

第 部

海外経済の動向・政策分析

第 1 章

多くの人が活躍できる労働市場の構築に向けて

1 . 先進諸国の雇用情勢と近年の雇用戦略

- 先進諸国の雇用情勢は緩やかに改善しており、2000年代前半におけるOECD主要国の就業率をみると、北ヨーロッパ諸国や英語圏諸国は比較的高い。一方、大陸ヨーロッパ諸国や南ヨーロッパ諸国の就業率は依然低く、高い失業率と長期失業の解消も課題となっている。
- 若年者、女性、高齢者の雇用情勢をみると、改善もみられるものの、それぞれの就業率は全体を下回っている。特に若年者では失業率が高いままであり、女性、高齢者では労働参加率が低いなど、依然課題が残っている。
- OECDやEUの雇用戦略では、(1)働き手の減少が予測される中で、労働参加や就業を阻害している要因の解消等を通じて、労働参加を高めながら就業を増やすこと、(2)世界の競争激化等の変化への対応といった点に重点が置かれている。

2 . より多くの人々が活躍できる労働市場の構築

- (1) 就労への意欲阻害要因の解消と就業能力向上のための支援： 英国の若年者向けニューディール政策は、インセンティブと就業能力向上の後押しを支援の中心に据えていること、カウンセリングの充実等を特徴とし、長期失業への効果等おおむね肯定的な評価を得ている。また、アメリカ・英国では就労インセンティブを後押しするための就労を条件とした税額控除の仕組みが導入され、配偶者の無い母親を中心に就労促進効果がみられる。こうした政策は、連携や整合性を図ることでより大きな効果を持つことが期待され、幾つかの国では、給付と支援をより密接に結び付ける取組が行われている。また、就労型給付も、他の税や公的給付と整合的なものとなるよう検討することが重要である。
- (2) 意欲のある働き手を労働市場に引き付ける環境整備： フランスでは、育児期における働き方等での幅広い選択肢の提供と同時に、フルタイムとパートタイム労働者の均等待遇やフルタイムとパートタイムの転換のための制度が整備されている。EUでは、年齢差別禁止への取組が進められ、包括的であることと、柔軟な制度作りが特徴となっている。意欲ある働き手を労働市場に引き付けるために、多様な選択肢の提供と合わせて、公平、公正を確保するための横断的なルールを整備することが重要であろう。また、フィンランドにおける高齢者の就業への取組は、勤労意欲への働きかけ、能力向上支援、職場環境の整備等総合的なアプローチが特徴の一つとなっている。
- (3) 市場メカニズムの活用と安定的な成長による労働需要の増加： 労働需要に影響を与える構造要因として考えられるものをみると、個別の国によるばらつきはあるものの、就業率の高い国では総じて市場の規制（生産物市場規制、サービス市場規制）が緩く、労働保護法制が緩く、税のくさびが小さい傾向にある。また、就業率の伸びが大きかった国では、物価上昇率が低下するとともに、成長率が高まり、また変動も小さくなる中で、失業率が低下し労働参加率が上昇した結果、就業率が上昇した。安定的な経済成長が就業機会の拡大に向けて重要であると示唆される。

3 . まとめ

- 経済や社会情勢の変化の中で、まずは、市場メカニズムを活用した構造面からの競争力の強化と、安定的な経済成長を促す経済運営により、就業機会を拡大していくことが重要である。
- そして、より多くの人々が活躍できる労働市場の構築という一つの目標に向けて、働き手の意欲阻害要因の解消と就業能力の向上支援、多様な働き方を実現する選択肢の提供、横断的なルール作りも含めた様々な政策に総合的に取り組むとともに、各政策が整合的に行われることが極めて重要である。

第1章 多くの人が活躍できる労働市場の構築に向けて

先進諸国における雇用問題として、かつては、失業を減らすことが大きな関心事項であったが、近年の欧米各国の取組においては、失業を減らすだけでなく、より多くの働き手を労働市場に引き付け就業者を増やしていくことが重要視されてきている。つまり、「失業を減らす」ということには、失業者が求職をやめて労働参加しなくなってしまう場合も含まれ、必ずしも就業者の増加につながるとは限らない。一方、「就業者を増やす」ことは、意欲を持った働き手の労働参加や就業を阻害している制度その他の要因を解消することなどによって、失業から就業への転換に加えて、現に労働参加していない人も含めたより多くの働き手が働くことができるようにすることを目指すものである¹。

こうした変化の背景の一つには高齢化社会の進展がある。働き手となる人口の伸びが鈍化、あるいは減少することさえも予測される中で、貴重な人材を浪費してしまうことは経済成長にとって大きな損失である。そして、働き手にとっても、就労し所得を得ることが生活の基礎となるだけでなく、社会の中で生涯にわたって自らの能力を発揮する機会があるということは重要なことであろう。

本章では、先進諸国の雇用情勢や雇用戦略を概観するとともに、各国・地域での特徴的な取組事例を交えながら、市場原理を活かしつつ、より多くの働き手が、労働市場において活躍できるための政策について検討する。

第1節 先進諸国の雇用情勢と近年の雇用戦略

1. 緩やかに改善する先進諸国の雇用情勢

¹ 本章では働くことが可能な者を「働き手」とし、その中には、(1)就業している者(就業者)、(2)就業していないが求職活動をしている者(失業者)、(3)就業しておらず就職活動もしていない者(労働参加していない者)を含む。

15~64歳人口(または「20~24歳」等の各年齢人口)に占める、(ア)「就業者と失業者の合計(労働参加者)」の割合を「労働参加率」とし、(イ)就業者の割合を「就業率」としている。

また、「失業率」は「失業者数」を「労働参加者数」で除したものであり、労働参加していない者は含まれない。

北ヨーロッパ諸国や英語圏諸国で比較的高い就業率

2000年代前半（01～05年平均）におけるOECD主要国の就業率をみると（第1-1-1(1)図）、ノルウェー、デンマーク、スウェーデン等の北ヨーロッパ諸国とアメリカ、英国、カナダ、オーストラリア等の英語圏諸国、日本等でOECD平均を上回る水準となっている。一方、ドイツ、フランス、ベルギー、イタリアといった大陸ヨーロッパ諸国や南ヨーロッパ諸国で低いものとなっている。

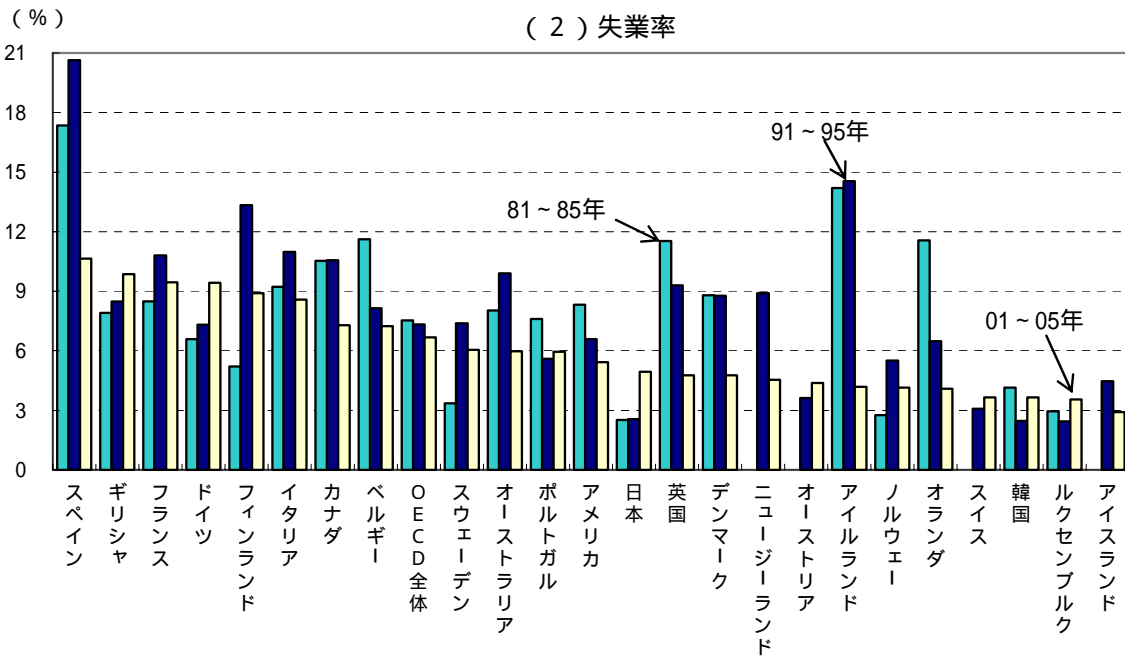
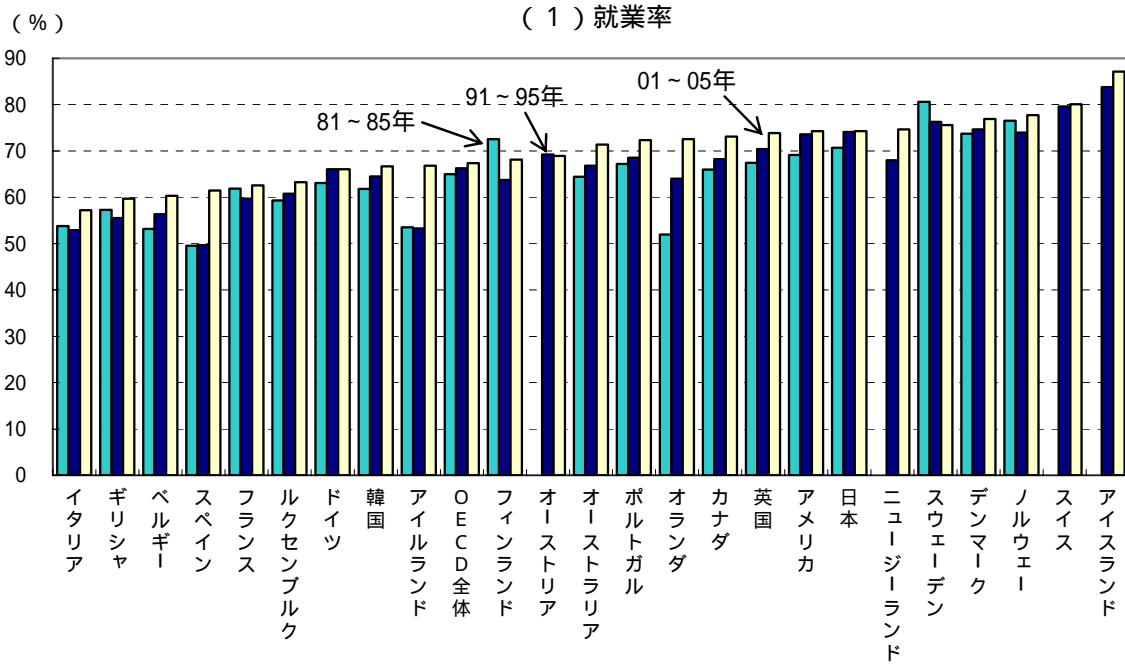
1990年代前半（91～95年平均）と2000年代前半とで比較すると、おおむね緩やかな上昇がみられている。比較的高水準なスウェーデン、アメリカ、日本といった国では頭打ちとなっているものの、デンマーク、英国、カナダ、オーストラリア等で上昇し、また、ワークシェアリングが進んだオランダや経済が急成長したアイルランドは90年代前半にはそれほど高くなかったものの2000年代前半にかけて大きな上昇がみられた。

大陸ヨーロッパ諸国等では高失業が続く

また、2000年代前半の失業率の動向をみると（第1-1-1(2)図）、就業率が高い英語圏諸国や北ヨーロッパ諸国では低くなっている。一方、大陸ヨーロッパ諸国や南ヨーロッパ諸国においては改善もみられるものの、スペイン、フランス、ドイツ、イタリア等で依然として高い失業率となっている。また、これらの国では失業者に占める1年以上の長期失業者の割合がおおむね4割を超え、特にイタリア、ドイツ等では50%を超えており（付図1-1参照）、高い失業率と長期にわたる失業の解消が依然として課題となっている。

