

社会設計としての労働移動を考える

——デンマークを事例に

NIRA 研究調査部リサーチフェロー 辻 明子

1. 雇用の流動化とフレキシキュリティ

かつて欧州委員会では、2006 年を「欧州労働者の移動年 (The European Year of Workers' Mobility) ¹⁾」と位置づけた。知識経済 (knowledge-based economy) を構築し競争力強化を目指す EU のリスボン戦略において、「人の移動」は重要なパーツと考えられるためである。

拡大する経済圏において、労働需要の変化に対応した労働供給が十分に提供されるかどうか、競争力を左右すると考えられる。その時に、人間の地理的移動、労働移動 (職業移動) が活発ならば、需給間のマッチングがスムーズになる、というのが人の移動に着目する理由である。地理的移動 (geographical mobility) と労働移動 (job mobility)、そしてこの 2 つの組み合わせさせた移動をとらえる概念 (bounded mobility) などを活用しながら、人々の移動についての研究が欧州委員会では行われてきた²⁾。

「同じ雇い主の下で同じ職に就いて働くことが安定である」と理解する場合は、このようなマクロ経済成長の観点から求められる働き方への転換、すなわち、労働が流動化することは、不安定な働き方であると解釈される。こうした、労働者の保護に重きを置いた労働政策においては、労働の流動化をマジョリティの目標あるいは政策の目標と考えることは難しい。

しかしこの安定に関する考え方を転換すると、流動化することが必ずしも不安定な働き方になるわけではなくなる。それが、「フレキシキュリティ: Flexicurity」という考え方が先進諸国を中心に注目されるようになった最大の要因である。

「フレキシキュリティ」は、フレキシビリティとセキュリティが相反するものではなく、それどころか、先進諸国が直面しているグローバリゼーションのような新しい課題に対応するときには、お互いにサポートするという考え方を意味する (European Commission, 2006, p.77) ³⁾。

フレキシキュリティの特徴について、欧州労働市場の専門家であるマッフルズは次のように解説する。

フレキシキュリティの定義の特徴の一つは、職業の安定と雇用の安定とを区別している点である。従来、職業の安定とは同一の雇用主の下で比較的長期間 (終身雇用)、同一の職に就いている状態であると理解されてきた。フレキシキュリティの概

念では、こういった考え方はライフコースにおける雇用の安定という考えに置き換えられている。つまり、労働者はそのキャリアを通して安定した雇用状態にあるが、それは必ずしも同一の職または同一の事業主の下での雇用ではない。このような移行的な労働市場の中では、労働者はより頻繁に同一または複数の異なる雇用主のもとで異なる職、機能、業務の間を移行しながら、労働市場における現在または将来のエンプロイヤビリティを維持する。従ってエンプロイヤビリティは、より多くの雇用を創出する、よりダイナミックな労働市場と、生涯教育政策を含む積極的労働市場政策によって保護される。(マッフルズ、2008、p.42)

ここでの指摘のポイントは、2つある。1つは安定の理解の仕方、もう1つはエンプロイヤビリティ：employability（雇われる能力）の保護のあり方である。

同一の職で同一の事業主の下の安定ではなく、ライフコースを通じての安定を考えると人々のニーズにもマッチするケースが多くなっている。人々のライフコースが多様化し、労働とそれ以外のニーズが個人によって大きく異なっている。マッフルズは、「教育の延長と労働市場の参加の遅延により、家族形成と労働参加の両方に直面する30歳から50歳の間の人々は激しい『人生におけるラッシュアワー』の中にある」と指摘する(マッフルズ、2008、p.44)。かれらは、多様なパターンで、自分が生まれた家族への介護と、自分が作った家族への育児を行いながら、エンプロイヤビリティを獲得・維持し働くことが求められる。

これに対応するために、公的部門の役割は、今ある職・雇用の保護ではなく、雇用を創出できる労働市場と、エンプロイヤビリティ獲得のための責任分担にシフトするようになってきた。

アウアーは保障の枠の変化を、時間軸に沿って説明している(図表1)。かつては、「仕事」という特定の行為が雇用の保障のもとで保護されることが求められていた。しかしそれは次第に、「雇用」という一段大きな枠組みへ変化した。つまり、ある会社の中で働くことが守られることが重要だと考えられるようになってきたのである。近年にはさらに進み、会社より一段大きな枠組みである、「労働市場」における保障を重視するという考え方に移行しつつある。

ここでいう、労働市場における保障とは、会社の枠を越えた、失業給付、社会扶助給付、職業紹介、職業訓練その他の労働市場と関係した社会的権利を指している。

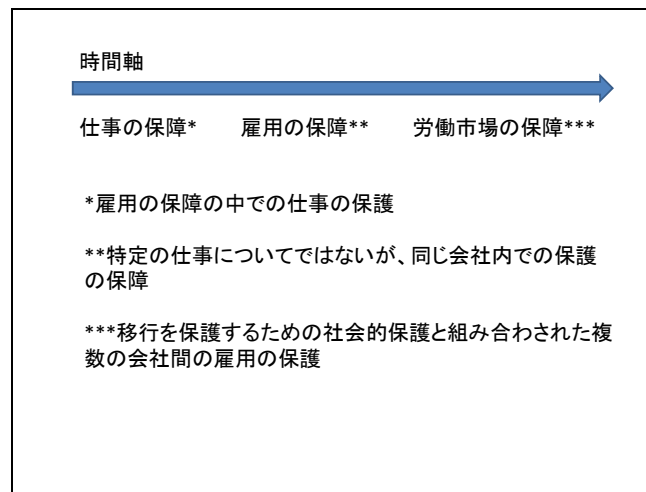
特に、エンプロイヤビリティについて考えてみると、労働市場あるいは公的部門の社会的支援が重要と考えられる。オーターやフェーンストラが指摘する、グローバル化・IT化の影響は、個人のエンプロイヤビリティとどう関係しているのだろうか。

国境を越えた活動が活発になると、国際的な分業が活発になる(図表2)。その結果、先進国の中程度の工程は途上国に移転される。こうした移転が行われると、先進国と途上国の両方で、労働への需要パターンが変化する。先進国においては、技能集約的な知的労働への需要が高まるが、途上国へ移転した中程度の工程に類する労働需要と、労働集約的な労働需要が低下することになる。さらに、技術の進歩によって、熟練に要する時間が短くなることによって、中程度より易しい仕事については一層労働需要が低下する(伊藤

