

欧州各国の雇用政策の最新動向

2012年12月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

在欧州事務所

海外調査部 欧州ロシア CIS 課

長期化する欧州債務危機の中、南欧諸国の若年層を中心に雇用が最悪の状況になっている。雇用の創出と安定が危機脱出のための不可欠な手段と位置付けられ、労働市場改革や社会保障制度改革など、各国で多様な取り組みが行われている。しかし雇用情勢は、好調な国でも専門技術者不足など新たな課題が浮上するなど、国ごとに異なった様相をみせ、格差が拡大している。EU と欧州・ロシア 15 ヶ国の雇用政策の最新の状況を報告する。

目 次

1.	総論.....	2
2.	EU	7
3.	フランス	12
4.	英国.....	15
5.	ドイツ	18
6.	オーストリア	22
7.	ベルギー	26
8.	スペイン	30
9.	イタリア	34
10.	スウェーデン	39
11.	オランダ	42
12.	ポーランド.....	45
13.	ハンガリー.....	48
14.	チェコ	52
15.	ルーマニア	57
16.	スイス	62
17.	ロシア	68

【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、万一、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロでは一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。

1. 総論

(1) 雇用創出と競争力向上に向け多様なアプローチ（欧州・EU・ロシア）

① 悪化し続ける雇用、広がる加盟国間格差

EUの失業率は、1999年のユーロ導入以来、最高値を更新し続けている。EU統計局（ユーロスタット）の10月31日発表によると、2012年9月のEU加盟27カ国の平均失業率は10.6%。特に南欧諸国では、スペイン25.8%、ギリシャ25.1%（8月）、ポルトガル15.8%と厳しい状況にある。これらの国では若年層（25歳未満）の失業率はさらに深刻で、スペインでは54.2%に達している。雇用が悪化する一方で、オーストリア（4.4%）、ルクセンブルク（5.2%）、オランダ、ドイツ（ともに5.4%）のように4～5%台の失業率を維持する国もあり、失業率が25%を超えた国との格差は拡大傾向にある。

② 若年層の雇用拡大へ取り組みを強化

EUは2010年6月に採択した経済成長戦略「欧州2020」戦略で、雇用創出を経済成長の大きな柱の1つとして掲げ、2020年までに20～64歳の男女の就業率を2010年当時の69%から75%に引き上げるとしている。しかし、実際には長期化する債務危機の中、財政状況の改善を目的として、公共サービス予算削減、公的部門の人員削減、社会保障制度の見直しなどを余儀なくされており、それがさらに景気や雇用状況を悪化させていると指摘されている。予算制約のある中では、対象を絞り重点的な雇用対策を行うことが不可欠だが、EUは「欧州2020」の中で、特に注力すべき対象として若年層、高齢者層および単純労働者を挙げている。

雇用推進策としては、多くの国で社会保険料の雇用主負担分減免を若年層や高齢者層に対する雇用インセンティブにしている。例えばフランスでは、オランド大統領が政権公約に基づき、高齢労働者のポストを維持しながら新たに若年労働者を雇い入れた民間企業に優遇税制措置を供与する「若年・高齢世代同時雇用契約」の導入を決めた。同国はこのほか、公共事業部門に国が給与の75%を支援するかたちで就労困難な若者を吸収する「未来雇用契約」も導入している。

また、若年層の就業難の理由となっている技能不足に対応するため、若者に実地で専門

資格や能力を身に付けさせる「見習い制度」を拡充する動きが目立っている。見習い制度については、スイス（3.5%、以下いずれも2012年9月の若年層失業率）、ドイツ（8.0%）、オランダ（9.7%）、オーストリア（9.9%）など伝統的に就学中からの「職業実習制」が充実した国で若年失業率が総じて低いことから、近年再評価されている。

例えばイタリアでは、2012年1月～2016年末までの間、従業員9人以下の事業所が低技能の若者と見習い労働契約をした場合、3年間の社会保障費雇用主負担分が免除されるようになった。スペイン政府も12年5月、見習い訓練契約で若年層を雇用する場合、社会保障費雇用主負担分を減免したり（従業員数250人未満は100%、250人以上は75%）、見習い雇用契約対象者の年齢制限を緩和したりするなど、見習い制度の拡大を図った。

このほか、若年層による起業を促進する動きもある。フランスでは35歳未満の個人に限るという条件で、2012年8月から資本金1ユーロで「簡易有限会社」が設立できるようになった。会社設立日に35歳未満の個人であることが設立の条件で、企業や組合のような法人はこの条件で設立することは許可されておらず、またこの要件を満たさない第三者に株式を譲渡することも禁止されている。

③ 雇用市場の柔軟化に向けた動きが活発化

雇用創出策と同時に、このところ目立つのが各国での労働市場柔軟化の取り組みだ。特に正社員を解雇しにくい南欧諸国で、低スキルの若者を有期雇用にとどめ、人員整理の対象にしたことが現在の50%を超える若年失業率の原因となっていることから、各国で解雇規制を緩和する動きがみられる。

例えばスペインでは、2012年2月に「労働市場改革法」が施行された。スペインでは、硬直的な集団労働協約が足かせとなり、深刻な経済危機の中でも正社員の配置転換や給与の変更などが自由にできず、結果的に解雇や倒産を招く一因となっていた。改革法施行により、業績不振の企業については労使間の合意があれば、地域・業種別集団労働協約を順守せず、より柔軟な企業内協約に切り替えることが可能となっている。

柔軟な雇用市場で名高いのはデンマークの「フレキシキュリティー」だ。これは、雇用の柔軟性（flexibility）と寛大な失業保険を通じた安全性（security）を組み合わせた造語

であり、同国の特徴はこれに積極的な就職支援プログラムと生涯教育を組み合わせること
で、より効果的なセキユリティーネットとなっている。金融危機以降、EU ではフレキシキ
ュリティーが、雇用創出とワーキングプア防止の双方を両立させる雇用政策のモデルとみ
なされてきた。しかし、各国が社会保障支出を抑える中、雇用の柔軟性を確保する方法に
も工夫が必要となっている。

こうした点を踏まえたのが、英国政府が 2012 年 10 月に発表した新たな雇用契約形態「従
業員オーナー (Employee-Owner)」の草案だ。従業員に不正解雇賠償請求権、労働条件
変更の要求権などを放棄させる代わりに、キャピタルゲイン税が非課税となる持ち株の付
与を認めるというものだ。今後、意見公募を経て、2013 年 4 月以降の新規雇用契約から
導入を目指しているが、社会保障支出を増やすことなく、労使双方が納得したかたちで解
雇をしやすくするといった新たなアプローチとして注目される。

また、就業の形態を柔軟化する取り組みも始まっている。例えば、現在ロシアでは効率
的な労働力の確保および雇用形態が必要との考えの下、テレワーク（在宅などオフィス以
外で勤務すること）を雇用形態の 1 つとして、労働法の中で運用面を含め明文化するた
めの法案の審議が進んでいる。ハンガリーでも 2012 年 7 月に施行された新労働法でテレワ
ークや分割勤務などの新しい勤務形態が明記された。スイスでは数年前に導入された企
業間・産業間の「人材レンタル制度」が軌道に乗り始め、不況時に企業が人員を解雇す
ることなく乗り切ることができる仕組みとして定着しつつある。チェコでも 12 年 1 月に労働法
が改正され、企業間での一時的な労働者貸借が認められるようになった。

④ 年金支給開始年齢引き上げと高齢者雇用促進

高齢化が急速に進む中、財政再建の足かせとなっているのが、社会保障支出の拡大であ
り、その多くを占めているのが年金支出だ。このため各国で、年金支給年齢の引き上げや、
年金構造改革が議論されており、年金支給開始年齢の引き上げを決定した国もある（表参
照）。例えばポーランドでは 2012 年 6 月、年金改正法が施行され 13 年 1 月 1 日から法定
退職年齢が段階的に引き上げられることとなった。高齢化の進展に伴い、健康な高齢者が、
労働して賃金を得、生活を謳歌（おうか）したり健全な消費を行ったりすることは経済成
長につながるとの観点から、各国とも高齢者の雇用確保に向けた取り組みを強化し、高
齢者向けの職業訓練（特に IT スキル）充実に向けて検討を開始した。

EU各国の法定定年退職年齢(公的年金支給開始年齢)の見直し状況

	2010年	2020年	2060年
デンマーク(a)	65	65	72.5
イタリア	65+4ヵ月 (60+4ヵ月)	66+11ヵ月	70+3ヵ月
ギリシャ(b)	65	65	69.4
チェコ(c)	62+2ヵ月 (58+8ヵ月)	63+8ヵ月 (61+8ヵ月)	69+4ヵ月 (69+4ヵ月)
アイルランド	66	66	68
英国	65(60)	66	68
フィンランド	63~68	63~68	63~68
ドイツ	65	65+9ヵ月	67
スペイン(d)	65	65.8	67
フランス	60~65	62~67	62~67
スウェーデン(e)	61~67	61~67	61~67
ベルギー	65	65	65
エストニア	63(61)	63+9ヵ月	65
キプロス	65	65	65
オランダ(f)	65	65	65
ルクセンブルク	65	65	65
ポルトガル	65	65	65
オーストリア	65(60)	65(60)	65
リトアニア	62.5(60)	64(63)	65
ハンガリー	62	65	65
マルタ	61(60)	63	65
ポーランド(g)	65(60)	65(60)	65(60)
ルーマニア	64(59)	65(61)	65(63)
ブルガリア	63(60)	63(60)	65(63)
スロベニア	63(61)	63(61)	63(61)
ラトビア	62	62	62
スロバキア(h)	62(57.9)	62(61.7)	62

(注)カッコ内は女性の定年年齢。(a)5年ごとに平均余命を考慮し、10年後の定年年齢を決定。(b)2020年以降、平均余命に合わせて5年ごとに見直し。2060年の数値は「EUROPOP2010」による推定余命に基づき算出。(c)出生年によって異なり、女性は子どもの数によっても異なる。(d)2027年以降、平均余命に合わせて5年ごとに見直し。(e)年金支給開始年齢の引き上げを検討中。(f)2020年に公的年金(AOW)の支給開始年齢を65歳から66歳にすることを検討中。(g)2012年6月、2013年1月以降引き上げを決定。(h)女性は子どもの数によって定年年齢が異なる。(出所)欧州委員会(Ageing Report 2012)

⑤ 熟練・技能労働者や専門家不足への対応も急務

雇用悪化が叫ばれる一方で、熟練・技能労働者や専門家の不足も深刻化している。ドイツ商工会議所連合会（DIHK）が2万8,000社の企業を対象に実施したアンケートでも、回答企業の約34%は専門家不足を経営上のリスクとして捉えている。オーストリア連邦産業院（WKO）によると、20人以上の従業員を抱える企業の半数が技能工不足を訴えており、国内で不足している熟練・技能労働者は約3万人に上るといふ。

専門家や技能労働者不足に対しては、職業訓練制度などを通じて、効果的に人材を育成することが不可欠だが、時間がかかるのも事実だ。加えて高齢化により専門家や技能労働者だけでなく、労働人口全体が今後減少していくことが予想されている。こうした点を踏まえて、EUは2009年6月「[ブルーカード](#)」指令（2009/50/EC）を制定し、EU域外の労働者のEU市場へのアクセスを容易にすべく各国で法制化が進められている。また各国で、外国からの技能労働者や専門家に対する労働ビザ発給枠を拡大したり、高度な専門家に対しては所得税を減免したりするなどの政策が導入されている。

このほか、ドイツやオーストリアなどは失業の深刻な南欧諸国で、失業者向けの人材募集や実地訓練、若者向けの誘致プログラムを展開し始めている。ただしこれに対しては、将来的にはこれらの国の頭脳流出につながるのではないかと、といった危惧の声も出始めている。

（2012年11月19日掲載 欧州ロシア CIS 課 岩井晴美）

2. EU

(1) 環境、医療、IT 分野を通じた雇用創出策を重視 (EU)

EU では欧州債務危機以降、景気低迷が続き、失業率は 10.6% (2012 年 9 月) と 4 ヶ月連続でユーロ導入以降の最高値を更新している。「欧州 2020」戦略の目標の 1 つに、20 年までに 20~64 歳の男女の就業率を 75%に引き上げることが挙げられているが、達成のためには、加盟国の雇用促進策のさらなる強化が必須とみられる。

① 就業率の目標達成は容易でない見通し

2010 年 6 月に採択された 20 年までの新成長戦略「欧州 2020」では、雇用創出も大きな柱の 1 つとして掲げられている。具体的には、2020 年までの目標の 1 つとして、20~64 歳の男女の就業率を 2010 年当時の 69%から 75%に引き上げることが盛り込まれている。しかし、雇用情勢は欧州債務危機に伴う経済情勢の悪化の影響で厳しさを増し、欧州 2020 戦略が目標に掲げる「20~64 歳の男女の就業率 75%」の達成は容易ではない見通し。欧州委員会によると、就業率 75%を達成するには、1,760 万人分の雇用創出が必要という。これに対し、EU の失業率は 10.6% (2012 年 9 月値)、ユーロ圏については 11.6%と、ユーロ導入以来の最高値を更新し続けている。

債務危機以降、景気低迷に苦しむ EU では、これまで、財政規律を重視し緊縮財政を実施することが優先されている。しかし、公共サービスや社会保障の予算削減、公的部門の人員削減などの歳出削減が、景気や雇用状況を悪化させていると指摘されている。

② 2020 年までに 2,000 万人の雇用創出が目標

欧州委は 2012 年 4 月、経済成長と雇用拡大に向けた指針「[豊かな雇用を生む経済再生 \(PDF\)](#)」を発表した。同指針は、雇用情勢の改善を伴った景気回復の必要性を提案し、雇用創出や労働市場改革、EU 加盟国間の政策協調を目的としている。

同計画の主な内容は下記のとおり。

- 失業者などの雇用に対する助成、雇用者負担の社会保険料の軽減、環境税へのシフト、起業支援、非正規雇用から正規雇用への転換、などで労働需要を喚起し、雇用創出に

つなげる。

- 今後の成長が見込まれるグリーン産業、情報通信技術、医療ケアなどの主要セクターの開発支援などを通じて、2020年までに2,000万人の雇用増を目指す。
- 雇用創出のためのEU基金（欧州社会基金、欧州地域開発基金、欧州グローバル化調整基金、欧州農業農村開発基金など）のさらなる活用。
- EU加盟国間で構造改革の実施により得られた知見を共有し、労働時間口座制度などの活用や、キャリアの転換時での安定性確保、全ての労働契約（パートタイム、フルタイムにかかわらず）に年金を含めた主要な権利付与、ならびに特に低技能および高齢雇用者に対する生涯学習の機会提供などを実施する。
- 最低賃金導入国の実績から、最低賃金の導入は貧困対策と需要喚起に有効であることが確認された。そこで、最低賃金制度の順守や適正賃金の適用を徹底し、雇用の質の改善を図る。
- 労働市場のニーズに即した適切な能力開発を実施することで、需要と供給間のミスマッチを防ぐ。具体的には、短・中期的な雇用ポストに必要なスキルをリストアップし幅広く共有する、欧州資格枠組みやユーロパス CV（履歴書）を導入し、欧州域内の就労者のスキルや資格を参照できるようにするなど。
- EU域内労働市場の流動化と統合を促進する。2012年年次成長概観によると、欧州で就労可能年齢にある人のうち、出身国以外で就労している人は全体の2.8%にとどまっている。欧州委は、国外での就労者数の低水準について、域内での労働力の自由な移動を妨げる諸問題が構造的な失業問題を生んでいるとしている。具体的な施策は、2013年末を期限として、フランスなど8カ国（このほかに暫定的にスペインも制限措置導入）が実施しているルーマニアおよびブルガリアからの移民労働者の就労制限の早期撤廃、公務部門の一部について自国労働者にのみ就業を認める規制の撤廃、専門資格の相互承認、他国で就業する労働者に対する社会保障や年金の権利の保障など。

欧州委は、加盟国における施策の実施状況を監視し、その進捗を把握しやすくするため、点数制度（スコアボード）を2013年から導入することを提案している。

③ 6月末の欧州理事会で成長・雇用協定に合意

財政再建と経済成長の両立に向けた動きは、2012年6月28～29日に開催された欧州理事会で、[「成長・雇用協定」\(PDF\)](#)が合意されたことでさらに前進した。

成長・雇用協定は、EU加盟国に対し、経済成長に資する域内の財政統合強化を促すとともに、失業政策に積極的に取り組むよう要請している。

また、同協定の中で、EU域内の国民総所得（GNI）の1%に相当する総額約1,200億ユーロ規模の即効性の高い成長促進策の実施を打ち出した。内訳は、欧州投資銀行の融資能力拡大（600億ユーロ）、構造基金の未使用資金（550億ユーロ）を若年層の雇用創出や中小企業支援に充当、輸送・エネルギー分野の広域インフラ整備事業の資金調達を目的としたプロジェクト債（約45億ユーロ）発行となっている。

また、単一市場の深化（デジタル単一市場の促進を含む）、域内エネルギー市場の整備、さまざまな規制緩和の実施に取り組むことなどを併せて提案した。

同協定によるその他の雇用政策に関するEUの取り組みは次のとおり。

- (1) 若年層および長期失業者の雇用政策を、男女問わず最優先課題とする。
- (2) 質の高い雇用の創出、労働市場の構造改革、人的資源への投資などを踏まえながら、欧州委の発表した「豊かな雇用を生む経済再生」計画を早急に検討し、必要な決定を行う。
- (3) 同計画において、特に若年層の雇用対策に注力して取り組む。また高齢者に対する雇用機会の創出も重視する。
- (4) EU加盟国の雇用政策に対するEUのガバナンスを強化する。
- (5) EU域内の労働の流動性を促進する。具体的には、EUレベルの[欧州職業安定サービス（EURES）](#)を欧州全体の人材募集および採用の就職ポータルとして活用することや、他国で就業する労働者に対する年金の権利の保障など。