90年代前半と比較すると、OECD平均では改善がみられる中、従来低水準であった日本やスウェーデンのほか、高水準にあるドイツ、ギリシャでは悪化した。一方、従来は比較的失業率の高かったニュージーランド、デンマーク、アイルランド、英国、オーストラリア等で大きな改善がみられている。

第1-1-1図 先進諸国の就業率と失業率の推移



(備考) 1. OECD “Labour Force Statistics” より作成。
 2. 就業率は、全年齢・男女の生産年齢(15~64歳)人口に占める就業者の割合。
 3. ドイツは、1990年までは西ドイツのデータ。
 4. 期間の一部でデータが欠損している場合、データが存在する年の平均をもって5年間の平均とした。

若年者、女性、高齢者の雇用情勢には依然課題が残る

全体として雇用情勢は改善傾向にあるものの、グループ別にみると、若年者、女性、高齢者の就業率はそれぞれ全体²を下回り、依然として課題が残っている（第1-1-2図）。就業率が低いことの要因としては、そもそも労働参加していない者の割合が高いこと（低い労働参加率）、労働参加はしているものの求職活動がなかなか就業に結びつかないこと（高い失業率）の二つの要因が考えられる。

若年者については、労働参加率の低下は主に就学期間が長くなっていることを反映したものと考えられるが、失業率は低下傾向にあるものの、全体との比率は2倍程度と高いままであり、職業訓練や求職サポート等の失業から就業への移行支援が特に重要と考えられる。

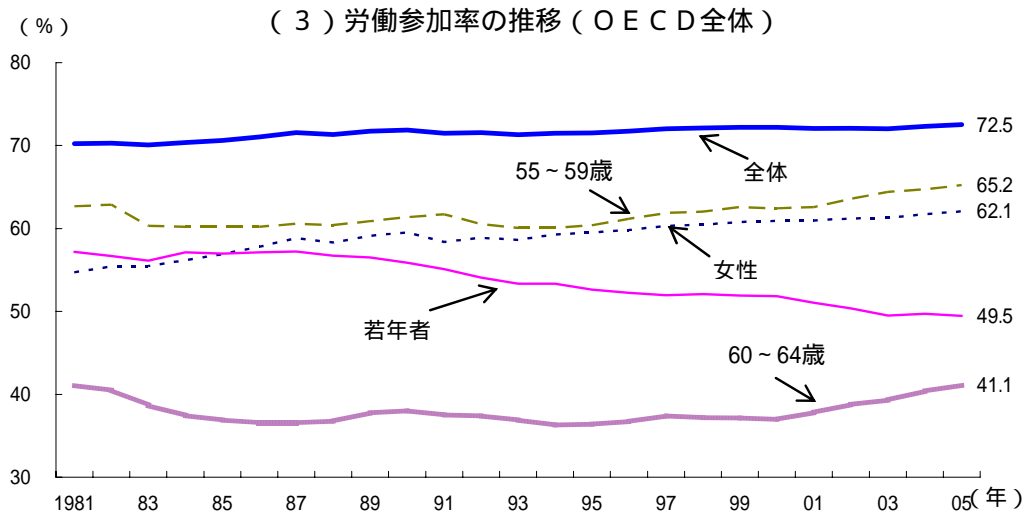
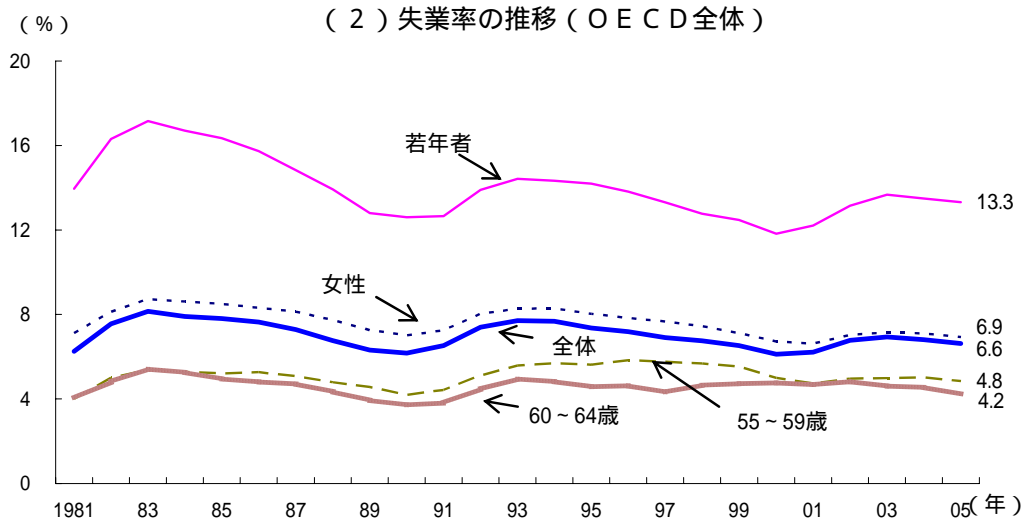
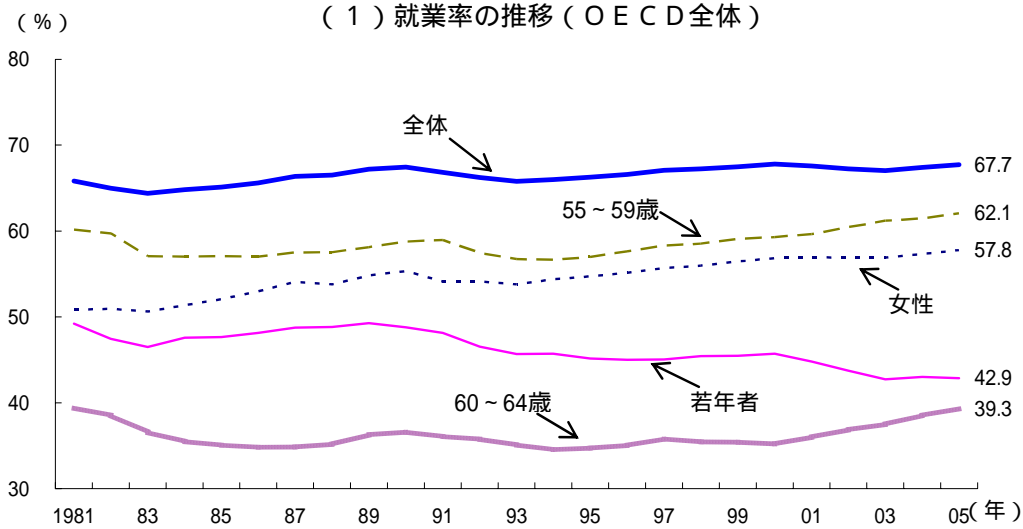
女性については、失業率は全体をやや上回る程度であるが、労働参加率は、改善傾向にあるものの依然全体を10%程度下回っており、女性が生涯を通じて職業面で活躍するという点において難しい選択を迫られがちな出産・育児期における対策や支援等、労働参加を阻害する要因の解消を通じて、意欲のある女性が労働市場に参加し、また就業を継続しやすい環境を整備することが特に重要と考えられる。

高齢者については、失業率は低い水準であるものの、特にヨーロッパにおける早期退職の促進等により80年代には労働参加率が低下した。90年代後半以降、50歳台後半だけでなく60歳台前半でも労働参加率の上昇がみられているが、多くの先進諸国において高齢化社会の進展が予想される中で、引き続き意欲のある高齢者の労働参加を支援していくことが、各国にとって重要な課題となっている。

こうした視点を踏まえ、第2節では、(1)若年者について、就業意欲を阻害する要因の解消と就業能力の向上支援を重視する英国の例、(2)女性について、育児期の多様な働き方を提供するフランスの例、(3)高齢者については、EUの年齢差別禁止への取組、フィンランドの総合的な取組事例をそれぞれ紹介する。

² ここでの「全体」とは、就業率及び労働参加率については15～64歳、失業率は全年齢に対するそれぞれの値を指す（ともに男女計）。

第1-1-2図 若年者・女性・高齢者の雇用情勢の推移



(備考) 1. OECD "Labour Force Statistics" より作成。
2. 若年者は、15~24歳。

2. 雇用戦略にみられる方向性

OECD雇用戦略：労働参加への障害を取り除くことがかぎ

高止まる失業に各国が悩まされる中、90年代には、OECDやEUによって「雇用戦略」という形での政策提言がなされた。

OECDは、94年に「雇用戦略」を打ち出し、職業訓練や職業紹介等の積極的労働市場政策³の強化、労働コストや労働時間の柔軟化、失業関連給付の見直し等の労働市場に関する政策のほか、持続的な成長促進のためのマクロ経済政策や市場の競争促進等も含めた幅広い提言を行った。その後の情勢変化等を踏まえ、06年には雇用戦略を改訂したが、その背景としてOECDは、従前の雇用戦略は比較的失業の減少に焦点を当てていたとした上で、人口の高齢化に備えて、労働参加への障害を取り除くことが重要なかぎになってきたとしている⁴。また、さらなる課題として、技術進歩やグローバル化といった変化の中で、企業や労働者がそれを機会として利用することや変化に迅速に対応できるようにすることを挙げている。

具体的には、(1)適切なマクロ経済政策を行うこと、(2)労働市場への参加や求職活動への障害を取り除くこと(適切に設計された失業給付制度と積極的労働市場政策の実施、育児支援等の家族政策の促進等)、(3)労働需要に対する労働・生産物市場関連の障害の解消に取り組むこと、(4)労働者の技能、能力の開発を促進することの四つが柱となっている(第1-1-3表)。

³ 「積極的労働市場政策」については脚注8参照。

⁴ OECD(2006a)

第1-1-3表 O E C D雇用戦略改訂版（2006年6月）の概要

<p>A．適切なマクロ経済政策を実施する</p>	<p>・マクロ経済政策は物価の安定と持続可能な財政を目指し、金利を低水準にとどめ、投資と労働生産性を高めるようにすべき。それが雇用に潜在的に好ましい効果をもたらす経済成長を強める。</p>
<p>B．労働市場への参加や求職活動への障害を取り除く</p>	<p>(1) 適切に設計された失業給付制度と積極的労働市場政策を実施する ・失業給付の所得代替率と給付期間は、過度に求職活動の意欲を喪失させることのない水準に設定されるべき。 ・失業期間が、グループ（若年者や高齢者の求職者等）ごとの一定期間の失業状態を経過した後は、効果的な積極的労働市場プログラムへの参加を強制的なものとするべき。 (2) その他の非就業給付を、働くことをより目指したものとする (3) 家庭に親和的な政策を促進する ・育児支援等の家庭に親和的な政策が仕事と家庭生活の調和を助けるような労働時間の取組とともに、家族で責任を有する者の就業への障害を取り除くように実施されるべき。 (4) 税制やその他の移転プログラムを、働くことが得になるように調整する</p>
<p>C．労働需要に対する労働/生産物市場の障害の解消に取り組む</p>	<p>(1) 賃金と労働コストが労働市場の発展に対応したものにする (2) 生産物市場における競争を高める ・新規企業の参入に関する法的な障害は、競争が可能なすべての分野において取り除かれるべき。 ・競争を制限するような国家の企業行動の統制は減らされるべき。 (3) 柔軟な労働時間の取組を促進する (4) 労働保護法制を労働市場のダイナミズムを促しつつ、労働者の安定をもたらすものとする ・労働保護法制は、過度に厳しい国においては改革されるべき。</p>
<p>D．労働者の技能・能力開発を促進する</p>	<p>(1) 労働者の技能の改善につながる次のような取組をすべき ・成人が訓練や職業経験から得た新しい技能の認定制度の構築。 ・企業の技術的要求に効果的に対応するものとし、訓練の質を向上させる。 (2) 学校から就労への移行を促進するため、キャリアガイダンスの改善等により、労働市場が必要とする技能を獲得できるようにすること</p>