2008)。

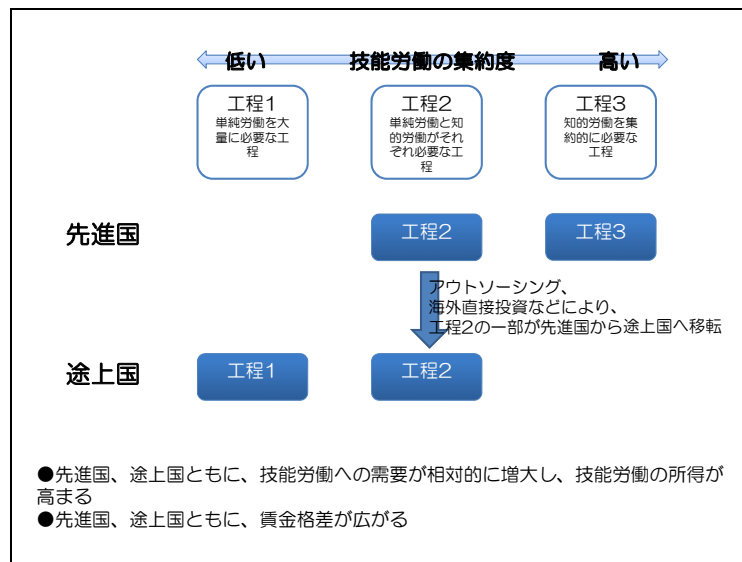
このことは、労働者の獲得したエンプロイビリティの変化をもたらす。特に大多数の人が就いていると考えられる中程度以下の工程については、グローバル化や IT 化は、既に獲得したエンプロイビリティが相対的に低下するリスク増大をもたらす。

図表 1 仕事の保障、雇用の保障、労働市場の保障



資料：アウアー、2007年、p.11

図表 2 グローバル化によって生じる技能労働の需要の変化



資料：伊藤、2008年、p.240

こうしたエンプロイビリティに影響を及ぼす構造的な変化に、一個人や一企業では、対応することが困難な場合がますます多くなるだろう。特に個人にとっては、どういった

能力開発の方向が正しいのか・雇用につながるのか判断し、それに向けて投資することはリスクが高い。阿部（2008、p.34）によれば、「スキルや能力を高めたとしても、それが後で本当に利用可能なのかどうかについては、スキルや能力を高める以前の時点では不透明なことが多い。こうした不確実性が高い場合には、事前の投資（この文脈では個人がスキルや能力を高めること）が、適切な投資水準より過小になってしまう。」といったことが生じる。

この問題を回避する一つの方法として、職業紹介や職業訓練を中心とした積極的雇用政策をツールとする、すなわち、公もエンプロイヤビリティの確保において責任の一翼をになうことが考えられるだろう。

こうして考えてみると、今ある職・雇用の保護ではなく、雇用を創出できる労働市場と、エンプロイヤビリティ獲得のための責任分担を公的部門が担うことがスキームをとっているデンマークのようなフレキシキュリティモデルは今の時代に適合したものと評することが出来よう。

2. デンマークの積極的雇用政策とフレキシキュリティ

そこでフレキシキュリティを実践している、デンマークについて見ていくこととする。

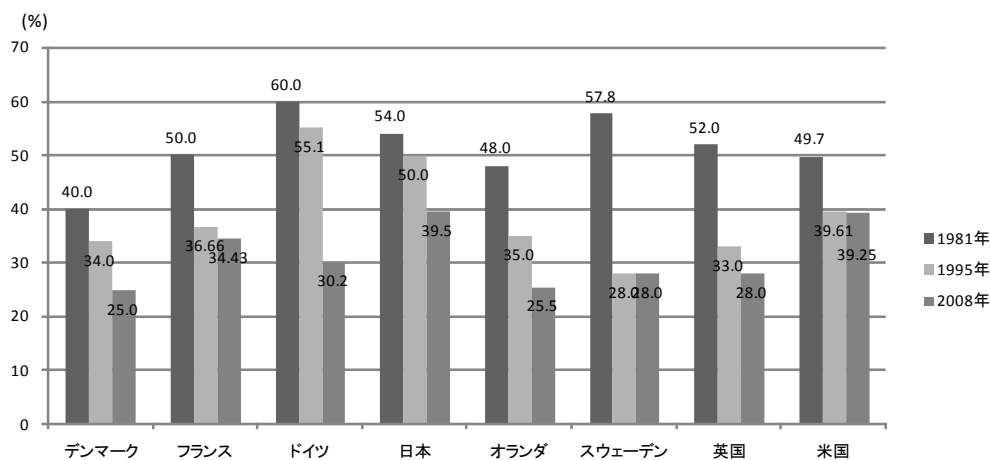
デンマークは、北欧に位置する、人口 550 万人の小国である。2005 年の国民負担率は、対 GDP 比 73.7%で、世界でも屈指の福祉国家である。

デンマーク経済は、1990 年代前半より着手された財政再建と労働市場改革に支えられ、概ね順調な成長を続けてきている。2001 年に内需過熱を沈静化するための財政措置と世界経済全体の減速を受けて 2002、2003 年と景気が低迷したが、2004 年以降、公共事業の前倒しと減免税措置により年率 2~3%台の成長を実現しており、ここ数年では、低金利の下で不動産市場の活況、民間消費の拡大、堅調な輸出の伸びがみられる。しかしながら、好景気を享受していたデンマーク経済は近年の労働力逼迫を主要因として、2007 年の成長率は 0.7%にとどまる見込みであり、景気の山を超えたとの見方が強い（外務省 HP <http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/denmark/data.html>）。

なお、現在のデンマークの法人税率は、25%であり、周辺諸国と比べた際には低い税率に分類される。この低い法人税率は、優れたビジネス環境の一つといえる（図表 3）。

ビジネス環境としてデンマークを見た場合、こうした低い法人税率のほか、北欧地域へのアクセスの良さ、高度に整備された IT インフラ、高い語学力などがあるが、忘れてならないのが、「柔軟な労働市場」である。

図表3 法人税率



資料：OECDstat

(1) 柔軟な労働市場：雇われ易く解雇され易い

デンマークの労働市場は非常に柔軟であることから、企業にとっては相対的に活動しやすい仕組みが出来ていると言われている。

デンマークの「柔軟な労働市場」とは、使用者にとっては「解雇しやすく雇いやすい」労働市場である。他方、労働者にとっては、「解雇されやすく雇われやすい」労働市場であると言える。

まず、解雇規制についてみてみよう（以下、Investment in Denmark より）。

図表4 解雇等に関する規制の強さ

		日本 1990年	日本 1998年	日本 2003年	デン マーク 2003年	イギリ ス 2003年	アメリカ 2003年	フラン ス 2003年	ドイツ 2003年	オラン ダ 2003年	ス ウェー デン 2003年
雇用全体	解雇(集団)	-	1.50	1.50	3.87	2.87	2.87	2.12	3.75	3.00	4.50
正規職員(Regular employment)	解雇(個人)	3.33	3.50	3.50	1.50	1.25	0.50	3.00	3.25	3.25	4.00
	瑕疵のない解雇(個人) への警告と退職金支払	1.81	1.81	1.81	1.90	1.09	0.00	1.90	1.28	1.90	1.57
	全体的な解雇に対する 保護権の強さ	2.38	2.43	2.43	1.46	1.11	0.16	2.46	2.67	3.05	2.85
	解雇手続きの困難さ	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	0.00	2.50	3.50	4.00	3.00
非正規職員 (Temporary employment)	有期雇用契約	0.50	0.50	0.50	2.25	0.25	0.00	4.00	1.75	0.75	1.75
	一般的な規制の強さ	1.81	1.62	1.25	1.37	0.37	0.25	3.62	1.75	1.18	1.62
	派遣業への参入規制	3.12	2.75	2.00	0.50	0.50	0.50	3.25	1.75	1.62	1.50

