

# 保険・年金 フォーカス

## 欧米諸国の年金事情

～隣の芝生は青いか～

第5回 =フランス編=

金融研究部門 取締役理事 前田 俊之  
(03)3512-1885 tmaeda@nli-research.co.jp

2年ほど前のことになりますが、フランスで年金支給開始年齢を引き上げようとする政府に抗議して、全土にストライキやデモが広がりました。当時、高校生までもがそのデモに参加していると聞き、フランスでは十代の若者が年金制度に関心を持っているのかと妙に感心した方も多いのではないのでしょうか。当時のサルコジ大統領はそうした強い反対を押し切って法案を成立させました。しかし、話はこれで終わりませんでした。今年5月の選挙でそのサルコジ大統領を破って新しく政権を担うことになったオランド大統領は、就任まもない6月に年金支給年齢に関する前政権の決定の一部を取り消す方針を発表しました<sup>1</sup>。こうした動きの背景にはどのような事情があったのでしょうか。今回はフランスの年金制度の概要と課題を紹介します。

### 1 | 社会保障制度の全体像～複雑な構造～

フランスの年金制度の歴史は長く、国民の生活設計の中にもしっかりと組み込まれています。ただ、その歴史の長さゆえでしょうか、この国の年金制度は複雑です。そこで、これからふれる内容を分かりやすくするために、はじめに三つの事について説明しておきたいと思います。

まず、医療なども含めたフランスの社会保障制度の全体像を紹介します。この国の社会保障制度の体系は社会保障法典という法律に基づいています。図1に示したように社会保障には4つの法定制度があり、医療、年金、家族手当<sup>2</sup>に関する社会保障の基礎的な仕組みの在り方を定めています。これに対し、法定制度の給付内容では十分でないこと等の理由から、他の法律などに基づいて整備されてきた法定外制度が存在します。例えば、家族法典によ

って規定される高齢者や障がいのある人を対象とした社会扶助制度、また法ではなく労使間の協約が基になって運営される「失業制度」と年金の「補足制度」、そして共済組合などの仕組みで運営される

図1 フランスの社会保障制度体系

	制度名	主な役割
法定制度	一般制度	医療 年金 家族手当
	特別制度	
	自営業者制度	
	農業制度	
法定外制度	補足制度	医療・年金
	失業制度	失業手当等
	社会扶助制度	高齢者扶助等

出典「先進国の社会保障⑥フランス」

医療の「補足制度」といった制度がこれにあたります。法定制度の中で最も加入者が多く、国の社会保障制度の中心的役割を果たしているのが「一般制度」です。それ以外に現在の社会保障制度が始まる以前からの既得権を認めた「特別制度」、そして「自営業制度」「農業制度」があります。

二つ目は社会保障の財源についてです。社会保険料がその主な財源であることは他の国々と同様ですが、フランスでは社会保障の財政は国家予算と切り離して運営されている点に特徴があります。しかし、社会保障費用が膨らむのに伴って社会保険料では賄いきれず、1990年代からはCSG(一般化社会拠出金)といった目的税への依存が高まってきました。それでも不足する金額を補うためにCADES(社会債務償却金庫)という組織もあります。CADESは社会保障予算の赤字を肩代わりし、その資金を金融市場から調達するとともに、CARS(社会債務償還拠出金)という別の目的税を財源にして資金の返済を行うことになっています。

最後に説明しておきたい点は、社会保険料の負担額に関する区分です。社会保障制度に共通の仕組みとして4つの所得区分を設けています。最も基本的なものが区分A(上限年収€36,372、約382万円、1€=¥105にて換算。以下同様)です。そしてその4倍にあたる額を上限とするのが区分B(€36,372~€145,488:約382~1,530万円)、さらにその倍にあたる額を上限とするのが区分C(€145,488~€290,976:約1,530~3,060万円)、そしてそれ以上が区分Dとなります。日本の感覚からすれば区分Cや区分Dの所得階層に社会保障がどれほど必要かと疑問に感じますが、フランスには桁違いの年金をもらっている人がいるのも事実のようです。なお、この区分Aと区分Bの境目となる額(€36,372)が基本的な保険料を計算する上で重要な役割を果たす報酬基準額<sup>3</sup>となっています。