(備考) O E C D “ Boosting Jobs and Incomes ” 第3章を基に要約。

EU雇用戦略：「フル就業」を目指す

ヨーロッパでは、97年のルクセンブルク理事会で第1期雇用戦略が決定され、2000年のリスボン理事会では「フル就業」の目標が追加された⁵。これは、失業者のみならず、様々な理由から労働参加していない者にも労働参加の機会を提供し、さらには仕事を通じて社会参加を促していくことを目指したものであり、05年に示された「雇用政策ガイドライン」(05～08年までの計画)においても、フル就業を達成することが目標の一つとして掲げられている⁶。また、具体的には、(1)より多くの人々を雇用に引き付け労働供給を拡大すること(若年者、女性、高齢者の労働参加の促進、税や給付による

⁵ 「フル就業(full employment)」の目標に合わせて、失業率ではなく就業率(2010年までにEU平均で70%)が数値目標として示されている。

⁶ この「ガイドライン」は八つの個別のガイドライン(17～24)から構成され、まず最初の17においてフル就業、仕事の質と生産性の改善、社会・地域の結束の三つが列挙されている。

インセンティブ阻害要因の見直し、求職者への就業支援等)、(2)経済のグローバル化や技術進歩といった変化に対する企業や労働者の適応力を高めること、(3)人的資本への投資の拡大といったことが柱となっている(第1-1-4表)。

OECDの雇用戦略と共通しているのは、働き手の労働参加や就業を阻害している要因の解消等を通じて、失業の解消にとどまらず、労働参加を高めながら就業を増やしていくことを目指す点である。背景には、働き手の人口の減少が予想されることがある。また、特にヨーロッパにおいては、長期の失業者が社会から疎外される⁷ という社会的問題も強く意識されている。

このほか、世界的な競争激化や早い技術進歩といった変化にいかに対応するか、労働者の技術向上支援といったところにも重点が置かれ、こうした点についてもOECDと同様の問題意識が表れている。

第1-1-4表 EU雇用政策ガイドライン(2005年7月)の概要

フル就業、仕事の質と生産性の改善、社会・地域の結束の強化に向けた雇用政策の実施
<p>1. より多くの人を就業に引き付け労働供給を拡大、社会保護システムの近代化 生涯を通じた仕事へのアプローチの促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年者の就業経路の確立と失業を減らすための政策の刷新 ・女性の労働参加の増加や雇用、報酬等での男女差の縮小への断固たる措置 ・仕事と私生活のよりよい両立、利用しやすい育児施設等の提供 ・活力のある高齢化の支援 <p>包括的な労働市場の確保、働く魅力の向上、経済的に見合う報酬</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々の行動計画の一環としての、求職サポート、指導、訓練等の支援を含む、積極的及び予防的な労働市場への施策 ・課税及び給付制度によるインセンティブ及びディスインセンティブについての継続的な検討 <p>労働市場のニーズに応じたマッチング機能の改善</p>
<p>2. 労働者、企業の適応力の改善 雇用保障を伴う柔軟性の促進と労働市場分割化の是正 雇用促進的な労働コスト・賃金設定の制度の確立</p>
<p>3. 教育・技術を通じた人的資本への投資の拡大 人的資本投資の拡大と改善 新たな能力開発の必要性に対応した教育訓練制度の導入</p>

(備考) European Union (2005) より作成。

⁷ 「social exclusion」といわれ、経済的事由、能力や学習機会の不足、差別等によって個人の社会参加が妨げられることへの対応が課題となっている。ヨーロッパでは、社会統合(social inclusion)を目指し、労働参加率向上に向けた取組のほか、教育や保健医療等の機会の確保、差別の解消といった取組が行われている。

第2節 より多くの人活躍できる労働市場の構築

働きたい人が活躍できる労働市場の構築に向けての政策は、労働供給側（働き手）労働需要側双方で非常に多岐にわたるものであるが、本節では、(1)就労への意欲阻害要因の解消と就業能力向上のための支援、(2)意欲のある働き手を労働市場に引き付ける環境整備、(3)市場メカニズムの活用と安定的な成長による労働需要の増加、の三つの視点から、各国の個別事例を紹介しつつ検討していくこととする。

1. 就労への意欲阻害要因の解消と就業能力向上のための支援

失業者や労働参加していない者に対して、職業訓練や求職サポート等を通じた就業能力向上のための支援⁸をより重視する国が増えている。労働者が技能を身に付け実際に職を持ち自立することは、失業給付等の一時的な支給と比べて、長期的な生活の安定につながっていくものと考えられる。過去には、失業給付等の公的給付の手厚さが、経済面から働き手の労働参加や就労への意欲を阻害し、それが失業の長期化、さらには労働市場からの退出にもつながる状況⁹を生み出してきたことが指摘される。

ここでは、働き手に対する経済面からの就労意欲阻害要因の解消と就業能力向上のための支援といった視点を中心に、英国の若年雇用促進の取組と、アメリカ、英国における勤労所得に対する税額控除制度の二つの事例を紹介する。

(1) 英国における若年者の労働参加・就業への取組

若年者に関する雇用政策をみると、各国において、職業教育による技能の向上、学校から就労への移行支援を中心に就業能力の向上に向けた取組が行われている。さらに、失業手当を受給する若年失業者に対し、一定の就労等の義務を課すことで勤務経験を積ませ、早期に労働市場に参入し失業の長期

⁸ 本章では、職業訓練、カウンセリング、職業紹介等、求職者の技能の向上や実際の就職活動の支援を合わせて「就業能力向上のための支援」としている。これらは一般に、失業給付等の「受動的労働市場政策」に対して、「積極的労働市場政策（Active Labour Market Policies (ALMPs)）」ともいわれる。また、「就業能力」については、エンプロイアビリティ（employability）といわれることが多い。

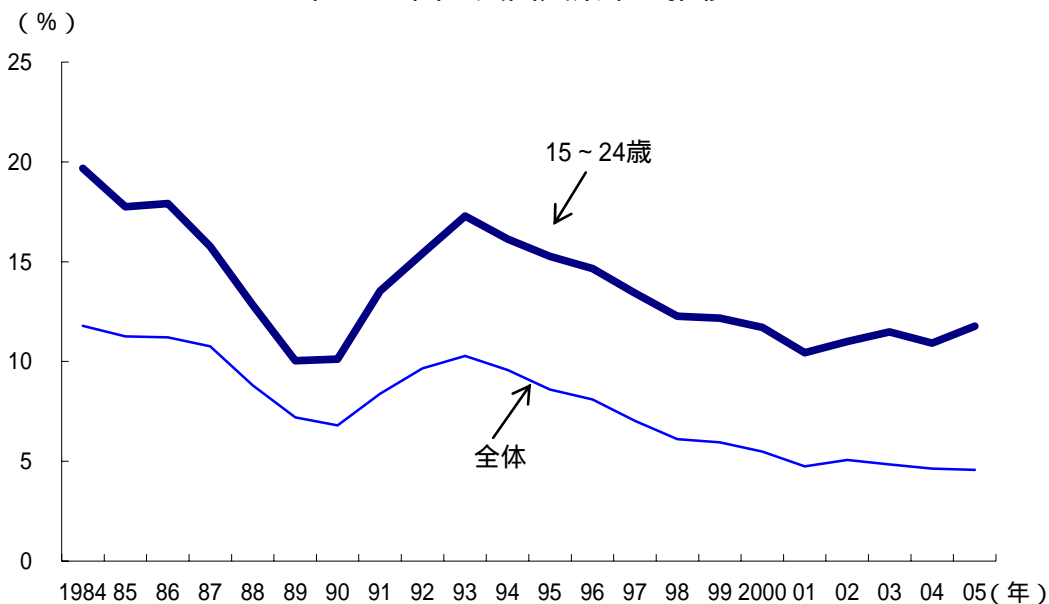
⁹ 「Unemployment trap（失業のわな）」、「Inactivity trap（非労働力化のわな）」ともいわれる。

化を防止する施策を実施している国もある。ここでは特に代表的な政策として、英国における若年者の労働参加・就業への取組として「若年者向けニューディール政策」を取り上げ、概観することとする。

英国における雇用情勢の推移

英国では80年代半ばにかけて、製造業における雇用の減少等を背景に、特に低学歴の若年者に対する雇用が落ち込み、若年者の失業率が上昇した。若年失業者への対策は長年にわたりとられてきたものの¹⁰、1990年代の景気回復時にも若年者の失業率は依然として全体を大きく上回っていた（第1-2-1図）。若年者の失業問題は社会的疎外につながるなどから、98年にブレア政権はこのような若年者を「福祉から就労へ（Welfare to Work）」移行させることを目的とした「若年者向けニューディール政策¹¹」（以下「ニューディール」という。）を導入した。

第1-2-1図 英国失業率の推移



¹⁰ 80年代以降のサッチャー及びメージャー保守党政権時から職業紹介や職業訓練等を重視する政策はとられていた。

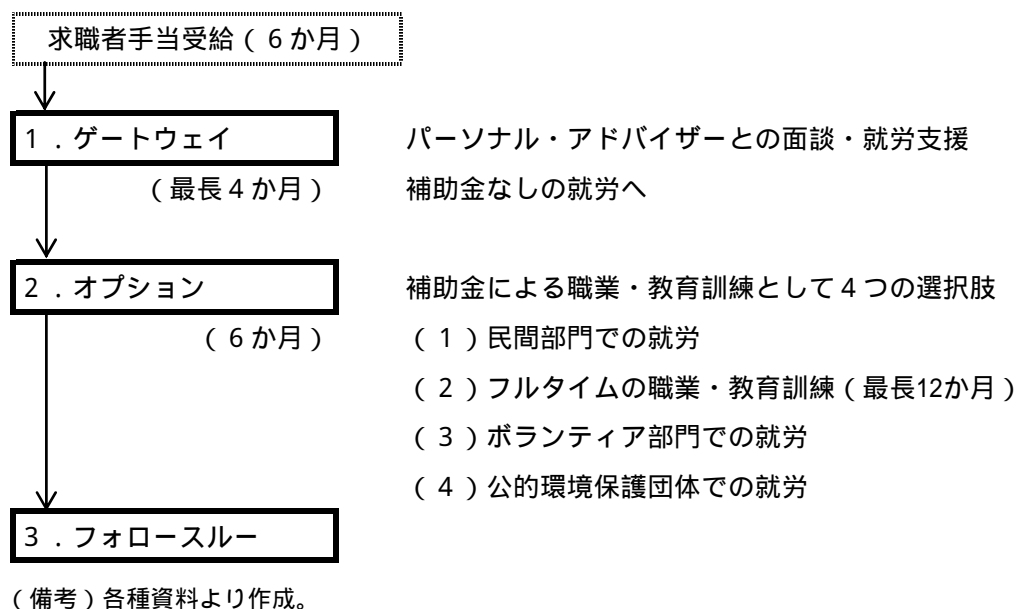
¹¹ New Deal for Young People

若年者向けニューディール政策の概要

ニューディールは、18～24歳の若年者で6か月以上の失業状態にあり、求職者手当¹²を受給しているすべての者に対し、パーソナル・アドバイザーを付けて行われる就職支援をいう。この参加を拒否した場合、手当が減額又は停止となり、就労へ向けたインセンティブを後押しする仕組みとなっている。