資料：OECDstat

デンマークでは、諸外国と比べて解雇等の規制が弱い（図表4）。法的な要件や協約を遵守していれば、雇用主はいつでも熟練労働者・非熟練労働者⁴を解雇することが出来る⁵。その解雇が正当である限り、雇用主は誰を解雇するかを自由に選択できるのだ。退職手当は最低12年間の勤務の後、初めて支払う義務が生じる。デンマークの雇用主は、大量解雇時を除き、組合と話し合う義務が無く、大量解雇時においても解雇する権利には影響がないとされる。これによって企業は、労働力の増減を個別の事業に合わせて調整することが出来る。

また、労働時間についての規制も柔軟で、労使の合意があれば夜勤や週末の勤務についての制限も適用されないし、24時間365日の操業も許可される。

このようにデンマークでは政府の雇用に関する規制は非常に小さく、具体的な労働条件等は、労使の話し合いによって行われる。デンマークにおける労働組合の組織率は、近年低下傾向にあるものの、70%程度と大変高い。こうした組織率の高い労働組合と、使用者組合が、話し合いによって合意を行うというのが基本的なスキームであった。かつては労働組合LO（the Danish Confederation of Trade Unions）と使用者組合DA（the Danish Employers Federation）等の中央集権的なアクター間で賃金交渉が行われてきたが、今やこうしたスキームに乗っ取っているのは一部に過ぎなくなった。新しい仕組みでは賃金に関連しない事柄（年金、労働時間、休暇）のみを中央集権的に決定し、賃金に関することはより下部の団体、企業、個人のレベルで交渉するようになっている。その結果、賃金交渉は個人が雇い主と交渉するケースが多く、全体の契約の60%において最低賃金が記載されるだけでそれ以上は交渉マターというものに変質した（Westergaard-Nielsen、2008、pp.40-41）。

企業にとってのデンマークの魅力は、社会保険料負担にもある。雇用主は、ATP（デンマーク労働市場付加年金）に対して260EUR、労働災害保険の維持等で400EURを負担することになり、これは、通常賃金の1~2%ほどである（図表5）。先ほど見たように、デンマークにおいては法人税も低く、企業の負担は小さい。デンマークの社会保障システムは非常に充実しているが、それは、主に働いている人・個人の負担する税金と社会保険料によってまかなわれている。この点は周辺の福祉国家とは大きく異なる点で、この結果、総労働費が低く抑えられることに成功している（Invest in Denmark）（図表6）。

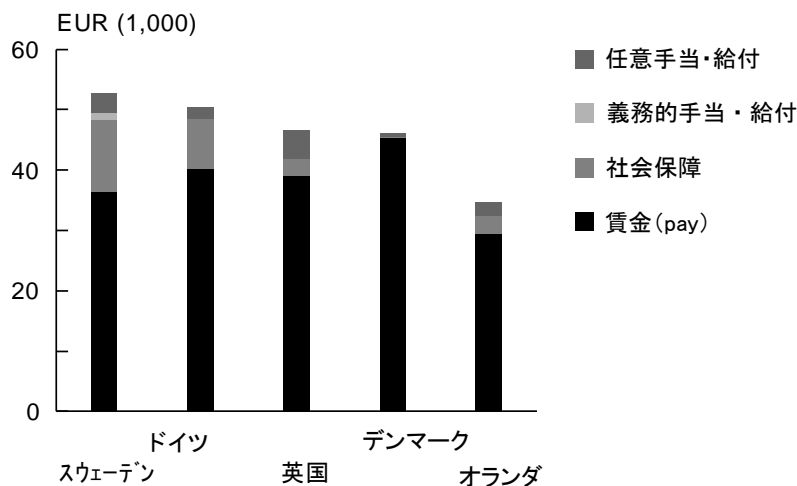
こうした、解雇や労働時間に関する規制の弱さ、企業の社会保険料や税金負担の相対的小さは、企業の活動を促進させることにつながり、結果としてデンマークにおける雇用創出の可能性を高めると考えられている。

図表5 税金と社会保険料負担の計算例（デンマークの平均的な自治体在住の独身）

年収 (EUR)	税金 (EUR)	被雇用者の社会 保 険 料 負 担 (EUR)	被雇用者の税金 と社会保険料負 担 (EUR)	被雇用者の給料 に占める税金と 社会保険料負担 (%)	雇用者の支払い 給料に占める社 会保険負担 (%)
50,000	16,700	4,000	20,700	41.4	1-2
75,000	30,500	6,000	36,500	48.7	1-2
100,000	44,200	8,000	52,200	52.2	1-2
125,000	57,900	10,000	67,900	54.3	1-2

資料 : Investment in Denmark

図表6 総労働費用



原資料 : Mercer HR 2005

資料 : Investment in Denmark

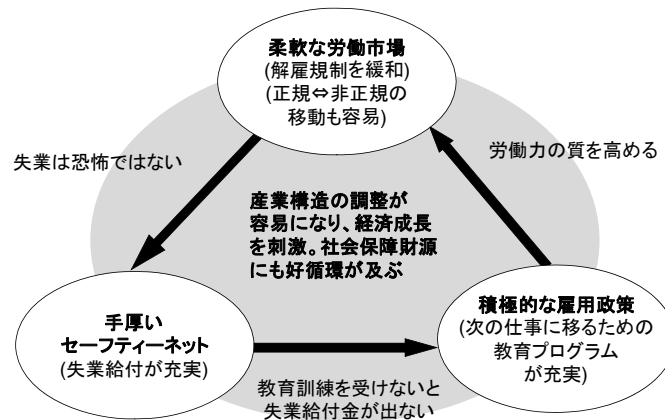
(2) 手厚い社会保障と積極的雇用政策

こうした柔軟な労働市場は、個人にとっては、解雇・失業のリスクが非常に高いものとなる。これを支えているのが、手厚い社会保障（セーフティネット）と、積極的雇用政策である。

手厚い社会保障と、積極的雇用政策に、柔軟な労働市場を加えた3つはデンマークのゴールデントライアングル（フレキシキュリティモデル）と呼ばれるものである。（図表7）

デンマークでは、失業した場合のセーフティネットとして、2つの入り口がある。1つは、任意加入の失業保険による失業給付であり、もう1つは失業保険に未加入の人のための生活扶助給付である。いずれの場合も、定められた金額の給付を受けるだけでなく、就労促進措置（アクティベーション）が条件として付されることになっている。

図表7 デンマークのフレキシキュリティモデル（ゴールデントライアングル）



原資料： EU Commission、2006年、p.79 Figure 16を参考に『週刊東洋経済』作成。

資料：『週刊東洋経済』2008/10/25（6170）号、p.50を転記

この就労促進措置に代表される、職業訓練や職業紹介業務等が「積極的雇用政策」と呼ばれるものである。この積極的雇用政策と失業手当に代表される消極的雇用政策によって人々が労働市場に再び戻っていくというスキームである。積極的労働市場政策とは、単に失業者に職業斡旋サービスを提供するだけでなく、職業訓練や教育を福祉と連携させ、人々と就労の促進を図る社会政策であると考えることができる（嶋内、2008、p.81）。つまり、雇用政策が福祉政策を含んだものになっている。

