は経済回復とこれらの措置による効果で、失業率の見通しを2001年9.9%、2002年9.0%、2003年8.3%、2004年7.6%と改善されることを期待している。

(小林 浩人)

(参考資料)

「97年6月24日付け法律第196号、雇用促進に関する規程」の人材派遣労働に関する主要な規程内容

1条 人材派遣契約について

- 労働者と派遣会社、企業と派遣会社がそれぞれ人材派遣契約を交わす
- スト中の労働者の代替として人材派遣労働者を利用することや過去12ヵ月間に大量解雇のあった職務への派遣の禁止
- 肉体労働や危険な仕事への派遣の禁止
- 契約書に盛り込まれるべき内容についての規程

2条 人材派遣を行うことができる企業の要件

- 労働省への登録・認可を行っていること
- イタリア国内の最低4地域で事業活動を行っていること
- 払込資本が10億リラ以上で、かつ最低

2年間、金融機関に7億リラ以上の預金があること

3条 人材派遣会社と労働者の契約締結

4条 派遣労働者の待遇

- 派遣先企業が属する全国労働協約で規程された内容を基本的に適用する
- 派遣先企業の同レベルの従業員が有する権利と同じ権利が与えられる

5条 職業研修基金への積み立て

- 人材派遣会社は派遣労働者の賃金の5%相当額を職業研修基金に支払うことを義務づけられる(その後、4%に引き下げられている)

6条 派遣先企業の義務

- 給与、待遇、諸条件の遵守に関する規程

7条 派遣労働者の労働組合加入の権利

8条 人材派遣労働と求職リスト登録者

9条 社会保障に関する規程

10条 罰則規程

11条 その他条項

- 管理職としての人材派遣や公的機関への派遣も可能

労働市場改革の効果は限定的（スペイン）

マドリード・センター

スペインの雇用情勢が大幅な改善をみせている。99年平均で15.9%だった失業率は、2000年第2四半期には14%まで低下している。政府はこのペースでいけば、2000年平均で14.2%、2001年には12.7%まで低下するとの見通しを発表している。2000年6月末の失業者数は234万人であるが、95年時点の失業率は22.9%で失業者は350万人を超えていたことを考慮すると、ここ数年の改善がいかに急激なものであるかがわかる。

雇用者数をみると、95年に1,200万人あまりだった就業者数は、2000年第2四半期には1,444万人と、この5年間に毎年平均約50万人、合計で250万人も増加している。主要産業別の動きを95年から2000年第2四半期までの増加率でみると、製造業が8.3%（269.3万人 291.7万人）、建設が19.3%（147.4万人 175.8万人）、輸送・通信13.8%（79.6万人 90.6万人）、不動産41.1%（78.3万人 110.5万人）、金融20%（33.5万人 40.2万人）とサービス産業の伸張が目立つが、この動きはそれぞれの産業の景気動向に比例するものである。

このような雇用情勢の改善は、ここ数年継続している好景気と、政府による雇用促進策、いわゆる97年労働市場改革によるところが大きいといわれる。前者について、実質GDP

成長率でみると、97年3.9%、98年4.3%、99年4%と順調に拡大し、2000年に入ってから第1および第2四半期4.2%、第3四半期4.1%と政府の予想以上の伸びを維持している。この伸びは雇用者数の増加と見合ったものとなっており、景気による雇用拡大は説得力のあるものといえる。

解雇時の経営者負担を軽減

スペインは失業問題の解消に向け、80年代から90年代にかけて数度にわたり労働市場改革を試みた。80年代には、82年に政権の座についた社会労働党が83年と84年に労働憲章を改正し、雇用形態の多様化を推進した。この結果、労働期間を特定期間に限定した多くの種類の雇用契約が生まれたが、反面、終身雇用の比率は年々低下、雇用の安定は図られなかった。そのため94年に同党は、雇用形態の一層の細分化と、終身雇用の解雇事由の緩和を中心とする改革を実施した。しかしながら、これらの改革によっても依然20%を超える失業率は改善されなかった。特に、若年層および女性の失業率は悪化の一途をたどった。