加盟国レベルでの雇用政策に関する取り組みとしては、加盟国はヨーロッパ Semester の下での[国別勧告](#)を次年度予算や構造改革、年金制度などを含めた雇用政策に反映させる、提出が求められている国家雇用計画（National Job Plans）について、次のヨーロッパ Semester ではより野心的で詳細な計画を提出する、一時的な採用のための助成金として欧州社会基金を活用する、などを挙げた。

④ 第三国との社会保障協定改善へ

域内の就労者の移動促進の一環として、欧州委は3月、EU加盟国の社会保障協定改善に関する[指針 \(PDF\)](#) を発表した。

同指針は、EU加盟国と第三国間の社会保障協定について、加盟国間で内容が異なることが第三国からの企業者就労者にとって障害になっていることを指摘。第三国との社会保障協定に関し、EU共通の取り組みの必要性を強調している。

具体的には、二重加入防止のための規定、同等待遇付与に関する規定、掛け捨て防止のための規定などが社会保障協定に置かれているが、これが加盟各国で異なり、第三国からの就労者の障害となっている。

このような課題に対し、欧州委は、EUレベルでの共通アプローチとして、加盟国専門家による作業部会（年1回）の支援を提案している。また、EUレベルで第三国と社会保障協定を締結することも案として指摘した。既に理事会は、アルジェリア、モロッコ、チュニジア、クロアチア、マケドニア、イスラエルとは、EUレベルでの社会保障協定を結ぶ予定。また、欧州委は同指針で、アルバニア、モンテネグロ、サンマリノ、トルコの4カ国との社会保障協定締結を提案した。

⑤ 欧州委が文化・クリエイティブ分野の強化指針

欧州委は、環境ビジネス、情報通信技術（ICT）、ヘルスケアなどの重点分野以外にも雇用創出強化策を打ち出している。欧州委は9月26日、文化およびクリエイティブ分野の雇用創出機会を最大限に引き出すための指針を発表した。同分野は、既にEUのGDPの4.5%を担うとともに、850万人もの雇用を創出している。同指針は、文化およびクリエイティブ分野での競争力と輸出を高め、イノベーション、ICT、都市再生などの分野に普及する利益を最大限引き出すことが狙いとなっている。

デジタル化と国際化の流れの中で、資金調達、文化と言語の壁により流通市場が限定的になっているといった課題に直面している。具体的には、(1) 求められるスキルへの対応、(2) 資金調達の改善、(3) 提携や新ビジネスモデルによる市場拡大、(4) 国際展開の拡大、(5) 分野横断型交流の強化、の5項目となっている。

なお、欧州委は資金援助の原資として、現在審議中の 2014～20 年の予算枠組みに含まれるプログラム「[クリエイティブ・ヨーロッパ](#)」を活用する予定。同プログラムの予算としては 18 億ユーロが計上されている。

(2012 年 11 月 20 日掲載 ブリュッセル事務所 小林華鶴)

3. フランス

(1) フランス版フレキシキュリティー導入に向け労使協議を開始

欧州債務危機を背景にリストラの波が銀行から自動車などの製造業に広がっている。政府は若年失業者の就労支援を強化するとともに、労働市場の改革による雇用情勢の改善を目指す。労使協議により一時帰休制度の充実や集団解雇に関わる法的手続きの簡素化など労働市場改革の具体案をまとめるとしているが、2012年未までに労使間で合意が得られない場合は、政府が法律により改革を断行する。業績が悪化する自動車業界などで雇用維持を条件に、労働組合が賃金凍結や時間外労働を受け入れる動きも出ている。

① 若年向け雇用支援を強化

欧州債務危機の深刻化を受け銀行業界で始まった人員削減の波は、2012年に入って自動車（PSA プジョー・シトロエン）、鉄鋼（アルセロール・ミタル）、情報通信サービス（アルカテル・ルーセント）、小売り（カルフル）など、欧州域内の景気に依存する業界に広がった。これに伴い失業率は上昇に転じ、12年上半期に10%を超えた。国立統計経済研究所（INSEE）によると、12年第4四半期は10.6%と、前年同期比で0.8ポイント悪化する見通しだ。フランスは従来、失業率が比較的高い国として知られるが、それでも失業率が年を通じて10%を超えるのはユーロを導入した1999年以降、初めてとなる。

失業率が20%を超える若年層の雇用問題を優先政策課題に掲げるオランダ大統領は、自身の政権公約に従い、公共事業部門に国が給与の75%を支援するかたちで就労困難な若者を吸収する「未来雇用契約」と、高齢労働者のポストを維持しながら新たに若年労働者を雇い入れた民間企業に優遇税制措置を供与する「若年・高齢世代同時雇用契約」の導入を決めた。今後5年間に、合わせて65万人の雇用創出を期待しているが、民間の経済研究機関の予測では、こうした政策は政府支援を伴わない一般労働者の雇用機会を奪うかたちで若年雇用を創出するため、雇用創出効果は全体で20万人程度にとどまるという。

② 労組は一時帰休制度の改善求める

オランダ大統領は9月9日のテレビインタビューの中で、財政再建に向け国民に税負担の拡大を求める代わりに、「向こう1年間で失業率を低下させる」と公約した。若年失業者向け雇用支援の強化に加え、オランダ大統領は国内労働市場を「企業にとってより柔軟で、

雇用者にとってはより安定した市場へ改革する」と述べ、雇用情勢の改善を目指す方針を示した。

具体的な改革案については、労使協議による合意を優先させる。既に2012年9月から不安定雇用の縮小や、不況時における雇用喪失の緩和、集団解雇に関わる法的手続きの改善などについて協議が始まっている。日本の経団連に当たるフランス企業運動（MEDEF）のパリゾ会長は、労働市場改革に向けた労使協議を「フレキシキュリティー¹導入への大きな一歩」と評価、特に集団解雇に関わる法的手続きの「短期化、透明化」を求めた。工場閉鎖などに伴う集団解雇については従来、法的手続きが複雑で時間がかかるため、企業がこれを嫌がり、好況時でも雇用創出を抑制する要因になると指摘されていた。

労組側からは、一時帰休制度や職業訓練の充実によるエンプロイヤビリティ（雇用される能力）の改善、企業の経営状況に関わる情報共有の改善などを求める声が出ている。一時帰休制度の充実については、フランスの制度が不況時の雇用喪失を緩和する効果を発揮していないという不満が背景にあるようだ。フランスでは一時帰休期間に給与の75%という比較的高い手当が支払われる代わりに、その支給期間は6週間と短い。一方、一時帰休手当が給与の60～67%とフランスに比べると低いものの、1年以上支給を受けられるドイツでは同制度を雇用調整ツールとして利用する企業が多く、リーマン・ショック後の2009年に一時帰休した雇用者の割合はフランスで雇用者全体の1.01%だったのに対し、ドイツではその3倍の3.36%だった。

政府は労使協議での合意成立に向け双方の譲歩を求めているが、主要労組の1つである民主労働総連合（CFDT）は「不安定雇用の縮小や雇用の保証を、企業に対するさらなる柔軟性と同じ目標に掲げていることが、この労使協議の難しいところだ」として合意に達する可能性に悲観的な見方を示した。2012年末までに労使協議で合意が得られない場合は、政府が法律により労働市場の改革を断行する方針だ。

③ 雇用維持の見返りに賃金凍結を受け入れる労組も

欧州債務危機の影響で業績が悪化する自動車業界などでは、雇用維持を条件に労組が賃金凍結や時間外労働を受け入れる動きが出ている。PSA プジョー・シトロエンは2012年7

1 労働市場の柔軟性と雇用の保障を両立させる雇用政策。

月、4,000人近い従業員を抱える北部セベルノール工場で向こう3年間に集団解雇を行わない代わりに、同工場の従業員が「2年間の賃金凍結、納入期限を順守するための時間外労働の実施、余剰人員の他の事業所への移動」など、労働条件の改正を受け入れる労使協定を結んだ。セベルノール工場では、PSA プジョー・シトロエンが16年からトヨタにOEM（相手先ブランドによる生産）供給する欧州向け小型商用車の生産を行う予定だが、今回の賃金凍結を含む労使合意が成立しなければ、セベルノールより生産コストが低い西部ビゴ工場を生産拠点にする計画があったという。なお、セベルノールとは別に、2012年7月上旬に発表したパリ北部のオルネー工場やフランス西部レンヌ工場などにおける8,000人の人員削減を含む合理化計画については、政府、企業幹部および労組の3者間交渉が続いている。

企業が雇用維持を約束する代わりに、従業員に労働時間や賃金の改正を求めたこうした労使協定は「競争力・雇用」協定と呼ばれる。企業の競争力強化と雇用喪失の緩和を目的にサルコジ前大統領が2012年1月に提案していたもので、当時は即時導入を求めるサルコジ氏の性急さに対する反発もあって労使協議が実現しなかった。今後は業績が急速に悪化する業界を中心に同協定を結ぶ企業が増えてくるものと思われる。自動車大手ルノーも競争力強化に向け国内の一部の工場で労組との協議を開始したと伝えられている（10月23日時点）。

（2012年11月21日掲載 パリ事務所 山崎あき）

4. 英国

(1) 規制緩和を進め「欧州で最も柔軟な労働市場」目指す

2010年5月に労働党から政権を引き継いだ保守党・自由民主党連立政権は、それまでの政府主導の高福祉構造から方向転換し、民間主導の経済成長と雇用増を目指している。成長戦略では「欧州で最も柔軟な労働市場と優秀な人材の創出」という目標を掲げる。不公正解雇請求権付与のための継続勤務期間の延長や、一部の労働条件変更要求権の放棄などと引き換えにキャピタルゲイン税が非課税となる持ち株付与を認める雇用契約形態の導入の検討など、企業の成長を後押しするための規制緩和を進めている。

① リーマン・ショックから続く厳しい雇用情勢

直近の雇用統計によると、2012年8月の失業者数は253万人、失業率（ILOベース）は7.9%で、11年6月以来13ヵ月ぶりに8%を下回った。しかしその内訳をみると、12ヵ月を超えて失業している人の割合が11年6月の49.4%から53.0%へと拡大している。さらに就業者に占める非正規雇用の割合が27.5%で、1992年の統計開始以来最大となった。また非正規雇用のうち、希望しながら正規雇用に就けない人の割合は21.5%で、リーマン・ショック直前で最も低い水準だった2008年5月の11.7%の約2倍に達するなど、厳しい雇用情勢が続いている。

雇用制度の考え方の根底には「公平性（Fairness）」がある。差別に対しては無制限の賠償が生じる一方で、企業は特定の事業継続が困難であることを合理的に説明できれば、当該事業において余剰人員整理解雇（Redundancy）手続きを取ることが可能だ。また2011年10月には、12週間を超えて継続的に派遣される派遣労働者に、同じ職場で同等の仕事をしている直接雇用者と同等の扱いを受ける権利を付与する派遣労働者規則が発効した。さらに同月からは定年退職制の廃止（2010年平等法に基づく年齢差別の禁止）が効力を生じている。

② 公平性の重視で労使紛争のリスクも

他方、公平性を重視するがゆえに労使紛争に発展するリスクも潜在する。2011年4月～12年3月の労働訴訟受理件数は6万4,400件で、労使紛争のあっせん・調停などを行う独立機関である助言あっせん仲裁局（ACAS）によるあっせん受理件数は7万2,075件だった。

長引く不況と緊縮財政により雇用環境の悪化が続く中、自己都合で退職しながら、辞職は雇用主の責任に帰する不公正解雇だったと事後に訴えるケースが出てきている。この「みなし解雇 (Constructive dismissal)」は、本人に対する同僚の嫌がらせを放置していたような場合も雇用主に責任が生じる。また担当顧客など第三者による差別行為について雇用主による解決の努力が求められ、差別を放置していたと判断された場合には、賠償額が無制限となるので注意が必要だ。

訴訟に不慣れな日系企業に対して、示談金を引き上げるために、さまざまな事象を捉えて差別があったと主張することがある。日ごろからの備えと問題発覚時の迅速な対応が求められよう。

③ 政府は徹底した雇用法見直しをコミット

民間主導の経済成長と雇用の増大を目指す現連立政権は、2012年4月6日以降に採用された従業員に対する不公正解雇請求権付与のための継続勤務期間を1年から2年へ延長した。また企業による費用負担抑制のための雇用審判の簡素化、労働者による乱用防止のために訴訟費用の最高額を1万ポンド（1ポンド=約130円）から2万ポンドへと拡大。さらには原告に勝訴の見込みが低いと判断される場合の訴訟継続のための予納金の最高額を500ポンドから1,000ポンドへと拡大した。一方で、差別以外の不公正解雇に対する最高賠償額を6万8,400ポンドから7万2,300ポンドへと引き上げている。

ケーブル・ビジネス・イノベーション職業技能相は9月14日、特に小規模事業者の従業員退職に配慮した雇用規制改革案を次のとおり発表した。

- 公平で双方合意可能な退職・解雇制度についての意見公募開始。ACASによる新たな実施要綱 (a code of practice) の策定。
- 不公正解雇に対する最高賠償額の減額可能性の検討。
- 原告の勝訴見込みが低い雇用審判所への訴訟を棄却できるようにする。
- 合併や事業譲渡時に、より条件が良い企業の処遇が適用される事業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE regulations) 改正に関する意見公募の実施。
- 小規模事業者向けの懲戒および苦情申し立てに関する ACAS 実施要綱の改正提案。

また、意見公募の結果、検討を進めていた 10 人以下の零細企業への無条件解雇権の導入を見送ることを決定した。

2012 年 7 月更新の最新の OECD 雇用保護指数によると、英国はカナダとともに米国に次ぐ自由で柔軟な労働市場となっている。世界経済フォーラムが 12 年 9 月に発表した国際競争力ランキング 2012-2013 でも、英国のランキングを前年の 10 位から 8 位に引き上げた主な理由として、労働市場の柔軟性を挙げている。

オズボーン財務相は 10 月 8 日、柔軟な労働市場の創出を目的とした新たな雇用契約形態「従業員オーナー (Employee-Owner)」の草案を発表した。草案では、不公正解雇賠償請求権 (差別など除く)、余剰人員整理解雇手当、勤務時間変更や研修休暇などの労働条件変更の要求権放棄のほか、産休明けの復職日の事前通知期間を 8 週間前から 16 週間前に前倒しすることが求められるが、これらと引き換えにキャピタルゲイン税が 2,000~5 万ポンドの範囲で非課税となる持ち株の付与が認められる。今後、意見公募を経て、2013 年 4 月以降の新規雇用契約からの導入を目指す。

今後も政府は、雇用を硬直化させ、本来あるべきでないインセンティブを生み出し、企業リスクと管理コストを増大させている無用かつ複雑な規制を撤廃するため、企業ニーズに応じて雇用法を徹底的に見直すことを約束としている。

(2012 年 11 月 22 日掲載 ロンドン事務所 村上久)

5. ドイツ

(1) 人材難解消へ外国人専門家の受け入れに注力

少子高齢化が急速に進む中、専門家不足が深刻な問題になっている。特にドイツ経済を下支えする中小企業は、自然科学や工学などの分野での専門家不足を経営上のリスクとして捉え、優秀な人材を確保するために新たな対策に取り組んでいる。こうした状況を受けて近年、連邦政府は専門家不足解消に向けた各種政策を実施している。中でも、外国人専門家の積極的な受け入れは、高いポテンシャルを持っている1つの対策となりそうだ。

① 労働市場は安定、最低水準の失業率

欧州債務危機が欧州各国経済に悪影響を及ぼす中、ドイツ経済は依然、堅調を維持している。2011年に比べやや落ち込むが、2012年も0.8%のプラス成長を維持すると主要経済研究所は予測している。その一因となっているのが、労働市場の安定だ。同予測によると、失業率は2012年、2013年ともに6.8%とドイツ統一以来最低の水準を記録するとしている。

現在の健全な労働市場を築ききっかけとなったのが、2000年代に入り、当時のシュレーダー政権が行った労働市場改革の「アジェンダ2010」だ。この改革により、労働市場の規制の多くが緩和され、企業など雇用主は経済危機により柔軟に対応できるようになった。

「ドイツは数年前から課題にきちんと取り組んできた」と評価する声が多い。このため、ドイツでは欧州債務危機の労働市場への影響は限定的となっている（表参照）。欧州債務危機がこれ以上悪化しない限り、労働市場の好調が今後も続きそうだ。ドイツ商工会議所連合会（DIHK）が2万8,000社の企業を対象に実施したアンケートの[結果](#)によると、ドイツ企業は2013年に18万人の雇用を創出する予定だ。

失業率の直近の動向(2012年)

(単位:%)

5月	6月	7月	8月	9月	10月
6.7	6.6	6.8	6.8	6.5	6.5

(出所)連邦統計局

② 専門家確保に向け、中小企業が新たな対策

しかし、問題がないわけではない。DIHKのアンケートでは、企業の約34%が専門家不足を経営上のリスクとして捉えているとの結果も発表された。専門家不足の主因として、ド

イツにおいて進んでいる少子高齢化が挙げられる。

連邦政府によると、就業者数は2010年の4,460万人から2025年には3,810万人まで大幅に減少する。ドイツ企業の警戒感が高まりつつあり、優秀な人材を確保するために企業間の競争も激化する見込みだ。

