

# REPORT I

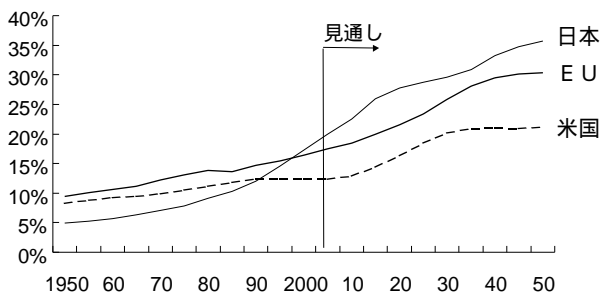
## 欧州の人口減少と労働市場改革 (人口減少シリーズ その4)

経済調査部門 伊藤 さゆり  
ito@nli-research.co.jp

### 1. はじめに

欧州諸国は70年代後半の大量失業の発生以来、重点政策課題として労働市場の改革を進めてきた。米国や日本に比べて、欧州では早い時期から高齢化が進展したため(図表-1)、労働市場の改革は失業の解消のみを目的とするものではなく、人口減少期に備えた制度の再設計という意味合いも有してきた。このため、人口減少・高齢化に対応した雇用システムへの見直しが急がれるわが国にとって、欧州の経験は、多くの示唆と教訓に富むものと考えられる。

図表-1 EU、米国、日本の65歳以上人口の割合



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口(平成14年1月推計)」  
国際連合「World Population Prospects; The 2000 Revision」

以下では、EUレベルでの労働市場改革の動きと雇用・失業問題の現状を概観した上で、ドイツ、フランス、オランダ、イギリスにおける雇用創出と就業形態多様化への取り組み、および

びその成果について紹介する。

### 2. EUの共通雇用政策とその成果

#### (1) 共通雇用政策の背景

##### 依然高い失業率

EUでは97年10月に調印されたアムステルダム条約以降、雇用政策を農業政策、経済通貨政策などと同じEUレベルでの共通政策として位置づけ、協調体制で取り組むようになった。

雇用政策がEUレベルの重点課題と位置づけられた第1の理由は、依然として多くの加盟国が、高い失業率と低い就業率という問題を共有していることがある。2001年のEUの失業率は7.6%と米国の4.8%、日本の5.0%に比べ高い。労働力人口に占める就業者の比率(以下、就業率)は63.9%と米国の73%や日本の69%を大きく下回っている(図表-2)。労働力人口の中で失業者(失業給付を受けて求職活動をしている非就業者)と非就業者(年金受給者、学生、

図表-2 EU、米国、日本の雇用関連指標比較(2001年)

	EU	米国	日本
失業率(OECD基準)	7.6	4.8	5.0
就業率	63.9	73.0	69.0
雇用増加率(95~2001年)	1.2	1.9	1.2

(注) 就業率、雇用増加率は欧州委員会

(資料) 欧州委員会、OECD「Employment Outlook 2002」

主婦、その他求職活動をしていない非就業者)の割合が高いことによるものである。

欧州の高失業率、低就業率の原因は、硬直的な高賃金構造、厳格な解雇規制と高い解雇コスト、手厚い失業給付による就業インセンティブの低下などである。こうした、言わば伝統的な問題に加え、近年では、IT分野などでの労働力需給のミスマッチの拡大、労働市場におけるマッチング機能の不足などが問題視されるようになってきている。

単一通貨圏の社会的調和と労働移動の必要性  
共通雇用政策導入の第2の背景は、市場統合、単一通貨の導入など、統合が深化して行く過程で、域内諸国間の社会的な調和を図り、労働市場の柔軟性、移動性を向上させる必要が高まったことがある。

単一通貨ユーロの発足とともに、ユーロ圏内では金融政策の一元化と財政の相互監視という政策枠組みが導入された。単一通貨圏内では、各国のマクロ政策運営の自由度が制限され、域内諸国間の不均衡は為替相場によって調整できなくなった。このため域内諸国間の景況格差の拡大には、財政による所得移転が資本や労働の移動で調整される必要がある。制度上は、1993年の市場統合で、EU域内におけるヒト・モノ・カネ・サービスの移動が自由化されたが、実際には就業に関わるヒトの移動は言語、宗教、文化的違い、住宅事情などが妨げとなり、低い水準に止まっている<sup>(注1)</sup>。EUレベルの財政を通じた所得移転の仕組みは、規模・機能の両面で限界があり、今後も拡張の余地は限られている。単一通貨圏の安定した発展には、生産要素の移動、特に資本に比べ低位に止まっている労働力の移動性や賃金の弾力性を向上させることが不可欠なのである。