## 2 | 年金制度の概要～三階建の仕組み～

さて、前置きが長くなりましたが、ここから年金制度の話に入ります。フランスで年金制度の一階部分にあたる役割を果たすのが基礎年金(Regimes de Base)です。すでに説明したように法定制度の枠組みに沿って基礎年金も4つの制度に分かれています。このうち民間企業の被用者が加入するのが「一般制度」です。それに対し公務員(公営企業の職員なども含む)が加入するのが「特別制度」です。そして自営業者についてはその職業の独自性から、また農業従事者についてはもともと互助制度が普及していたことから、別の枠組みが用意されました。

さらにそれぞれの枠組みについて、二階部分としての年金制度が用意されています。「一般制度」の二階部分は補足年金(Regimes Complementaires)と呼ばれています。また、公務員は一階部分と同じ仕組みの中で二階部分が用意されています。更に「任意加入年金(Regimes Supplementaires)」もあり、一般制度の加入者についていえば、これがいわゆる日本の企業年金に相

図2 フランス年金制度の概要

CREF、Prefon等	PERCO、PERP等	ex-Coreva		3階部分 (任意加入年金)
特別制度	補足退職年金制度 (ARRCO、AGIRO等)		Madelin等	2階部分 (補足年金)
	一般制度	農業制度	自営業者制度	1階部分 (基礎年金)
公務員等	民間被用者	農業被用者	自営業者・その他	

(ニッセイ基礎研究所 作成)

当する部分となります。こうしてみると、フランスの大半の人にとって年金制度は三階建ての構造だということです（図2）。

年金制度が職種によって「一般制度」など4つの枠組みに分かれていることは説明しましたが、それぞれの規模を加入者数で比較すると、民間企業の被用者を対象とする一般制度が65%ほどを占め最大になっています。その他では公務員を対象とする特別制度が20%、農業関連が12%、自営業関連が3%です。ここから先は代表的枠組みであり、情報量も多い「一般制度」を中心に話を進めてゆきます。

### 3 | 基礎年金

2010年に起きた大規模なストライキやデモの契機となったのが、基礎年金の支給開始年齢の引き上げです。それまでは支給開始年齢が60歳でしたが、それを1951年生まれ以降の世代から徐々に引き上げることとしました。1956年生まれ以降の世代では支給開始年齢が62歳(2018年)となります。すでに欧州の国々が年金の支給開始年齢の引き上げを進めてきたことを踏まえると、この決定に対してフランス国民が示した反応を奇異に感じる人が多いかもしれません。この点については後ほど触れたいと思います。

「一般制度」に加入する人が受け取ることのできる基礎年金額の計算方法は比較的単純です。下段の式は1956年1月以降に生まれた人が支給開始年齢(62歳)に達した時に適用されるものです。

(計算式)

年金額(年額) =  $(T - tn) \times (D/166) \times \text{SAM} + \text{加算}$

T: 最大支給比率(50%)

t: 減額率(四半期毎0.625%)

n: 所定加入年数(166四半期)に対する未達期間数と67歳に達するまでの四半期数のうち少ない方(\*)

D: 制度加入期間(最大166)

SAM: 基準賃金年額(加入期間中の最も高い順に25年間の平均賃金)

(\*) 従来の160四半期から拡大する途中にあり、今後166四半期となる予定

例えば、基準賃金年額(SAM)が€21,240<sup>4</sup>、加入期間が160四半期、加算対象なしの人が支給開始年齢の62歳に達した時に受け取ることができる金額は次のようになります。

$$\text{年金額(年額)} = (0.5 - 6 \times 0.00625) \times 160/166 \times \text{€}21,240 = \text{€}9,468$$

この方式のポイントは(1)加入期間が不足していても67歳に達すればn=0となり、t(減額率)は適用されずに済むので最大支給比率の50%が保障されること、(2)満額支給を受けるためには166四半期(41.5年)の加入期間が必要になること、(3)年金額の計算対象になるのは金額の多い順に25年分の平均賃金であること、(4)子供の人数などによって手厚い加算があること、の4点でしょうか。式からも明らかのように、所定加入年数に達しない状態で67歳以前に年金を受け取ろうとすると、年金額は大幅に減額となります。

