

ジェンス・ブنداヴァド*

フレキシキュリティ：デンマークにおける 労働組合の見解

小堀眞裕** (訳)

目次

訳者解題	
序章	
第一章	フレキシキュリティとは何か。
第二章	デンマーク労働市場モデルのパフォーマンス
第三章	なぜ機能するのか。
第四章	ゴールデン・トライアングルを越えて
第五章	デンマーク労働市場政策の特徴
第六章	社会的対話と労働協約（労使による合意）
第七章	労働組合のチャレンジとしてのフレキシキュリティ
結 論	

【訳者解題】

本稿は、デンマークの労働組合中央団体の一つである「コ・インダストリ」のジェンス・ブنداヴァド氏書いた *Flexicurity - a Danish trade union view* の全訳である。翻訳にあたっては、氏には快諾いただいている。氏によれば、既にスペイン語、フィンランド語、チェコ語にも翻訳されており、ヨーロッパ各国でもデンマークのフレキシキュリティに対する関心の高さが現れているといえる。

本稿の冒頭にも書かれているように、デンマークのフレキシキュリティのうち、「フレキシビリティ」の部分にのみ着目して、自国の労働規制緩和を進めようとする試みが各国にあり、そうした一面的な普及によって、「他の国々の同僚が」デンマーク・モデルに関する政治的議論に直面することを気遣うブنداヴァド氏の意図が、本稿にある。

* ジェンス・ブنداヴァド コ・インダストリ（デンマーク産業労働組合中央組織）

** こほり・まさひろ 立命館大学法学部教授

実際、近年はようやくデンマーク・モデルに関して、社会民主党の役割やコーポラティズム（政労使の枠組み）も説明したうえで包括的な諸研究も見られるようになった。たとえば、若森章孝「フレキシキュリティとデンマーク・モデル」（安孫子誠男・水島治郎『労働：公共性と労働』所収）や、柳沢房子「フレキシキュリティ——EU 社会政策の現在——」も、バランスが取れたデンマーク・モデルの説明として大変勉強になった。しかし、それでも、デンマーク・モデルの内側に立ち入った研究というのは、必ずしも多くない。また、デンマーク語の文献を読み込んで、フレキシキュリティの実態を説明した論文は非常に少ない。グローバル化の時代としては、意外な側面ともいえる。そういう意味では、本稿は、政労使の社会的パートナーシップが、いかにフレキシキュリティの重要側面なのかについて、珍しく英語でかなり詳細な説明がなされている。それゆえ、今回、翻訳することにした。

ブンダヴァド氏の論稿を最後まで読んでいただければわかるとおり、皮肉なことに、近年、フレキシキュリティの解雇規制緩和を材料に攻撃されている「整理解雇の四要件」という日本の枠組みと非常に似た仕組みを、デンマーク・モデルは全国規模で実現しているといえる。日本において、経営危機に陥った企業は、配置転換など可能な限りの解雇防止策を講じなければならない。それが整理解雇の四要件の一つでもある。デンマークでは、労使の高い組織率と凝集性ゆえ、日本では各企業内でのみ漸くできることを、全国規模で行っているといえよう。

ちなみに、日本において解雇防止策のために非正規労働者の解雇がなされたかどうか、地裁での判断の一つになった例があるが、これが整理解雇の四要件の確立された要素であるとはまでは言えない。非正規雇用の増加によって「不安定化」を促進してきた人々が、今また、この一事を持って、正規雇用の不安定化を促進しようとしているという構図を指摘せずにはいられない。さらに言えば、2011年の横浜地裁判決では、整理解雇の四要件を非正規労働者にも適用し、旧グッドウィル社の解雇無効を認定している（横浜地裁判決2011年1月25日）。

本稿が示すように、解雇規制が緩和されれば、雇用は安定するはずだ、という自由放任的な政策の対極に、フレキシキュリティは位置づけられてきたことが事実である。企業は自由気ままに労働者の首を切るのではなく、主として、政労使のパートナーシップのなかでの配置転換を行うにすぎない。

また、デンマークにおける解雇に対する法的な規制は弱いのが、強い凝集性を持った労使関係によって雇用は社会的に守られている。使用者側は、高い組織率を持つ労働側との対決までして、無残で自由放任的な解雇を行おうとはしない。法による

解雇規制を過去に作られた檻と例えるなら、日本の解雇規制は、圧倒的多数の労働者は傍観する中、解雇されそうな労働者たちが昔の檻に逃げ込む形で我身を守る。しかも、経営者たちや、なかには労働者自らが、その昔の檻を壊そうとする。それに対して、デンマークでは、弱い檻などあてにせず、労働者たちの肉弾戦で労働者たちが相互に守ることで、実際には雇用は社会的に保障される。こうした違いが歴然として存在する。そうした社会的パートナーシップ（すなわち政治学的に言えば、コーポラティズム）の面こそを、デンマークの経験から学ぶべきであろう。

なお、本論文は2007年に書かれているので、その後の変化にも言及しておく必要があるだろう。デンマークの失業給付は2007年の段階では最長4年であったが、2011年に2年に減らされている（Thomas Bredgaard and Arthur Daemmrich. 2012. 'The Welfare State as an Investment Strategy: Denmark's Flexicurity Policies', [http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/BredgaardThomas% 20 ArthurDaemmrich.pdf](http://ilera2012.wharton.upenn.edu/RefereedPapers/BredgaardThomas%20ArthurDaemmrich.pdf)）。しかし、それら以外は、この2006年の社会的パートナーシップによるフレキシキュリティの伝統は、大部分そのまま残っている。

序 章

フレキシキュリティは、ヨーロッパでの議論において急速に主要な論点になりつつある。フレキシビリティとセキュリティを結びつける概念は、労働と資本の魅力的な和解を約束している。したがって、各国及びヨーロッパの政治家たちによって熱狂的に支持されていることは、驚くには当たらない。

このことは、ヨーロッパ中の労働組合にとって、ある問題を意味している。というのは、「フレキシキュリティ」の政治的意図が意味することは、社会保障の比重を減じることによって、フレキシビリティに強調点を置くことだからである。デンマークは、しばしば習うべき例として言及され、実際、この国で機能しているセキュリティとのリンクを持ったフレキシビリティがある。しかしながら、このことは、デンマーク・ヴァージョンのフレキシキュリティが問題なしにあるということの意味しているわけではない。また、デンマークの労働市場が機能する幾つかの方法は、公的な説明をみただけでは、依然として闇の中に包まれている。

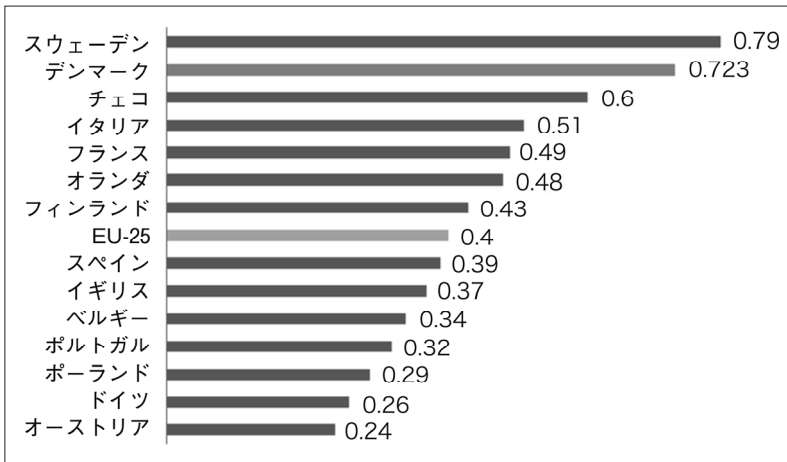
このことを念頭に置き、コ・インダストリは、労働組合の見地から、デンマークのフレキシキュリティに関するより幅広く徹底した紹介を、示す必要があると感じている。また、他の国々の同僚が「デンマークの例」に関する政治的議論に直面したときのために、一つの道具を提供することが必要であると感じている。

この説明は、フレキシビリティに関するヨーロッパでの発展に対する見解だけでなく、世界における様々な労働市場間の比較も同様に含んでいる。ヨーロッパ社会モデルにおいてさえ、本当に大きな違いがあることを理解することからはじめることが、重要である。

第一章 フレキシキュリティとは何か。

グラフ 1 とグラフ 2 に示される調査が示すように、ヨーロッパ諸国の労働者に質問したところでは、雇用の安定性への期待には非常に大きな違いがある。

グラフ 1 数年毎の転職をよいと考える人の割合



スウェーデン、デンマーク、そしてチェコ共和国の労働者においては、60%以上が、数年ごとに職を替えることがよいことだ、という意見を持っている。その一方で、オーストリア、ドイツ、ポーランドでは、そういう意見は30%以下である。同様に、グラフ 2 が示すところでは、回答者がこれまで替えて来た使用者側の数にも、かなり大きな違いがある。

このように、ユーロバロメーター (EU において定期的に発表される統計) から分かる明らかな違いは、様々な国々の労働者の間で条件や経験に大きな相違がある、ということのクリアな証である。デンマークの回答者たちが最もフレキシブル

フレキシキュリティ：デンマークにおける労働組合の見解（ブндаヴァド）

で職を替えたがる部類にあるという事実にとって重要な理由は、疑いなく、フレキシキュリティが示すバランスの機能にある。

議論を進める前に、幅広い意味でフレキシビリティを見ることが重要である。表1は、フレキシビリティの4つの主な形態を示している。それらの全ては、企業内の状況や労働者の条件にとって重要な役割を演じているが、それら全てが、しばしば言われる労働市場の狭いフレキシキュリティ・モデルに関係しているわけではない。