こうした状況を受けて、多くの中小企業は専門家確保に向けた新たな対策に取り組んでおり、近年、大学生を対象とした「デュアルシステム研修制度」が注目を集めている。もともとドイツには、デュアルシステムや職業実習制、徒弟制度と呼ばれる制度がある。高校生を対象に、専門学校に通学する傍ら週2〜3日程度、職場で実習を行うものだ。デュアルシステム研修制度はその対象を大学生とし、職業訓練の場を提供する制度で、インターンシップ制とも呼ばれる。

企業にとっては、優秀な大学生に自社の魅力をより直接的に訴えることができるとともに、実務経験を積んだ優れた大学新卒者を確保することができる、というメリットがある。専門家不足に対する効果的な対応策として、この制度を採用する中小企業は年々増加しており、ボン職業訓練連邦研究所（BIBB）によると、2011年には6万人もの大学生がこの制度を活用して職業訓練を受けた。

③ 政府の戦略には女性活用など盛り込む

企業側が人材確保に向けて取り組む一方で、連邦政府側も人材不足解消に向けた各種政策に着手している。連邦政府が2011年に掲げた専門家確保戦略は以下の5本の柱で成り立っている。

a 高齢者の雇用維持と失業者の再就職支援

高齢労働者の定年退職に伴い、経験とノウハウの損失が懸念される。そのため連邦政府は年金支給開始年齢を67歳に引き上げ、高齢労働者の雇用維持を積極的に促進している。少子高齢化にどう取り組むべきかについて、主に中小企業向けのアドバイサーサービスも提供する。失業者の再就職対策にも注力。

b 女性の就職促進

連邦政府は女性の就職促進をポテンシャルの高い対策として捉えている。その前提条

件となるのが仕事と私生活の両立。現状では、3歳未満児用保育所の定員数が不足しており、仕事と私生活の両立を困難にさせている。そのため、連邦政府、自治体は2013年8月までに、保育所の定員数を75万人ほど増やす目標を掲げた。発生するコスト（約120億ユーロ）を政府と自治体が共同で負担する。そのほか連邦政府は、2013年から養育費支給制度（*Betreuungsgeld*）の導入を検討している。2013年から13ヵ月～2歳未満の子どもを保育園に預けず自宅で養育する親に月100ユーロ、2014年からは13ヵ月～3歳未満の子どもを自宅で養育する親に月150ユーロを支払う制度だ。同制度にかかるコスト負担は、2013年に3億ユーロ、2014年に11億ユーロ、2015年からは年に12億3,000万ユーロに及ぶ見込み。

c 平等な教育制度の整備

長期的な対策として、連邦政府は平等な教育を重要視し、教育制度を充実させる。具体的には、2011年に主に失業手当を受けている人の子どもが対象となる「教育パッケージ」を発効し、子どもの社会的参加（学校の遠足、スポーツ活動など）を目的に金銭的支援を行う。

d 教育制度の充実

近年、職業訓練生の不足が深刻になりつつある。若者の就労支援として連邦政府は2004年に発足した「訓練協定（*Ausbildungspakt*）」を2014年まで延長した。同協定では、主に移民の若者向けの包括的なサポートを提供し、職業訓練教育へのスムーズな移行を容易にする。そのほか、職業訓練を受けている若者向けの金銭的支援

（*Berufsausbildungsbeihilfe*）も行う。連邦政府の取り組みは職業訓練にとどまらず、大学での教育環境の改善にも及ぶ。州政府と共同で、連邦政府は2011～15年にドイツにおける大学の定員数を32万～35万人増やすほか、2011年から優秀な大学生向けに月300ユーロ規模の「ドイツ奨学金（*Deutschland-Stipendium*）」を設けた。150ユーロを連邦政府、150ユーロを民間組織や民間企業が負担する。

e 外国人専門家の受け入れ

専門家不足に中長期的に対応するために、外国人専門家の積極的な受け入れは重要だ。ドイツは、2011年5月1日からポーランド、チェコ、ハンガリーなど、2004年にEUに加盟した中・東欧8ヵ国に対し労働市場を開放しており、今後、それらの国からドイツ労働市場への専門家の流入も大きく期待される。

また、現在欧州債務危機により高い失業率に苦しむスペイン、ギリシャなど南欧諸国の若者が、好調な労働市場であるドイツへ移動するようになっている。連邦政府はこれをチャンスとして捉え、2013年1月から2年間、EU域内の優秀な若者向けの誘致プログラムを開始する。合計で8,000万ユーロ規模のプログラムは、EU域内で失業している若者に現地でドイツ語の授業を提供した後、ドイツ国内で職業訓練や仕事をあっせんする。

④ ブルーカードで EU 域外専門労働者を誘致

連邦政府は、特に外国人専門家の受け入れに積極的な姿勢を示している。EU域内労働者の受け入れのほか、EUの「[ブルーカード（在留・就労許可証）指令](#)」に基づいて、2012年8月からドイツでも「ブルーカード」が導入され、EU域外の高い技能を持つ労働者のドイツ労働市場へのアクセス規制が大幅に緩和された。

ブルーカードの導入に対し、フィリップ・レスラー経済技術相は「専門家はドイツの豊かな成長にとって最も重要な泉（要素）だ。少子高齢化が進行している中、国内のみならず、外国からの専門家も必要。ブルーカードの導入は、外国人専門家にとってドイツ労働市場の魅力を高めることになる」と述べた。

（2012年11月26日掲載 デュッセルドルフ事務所 ゼバスティアン・シュミット）

6. オーストリア

(1) 環境関連産業で雇用拡大を目指す

経済の中心を担ってきた製造業と建設業における雇用の機会喪失が拡大する一方、環境関連の製品、技術、サービス分野で労働者需要が高まっている。環境関連産業の雇用は「グリーンジョブ」と名付けられ、環境保護と雇用拡大を両立するものとして、政府は2020年までにこの分野の雇用に10万人創出することを計画している。一方、熟練・技能労働者不足が深刻化しており、外国からの技能労働者受け入れを容易にする取り組みも進められている。

① 失業率はEU最低だが展望は楽観できず

欧州各国と比べて、オーストリアの労働市場はリーマン・ショック以降も比較的安定していた。就労者数は2009年には前年比1.5%減と一時的に減少したが、2010年（前年比0.6%増）、2011年（1.8%増）には回復し、2012年第2四半期には史上最高となる363万人に達した。失業率も2009年に前年の3.8%から4.8%に上昇したが、2010年以降は低下傾向にあり、2012年第2四半期にはEU内で最低の4.3%となった（オランダ5.3%、ドイツおよびルクセンブルクはともに5.9%）。

雇用情勢は現時点で比較的良いといっても、将来的な展望はそれほど明るくない。オーストリア経済研究所（WIFO）が2012年9月に発表した労働市場の中期的展望によると、就業者数は2016年まで年間0.9%のペースで拡大するとみられる一方、経済の中心を担ってきた製造業が年間0.4%（約2万人）ずつ減少する（繊維アパレル1.5%減、自動車、電気・電子1.4%減）見込みで、雇用拡大は主にサービス部門で予想されている。また、特に女性、高齢者、外国人などは就労希望者が増加するが、雇用の受け皿となる職場不足のため、失業率は2013年には4.8%に上がる見通し。

② 環境関連分野の「グリーンジョブ」で雇用拡大

全体的に厳しくなるとみられる雇用情勢の中で、雇用増加に貢献すると有望視されているのが環境関連産業だ。気候変動、資源の枯渇、広がる環境汚染を背景に、今後膨大な投資が必要となる環境関連分野の雇用「グリーンジョブ」は環境保護、景気回復、雇用拡大を同時に実現し得ると注目されている。なお、EUは2010年6月に欧州理事会が採択した

新成長戦略「欧州 2020」で、2020 年までに環境分野で 300 万人の雇用を創出することを掲げている。

「グリーンジョブ」という概念は、1970 年代から環境部門の職を指す言葉として使われているが、2010 年に EU が「環境被害の防止や自然資源の保護に貢献する製品、技術、またはサービスの生産に関わる職」と定義した。

オーストリア統計局は 2010 年に初めて、EU の定義に基づいて同国のグリーンジョブの現状を調査した。それによると、2009 年時点でグリーンジョブには 17 万 5000 人（就業人口の 5%）が就労し、GDP の 11.5%を生み出した。さらに EU の定義に含まれていない環境関連の商業分野の職も加えると、20 万人弱に達した。EU の定義に含まれない商業分野を加えたグリーンジョブで最も多い分野は農業（4 万 200 人、グリーンジョブに携わる就業人口の 20.1%）で、以下、下水・ごみ処理（3 万 6,000 人、18%）、建設（3 万 3,400 人、16.7%）、商業（2 万 1,400 人、10.7%）、エネルギー供給および再生可能エネルギー（1 万 2,500 人、6.3%）、建築事務所および技術事務所（1 万 1,900 人、6.0%）が続く。2010 年には EU の定義に含まれない商業分野を加えたグリーンジョブの就労者数は前年比 5%増の 21 万人に増加し、就業人口の増加率（0.8%）を大きく上回った。

③ 10 万人の雇用創出へ 6 重点政策

グリーンジョブの成長の可能性を最大限に利用するため、農林・環境・水利省は 2010 年、「マスタープラン・グリーンジョブス」を策定した。同計画によって、2020 年までに以下の分野で合計 10 万人の雇用創出を見込んでいる。

- 環境産業の輸出拡大：6,000 人
- 環境に優しい観光（エコツーリズム）：1 万 3,500 人
- 森林バイオマスの利用拡大：6,500 人
- 建物の断熱措置、暖房の改善：3 万 5,000 人
- 公共交通網の拡大、改善：1 万 5,000 人
- 再生可能エネルギー利用促進、電気自動車の増加：2 万人
- 環境サービスの拡大：4,000 人

また、同計画を実現するために、以下の 6 つの重点政策が定められた。

- a 高等教育水準の確保
- b 改善とイノベーションの促進
- c ネットワーク作りと協力の強化
- d 国際化の支援
- e 企業の投資と個人の消費の活性化
- f 環境保護の社会教育

農林・環境・水利省は2010年だけでも合計7億6,000万ユーロをグリーンジョブ関連分野に投資している。具体的には、環境保護・気候保全2億7,100万ユーロ、有機農業2億5,000万ユーロ、水の保全対策2億ユーロ、環境復旧4,000万ユーロで、この他にも数多くの環境関連プロジェクトが実施されている。

また、政府がオーストリア連邦産業院（WKO、商工会議所に相当）と一緒にしている「環境技術輸出促進イニシアチブ」では、ハンガリー、カナダ、中国、日本、トルコなどにビジネスミッションを派遣している。2012年にはロシアのサンクトペテルブルクへのミッションが予定されている。さらに、農林・環境・水利省が運輸・技術革新・技術省と共同管理している「気候・エネルギー基金」は、2007～11年に3万5,500プロジェクトを合計6億ユーロで支援している。2012年の予算は1億3,000万ユーロとなっている。

④ 雇用創出効果に疑問の声も

政府のグリーンジョブ支援策の効果は、まだ判断しにくい状況にある。統計上、上述の通りグリーンジョブ就労者数は増加しているが、オーストリア労働院（AK）が高等研究所（IHS）に委託して実施した調査ではその数字を疑問視している。グリーンジョブによる新規雇用創出は少なく、雇用の増加は統計の取り方の問題もあるとのことだ。例えば、ある農家が有機農業を始めると、その職は新規のグリーンジョブとして統計に反映され、実際には雇用者数は増えていないにもかかわらず雇用者数があたかも増えたように表れることがあるという。また、グリーンジョブでは、風力発電分野のエンジニアのような給与の高い職に就いている人は少なく、ごみ収集・分別などの比較的低賃金の作業に従事している人が多い、といったAKの批判もある。

⑤ 熟練・技能労働者不足の解消が急務

このほか、製造業部門などを中心に、熟練・技能労働者の不足が深刻化している。国内の全企業が加盟する WKO によると、20 人以上の従業員を抱える企業の半数が技能工不足を訴えており、国内で不足している熟練・技能労働者は約 3 万人に上る。WKO のライトル 総裁が「技能労働者の不足は経済成長の足かせとなり、早急な対策が必要だ」と述べるなど、技能労働者不足の解決に向けた取り組みが急務となっている。

WKO は欧州債務危機で失業率が高い南欧諸国で 2012 年 2 月以降、技能労働者の募集を行い、オーストリア企業とマッチング・実地研修を支援するなどの活動を行っている。

同時に EU 域外国出身の技能労働者に対しては、資格、職歴、語学力、年齢をポイントに換算し、専門性のある外国人に労働許可を与える新たな労働許可証「ロート・バイス・ロート・カード」を 2011 年 7 月から導入した。

(2012 年 11 月 27 日掲載 ウィーン事務所 エックカート・デアシュミット)

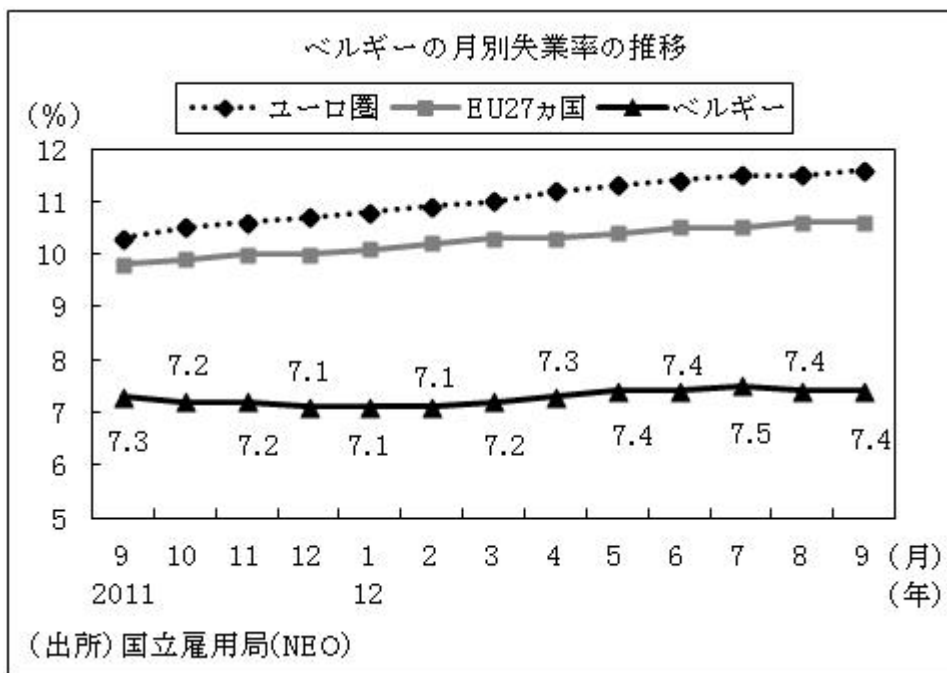
7. ベルギー

(1) 緊縮財政と雇用創出策の両立が課題

ベルギーでは、EU域外の高度な資格を有する労働者の確保・受け入れ促進を目指す「EUブルーカード」指令がようやく国内法制化され、9月10日発効した。煩雑な事務処理などの改善に資すると期待する声も聞かれる一方、足元の労働市場では、7%を超えて推移する失業率に改善の兆しはみられていない。こうした中、米国自動車大手フォードは10月、ゲンク工場の閉鎖を発表し、雇用環境に大きな波紋が広がっている。連邦政府は、緊縮財政と雇用創出の両立に迫られている。

① 求められる雇用創出策の継続

国立雇用局（NEO）が発表した2012年9月の完全失業率は7.4%だった。ユーロ圏やEUの平均と比べると相対的に低いともいえるが、7%を超える水準に改善の兆しはみられない（図参照）。



EU経済・財務相（ECOFIN）理事会は7月10日、2012年のベルギー国家改革計画に関する[理事会勧告 \(PDF\)](#)を採択した。勧告では、2012～13年にベルギーが取るべき行動の1つとして、雇用創出と競争力強化を加速させるため、賃金交渉の仕組みや物価上昇に応じて賃金をスライドさせる「インデクセーション」制度の改革に踏み込むよう勧告し、

勤労意欲をそぐようなシステム（失業手当と最低賃金のバランス）の改善や、移民労働者など社会的弱者の就業支援を継続していくよう求めている。

一方、連邦政府は10月23日、2012年の財政赤字をGDP比2.8%とする目標を達成させるため、2012年予算でさらに8億1,100万ユーロ削減することを閣議決定するなど、欧州債務危機の長期化と税収減に苦しむ中、EUとの約束を守るべく、緊縮財政を堅持する構えだ。緊縮政策を進める中、どこまで新たな雇用創出・競争力強化策を進めていくことができるか、1年半にわたった政治空白の解消から1年が経とうとしている連邦政府の前に課題は山積している。

② 高資格労働者の受け入れを促進

景気浮揚のための構造改革の一環として、労働者の受け入れ促進がある。ベルギーでは、高度な資格を有するEU域外労働者に対して発給する滞在・労働許可証「EUブルーカード」制度が、9月10日によりやく発効した。

EUブルーカードの国内法制化は、EU閣僚理事会が2009年5月25日、EU域外からの高技能労働者の受け入れを促進するために採択し、同年6月19日に発効した、いわゆるEUブルーカード指令 ([2009/50/EC \(PDF\)](#)) に基づくもの。欧州委員会は、米国、オーストラリア、カナダなど英語圏に流れやすい高資格者の移転に歯止めをかけ、EUの競争力強化につなげたい考えだ。

EU加盟国は、同指令の発効からちょうど2年目となる2011年6月19日までに国内法制化することになっていたが、ベルギーでは政治空白などを背景に作業が遅れ、2012年8月31日よりやく官報に掲載、9月10日に発効した。