さらに、域内産業の再配置を通じた競争力の

向上という面からも、地域間の雇用のミスマッチを解消し、労働力の最適配置を促すような環境整備の必要性が高まっている。

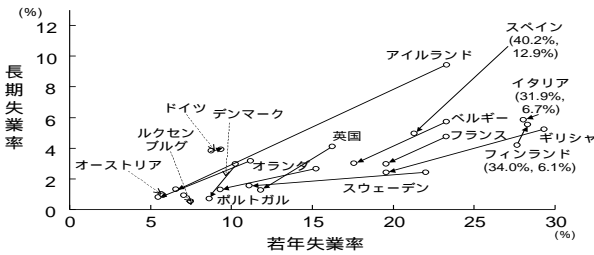
## (2) 共通雇用政策の枠組み

EUの共通雇用政策はアムステルダム条約の規定に従い運営されている。年初に欧州委員会が共通する雇用政策指針をまとめ、これを受けて各国が個々の事情に適した形での具体的な行動計画を立案し、6月の欧州理事会までに欧州委員会に提出、12月に計画の実施状況を理事会と欧州委員会が審査し、翌年の雇用政策指針に反映させるという仕組みである。

雇用政策の基本指針は、雇用可能性(エンプロイアビリティ)の向上、起業支援、企業と雇用者の適応性(アダプタビリティ)の向上、男女機会均等の強化という4本の柱から構成されている。欧州委員会が作成する毎年の指針では、各国に対して、これらの目標を実現するために必要な税・社会保障などの制度、環境の改善を求めている。労働法制の共通化に関しても通貨統合の準備段階で社会的調和のペースを速めるために意思決定方式が全会一致方式から特定多数決方式に変更されたことも手伝い、EU指令の採択、これに対する各国国内法制の整合化という形で進展している。

共通雇用政策では具体的な数値目標も設定されている。現在の目標は2010年の就業率70%の実現である。うち、日米に比べ見劣りがする女性と高齢者の就業率については、それぞれ54.9%から60%、38.5%から50%に引き上げる目標が設定されている。80年代にクローズアップされた若年者(15~24歳)と長期(1年以上)失業の問題が一定の改善を見せる中(図表-3)、生産年齢人口の減少に向けて労働力人口を維持する観点からも、高齢者と女性の就業率引き上げが重視されるようになってきている。

図表 - 3 EU諸国の長期失業率と若年失業率 (94年 2000年)



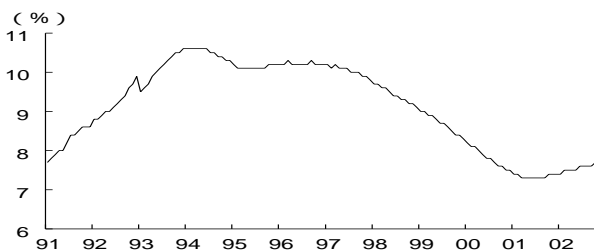
(資料) 欧州委員会統計局

(3) 改革の成果

EU全体の動き

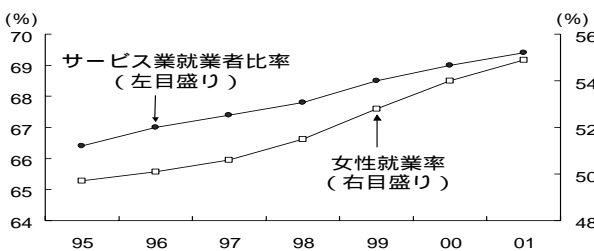
EU各国の失業率は80年代前半をピークに一旦低下した後、90年代前半に欧州通貨危機後の不況で再度上昇に転じ、90年代後半に低下局面に転じるという推移を辿ってきた(図表 - 4)。雇用者数に占めるサービス業のウェイトは94年の65.9%から2001年には69.4%に高まり、同期間にパートタイムの比率は15.5%から17.9%に、女性の就業率は49.3%から54.9%へと上昇した(図表 - 5)。これらの変化は、90年代後半の雇用の改善が、サービス業における雇用機会の拡大と就業形態の多様化が女性の就業率向上につながったことによってもたらされたことを示すものである。