グラフ2 これまでの雇用の変化の平均数

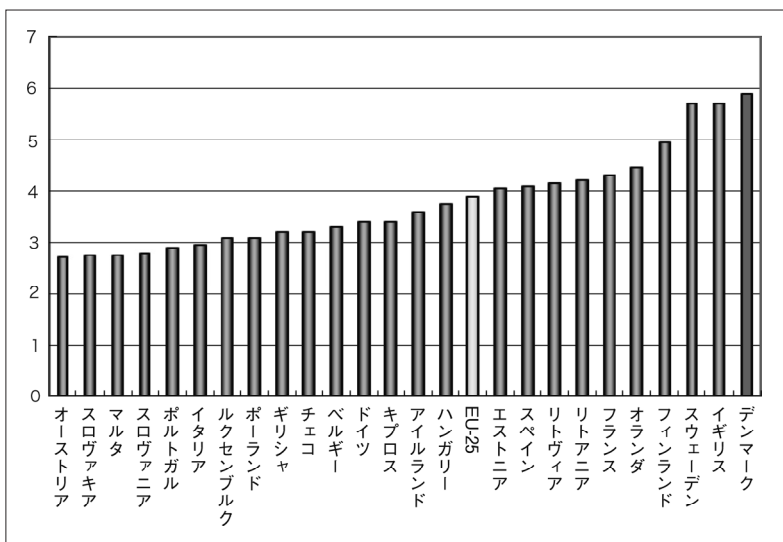


表1 フレキシビリティの様々な種類

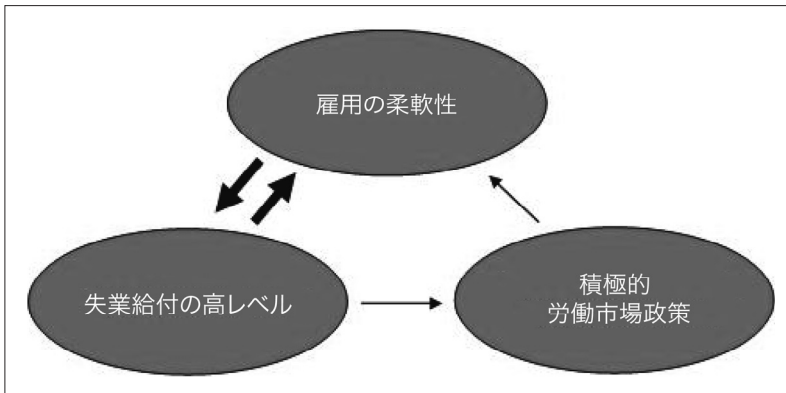
型	例	基づくもの
外部数値	雇用及び解雇	フレキシキュリティ・モデル
内部数値	労働時間	労働協約
機能	資格	フレキシキュリティ・モデルと労働協約
賃金	分権的賃金交渉	労働協約

出典：Soren Kaj Andersen and Mikkel Mailand

伝統的なフレキシキュリティ・モデルは、「ゴールデン・トライアングル」と叙述されてきた。そこには、数的フレキシビリティという不安定さを受け入れること、高い失業給付率の保証、そして失業したときに雇用に復帰できるチャンスが多さの間で、バランスがあると認められている。

原理的には、高い数量的フレキシビリティは、失業したときに高いレベルの失業給付が受けられるから、そして、新しい職を得られる便法が比較的うまく行っていたから、認められてきた。もし、十分な職に付くために不十分な資格しか持っていないというような特別の問題があったなら、積極的労働市場政策が、職業訓練や他の雇用回復の手段に踏み込んできた。

図1 伝統的なフレキシキュリティモデル
“ゴールデン・トライアングル”



第二章 デンマーク労働市場モデルのパフォーマンス

現在のところ、デンマーク労働市場モデルに注目する合理的理由がある。それは、フレキシビリティが高く、失業が低いからである。

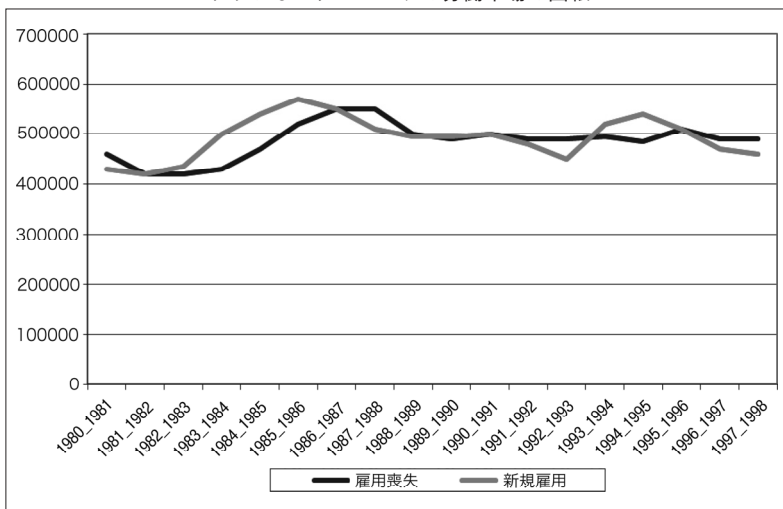
表2・グラフ3は、デンマーク労働市場の回転率を明らかにしている。非常に多くの雇用先が失われ、同じ数の雇用先が作られている。

表2 2001年 デンマーク労働市場の回転

個々の雇用先の回転	仕事数	割合
雇用先創出	285,000	12.1
雇用先喪失	266,000	11.4
雇用回転	人数	割合
新規雇用	736,000	30.8
雇用減少	714,000	30.2
就業者の合計数	2,379,000	

Source: Economic Council of the Danish Labour Movement

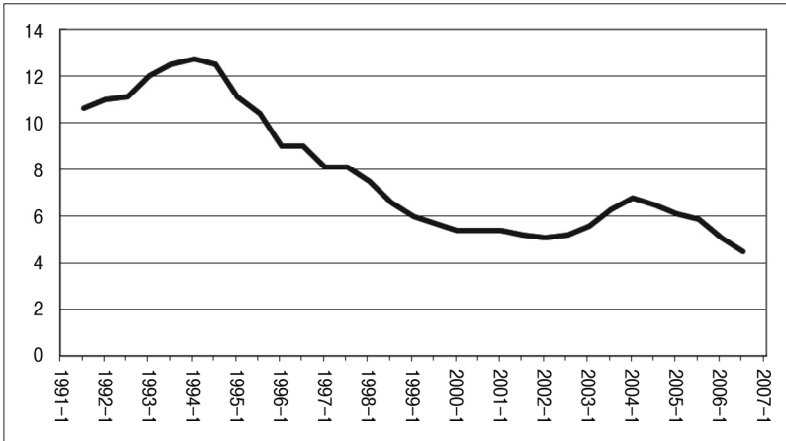
グラフ3 デンマークの労働市場の回転



同時に、ほぼ3人に一人のデンマーク人が、雇用先を毎年変えている。さらに、このことは新しいことではなく、1980年代からほぼ同じ比率で起こっている。事実において、失業の動態は、雇用先がなくなる数というよりも、新しい雇用先についてのパターンや頻度の変化から生じている。

グラフ4が示すように、このような大規模な転換にも関わらず、失業が歴史的に低く、2003-2004年の例外を除いては、1994年以後一貫して下がってきている。

グラフ 4 デンマークにおける季節修正された失業率



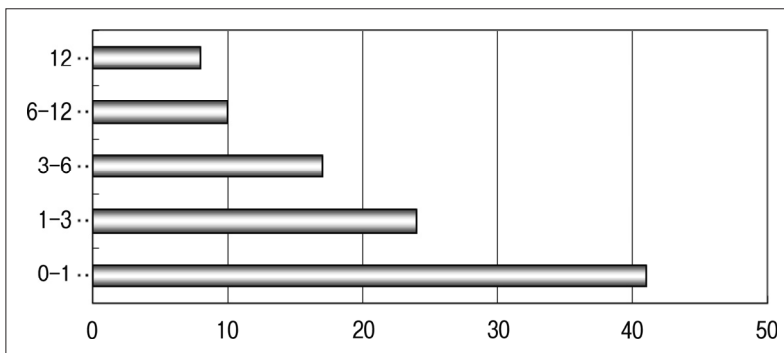
Source: Danish Bureau of Statistics

もちろん、このことは、国内的・国際的サイクルにおける多くの要素に基づいている。ここで重要なことは、高い雇用転換によって予期される基底的な失業は、それほど高くはないということである。

また、現在の失業の持つ構造は、雇用先がデンマーク国内で得ることができることを示している。グラフ 5 は、熟練金属労働者における失業の構造を示している。比較的高い割合の失業者たちは、職の見つかる間の過渡的な方法としてのみ失業給付を請求していることが、はっきりと分かる。18%だけが 6 ヶ月以上の失業を経験し、8%だけが一年以上失業している。¹⁾

1) なお、日本の方が受給の資格要件は厳しいが、6 ヶ月以上の受給者は、受給者全体のうち、38%もいる（就業希望状況調査、2002年10月・11月期）。

グラフ5 2006年に、失業した熟練金属労働者はどれだけ失業給付を請求したか。



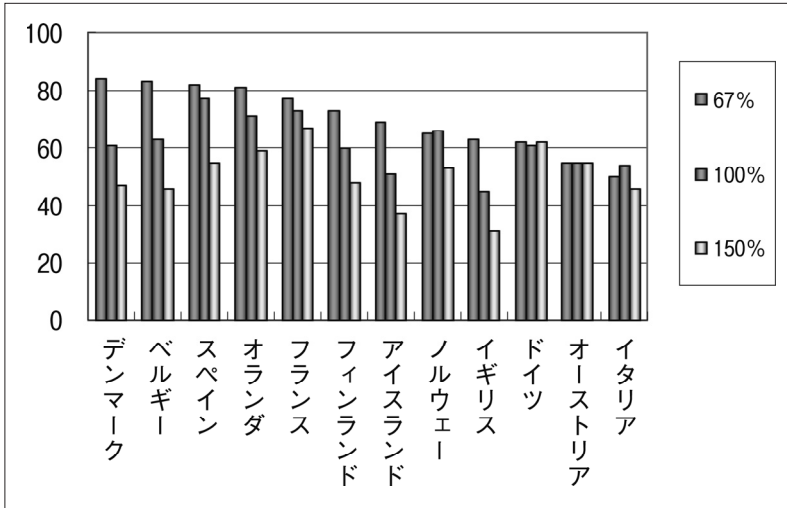
Source: Danish Metalworkers Union

第三章 なぜ機能するのか。

上述のように、デンマーク・モデルは、今のところ、はっきりと機能しているように見える。しかしながら、もし、グラフ6・グラフ7に示されている失業給付の純補償率を見てみると、デンマークの失業給付制度は、他のヨーロッパ諸国と大差はないことが、明らかとなる。