また、注意が必要なのは基準賃金年額に上限が設定されている点です。具体的には、冒頭に述べた

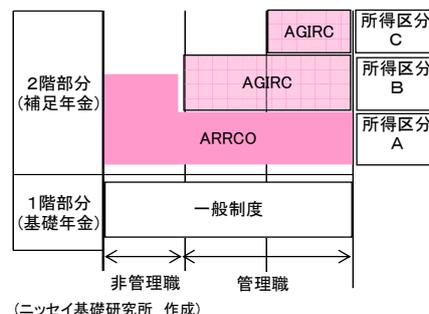
所得区分の区分Aに納まる賃金だけが計算の対象になります。従って、対象となる過去25年間の賃金が区分Aを超えていたとしても、受け取ることのできる年金額は最大で区分Aの上限額の50%にあたる€18,186（約191万円）となります。日本の老齢基礎年金（最大約78万円）と比べるとその額はかなり大きいといえます。しかし、日本とフランスを比べるのであれば、日本の場合は厚生年金を含めた額とすべきでしょうし、フランスの場合は後に説明する補足年金を含めた額とを比較すべきでしょう。この点については改めて説明します。

この「一般制度」加入者および雇用主が負担する保険料は区分A内の賃金に対して合計で14.95%ですが、このうち加入者が負担するのは6.65%で、残る8.3%は雇用主の負担となります。また割合は小さいですが、賃金全体に対しても加入者が0.1%、雇用主が1.6%の保険料がかかります。このように雇用主の負担割合が大きいこともフランスの特徴です。

#### 4 | 補足年金～手厚い制度の中身～

「一般制度」の加入者は基礎年金とセットで補足年金にも加入しますが、この補足年金の仕組みも複雑です。運営体には、企業の被用者共通の機関 ARRCO（補足年金制度連合会）と、それとは別に企業の管理職のための機関 AGIRC（幹部職員年金制度連合会）の2つがあります。その関係を示したのが図3です。

図3 フランスの補足年金(一般制度)



それぞれの役割は次の通りです。ARRCO は①全加入者に対する区分Aまでの賃金に対応した補足年金の給付、②非管理職加入者の一定水準（報酬基準額の3倍）までの賃金に対応した補足年金の給付です。そしてAGIRCは管理職の区分B（報酬基準額の4倍）及び区分C（報酬基準額の8倍）までの賃金に対応した補足年金の給付を行うことになっています。

このような重層構造になったのには両制度の成り立ちに理由があります。管理職の為の制度であるAGIRCが1947年に先に設立され、その後1961年になってARRCOが作られました。そして1972年には農業分野に従事する人も含めてより幅広い層に補足年金制度を提供する為に制度を再編して、現在のようにARRCOが報酬基準額部分をカバーする仕組みとなりました。

ここまで管理職・非管理職という名称を説明なしに使ってきましたが、この点について少し触れておいたほうが良いでしょう。フランスにはCadre(以下、カードル)という独特の概念があり、一般的に企業の管理職及び技術者といった専門職を指します。日本と同じようにひとつの企業の中での昇進によりカードルになる例もあれば、一部の教育機関を出て直ちにカードルになる場合もあるようです。一般にフランスでは残業が少ないという話を聞きますが、カードルになると日本のビジネスマン顔負けの長時間労働も厭わないという話も聞きます。INSEE（フランス国立統計経済研究所）が今年の7月

に発表したデータ（集計対象は2009年）によるとカードルの平均年収が€37,610（約395万円）に対して、一般従業員の平均年収が€18,830（約198万円）ということです。その金額の多寡よりも、このようなデータが国立の研究所から発表されるということの方にカードルの持つ意味の重さを感じます。

さて、このARRCOとAGIRCの両制度の仕組みを一言でいうと、賦課方式で運営される確定拠出年金です。加入者が負担した保険料はポイント換算され、そのポイントの合計額に対して年金が支払われます。換算する際のレートと年金への換算レートは図4の通りです。ポイントに換算する際に使うレートは物価上昇率を勘案して毎年変更されます。また、年金への換算は退職時の換算レートでまとめて行われます。尚、この補足年金部分の支給開始年齢はこれまで65歳ですが、こちらも67歳に引き上げられます。