図表 - 4 EUの失業率



(資料) 欧州委員会統計局

図表 - 5 EUの就業構造変化



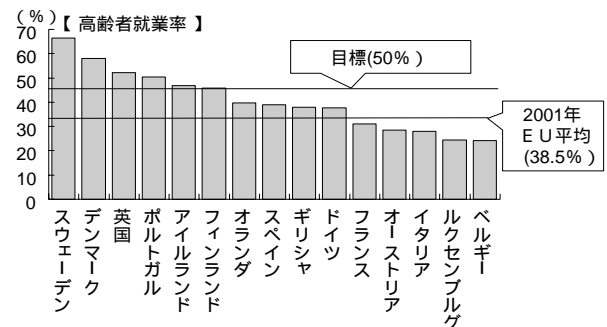
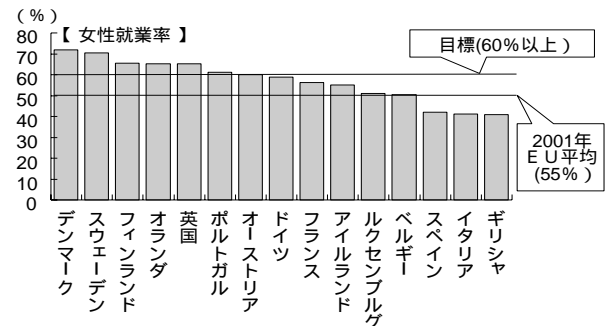
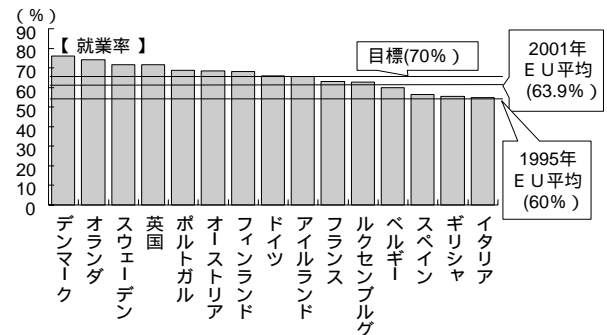
(資料) 欧州委員会「Employment in Europe 2002」

域内諸国間の格差

このように90年代後半にEU全体では雇用失業情勢が改善したが、そのスピードは加盟国間で様ではなく、現在の水準にも大きな差が存在する。

図表 - 6は、共通雇用政策で数値目標が設定されている就業率の現状を国別に示したものである。15カ国のうち、ドイツ、フランスの2大国はほぼ中間に位置している。これに対し、北欧諸国、オランダ、英国は、全体・女性・高齢者のいずれにおいても2010年の目標、あるいはEUの平均を上回っている。他方、イタリア、ギリシャ、スペインなどは平均を下回り、目標値との乖離は大きい。とくに、女性・高齢者の

図表 - 6 就業率目標値の達成状況



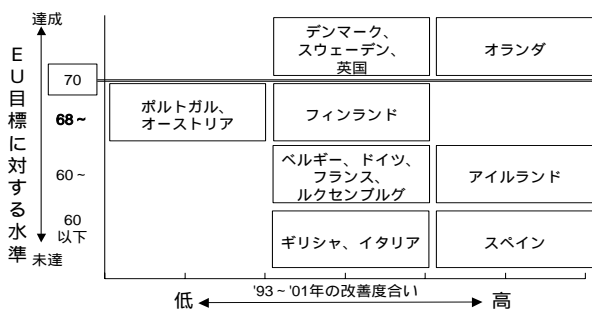
(資料) 欧州委員会「Employment in Europe 2002」

域内諸国間の格差は、産業構造や就業意識、雇用慣行、社会保障制度、社会インフラなどの差違を映じて大きなものとなっている（図表 - 6 中、下）

図表 - 7 は、縦軸に現在の就業率を、横軸に 93年から2001年までの改善度合いを示したものである。オランダが急速な雇用情勢の好転で現在の高就業率を実現したことや、アイルランドやスペインは就業率の水準はEU平均を下回っているが、改善のペースは速いことなどが分かる。

先に触れた通り、EUの共通雇用政策の仕組み、すなわち、4本の柱という大枠を設定した上で具体的行動計画は各国が設定するという運営方法は、こうした雇用・失業情勢の差違に加え、労働市場の構造や制度、伝統的な労使関係などの違いが大きい現実を踏まえたものである。同時に、これだけの格差が存在する状況では、社会的調和や労働移動性の向上は、方向としては前進しても、達成には長い時間を要すると思われるべきであろう。

図表 - 7 就業率の水準と改善度合い



(資料) 欧州委員会「Employment in Europe 2002」

### 3. ドイツ、フランス、オランダ、イギリスの経験～ワークシェアリングを中心に

90年代後半のEU諸国の雇用情勢は、すでに見た通り、パートタイム比率と女性の就業率の上昇を伴いながら改善した。80年代以降、欧州諸国で広く採用されたワークシェアリングは、働き方の柔軟性・多様化を通じて就業率を引き上げる効果を持つものであり、近年の就業構造

の変容と雇用改善に一定の役割を果たしたものと推察される。

わが国では、ワークシェアリングは主として雇用維持・確保の「緊急避難措置」として捉えられているが、欧州では雇用の維持・確保に止まらず、就業形態の多様化を通じて女性や高齢者の労働参加率を高め将来の人口減少に備えることや、労働・余暇・教育などの時間配分の自由度を拡大することで、生産性を向上させる効果などが重視された。