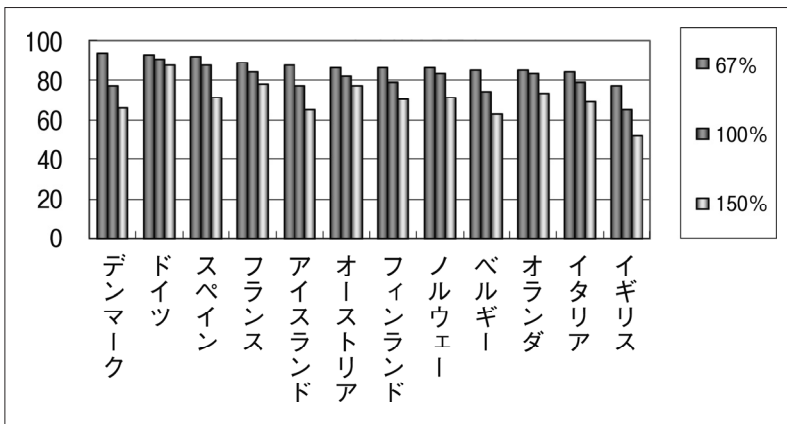
単身者と家族（二人の賃金労働者と二人の子ども）にとって、デンマークの失業給付は、最も低い賃金部分ではトップになる（平均賃金の75%）である一方、他の幾つかの国々では、平均賃金や平均以上の賃金の部分で、デンマークよりも高い支給レベルとなっている。国別平均賃金の150%部分の単身者に対する失業給付の純補償率を見ると、デンマークは、ベルギー、イタリア、フィンランド、オーストリアと同じレベルで、これらより低いレベルの国々は、イギリスとアイスランドのみである。家族（二人の賃金労働者と二人の子ども）の場合は、デンマークはベルギーやアイスランドと同じく最下位グループで、イギリスのみが、それより非常に低いレベルとなっている。表3に含まれるさらに多くの国々においても、このイメージは変わらない。

グラフ 6 2004年 純所得補償率 単身者
平均所得を基準に



OECD 2006 edition of Benefits and Wages

グラフ 7 2004年 純所得補償率 2 + 2の家族
平均所得を基準に



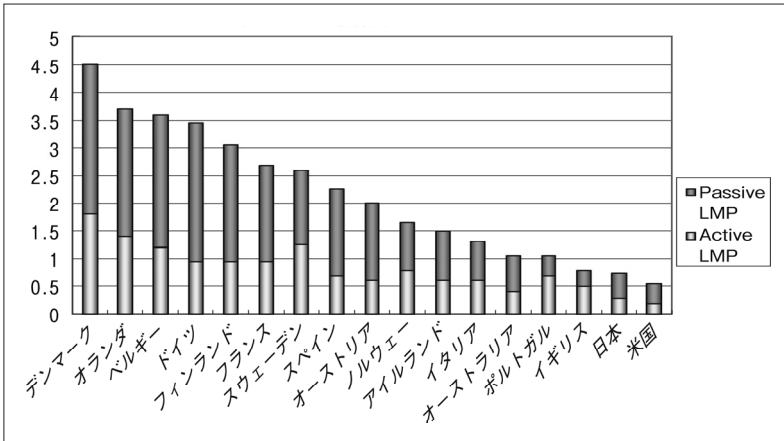
OECD 2006 edition of Benefits and Wages

表3 所得別・家族形態別 純所得補償率

	平均賃金の67%		平均賃金の100%		平均賃金の150%	
	単身者	2+2の家族	単身者	2+2の家族	単身者	2+2の家族
オーストラリア	45	68	31	57	23	48
オーストリア	55	86	55	82	55	77
ベルギー	83	85	63	74	46	63
カナダ	65	87	62	83	43	67
チェコ共和国	50	79	50	74	50	68
デンマーク	84	94	61	77	47	66
フィンランド	73	86	60	79	48	70
フランス	77	89	73	84	67	78
ドイツ	62	93	61	91	62	88
ギリシャ	71	74	48	60	34	48
ハンガリー	58	81	43	70	34	62
アイスランド	69	88	51	77	37	65
アイルランド	42	76	30	65	23	53
イタリア	50	84	54	79	46	69
日本	70	87	60	79	50	68
韓国	54	77	51	71	36	56
ルクセンブルグ	84	94	85	93	87	92
オランダ	81	85	71	83	59	73
ニュージーランド	53	62	37	50	26	40
ノルウェー	65	86	66	83	53	71
ポーランド	75	84	52	68	35	53
ポルトガル	81	91	78	88	84	88
スロバキア共和国	61	85	64	83	49	70
スペイン	76	89	69	87	48	74
スウェーデン	82	92	77	88	55	71
スイス	80	88	70	87	71	86
UK	63	77	45	65	31	52
USA	62	84	62	80	45	64

Source: OECD, Tax-Benefit Models

グラフ 8 労働市場政策全体における積極的・受動的政策の割合
2004年の GDP の割合, OECD Employment



フレキシビリティの他の要素——積極的労働市場政策——に目を移すとき、このイメージは若干重要になる。グラフ 8 が示すように、デンマークは、他の比較可能な全ての国々よりも、労働市場政策に GDP 比で多くの比率を使っている。同じことは、積極的労働市場政策に使われている比率についてもいえる。デンマーク、スウェーデン、オランダは、最も高いグループにいる。同時に、イギリス、ポルトガル、アイルランド、イタリア、そして驚くことに、ノルウェーのようなヨーロッパ諸国でも、労働市場政策に、GDP の比較的少ない比率しか費やしていない。このことは、イタリアとノルウェーの低い失業数と、様々な労働市場政策レジームに反映されている。

労働市場と社会政策は、伝統的に幾つかのモデルやレジームに分類される。表 4 は、4 つのレジームを示している。北ヨーロッパ、アングロ・サクソン、中央ヨーロッパ、そして南ヨーロッパである。中東欧の以前の中央計画経済についての追加的モデルも含められるべきだが、これらの国々の将来の社会政策モデルは、一般化できるだけ十分な成熟性を達成していない。

表4 労働市場のレジーム

レジーム	ポリシー	国
レジームA 北ヨーロッパ・レジーム	<ul style="list-style-type: none"> • 高補償率 • 労働者のための厳格な利用性 • 積極的労働市場政策 • 低い平均的雇用保護 	デンマーク オランダ スウェーデン アイスランド
レジームB アングロサクソン・レジーム	<ul style="list-style-type: none"> • 低補償率 • 利用可能性に対する形式的要求が低い • 様々な程度の積極的労働市場政策 • 限定的雇用保護 	アイルランド UK USA
レジームC 中央ヨーロッパ・レジーム	<ul style="list-style-type: none"> • 多様な補償率 • 利用性に対する様々な要求 • 受動的労働市場政策 • 雇用保護高水準 	オーストリア ベルギー フィンランド ドイツ
レジームD 南ヨーロッパ・レジーム	<ul style="list-style-type: none"> • 平均補償率 • 雇用必要条件に対する厳格さ • 受動的労働市場政策 • 高雇用保護 	フランス イタリア スペイン ポルトガル ギリシャ

Source: Danish Ministry of Finance, Medium Term Economic Outlook, Copenhagen 2004

それぞれのモデルが積極的労働市場政策に費やしている総計を見ると、あるパターンが明らかとなる。北ヨーロッパ・モデルの国々は、他のモデルよりもかなり多い額を積極的労働市場政策に出費している。アングロ・サクソンは最も低く、中央ヨーロッパ・モデルは南ヨーロッパ・モデルよりも若干高い。労働力参加率は北ヨーロッパ・モデルでははっきりと高く、南ヨーロッパ・モデルでは最も低い（ポルトガルは例外となりうるが）。失業は、北ヨーロッパとアングロ・サクソン・モデルで最も低く、最も高い失業は南ヨーロッパ・モデルで見られる。

もちろん、この説明は幾分か簡略化されたものであるということは、はっきりしている。たとえば、様々な国々において強調される積極的労働市場政策の種類には、実際には違いがある。デンマークとドイツでは、訓練に多くの割合が費やされる。他方、オランダとノルウェーでは、障害者に対する特別対応に重点が置かれ

る。イタリアでは、主な努力は、若年失業者に対するものであり、補助金による雇用に多額の資金が使われる。同様に、オランダの高い労働参加率は、過去10年の発展の結果であり、そこでは、女性が、他のヨーロッパ諸国と比べて、高い程度のパートタイム職で労働市場に参入してきた。

北欧レジームの下での、かなりの高い労働参加率というのも、一様ではないということも、注目されるべきであろう。パートタイム参加は、デンマークとスウェーデンでは比較的穏やかであるが、オランダではパートタイムのドラマティックな増加が見られ、とくに女性ではそうである。オランダの女性の参加率の増加の大部分は、パートタイムで起きている。

高い参加率は、失業状態においても、同様に役割を演じている。デンマークでは、二人収入のある家庭が一般的であり、二人ともフルタイム職であることが典型的である。このことは、グラフ7で引いた2+2家庭の所得代替率が、デンマークでは典型的であることを意味する。

表5 レジーム・パフォーマンス

レジーム順での国	雇用/人口比率	労働力参加率	失業率 (pct.)	積極的労働市場政策に費やされる対 GDP 比
レジーム A : 北ヨーロッパ・レジーム				
デンマーク	78.3	81.4	3.8	1.83
スウェーデン	74.1	78.4	5.5	1.24
アイスランド	83.7	86.2	4.4	-
オランダ	74.4	78.2	4.9	1.44
レジーム B : アングロサクソン・レジーム				
UK	72.2	76.4	5.5	0.52
USA	71.2	75.4	4.6	0.16
アイルランド	70.4	73.6	4.4	0.62
レジーム C : 中央ヨーロッパ・レジーム				
オーストリア	74.1	78.4	5.5	0.6
ベルギー	62.4	68.3	8.6	1.15
フィンランド	69.1	74.9	7.8	0.98
ドイツ	71.7	78.0	8.0	0.97

フレキシキュリティ：デンマークにおける労働組合の見解（ブндаヴァド）

レジームD：南ヨーロッパ・レジーム				
フランス	62.5	68.7	9.1	0.97
イタリア	58.7	63.2	7.1	0.59
スペイン	66.4	72.4	8.4	0.72
ポルトガル	72.2	78.0	7.5	0.7
レジームのカテゴリー外				
日本	75.4	78.7	4.2	0.28
スイス	82.6	86.0	3.9	-
OECD				
ユーロ圏	66.2	71.8	7.9	-
総 OECD	65.4	70.0	6.0	-

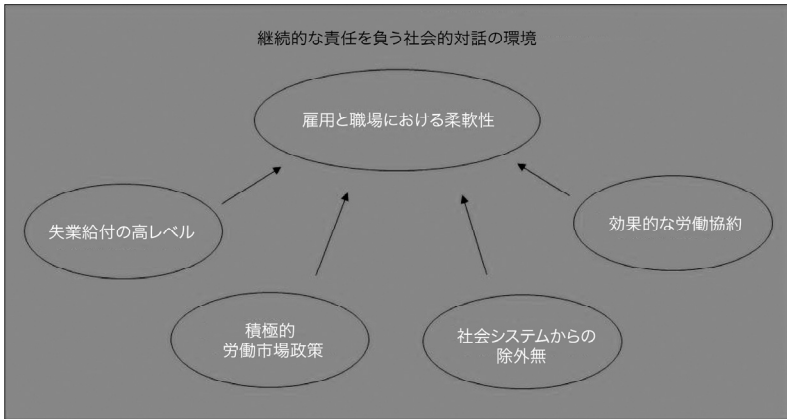
Source: OECD Economic Outlook No. 80, 2006; OECD Employment outlook 2006.