積極的雇用政策（アクティベーション）には次のようなプログラムが含まれている（嶋内、2008、p.89）

- ・ カウンセリング、ガイダンス：プログラムの開始の前提として失業者プログラムの情報提供やガイダンスを行う。行動計画の契約を行う。
- ・ 職業訓練（補助金付雇用）：民間企業または公共セクターにおいて、雇用主に賃金補助を支給することでクライアントに一時雇用を提供する。参加者は労使協定で決定された賃金が支給されるが、上限を越えて支払われてはならない。主に失業保険加入のクライアントに利用されている。
- ・ 個別的な職業訓練：民間企業・ボランティア組織・公共セクターにおいて、雇用主に賃金補助を支給することで雇用を提供する。通常の労働市場で職を見つけることが困難な失業者向けのプログラムであり、雇用の内容は通常の賃金労働とは異なり、「付加的な（additional）」労働である。参加者に支払われる賃金は、公的扶助に若干の補助が加わる程度と低く、雇用主への賃金補助額はより多くなる。主に失業保険に未加入のクライアントによって利用されている。
- ・ 教育：高校や成人学校での継続教育。移民・難民のためのデンマーク語の教育。
- ・ ボランティア：アクティベーションのなかでは非常に控えめな役割しか果たしていない。芸術、環境保護、福祉、スポーツなどのボランティア組織やアソシエーションの中での活動。

(3) 雇用政策の利用

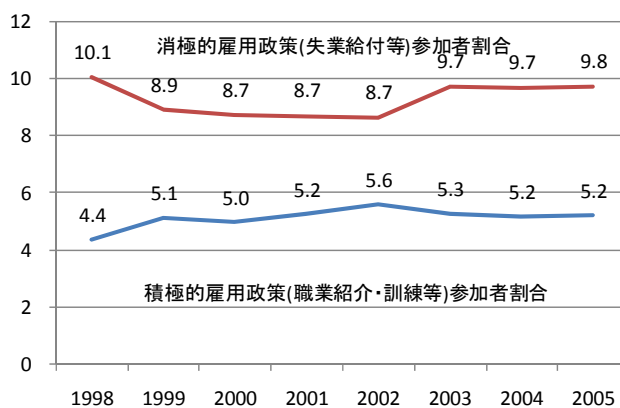
では実際に、どのぐらいの人々に雇用対策が行われているのか、見てみよう。

雇用対策に参加した人の割合（2005年）を見ると、消極的雇用政策は全体の9.8%、積極的雇用政策は5.2%に達している。このように、デンマークでは、10人に1人が雇用政策を利用している。（図表8）

その結果、デンマークにおける雇用対策費は非常に大きなものとなっている。

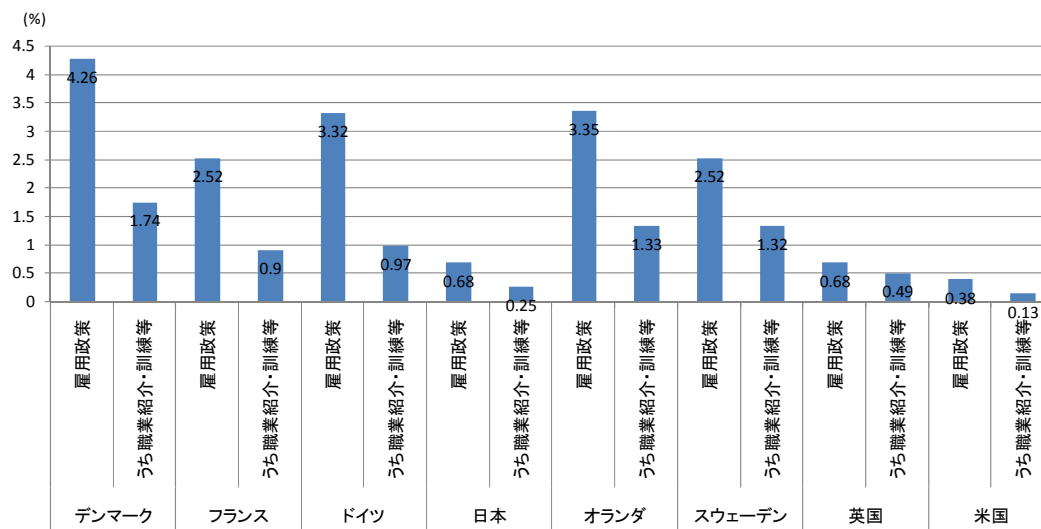
デンマークの雇用対策費（失業給付、訓練も含む）は、2005年現在で対GDPの4.26%であり、諸外国と比べて非常に高い水準にある。雇用対策費は、大きく分けると消極的雇用政策の失業給付等と積極的雇用政策の職業紹介や職業訓練に分けることができる。積極的な政策に対して資金を投入している点も、諸外国と際違った違いである。これは2005年現在で対GDPの1.74%に達している（図表9）。

図表8 雇用政策参加者対労働人口割合：デンマーク（%）



資料：OECDstat

図表9 雇用対策費の対GDP比：各国、2005年



資料：OECDstat

3. デンマークの働き方

デンマークの労働市場・雇用形態の特徴として、高い労働移動と低い失業率があげられる。まず、デンマークの雇用の特徴である、高い労働移動について見てみよう。

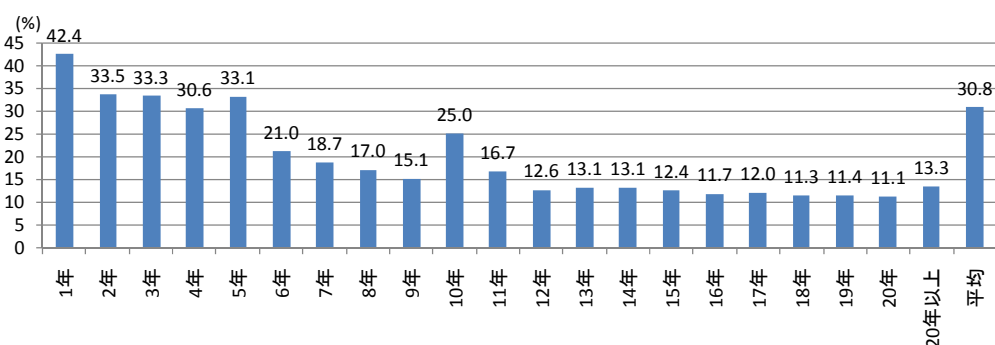
デンマークの、勤続年数別の労働移動率を IDA というパネル調査の結果から見ると（図表 10）、勤続年数 1 年の人のうち 42.4%が労働移動を行っている。勤続年数 5 年までは 30%以上の移動率で推移する。勤続年数が長くなるに従って、労働移動率は低くなるが、全体の平均は 30.8%という結果である。