③ 2回目の更新は3年有効に

EUブルーカードの発給を受けるには、(1) 最低1年以上の現地雇用契約、(2) 年間グロス給与額が4万9,995ユーロ以上（2012年の場合）、(3) 高等教育の修了証明（最低でも学士）を有していることが条件となる。雇用者（あるいはその代理人）はこれらの書類を添え、勤務地を管轄する地域当局に対して、「暫定就労認可」（Autorisation provisoire d'occupation）を申請することになる。

暫定就労認可の申請を受けた地域当局は、必要書類が全てそろっていた場合は 90 日以内に、認可・不認可の決定を行う。認可が下りた場合、被雇用者は同コピーを添えて、長期滞在ビザ（D ビザ）の発給申請を、居住地のベルギー大使館／領事館に対して行う。

続いて、被雇用者はベルギー入国後、滞在許可証（電子 ID）を取得するため、居住地を管轄するコミューンに申請を行う。こうして高資格者からの申請が受理されると、滞在・労働許可証「H カード」が発給される。この H カードこそが、初回発行時 13 ヶ月有効の EU ブルーカードとなる。

H カードは、再度、暫定就労認可を添えて申請することで 13 ヶ月の更新が可能だが、2 回目の更新時には 3 年有効となる。さらに、この 2 回の更新を経た者は、「旧ブルーカード保持者」として、労働許可の取得が不要な無期限滞在許可「D カード」の申請ができるようになる。

なお、実際に EU ブルーカードの恩恵を受けるのは、ベルギー人との婚姻などを理由に祖国をたっていたり、当初から長期就労を目的にベルギー入りしたりする現地雇用（local hire）の高資格労働者に限られるとみられる。現地雇用といえない駐在員は本制度の対象にならないようだが、従来の労働許可証、滞在許可証制度も存続するため、企業は必要に応じて使い分けていくことになる。

制度の詳細は、連邦内務省の[ウェブサイト](#)で確認できる。

④ フォード工場閉鎖で 1 万人に影響か

EU 域外からの高資格労働者受け入れを進めるベルギーだが、国内の雇用環境には暗雲が垂れ込めている。フォードが 10 月 24 日、ゲンク工場の閉鎖を[発表](#)したためだ。

発表によると、フォードは欧州事業再建のため、フランダース地域（オランダ語圏）にあるゲンク工場を 2014 年末までに閉鎖し、自動車生産を中止する計画について労使協議を開始した。これまでゲンク工場で生産されていた中型車「モンデオ」やミニバンの「S-MAX」「ギャラクシー」といった次期モデルは、賃金がより安価なスペインのバレンシア工場に移管する方針だ。

フォード・ヨーロッパのステファン・オデル最高経営責任者（CEO）は「ゲンク工場の従業員やその家族、サプライヤーやコミュニティーに与えるインパクトは理解するが、生産拠点の再編は、欧州事業強化の根幹となる部分だ」と強調し、リストラの断行について理解を求めている。しかし、約 4,300 人の従業員のみならず、間接雇用 5,000 人を含めた約 1 万人の雇用を揺るがす大きな問題となっている。

ベルギーでは、米国ゼネラルモーターズ子会社のドイツ自動車大手オペルが 2010 年、アントワープ工場を閉鎖している。多言語能力や物流拠点としての利点から、多くの自動車メーカーや関連会社がベルギー（特に北部フランダース地域）に拠点を設置しており、今回のフォードの発表は、フランダース地域のみならず、ベルギー全体に大きな波紋を広げている。

（2012 年 11 月 28 日掲載 ブリュッセル事務所 和泉浩之）

8. スペイン

(1) 労働市場改革、雇用調整の柔軟化には効果

労働市場改革法が2012年2月に施行されてから9ヵ月。施行前に予想されたとおり、雇用状況の劇的な改善にはつながらず、失業率は夏に25%台を突破し、2013年まで上昇が続くとみられている。実質GDP成長率が2.5%を上回らなければ雇用回復は困難とされる中、現時点での雇用政策は、労働市場の柔軟化に力点が置かれている。11月14日には施行後2度目となるゼネストが実施された。しかし、政府は改革の手綱を一切緩めない方針を示している。

① 改革法施行のいかなく雇用は悪化の一途

2012年に入って3四半期連続でマイナス成長が続く中、国家統計局の労働統計（EPA）による第3四半期の失業率は25.0%（前年同期比3.5ポイント上昇）、失業者は578万人（80万人増）と増加を続ける。全体の就業者（1,732万人、4.6%減）が減る中、8割強を占める給与所得者（1,423万人）は6.2%減少。うち正規労働者（1,081万人）は3.7%減、また非正規労働者（342万人）は公的部門（公務員以外の職員）での解雇増により13.4%減となった。

10月には風力タービン製造大手ガメサが国内だけで500人（下請けも含めると約850人）、11月にはイベリア航空（英ブリティッシュ・エアウェイズと共同経営の欧州航空企業IAG傘下）がスペインでは過去最大規模の4,500人の解雇計画を発表するなど、大手企業も経営体質の改善に乗り出す中、雇用環境は2013年にかけてさらに悪化する見通し。

また、国家雇用庁（SEPE）発表の雇用統計では、改革法の本格的導入が始まった2012年3月から最新の10月までの8ヵ月間の新規雇用契約（956万件）は前年同期比3.6%減、うち正規雇用（76万件）は0.8%減、非正規雇用（880万件）は3.9%減といずれも減少を示した。

② 雇用調整で解雇を回避する動きが鮮明に

2012年2月12日施行の労働市場改革法²は、a.正規雇用の解雇規制緩和（解雇補償金引き下げ）、b.労働条件変更の柔軟化（集団解雇・客観的解雇の手続き迅速化、上部労組団体による企業内交渉への介入制限）を主な柱とし、正規・非正規格差の解消と解雇以外の雇用調整促進を目指したものだ。

しかし、景気後退局面における労働市場改革は、正規雇用の促進どころか、解雇増加にも歯止めをかけられていない。

そんな中、唯一改革法の効果が如実に表れているとされるのは雇用調整（解雇、一時帰休、労働時間短縮が含まれる）だ。改革法施行後の3～8月の半年間の雇用調整は、23万7,259人と前年同期比52.2%増となった。このうち労使間合意のない雇用調整（構成比13.3%）は2.3倍と急増した。これまでは、労使間での事前合意を前提とした自治州当局の承認を得ることが義務付けられていたが、これが不要となり、企業の裁量が拡大したことが理由だ。

他方、「3四半期にわたる減益・売上高低下」など、客観的合理性を伴う理由による解雇（解雇補償金は「20日分の給与×勤続年数」と低額）の適用に明確なルールが導入され、法律上は解雇しやすくなったが、雇用調整全体に占める解雇の割合は16.9%と前年同期から5.1ポイント減少した。好況期の2006年と比較して3分の1以下の低い水準となった。つまり、経営者が雇用調整を行うに当たり、解雇を回避し、一時帰休と時短を選ぶケースが増加しているということだ。

③ 司法も解雇以外の雇用調整に肯定的

この背景には、労働訴訟が増加していることがある。上記のように解雇要件の明確化と並行して、雇用調整の決定権を企業の裁量に委ねたことで、これを不服とする労働者側が裁判を起すケースが増えた。2012年5月末以降、各州裁判所で判決が出ているが、極めて厳格にルールを運用し、経営者側の手続き不備を理由とした「解雇無効」の判決が相次ぐ。この判決が出ると、雇用主が「不当解雇」と認め、被雇用者に高額の不当解雇補償金

²閣議承認された勅令法として暫定施行後、国会で法案としての再審議を経て7月8日より法3/2012として正式施行。

〔33日分（またはそれ以上）の給与×勤続年数〕を支払い、和解するかたちにするともできず、経営者側は再度戦略練り直しを余儀なくされる。

他方、米国 IBM が競争力向上を目的として実施した一斉給与カットをめぐる訴訟では、経営者側の正当性が認められており、「労働裁判官は解雇以外の雇用調整を行う企業に対しては好意的」との見解が当地の法律関係者の間で形成されつつある。

スペインの集団解雇は、これまで州当局による承認取得義務や長期の労働裁判といった実質上の解雇規制を背景に、高額な解雇補償金を労使間で取り決めて和解とする慣行が一般的だった。業績不振で企業の財務力が弱体化する中、経営者も高額な解雇金を支払う体力がなくなっている。そのため、改革法施行以降、行政、司法、企業の3方で解雇以外の柔軟な雇用調整へと集約する動きがみられる。

過去2年間にわたり年間30万人強で推移してきた雇用調整は、2012年は2009年並みの50万人台に拡大すると予測されている。政府は2009年3月から、一時帰休および時短による雇用維持を行う企業に対し、雇用主負担の社会保険料の50%を最大240日間にわたり助成してきたが、財政負担軽減のため、これを2012年末で打ち切る。

労働市場改革法による規制緩和で、雇用維持の公的助成廃止を穴埋めできるかが注目される。

④ 労働市場改革で競争力向上の兆し

このような労使環境の柔軟化を通じた労働市場の機能回復こそが、スペインの労働市場改革の肝である。リーマン・ショック直後からこうした柔軟化をいち早く採り入れていたのが自動車業界だ。米国フォードは10月末、2014年末のベルギー工場閉鎖と同工場での生産の大部分のスペインへの移管を発表したが、これはスペイン工場の労組が生産調整や給与抑制に対してより柔軟であったことが奏功したと当地では指摘されている。「労働市場改革が追い風となり、スペインのユーロ圏内での相対的競争力が浮上しつつある」（デ・ギンドス経済・競争力相）との声もある。

⑤ 若年者雇用、ドイツに学ぶ

スペインの高失業問題の中でも最大の懸念として指摘されるのが若年者の失業だ。改革法でも見習い訓練契約の拡大や、小・零細企業における若年者層の雇用に対する税額控除や社会保険料の雇用主負担減免などが導入されたが、不況で経営難に陥っている小企業に雇用を拡大する余力はなく、目立った効果はみられない。25歳未満の失業率は54.2%（2012年9月）と上昇し続けている。

今後、公的年金制度の維持のため定年後の就労促進にも対策が求められる中、若い層へのしわ寄せはますます増大する。こうした中、スペイン商工会議所は2012年9月にドイツ商工会議所連合会と協定を結び、民間主導でドイツ式の2元的職業訓練制度（企業内訓練と職業学校を並行）を導入する。この一環として、フォルクスワーゲン傘下のセアト併設の職業学校がセアト工場内で実習に重点を置いた職業教育を行い、技能人材を育成する試みを始めている。

（2012年11月29日掲載 マドリード事務所 伊藤裕規子）

9. イタリア

(1) 労働市場改革の今後の運用を注視

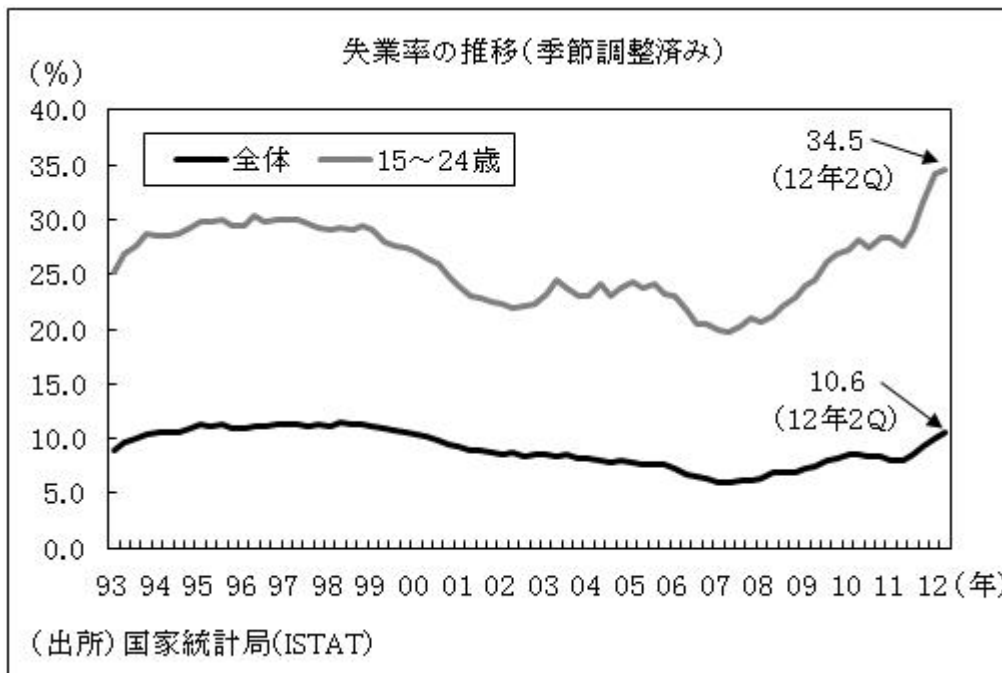
イタリアの雇用環境は、年金受給年齢の引き上げや若年失業率の上昇など厳しい状況にあり、特に若年層の雇用対策が急務となっている。政府は欧州債務危機下の改革として、以前から硬直的だと批判を浴びてきた労働市場の改革に着手し、2012年7月に労働市場改革に関する法律を施行した。労働契約制度や失業保険制度の見直し、不当解雇の際の労働者保護などを通じて労働市場の柔軟化を図りつつ解雇を抑制することを試みているが、その実効性を疑問視する声もあり、今後の運用が注目される。

① 失業率は10%を突破、過去最高を更新中

2008年のリーマン・ショック以降、上昇を続けた失業率は2010年第2四半期に8.6%（季節調整済み）に達し、その後いったん下落傾向をたどった（図参照）。しかし、欧州債務危機の影響を受けて失業率は再び上昇し、2012年第1四半期には10.1%を記録して10%の大台を突破、さらに上昇傾向にある。

マリオ・モンティ政権（当時）は2011年12月に、財政再建を確固たるものとするため、追加の財政緊縮措置を実施した。その中には、年金受給年齢の引き上げも含まれている。女性の受給年齢を引き上げ、2018年には男女ともに66歳、また2021年以降には67歳以上に引き上げられることが決定し、2012年から段階的に引き上げ措置が取られている。そのため、労働供給量が増加し、それが失業率を上昇させる一因ともなっている。

特に15～24歳の若年層の失業率は、1990年代後半も29%前後で推移し高水準だったが、2000年以降は低下傾向にあった。しかし、リーマン・ショック後に上昇し、2012年第2四半期には34.5%に達した。1993年以来の最高記録を更新し続けており、若年層の雇用対策が急務となっている。



社会保険機構 (INPS) によると、通常給与補償金庫 [CIGO と呼ばれ、主に工業部門労働者に対する一時帰休などの際の給与補填 (ほてん) 制度] の利用時間数も増加傾向にある。2012 年 1~10 月の利用時間が、工業部門労働者で前年同期比 45.7% 増、事務員で 68.8% 増といずれの職種も増加しており、これら失業者にカウントされない人を含めると、失業率で感じられる以上に雇用情勢は悪化しているといえる。

政府は、2012 年の失業率を 10.8%、2013 年と 2014 年は 11% 台と予測しており、雇用環境は好転しない状況が続きそうだ。

② 急がれる若年層の雇用促進、対策打ち出す

若年層の雇用対策について政府は、企業への優遇措置や起業の簡素化によって雇用を促す政策を打ち出している。

イタリアでは、若年層に専門資格や能力を習得させるため、正社員としての雇用契約前に見習い労働契約を結び、同契約終了後に正社員契約を結ぶ場合がある。そうした見習い労働契約に関して、2012 年 1 月から 2016 年末までの間、3 年間の社会保険料雇用主負担分が免除される (ただし、従業員 9 人以下の事業所のみ)。

また、2011年12月に施行された財政緊縮措置では、景気対策の意味も兼ねて、35歳未満の労働者の州事業税（IRAP）の所得控除額の引き上げを導入した。IRAPは企業が事業活動で生み出した付加価値を課税標準とした地方税だ。35歳未満の従業員1人当たりの人件費の控除額を以前の年間4,600ユーロから1万600ユーロに引き上げるなど、企業への優遇措置を通じて若年層の雇用を促している。

また起業の簡素化については、2012年3月に施行された競争・インフラ整備・競争力のための措置の中で、35歳未満の世代による起業を容易にするため、資本金1ユーロで設立可能な簡易有限会社（Srl semplificata）の導入が決定された。決定内容はその後、民法にも規定され、2012年8月から施行されている。簡易有限会社は35歳未満の個人によって設立が可能で、企業や組合のような法人は設立することはできない。35歳未満の要件を満たさない株主に株式を譲渡することも禁止されている。また、資本金も最低1ユーロから1万ユーロ未満で設立することができ、少ない資金での起業が可能となった。

③ 解雇の柔軟性実現は裁判所の運用次第

年金受給年齢の引き上げや若年層雇用の促進だけでなく、硬直的だと長年批判の的となってきた労働市場についても、モンティ政権は改革に着手している。2011年3月には労働市場改革案を策定し、議会や労働組合などとの議論の末、労働市場改革に関する法律を制定した。

同法は議会審議の中で、効率的かつ公正な失業時の所得補償や関連政策の整備、安定した労働関係の構築など、労働市場のさまざまな側面が議論の的となった。そのため新たな法律では、経済成長を最大の目的として、不当解雇時の労働者保護、労働市場の柔軟性強化のほか、失業保険制度、労働契約制度などに対して主要な措置が講じられている。

労働市場を硬直化する要因として争点となっていた労働者憲章第18条についても修正がなされた。以前の制度では、経済的理由（経営悪化によるリストラなど）による従業員の解雇に際し、正当な理由がないと判断された場合、当該従業員は損害賠償（給与の5ヵ月分を下回らない金額）の支払いを受け、かつ職場に復帰できる権利を持つと規定されていた（1事業において従業員15人を超える、もしくは全国規模でみた場合に60人を超える従業員を雇用する事業者が対象）。