図4 換算レート

	ポイント換算レート	年金換算レート
ARRCO	€ 15.0528	€ 1.2414
AGIRC	€ 5.2509	€ 0.433

（出典：JETRO「フランスの労務知識」）

保険料率は報酬基準額までは7.5%ですが、それを超える分についてはARRCOとAGIRCの料率が異なります。ARRCOが対象とする非管理職の報酬基準額の3倍までの分に対しては20.0%、AGIRCが対象とする管理職の報酬基準額の8倍までの分に対しては20.3%となっています<sup>5</sup>。これらを雇用主と被雇用者が一定の割合で負担しますが、基礎年金の場合と同様に雇用主の負担割合の方が大きくなっています<sup>6</sup>。

これまでの説明で、フランスの年金制度が複雑かついろいろな形で保険料を負担していることはお分かりいただいたと思いますが、その結果としてフランスの人たちはどの程度の年金を受け取ることができるのでしょうか。INSEEが発表している2009年度のデータによると、被用者の平均所得が€21,240（約223万円）であったのに対して、年金の平均受給額は€14,328（約150万円）となっています。これを比率に直すと67.5%となり、年金受給者は今の現役世代の7割ほどの水準の収入があることとなります。

また、少々データが古いのですが、「一般制度」のもとでその年に65歳を迎えて年金の満額受給資格を得た人が受け取った年金額と退職直前の所得を比較したものが図5です（2003年調査）。このデータからも、現役時代と比べて比較的高い水準の年金が支給されていたことがわかります。なお、この

図5 年金の支給水準比較

	基礎制度	ARRCO	AGIRC	合計
カードル	26.9%	11.8%	25.4%	64.1%
非カードル	55.9%	27.6%	/	83.6%

出典：RECWWE European Commission

割合だけでは非カードルのほうが恵まれているようにも見えますが、すでに説明した通りもともとの所得水準に2倍の開きがありますので、やはり退職後もカードルが恵まれていることに変わりはありません。

## 5 | 任意加入年金～徐々に役割を増す確定拠出型年金～

3階部分を構成するのが任意加入の年金制度で、これが日本の企業年金に当たります。その代表的な制度は2004年にスタートしたPERCO（団体退職年金貯蓄制度）です<sup>7</sup>。仕組みは米国の401kに代表

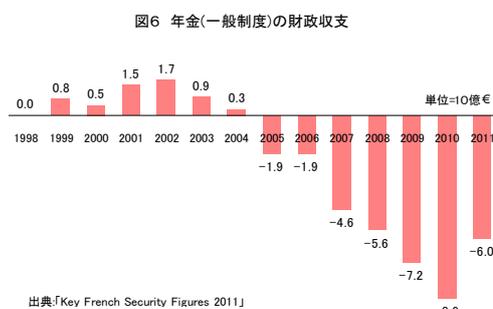
される確定拠出型年金と同じものです。基本的に企業単位で制度を導入し、その条件はそれぞれの企業ごとに決めることができます。加入者は年収の25%まで払い込むことができ、雇用主は加入者の払い込み額の3倍までマッチングすることができます<sup>8</sup>。このマッチング部分の費用負担割合などをうまく設計することによって、企業は従業員に対するインセンティブとすることができます。この PERCO が運営する制度の規模は 2011 年末時点での資産残高が 50 億ユーロ（約 5,250 億円）、導入企業数が 148,000、加入者数が 96 万人です。制度開始後から順調に拡大しているとは言えるものの、米国での普及度合いには遠く及ばず、また同じ頃に確定拠出制度を始めた日本と比べても拡大のペースは遅いようです<sup>9</sup>。しかし、賦課方式で運営されている年金制度の限界がはっきりしている中、比較的規模の大きな企業を中心にこの制度の拡大が期待されています。さらには残業代や休暇の買取代金を拠出資金に利用できるなど制度の利便性改善という追い風もあります。