具体的にみると、ニューディールは以下の3段階のプログラムに区分されて進められていく(第1-2-2図)。

第1-2-2図 若年者向けニューディール政策の概要



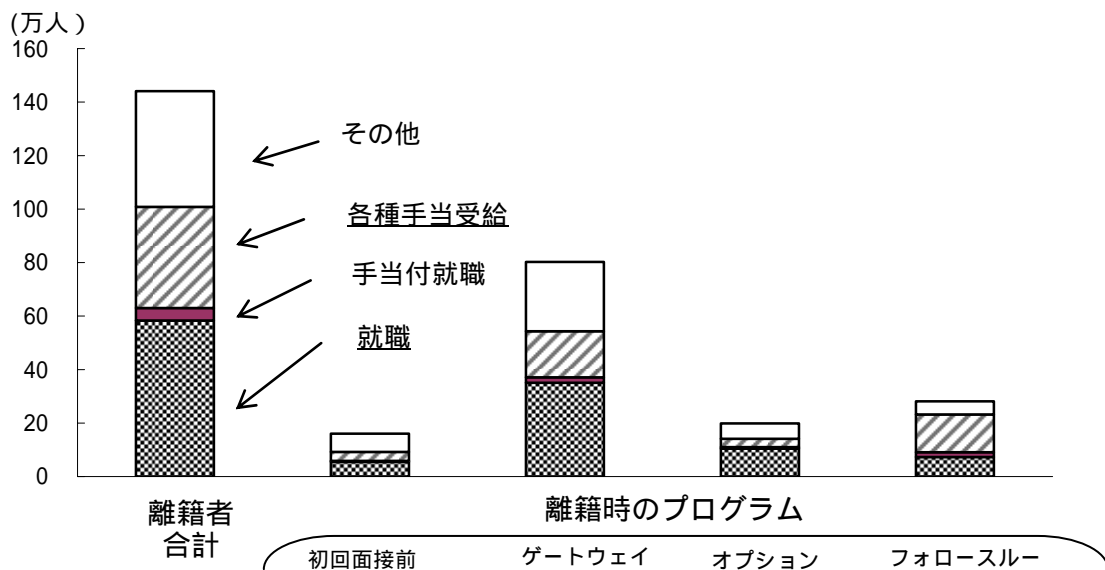
(i) ゲートウェイ

各失業者にパーソナル・アドバイザーが付き、最長4か月にわたり就職相談と集中的な求職支援サービスを行う。パーソナル・アドバイザーは、個々の失業者の希望や技能を勘案し、定期的な面談、就労までの就職活動等の行動計画の策定支援のほか、基本的な読み書きや計算、履歴書の作成方法とい

¹² 英国の求職者手当(Jobseeker's Allowance)は、「拠出制求職者手当 (Contribution-based Jobseeker's Allowance)」と「所得調査制求職者手当(Income-based Jobseeker's Allowance)」の2種類がある。「拠出制求職者手当」は一定の保険料を拠出していることを要件に半年間支給される。一方、「所得調査制求職者手当」では、無拠出であっても一定の資力調査や求職者要件を満たせば、国庫負担によって無期限で手当が支給される。

った教育訓練等に至るまで就労に必要となる支援をきめ細やかに行う。また、若年失業者にとってはパーソナル・アドバイザーとの人的なつながりが精神的なケアとしても有効との指摘もある。ニューディール離籍者の状態をみると、ニューディールを通じて就職した者のうちの約6割がこの段階で就職しており、その後の結果に非常に重要な段階といえよう（第1-2-3図）。

第1-2-3図 プログラム別にみたニューディール離籍者の状態



(備考) 1. 英国雇用年金省より作成。
2. 06年8月末時点。

(ii) オプション

ゲートウェイ期間中に就労できなかった者は、職業・教育訓練の機会が与えられる。具体的には、四つの選択肢(オプション)のいずれかに参加することが義務付けられる(第1-2-4表)。また、近年は各失業者のニーズに合わせるため、特別な仕事に向けられた訓練や雇用主が望むスキルを伸ばす講座等を選択肢にするなどの変更が行われている。

第1-2-4表 オプションの内容

(1)民間部門での就労	<ul style="list-style-type: none"> ・民間部門で実地訓練（OJT）。 ・6か月間、政府は協力企業に対して、賃金（週60ポンド）及び訓練費用（750ポンドを一括）を助成。（雇用主はこの助成金と同額以上の賃金の支払義務を負う。） ・少なくとも週に1回、国家認定職業資格（NVQ）の取得に結びつく職業訓練を実施。 ・訓練生を継続雇用しない場合、訓練の達成状況を示す証明書と推薦状を付与。
(2)フルタイムの職業・教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生は求職者手当相当額を受給しながら、最長12か月の職業訓練を受け国家認定職業資格を取得。 ・訓練費用は政府が負担。 ・訓練は、社会人大学や民間訓練機関等の地域の団体によって提供。
(3)ボランティア部門での就労	<ul style="list-style-type: none"> ・6か月間、地域のニーズに合わせて、障害者の支援、老人の介護、子供の世話、芸術やメディア関連等の広範なボランティア活動に従事。 ・訓練生への報酬はボランティア団体又は政府から支給。（ボランティア団体から支給する場合は、政府から団体に対して助成金を付与。） ・少なくとも週に1回、国家認定職業資格の取得に結びつく職業訓練を実施。（雇用主には訓練費用（750ポンドを一括）を助成。）
(4)公的環境保護団体での就労	<ul style="list-style-type: none"> ・6か月間、地域コミュニティの環境の改善、荒廃した家屋の修繕、エネルギーの節約、リサイクル活動等に従事。 ・その他は、（3）ボランティア部門と同様。

（備考）各種資料より作成。

（iii）フォロースルー

上記、ゲートウェイ及びオプション期間中に就労できなかった者は、集中的な助言等の求職活動に関する支援を受ける。

ニューディール政策の主な特徴

前述のように、98年からブレア政権がとっている「福祉から就労へ」を目的としたニューディール政策の特徴は、受動的な雇用政策から積極的な雇用政策への転換といえよう。特に、求職者手当の減額等を通じて就労へのインセンティブを強化するとともに、現金給付を中心とする支援ではなく、就労可能な者に対する就労あっせん及び職業・教育訓練を通じた就業能力の向上を支援の中心に据えていることが特徴として挙げられる。

第二に、ニューディールの管理運営は「ジョブセンタープラス¹³」と呼

¹³ 雇用年金省ジョブセンタープラス庁の下部機関（全国約1,500か所）。02年の政府組織の改編により、公共職業紹介機関であるジョブセンターを運営してきた雇用サービス庁と、各種福祉給付サービスを提供する給付庁が統合され、新たにジョブセンタープラス庁が設置された。ジョブセンタ

ばれる機関が主体となっていることが挙げられる。同機関を通じて、職業紹介のみならず、求職者手当等の各種社会保障給付や職業・教育訓練等の雇用関連行政サービスが一元化されている。政策や予算の管理運営はジョブセンタープラスに一定の裁量・権限が与えられており、労働市場の地域性に応じて実施されている。また、各種雇用政策の実行機関として中心的な役割を果たしており、職業・教育訓練等に関しては同機関のパートナーとして地方自治体・民間企業・NPO等の様々な組織が就労支援に携わっている。

具体の施策の特徴としては、(1)パーソナル・アドバイザーによる個々のニーズに合ったカウンセリング機能の充実、(2)職業訓練を国家認定の職業資格¹⁴とリンクさせ職業技能の客観的な評価が可能、(3)民間委託による実地訓練¹⁵は、企業や現場のニーズに合致した技能を取得させるものとなっていることなどが挙げられる。資格保有者や実地訓練の受講者は有利に就職活動を行うことができる、就職に結びつきやすいなど、求職者はより雇用される可能性が高まるとして評価されている。

ニューディール政策の総合的な評価と課題

ブレア政権は、ニューディールにより若年の就業者数が増加し、おおむね成功と評価している。2002年に英国会計検査院が議会に提出した『若年者向けニューディールに関する報告書』や民間機関の分析等では、若年失業率の低下は基本的には景気拡大の効果を反映したものと指摘がある一方、若年者の長期失業防止等の効果はおおむね有効であるとの見方もある(第1-2-5図)。また、費用対効果の点については、ニューディールはコスト高との指摘があるが、就業者の増加による手当給付額の減少や税収増等も含めれば費用はみかけほど大きくないとするものもある¹⁶。概して、ニューディールにより失業者が減少したことなど、ニューディールの評価に対しては肯定的な見方が多い。

ープラスでは、公共職業紹介機関としての役割に加え社会保障給付業務が加わり、1か所で、求職者手当、所得補助、就労不能手当、障害給付等の各種手当等の給付サービスや職業・教育訓練等の雇用関連サービスを総合的に提供している。

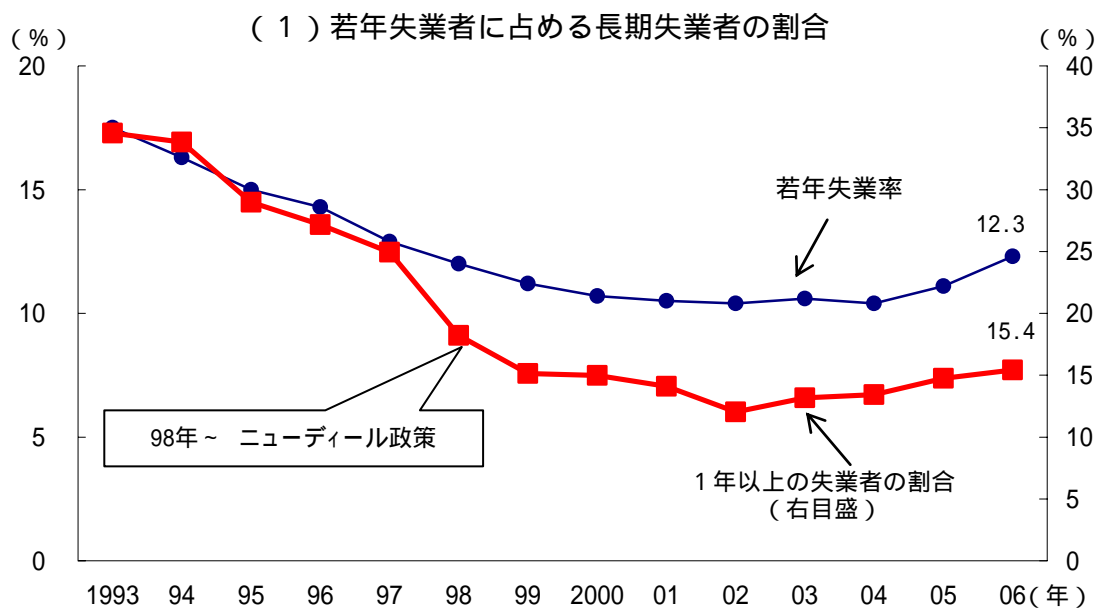
¹⁴ 全国職業資格(National Vocational Qualification: NVQ)は、86年に発足した英国の職業全体を網羅する全国統一の職業能力評価制度。職種ごとに五つのレベルが設定され、基準を満たすことによりその職務の遂行能力を有していることを証明する。

¹⁵ 半年間の職業訓練期間が修了すれば、雇用主は継続雇用をするか否かを決定することになっている。もし継続雇用されなかった場合は、訓練生に職業訓練の達成状況を示す証明書等が与えられる。

¹⁶ Riley (2002)

一方、課題としては、(1)失業者が就職しても長続きせず各種手当を再び受給する者も多く、ニューディールに戻っていることも少なくないこと、(2)ゲートウェイの延長やフォロースルーの支援強化等のプログラムの弾力性の拡大、(3)一層の企業の協力促進に向けた企業や労働市場との連携強化等が指摘されている。

第1-2-5図 ニューディール政策の効果



(備考) 1. 英国統計局“Labour Force Survey”より作成。
2. 18～24歳のデータ。

(2) ニューディールによる就職者数

(単位：千人)

	ニューディール参加者数	ニューディールによる就職者数
1998	213	74
99	195	133
2000	179	121
01	167	106
02	167	98
03	174	99
04	160	95
05	159	80
06	169	53
累計	1,582	858

(備考) 1. 英国雇用年金省より作成。
2. 06年のデータは、参加者は11月末時点、就職者は8月末時点。

(2) 就労を条件とした給付制度（アメリカ、英国の例）

働くことが経済的に見合ったもの（make work pay）とし、働き手の就労へのインセンティブを後押しするための制度として、勤労所得に対する税額控除¹⁷等就労を条件とした低所得者層への給付制度（以下「就労型給付」という。）による支援策を導入する国が増えている。このような仕組みは、近年の「福祉から就労へ」といった流れを進める一つの方法として注目され、ここで紹介するアメリカ、英国のほか、カナダ、フィンランド、フランス、アイルランド、オランダ、ニュージーランド等の国々で実施されている。