続いて平均勤続年数を見ると（図表 11）、デンマークの勤続年数は諸外国よりも低い値を示している。しかもデンマークでは 1995 年と 2007 年の間に勤続年数は減少傾向にある一方で、他の国においては全体として上昇傾向にある。

このようにデンマークでは、労働移動・転職が頻繁で、勤続年数が短い。その背景として、前述したように弱い雇用規制によって、企業の解雇が容易に行われやすいことがあげられるだろう。

こうした高い労働移動の社会において失業率はどうなっているのだろうか。

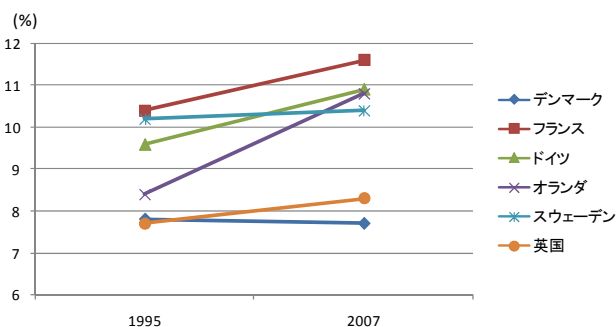
図表 10 勤続年数別労働移動率：デンマーク (%)



原資料：IDA：Integrated Database for Labour Market Research

資料：Bassanini, A. et.al., 2005 年

図表 11 平均勤続年数：総人口 (年)



資料：OECDstat

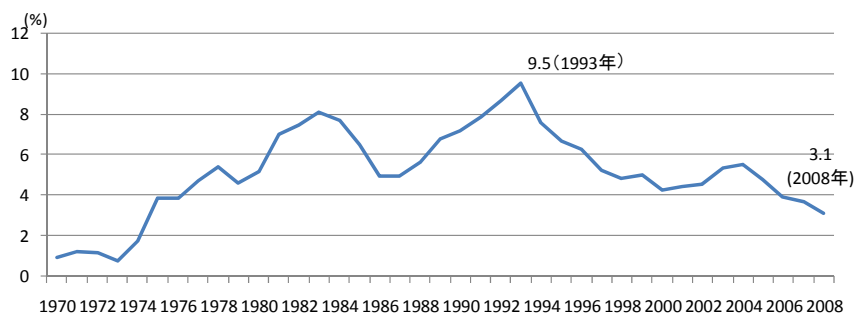
2008年現在のデンマークの失業率は3.1%と非常に低いものであった(図表12)。デンマークでは、かつて高い失業率に悩まされており、1993年には失業率が9.5%にまで達している。しかし、1994年失業保険制度の改革(受給期間の短縮、就労促進施策の推進)が行われるようになると(図表13)、失業率は低下し始める。デンマークでは長期失業者は少ないことも特徴で、特に若者の場合、6ヶ月以上失業していると就労促進措置(アクティベーション)を受けなければならないため、結果として若者の長期失業が存在しない。なお、失業給付は4年を上限に受けることができるが、1年はアクティベーションを受けることが義務となっている。アクティベーションを受けているときは、失業というカテゴリーからは外れることになる。

つまり、失業して職が無くとも、一定期間がたつと必ずアクティベーションを受けることになるから自ずと長期失業は減少することになる。

もちろん、アクティベーション後に労働市場へシフトする人もいるのであって、その結果、労働参加率が上昇傾向にある(図表14)。EU諸国で労働参加率を比較するとデンマークは非常に高い割合となっている。

なお、失業率の低下については、アクティベーションの効果なのか、経済の好調にあるのか、意見の分かれるところである点を付記しておく。

図表12 失業率の推移：デンマーク (%)



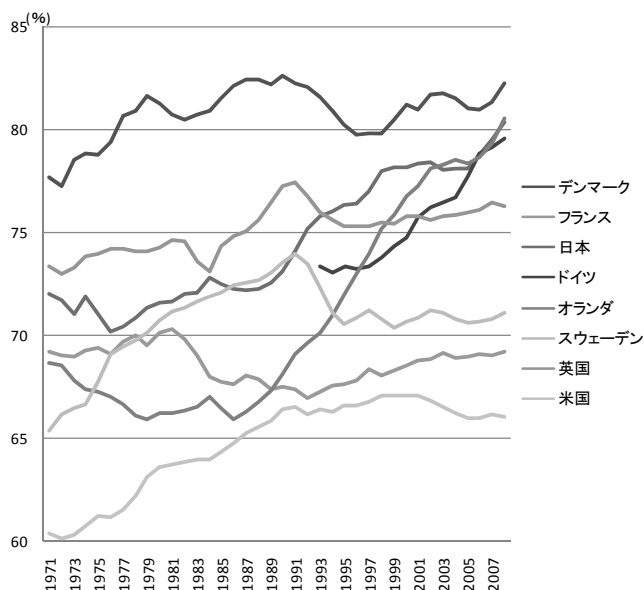
資料：OECDstat

図表13 デンマークの積極的労働政策(1994-1999年)

年	出来事	内容
1994	労働市場改革	・「個別行動計画」策定 対象：失業期間が3ヶ月以上で60歳未満 ・失業給付期間が最長7年に制限される。 前半4年間は12ヶ月間の職業訓練・教育を受ける権利と義務がある。後半3年間は職業訓練・教育に参加しなければならない。 ・25歳以上の公的扶助受給者は受給から1年後に職業訓練・教育への参加が義務化される。
	休暇事業	・教育休暇 ・育児休暇 ・有給休暇
1996	失業給付期間の短縮	給付期間が7年から5年に短縮される。
	特別若年戦略	対象：失業者で25歳未満の失業保険加入者 ・失業給付が最大で6ヶ月間に短縮される。 ・教育・技能の低い者は、6ヶ月経過後に18ヶ月の訓練・教育に参加しなければならない。
1997	職歴要求の拡大	失業手当受給に必要な職歴が、最近3年間で26週から56週になる。
1998	積極的社会政策法	原則的にすべての公的扶助受給者は受給の3ヶ月後からアクティベーションの参加が義務化される。
1999	失業給付期間の短縮	失業給付期間が4年に短縮される。

資料：嶋内、2008年

図表 1 4 労働参加率の推移：各国 (%)



資料：OECDstat

このように、柔軟な労働市場を持ちながらも、低い失業率と高い労働参加率を同時達成することが出来たデンマークの職について、職の質、勤続年数、セキュリティの3側面からランキングした結果が図表 1 5 である。職の質（賃金が高い、訓練が受けられるなど）とセキュリティについては非常に高い水準にあった。一方で勤続年数については短い。

図表 1 5 職の質、勤続年数、セキュリティの順位

	職の質	勤続年数	セキュリティ
ノルウェー	n.a.	4	1
デンマーク	1	3	2
アイルランド	8	10	3
オランダ	3	5	4
フィンランド	2	8	5
ベルギー	6	14	6
オーストリア	5	9	7
イタリア	10	15	8
ドイツ	4	6	9
スウェーデン	n.a.	12	10
フランス	n.a.	11	11
イギリス	7	2	12
ギリシア	12	17	13
アメリカ	n.a.	1	14
ポルトガル	11	16	15
スペイン	9	6	16
日本	n.a.	13	17