第四章 ゴールデン・トライアングルを越えて

言い換えれば、積極的労働市場は、デンマークと他の北欧諸国が、他の OECD 諸国と自らを区別する主要な分野の一つである。デンマーク版フレキシキュリティの場合、積極的労働市場政策の比較的多くの部分が、職業訓練に使われるが、このことだけでは、デンマークにおけるフレキシキュリティの成功の理由の十分な説明にはならないことにも注目しておくべきだろう。実際、説明は伝統的モデルの外で見出しうる。

第一の側面は、社会システムの中の伝統的モデルの位置であり、これは雇用よりもシチズンシップの概念に基づいている。デンマークの社会システムは、所得税によって財源を得ており、その恩恵は全ての市民に向けられており、彼らや、彼らの家族の誰かが雇用を得ているかどうかには関わりない。このルールの一つの例外は、失業保険のシステムであり、1990年代初頭から発展してきた補足的年金システムである。

図2 拡大フレキシビリティモデル



失業保険システムは、20世紀初頭以来存在してきた労働組合基礎のシステムから成長してきた。1960年代後半から、国家はこのシステムの財政をますます引き継ぐことになり、他方同時に、このシステムの適用範囲を現在まで拡大してきた。システムは、今なお労働組合によって運営され続け、その労組員のメンバーシップを基礎としたシステムにとどまっている。システムのさらに詳しい叙述を進める。

民間企業の補足年金システムは、1991年に労使の集団的交渉ラウンドで最初に合意された。それ以来、徐々に成長し続け、今日では全体の賃金の10.8%が、労働組合と使用者側の共同で所有する年金基金に保険料として支払われている。3分の1の保険料は労働者によって支払われ、3分の2は使用者側によって支払われる。9ヶ月以上の労働者は年金システムに入る資格を与えられ、いったんこの要件を満たすと、年金の保険料支払いは、雇用の最初の月から始まる。

そのとき、社会保障は、主として雇用の地位にかかわらず、変わりはない。これは、このモデルの重要な前提条件である。

さらに重要なのは、このモデルが、それを支持する社会的・集団的合意のさらに大きい枠組みにおいて機能していることである。全国的、ないしは少なくとも地域的レベルにおける労働市場政策の政労使の継続的で実務的な対話がある。同じことは、職業訓練システムにおいても言え、雇用創造と労働力の発展という努力において、本当の相乗効果を論じることができる。

デンマークの集団的交渉システムは、主として分権的な要素を持ち、産業関係シ

フレキシキュリティ：デンマークにおける労働組合の見解（ブダヴァド）

システム自体の接合的理解と受容に基礎をおいている。欧州的な比較におけるデンマーク企業の相対的に穏健な規模が、労働組合と使用者組織の高いレベルの加入率などを通じて、これに貢献している。

なぜフレキシキュリティがデンマークにおいて機能するのかについて、数的フレキシビリティを超えるフレキシビリティの形態を含め、機能的かつ内的なフレキシビリティを含めたいのであれば、伝統的なフレキシキュリティ・モデルを超えて、高い説明的価値を持つさらに複雑で幅広いモデルを見ることが求められる。

第五章 デンマーク労働市場政策の特徴

続くセクションにおいては、デンマーク労働市場政策の構成要素のさらに詳細な情報を与えよう。私たちは、受動的要素、たとえば失業給付を説明し、いかにして積極的労働市場政策が1990年代を通じて築かれてきたのかをみる。

(1) 受動的労働市場政策

受動的労働市場政策は、失業保険制度の中心に位置づけられ、その概観は、表6にある。上述の通り、この制度は、20世紀前半に労働組合によって形成された失業対策システムから形作られてきた。したがって、この制度は二重の財政を持っている。失業保険の加入者から37%を、国から63%を賄うということである。この制度への国の財政負担導入は、失業前所得の回復レベルがかなり増加したことを意味したが、それはまた、制度を支配するルールが、もはや労働組合の摂理ではなくなったことも意味した。ルールは、今日、法となっている。

表6 デンマークの失業給付制度の概要

失業給付のための要件： <ul style="list-style-type: none">• 1年間の失業者基金の会員又は新規採用• 過去3年間に52週間の雇用
権利： <ul style="list-style-type: none">• 4年間の失業者給付• 4年間の期間が切れても、通常の雇用を26週得られれば、新しい期間を獲得することができる。• パートタイムを解雇された場合、及びフルタイムの仕事を見つけることができない場合、補足的失業給付が1年間支払われる

<p>職務：</p> <ul style="list-style-type: none"> 合理的に実行できる、いかなる仕事も利用すること 合意された行動計画の履行
<ul style="list-style-type: none"> 失業期間中の12ヶ月以内に再就職やそれに向けた活動を行うこと。
<p>給付のレベル</p> <ul style="list-style-type: none"> 以前の賃金の90%であるが、上限年間173,424デンマーククローネ＝月間14,452デンマーククローネ。年間報酬概算約200,000デンマーク・クローネ（約380万円）が基準。
<p>財政：</p> <ul style="list-style-type: none"> 合計費用：約198億デンマーククローネ 失業保険加入者（会社、労働者）：37% 国：63%

立法は、長い間に変化し、二つの要素が特別の意味を持つようになった。それは、利用の支持と需要の継続と、雇用が提供された際に職を受け入れる義務である。今日、失業給付の最大限の期限は、4年である。その期間を通じて、失業者は、12か月後は半年のアクティブに置かれることになる。アクティブに置かれるは雇用であり、典型的には公的セクターの雇用である。その仕事においては、そのセクターの通常の形の外に置かれる。

失業者は、失業給付を受け取るために、公的なジョブ・センターと労働組合に登録しなければならない。彼らが合理的に実行できるいかなる職業も受け入れると仮定される。このことは、その職に就くための必要な資格と肉体的な能力を持つ必要があるということの意味する。60キロ以上の通勤は想定されておらず、フルタイムを保証された人がパートタイムの職を強要させることは認められていない。低賃金の職を拒否することは認められておらず、前職と同じ質の職となることも認められていない。提供された職を拒否することは、三週間の失業手当のロスへと至る。二回目の拒否以降は、給付を再開するために10週間以内に300時間の雇用を得る必要がある。

(2) 積極的労働市場政策

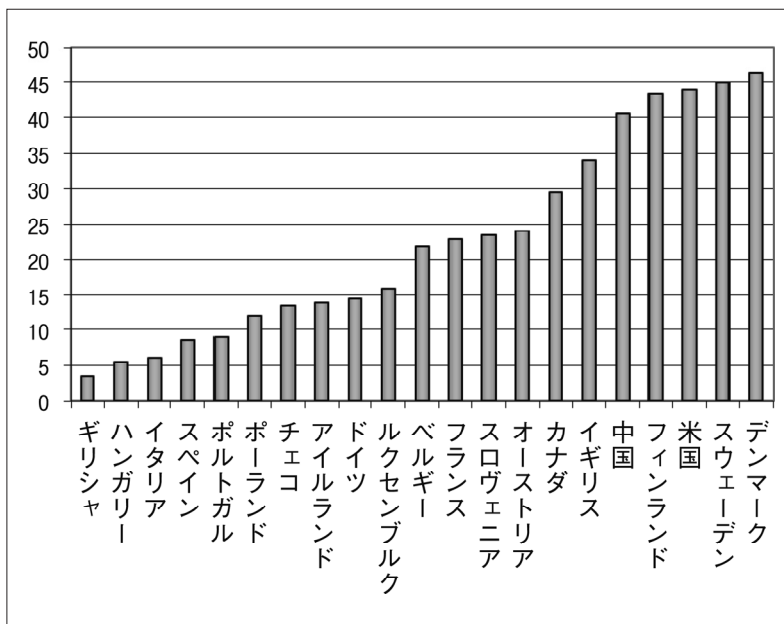
積極的労働市場政策の目的は、より多くの雇用先を創造することではなく、雇用先を創造するための重要な前提条件を提供することにある。一般的に言って、労働力の失業部分が職業を積極的に探し、新しい地位を得るために必要な資格を得ることを支援することにより、労働力の非常に効果的な供給に貢献することができる。失業者が資格を得ることを支援することで、周辺化を防ぎ、長期間の雇用に向けた

努力のターゲットを提供することにもなる。

言い換えれば、訓練は、積極的労働市場政策の鍵となる構成要素である。一般的に言って、デンマークにおいて継続的な訓練への参加は、グラフ9にみられるように、非常に高い。訓練は、雇用の地位にかかわらず、重要であり、デンマークのフレキシキュリティにおいて明確で生命力のある役割を演じている。このことは、デンマークの職業訓練が、一つの企業に対して固有なカリキュラムで運営されているのではなく、一般的な意味を持っているという事実によって強調されている。また、そのことは、行われている様々な種類の訓練が、いかなるデンマーク企業でも使えるようになっていることを意味している。

ある人が失業者となったとき、個々のアクション・プランが、ジョブ・センターや労働組合とともに作られる。アクション・プランには、現在利用されている仕事に対して失業者が職の資格を得られるように必要とされるステップが書かれる。さらに訓練が必要な場合には、十分な失業給付が通常行われる。

グラフ9 継続教育への労働力の参加率（2003年）



OECD Education at a glance, 2005

表 7 現在の労働市場統計

労働市場統計	直近	人数
総雇用者数	2006年第二四半期	2,238,300
失業保険者加入者数	6-Apr	2,124,062
失業者	6-Jun	123,100
-被保険者		101,600
-非被保険者		21,600
アクティベーションに従事する被保険者数	May-06	30,492
社会扶助	Mar-06	180,033
-アクティベーションに従事していない		90,218
-アクティベーションに従事		36,921
-リハビリ中		24,762
フレキシブルな仕事	2006年第一四半期	40,487
大人の研修生	Jul-06	8,025
育児休業	Jul-06	3,864
年金前	Apr-06	150,910
病気療養中	2006年第一四半期	84,574

出典：雇用省及びデンマーク統計局

特別の努力は、障害者の労働市場への統合のために、ジョブ・センターによって行われる。もはやフルタイムの仕事を維持することができない人に対しても、特別支援がなされ、そのため、それらの人々は（労働時間を減らして）雇用が維持され、賃金の全額を受け取ることができるが、使用者は彼らが労働しない時間を償う。また、特別支援は、成人の研修生にも利用される。最後に、特別プログラムは、デンマーク労働市場への統合のため、移民にも適用される。

表7は、デンマーク労働市場システムにおける様々なプログラムの人々の数を示している。注目すべき重要なことは、様々なカテゴリーが何らかの重複を含んでいることである。保険に入っていない失業者は社会的扶助を受け取っているが、社会的扶助のカテゴリーはまた、労働市場に乗っていない人々を含んでいる。同じことは、年金前の集団にも言える。一般的に言って、疾病手当は、雇用された全ての