ここでは、ドイツ、フランスに加え、「オランダ病」、「英国病」と言われた構造不況から立ち直り、雇用の目覚しい改善を実現したオランダとイギリスについて、ワークシェアリングを中心に政策の内容や成果、最近における政策の動きについて、具体的に見て行くことにしたい。

#### (1) ドイツ

##### ワークシェアリング導入の背景と特徴

EU加盟国の労働市場のあり方が多様であるように、欧州各国で導入されたワークシェアリングは、手法も目的も様々である（図表 - 10 ワークシェアリング）

ドイツの場合、産業別労働組合と使用者団体の間で労使協約に基づき、時短による雇用維持・確保策としてワークシェアリングが採用された。こうした方法は、ドイツにおいて労使関係が、統一的労働組合主義の下で結成された産業別労働組合と使用者団体との協約自治を根幹に形作られてきたことを映じたものである。

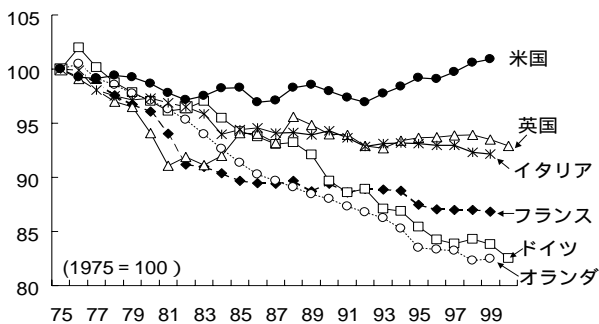
ドイツのワークシェアリングは、1970年代後半に、代表的な産業別労働組合である金属産業労働組合（IGメタル）の要求によって始まるが、普及のきっかけとなったのは、1993年11月に締結され94年初から95年初の期限付きで大量解雇を回避するために実施されたフォルクスワーゲン（以下、VW）とIGメタルの時短協約である。

協約の骨子は、20%という時短に対し、給与を減額する一方、有効期間中は、企業は一切の人員整理を行わないことを約束するものである。VWの協約は、企業城下町を形成していたVW社の人員整理が地域経済に大きなダメージを与えることが懸念されたことなど独自の背景を有するものであったが、以後、多くの産業・企業の労働協約に影響を及ぼすことになった。

### 成果

ドイツにおける労働者一人当たり平均労働時間の削減は、80年代半ばから90年代半ばにかけてオランダ並みの早いペースで進展した（図表-8）。従業員には、一定期間の収入減がデメリットとなるが、雇用は確保され、時間配分の自由度は高まるメリットがある。企業側も時短の見返りに一定期間、解雇を行わない約束をすることで経営の自由度が制約されるが、解雇コストや景気が回復した際の採用コストの節減、人員確保による生産性の向上などのメリットがある。結果としてメリットがデメリットを上回ると判断されたことが、普及の理由と考えられる。

図表 - 8 雇用者一人あたり平均労働時間



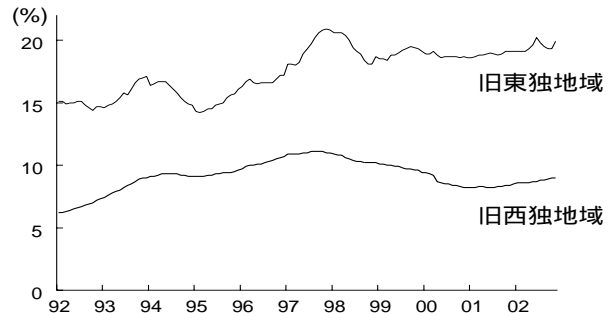
(注) ドイツは旧西独地域、(資料) OECD, "Labour market statistics"

### 課題

90年代後半の雇用の伸び、失業解消のペースは相対的に鈍く、ワークシェアリングは雇用維持に一定の効果を挙げたものの、雇用創出には必ずしも結びついていない（図表-10 雇用情勢）。ドイツの雇用創出力の弱さは、労働市場の硬直性・高コスト体質が解消していないこ

と、規制が残存しているために、相対的に雇用創出力の大きいサービス産業の発展が遅れていること、旧東独地域で産業再生が遅れ、失業率が高止まっていること（図表-9）などに起因するものである。

図表 - 9 ドイツの失業率



(資料) ドイツ統計局

時間当たり労働コストは雇用維持を優先する政労使間の合意によって、賃上げ幅を生産性の上昇に見合った水準とすることや、協約期限の複数年限化が進展し、好況時の過度の上昇に歯止めがかかるようになった。しかし、90年代後半に時短が一巡したことで、ここにきて労働組合が再度賃上げを要求するようになり、上昇圧力が強まっている。ドイツの雇用コストは依然としてユーロ圏の中で最も高い水準に止まっており（図表-10 コスト/規制）、ドイツ経済の低迷長期化の一因となっている。