背景には、従来低所得層に対する政府の支援施策が、就労を条件としない給付（以下「非就労型給付」という。）を中心としていたため、経済的に働くことの魅力が薄れ、かえって福祉に多くを依存することにより就労意欲を阻害してきたとの懸念がある。就労型給付の制度により、低所得層への財政的支援とともに、経済面からの就労への動機付けがなされ、労働供給の促進につながることを期待される。

アメリカの勤労所得税額控除（EITC）の仕組み

アメリカの勤労所得税額控除は、75年に連邦政府によりEITC¹⁸として導入された就労を条件とする個人所得税制上の税額控除措置であり、アメリカ内で抱える貧困問題への対処を背景として創設されたものである。その後、86年、90年及び93年に大幅な拡充が実施され、低所得層に対する支援施策の中心的役割を果たしている。EITCの規模は、75年導入時には適用者数620万人、控除総額12.5億ドルであったが、05年にはそれぞれ2,190万人、397億ドルに達している。

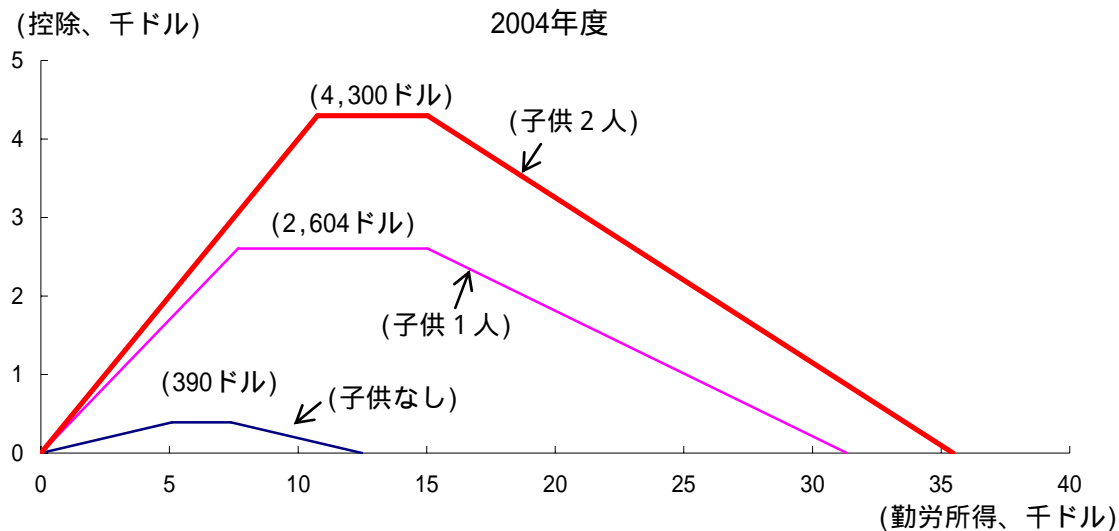
EITCの仕組みを簡単に示したものが第1-2-6図であるが、横軸に勤労所得額、縦軸に税額控除額をとると、勤労所得の増加に応じて、控除額が増加する局面（逓増領域）、定額となる局面（定額領域）、控除額が減少する局面（逓減領域）の三つの局面に分けられる。例えば、04年では、2人以上の子供がいる世帯では、年間勤労所得が10,570ドル以下であれば控除額は勤労

¹⁷ 控除制度は、大別して所得控除と税額控除に分かれる。所得控除と税額控除ではどの段階で控除を行うかの違いがあり、税額控除は税額を直接控除することにより税率の影響を受けないため、低所得者のメリットも大きくなりやすい。また、税額控除は、2種類に分類され、非還付方式の場合は最大でも納付税額がゼロになるのみである一方、還付方式の場合、算出税額が税額控除額を下回ればその差額を現金給付することも可能である。

¹⁸ Earned Income Tax Credit

所得の40%、15,040ドルまでは控除額は定額の4,300ドル、35,458ドルまでは追加的に21.06%の率で減額されていく形となっている。

第1-2-6図 EITCの仕組み



(備考)アメリカ内国歳入庁より作成。

英国の勤労税額控除 (W T C) の仕組み

英国の勤労税額控除導入の経緯は、扶養児童を有する低所得世帯を支援するため、71年に家族所得補助 (F I S) が導入されたことに始まる。その後数回の制度変更を経て¹⁹、子供を持つ低・中堅所得者層の所得を押し上げるために、99年に勤労世帯税額控除 (W F T C²⁰) に移行するとともに控除額の拡大がなされた。さらに、03年4月には、所得補助と求職者手当の一部機能等を統合して、勤労税額控除 (W T C)、児童税額控除 (C T C) の二つに改められている²¹。W T CとC T Cの額は、世帯構成、就業時間、年齢、さらには政府登録・認定の育児サービスを利用しているか否かなど各人の置かれた状況に応じて決定され、いずれも還付方式である。

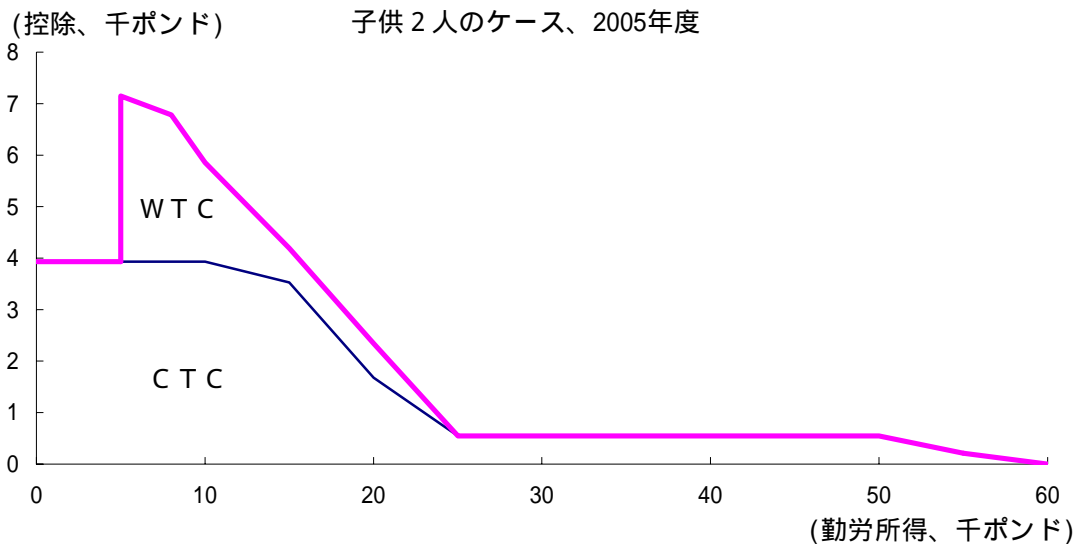
¹⁹ F I S (Family Income Supplement) の時代には、勤労所得上昇に伴う住宅給付や F I S の減額率が高かったため、働くことにより手取り所得が減少するケースもあったが、88年に税制措置及び社会保障給付を統合して家族手当 (Family Credit) に拡充した際に是正された。また、90年代になると労働時間要件の引下げ (週24時間 → 16時間) 等によりさらに受給者数が増加した。

²⁰ Working Family Tax Credit

²¹ C T C (Child Tax Credit) は就労を要件とせず、社会保障給付である Child Benefit (無拠出・所得制限無しの現金給付) の上乘せとして給付されるものであり、W T C (Working Tax Credit) と一体的に運営されている。

W T C の特徴としては、第一に、週16時間以上の労働時間を就労条件とすることで、一定時間の就労をするインセンティブを付与する仕組みとなっている（第1-2-7図）。第二に、前述したアメリカの E I T C と比較すると、収入増に伴い控除額が増加する逡増段階が存在せず、逡減段階のみ存在する。第一の特徴とともに、制度設計が就労に影響を与え、労働時間の分布に歪みを発生させる²² 結果となっている。第三に、税制という枠組みを超えて、社会保障給付を切り替える形で導入されており、子供のいる世帯特に配偶者の無い母親世帯と無業の夫婦世帯への支援が中心に位置付けられている点が挙げられる。

第1-2-7図 W T C と C T C の仕組み



(備考)1. 英国国税庁より作成。

2. 週16時間働いた時点から W T C が発生する。ここでは5,000ポンドと仮定。

配偶者の無い母親を中心に就労拡大に効果がみられる

こうした制度により想定される就労促進への効果については、特に控除額の逡増段階で、制度が無い場合と比べた限界的な所得税率（所得の増加分に対する税率）が低くなることから、既に就労している者の労働時間の拡大や（世帯合算方式の場合の）世帯で2人目の働き手に与えるインセンティブと比べて、もともと所得の無い世帯の就労インセンティブに特に効果が現れる

²² 配偶者の無い母親の週当たりの勤務時間の分布をみると16時間が突出している(Blundell and Hoynes (2003))。なお、95年に就労時間の拡大を促すため、週30時間以上労働する者に対する上乘せ給付が導入されている。

ことが考えられる。

04年のアメリカのEITC制度に基づくシミュレーション²³では、配偶者の無い母親が、無職からパートタイム、フルタイムの就労へ移行するケースでは、限界的な所得税率がマイナスとなり（勤労所得に対する課税額より控除額の方が大きい）、就労インセンティブの向上効果が特に大きいことが分かる（第1-2-8図）。パートタイムからフルタイムへ移行する場合には、控除額の逓減段階にかかるため前二者と比較して限界的な所得税率は高くなる。また、夫婦でパートナーがフルタイムで働いている場合には、世帯合算方式のため、2人の就労所得の合計額が、控除が行われる上限を超えEITCの対象外となる。

労働供給への効果に関する分析や試算においても、総じて、配偶者の無い母親の労働参加や就労促進に効果があるとされている。例えば、アメリカのEITCの効果については、86年改正（控除額の引上げ等）を挟む84～86年と88～90年との間で、配偶者の無い母親の労働参加率を2.8%押し上げる効果があった（73.0%→75.8%）とする一方、既に働いている配偶者の無い母親の労働時間を引き下げてしまうようなマイナスの効果についてはみられないとの分析がある²⁴。また、84～96年の配偶者の無い母親の高い労働市場への参加には、税制や福祉政策等による就労インセンティブ向上策の中でEITCの寄与が一番大きく（就業増加分の63%）、これらのインセンティブ向上策は、単身女性や有子既婚女性、黒人男性等と比較して、配偶者の無い母親に対してより就労押し上げ効果があったとの評価もある²⁵。

英国における控除額の引上げ等が行われた99年のWFTC導入時の就労促進効果について、例えば、配偶者の無い親の就業率を2.2%程度改善（39.8%→42.0%）させる効果があり、また家族属性別では、配偶者の無い親、配偶者が働いていない既婚女性の就労増加に効果がある一方、配偶者が働いている既婚女性ではマイナスの効果もあるとの試算がある²⁶。

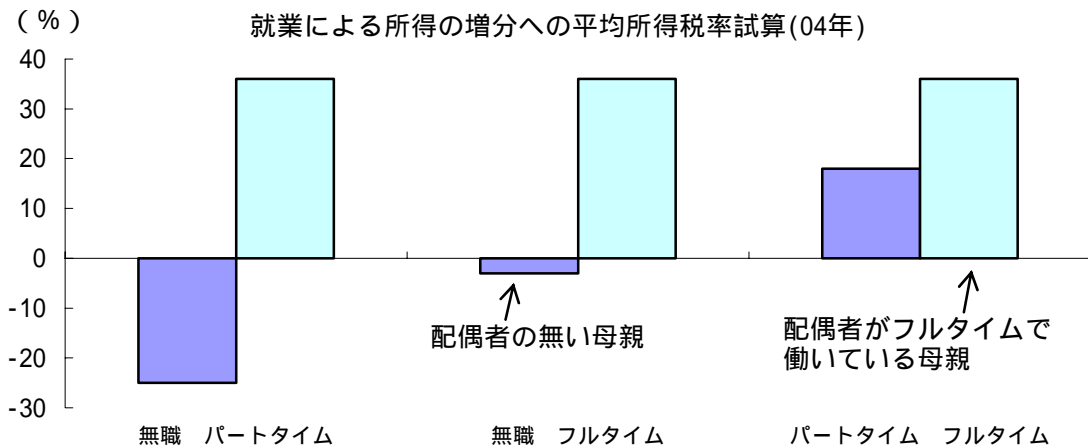
²³ Eissa and Hoynes (2005)