しかし、今回の改革では不当解雇と見なされた場合の措置が修正および多様化され、不当の度合いに応じた措置が取られるようになる。つまり、経済的理由によって従業員を解雇する場合、裁判官が正当な経済的理由がないと判断した場合でも、裁判所は最低 12 ヶ月、最大 24 ヶ月分の補償金の支払いを雇用主に義務付けるが、被雇用者に職場復帰できる権利は生じないと判断される場合もあり得る。

ただし、解雇する経済的理由の根拠がないと裁判官が判断した場合、当該従業員は最大 12 ヶ月分の損害賠償金と社会保険料の支払い、かつ職場復帰する権利を持つとの規定がある。また差別的解雇の場合を除き、同第 18 条の対象となる企業規模の範囲も従来と変わらず、1970 年の制定後約 40 年ぶりに改定された同 18 条も、裁判官の判断次第では従来制度と同様の運用がなされる場合もある。

失業保険の充実によって解雇をめぐる労使間の係争を避け、より幅広い人が失業保険を受給できるようにするため、2013 年 1 月から新しく雇用社会保険（ASPI）が導入された。現状の失業保険は 2017 年に ASPI に完全移行することになった。ASPI は無期契約の公務員や自主退職者を除き、原則として従属労働関係を持つ全ての被雇用者に適用され、今まで失業保険の対象外となっていた見習い労働契約者や芸術家などにも適用範囲が拡大される。

④ 各種の採用、雇用契約の乱用は防止

一方、採用については 1990 年代以降、雇用形態の多様化により、柔軟に人材を雇用することが推進されてきたが、経済低迷の影響で特に若年層が不安定な雇用形態で就業せざるを得ない状況が続いており、その改善が求められている。

新たな労働市場改革に関する法律では、見習い労働契約をより安定性のあるものとし、同契約の労働者数を増加させる方針で見直された。例えば、最短の契約期間を 6 ヶ月間とすることが新たに導入された。また、雇用主が雇用できる見習い労働者は、専門・熟練労働者の数を超えてはならないとされていたが、全体で 10 人以上の従業員がいる場合は、専門・熟練労働者数と見習い労働者数の割合は 2 対 3 まで可能となった。さらには、新規の見習い労働者を雇用する際、全体の従業員数が 10 人以上の事業所については、過去 36 ヶ月にさかのぼり、見習い労働者の少なくとも半数を見習い契約終了後にも継続して雇用し

ていることが必要となった（同法律施行開始から 36 ヶ月間は、その割合が 30%以上でもよいとされている）。

有期労働契約については、初めての契約でかつ雇用契約期間が 12 ヶ月を超えない場合、無期契約をしない理由を契約書に明記する必要はなくなった。改革前は、雇用者は無期契約を締結しない理由を契約書に盛り込む必要があり、有期契約をしにくかったため、雇用者にとっては改善されたといえる。ただし、理由を明記せずに既述の有期労働契約を締結した場合、同契約は延長できないことになっている。

また、無期雇用としない理由を明記して有期労働契約を行った場合も、契約期間は最大 36 ヶ月を超えてはならないことが盛り込まれ、1 人の労働者が有期労働契約を繰り返して締結し、同じ職場で同様の仕事に従事し続けることを避けることが意図されている。

新たな労働市場改革に関する法律は、2012 年 7 月 18 日から既に施行されており、同法内で規定された各条項の開始時期に合わせて運用がなされている。しかし、規定の内容が曖昧な部分もあり、実際の効果は不透明だという声も出ている。今後の運用状況を注視していく必要がある。

（2012 年 1 月 3 日掲載 ミラノ事務所 三宅悠有）

10. スウェーデン

(1) 若年層と高齢者の雇用拡大に向け取り組み強化

スウェーデンにおける目下最大の課題は、20%を超えた水準で推移する若年層の失業率をいかに下げるかということだ。同時に中・長期的な課題としては、高齢化への対応としての年金支給開始年齢の見直しに向けた議論などが挙げられる。

① EU 平均上回る若年失業率

2012年9月のスウェーデンの失業率は7.8%とEU平均の10.6%を下回っているが、25歳未満の若年失業率（15～24歳）は23.4%とEU平均の22.8%を上回っている。また、高齢者への年金支給開始年齢引き上げの議論が高まる中、高齢者の雇用機会の拡大が不可欠となっている。このため、政府は若年層と高齢者、これに加えて障害者の雇用拡大に重点を置き、雇用促進策を展開している。

若年層の就業を難しくしている1つの原因として、同一労働同一賃金制がある。年功序列の賃金制度でないために、熟練労働者と経験の少ない若者の賃金に差がなく、若者を雇用するメリット感が乏しいのだ。さらに、雇用保護法により、企業が労働者を解雇する場合、勤続年数が短い者が優先されるため、若者が解雇の対象となりやすい。

2007年に導入された雇用促進プロジェクト「ニュースタート・ジョブ」により、これまで、6ヵ月以上失業していた者を雇う雇用主は、社会保険料の雇用主負担分（スウェーデン語で雇用主税。2012年の税率は26歳未満15.49%、26～65歳31.42%、66～74歳10.21%、75歳以上0%）が最大1年間免除されていた。2013年1月からは、1年以上失業している若者に関してはその補填（ほてん）額が2倍になる。つまり若者対象の雇用主税率である15.49%ではなく、一般税率の31.42%分が雇用主に還付・支給されるようになる。

障害者を雇う場合には、障害による労働能力の低下の度合いによって給与補助あるいは労働環境改善費用補助などを受けられる。

② 年金受給年齢引き上げを論議

ラインフェルト首相は2012年2月、スウェーデンの有力紙のインタビューで、「高齢化

社会において豊かな老後を保障するためには、年金受給開始年齢を 75 歳まで引き上げる必要があるだろう」と発言した。しかし、労働組合や野党から一斉に反対の声が上がり、原則としては賛成していた年金生活者連盟も「元気な高齢者は働き続ければよいが、75 歳までというのが強制になってはならない」とコメントした。

スウェーデンの満額年金支給開始年齢は 65 歳。被雇用者は希望すれば一定の減額措置はあるものの 61 歳から年金を受給できる一方、67 歳まで受給を遅らせて働き続けることも可能だが、多くの場合、65 歳で年金生活に入るのが一般的だ（2010 年の年金受給開始年齢の平均は 64.7 歳）。

しかし、高齢化の進展を踏まえ、政府は 2011 年 4 月、年金受給開始年齢に関する諮問委員会を設置した。ラインフェルト首相が提案した 75 歳への年金支給開始年齢引き上げは、上記のような反対多数の背景からも、現時点では導入が現実的ではないが、将来への検討材料として、2013 年 4 月 1 日にその最終報告書が提出される予定だ。

③ 専門家減税で 3,200 人が恩恵

2001 年からスウェーデンでは、イノベーション重視の観点から、高い技術を持つ専門家を外国から招きトップマネジメントに就けたり、有能な研究者を雇用する場合に所得税を減税するというシステムが導入された。専門家のスウェーデン滞在の最初の 3 年間、課税対象所得の 25% が減免される。さらに子どもの教育費、引っ越し費用、本国への帰国費用なども控除対象とすることができる。さらに社会保険料の雇用主負担分も 25% 免除される。

この専門家減税制度により 2011 年までに約 3,200 人が制度の恩恵を受けたが、雇用開始から 3 ヶ月以内に申請しなければならないこと、「専門家」として認められるかどうか、あらかじめ申請者が判別するのが困難な場合があるなどの欠点があった。そのため 2012 年 1 月からは、スウェーデンの税金計算に用いられる基礎額〔2012 年は 4 万 4,000 スウェーデン・クローナ（1 クローナ＝約 12 円）〕の 2 倍の月給を得る外国人は全てこの制度の対象とすることとした。2012 年の額でいえば 8 万 8,000 クローナを超える月給を得る者が対象となる。

④ 解雇の順番の原則に例外措置

前述のとおり、スウェーデンの雇用制度における特徴として解雇の順番に関し、その企業での勤続年数が短い者から解雇の対象とするという「ラストイン・ファーストアウトの原則」（雇用保護法による）がある。また解雇や操業停止などに陥る一步手前の段階で、雇用主は仕事の有無などについて労働組合や従業員に情報を与えねばならないとされている（労働生活における共同決定法による）。解雇についてはその規模により職業安定所への事前の届け出の義務がある（いくつかの雇用促進対策関連法により規定されている）。

解雇の順番に関する「ラストイン・ファーストアウト」の原則適用の例外としては以下の場合がある。

- 被雇用者が他の人では代行できない特殊な能力を持っている
- 労働組合の活動に重要な役割を果たしている
- 従業員 10 人以下の小企業は 2 人を例外にできる
- 特別の業務を定められて雇用されている（例：給与計算など）
- 雇用主の家族

雇用保護法による上記の措置はいわゆる「無期雇用」（雇用契約を結ぶ際に雇用期間を明示しない）で雇用した従業員に対して適用される。有期雇用の場合には期間が終わればそのまま終了となる

金融危機以降の景気悪化の中、正社員を減らし有期雇用労働者を増やす企業も増えている。スウェーデン統計局によると有期雇用労働者の比率は 2008～09 年の 13.8%から 2010～11 年には 14.5%に拡大している。

（2012 年 11 月 30 日掲載 ストックホルム分室 三瓶恵子）

11. オランダ

(1) 高齢労働者市場の柔軟性拡大がカギ

オランダは、欧州債務危機以降も低い失業率を維持しているが、欧州債務危機の長期化や高齢化など、雇用情勢の先行きは不透明だ。11月5日に発足した新政権は、競争力改善を優先課題に掲げており、構造改革の一環として労働市場の柔軟性向上策を発表した。

① EU内では低水準にある失業率

2011年の失業率は4.4%で、EU27カ国ではオーストリアに次いで低い。2012年も5.4%で、ルクセンブルクと並びオーストリアに次ぐ水準を維持している。加えて、男女ともに就業率が欧州で最も高い国の1つだ。

とはいえ、欧州債務危機の深刻化を受けて失業率の悪化が見込まれているのは事実だ。欧州委員会の予測によると、2013年は6.1%、14年は6.2%に上昇する。リーマン・ショック以降に悪化した財政の改善見通しは必ずしも明るくはなく、緊縮財政路線を継続せざるを得ない状況にある。こうした中、11月5日に発足した自由民主党（VVD）と労働党（PvdA）からなる新連立政権は、競争力の構造的改善を図るべく、労働市場の柔軟性を拡大する政策を発表した。

② 高齢者の解雇手当を削減

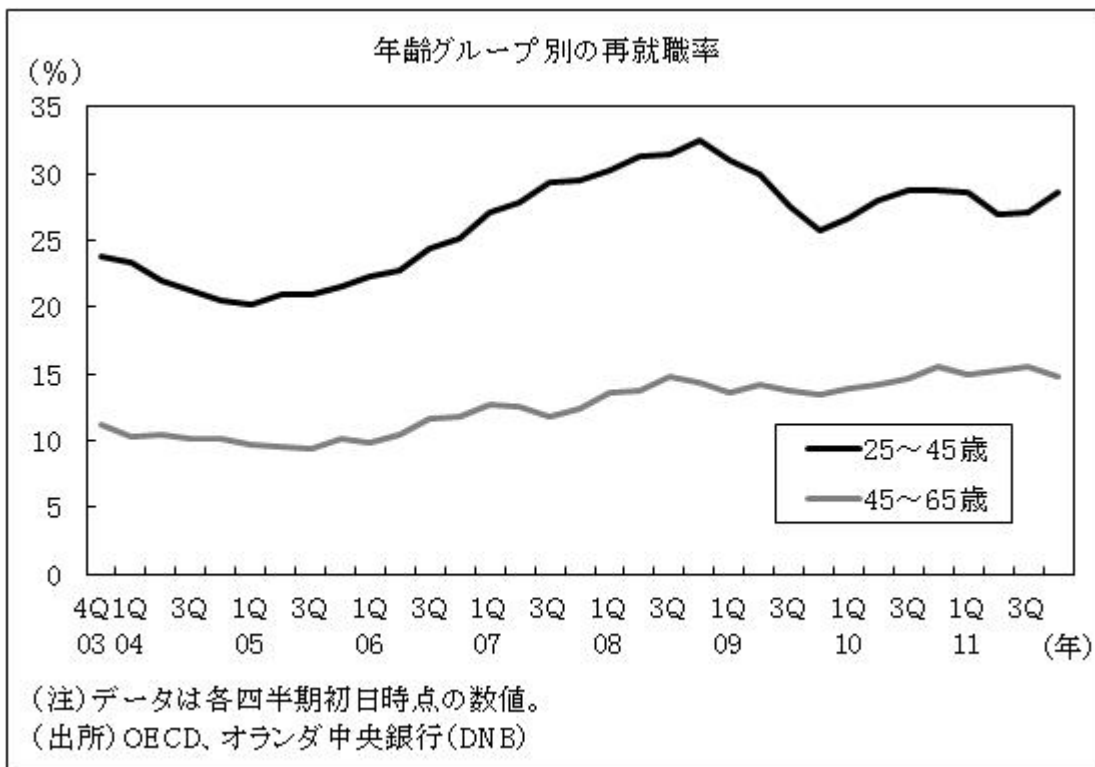
平均寿命が延び、年金受給者数が増加し、受給期間も拡大することを踏まえ、前政権は使用者側と労働組合側でつくるソーシャルパートナーとの間で2012年6月、2021年までに公的年金支給開始年齢（退職年齢）を65歳から67歳に引き上げることで合意している。新政権は、年金支給開始年齢の引き上げを早期に実施する方向で検討中だ。

このことは、高齢労働者にとってさらに長く働き続ける必要があることを意味する。そのため、高齢者の就労を促進するようなさまざまな改革が実施されてきた。例えば、早期退職制度は2003～06年に段階的に廃止された。また、高齢者を雇用する企業に対し、税制上の優遇策や社会保障費雇用主負担分の減免策も導入された。

その結果、過去10年間で55～65歳の就業率は34%から54%に上昇した。しかしこの

数字は、同年齢グループの4分の3が労働市場で活動しているスウェーデンなどと比べると、まだ低い。

高齢労働者の就労促進の妨げとなっているのは、高齢労働者に対して手厚過ぎる保護があることだ。例えば、解雇手当が若年層に比べて高額なため、企業は高齢者をなかなか解雇できない。しかし、高齢者はいったん失業すると25～44歳の労働者に比べ再就職が難しく（図参照）、高齢者の労働市場は柔軟性に乏しかった。



高齢者の労働市場の柔軟化に向けて、新政権は特に手厚い雇用保護と長期間にわたる失業手当給付が高齢労働者の労働意欲と就業率の向上を妨げる要因となっているとして、改革に着手した。

オランダでは解雇する場合、在職年数と年齢に応じて退職金が算出される。55歳以上の労働者の解雇費用は賃金（最大2ヵ月分）に在職年数を乗じた金額だ。例えば、30年雇用された55歳の労働者を解雇するためには、最大で賃金60ヵ月分を支払う。それに対し35歳以下で10年勤務した労働者を解雇する場合は賃金（半月分）に在職年数を乗じた金額、つまり賃金5ヵ月分で済むといった具合だ。

今回の改正では、1～4 ヶ月の解雇予告期間（勤務年数による）を設け、解雇手当（退職金）は年齢に関係なく4分の1 ヶ月分の賃金に在職年数を乗じた金額（ただし上限は賃金4 ヶ月分相当）を支払うだけで済むようになった。

このほか、解雇の事務的手続きが簡略化される見通しだ。現状の制度では雇用者は労働者保険事業団（UWV）から解雇許可を入手するか、簡易裁判所に解雇申請を行い、労働契約を終了させる必要がある。新しい制度では、雇用者は事前に UWV に形式的な助言を求めただけでよい。ただし、助言を受けるまでに通常4週間を要する。UWV が雇用者に否定的な助言をしたとしても解雇は可能だが、このような場合には、被雇用者が訴訟を起し、結果として雇用者が追加的な金銭的補償を支払うことになる場合がほとんどだ。追加補償額は年齢に関係なく、半月分の賃金額に在職年数を乗じた額と決まっており、最高額は7万5,000 ユーロとなっている。

③ 失業手当給付期間を大幅に短縮

次に労働市場の柔軟性を妨げているのは失業手当給付の体系だ。オランダでは特に在職年数の長い高齢労働者への給付期間が非常に長い（表参照）。失業者には失業後38 ヶ月にわたって失業手当が給付される。最初の2 ヶ月は最終賃金の75%、その後は最終賃金の70%で1日当たりの最高額は193.09 ユーロだ。

新連立政権は失業手当給付期間を24 ヶ月に削減すると決定。2014年7月1日から適用する。給付水準についても、大幅に削減する。最初の12 ヶ月間は最終賃金の70%で、1日当たり最高193.09 ユーロを適用するが、次の12 ヶ月間は最低賃金（月額1,456.20 ユーロ）の70%が給付される。新連立政権はこの施策によって失業者が労働市場との接触を失うことを防ぎ、再就職のチャンスが拡大することを期待している。

（2012年12月4日掲載 アムステルダム事務所 松浦宏）

12. ポーランド

(1) 法定退職年齢を 2013 年から段階的に引き上げ

法定退職年齢が 2013 年 1 月 1 日から段階的に引き上げられ、男女ともに将来は 67 歳になる。労働人口の減少と、年金支給額の増加による年金財政の悪化に歯止めをかけることが目的だ。トウスク首相は「20 年後、30 年後を見据えた上で必要な改革」と理解を求めるが、野党や労働組合、世論の反発は強い。