資料：Auer、2005年

注：「職の質」は国の中で良い仕事のシェアによって決定される。良い仕事とは、賃金、セキュリティ、訓練アクセス、キャリア展望によって定義されている。「勤続年数」は2003年の平均勤続年数である。「セキュリティ」は、人々が持っている仕事について心配であったり危険であると評することに関する複合的な指標である。

4. 雇用についての人々の意識

ここまで見てきたように、デンマークにおいては、働く人は雇用規制によって守られているのではなく、その代わりに手厚い社会保障や職業訓練等を受けるというスキームがある。これによって、短い勤続年数であっても、高い質と高いセキュリティが得られることを確認した。

では、こうした独特のスキームのデンマークで働いている人はどのような意識を持っているだろうか。ここでは、1.労働移動・転職に対する考え方、2.労働移動の見通し、3.仕事などについての満足度について見ていこう。

まず、働いている人に対して、今後5年間で仕事が変わると思うか、変わるとしたときの理由について尋ねた結果が図表16である。諸外国においては、仕事が変わると考えている人が少ないが、デンマークでは70%が、5年のうちに仕事が変わると考えている。5年以内の労働移動を想定できる人が多い。また仕事が変わる理由としては、「良い仕事を見つけるため」「転職が好きだから」を回答する人が相対的に多く、仕事が変わることに対して、前向きな考え方を持っていることが伺える。

図表16 今後5年間で仕事が変わる理由

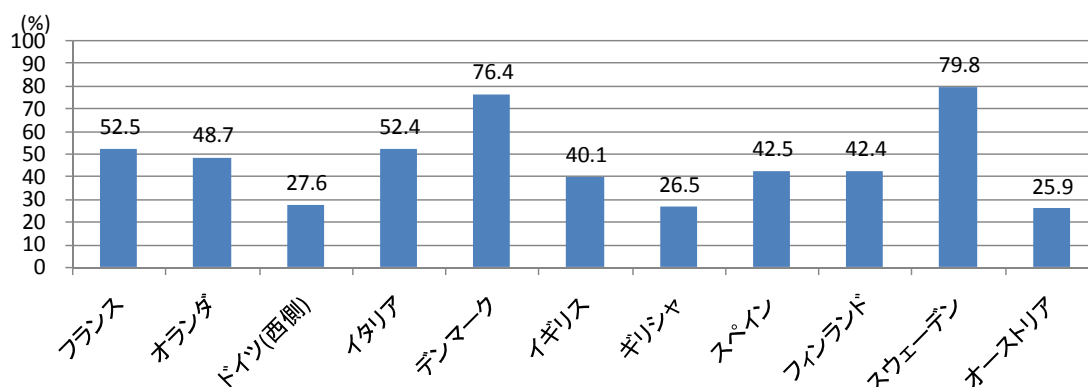
	今後5年のうちに仕事が変わると思わない	任期満了のため	余剰解雇のため	仕事が好きでないため	良い仕事を見つけるため	転職が好きだから	遠くへ移転するから	その他	わからない
フランス	45.0	4.5	6.5	3.3	23.3	9.4	6.7	10.2	6.5
オランダ	42.9	4.1	4.6	12.2	25.3	12.7	4.2	12.9	1.5
ドイツ(西側)	58.7	5.8	8.4	3.8	13.4	6.6	3.2	7.0	4.0
デンマーク	28.3	10.6	4.9	8.7	34.2	27.2	9.1	8.4	3.6
英国	37.1	5.1	5.8	4.9	27.5	7.7	7.7	10.7	4.7
スウェーデン	40.1	7.9	5.7	7.2	34.9	22.1	8.1	5.0	1.0

資料：Eurobarometer 2005年特別調査

続いて、「数年に一度転職することは良い」という考え方に対して4件法（「賛成」「どちらかと言えば賛成」「どちらかと言えば反対」「反対」）で尋ねたアンケート調査の結果が、図表17である⁶。これを見ると、デンマークはスウェーデンと並びこの考え方に対して同意している割合が高い（76.4%が「賛成」・「どちらかと言えば賛成」）。

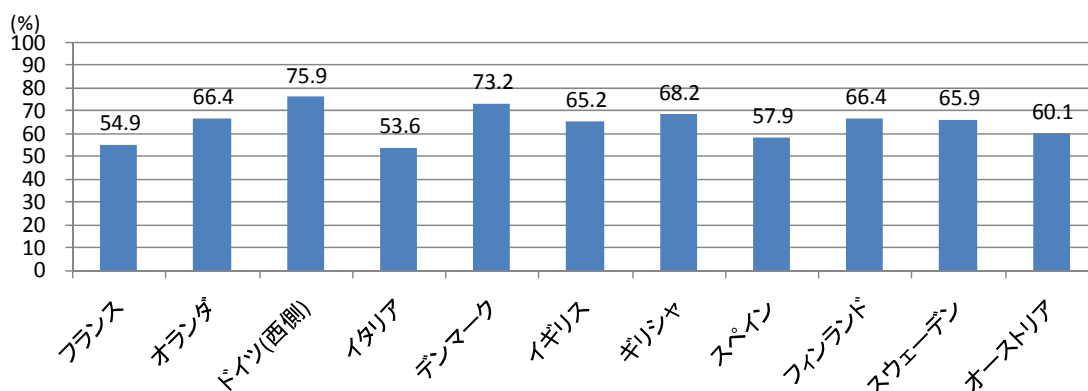
また職業訓練についての、「今の時代、職業訓練や新しい技術を学ぶことが雇用のために必要だ」という考え方に対して、4件法（「賛成」「どちらかと言えば賛成」「どちらかと言えば反対」「反対」）で尋ねたアンケート調査の結果が図表18である。この問いに賛成だった割合が高いのは、西側のドイツ（75.9%）やデンマーク（73.2%）で、エンプロイアビリティに関して高い意識を持っていると評することが出来よう。