フレキシキュリティ：デンマークにおける労働組合の見解（ブنداヴァド）

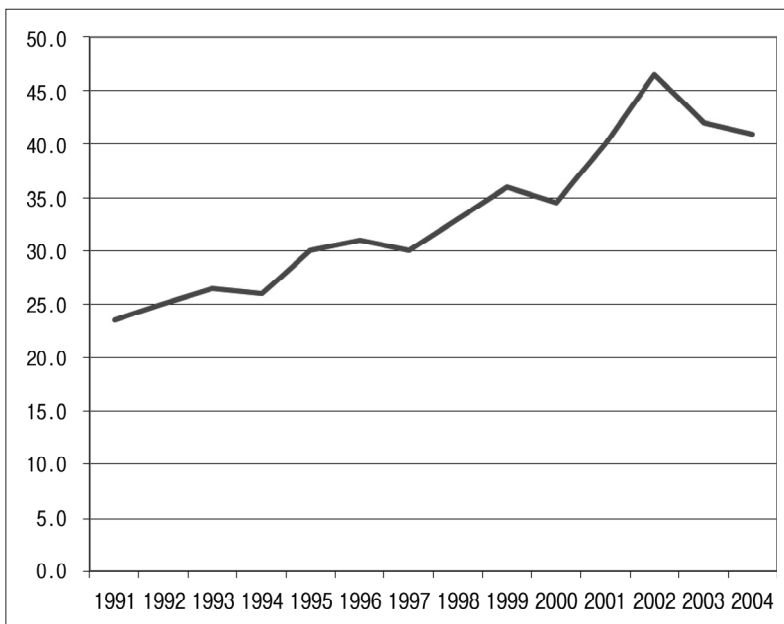
人々をカバーしている。公的サポートが雇用者に支払われ、集团的交渉の合意によって、多くの週の賃金全額に支払いが補足された。

積極的労働市場政策の重要な部分には、社会的パートナーがジョブ・センター制度の大きな実際の役割を演じているという点がある。全国的にも、地方的にも、政労使の三者で行政にアドバイスをし、指導している。このことは、地域的・地方的レベルで特別の重要性を持っている。そこでは、労働組合と雇用者の代表者が労働力確保を援助し、そこでの政策が地方企業の要求に労働力をフィットさせる仕事を実行している。

(3) 1990年代における最も重要な変化

1990年代初期の経済政策の変化の後、労働市場政策における多くの変化が起こった。これらの変化は、主として、失業を減らすための制限や調整であり、社会的パートナーに関わる広く政治的なコンセンサスと受容に基礎をおいている。

グラフ10 デンマーク積極的労働市場政策の総労働市場政策に対する割合



Source: OECD Employment Outlook various years.

主な変化は、受動的な支援や給付よりも、積極的労働市場政策に強調点を増すものである。このことは、グラフ10にはっきりと表れており、雇用政策全体のパーセンテージとして積極的雇用政策を示している。増加は、1994年以降に顕著であり、傾向は、2001年後半に政権を取った保守・自由政権によってのみ異なっているだけである。積極的労働市場政策に割り当てられた予算の比率全体は、1991年から2001年のピークへと二倍化している。

上記に示された積極的労働市場政策の線は、「権利と義務」という原理にますます依拠するようになったこととリンクしている。失業期間の早い時期におけるアクティベーションを始められるように、個々のアクション・プランが導入された。同時に、新しい仕事を受け入れられる準備の必要性がきつく定められた。以前は、熟練金属労働者は、希望により非熟練職を拒否できたが、変化の後、それは不可能になった。これを実施するために、給付期間は、7年(+2年)から4年に減らされた。

行政側において、上述の改革は、地方における対応の分権化と、社会的パートナーたちの関わり合いの増加を伴った。この発展は、デンマークにおける地方・都市行政の全体的改革の結果として、2007年1月以来一層強化されてきた。

第六章 社会的対話と労働協約（労使による合意）

上述のより広範なフレキシキュリティの導入において、デンマークの社会的対話と、とりわけ集団的な交渉システムは、このモデルがいかに機能するかの重要な理由として強調された。

デンマークにおける労働組合加入率は、国際的な基準から見て非常に高い。同じことは、経営者の組織レベルに関しても言える。

労働協約（労使による合意）²⁾ は、組織された経営者側だけをカバーするが、そ

2) ここで労働協約と訳されている用語の原文は、collective agreement である。筆者は、この英文表記の意味は大きいと考える。なぜならば、通常「協約」という特別で、時として神秘的にさえ考えられるこの用語は、英語で言う agreement、すなわち合意でしかない。日本の労使関係においても、労働協約が基本的に3年で失効してしまうことを評して、意味がないなどという感想が述べられることが時としてある。しかし、英語表現を見れば、その意味は歴然としている。それは単なる合意でしかない。合意はどちらかが合意しなくなれば継続しえない。それは、日本では「協約」と呼ばれるので、合意よりも格段に拘束力のあるものとして期待してしまう。しかし、これは合意でしかなく、要するに、労使関係における合意水準の高まりなしに、そこに拘束力を求めても仕方な

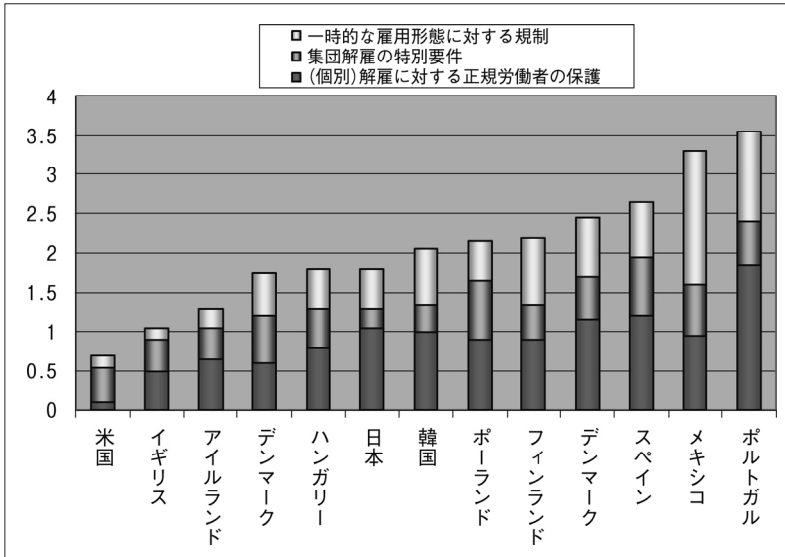
の数字が相対的に高いということからして、合意の範囲は相対的に広いことがわかる。例えば、製造業のブルー・カラー、ホワイト・カラー合意は、製造業の全労働者の65-70%をカバーする。合意のカバーと範囲が意味するところは、サブの契約者も、しばしばその元々の企業と同じ合意でカバーされるということであり、したがって、合意からアウトソースされるリスクを取り除く。公的セクターからアウトソーシングされる場合においては、私的セクターの合意は、異なった、あるいは時として劣位の規制にしなければならないことも多い。

広いカバーをするという合意や、高い組織レベルは、デンマークの企業構造（中小サイズの企業が支配的である）とともに機能し、企業から企業へと移動が簡単で、それゆえフレキシビリティを強化できるわけである。

表1を振り返ると、労使協約が企業のフレキシビリティのかんりの部分を規制していることがわかる。このことは、労使協約の規制が特に厳格であるということの意味するわけではない。2004年のOECDの『経済概観』は、各国の雇用保護法の厳格さの評価を表している。比較は、雇用保護法の名における労働協約の規制を含んでおり、グラフ11のとおりである。デンマークは、一番底に位置し、アングロ・サクソン労働市場レジームの数か国しかそれより低い国はない。

↘ない。言い換えれば、デンマークの労使関係は、法律ではなく、彼らの合意の力によってフレキシキュリティを機能させていることを、この collective agreement は強く示している。

グラフ11 雇用保護法の全体としての厳格さ (2003年)



(1) 正規労働者に対する規制

正規労働者に対する規制は、ブルー・カラー労働者に対する労働協約（労使による合意）や、ホワイト・カラー労働者に対する報酬雇用者法においてみられる。この法は、1930年代に遡り、ホワイト・カラー労働者が特定の保護を必要とし、労働条件を保証されると考えられてきた。今日、ホワイト・カラー労働者の状態は、解雇規制などを含む一定の規定を含む法律に依拠した労働協約（労使による合意）にカバーされてきた。

表8が示すところは、ブルー・カラーの労働協約と報酬雇用者法の告知期間である。告知期間は、使用者と被雇用者の両方についてである。

理解しておくべき重要なことは、解雇や、合意における告知期間にかかわって、経済的な賠償はないということである。集団的解雇のいくつかのケースにおいては、数週間賃金が支払われる特別の合意が企業ごとに行われたり、告知期間の間に他の雇用を受け入れたりするよりも、その企業にとどまる労働者に特別の賠償が行われることもある。

表8 デンマークにおける解雇の告知期間

ブルーカラー 産業別労働協約		
雇用期間	従業員	雇用者
0-6ヵ月	0日	0日
6-9ヵ月	7日	14日
9ヵ月-2年	14日	21日
2-3年		28日
3-6年	21日	56日
6年から	28日	70日
50年以上の場合		
9-12年		90日
12年から		120日
ホワイトカラー 給与所得者に関する法律		
雇用期間	従業員	雇用者
0-3ヵ月	0日	
3-6ヵ月	1ヵ月	1ヵ月
6ヵ月-3年		3ヵ月
3-6年		4ヵ月
6-9年		5ヵ月
9-12年		6ヵ月