① 年金制度維持のため

政府は 2012 年の実質 GDP 成長率を 2.5% と予測しており、他の EU 加盟国と比べると堅調な経済成長が続く見込みだ。しかし足元の経済は減速傾向にあり、雇用環境は改善がみられない上、財政赤字の GDP 比は 3.5% と従来予測 (2.9%) から悪化する見通しだ。政府は労働市場の活性化と財政改善のため、年金制度改革を重要課題として取り組んでいる。年金制度改正法は 2012 年 6 月 6 日に公布され、同法が発効する 2013 年 1 月 1 日から、年金受給資格を得る法定退職年齢 (現在は男性 65 歳、女性 60 歳) が段階的に引き上げられる (表参照)。移行期間を経て、男性は 2020 年、女性は 2040 年に法定退職年齢が 67 歳になる。

法定退職年齢の引き上げスケジュール

男性		女性	
生年月日	法定退職年齢	生年月日	法定退職年齢
1948年12月31日以前	65歳	1952年12月31日以前	60歳
1949年1月1日～3月31日	65歳5ヵ月	1953年1月1日～3月31日	60歳1ヵ月
1949年4月1日～6月30日	65歳6ヵ月	1953年4月1日～6月30日	60歳2ヵ月
1949年7月1日～9月30日	65歳7ヵ月	1953年7月1日～9月30日	60歳3ヵ月
1949年10月1日～12月31日	65歳8ヵ月	1953年10月1日～12月31日	60歳4ヵ月
1950年1月1日～3月31日	65歳9ヵ月	1954年1月1日～3月31日	60歳5ヵ月
⋮	⋮	⋮	⋮
1953年7月1日～9月30日	66歳11ヵ月	1973年7月1日～9月30日	66歳11ヵ月
1953年10月1日以降	67歳	1973年10月1日以降	67歳

(出所) 年金改革法を基に作成

また、同法は老齢基礎年金額の 50% を退職年齢前に繰り上げて受給できる制度を新設した。男性の場合、年金制度に 40 年以上加入していて 65 歳以上であること、女性の場合は 35 年以上加入していて 62 歳以上であることが繰り上げ受給の条件だ。繰り上げ受給を選択した場合、法定退職年齢になってからの受給額は基礎年金額から減額される。

トウスク首相は今回の法改正について、「20年後、30年後も年金制度を維持するために必要な措置」と理解を求めている。政府は、少子高齢化が進むポーランドでは2042年に50歳以上の世代が人口の過半数を占めると推測している。年金受給者1人を支える現役世代の人数は4.1人（2010年）から2.0人（2040年）になる。2010年時点のポーランドの労働力人口は2,600万人だが、2040年には2,110万人と490万人減少する見込みだ。トウスク首相は「法定退職年齢を引き上げることにより、労働人口の急激な減少と年金受給対象者の増加を抑制し、財政悪化に歯止めをかけることが必要」と強調する。政府によると、制度改正により2040年の労働力人口は2,360万人となり、減少幅を250万人抑えることができる。

年金財政への影響も大きい。ロストフスキ財務相は、2011年12月に欧州委のオッリ・レーン副委員長（経済・通貨問題担当）宛てに提出した文書で、制度改正により2013年に2億ズロチ（1ズロチ=約25円）、2014年に19億ズロチ、2015年には38億ズロチの支出を抑制できるとしている。産業界も制度改正を歓迎しており、民間経営者連盟（レピアタン）は「労働力人口の減少を抑えるために必要な措置であり、強く支持する」との声明を発表している。

② 野党や労組は反発、世論も否定的

野党「法と正義（PiS）」は今回の制度改正を「十分に議論をせず性急に進めている」と批判しているほか、労働組合も反対姿勢を強めている。独立自主管理労組「連帯」は2012年2月、年金制度改革の是非を問う国民投票の実施を求めて国民投票法が定める50万人を大きく上回る140万人の署名を下院に提出したものの、下院では与党などの反対多数により否決され、国民投票の実施は見送られた。8月には、今回の引き上げ措置がILOの「社会保障の最低基準に関する条約」（ポーランドは2003年に批准）の規定に反しており、違憲だとして憲法裁判所に提訴する意向を示していた。

世論の反応もおおむね否定的だ。民間調査会社が実施した世論調査では、制度改正を望まないとの回答は71%に上っている。与党「市民プラットフォーム（PO）」の支持率は37%（2012年1月）から27%（2012年10月）にまで落ち込み、PiSの支持率（28%）を下回った。制度改正に対する国民の理解を得るためには「政府は正確な情報を分かりやすく伝える努力が必要」との声もある。しかし、年金制度改正に関する政府広報のウェブサイト

で、法定退職年齢は「2013年以降、4ヵ月ごとに1ヵ月引き上げられる」と誤った情報が掲載されるなど、改善の余地が大きいのが実情だ。

(2012年12月5日掲載ワルシャワ事務所 志牟田剛)

13.ハンガリー

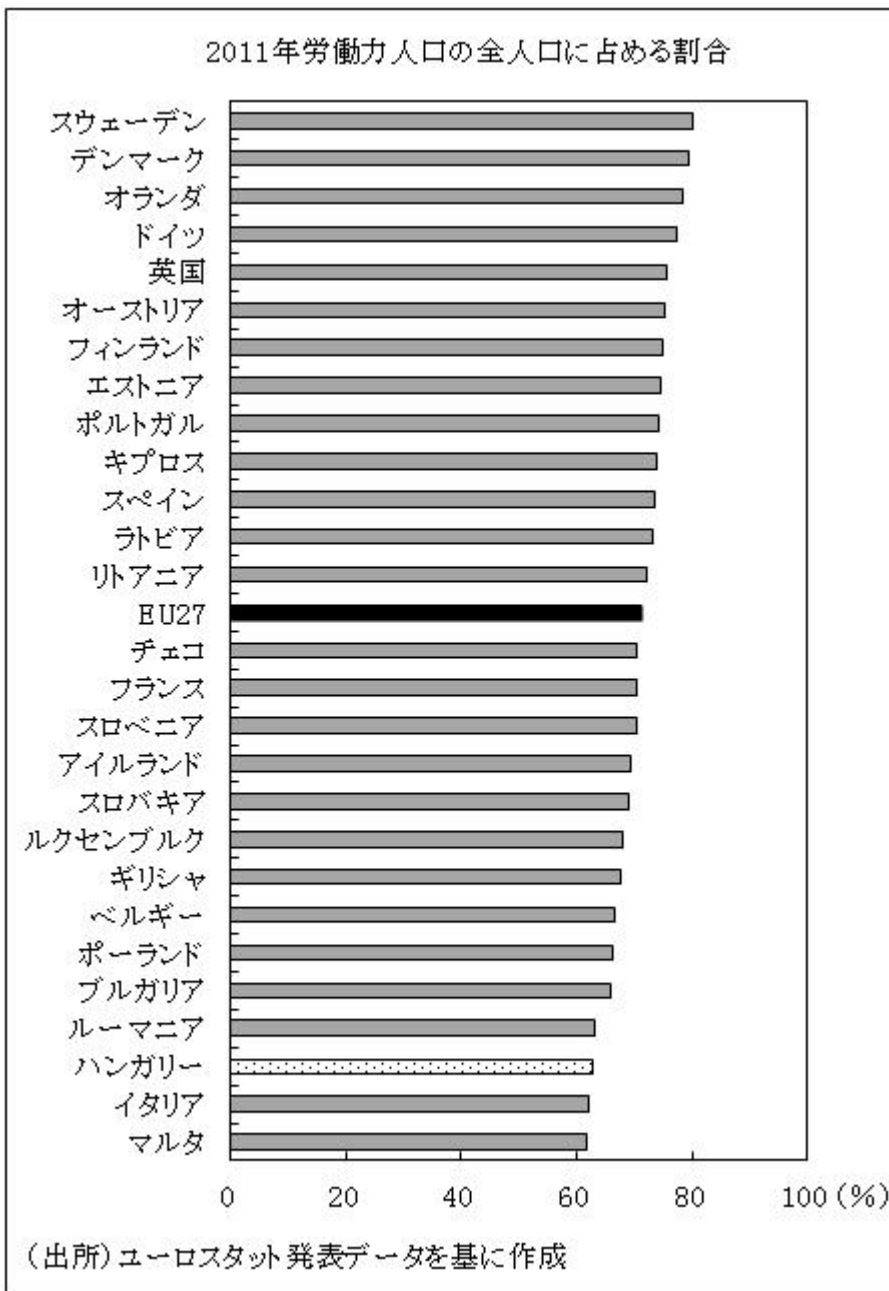
(1) 少ない労働力人口と若年・高齢者などの雇用改善が課題

2010年5月に発足したオルバーン政権は、「10年間に100万人分の雇用創出」をスローガンとし、2011年には40万人分の雇用創出シナリオを含むハンガリー雇用計画を発表した。社会保障制度改革、労働法改革、経済成長などによる雇用創出シナリオが発表されてから現在までに、雇用者数は約13万人増えている。

① 他国と比べて少ない労働力人口

2011年5月に政府が発表したハンガリー雇用計画では、失業者、働いていない年金などの社会保険の受給者、労働形態に柔軟性がないことで職を見つけられない労働者などの多さが構造的な問題として挙げられている。そして、それぞれの問題に対する対策が述べられている。

政府は国の労働力人口の割合が他国に比べ低いことを大きな問題と考えている（図参照）。2011年のハンガリーの労働力人口の全人口に占める割合は62.7%で、EU27カ国平均の71.2%に比べて低い。この比率を引き下げている大きな要因が障害者年金受給者の多さだ。中でも、法定退職年齢に達する以前に障害者年金を受け取っている人数が非常に多く、2011年1月時点で34万人と、ハンガリーの人口の約3%に相当する。ここには労働可能な障害でありながら障害者年金を受け取るなどの不正受給者が含まれている。2012年1月、政府はそういった人を労働市場に戻すために障害者年金を廃止し、新たに障害者給付を設け、その受給審査基準を厳格化した。この結果、障害者年金受給者だったが、受給資格を失い労働市場に戻ることになった人も多い。しかし現在のハンガリーの障害者雇用率はEU平均に比べ非常に低いため、障害者雇用インセンティブを与えるため、「リハビリテーションカード」が支給されることになった。このカードの保有者を雇用した場合、その給与に対して雇用者が負担しなければならない社会貢献税上限が、最低賃金に対する社会貢献税額の2倍までで済む（2012年の最低賃金は9万3,000フォリント、1フォリント=約0.4円）。



② 雇用率が低い層への税控除を実施

ハンガリー雇用計画では、労働者をいくつかのグループに分け、それぞれの雇用率を分析している。それによると、若年労働者、高齢労働者、「高等教育を受けていない労働者」の雇用率が EU27 カ国の平均に比べ非常に低い (表 1 参照)。女性労働者の雇用率は 56.9% で EU 平均の 63.7% に近いが、「6 歳以下の子どもがいる女性」の雇用率は 34% と、EU 平均の 58.9% に比べ 25 ポイントも低い。また、1 年以上職を探している人の割合も EU 平均

より 5 ポイント高い。政府はこれらのグループに属する人の雇用を促進するため、雇用保護行動計画を議会に提出、同計画は 2012 年 10 月 1 日に可決された。同計画では、社会保険税の雇用主負担分について、実質賃金額が月 10 万フォリントの場合の税額（2 万 8,500 フォリント）を上限に、雇用期間に応じて税を控除する（表 2 参照）。

表1 労働者の雇用率(2011年) (単位:%)

	EU27	ハンガリー
若年労働者(15~24歳)の雇用率	33.6	18.3
高齢労働者(55~64歳)の雇用率	47.4	35.8
高等教育を受けていない労働者の雇用率	45.4	25.7
6歳以下の子どもがいる女性労働者の雇用率	58.9	34.0
1年以上職を探している労働者の割合	42.9	47.9

(出所) ユーロスタット

表2 社会保険税の控除割合 (単位:%)

	2年間	3年目	4年目以降
若年労働者(24歳以下)	14 (0)	14	14
高齢労働者(55歳以上)	14	14	14
政府が指定する労働	14	14	14
児童手当を受給している女性労働者	0	14	28.5
6ヵ月以上職を探している労働者	0	14	28.5

(注) 雇用者が負担する社会保険税は 28.5% (社会貢献税 27%、職業訓練拠出金 1.5%)。月 10 万フォリントにかかる雇用者負担分 (2 万 8,500 フォリント) が控除の上限。若年労働者で 180 日以上 of 就労経験のないものを雇用した場合、最初の 2 年間は社会保険税の雇用者負担分は 0%。

(出所) 政府発表

③ 新労働法施行で労働力の流動化図る

2012 年 7 月に施行された新労働法では、昨今の労働市場の多様化に対応するためテレワークやワークシェアリングなど新しい雇用形態について明記されている。労働者の求めに応じて柔軟な労働環境を与えることが求められており、例えば 3 歳以下の子どもがいる女性が職場に戻ってきた場合、8 時間のフルタイムで働くことが難しいときは、労働者の希望に応じて労働時間が短縮されたパートタイム労働への移行を検討する必要などがある。また、病欠をしている労働者の解雇に関する規制なども緩められ、労働力の流動化が図られている。妊娠や育児休暇中の労働者に対する保護は以前と変わらず固く守られている。

「社会保障ではなく労働での収入」で生活の自立を促している政府は、失業手当の受給

期間の短縮や、警察官など一部の職業で認められていた早期退職制度の原則廃止を行った。その代わりに、2012年から公的機関で最低20万人の短期雇用が用意されるスタートワークプログラムを行っている。このプログラムでは経済回復による民間での雇用回復があるまで、公的機関で農業、公共事業分野で短期雇用を行う。この雇用で得られる賃金は失業手当よりも多いという利点はあるが、法定最低賃金よりは額が少ない。現在までに実現した13万人の雇用のほとんどはこのプログラムでの雇用だ。

2011年に発表された40万人の雇用創出計画は、年率7%台の経済成長を前提としたもので、2015年まで経済成長が3%台だった場合でも29万人の雇用が創出されるという予定だった。しかし、2012年の実質経済成長率はマイナス1.2%で、13年、14年の予測値もそれぞれ0.9%、2.0%と3%に遠く及ばない。このため、目標値は達成困難なものとなっている。

(2012年12月6日掲載 ブダペスト事務所 バラジ・ラウラ、三代憲)

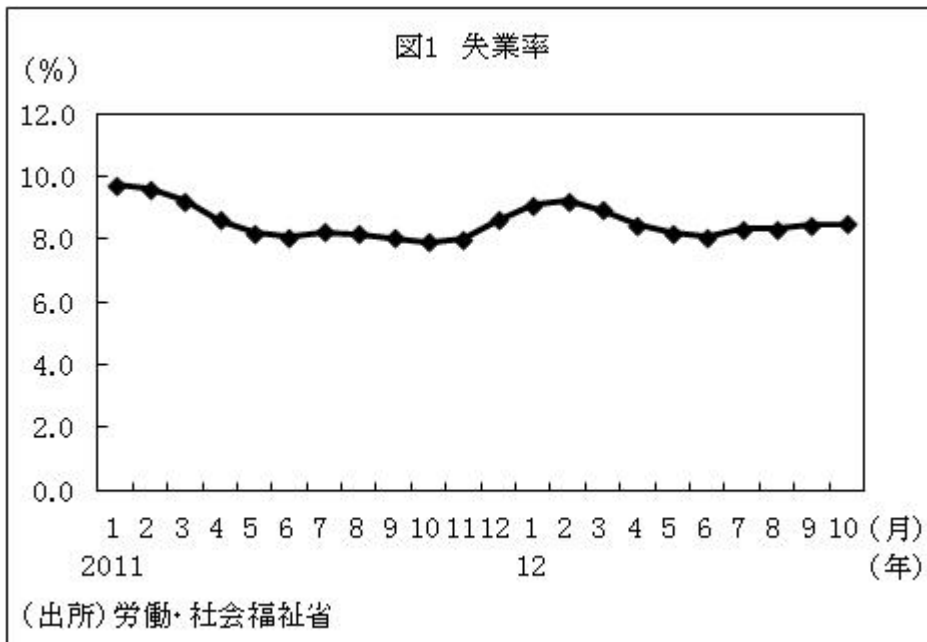
14. チェコ

(1) 定年年齢の引き上げと労働市場の柔軟化を推進

現在の中道右派政権は、定年年齢のさらなる引き上げを実施し、任期半ばで労働市場柔軟化を目的とした労働法改正を達成した。しかし最近、支持率を伸ばしている野党・中道左派政党が 2014 年までに行われる次回総選挙において政権を取る可能性も高まっており、その場合には労働法が大幅に改定されることも考えられる。

① 失業率は EU 平均を下回る 8% 台を維持

チェコでは、GDP がマイナス成長下にあっても、現在のところ失業率が急上昇している状況にはなく、8% 台で推移している。EU 統計局（ユーロスタット）が発表した 2012 年 9 月の失業率が EU27 カ国全体で 10.6% であることを考えると、比較的低い水準にある（図 1 参照）。



しかし、大手製造業を中心に今後、大半の企業が解雇を含んだコスト削減策を計画していることから、政府は 2013 年、2014 年には平均失業率が 2012 年予想値の 8.5% より微増し、8.6% に達するものと予想している。

② 雇用や失業率の目標値定める

政府は、2020 年までを対象とした「チェコ国家改革プログラム」の「雇用国家計画」で、

雇用に関する具体的な目標値を以下のように定めている。

- (i) 20～64歳の雇用率：75%
- (ii) 20～64歳の女性の雇用率：65%
- (iii) 55～64歳の雇用率：55%
- (iv) 15～24歳の失業率：2010年の3分の1
- (v) 中卒以下の失業率：2010年の3分の1