こうした企業単位の制度とは別に、個人単位で加入する制度 PERP（個人退職年金貯蓄制度）もあります。仕組みとしてはやはり米国の個人型 401k 年金と同様です。加入者は年収の 10%までを拠出することができます。この制度は 2005 年に開始され、最近の加入者数は推定で約 200 万人、その資産残高は PERCO の 2 倍強の水準です。こちらは日本より普及が進んでいるようです<sup>10</sup>。

## 6 | フランスが抱える課題～失われてゆく経済競争力のなかで～

いろいろと聞く話をまとめると、どうやらフランスでの年金生活者の暮らしぶりは退職時までの職種などによって大きく異なっているようです。年金の平均受給額は約€14,328(約 150 万円)ですが、比較的制度的内容に恵まれている国営企業のOBなどの中には、もっと多額の年金を受け取る人がいます<sup>11</sup>。従って、年金生活者の意見も人によって大きく異なるということになります。冒頭のストライキやデモに参加した多くの人たちが受け取る年金額は決して多くないというのが実態だと思われます。それでも現役時代の収入の5割から7割を年金として受け取ることができるのですから、これまで見てきた他の欧州諸国と比べれば、恵まれていると言うべきかもしれません。

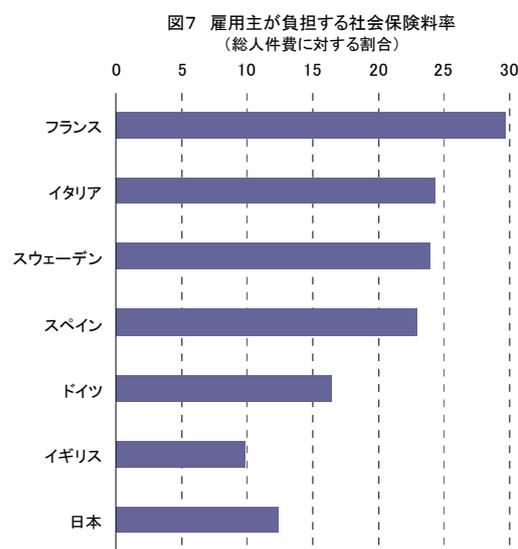
ただ、同時にこのことはフランスの年金財政にとって大変な重荷ということになります。図6は年金の「一般制度」における収支の推移を見たものですが、2000年代に入りベビーブーマー世代がリタイアするのに伴って、年金の財政が急速に悪化している様子がうかがえます。2010年に首相の諮問機関である COD(年金調整会議)が行った試算によると、年金制度をこのまま放置すれば 2050 年には年金の累積赤字が GDP の 77%から 118%に及ぶとの結果になりました。ちなみに現在のフランスの名目 GDP は 2 兆ユーロ(約 210 兆円) ですから、今の貨幣価値で言えば累積赤字がざっと 160~250 兆円の規模にのぼる計算になります。社会保障制度の財政がいくら国家予算と切り離されていると言



っても、政府は社会保障費用の拡大を放置するわけにはいきません。

こうした事情からフランスでも年金制度に関する大きな制度改革が何度か行われてきました。最近では2003年と2010年の取り組みが挙げられます。2003年には先ほど触れたPERCOとPERPといった制度の導入が決まりました。また、2010年には年金の支給開始年齢を2歳引き上げることが決まりました。このレポートの冒頭でふれたストライキやデモはこの2010年の出来事です。しかし、こうした努力の積み重ねにもかかわらず、フランスの年金制度をめぐる環境は厳しいようです。

格付け機関であるムーディーズ社は11月20日にフランスの格付けを下げることを発表しました。「根強い構造的問題が経済成長のリスク、それによる政府財政のリスクをもたらしている」ことが格下げの理由であると説明しています<sup>12</sup>。フランスはこれまでドイツと並んでAAAの格付けを得て、ユーロ経済を牽引する役割を担っていたのですが、格付け機関はそうしたフランスの財政運営に疑問符をつけ始めています。また、最近の英国エコノミスト誌(11月17日号)はフランスを特集テーマとして取り上げていますが、そこでは「フランスは長年、競争力をドイツに奪われてきた。さらにドイツがコストを削減し、大規模な改革を推し進めたことで、その傾向は加速している。通貨切り下げという選択肢を持たないため、フランスは公的支出と債務に頼ってきたが、それも限界に近づいている」と記しています。また、同誌は社会保障費の高さがフランス企業の競争力を削いでいるとも指摘しています(図7)。財政負担そして企業負担の面からも、これまでの年金制度を支えることが難しくなってきたことは間違いありません<sup>13</sup>。