²⁴ Eissa and Liebman (1996)

²⁵ Meyer and Rosenbaum (1999)

²⁶ Blundell and Hoynes (2003)によるシミュレーション・モデルを用いた効果分析。

第1-2-8図 E I T C 試算



(備考)1. Eissa & Hoynes(2005)より作成。

2. 時給10ドルでパートタイムは週20時間/年52週間、フルタイムは週40時間/年52週勤務すると仮定。

制度導入による効果と制度上の留意点

アメリカや英国の経験から、我が国においてもこのような就労型給付制度の導入が、働き手の意欲阻害要因を解消する方策の一つになり得ると考えられる²⁷。また、就労型給付には低所得者への所得再分配という面があるが、田近・八塩(2006)は、現在我が国で低所得者支援として行われている所得控除は、控除を拡張しても課税最低限以下の低所得者には税負担の軽減効果が及ばないことなどを指摘している。その上で、アメリカや英国のような還付方式の税額控除を活用することにより、低所得階層への経済支援を効果的にできるとしている。

また、アメリカや英国の経験等から、こうした制度については、次のような留意点が指摘されている。

第一に、労働供給の視点でいえば、控除額が高ければ高いほど、就労へのインセンティブを高めることができるが、一方で財政的な制約も考慮すれば²⁸、政策目的に合わせた効率的な制度設計が重要である。一つの方法とし

²⁷ 後掲第1-2-10図における「就労型給付」には、日本の再就職手当(求職者給付の受給残日数等に関する一定の要件を満たし再就職した者が支給される)のように、就業の際一時的に支給されるものも含まれている。これを除くと日本の限界実効税率は比較的高い。

²⁸ アメリカ連邦政府支出に占める所得保障費(Income security)の割合は90年代後半以降おおむね横ばいとなっている(付図1-2)。内訳をみると、90年代には制度の拡充とともにEITCの比率が拡大した一方、90年代後半には、食料給付や家族給付の割合がやや縮小した。後者の背景として、景気の拡大による受給者減少の影響に加えて、96年の福祉から就労への移行等を目的とした福祉改革の効果も指摘されている。この改革では、児童扶助制度に代わる貧困家庭一時扶助制度(TANF、職業訓練への参加等の要件付き)の導入、食料給付に対する就労要件の付加等が行われた(阿

ては、就労への動機付けとなるような控除額の水準を維持しつつ政策目的に合わせて対象者を限定することが考えられる。例えば、育児支援として家族構成により子供のいる世帯のみに対象を限定すること、就労の質を高めるインセンティブを重視し、給付期間を限定することにより労働時間の拡大やより賃金の高い職への早期の移行を促すことなども一案と考えられる²⁹。

第二に、働き手にとって就労することが経済的に見合うものであるかどうかは、E I T C等の就労型給付だけでなく、非就労型給付にも影響されることから、各種公的給付や税制間の整合性が重要である（詳しくは後述）。また、英国においては、他の手当や控除も含めた全体の制度の複雑さ、分かりにくさが指摘されており、そうした意味でも、既存の制度との重複や整合性を検討することが重要である。

このほか、アメリカのE I T Cについては、低所得層への財政的支援を税制として統合して実施することから、高い受給率と運営コストの軽減が実現できるといった評価がある一方、納税者の申告に依存することから不正申告による過大請求への対処が課題ともされている³⁰。

（3）政策・制度間の連携や整合性が重要

意欲阻害要因の解消を補完する就業促進的な支援

公的給付や所得税制による経済面からの意欲阻害要因の解消や、能力向上や求職サポート等を通じた就業支援は、それぞれ、おおむね失業の減少や雇用の増加に効果があると評価されているところ³¹であるが、両者の連携や整合性を図ることでより大きな効果を持つことが期待される。

例えば、非就労型給付の給付要件の厳格化や就労型給付の拡充は、働き手

部（2006）等に詳しい）。

²⁹ 国により、対象者、給付（税控除額）額、勤労所得増加に伴う逓減度合いなど制度設計は様々である。例えば、英国のW T Cは、児童がいる世帯では週16時間以上の就労を要件とする一方、児童のいない世帯では週30時間以上に限定している。また、O E C D (2005a)は、（労働時間の多少にかかわらず）労働参加を拡大させることを主目的とするならば、逓減段階での逓減の速度を緩くして、勤労所得のより高い段階まで控除がいきわたる仕組みが望ましい可能性があるとし、Saez (2002)は、労働参加の拡大にはE I T Cのような型が適当としている。一方、英国のW T Cは、週16時間の最低就労条件、週30時間での上乘せ支給等労働時間の拡大（あるいは縮小の阻止）にも配慮した設計となっている。

³⁰ 田近・八塩（2006）は、我が国の場合、（不正だけでなく）申告者の増大といった点からも執行体制の構築が導入に当たっての重要な課題と考えられるとしている。

³¹ Bassanini and Duval (2006)は、O E C D加盟国のデータを用いて、失業手当の所得代替率の10%ポイントの引下げが失業率を1.2%引き下げ、25～54歳の男性の就業率を1.7%、女性の就業率を3.2%引き上げると試算している（第1-2-19表及び付表1-5参照）。

の就労へのインセンティブを高めると考えられるが、職業訓練や求職サポートといった就業能力向上型の支援を組み合わせることで、高まった意欲が実際の就業として実現する可能性をより大きくすると考えられる。いくつかの国では、手当の支給期間が長期化している者に対して就職支援プログラム等への参加を給付要件とし、より密接に両者を結びつける取組が行われている（第1-2-9表）。

また、アメリカのEITCについて、配偶者の無い母親の就業促進に効果があったとされている。こうした効果をより高めるためには、育児サービスの提供といった就業のための環境整備が働き手のインセンティブ向上を補完するものと考えられる。

第1-2-9表 公的給付と就業能力向上支援の一体化の取組例

英国	従来の失業者給付（Unemployment Benefit）に代わって導入された拠出制求職者給付（Contribution-based Jobseeker's Allowance）は、パーソナル・アドバイザーとの間で求職者協定を締結し、2週間に1度ジョブセンター・プラスに在所することが支給要件の一つとなっている。
オーストラリア	1990年代後半からの改革により、失業者に対する職業訓練教育、就職に関する相談による支援等が強化されるとともに、例えば、失業者に支給される「新出発手当（Newstart Allowance）」等を6か月以上支給する18～49歳までの者については、パートタイム就労、ボランティア活動、就職支援プログラム等のいずれかへの参加が満額給付の要件となっている（「Mutual Obligation（相互的義務）」と呼ばれる）。
デンマーク	1994年以降の改革により、失業給付の最長給付期間が9年から4年へと短縮され、1年以上の失業者（若年層は6か月以上）は、政府のアクティベーション・プログラム（教育・訓練の受講、公的セクターでの一定期間の就業等）への参加が給付の要件となる。
フランス	2001年の改革により、失業保険給付と再就職活動を一体化し、給付を受けるには「雇用復帰支援計画（PARE）」への参加が要件となった。個別に必要な職業訓練等、再就職の方針を定めた個別行動計画が策定され、それによって求職活動や職業訓練が実施される。
ドイツ	失業給付IIの受給者に対して、当該給付に加えて、時間当たり1～2ユーロ程度の手当てを支給しつつ（いわゆる「1ユーロジョブ制度」）、公益的分野で就労させることで技能の習得や就労意欲の喚起を図り、失業状態からの脱却を支援。25歳未満の受給者が重大な理由なくこれを拒否すると、失業給付IIの支給が停止される。
アメリカ	1996年のいわゆる「福祉改革法」による福祉改革において、それまでの「児童扶助制度」（AFDC）に代わって「貧困家庭一時扶助制度（TANF）」が導入され、このTANFは、支給期間を生涯で5年間に制限するとともに、支給開始後2年以内での職業教育・訓練への参加等の条件付き給付となっている。

（備考）1. 厚生労働省「海外情勢報告」（各年版）、財務省財務総合政策研究所（2006）、労働政策研究・研修機構（2004）等より作成。

2. ドイツの欄の「失業給付II」は、失業保険制度による失業給付とは別に、最低生活水準を維持できる程度の額が支払われるもので、一般財源から給付され、保険料拠出は要件になっていない（また、保険による失業給付期間が終了した者も受給することが可能）。

各種公的給付や税制間の整合性が重要

勤労所得を得ることによって、一般的に失業給付、生活保護給付、住宅給付等各種の非就労型給付は減額又は支払の停止となることが想定される。働き手にとって、就労することが経済的に見合うものであるかどうかは、EITC等の就労型給付だけでなく、非就労型給付にも影響される。

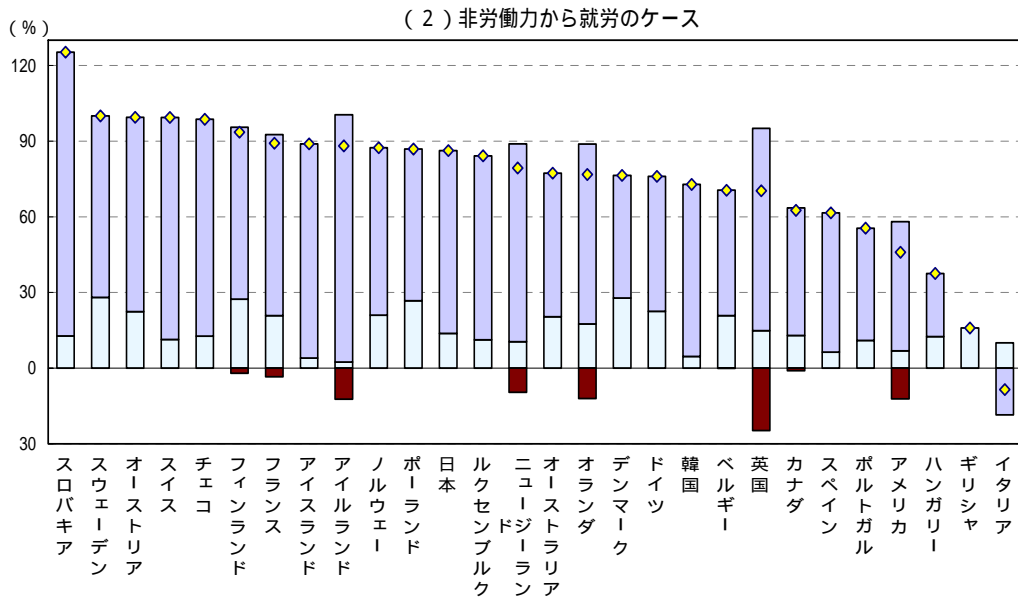
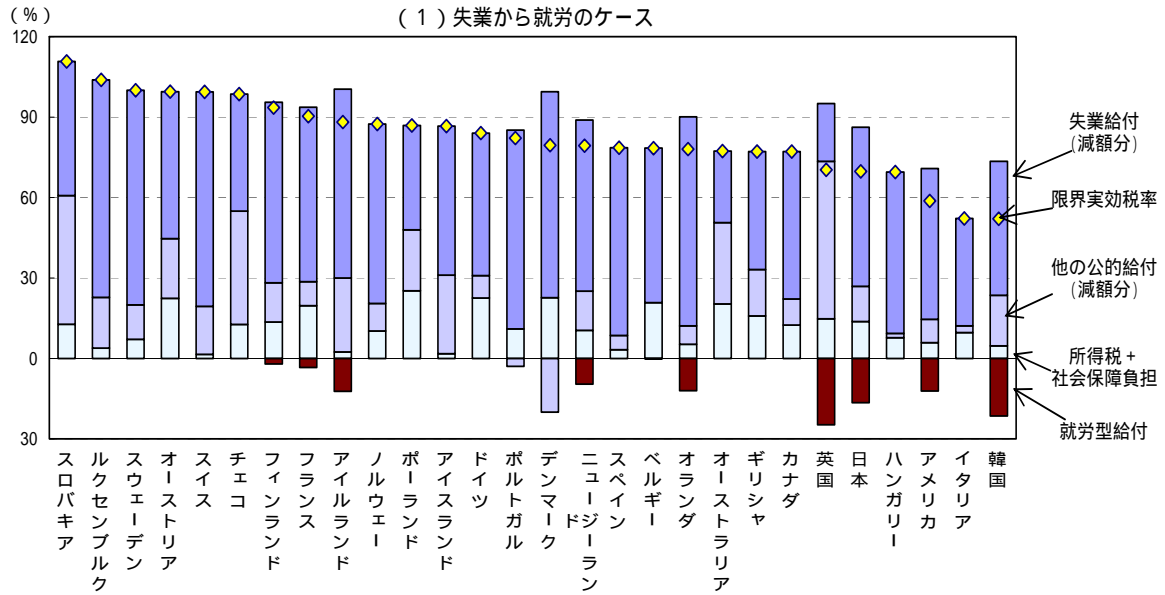
第1-2-10図は、OECD推計による、働き手が(1)失業状態、(2)非労働力の状態から就業(平均的な生産労働者の67%の水準の賃金を得る)する場合の限界実効税率(02年)を示したものである。この限界実効税率は、就労による粗所得の増加額に対する、所得税・社会保障負担の増加分と公的給付減額分を足し合わせた額の割合³²である。各国の限界実効税率をみると、多くの国で80%を超えており、中には100%を超えるケースも存在するなど総じて非常に高くなっている。こうした中で就労型給付は、国により大きさに差はあるものの、英国では限界実効税率を25%程度引き下げるなど、働き手の意欲の阻害を減らすことに寄与している。