図表 1 7 「数年に一度転職することは良い」に賛成・どちらかと言えば賛成の割合



資料：Eurobarometer 2005 年特別調査

図表 1 8 「今の時代、職業訓練や新しい技術を学ぶことが雇用のために必要だ」に賛成の割合



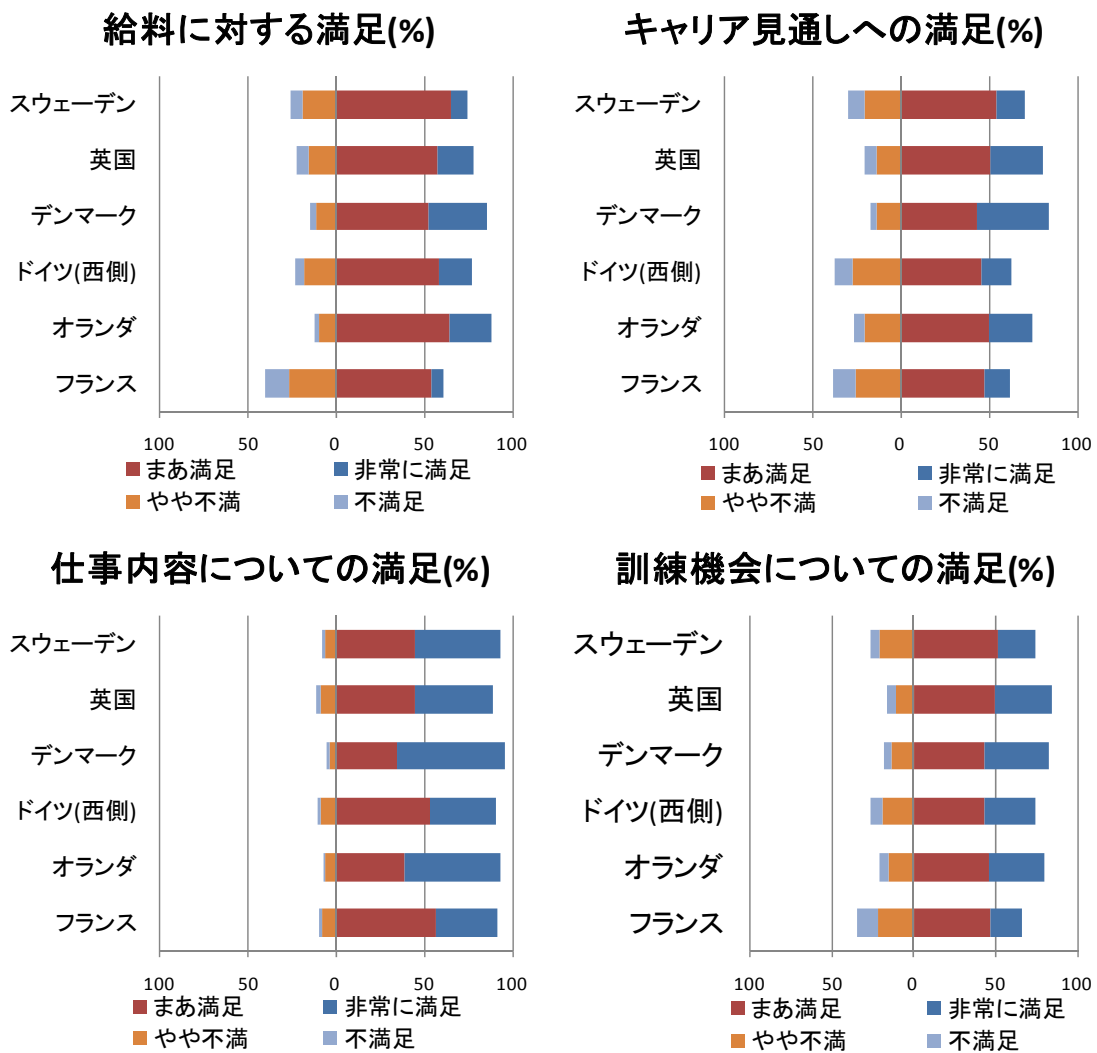
資料：Eurobarometer 2005 年特別調査

次は満足度についてである(図表 1 9)。働いている人に対して、「給料」「キャリア見通し」「仕事内容」「訓練機会」についての満足度を、4 件法(「とても満足」「まあ満足」「まあ不満」「不満」)で評価してもらったところ、デンマークはすべての項目でトップクラスの高い満足度という結果となっている。さらに不満を抱いている人が非常に少ない。

ここまで見てきたように、デンマークの人々は、他の国と比べて、仕事を変えることに対して前向きな意見を持っているし、自分の労働移動を実際にイメージできる人が多い。職業訓練の必要性の感度も高い。なにより、働く上での満足度がおしなべて高い。

このように、デンマークの人々は、独特な雇用スキームの下で、満足度の高い職を得ることに成功してきたと言える。

図表 1 9 給料、将来の見通し、仕事内容、訓練機会に対する満足度



資料：Eurobarometer 2005 年特別調査

5. 雇用政策と福祉政策の統合と問題

しかしながら、デンマークの雇用にも課題が無いということではない。

ここでは、デンマークにおいて雇用政策が福祉政策を包括したことによる課題について指摘しておきたい。

失業者を、雇用保険加入者と雇用保険未加入者に分けて見ると、雇用保険加入者の失業は減少しているのに対し、雇用保険未加入者の失業は、あまり減少していない(図表 2 0)。

このことは、アクティベーションの効果の違いを表していると考えられる。アクティベーションは、失業保険加入者に対して効果はあるが、生活扶助請求者(雇用保険未加入者)に対しては無いと言われている。雇用保険未加入者にアクティベーションの効果が現れない背景には、彼らがしばしば失業以外の問題(社会的で個人的な問題、例えば、アルコール

依存などを含む)を抱えている場合があることが指摘されている(嶋内、2008、p.95)。

現在のデンマークでは、社会福祉政策と雇用政策が密接に連携して行われるようになってきている。より正確に述べるならば、現在では、両者は統合され、生活扶助政策は雇用政策の一部に位置づけられ、行われている。生活扶助に陥った人も含めて、なるべく多くの人を労働市場へ取り組むように設計されているといえる。つまり、デンマークにおける積極的雇用政策は、同時に、社会福祉政策・生活扶助対策としての側面も有している。

デンマークにおいては、“A new chance for everyone”という社会的弱者等を包摂する社会統合プランが行われ、アクティベーションはその手段としても位置づけられている(Ministry of Refugee, 2005)。アクティベーションの社会的包摂・統合の効果は高く、アクティベーションに参加した多くの者が、自身の生活状態や自尊心の向上を参加期間中に感じているとされる(嶋内、2008、p.94)。

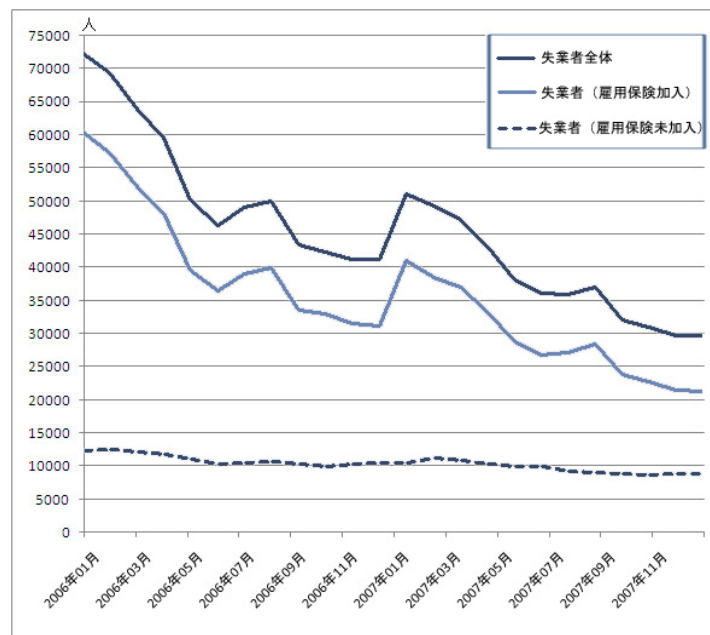
このように一部の人たちにとってのアクティベーションは、社会的包摂・統合としては機能している。しかしアクティベーションのもともとの機能は、労働市場へ戻るためのトランポリンである。しかし、トランポリンという機能は効かず、他の機能(社会的包摂・統合)を目的としてしまう対象者が一定数存在するのが現実だ。