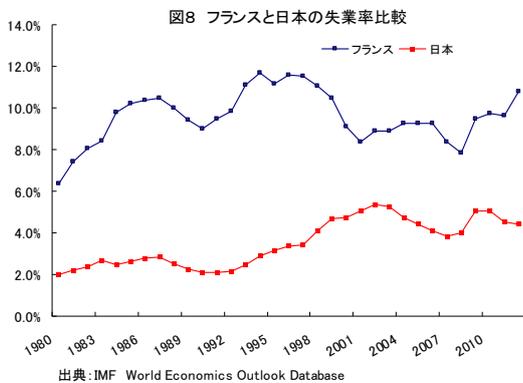
出典: OECD Taxing Wages 2011

## 7 | おわりに

フランスの庶民には「地位や名誉はないが、俺たちには第二の人生があるさ」というフレーズがあるそうです。これはフランスでは社会階層が固定的であると同時に、庶民層には早期退職願望が非常に強いことを示しています。それを裏付けるように、DARES(調査統計局)が昨年発表した報告書「年金生活移行過程調査2006」によると、年代別の就業率は50歳で80%、59歳で42%、そして62歳では14%と急速に低下し、すでに61歳の時点では60%が年金生活者となっているとのことです。

こうした早期退職願望を支えた一つの理由として考えられるのが、1982年に行われた年金支給開始年齢に関する取り決めです。当時すでにフランスでは失業者の増加が問題となっていました。その解決策として年金の支給開始年齢を60歳と早めたわけ。それと同時に比較的所得の低い層につい

では、現役時代の収入に対して基礎年金で50%、補足年金で20%、合計で70%の年金を支給することとしました。二年前のストライキやデモの原因をたどれば、年金生活の開始時期が遠ざかったことに不満を募らせる中高年層と、そもそも失業対策として導入したはずの制度を変更するのは約束が違うと怒る高校生という構図に行き着くわけです。



最近発表されたデータによるとフランスの失業率は9月末の段階で10.3%でした。これはユーロが誕生した後の2000年代では最も高い水準です(図8)。その後も、失業者数は依然として増加傾向を示しており、失業率はこれからも高止まりすることが予想されます。特に心配なのは若年層の失業率の高さで、9月末では25.7%と4人に1人が失業状態となっています。若者の就業機会が限られる背景にはCDI(無期限労働契約)が

あります。この契約を結ぶと雇用が保障されますが、経済成長が鈍化したフランスでの雇用総数はここ数年ほとんど変わっていないため、新規雇用枠も限られ、そのつけが若者にまわっています。言うまでもなく、このことは賦課方式で成り立っているフランスの年金制度の将来に大きな問題を残します。

そしてこれは日本の置かれた状況とも無関係ではありません。現在、日本の失業率は4.2%となっていますが、若年層に限れば就業機会が非常に限られているとの指摘があります<sup>14</sup>。また、財政のおかれた厳しい状況も共通点として挙げるすることができます。就業機会に恵まれない若者が増えるという深刻な問題に対してフランスがどのように挑むのでしょうか<sup>15</sup>。これは日本からも注目しておく必要があります。