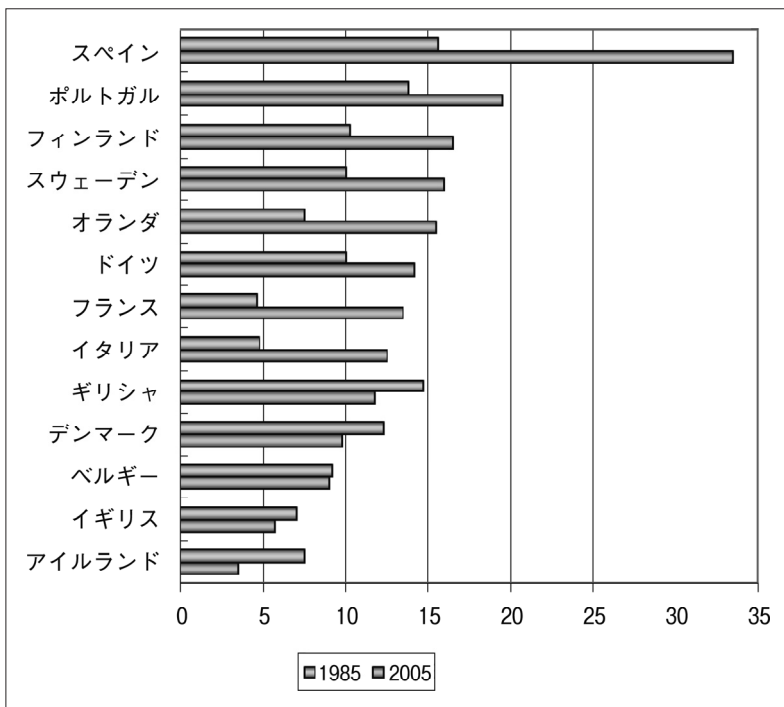
もし、解雇が不当だということになれば、問題は、特別解雇裁判所へと移される場合もある。そこで、労働者側が支持されれば、25,000から50,000デンマーク・クローネ（2011年6月4日レートで計算すれば、約40-95万円）の賠償が認められる。不当解雇の場合においては、労働者が25年以上働いていて、50歳以上で、若年の同僚が残るという場合には、裁判所が賠償を認める場合がある。

(2) 他のタイプの労働者に対する規制

現在、ヨーロッパ中で、非典型的あるいは柔軟な契約で雇用される労働者が、ますます増える傾向にある。ヨーロッパ評議会は、より雇用を増やす方向の一つとして、こうした傾向を見ている。労働組合の視点から言えば、このような契約は、不安定な条件での深刻な雇用リスクを必然的にもたらず。この種の雇用の4つの形態は、有期雇用、パートタイム、一時的派遣労働、そして請負である。後者は、しばしば偽装請負と呼ばれる。ゼロ時間契約などのような他の形態も起こっているが、前述の4つがもっともよくみられる。次に、これらが、どれくらい流行しているか、いかに様々な国々で発展しているかを、より詳細に見てみよう。

グラフ12は、1985年と2005年の有期雇用労働力のパーセンテージを示している。明らかなことは、多くの国々で、この数が爆発的に増加していることである。スペインやオランダでは、二倍に増えている。フランスでは、三倍化している。しかし、スウェーデン、フィンランド、ドイツ、そしてイタリアのような国々でも、数はかなり増えている。ただ、ベルギーでは変化がない。ギリシャ、デンマーク、アイルランド、イギリスでは、5年以内に労働者を解雇することが可能であるという相対的容易さが、使用者側にとって有期雇用契約を魅力のないものにしていくことが、明らかである。デンマークにおける例外は、プロジェクト雇用が珍しくない大卒エンジニアのような特別の集団だけである。

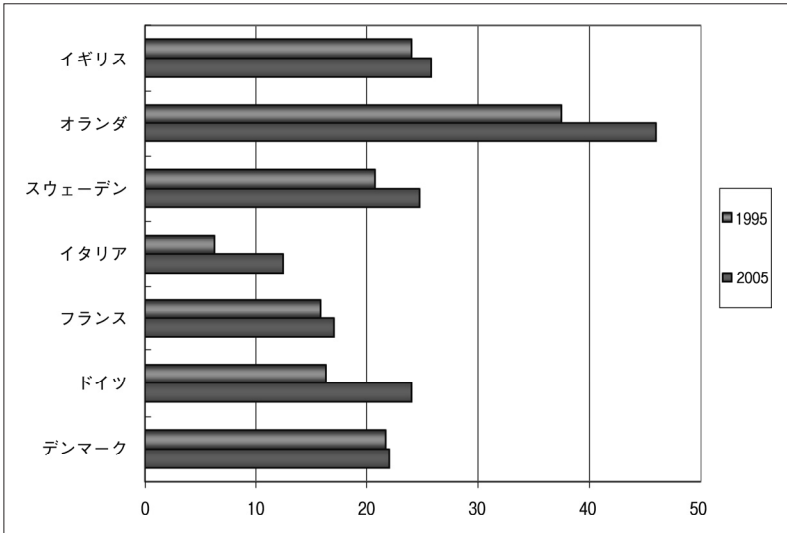
グラフ12 有期雇用労働力の割合（1985年及び2005年）



注：スペインのみは、1990年と2005年の数字 Source: OECD Employment Europe 2000, 2006.

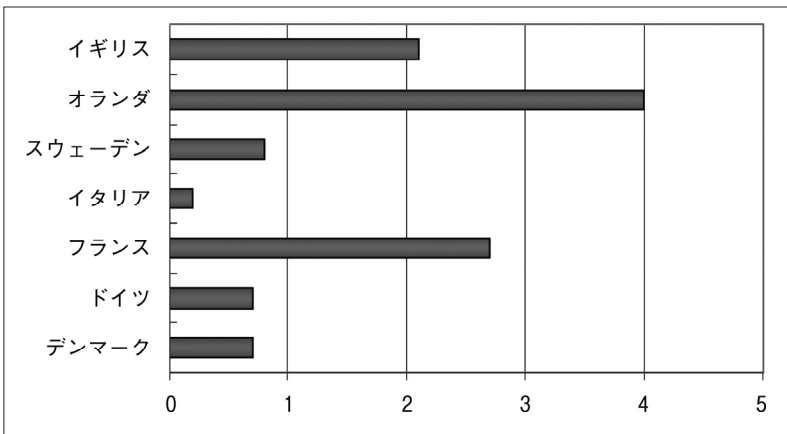
有期雇用契約とともに、デンマークやイギリスでの経験は、パートタイム雇用についてみると、他のヨーロッパ諸国とは幾分異なる。グラフ13が示すように、これら二つの国々は、ほとんど同じ割合のパートタイムが、1995年から2005年まで維持されている。ドイツやスウェーデンのような比較可能な国々では逆になっており、オランダでさえそうである。これらの国々では、パートタイムは雇用戦略の不可欠のパートとして見られてきており、その割合は、大雑把に言って、この10年に30%伸びている。

グラフ13 パートタイム 1995年及び2005年 労働力の割合



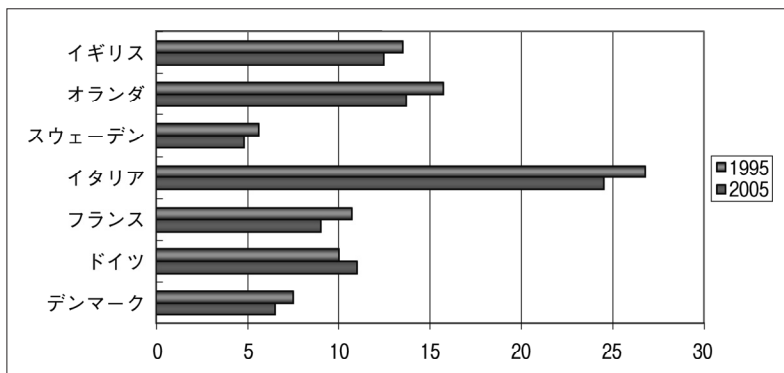
Source: Employment in Europe 2006

グラフ14 派遣労働者 1999年 労働力の割合%



Source: Donald Storre: "Temporary Agency Work in the European Union", European Foundation, Dublin 2002

グラフ15 「請負」 1995年及び2005年 労働力の割合%



Source: Employment in Europe 2006

一時的な派遣労働者に関する争点においては、利用できる統計が経年的に比較可能なものではない。グラフ15の数字が示すところは、ここにおいてさえ、オランダは、この種の労働力の相対的に多くの集団を持っている。この種の労働は、デンマークにおいても同様に増加している。これは、特にブルー・カラー労働者においてみられるが、一方で、ホワイト・カラー労働者においても、ここ数年知られた現象である。看護婦のような特定の集団において、一時的派遣労働者が劇的に増加しているが、このケースにおいては、発展へと至ったこのセクターの特殊な問題がある。この種の雇用を彼ら自身が選ぶことがもっとも多く、給与は、通常の雇用より高い。

自営業（請負）の数は、1995年から2005年にかけて、グラフ15が示すように、減少している。数は、伝統的に自営業である人々や農業を含んでいる。しかしながら、技術工のような労働者たちは、自営業（「請負」）の地位を受け入れるようにされているという、いくつかの産業での経験がある。失業が増加することで、人々が自分で仕事を作ろうとするところでは、自営業者の数が増えることが予想される。このことは、一貫して高い失業率のドイツが傾向に反して動き、自営業の数の増加を見ているという事実の説明になりえる。非常に高いイタリアの数字もまた、イタリアの失業給付の構造に理由があるかもしれない。2002年以来、自営業の新しい集団がデンマークで成長している。偽装請負が、新しいEU加盟国から増えている。数の増加が見つかり、特に、建設業で見つかっている。そして、彼らの職業的地位の理由は、他のタイプの雇用契約を支配する規制やルールをごまかしたものであ

る。

デンマークでは、これらの種類の非典型合意は、かなりの程度、通常の契約と同じ方法で、労働協約によって規制されている。

働く数時間を除けば、パートタイム雇用は、通常のフルタイム雇用とさほど変わらないと論じることができるかもしれない。製造業の労働協約は、パートタイム労働者たちには、フルタイム労働者と同じ賃金と権利が与えられると規定された。パートタイムの仕事は、フルタイムの仕事にとって代わることができないが、それらに補足することはできる（例えば、一つのフルタイム職は二つのパートタイム職に分割することはできない）。誰も、フルタイムからパートタイムに移動することを強制されないし、パートタイム契約は週15から30時間の労働時間がなくてはならない。パートタイムの労働時間規制は、そのとき、失業給付制度の必要労働時間を遵守するし、すべての労働者が失業給付を受け取る資格が与えられることを確かめる。

一時的派遣労働者は、1995年以來のブルー・カラー合意の一部であった。隣接する企業の過剰な労働力を雇用する派遣企業のうち、いくつかの企業は、経営者団体のメンバーであり、したがって、彼ら自身も合意にカバーされる。しかしながら、一時的派遣企業の大多数はカバーされていない。彼らにとって、ルールは単に、彼らも派遣先企業の労働者と同じ賃金と条件の資格を与えられていると知っているにすぎない。このことは、職場委員選挙に参加する権利を含んでいないが、他の全ての物理的権利は保証されている。この規定は、単に労働力だけを提供する新しいメンバー諸国のサブ契約者を扱う際に非常に重要である。これらの場合には、外国人労働者は、私たちの合意にカバーされ、デンマークのレベルの賃金と労働条件を受け取ることができる。

(3) 労働協約における他の種類のフレキシビリティ

上述の数的なフレキシビリティのほか、デンマークの集団的交渉システムには、かなりのフレキシビリティが組み込まれている。分権的な賃金交渉を含め、私的セクターの大多数における交渉システムの構造そのものが、幅広いフレキシビリティを提供している。しかし、強化された機能的・内的フレキシビリティを提供している多くの合意条項がある。