2002年秋の総選挙では雇用改革が争点の一つとなり、僅差でシュレーダー政権の続投が決まった。シュレーダー政権は、今後、総選挙に先立って答申された「ハルツ委員会報告書」に添った雇用改革を実行に移す予定である。答申の内容は、再建融資機関（KfW）による失業者を採用する企業への優遇融資や地方自治体のインフラ整備資金貸付け、就職や職業訓練を拒否した失業者に対する雇用保険給付の制限、税金や社会保障費を課す最低収入の引上げといった就業支援や就業インセンティブの向上が中心である。2005年末までの3年以内に失業者数を現在

の400万人から200万人に半減することを目標としているが、その実現には、これらの対策に加えて、硬直的な高コスト体質の是正、高付加価値分野での産業競争力をさらに強化する努力が不可欠と考えられる。

(2) フランス

ワークシェアリング導入の背景と特徴

フランスでは、企業・産業レベルで実施されたドイツと異なり、法律ですべての企業に週あたりの法定労働時間の削減(39時間→35時間)を義務付け、具体的な時短の方法などは団体交渉や協約で決めるという手法がとられた。こうした手法は、フランスでは労働組合の組織率が低く、組織が複数に分裂していることや、労使の関係が対立的なものであったことなどから、団体交渉や団体協約において伝統的に法や政府が重要な役割を果たしてきた経緯を映じたものである。

週35時間制は、97年6月に成立した左派のジョスパン前政権の下で、98年6月の「第一次オブリ法」、2000年1月の「第二次オブリ法」により法制化されたものである。第一次法では、労働時間の短縮が雇用の創出に結びつくよう、週35時間制を採用し、雇いを維持・創出した企業に対して社会保険料の使用者負担分を軽減する奨励措置を導入し、第二次法ではさらに詳細を規定、2000年2月1日までに従業員21人以上の企業で、2002年1月1日以降、20人以下の企業で、それぞれ週労働時間を35時間とすることを定めた。

内容面では、第一に、パートタイムの活用による就業形態の多様化よりも正規採用、フルタイムの創出が目標とされ雇用の創出に重きを置いたこと、第二に、賃金削減の回避を目指したこと、第三に、時短の効果として労働者にと

図表 - 10 独、仏、蘭、英のワークシェアリングの形態と雇用関連指標

		EU	ドイツ	フランス	オランダ	イギリス	
ワークシェアリング	導入方法	-	労組・使用者 団体間の労働 協約	法定労働時間 短縮	政労使合意	規制緩和	
	主目的	-	雇用維持	雇用創出	雇用創出 多様就業 促進	労働市場 柔軟化 多様就業 促進	
雇用 情勢	失業率		7.4	7.9	8.6	2.4	5.0
		若年(15~24歳)失業率	14.9	9.4	19.5	5.5	11.9
		長期(1年以上)失業率	3.3	3.9	2.9	0.8	1.3
	就業率		63.9	65.8	63.1	74.1	71.7
		高齢者(55~64歳)	38.5	37.7	31.0	39.6	52.3
	女性	54.9	58.8	56.1	65.2	65.1	
	雇用増加率(95~2001年)	1.2	0.6	1.3	2.5	1.2	
就業 構造	パートタイム比率	17.9	20.3	16.4	42.2	24.9	
	サービス業就業者比率	69.4	68.9	73.2	76.7	73.7	
コスト/ 規制	雇用コスト		-	26.8	23.8	21.7	19.3
		賃金等	-	20.0	16.0	16.4	16.8
		税・社会保障等	-	6.8	7.8	5.3	2.5
	雇用保護度	-	2.5	3.0	2.1	0.5	
財政 負担	雇用関連対策費(対GDP比)	-	3.13	2.96	3.44	0.92	
	積極的措置(雇用訓練等)	-	1.20	1.31	1.58	0.36	
	消極的措置(失業給付等)	-	1.92	1.65	1.86	0.56	
労働生産性(米国=100)		78	74	87	94	73	

(注)雇用関連指標は欧州委員会統計局ベース  
 雇用保護度はOECDが作成している指標。0から6の値で6が最も規制が厳しいことを示す  
 労働生産性は欧州委員会  
 雇用保護度は90年代後半、雇用コストは99年、雇用関連対策費は2000ないし2001年、その他は2001年  
 (資料) 欧州委員会「Employment in Europe 2002」、OECD「Employment Outlook 2002」

っては余暇の増大や家事との両立の円滑化を通じた生活の向上、企業にとっては労務体制の柔軟化を通じた組織の適応能力の向上が強調されることが特徴である。

#### 成果

週35時間労働制の採用とほぼ並行して、サービス業を中心に雇用が増大した。失業率は97年6月の12.2%をピークに2001年4月には8.6%（いずれもEU基準）にまで低下した。