この目標値に対する2011年までの実績は以下のとおり（2011年第1～3四半期のデータを前年同期のデータと比較）。

- (i) 70.8% (0.5ポイント増)
- (ii) 61.5% (0.8ポイント増)
- (iii) 47.7% (1.5ポイント増)
- (iv) 18.2% (0.8ポイント減)
- (v) 24.6% (1.2ポイント減)

特に(iii)の高年齢層の雇用率が2011年に大きく上昇したが、これには定年年齢の段階的引き上げが影響していると考えられる。定年年齢引き上げ、および年金保険支払い期間に関する変更の経過は以下のとおり。

- 2010年1月の年金保険改正法施行以前の状況
 - 2012年末までに以下に達するよう定年年齢を段階的に引き上げる。
 - ・男性および子どものいない女性：63歳
 - ・子どもが1人いる女性：62歳
 - ・子どもが2人以上いる女性：子どもの数に応じて59～61歳
 - 年金受給資格に必要な最低年金保険支払い期間：25年
 - 年金支払い期間には、高等（専門）学校や大学の学生が18歳の年齢に達した後の就学期間も年金支払い期間に加算する。

- 2010年1月の年金保険改正法施行後の変更点
 - 20年以内に以下に達するよう段階的に引き上げる。
 - ・男性、子どものいない女性、および子どもが1人の女性：65歳
 - ・子どもが2人以上いる女性：子どもの数に応じて62～64歳
 - 年金受給資格に必要な最低年金保険支払い期間：35年
 - 就学期間はこれに加算されない。

- 2011年9月の年金保険再改正法施行後の変更点
 - 定年の上限撤廃（定年の引き上げ限度が定められていないため、その後も定年年齢の引き上げが続いている。

 - 子どもが2人以上いる女性の定年年齢引き上げの速度を速め、2041年以降は子どもの数に関係なく定年が一律となる。

男性に比べて、女性、特に子どもが2人以上いる女性の定年がより急速に引き上げられており、これが上記目標項目（ii）の女性の雇用率改善の大きな要因となっていると考えられる。

③ 労働法の改正により労働市場を柔軟化

2011年に、現政権は優先事項の1つとして掲げていた労働法の改正を実現し、2012年1月付で同法が施行された。これは労使関係の柔軟化を目指したもので、特に雇用者側の新規雇用創出意欲を高めることを目的としており、以下のような改正が行われた。

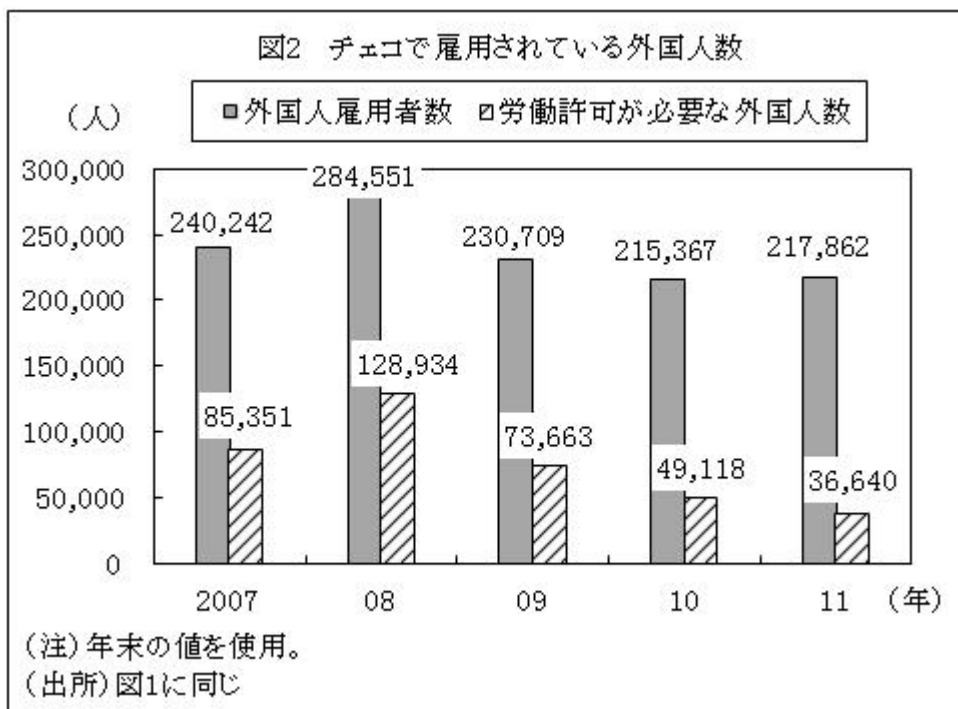
- 勤続年数2年以下の被雇用者に対する、組織上の理由で解雇する場合の退職金の引き下げ
- 管理職の試用期間の延長
- 期限付き労働契約最大期間の延長
- 会社間での一時的労働者貸借を可能に
- 解雇理由となり得る項目に、病欠制度の悪用の発覚を追加
- 職務遂行契約によるパートタイマーの年間労働時間数を150時間から300時間に変更

また、2012年9月からは操短制度も導入し、受注減少で過剰となった製造業労働者に対して、職業訓練・研修受講を条件に国がその賃金を補償し、研修費も補助することになった。

④ 外国人労働ビザ発給過程も厳密化

さらに注目すべき改正事項として、外国人労働者への規制強化が挙げられる。2011年1月に発効した外国人滞在改正法では、加入が義務付けられる保険契約条件などの厳密化（最大限を保障する内容の保険への加入義務や長期滞在ビザの有効期間の短縮など）が導入された。

チェコでは、外国人労働者、特に労働許可証を必要とする EU 域外国民の被雇用者数は2008年をピークに減少傾向にある（図2参照）。



減少傾向にあるにもかかわらず、労働・社会福祉省は、チェコ国民の失業者数の減少を図る措置として、外国人の労働許可証発行条件に学歴証明を2012年から取り入れた。これにより、基本的には高卒以下の外国人に対して労働許可を発行しないとの姿勢を打ち出した。これは特に上記目標（v）の達成を目的とした措置だが、日系企業をはじめ非 EU 圏の国民を派遣する必要のある企業がビジネスの妨げとなるとして、政府に改正を求めてお

り、今後、段階的に変更されていく可能性は高い。

これらの制度改正が、具体的にどの程度、雇用維持とその拡大に寄与するかはまだ分からない。また政府は、産業界の需要と労働力の供給をマッチさせるため、技術研修支援の意向を打ち出しているが、具体的な政策実施には至っていない。

一方で、定年年齢引き上げや労働市場柔軟化を推し進める現在の中道右派政権の政策に対して、社会民主党を中心とする野党は反対を表明し、政権奪回の際には改正を行うと断言している。社会民主党に加え、共産党の支持率が高まっている現在、総選挙が実施されれば、中道左派政権が成立する可能性が高い。次回総選挙は2014年の予定だが、その前に解散選挙が実施される可能性も否定できないため、政権動向と、それが労働市場に与える影響に関しては今後も注視していく必要がある。

(2012年12月7日掲載 プラハ事務所 中川圭子)

15. ルーマニア

(1) 雇用者にもメリットのある失業者対策を検討

ルーマニアでは、若年または高齢の失業者対策について、雇用者にもメリットがある制度の導入が検討されている。また、企業向けに新規雇用に対する投資優遇措置も 2012 年に入り拡充した。ただし、国内経済は悪化しており、政府の財政状況次第では、今後の雇用政策が不透明になる可能性もある。

① 若年および高齢の失業者支援を拡充へ

ポンタ首相は 2012 年 7 月、25 歳以下または 55 歳以上の失業者を雇用した場合、雇用者は医療保険、年金、雇用保険の 3 つの社会保険（雇用主負担分）について、1 年間の支払い免除とする意向を示していた。ただし、これらについてはまだ導入は決まっていない。

このうち、雇用保険については、雇用者と被雇用者の双方に対する軽減措置の導入が議論されており、その中で、雇用保険の雇用主負担分（0.5%）の 1 年間の支払い免除についても案として含まれている。

また、雇用促進を目的とした「雇用保険および雇用促進に関する法律（雇用促進法）」（法令 2002 年 76 号）では、職業訓練に関する支援策など、以下のような案（2012 年 8 月時点）の導入が検討されている。

● 雇用者負担の軽減措置

- 社会扶助〔子どもがいる家庭（父・母子家庭含む）などを対象にした手当〕を受給している失業者を雇用した場合、社会指標基準〔2012 年の同基準は月額 500 レイ（1 レイ＝約 23.6 円）〕の 40%を 12 ヶ月間、雇用者に支給。
- 雇用者による従業員トレーニングコストの 50%、また新規に雇用した従業員についても 50%分（現行は 20%）を雇用庁が負担（従業員トレーニング 1 回分のみ適用）。

● 被雇用者（失業者）に対する軽減措置

- 失業手当の給付条件を緩和し、雇用保険を 6 ヶ月以上支払い済みの失業者にも 3 ヶ月相当の失業手当を満額支給（従来は支払期間 1 年以上が満額給付対象）する（表参照）。

被雇用者(失業者)の雇用
保険料支払期間と失業手
当給付期間

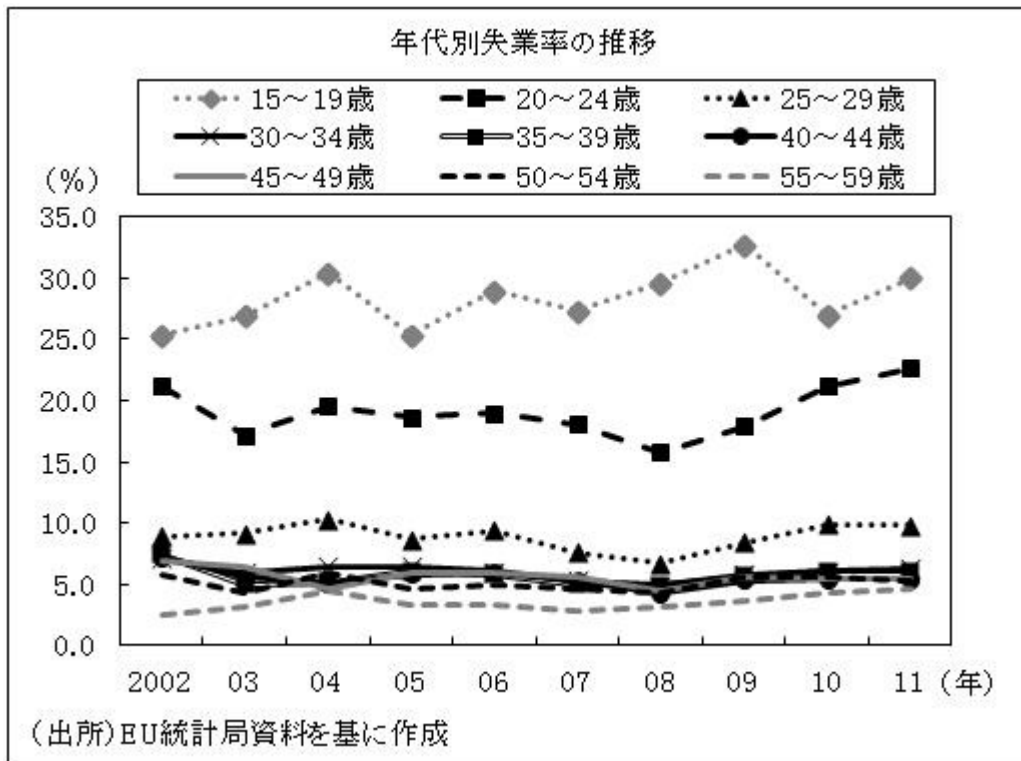
雇用保険料 支払期間	失業手当 給付期間
6ヵ月以上	3ヵ月
1年以上	6ヵ月
5年以上	9ヵ月
10年以上	12ヵ月

(出所)労働・家族・社会保
障省「雇用保険および雇用
促進に関する法律(雇用促
進法)改正案」(法令2002
年76号)を基に作成

なお給付額は、「社会指標基準（2012年の同基準は月額500レイ）の75%」+「過去12ヵ月間の月額平均賃金に対する比率（3~10%）」の合計が、支払期間に従って計算される。ただし、保険料支払期間が6ヵ月未満の場合は、「社会指標基準の75%」だけが給付される。

- ▶ 失業手当の給付を受けておらず、雇用庁による職業訓練を受けている失業者に対し、受講期間中、社会指標基準の50%を支給。
- ▶ 職業訓練中の失業者に対し、交通費（月額15レイ、最高24ヵ月）を支給。

IMFは、若者および高齢者の高い失業率を懸念しており、対ルーマニア緊急融資の第6次評価レビューにおいて、失業者の就職支援を強化するよう政府に提言（2012年8月）。EU統計局によると、2012年第2四半期の失業率は全国平均7.2%で、このうち、15~24歳の失業率は21.5%と、若者世代における失業率の高さが目立つ（図参照）。



なお、ILO の基準では、失業手当受給の有無は失業者としてカウントされる条件となっていない。一方、雇用庁は、失業中に各県の雇用庁窓口月に 1 回出頭し、失業者手帳の更新を行った人だけを失業者としてカウントする。失業手当を受け取るためには、失業者手帳の毎月の更新が必須だが、手当の支給期間は失業してから最長 12 ヶ月のため、失業者の多くは支給期間を過ぎると失業者手帳の更新を行わなくなる。雇用庁の発表する失業率は、実際の失業率よりも低くなる傾向があることに留意する必要がある。

② 医療保険の国庫負担分引き下げを検討

一方、医療保険については、政府は 2012 年 8 月、医療制度改革を行うよう IMF から指摘を受けており、ポンタ首相は 2012 年 9 月、IMF に対し、医療費の国庫負担分の引き下げを検討すると発言している。それでもなお、財政状況が改善されなければ、被雇用者の医療保険負担率の引き上げもあり得る。医療費の民間負担分の引き上げについては、早くとも 2013 年からの導入となる見込み。

また、年金支出を抑制するため、政府は 2010 年 12 月、定年退職年齢の引き上げに関する年金法の改正を行った（法令 2010 年 263 号）。これにより、男性の定年は 2015 年まで

に現行 64 歳から 65 歳まで、女性の場合は 2030 年までに現行 59 歳から 63 歳まで、段階的に引き上げられる予定だ。その他、早期定年退職に対する年金減額措置（定年まで 1 ヶ月当たり年金額の 0.75%を削減）や、障害年金への厳格な審査基準を導入するなど、高齢者の就労を促している。

③ 企業向けの投資優遇措置も拡充

新規雇用に対する投資インセンティブの導入も行われた。政府は 2012 年 8 月、ハイテク部門において最低 200 人の新規雇用を行った企業（最大 10 社）に対し、2 年間の新規雇用分の賃金を補助する法律（法令 2012 年 797 号）を公布し、10 月 1 日から申請の受け付けを開始した。最大補助額は 2,250 万ユーロ（ブカレスト市イルホフ県以外の場合）。同投資優遇措置は 2012 年から 2013 年末までの 2 年間の措置で、政府からの還付は 2013～2018 年に実施される。

また、政府は 2012 年 10 月 17 日、新規雇用創出を図る国家補助の申請期間を 2013 年末まで延長した（政令 2012 年 998 号）。具体的には、「持続可能な経済発展を図る国家補助（政令 2008 年 1680 号）」だ。また、「地域発展を図る国家補助（政令 2008 年 753 号）」に関しても 2013 年末まで延長する方向で調整を進めている。

④ 2020 年までに就業率を 70%まで引き上げ

IMF および欧州委員会から労働市場改革が重点課題として指摘を受けているように、政府は国外からの経済的影響を最小限に抑え、持続可能な経済成長を実現するには雇用創出による景気回復が必須とみており、目下、労働市場改革を進めている。

「国家改革プログラム 2011～2013 年」をみると、政府は 2020 年までに 20～64 歳の就業率を現行の 64%から 70%にまで引き上げる計画だ（EU 目標は 75%）。具体的には、政府は 2011 年 5 月、雇用契約書なしの雇用削減と労働市場の柔軟性の向上を目的とした労働法（法令 2003 年 53 号）の改正、産業別団体交渉（collective bargaining agreement）による賃金決定を厳格化するなど社会対話法（法令 2011 年 62 号）の改正を行った。

⑤ 当初計画よりも経済状況は悪化

政府（ウンブレアヌ前政権）が 2012 年 4 月に発表した「中期経済戦略〔収斂（しゅう

れん) プログラム]」(2012～2015年)では、2015年に向けて雇用情勢が改善し、労働生産性も向上し、税収増が見込め、財政状況が改善すると描いている。しかし、2012年に入り、国内の雇用情勢は少しずつ悪化してきている(失業率は7月:7.0%、8月:7.1%)。2012年の平均失業率を7.1%と予測していた同戦略どおりになるのか先行きは不透明だ。また、2012年のGDP成長率予測は、数度の下方修正を経て、10月の第2次補正予算編成では約1.0%(2012年10月時点)となっており、同戦略の見込み値(1.7%)を大きく下回っている[欧州復興開発銀行(EBRD)は同0.5%と予測]。そのため、今後の財政収支状況によっては、政府の雇用政策も影響を受ける可能性がある。

(2012年12月10日掲載 ブカレスト事務所 古川祐、上田恵子)