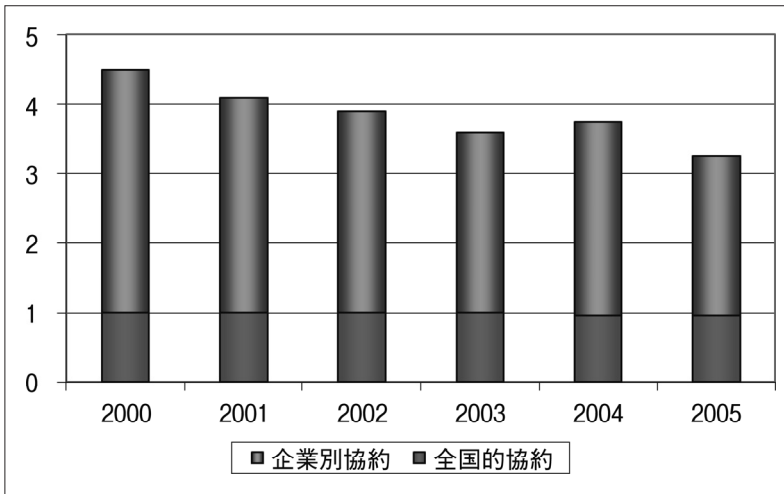
製造業における交渉は、二つのレベルで起こる。国レベル、すなわちセクター・レベルでは、一つの合意が署名される。典型的には、二年以上の期間の合意である。この合意は、職場委員会規則、労働時間、訓練、社会的争点、年金、ボーナス

の一般的規則、最低賃金を含む。現在の最低賃金は、時間当たり95.15デンマーク・クローネ（日本円換算約1800円）である。合意には、他の賃金規則はない。

他の賃金は、企業レベルで交渉される。このレベルの交渉は、年に一回行われ、労働組合も使用者側も目標を定めることはできない。原理的に、企業レベルの交渉は使用者側と個々の労働者との間で行われるが、実際には、職場委員が組合のメンバーを代表して交渉する。注意すべきは、法の先例によれば、最低賃金のみを支払うことは認められていない。最低賃金は資格にかかわらず、短期でも労働者に対して支払われる。

図16に示されるように、企業レベルの交渉は、合意の値の増加（賃金、労働時間、年金など）の25-30%に対して責任を持っている。金額においては、熟練金属労働者の平均賃金は、2006年の第二四半期では時間当たり155.48デンマーク・クローネ（3000円程度）である。国レベルのセクターの合意における最低賃金の比較で示すところは、労働組合員収入のかなりの部分は、企業レベル交渉の結果である。

グラフ16 デンマークの製造業の労働協約の値の増加 前年度のパーセンテージ



Source: CO-industri and the Danish Metalworkers Union

最近の国レベルの労働協約（労使による合意）ラウンドを通じて、内的フレキシ

ビリティの一層多くの要素が、賃金交渉と同じく分権化されている。これらは、労働時間の配置と、4週8時間という制限を超えた場合の割増賃金という例外の管理を含む。これは、国レベルのセクターでの合意である。

最後に、2004年からの最も新しい合意の一部として、企業レベルにおいて、一定の特別な点については国レベルの労働協約から外れることができるという合意が実験的に可能となった。今までのところ、60ほどの合意が作られ、そこに600-800の労働者が入っている。知るべき重要なことは、これらの特別合意は2007年の国レベルの合意で、全てが期限切れになることである。

企業レベルの交渉に関する最後のポイントとして言及しておかねばならないことは、これらの交渉は、平和裏に行うということである。もし、地方レベルでの合意がない場合、労働組合と経営者連盟は相談するが、そこには仲裁はない。もし、相談が失敗すると、賃金に変更はない。経験的には、相談が失敗すると、いくつかの賃金規則がしばしば合意される。両方がゼロ回答で折り合うことは結果的に不可能である。また、平和義務があるにもかかわらず、違憲のストライキや他の争議が起こることがあることにも、言及しておくべきであろう。

表9 製造業協約における職業訓練規定の概要

教育計画に関する交渉権
年間2週間、仕事に関連する訓練に従事する場合の賃金全額保証
無給での仕事に関連しない訓練に関わる休暇
ある企業で雇用の三年後に解雇されたときには、二週間の有給訓練

表9で示されているように、機能的フレキシビリティという点では、デンマークの労働協約は、1990年代以来職業訓練に属する条項を持ってきた。これまで、製造業における合意は、表9に示される四つの職業訓練の要素を含んでいる。教育計画、会社および職業適合性訓練、非職業適合型訓練、そして、解雇関連職業訓練である。

合意は、明確に、教育計画を作り、教育委員会を確立することを、会社に勧告する。また、もし企業の労組が求めるならば、教育計画に関する交渉を進めなければならないことも、述べられている。

現在のところはっきりしていることでは、製造業の3分の1の企業で教育計画が持たれているということである。これらの計画は、会社の将来の教育的ニーズの評

価、労働者の現在の教育レベル、そして必要な資格を獲得することを明確化する教育戦略を含んでいる。実践的には、主として大企業が特定の教育計画を持ち、正式な教育委員会を持っている。特別の教育委員会がない場合には、職業訓練のニーズは、35人以上の労働者を持つ企業の多くで確立される同等の共同委員会で、議論される場合がある。

デンマークにおいては、職業教育の分野では、政労使、ないしは労使の共同で行ってきた長い歴史がある。研修システム全体は、長年、政労使あるいは労使システムに基礎を置き、同じことは、生涯教育システムに対しても言える。労使の影響は、学校をめぐるカリキュラムから、試験に対する関わりまでにも至る。これらのうちの一つは、「インダストリエンス・アダネルサー（産業育成）」であり、それは職業訓練を一層進め、企業のニーズに沿ってアドヴァイスすることである。

訓練期間中の訓練と給与のコストに関しては、デンマークはより一層継続的な職業訓練の幅広いシステムを持っているということ覚えておくことが重要である。この制度は、かなりの程度、参加者に無料のコースを提供し、最高の場合には、失業給付と同等の賃金賠償が利用できる。このことは、雇用者が賃金全額を支払うとき、公的貢献の上乗せだけが問題となる。

ある会社が教育計画を持つとき、この計画に含まれる全てのコースは、賃金全額保証で行われる。それを超える場合、教育計画がない場合においては、一年間に二週間の職業関連訓練は、賃金全額保証で行われると、労働協約は規定している。職業関連ではない訓練は、賃金全額保証にカバーされないが、その場合による欠勤は、会社の生産計画の考慮によって認められなければならない。

最後の条項は、2004年の労働協約で導入され、もし、ある人が3年以上ある会社で雇用されていたならば、そのとき、彼または彼女は、解雇された場合、二週間の賃金付き訓練を得る権利を持つ。

実際のところ、行われる訓練の総量は、各企業の許容量に関わってくる。2000年前後の年においては、その概算は、熟練金属労働者においては、平均の参加は、一年に一週間だった。非常に高い許容量を持ち、関連雇用を持つ現在の状況においては、この数字はおそらく、もっと低いだろう。

(4) 労働協約（労使による合意）におけるセキュリティ

二種類のセキュリティが、デンマークの労働協約に対応している。第一のものは、雇用されている場合に社会的出来事があった場合の、所得保障にかかわっている。第二のものは、雇用がストップした場合の所得保障に関わっている。

特に、この15年の間は、働いているときの所得保障に焦点がますます置かれてきた。疾病期間中の賃金全額を保証する合意へと、労働協約の条項が導入された。具体的には、1993年に導入された二週間から、2004年合意で含まれた九週間へと増やされた。同様に、育児休暇期間中の賃金全額保証が1995年と2004年に導入され、生後4週間から20週間へと増やされた。また、子供が病気の場合の最初の日ないしは入院する場合の休暇に関する条項も、1990年代と2000年代に導入された。

デンマーク労働市場に対する主な改革は、全労働者への補足年金制度を確立する決定によって、1991年の労働協約で導入された。最初に、制度への支払いは、雇用者と労働者がそれぞれ0.6%、0.3%を支払った。2006年からは、支払いは、雇用者7.2%、労働者3.6%に達し、全体の支払いでは、10.8%となった。このイニシアティブは、国の年金とともに、雇用がストップした場合の収入保障のバックボーンである。

(5) 労働協約（労使による合意）におけるフレキシキュリティ

表10は、上述したデンマークの労働協約のなかのフレキシキュリティの要素を要約している。重要な要素が、非常に長い間、合意の部分であったことが明確である。それらの重要な要素とは、社会的な対話という伝統と、デンマークの労働規制が主として労働協約によって規制され続けているという事実であり、それらが、フレキシキュリティへの社会的パートナーの貢献という基礎を形成している。

表10 労働協約におけるフレキシキュリティ

時代	柔軟性/セキュリティのタイプ	コンテンツ
20世紀初頭	賃金の柔軟性	分権的賃金交渉
20世紀半ば	外部数値	予告期間
1990年代	内部数値	労働時間の柔軟性
1990年代	機能	資格
1990年代	所得保障	補足的年金制度
1990年代	所得保障	病気休暇中、育児休暇中の賃金全額支給期間の増加

他方、また注目すべきは、1990年代は、増加するフレキシビリティと、非常に重要なことに、セキュリティに関して、新たな主な争点を提起していることである。

この絵を完成するために、1990年代初頭以来の製造業における労働協約（労使による合意）が、国と地域の産業政策委員会を確立してきた。これらの委員会は、産業のニーズと必要性を地方自治体に伝えるために重要な役割を果たしている。これらの委員会は、企業、工業学校、および生涯教育センターの間の連携に役立っている。また、これらの委員会は、土台に焦点を当て、その意図は、これらの委員会が雇用創造において本当の効果を持つべきであるということにある。

第七章 労働組合のチャレンジとしてのフレキシキュリティ

高い雇用は、労働組合の主な仕事である。もし、これがフレキシビリティを通じて達成され、もし、デンマークにおけるフレキシビリティが私たちの組合員の社会的衰退や不安定な雇用条件の危険性へと至らないのであれば、そのとき、このアプローチの持つ問題は少ないように見えるだろう。このことが、フレキシキュリティの前提である。しかしながら、このイメージを減じさせる多くの留保と傾向がある。