雇用の増大は、週35時間制と同時に若年労働者の公的部門による雇用強化などの政策が実施されたこと、さらにユーロ導入とITブームで景気が好転した相乗効果によるものと考えられる。賃金削減の回避という目標の達成も、景気の拡大によって、時短分の雇用コストが吸収されたことで可能になったものと考えられる。

週35時間制が就業形態の多様化を促進する内容でなかったことから、フランスにおけるパートタイムの比率は相対的に低く（図表 - 10 パートタイム比率）98年の17.3%から2001年には16.4%へとむしろ低下している。

#### 課題

2002年10月時点でフランスの失業率は8.8%とEU15カ国の中でスペイン（11.7%）、フィンランド（9.1%）に続く高い水準である。相対的に高い失業率は、労働市場の硬直性・高コスト体質に根差す構造的失業問題が解消していないことを示している。最近では、景気拡大テンポの鈍化に加え、2002年1月の「労使関係近代化法案」施行で解雇規制が強化された影響もあり、新規採用が手控えられ、雇用の改善に歯止めが掛かっている。

週35時間制の評価も未だ定まったものではなく、時短による雇用創出効果を楽しみにくい小規模企業を中心に不満は根強い<sup>（注2）</sup>。

フランスでは2002年4月～6月の大統領選

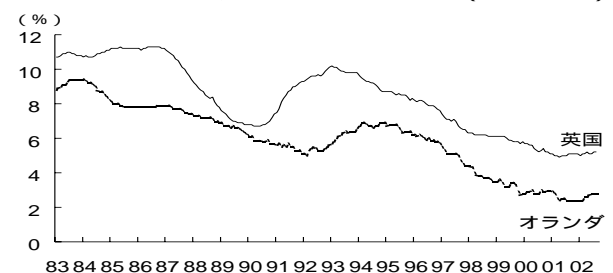
挙、国民議会選挙で、97年から5年にわたり続いた保守中道のシラク大統領、左派のジョスパン首相というコアビタシオン（保革共存）が解消し、左派から保守中道に政権が交代した。前政権の政策には解雇規制の強化など労働市場の柔軟化、企業競争力の向上に逆行する措置も含まれたが、保守・中道への政権交代により、一部は企業の競争力向上に資する方向へと見直されつつある<sup>（注3）</sup>。

#### （3）オランダ

##### ワークシェアリング導入の背景と特徴

オランダとイギリスの両国は、サービス部門における雇用創出、女性の労働参加率の上昇と共に雇用・就業形態の多様化が進展、失業率の大幅な低下を実現した（図表 - 11）。結果は類似しているが、両国の改革のアプローチには大きな違いがある。

図表 - 11 英国、オランダの失業率（EU基準）



（資料）欧州委員会統計局

オランダにおけるワークシェアリングは1982年の政労使間の「ワッセナー合意」に基づき、漸進的なアプローチで進められた。1970年代以降の「オランダ病」と呼ばれた深刻な景気の低迷、財政赤字の拡大、インフレ、失業の増大への危機意識が導入の背景である。

「ワッセナー合意」は、政府は財政支出の削減と減税、労働組合は賃金の抑制、企業は時短と雇用確保という形で、政労使の役割分担を明確化したものである。合意に基づき、時短により賃金が抑制されても実質可処分所得を維持されるよう、政府は所得税減税や社会保障負担の

軽減を実施した。自発的パートタイム化によるワークシェアリングを促進するため、フルタイム労働者とパートタイム労働者との処遇均等化、勤務時間編成の弾力化、雇用形態の多様化に関する法的基盤の整備など、関連する諸制度において包括的な見直しも実施された。

#### 成果

83年のピーク時に9.4%に達していた失業率は2001年には2.4%（EU基準）にまで低下した。雇用はサービス業におけるパートタイムの女性労働者を中心に増大した。パートタイム比率は2001年で42.2%とEU諸国で最高であり、日本をも上回っている。サービス業への就業者比率は90年の70.9%から2001年には76.7%へ、女子の就業率は47.1%から65.2%に大きく上昇した。

#### 課題

社会保障制度の手厚さに起因する福祉依存の問題は解消していない。失業者数は、過去10年間のピークである94年初の50.4万人から2002年初には13.7万人へと大きく減少したが、就業不能手当を受給者数は減少しておらず、2000年時点で94万人にのぼっている。こうした状況を映じて、一見雇用情勢が良好でありながら、雇用対策関連の公的支出のうち失業給付などの消極的措置がGDP比で1.86%と相対的に大きい（図表 - 10 財政負担）