こうした状況下、96年に政権を握った民衆党は、当初から労働市場の再改革に積極的に取り組む姿勢をみせ、経営者、労働組合両者の話し合いを促した。これを受け、97年初から、

スペインの失業率および就業者数の推移

	95年	96年	97年	98年	99年	2000年 Q 1	2000年 Q 2
失業率 (%)	22.9	22.2	20.8	18.8	15.9	15.0	14.0
就業者数 (万人)	1,204	1,239	1,276	1,320	1,381	1,421	1,444

出所：国家統計局資料

経営者、労働組合による交渉が行われた。経営者側は、終身雇用の解雇コストが高すぎるものが労働市場硬直化の最大の要因であるとして、解雇制度の改革を求めた。一方労働組合側は、雇用の安定確保の観点から終身雇用の拡大を主張した。両者の調整は難航したものの、最終的には97年4月の合意を経て、同5月政府による法令化が実施された。この97年改革の目玉は、

- (1) 45歳以上および29歳以下の失業者、30～44歳の長期失業者(1年超)、女性、身体障害者、および既就業者のうち期限限定契約を結んでいる者との間で、97年5月から99年5月までに終身雇用契約を結んだ場合、不当解雇時における解雇補償金を従前よりも低く設定：勤続年数×45日相当分給与(上限42ヵ月分) 勤続年数×33日相当給与(上限24ヵ月分) 社会保険料の会社側負担分を40%～90%軽減し(身体障害者の場合はさらに助成金の付与) 法人所得税上の社員数に当該社員の雇用を加算しない、などのインセンティブを付与した(注：この制度については現在も継続)
- (2) 正当な解雇事由に関する規定を改正し、経済上、技術上、組織上、生産上の事由に基づく解雇に関し、より明確な規定が定められた。
- (3) 従前の研修雇用、臨時雇用など約20種類にもよる複雑な雇用契約形態を整理、統合した(それでも15種以上の複雑な契約形態を維持) などとなっている。

97年改革が過去の労働市場改革と比較して特徴的なのは、労働者保護の観点から過去の労働市場改革では全く手がつけられなかった、

正当な解雇事由の拡大解釈と不当解雇補償金の減額に労組側が応じ、合意したという点である。確かに従前、終身雇用の解雇が裁判に持ち込まれ、かつ会社側が敗訴するケースが非常に多く、また敗訴した場合は、正当解雇よりもはるかに高額の不当解雇補償金が会社に要求されてきた。終身雇用の解雇コストが高いことは、経営者としては安上がりな期限限定雇用を増加させざるを得ない。それが期限限定社員のみを増加を招き、終身雇用と期間限定社員両者の労働の質の差を拡大させ、最終的には商品・サービスの競争力を失わせる、といった悪循環を招いていた。従ってこの流れを食い止めるという意味では、99年改革は過去最も重要なものとなっている。労組側もユーロ通貨統合を前に、より長期的視野にたった判断を下した結果とみる向きが多い。

ただ、この労働市場改革の実効性については限定的とみる向きが多く、特に企業側の反応は今ひとつだったようだ。日系企業などのインタビューでも、現在の雇用市場の問題点として、定年年齢の高さ(65歳)とその法的な拘束、また一定条件のもとで下がったとはいえ、他のEU諸国に比べ未だ高い解雇補償金が指摘されている。この2点の制度改革がない限り、企業は終身雇用の採用を躊躇する。事実、雇用構造をみると、雇用者全体に占める終身雇用の比率は95年時点の65%から2000年第2四半期で67.9%と、雇用者数が増加した割には大きく変化していない。EU平均の終身雇用比率は80%を超えるとされている。雇用も解雇も比較的容易に行える労働市場の流動性が求められている。

(佐々木 光)