#### 参考文献

- 「先進諸国の社会保障⑥フランス」東大出版会 藤井 良治・塩野谷 裕一
- 「フランスの社会保障制度の概要 I」海外労働時報 2003年2月号 334、林 雅彦
- 「各国にみる社会保障施策の概要と最近の動向(フランス)」2009~2010 海外情勢報告
- 「フランスの社会保障財政改革」フィナンシャル・レビューSeptember2006、伊奈川 秀和
- 「フランス年金制度の現状と展望」海外社会保障研究、Winter 2007 No.161、嵩 さやか
- 「フランス社会制度を考える視点」海外社会保障研究、Winter 2007 No.161、加藤 智幸
- 「フランス医療保障制度体系と給付の実態」筑波ロー・ジャーナル10号2011、江口 隆宏
- 「フランス社会保障と財源の租税化」海外社会保障研究、Summer2012 No.179、柴田 洋二郎
- 「Annual National Report 2011 France」European Commission
- 「Retraites: perspectives actualisees a moyen et long terme」Avril 2010、CDR
- 「Current pension system : first assessment of reform outcomes and output」European Social Observatory
- 「European Benefits reference Manual 2012」SwissLife
- 「Towards a Pan-European Pension Fund for Researchers」AONHewitt
- 「French employer-sponsored retirement saving schemes」AMF
- 「The Growing Importance of funded pensions in the French pension system」RECW
- 「Key French Social Security Figures 2011」Republique Francaise

<sup>1</sup> 18歳から働き始め、満額支給に必要な加入期間の条件を満たしている人や、3人以上の子供がいる女性については、60歳からの支給が可能となった

<sup>2</sup> フランスの家族手当には様々なものがある。例えば誕生手当・乳幼児手当(～3歳)・保育方法自由選択手当(～6歳)・家族手当(2人以上の子供を扶養)など、日本と比べ制度は極めて充実している。

<sup>3</sup> 基準報酬額は2012年1月時点のもの。毎年更新される。

<sup>4</sup> フランスにおける被用者の平均所得(P.5参照)

<sup>5</sup> これ以外にCET(臨時特別拠出金)やAGFF(補足年金管理連合会)などへの負担金がかかる

<sup>6</sup> 補足年金の保険料負担は以下のとおり(2012年1月現在,単位%)

	雇用主	被雇用者	合計	計算対象
カードル	4.5	3	7.5	報酬基準額まで
	12.6	7.7	20.3	報酬基準額超～同4倍まで
	負担割合は自由		20.3	報酬基準額4倍～同8倍まで
非カードル	4.5	3	7.5	報酬基準額まで
	12	8	20	報酬基準額超～同3倍まで

出典:Jetro「フランスの労務知識」

<sup>7</sup> PERCOの他に企業が用意できる年金制度として「PEE(団体貯蓄制度)」や「Article83 ペンションパッケージ」といったものがある

<sup>8</sup> 但し、報酬基準額の16%がマッチング額の上限

<sup>9</sup> 日本の確定拠出年金(企業型)の導入状況は、平成24年9月末で企業数約16,800社、加入者数約440万人(厚生労働省年金局速報より)。資産残高は平成23年3月末で推定5.5兆円(「年金情報」2012年3月5日号)

<sup>10</sup> 日本の確定拠出年金(個人型)の平成24年9月末での加入者数は約148,000人

<sup>11</sup> 公務員や国営企業の場合、給与水準の高さに加え、年金支給額の計算方法でも優遇されている。例えば公務員の年金額は退職直前の6ヶ月の平均給与の75%となっている

<sup>12</sup> 他の格付け機関(S&P)は2012年1月にフランスの格付けを引き下げている

<sup>13</sup> 「The Economist November 17<sup>th</sup> 2012 Special report France」

<sup>14</sup> 平成24年11月の発表の総務省「労働力調査」によると、10月の完全失業率は4.2%、15歳～24歳の年齢階層別完全失業率は7.5%、25歳～34歳では5.3%となっている

<sup>15</sup> 前政権は2006年に若者雇用政策CPE(初採用契約)を提案し、そのなかで26歳以下の新雇用者の解雇を容易にすることで、企業側の採用意欲を引き上げようとした。しかし、これは労働者の権利を侵害し「不安定雇用を制度化」し、「若者を使い捨て労働者にするもの」だとの大反対を受けて、最終的にこの提案は撤回された。オランダ政権は8月に若年者を採用した場合の賃金の4分の3を助成する「将来雇用制度」を、また10月には若年者を採用するとともに高齢者の雇用を継続した中小企業に対しそれぞれ賃金助成を行う等の「世代契約制度」を提案している