一方、さきに紹介したアメリカと英国とを比較すると、控除額の大きさから英国の方が就業型給付による引下げ寄与は大きいものの、住宅給付等の非就業型給付が大きいために限界実効税率はアメリカを上回っている。英国では、就労型給付の効果がほかの税や給付によって減殺されているとの指摘がある³³。つまり、働き手の就労意欲の阻害を取り除くという目的に対しては、EITC等の就労型給付はあくまで数ある制度のうちの一つであり、就労型給付の制度設計や改革を行うに当たっては、他の税や公的給付との整合性を図ることにより、より効果的なものとなるよう検討していくことが重要である。

³² 限界実効税率が100%の場合、就労による追加所得があっても、手取り所得は就労前と不変であることを意味する。

³³ Blundell and Hoynes (2003)。また、80年代後半から90年代の両国の改革について、同様に勤労所得税額の控除引上げ等を実施したが、アメリカでは非就労型給付の厳格化がEITCの効果を後押ししたことから、英国に比べてアメリカのインセンティブ向上効果は大きかったとしている。

第1-2-10図 就業型給付を含めた限界実効税率の試算



- (備考) 1. OECD "Employment Outlook 2005" より作成。
2. 前提として、(1)夫婦及び子供2人の家族で他に就労者はいない、(2)就労により平均的な生産労働者の67%の水準の賃金を得ると仮定。その場合の、追加的な粗所得の増加額に対する税負担や公的給付減額の割合を示したもの。就業型給付は、収入増になることからこの図ではマイナスの寄与となる。
3. 「就業型給付」には、例えば、日本の再就職手当（求職者給付の受給残日数等に関する一定の要件を満たした者が再就職した場合に支給される手当）のように、就業した際に一時的に支給されるものも含む。
4. 「他の公的給付」には、生活保護給付、住宅給付、家族手当が含まれる。
5. 2002年のデータに基づくもの。メキシコ、トルコはデータが無い。

2．意欲のある働き手を労働市場に引き付ける環境整備

働き手（特に労働参加や就業への障害が多い女性や高齢者）に対して、育児期等における適切な支援策、年齢や職種による不公正な取扱いの解消といったことを通じて、生涯にわたる活躍を支援するための環境整備を行うことは、意欲ある人々を労働市場に引き付けるために重要な視点である。例えば、一度職を離れた場合に、制度や慣習等により復帰することが困難な状況であれば、やがては、就労意欲が阻害され復帰をあきらめてしまうであろう。ここでは、就業を後押しする環境整備の視点から、フランスにおける女性の労働参加・就業への取組、EUにおける年齢差別禁止への取組の例を紹介する。また最後に、環境整備も含めた総合的な取組の例として、フィンランドにおける高齢者の労働参加・就業への取組を紹介する。

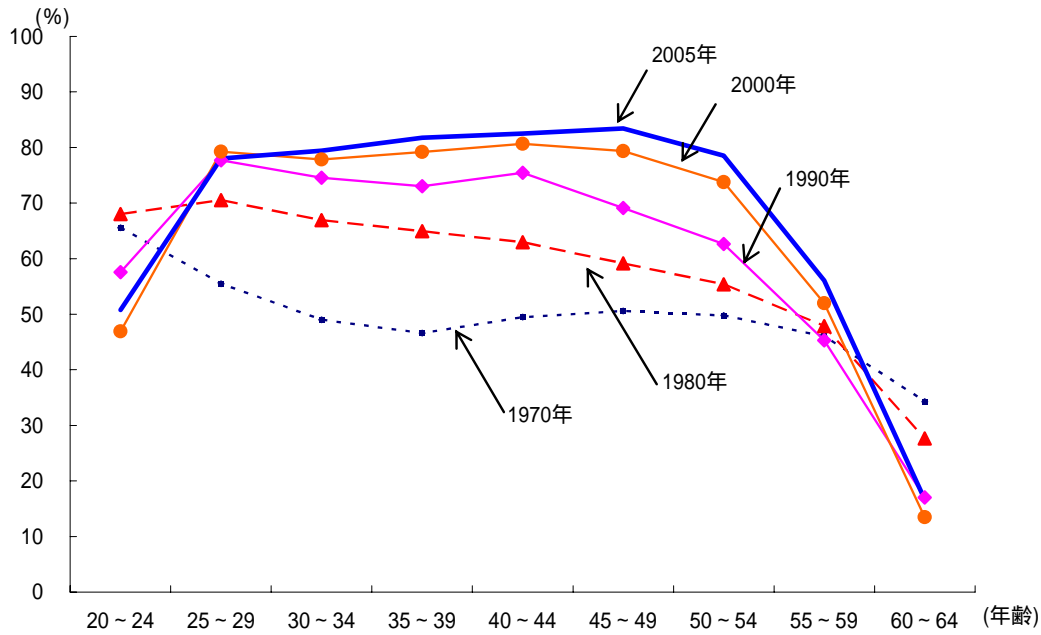
（1）フランスにおける女性の労働参加・就業への取組

出産・育児期を中心に高まる女性の労働参加率

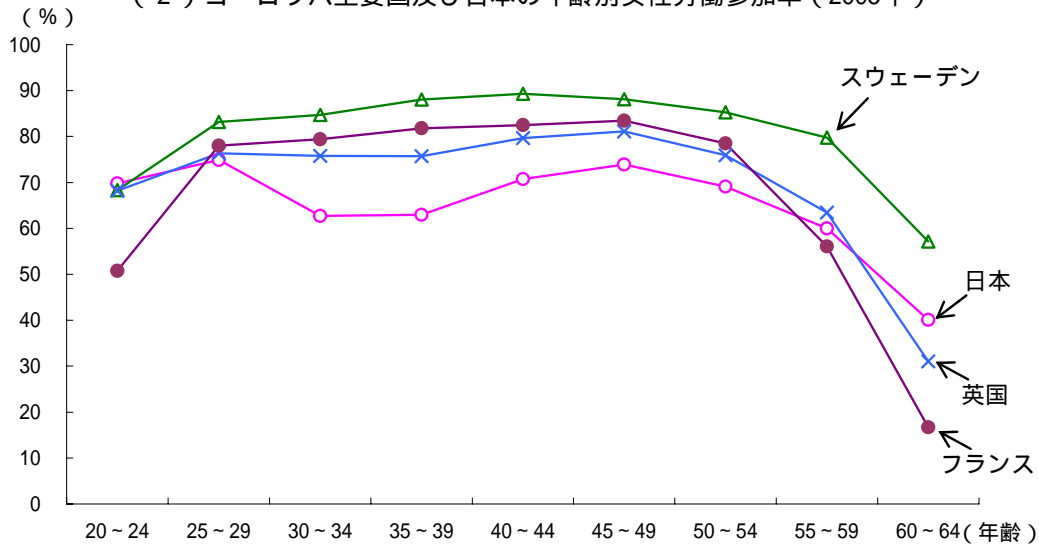
日本の女性労働参加率を年齢別にみると、出産・育児期に女性が労働市場からいったん離れ、子育てが一段落した頃に再度労働市場へ参加する、いわゆるM字カーブを描く。一方、多くのヨーロッパ諸国においては出産・育児期で労働参加率が低下することなくほぼ右肩上がりの曲線を描いている。フランスにおいては、70年代には20歳代前半から30歳代後半にかけて女性の労働参加率は低下していたものの、80年代、90年代と出産・育児期を中心に労働参加率は上昇し、05年では25歳から54歳までの女性の労働参加率は80.7%とヨーロッパ諸国と比較しても高い比率となっている（第1-2-11図）。ここでは、高失業率を抱えながらも特に出産・育児期の女性の労働参加率の上昇がみられるフランスにおける女性の労働参加・就業への取組を概観する。

第1-2-11図 フランスの年齢別女性労働参加率の推移と国際比較

(1) フランスの年齢別女性労働参加率の推移



(2) ヨーロッパ主要国及び日本の年齢別女性労働参加率 (2005年)



(備考) OECD "Labour Force Statistics"より作成。

家族政策における幅広い選択肢の提供を重要課題と認識

フランスにおいては、古くから家族政策が重視され、経済的支援や育児制度の充実を積極的に推進してきた。近年は親が出産育児について幅広い選択を行うことのできる環境整備が重要課題と認識されている。05年の家族会議³⁴では、仕事と家族をより良く両立できるように支援する「家族の自由選択」を目標に掲げており、06年の同会議においても引き続き優先目標である旨が確認されている。以下ではその制度概要をみていくこととする。

() 育児期における休暇やパートタイム労働の選択

子供の育児のために、就業している親は父母を問わず、就業を一時停止して育児休暇を取得するか、就業時間を減らしパートタイムへ転換するかを選択することができることが法律に定められている（第1-2-12表）。

これらは「仕事と家庭生活の調和」を目的として導入されたもので、いずれも、法定の母親の出産休暇（産前6週間、産後10週間）若しくは出産時に父親に対して付与される父親休暇（子の誕生から4か月以内、最大11日）が終了した後、期間1年（最長3年まで延長可能）の育児休暇ないしパートタイムへの転換が可能³⁵となっている。

また、同期間終了後は、職場内における従前の職、又は、少なくとも同等の報酬を伴う類似の職が保障されるとともに、復職した際に技術革新や仕事手順に変化があった場合は職業教育を受ける権利がある。このため、育児のために労働市場から退出することなく、あるいは、いったん休暇に入ったとしてもスムーズに労働を継続できる環境が整備されている。

また、この育児休暇制度（パートタイム労働への転換も含む）は、父親あるいは母親が、同時期に又は交代で取得することが可能となっている。母親が一定期間取得した後、父親が交代して取得し、母親の職場復帰を早めることなども制度上可能であり、多様な働き方の選択幅を広げている。

³⁴ 国の家族政策の方針を発表する場として年に一度開催される首相を議長とした会議。政府関係者のほか、国民議会関係者、市町村連合会代表、労使団体、家族協会、専門家等が参加する。