(1) 補償レベルの維持

出発点としての伝統的な「ゴールデン・トライアングル」フレキシキュリティ・モデルに関しては、明らかに、補償の純レベルの低下がモデルに対する主な挑戦となっている。

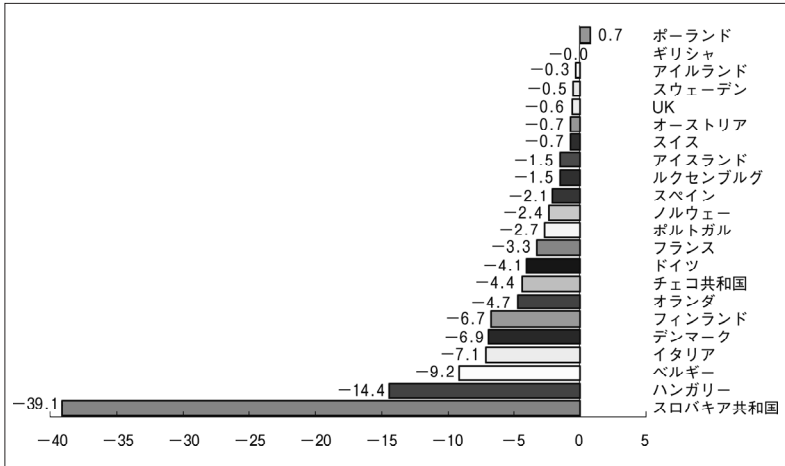
この点において、失業給付の上限に特別の注意を払う必要がある。上述の通り（グラフ6・表6）、給付の上限は、おおよそ年収20万デンマーク・クローネ（300万円程度）に達する。これは、デンマークの平均年収より、かなり低い。したがって、多くの労働者にとって、失業給付の上限は、彼らの前収入の90%ではなく、最低年収グループの水準に過ぎない。

上限は、賃金の発展によって規制されているが、増加のかなりのパーセンテージは、特別問題で失業する場合のための特別な基金に割り当てられている。このことが、長い間、多くの人々にとって、実際の給付レベルと純補償レベルが結果的に低下してきた理由である。

このような純補償率の低下は、たんにデンマークの現象ではない。ハンス・ベックラー財団のエイドリアニク・タンジアンは、1995年から2003年の最高時と比較し

て、2003年の下落を計算した。結果はグラフ17に示され、過去10年の間ヨーロッパ中で補償率低下の全体像を示している。

グラフ17 純補償率の発展



1995-2003年のピーク以後から、2004年までに至る、純補償率の低下に示されるヨーロッパの社会保障の衰退

出展：Eurostat の労働力調査データと OECD Tax-Benefit Models による著者の統計シミュレーションモデル

出展：Adriatic Tangian, Hans Böckler Stiftung

明らかなことは、もしこの傾向が続くなら、そのとき、トライアングルのバランスが崩れ、この低下に対応するために、労働組合員から数的なフレキシビリティの変化を求める要望が表れてくるだろう、ということである。これは、まだ起こってはいないし、高い雇用と組み合わせられたデンマーク労働市場の高い回転率は、直接の将来には、そうしたことが起こらないということを意味しているように見える。

(2) 強い積極的労働市場政策の維持

フレキシキュリティ・モデルの鍵となる要素は、積極的労働市場政策であり、特に職業訓練である。このことは、グラフ10で書かれている労働市場政策全体における積極的労働市場政策の割合の発展によって示されている。しかしながら、このモデルでも描かれているように、2001年の政権交代に伴う積極的労働市場政策への支

出の低下がある。この低下の主たる要因は、職業訓練への予算の削減であった。

近年、グローバリゼーションからの挑戦のなかで、労働力一般の質を維持し、発展させる必要に、ますます高い焦点が置かれてきた。この非常に重要な様相は、継続的な職業訓練であり、2002年以降に見られる停滞は続かないだろうという指摘がある。この点において重要なのは、2006年議会で行き詰った福祉政策においても、職業訓練が、ますます主な妥協の主要な要素となったことにもある。

(3) 福祉国家の維持

所得税に基礎を置くデンマークの福祉国家が、フレキシキュリティ・モデル全体の土台に据えられている。デンマークは、他の産業諸国と同じく、高齢労働力の人口増という挑戦に直面している。もし、社会福祉一般がこの変化に挑戦を受けているならば、それはフレキシキュリティにも同じ反動が起こるだろう。労働組合の視点からすると、言及してきたような政治的妥協は、雇用と退職の多様性にも関わらず、確保されてきた労働者の自信に対して重要なステップである。

(4) 労働市場政策における特別の問題分野

会社内部におけるフレキシキュリティとフレキシビリティは、労働力の分極化の危険を持つ。鍵となる能力を持つフレキシブルな労働力には仕事のセキュリティが与えられる反面、フレキシブルではなく、非熟練的な労働力には有期雇用のみと与えられるというリスクがある。

このような潜在的展開は、労働組合の視点から、かなりの注意に値する。デンマークでは、この問題は、様々な角度から検討されている。何よりも、正規雇用の解雇ルールの全体的な厳格性があるのだから、コアでない労働者にさえ、通常は正規雇用契約が提供されるだろう。グラフ12に示されるように、1983年から2002年までの有期雇用の数的変動（低下）は、このことが事実であるということを示している。分極化の潜在性を扱う第二の方法は、非熟練労働者の訓練を増やし、質を向上させることの推進である。グラフ9に示される参加率は、この努力の表現である。

この二つの要素にもかかわらず、分極化の危険はデンマークの問題でもあり、とくに、二つのグループに関しては、そのとおりである。それは移民と熟年労働者である。移民（及び彼らの子供たち）は、他のデンマーク人たちより、かなり低い雇用率となっている。同じことは、50歳を過ぎた失業者にも言える。長期間失業する危険性は、若い労働者よりも高くとどまっている。この問題を解決するためには、積極的労働市場政策の部分が特別の努力となる必要がある。

(5) フレキシブルな雇用の不安定な要素

フレキシビリティ増加におけるもう一つの潜在的危険、および、少なくともフレキシブルな雇用形態における潜在的危険は、限られた権利しか持たない労働者を周辺化させ、ある場合においては、訓練を受けることさえも制限することになる。このことは、たとえ彼らが労働協約にカバーされ、真つ当な賃金その他の労働条件を受け取る典型的な労働者であっても、事実である。

デンマークの職場では、フレキシブルな雇用は、労働協約に規制されているにもかかわらず、一定の不安定な要素がある。雇用されるパートタイムにとって、労働条件の大部分は、フルタイム労働者に妥当するものと同じである。パートタイム労働者は、年金制度への支払いは低く、そのことは彼らの雇用キャリアの最後において、セキュリティ上のリスクを生じさせる。パートタイム労働は、また、女性の中で多いが、その事実、それ自体の一連の社会的問題を内在させている。

一時的派遣労働者は、派遣先企業における労働者と同じ賃金と労働条件の資格を与えられている。派遣元が個別的に労働協約にカバーされていないならば、彼らの間で、配属先にほとんどセキュリティはない。派遣労働者は、また、派遣先企業の職保障と訓練から外されていることが典型である。

請負に関しては、特別の問題がある。特に、偽装請負は、労働協約に入っていないリスクがあり、彼らは年金に入っておらず、その企業においては権利がない。この集団は少ない。しかし、外国人労働者に関しては、個別の問題がある。

(6) フレキシブルな集団の組織法

組織的な観点から見ると、フレキシブルな集団は、採用だけではなく、いくつかの挑戦を示している。

第一は、アウトソースされたり、フレキシブルな契約に回された労働者のなかで、労働組合がいかに組合員を維持するかという問題である。この争点において、幅広く包摂的な労働協約を持つ全国レベルの労働組合は、労働者が合意からアウトソースされないようにするチャンスを持っている。組合員を維持する追加的要素は、企業内の包摂戦略や職業訓練における組合の役割などの他の動機付けであったり、デンマークにおける事実のように、失業給付保険などである。

フレキシブルな契約労働者からの新しい組合員の獲得は、さらに大きな挑戦である。組合は、組合員に提供する何らかが必要であるという原則からすれば、上記に述べたような要素のいくつかだが、ここで組合の議論を、同様に強化している。

もう一つの可能性は、フレキシブルな契約労働者に直接的にターゲットを絞った

要素、たとえば、ブルー・カラー一時派遣労働者をカバーするデンマークの製造業合意のような条項を、合意の中にも入れることである。

両方の場合において、教育的な組織基準に基づくデンマークの労働組合構造は、実際に、組合にとって有利に機能しうる。熟練労働者は一たび労働組合に組織されれば、フレキシブルな契約に移されたとしても、組合にとどまる動機づけが高い。新しい組合員獲得にとって、新しく訓練された労働者の組織は、デンマークにおける非常に効率的な方法であることを証明している。

しかしながら、全体的に見れば、挑戦は残っている。労働組合の長く強い伝統がある製造業から、労働組合の弱い伝統しかない IT セクターやサービス産業への雇用の移動は、組合の組織レベルに影響を与える。この問題には、非組織経営者に対するデンマークのクローズド・ショップ合意に反対したヨーロッパ人権裁判所の 2006 年の裁定が関わっている。また、人口変化の効果や、ブルー・カラーの労働組合における若い人々の訓練レベルが高いことが特に関係している。

結 論

労働者は、被雇用者であると同時に、市民である。デンマークのアプローチによれば、彼らの社会的資格はその市民であるという事実に基づいており、被雇用者という地位に基づいているのではない。社会保障は、デンマーク国民としての権利であり、雇用を通じて得なければならないものではない。このことは、デンマーク社会の基本的前提であり、またフレキシキュリティの前提でもある。

この論文の冒頭で明確にしたことは、フレキシキュリティがデンマークにおいて機能しているということであった。ここで示したデンマークの労働市場システムの文書が、これがなぜ機能するのか、伝統的なフレキシキュリティ・モデル「ゴールデン・トライアングル」だけでは、その状況を理解するうえで、なぜ不十分なのかについて説明を提供できていることを、願いたい。

デンマークのフレキシキュリティは、公共政策以上のものに基づいている。社会的パートナーが、雇用創出に決定的な役割を演じている。このことは、労働組合と経営者組織によって、将来も同様に実行される仕事である。長期的な高い雇用は、雇用政策に積極的で全国的・地域的参加を必要とする。また、社会的なパートナーには、効果的で目に見える労働協約（労使による合意）を維持する責任もある。デンマークの労働協約は、フレキシキュリティの生き生きとした要素を提供している。これによって獲得されたバランスは、労使双方の強い組織の存在に依拠してい

る。この文脈において、デンマークの労働組合は、フレキシキュリティを可能性であり、チャンスであると考えている。私たちは、個々の仕事の保証を超えた雇用保障を強調している。もし、この論文の最初の図1を振り返るならば、私たちが次のように言うときに、私たちの組合員たちと一致していることを見ることができる。すなわち、セキュリティは、生涯を通じて同じ職を持つことによって創造されるのではなく、全ての時期に雇用を確保する資質を持つことによって、創造されるのである。