16. スイス

(1) 柔軟な雇用と手厚い失業補償を組み合わせたフレキシキュリティーを早期に実現

2012年12月11日 ジュネーブ事務所執筆

スイスの失業率は過去2～4%程度で推移し、欧州の最低水準を維持している。リーマン・ショック、欧州債務危機下でも雇用が安定している秘訣（ひけつ）は何か。早くから柔軟な雇用と手厚い失業補償を組み合わせたフレキシキュリティーを実現し、労働力の質も高いことに答えがありそうだ。

① 欧州で最低水準の失業率を維持

連邦経済省・経済事務局（SECO）が発表した2012年10月の失業率は2.9%だった。第3四半期には、建設や時計産業が好調となり、スイス・フラン高や欧州債務危機にもかかわらず、新たに8万人（前年同期比1.9%増）の雇用を創出しており、SECOの2012年の失業率（年平均）予測は2.9%となっている。

スイスの労働構造(2012年第2四半期)

労働者数(人)	475万9,000
女性(%)	44.9
外国人(%)	28.5
第一次産業(%)	3.7
第二次産業(%)	21.8
第三次産業(%)	74.5
パートタイマー(%)	34.2
自営業者(%)	8.7
就業率(15～64歳、%)	82.4
2011年の平均週当たり労働時間	41.7
失業登録者数(2012年10月/SECO)(人)	12万5,536
完全失業者	10万8,957
部分的失業者	1万6,579
失業率(同上)(%)	2.9
若年失業率(15～24歳/同上)(%)	3.4
平均月額賃金(2010年、CHF)	5,979
女性	5,221
男性	6,397

(出所) 連邦統計局、SECO

リーマン・ショック以降、2009年から2010年初めにかけて失業率は上昇したが、4%前後をピークに2010年3月以降は下落に転じた。ギリシャの財政赤字問題に端を発する欧州債務危機による景気減速にもかかわらず、失業率はノルウェーと並び欧州で最も低いレベ

ルにある。EU加盟国平均でも20%を超え、南欧諸国では50%を超え大きな問題となっている若年層（15～24歳）の失業率も、スイスは3.4%（2012年10月、SECO）と先進国の中で最も低い。

このため現時点では、スイスの雇用政策について直ちに改革の必要性があるとは指摘されていない。ただ、社会の高齢化進展に備え、公的年金支給開始年齢の引き上げや企業年金法の改革は必要とみられており、連邦内務省（DFI）が企業年金法（LPP）改革素案である「企業年金2020」を11月に発表したところだ。

なぜ、スイスの失業率は低いのか。全国レベルの主要経営者団体のうち、特に労働法、労働条件、社会保障、職業訓練などの労働市場問題を、雇用主の視点から専門的に扱っているスイス雇用主協会の弁護士ルース・デレール・バラドール氏に、低失業率の秘訣について聞いた（10月18日）。

② <柔軟なシステムと国民性が支えるフレキシキュリティー>



スイス雇用主協会(UPS) 弁護士バラドール氏

バラドール氏によると、スイスの低い失業率の背景には、限られた人口規模と高い教育水準、多言語国家としての文化的多様性、複数のEU加盟国と国境を接する特殊な地理的環境、勤勉で、話し合いによる民主的合意を好む国民性、直接民主制により意思決定を行う政治構造、などのさまざまな要素が複雑に作用し合っていることがある。

その上で、雇用の安定をもたらす秘訣として、次の7点を指摘した。

(1) 安定したマクロ経済状況。

(2) デュアルシステム、アプレンティス制度、職業実習制などと呼ばれる質の高い職業訓練教育システムが、職を求める若年層のみならず、即戦力となる人材を求める企業にとっても相互にメリットが出る好循環を生み出していること（職業訓練校の生徒数は、5～10年先にどのような人材が必要となるかを見通しながら、産業ごとに定員が決められ、職業訓練を受けた職種に就職しやすくなっている。スイスの高校生の7割がアプレンティス制度による職業訓練校に進学し、卒業生の9割は6ヵ月以内に就職先を見つけている）。

(3) 雇用契約に関する法規制が緩く、雇用も解雇も容易で柔軟な労働市場を生み出していること。

(4) 産業別労使団体による綿密な交渉や政府による仲裁などにより、労働争議が少ないこと。話し合いによる合意を好む国民性が土壌にあり、産業別労働組合の組織率は高いが、労働争議件数は少ない。スイス国民はプラグマティックであり、労使交渉が難航した場合は、連邦経済省内の労使間仲裁機関に客観的な意見を求めながら問題の解決を図ることも可能だ。

(5) 手厚い失業保険と州政府、職業安定所（ORP）による失業者の就業支援。

(6) 企業が経営難に陥った場合に、一時的に従業員の一部を雇用契約を結んだまま休職させ、通常の給与の80%までを上限とする失業保険を受給させることを可能にする制度。

(7) 外国人労働者（非EU市民）に対する厳格な就労ビザ発給。

EU域外国籍者については、高技能人材を積極的に長期的な労働者として受け入れ、スイスで労働需要がある人材だけに滞在してもらうように仕向けている。とはいえ、スイスの労働力人口の3割近くは高技能人材以外を含む外国人労働者であり、労働市場の調整弁的役割を果たしているのも事実だ。

ジャン・ジャック・エルミンガーILO大使も、上記(1)の安定したマクロ経済状況、(2)

の質の高い職業訓練教育制度、(3)と(4)の緩い解雇規制や協調的な労使関係が、業種、州ごとの特性に呼応した労働条件に関する条項を労働協約に盛り込むことを可能にし、綿密な労使交渉による柔軟な労働市場を実現していること、(5)の手厚い失業補償と ORP などの就業支援により失業保険受給者の労働市場への早期復帰を後押ししていることがスイスの雇用政策の強みであると、10月にベトナム・ハノイで行われた第4回労働相会合で指摘している。

③ 労働市場の流動性を高める緩い解雇規制

スイスの雇用制度は柔軟だといわれるが、その柔軟性はどこから来るのか。雇用契約に関する法律はスイス債務法 (OR) と労働法によって定められているが、「雇用契約については、雇用主はいつでも雇用契約を終了させることができる」と雇用主側にきわめて有利になっている。法律上解雇しやすいことは、労働者保護の観点からはマイナス面もあるが、労働市場の流動性を高めるメリットがある。また、スイスの高い教育や職業訓練から生み出される優秀な人材は売り手市場にあり、企業経営者は優秀な人材をいったん手放すとその後なかなか確保できないことをよく理解している。そのため、労働者側も自己の能力をアピールする一方で、企業側も優秀な人材をつなぎ止めるためにさまざまな条件を提示し、お互いの妥協点を見いだすまで労使交渉が行われる。その結果、そう簡単には解雇は発生しない。

失業した場合でも、失業時の所得保障が手厚い。失業保険は、失業時点の給与の70% (単身者) ~80% (扶養家族有の場合) が18ヵ月間支給される。対象給与の上限は年収12万6,000スイス・フラン (CHF、1CHF=約88円) と手厚い。高齢労働者のほか、例えば時計産業など特定の州や地域に集積する産業が不況に陥った場合などには、州の判断で支給期間の延長もできる。

失業保険公庫の予算は、給与の2.2%分の失業保険料 (雇用主と労働者が1.1%ずつ折半) で賄われている。2009年に2.0%から2.2%に保険料率が引き上げられたにもかかわらず、現在54億CHFの赤字となっているため、政府は失業保険が課されていない年収31万5,000CHFを超える部分についても1%の保険負担を課す案を検討している。

また、スイスには最低賃金に関する法律はないが、給与水準は全般に高く、月額4,000CHF

以下の賃金で働いているフルタイム労働者は国民の 10%程度だ。労働組合は、月額最低賃金を 4,000CHF に定めることを要求しており、2014 年以降にこの是非を問う国民投票が予定されている。しかし、ホテルやレストラン業界などは、相場として 4,000CHF は高過ぎるため、この最低賃金が設定されれば失業者増につながる、との考えから反対している。政府は、国からの縛りを極力なくし、業界ごとにルールを決めることを尊重している。

④ IT、科学、数学などの分野の人材不足に高齢者を活用

失業に関する問題が少ない一方で、IT、科学技術、数学などの分野における高度人材が不足している。その解決策の 1 つとして、高齢者の活用を重視している。スイスでは高齢者の就業率は高く、SECO の発表によると、2012 年 10 月の 50 歳以上の高齢者の失業率は 2.4% (25~49 歳の失業率 3.0%)。仕事をしながら、ハイレベルな職業訓練を行うことを可能にする生涯教育システムがあり、高齢者に対しても新たな技術指導を行い、働き続けられるよう後押ししている。例えば、30 年前には必要でなかったロボットプログラミング技術を高齢者にも教育し、技術革新に対応できる人材育成も行っている。

スイスでは、パートタイマーが労働市場全体の 3 割超を占め、年々増加傾向にある。給与水準を時間給ベースで比較すると、フルタイムの労働者との差はあまりないが、企業側はパートタイマーを積極的に活用している。パートタイマーの 7 割以上は女性であり、高度人材確保のためにも高度な技術の職業教育を行い、労働時間を延長できるよう女性の労働力活用が求められている。

⑤ 企業の危機的状況下では一時休業や人材レンタル制度も

企業が危機的な経営状況に陥った際、リストラという最終手段を極力避けるために、従業員を一時的に休業させる制度がある。労使協議の結果、時間短縮労働や無休での労働時間延長などを導入してもさらに減員せざるを得ない場合に、従業員の一部を雇用契約を結んだまま休職させる。日本の一時帰休と異なるのは、企業が一定比率の給与を支給するのではなく、通常の給与の 80% を上限に失業手当が支給されることだ。経営状況が回復した際に、容易に通常の雇用形態に戻すことができ、このシステムにより、完全失業者を極力増やさずにすむ。

企業が不況時に従業員を一時的に休職させる制度のほか、リーマン・ショックを機に一時的

に悪化した雇用問題解決のため「人材レンタル制度」(2009年7月16日記事参照)が2009年に導入された。本制度は、一時的に受注が減少している企業が余剰人員を抱えているときに、自社の従業員を人手不足に悩む他企業に貸し出すというもの。雇用主はリストラせずに済み、労働者は失業を免れ、政府は失業保険を支出しないで済むため、雇用主協会も労働組合も後押しした結果、現在ではどの州にも普及する制度として定着しているという。ボー州、ザンクトガレン州で特に活用が進み、特にITスペシャリストなど特殊技能を持つ人材では、うまくいっているという。ただし、人材を貸し出す条件をどう設定するのかといった調整が難しいという課題はあるという。

2012年10月末から11月にかけて大手銀行が相次いで人員整理を発表した。UBSが10月30日に1万人という大規模な人員整理を発表した(うち、スイスの人員は約4分の1に相当する2,500人)。クレディ・スイスも国内で300人の人員整理を11月に発表した。銀行員は給与の低下や他の職種への転職を拒む傾向があり再就職が難しいとされ、金融部門の不振は今後の不安材料にはなるものの、政府は、長期的にみれば銀行の経営の改善や構造改革が進むことを期待している。この苦境も上手に乗り切れるのか、今後どう対応するのかが注目される。

⑥ 勤勉性への信頼感が柔軟な働き方を許容する社会を創る

スイス企業の多くは、フレックスタイム制を導入している。労使交渉の結果、企業は社員により始業時間や終業時間が異なることを認め、被雇用者に多くの自由を与えている。取材した雇用主協会でも在宅勤務を認めているが、それは被雇用者に対する信頼感により成立している。例えば、ある従業員にそれまでよりも1割多い業務を指示し、それに比例して給与も上げるという条件を与えた場合、その従業員は増加分の業務について在宅でこなすことを交渉することもできる。在宅時の業務状況について、会社で仕事をするよりも手加減するどころか会社でやる以上の業務をこなそうと努力する。それが一般的なスイス国民の働き方であるという。そのような勤勉さが雇用主に信頼感を与え、被雇用者に働き方の柔軟性がもたらされる。

早くからフレキシキュリティを実現してきたといわれるスイスだが、柔軟な雇用制度の根幹を支え続けているものは、勤勉で堅実な国民性であり、話し合いによる合意を好む社会であるともいえる。

(2012年12月11日掲載 ジュネーブ事務所 洞ノ上佳代、岩井晴美)

17. ロシア

(1) テレワークを法制化する動きが進展

2012年12月12日 モスクワ事務所執筆

堅調な経済成長を背景に、失業率は低下の傾向にあり、2012年9月末時点の失業率は5.2%と、2007年の好況期以来の低水準だ。モスクワやサンクトペテルブルクでは1%以下となっている。一方、ここ最近、情報技術の発展に伴い勤労形態の多様化の動きもみられる。具体的には、インターネットなどの通信手段を通じて、オフィス以外で仕事をするテレワークを法制化する動きが進展している。

① 失業率は9月末に5.2%と低下傾向続く

連邦国家統計局によると、2011年の失業率（年平均）は6.6%と、金融危機の影響が出た2009年以降最も低い数字になった。また、2012年に入ってから失業率低下の傾向は継続している。2012年9月末時点で、失業率は5.2%まで低下しており、人口全体の54%を占める労働人口（7,620万人）のうち、7,220万人が就業中、400万人が失業中となっている。

失業率（2012年9月末時点）についてさらに細かくみると、男性が5.5%、女性が4.9%で、都市部は4.3%、都市部以外は8.0%となっている。都市別にみると、モスクワは0.6%、サンクトペテルブルクは1.0%と、この両都市は全体に比べて極端に低い。失業者の平均年齢は34.9歳で、25歳以下の失業者が全体の27.5%を占めている。

失業者の就職活動期間（同時点）は、全体の36.8%が3ヵ月未満で、1年以上のケースは全体の26.7%となっている。就職活動の方法も、政府が運営する雇用センター経由よりも両親や知人経由で職を探すケースが多くなっている。他方、連邦国家統計局によると、現在の職場での平均勤続年数（2011年時点）は8.5年となっている。

② 政府は年金制度の長期戦略を策定中

雇用制度について、現行の労働法は従業員の権利を手厚く保護しているといえる。例えば、同法で定められた一部の例外を除き、雇用期間は無期限が基本となっている。一方で、一定年齢の到達を理由にした解雇も原則認められていない。また、雇用の試用期間は通常3

ヵ月以内（一部例外あり）とされており、正規雇用後は、同法に規定されている正当に解雇する根拠³がある場合にしか解雇が認められないことになっているほか、社会保険料については全額使用者負担となっている。

最近では、年金制度改革の動きもみられる。現行の年金受給開始年齢は男性が60歳、女性が55歳。今後、政府は2012年末までに年金制度の長期的な発展戦略を作成する予定となっている。マクシム・トピリン労働・社会保護相は、年金受給開始年齢の今後の引き上げについて、「年金受給開始可能年齢は現行から変更はないだろう。ただ、勤続年数に応じた年金支給額にすることが検討されており、年金受け取り開始年齢を遅くすることで勤続年数が長くなればなるほど年金支給額も高くなる制度に変更することが検討されている」としている。一方で、同相によると、「現在、55～60歳に達する際の平均勤続年数は32年だが、検討中の制度では、年金支給のための基本勤続年数を現状より3年長い35年に設定することも検討されている」という（週刊紙「論拠と事実」10月24日号）。

③ テレワークを労働法上認められる勤労形態に

近年の情報技術の急速な発展に伴い、勤労形態の多様化の動きもみられる。インターネットなどの通信手段を通じて、従業員がオフィス外で仕事をすることを可能とするテレワークが普及しつつあり、それに伴い、テレワークを労働法上認められる勤労形態とし、その形態で従事する労働者の権利を保護する方向で政府が動いている。

これまで、テレワークの一部と考えられる在宅勤務は、1990年代から普及し始めた。在宅勤務については労働基本法第49章に規定されているが、主に、通勤が困難な障害者などが対象とされていた。しかし、時代の流れとともに同法の規定が現状に沿わなくなってきたことやテレワーク従事者の権利保護がこれまで明確に規定されていなかったことを考慮し、2011年7月、メドベージェフ大統領（当時、現首相）がテレワークで働いている従業員を保護する枠組みの構築を指示したことが背景にある（大統領府ウェブサイト2011年7月21日）。

この流れを受け、テレワークを労働法上認められる勤労形態とし、その形態で従事する

³使用者側が解雇する際は、度重なる職務違反、常習的欠勤、酩酊（めいてい）・中毒状態で出勤することなどを理由に挙げられており、解雇の根拠には使用者と労働者の合意が必要となる。

労働者の権利を保護する目的で労働・社会保護省が作成した労働基本法の改正法案は既に下院に提出されており、10月16日に第1読会を通過している。現時点での同法案では、テレワーク従事者の定義について、使用者と労働契約を締結し、インターネットなどの通信手段を通じて、使用者のオフィス以外で働く従業員と規定されている。テレワークが想定される代表的な職業としては、監査、経理、弁護士、翻訳者、デザイナー、プログラマー、編集者、記者などが挙げられている。また、テレワークのメリットとして、a.使用者の観点から、オフィスなど仕事場所の設備に係る経費の削減、b.従業員の観点から、通勤に費やす時間、労力および経費の節約、c.従業員がより快適な空間で仕事をすることによる労働生産性向上などが見込まれている。

(2012年12月12日掲載 モスクワ事務所 エカテリーナ・クラエワ)

● ジェトロアンケート ●

調査タイトル：欧州各国の雇用政策の最新動向調査

今般、ジェトロでは、標記調査を実施いたしました。報告書をお読みになった感想について、是非アンケートにご協力をお願い致します。今後の調査テーマ選定などの参考にさせていただきます。

■質問1：今回、本報告書での内容について、どのように思われましたでしょうか？（○をひとつ）

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

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

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

■お客様の会社名等をご記入ください。（任意記入）

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

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

～ご協力有難うございました～