このことからもたらされる、利用者ニーズとサービスの不一致などによる、非効率、不利益が指摘されるようになってきている。

こうした点は、デンマークの雇用政策の効果の観点、それから社会福祉政策全般の問題意識から早急に改善すべき課題だ。

とはいえこれらの問題は、デンマーク労働市場および雇用政策そのものを否定するに値するものではないように思われる。

図表20 雇用保険加入者別失業数：デンマーク



資料：デンマーク労働局 HP

6. おわりに

デンマークでは、労働市場におけるフレキシキュリティをはじめ、企業が事業活動しやすい環境が徹底して整備されている。法人税や社会保険等の負担の軽さ、そしてなにより、解雇コストの低さに代表される柔軟な労働市場は企業にとっては大変な魅力であろう。また、労働供給の質的向上を意図したアクティベーション政策は、労働需要の質的变化に迅速に対応する方策として高く評価されている。これらのビジネス環境は、EU 域内におけるデンマークの優位性につながるものだ。

その代わりに、個人への税・社会保障負担が非常に大きい点を忘れてはならない。個人による税と社会保障負担は、所得の 5 割程度を占めており、付加価値税も 25% と高い。つまり、デンマークにおける充実した社会保障給付は、個人への重い負担によって可能となっているのである。こうした個人への重い負担と手厚い給付は、国民総背番号制 (Central Person Registry : CPR) によって、政府が個人活動を捕捉できることを前提としたうえで有効に機能するスキームであるといえる。

社会保険や訓練などの社会保障給付のあり方、国民負担の程度、及び企業、個人の負担割合は、国家・政府の役割・機能に関わる根幹的な事柄だ。デンマークモデルを見るときには、わが国のあり方との根本的な違いを踏まえなければならない。雇用制度設計に関する議論は、働き方やエンプロイビリティの確保の仕方についてのみで完結するものではなく、政府のあり方全体の議論と深く関わっている。

このように考えると、デンマークモデルをわが国において即座に導入するには様々なバリアがあるかもしれない。しかし、前節までにみたように柔軟な労働市場、手厚いセーフティネット、積極的な雇用政策に特徴づけられるデンマークのフレキシキュリティモデルにも、政府の役割を含めた新しい社会設計としての雇用制度のあり方を考える上で参考とすべき点は多いと思われる。

【注】

- 1 欧州の移動年については、日本語では JIL のサイトで紹介がある (http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_2/eu_02.htm)。
- 2 Eurobarometer の 2005 年特別調査。EB64.1 (European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions, 2006)。
- 3 もともとは、1999 年のオランダにおける労働法改革の「Flexibility and Security Act」が語源である。
- 4 ここでいう熟練労働者・非熟練労働者とは、Investment in Denmark の邦訳によるものである。なお英訳は skilled worker と unskilled worker。
- 5 解雇通知の期間は、職種と勤続年数によって異なる。建設作業従事者は、雇用 10 年以上でも解雇通知は 5 日前で良い。工業労働・運転従事者は雇用 5 年までは 1 ヶ月程度、雇用 10 年までは 2 ヶ月、雇用 10 年以降は 3 ヶ月の通知期間が必要である。ホワイトカラーは、雇用期間半年までは 1 ヶ月、雇用期間 5 年までは 3 ヶ月、雇用 10 年までは 4 ヶ月、雇用 10 年以降は 6 ヶ月の

通知期間が必要である (Kvist, J. et.al., 2008, p.230)

- 6 Eurobarometer の 2005 年特別調査より。「数年に一度転職することは良い」に対する意見と、「今の時代、職業訓練や新しい技術を学ぶことが雇用のために必要だ」の問いは、働いている人だけではなく、働いていない人も回答者に含まれている。

【参考文献】

- 阿部正浩、2008 年、「非正規社員の構造変化とその政策対応」、『就職氷河期世代のきわどさ』、NIRA 研究報告書。
- 伊藤元重、2008 年、「グローバル経済と格差問題」、伊藤元重編『リーディングス 格差を考える』、日本経済新聞出版社。
- デイビッド・オーター、2007 年、「先進国で広がる所得格差」、『日本経済新聞』、2007 年 8 月 20 日朝刊「経済教室」。
- 外務省 HP、「各国・地域情勢：デンマーク王国」、<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/denmark/data.html>。
- 坂井澄雄、2007 年、「フレキシキュリティー：デンマークの積極的労働市場政策」、『ビジネスレーバートレンド』、2007 年 7 月号。
- 嶋内健、2008 年、「デンマークにおけるアクティベーション政策の現状と課題」、『立命館産業社会論集』、第 44 巻第 2 号。
- 日本労働研究機構欧州事務所、2003 年、「デンマークの労働事情とデンマークモデル」、特別レポート vol.7。
- 松淵厚樹、「デンマークのフレキシキュリティーと我が国の雇用保護緩和の議論」、2007 年 3 月 9 日掲載、<http://www.jil.go.jp/column/bn/colum072.htm>。
- ルード・マッフルズ、2008 年、「欧州における雇用および勤務時間の多様化」、第 12 回日・EU シンポジウムバックグラウンドペーパー。
- ピーター・アウアー、2007 年、「ヨーロッパの雇用多様化とフレキシキュリティー」、ILO 早稲田大学共同国際シンポジウムレジュメ。
- Andersen, T. M. and Svaarer, Michael, “Flexicurity: Labour Market Performance in Denmark,” *CESifo Economic Studies*, 2007 53(3), pp.389-429 (CESifo Economic Studies Advance Access originally published online on November 15, 2007) .
- Auer, P., *Protected mobility for employment and decent work: Labour market security in a globalised world*, Employment Strategy Papers, International Labour Office (ILO), 2005.
- Bassanini, A. et.al, *Workplace Training in Europe*, IZA DP No.1640, 2005.
- EU Commission, *Employment in Europe 2006*, 2006.
- European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions, *Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer Survey on Geographical and Labour Market Mobility*, 2006
- Feenstra, Robert, *Advanced International Trade: Theory and Evidence*, Princeton University Press, 2003.

Investment in Denmark, Ministry of Foreign Affairs of Denmark, “Facts”.
(<http://www.investindk.com/db/filarkiv/1017/FactLabour.pdf>)

Kvist, J. et.al., “Making All Persons Work: Modern Danish Labour Market Policies,” in Eichhorst, W., et.als(eds.), *Bringing the Jobless into Work?: Experiences with Activation Schemes in Europe and the US*, Berlin: Springer, 2008.

Ministry of Refugee, Immigration and Integration Affairs, *A new chance for everyone: the Danish Government’s integration plan*, 2005.

Westergaard-Nielsen, N. et.al., *Low-Wage Work in Denmark*, New York: Russel Sage Foundation, 2008.