女子の就業率は2010年のEUの目標を大きく上回る水準にあるが、高齢者の就業率は39.6%とEUの平均を僅かに上回る程度に止まっている。女子の就業率の引上げによる男女間のワークシェアリングの進展に比べ、世代間のワークシェアリングのテンポは鈍いものと言えよう。

#### （4）イギリス

##### ワークシェアリング導入の背景と特徴

イギリスでは79年のサッチャー政権誕生以後、労働規制の緩和と組合の弱体化が徹底され

た。97年に発足した労働党のブレア政権は、労働市場の自由化路線を継承しながらも、EU社会政策への参加に伴うEU指令と国内法制の整合化と、労働市場の自由化で生じた弊害の是正を目的に、労働関連法の整備を進め、不当解雇などに関わる一部の規制を強化した。とはいえ、イギリスの労働市場は米国に次ぐ柔軟性を有し、雇用保護の度合いは他のEU諸国に比べて著しく低い（図表 - 10 コスト/規制）

イギリスではワークシェアリング促進のための積極的対策は実施されていないが、サービス化の進展、雇用調整による柔軟性の維持という企業側のニーズと、ライフスタイルにあった働き方の選択という労働者のニーズとがマッチすることで、就業形態の多様化・柔軟化が進展した。

雇用創出のための政策としてはブレア政権発足後の98年4月に「ニューディール政策」がスタートした。この政策の内容は、一定期間失業手当の給付を受けている失業者に対して教育・職業訓練の機会を提供する一方、それを拒否した場合には手当の減額・停止を行うというものである。当初、対象は若年失業者、長期失業者であったが、その後、障害者や高齢者などへと対象範囲が拡大され、恒久的な政策として運営されるようになっている。

#### 成果

イギリスでは製造業の不振とサービス業の高成長という二極化が続いている。雇用面でも製造業の生産労働者が減少したが、サービス業の雇用増加がカバーし、雇用の増大と失業の低下を実現した。失業率は2001年にはEU基準で4.9%に達し、現在も5.2%と過去20年来で最も低いレベルで推移している（図表 - 11）

与党の発表によれば「ニューディール政策」は、ブレア政権発足から5年目の2002年5月ま



で35万人の若年失業者を就職させ、若年失業者を75%削減する効果を挙げたとされている。

#### 課題

労働市場の自由度の高さ、特に外部労働市場が発達しているために、企業内部における人材育成のインセンティブが低下している。イギリスの生産性が米国や欧州大陸主要国等と比べて低い原因の一つは、人材の育成が阻害されていることにあると考えられている（図表 - 10 - 労働生産性）。

若年者の失業率は、雇用情勢が全般に良好な中であって、11.9%と相対的に高い水準に止まっている（図表 - 10 - 雇用情勢）。若年失業者対策としての「ニューディール政策」の効果については、2002年2月に議会に提出された会計監査院の報告では、一定の効果を認めながら、政策がなくとも景気拡大である程度の失業解消は可能であったとし、継続的なプログラムの見直しや費用対効果の監視が必要との判断が示された。

#### 4. おわりに

2000年以降、欧州諸国の景気拡大テンポは鈍化し、90年代半ばから続いた雇用改善に歯止めがかかった。こうした中で、ドイツやイタリアで高率の賃上げ要求やリストラ反対のストが広がりを見せるなど、硬直的な高コスト構造は残存している様子が浮き彫りになりつつある。

前節で見た通り、欧州のワークシェアリングは、その他の政策との組み合わせと景気拡大が追い風となり雇用創出に結びついたものである。単独の政策として、雇用維持・創出効果を過大に評価することは避けるべきであろう。

こうした現実とわが国と欧州諸国の違い、例えば、就業構造や恒常的残業など雇用管理のあり方、正社員とパートタイム労働者との条件

格差、労使関係、就業意識等の相違を踏まえれば<sup>(注4)</sup>、欧州各国の手法をモデルとしてそのまま採り入れることは困難、かつ不適切である。しかし、労働者の性別や年齢に関わらず就労形態の選択の自由を確保し、労働に見合った正当な報酬を受ける権利を拡大するという理念は、わが国が人口減少期に向けて制度設計を改める際にも共有できるものであろう。

労働力人口の減少期を迎えるわが国が雇用・就業形態を多様化する仕組みを整え、女性と高齢者の労働参加率を高める、労働者間の労働時間の平準化で選択の幅を拡大し、生産性の向上を実現する意義は大方の一致するところであろう。わが国ではワークシェアリングの短期的効果の側面に目が向けられたために賃金コストの削減や正社員の処遇低下というマイナス・イメージが強いが、短期的対策としての議論に止まらず、中長期的な課題として雇用・就業形態の違いが不利益とならないよう社会保障制度や税制、社会インフラの整備に取り組むことが望まれよう。

#### [ 補論：EUの移民政策 ]

生産年齢人口の減少対策としては、EU諸国が取り組んでいる女性、高齢者の就業率引上げのほかに、外国人労働者の受入れという方策が考えられる。

国連・人口部の推計によると、EUが生産年齢人口の規模を維持するだけの移民を受け入れた場合、2050年時点で移民が総人口に占める割合は12.7%、生産年齢人口を維持する場合には19%に達する。とくに人口の減少幅が大きいイタリアの場合、この比率はそれぞれ22.6%、29.5%にもものぼる。こうした推計結果から、国連のレポートでは移民政策のみで高齢化・人口減少に対応することは現実的ではないとしなが

らも、一定の効果を認めている。

EUにおける移民政策は、1960年代から80年代半ばまでは各国毎に運営されていたが、80年代半ば以降は、域内の国境規制の撤廃に対応するためEU条約の枠組みの外で「シェンゲン協定」への参加国数の拡大という形で進められるようになった。現在、協定はEUの枠組みに採り入れられ、域内国境の管理は撤廃、域外国境を共同管理する体制となっている。過去に受け入れた外国人労働者と自国民との社会的統合に苦慮しながらも、高齢化・人口減少に向けて社会保障制度の安定化や専門的・技術的分野を中心とする労働力不足に対応するため、EU域外からの外国人労働者の受入れは必要と認識されており、受入れの枠組み作りが進められている。

EU域内外の労働力移動という点では、近く予定されているEUの東方拡大で境界自体がソフトするインパクトを念頭におく必要がある。2004年5月の中・東欧10カ国のEU加盟は、過去4回の拡大の中で、新規加盟国数が最も多く、既加盟国と新規加盟国の経済格差は最も大きい。このため新規加盟国の受入れ決定を前に、EUの意思決定メカニズムなど制度調整に時間を要したほか、EU財政による所得移転や農業政策の分野では既加盟国間でも利害対立が生じ、交渉が難航してきた。

新規加盟国から既加盟国への移民流入についても、所得格差に加え、新規加盟國中、人口規模が最大のポーランドの失業率が18.4%に達しているなど、国内に雇用機会が不足している国も多いため、新規加盟国と国境を接するドイツなどの既加盟国の懸念は強い。現在、経過措置として加盟から7年間、流入を制限する方向で調整が進められているが、英国は加盟と同時に労働市場を全面開放する方針であるなど既加盟国の間でもスタンスには温度差がある。

EUは2004年に25カ国に拡大した後も、2007年の加盟を目標にブルガリア、ルーマニアが交渉を進め、トルコの加盟交渉開始も展望しうる状況となるなど、EUとEU域外との境界線の外延への広がりは続く見込みである。中東欧はEUの既加盟国以上のスピードで人口減少・高齢化が進むが、トルコは2050年まで人口の増加が展望される。EUの拡大によって域内諸国間の雇用・失業情勢に加え、人口動態の差違もさらに広がる。制度上は自由な域内のヒトの移動を円滑化し、不均衡の拡大や雇用のミスマッチ解消しながら、社会的な調和や安定を確保する政策の必要性は、今後一段と高まることになる。

(主要参考文献)

- 小倉一哉「欧州におけるワークシェアリングの現状 - フランス、ドイツ、オランダを中心に」(「JIL労働政策レポート Vol.1」, 日本労働研究機構, 2001年12月)  
財団法人 社会経済生産性本部「ワークシェアリング 雇用創出と働き方の変革をめざして」, 平成13年9月  
「特集 ワークシェアリング・ジョブシェアリング - 独・仏・英の事例報告 - 」(海外労働時報2002年9月号)  
根本孝「ワークシェアリング オランダウェイに学ぶ日本型雇用革命」, ビジネス社, 2002年  
藤森克彦「構造改革ブレイク」, TBSブリタニカ, 2002年  
European Commission, "Employment in Europe 2002", July 2002  
European Commission, "European Competitiveness report", 2002  
European Commission, "Employment Policies in the EU and in the Member States, Joint Report 2001", 2002  
OECD, "Employment Outlook", 2002

- (注1) EU全体の人口のうち、他のEU加盟国に居住する割合は1.5%、EU域内における人口移動も年間で総人口の0.1~0.2%である。  
(注2) 2002年1月実施予定の従業員20人以下の企業への週35時間制移行規則は緩和され、実質的に従来同様の労働時間の維持が可能になった。  
(注3) 新政権発足後、週35時間労働制は時間外労働枠の上限を130時間から180時間に拡大する運用弾力化の法案がまとめられた。「労使関係近代化法案」も見直しが予定されている。  
(注4) たとえば欧州大陸では、組合員層に該当する職種では同一労働同一賃金が制度化され、均等処遇が実現しやすい環境にあった。社会保障制度、税制などの均等処遇の法制化も実態の補強という意味合いを持っていた。