³⁵ 就業を全面的ないし部分的に停止させる間の所得補償として、就業自由選択補足手当がある。少なくとも過去2年間職業活動を継続的又は断続的に行なっていたことが支給要件となり、支給額は、全面的な休暇の場合と勤務時間短縮の度合いとに応じて決定される。休暇中は、当該手当以外所得の減少を補うものは無いため、特に賃金の高い高学歴の女性の就業継続に対する要望は高く、子供を産んでも比較的短期間で職場復帰を果たしている。さらに、早期職場復帰を後押しするものとして、06年7月からは、第3子以降、支給期間を1年に短縮（通常3年）する代わりに、月額およそ5割増の手当を受領する選択肢が新たに加わった。

（ ）多様な育児サービスの提供

育児に対する休暇制度面や経済面の支援だけでなく、就労を実際の育児面から支援する様々なサービスが用意されている。特に3歳未満の児童を対象としたサービスは、主に集団託児所、家庭保育所、認定保育ママ³⁶により行なわれており、3歳未満児のおよそ4割が保育サービスを利用することが可能となっている。

託児所は主に市町村により運営されるが、財政難による絶対数の不足等から、施設ではなく家庭における託児支援の強化として、認定保育ママを雇用する家庭に対する援助制度を90年に導入、以降、認定保育ママの利用が拡大し、現在の育児サービスの主流となっている。サービス利用者の都合に合わせてやすいことが特徴であるほか、認定保育ママ自体が女性の雇用創出につながっている³⁷。

認定保育ママを雇用する家庭に対する援助制度は、04年に新たに託児費用等を補償する「保育方法自由選択補足手当」に再編され、働く親が仕事と子育ての両立のため、6歳未満の子供を対象に集団託児施設へ預けるか、認定保育ママを雇用するかなど、子育て支援方法の選択が可能となっている。

³⁶ 認定保育ママとは、一定の要件を満たし、県の管轄センターから認定を受けた者が子供の親と雇用契約を結び、親の家又は自分の家において子供の世話をを行う家庭保育サービスである。

³⁷ 認定者数34万人、うち実際の雇用者数は26万人（01年）。

第1-2-12表 フランスの子育て両立支援政策の概要

制度名	概要	備考
1. 主な休暇制度		
出産休暇	<p>期間： ・第1子、第2子：産前6週間 + 産後10週間 ・第3子以降：産前8週間 + 産後18週間 ・双子の場合：産前12週間 + 産後22週間 対象：出産保険の被加入者であり、加入期間が10か月以上等 手当：家族給付全国基金が休暇前賃金の8割を支給 一定の所得内であれば、妊娠7か月目に「乳幼児迎え入れ手当」より出産手当有り</p>	<p>日本： 産前6週間 + 産後8週間 スウェーデン： 産前7週間 + 産後7週間</p>
父親休暇	<p>出産時に父親に対して付与される休暇措置（育児休暇とは別） 期間：子の誕生から4か月以内に最大11日（普通出産） 対象：賃金労働者（雇用契約の形態は問わない）、 職業教育中である者（社会保障制度の加入者であること）、 失業手当を受けている失業者 手当：社会保障制度から日給補償 （税と社会保険料込みの賃金の8割）</p>	<p>日本：統一した制度はないが、就業規則等に規定している例有り。 スウェーデン：10日間</p>
育児休暇	<p>期間：1年（2回まで更新可能、最長3年） 出生した子の3回目の誕生日まで 対象：3歳未満の子供を持つ親で、最低1年間の勤続年数を有する者。父親、母親ともに同時取得や交代での取得も可能 期間中下記の選択が可能 (1) 労働契約を停止し終日育児休暇を取得 (2) 就業時間を減らすパートタイムへの転換 育児休暇後、復職した労働者は技術革新や仕事手順に変化があった場合は職業教育を受ける権利を有する 手当：休暇そのものに対する手当無し 一定の要件を満たした者には第1子は最長6か月、第2子以降はその子が3歳になるまでの間、「乳幼児迎え入れ手当」のうち就業自由選択補足手当から休暇あるいは勤務時間短縮の度合いに応じて支給</p>	<p>日本：子が1歳に達するまでの間、1人の子につき1回。一定範囲の期間雇用者も対象。 スウェーデン（両親休暇）：子が8歳に到達するまで、両親合わせて480労働日。父母それぞれ60日は他方の親に譲ることのできない「ババクオータ」「ママクオータ」有り。</p>
2. 乳幼児迎え入れ手当		
<p>04年1月に既存の5つの手当を統合（乳幼児手当、養子手当、家庭保育手当、認定保育ママ雇用家族援助手当、育児親手当）、以下の3つから構成 (1) 出産先行手当（所得制限有り） 妊娠7か月目に支給 (2) 基礎手当（所得制限有り） 誕生月から3歳になる前の月まで3年間、子供の養育にかかる費用の補償 (3) 補助手当（所得制限無し） ・保育方法自由選択補足手当 認定保育ママの雇用または在宅保育者（依頼者の家に行って子供を預かる者）に6歳未満の子供を預ける場合の費用負担を補助。子供の年齢に応じて負担援助額の上限有り ・就業自由選択補足手当 父母のどちらかが子育てのために職業活動を一時停止（または縮小）することを選択した場合に、子供が3歳（第1子の場合は6か月）になるまで休暇あるいは勤務時間短縮の度合いに応じて支給</p>		
3. 認定保育ママ		
<p>在宅での保育サービスを提供。現在の保育サービスの主流 認定保育ママはその利用者が雇用し、時間、賃金、食事等を個別に契約 利用者は賃金や社会保険料を負担 手当：「乳幼児迎え入れ手当」から6歳未満の子供の保育費用（認定保育ママの賃金の一部と社会保険の使用料負担等）の補助有り</p>		

（備考）「平成17年版 少子化社会白書」（内閣府）、家族手当公庫（CAF）ホームページ及び各種資料より作成。

フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇

パートタイム労働者³⁸には、法律でフルタイム労働者と同様の法的、また、企業・事業所レベルの労働協約上の権利を有していることが明記され、差別的取扱い禁止と平等取扱いが原則とされている。従って、パートタイム労働者の時間当たりの賃金は同等の業務に従事しているフルタイム労働者と同じでなくてはならず、報酬、休日や休暇等の待遇面でも同等の権利を享受する。また、義務も同様に課されるため、労働時間の長さにかかわらず、社会保障制度に加入し保険料を支払う義務がある。使用者にとってもフルタイム労働者を雇用する際に必要な保険料を負担するため、パートタイム労働者は、単にフルタイムより低コストであるという存在にはならない。

一方で、パートタイム労働が短時間労働である特殊性から、使用者が労働時間を弾力的に延長させることを防止するために、勤務時間割³⁹の変更や所定外労働時間等についてフルタイム労働者とは異なる特別規定も設けられている。

フルタイム、パートタイム間の転換を容易にするための規定も設けられており、フルタイム労働者の空席ポストに対し、パートタイム労働者には優先的割当権があり、使用者は空席ポストが発生した場合はパートタイム労働者へ通知する義務があることも法により定められている。

前述の育児期におけるパートタイムへの転換同様、労働者の柔軟かつ多様な労働の選択肢を法制度として支えている（第1-2-13表）。

第1-2-13表 フランスのパートタイム労働

概 要	<ul style="list-style-type: none">・パートタイム労働の実施要件が労働法典において明文化（81年～）・フルタイム労働者と同様の労働協約上及び法的な権利を有し、差別的取扱いを禁止・使用者が労働時間を弾力的に延長させることを防止するため、フルタイム労働者とは異なる労働時間に関する特別規定有り
フルタイム、パートタイム間の転換	<ul style="list-style-type: none">・パートタイム、フルタイム間の転換を希望する労働者は、当該企業等において転換に関する優先権を有する・「仕事と家庭生活の調和」を目的としたフルタイムからパートタイムへの転換制度有り（期間は1年、2回まで更新可能で最長3年）。パートタイム労働期間終了後、従前の雇用又は少なくとも同等の報酬を伴う雇用が保障される

（備考）川口（2002）等より作成。

³⁸ 基本的に、労働時間が法定労働時間を下回る労働者。

³⁹ 通常、労働者は共通の勤務時間割に従い勤務するが、パートタイムの場合は変更し得る場合を労働契約に規定するとともに、使用者はその時間割変更の際し、少なくとも7日前に労働者にそれを通知しなければならない。

就労と育児の両立支援と均等待遇を保障する制度の整備

フランスにおいては、(1)女性の育児期における柔軟な勤務形態、(2)育児終了後の復帰を容易にする制度、(3)多様な育児サービスによる育児支援、(4)父親の育児休暇の制度化等、育児期において多様な選択肢を提供することにより女性の生涯にわたる労働市場における活躍を後押ししている。また、フランスではここで述べたパートタイムとフルタイム労働者の間の均等待遇の推進のほか、男女間の均等処遇への取組⁴⁰を進めている。

ただし、実態上の問題点として、(1)パートタイムが女性に偏っていること、(2)フルタイム、パートタイム間の賃金格差が労働時間の差であったとしてもパートタイムの収入は相対的に低いため、フルタイムへの転換を希望するパートタイム労働者の割合は高い⁴¹こと、(3)希望時間と実際の就労時間のミスマッチといった指摘もあることには留意が必要である⁴²。

こうした課題は残るものの、環境整備と多様な選択肢の提供が、意欲を持った女性を労働市場に引き付ける一因になっているものと考えられる。

(2) EUにおける年齢差別の禁止への取組

雇用に関して、年齢、性別等による不利益待遇の存在は、本来能力のある者が職に就けないといった問題が生じるだけでなく、ひいては人々の就労への意欲すら失わせかねない。こうした差別をなくすといった環境整備も、幅広い労働参加を得て雇用を増やしていくために重要な視点であろう。ここでは、近年EUにおいて進んできている年齢差別禁止への取組を紹介する。

EUにおける年齢差別禁止の制度化までの背景

⁴⁰ 83年に「男女の職業上の平等に関して労働法典及び刑法典を改正する法律」(一般に「男女職業平等法」)が制定され、同法は採用、報酬、職業訓練、配属、資格認定、選考、昇進、配置換え等において性別を考慮することを禁止し、違反した場合には罰則を設け、職業上の権利の平等、職業上の機会の平等を保障している。この中で、50名以上を雇用する事業主は、雇用及び職業訓練等に関する男女の状況について報告書を作成し、それを企業委員会に諮り、その意見を付したうえで労働監督官に毎年提出しなければならないとされている。

⁴¹ O E C Dのデータによれば非自発的にパートタイム就労している女性の割合は約27%(O E C D諸国平均約14%、05年)とされている。

⁴² このほか、女性やパートタイム労働に限ったことではないが、フランスにおいては、(1)期間の定めのない(permanent)雇用者に対する労働保護法制が手厚く、期間の定めのある(temporary)雇用者との間の流動性が低い、(2)失業給付、生活保護給付に相当するR M I、家族政策等における移転給付の手厚さが求職へのインセンティブを阻害している可能性があるなどの指摘がある(O E C D(2005b))。

年齢差別禁止については、アメリカでは67年に「雇用における年齢差別禁止法」が制定されているが、EUにおいては90年代後半から法制化へ向けた動きが進められてきた。

ヨーロッパにおける雇用政策では、長らく若年者の雇用促進が優先課題とされ、70年代や80年代における不況期においては、高齢者には早期退職を促し専ら社会保障によって対応する一方、若年失業者の雇用促進を図ることで失業率の低下が図られた。しかし、90年代に入ると、社会保障負担の増大や、急速な高齢化が迫りつつあったことから、高齢者の雇用促進が重要な政策課題として取り上げられるようになった。

ただし、ヨーロッパにおける年齢差別禁止への動きは、高齢者の雇用政策という視点よりも、人権政策的な意味合いが強く、性別、人種、宗教、障害等、年齢にとどまらない幅広い差別禁止の文脈から制度化が進んできたという面がある。

包括的な差別禁止の原則と例外規定

具現化した動きとしては、97年のアムステルダム条約(改正欧州連合条約)において、「(欧州)理事会は・・・性、人種又は民族的出身、宗教、又は信念、障害、年齢又は性的嗜好に基づく差別と戦うために適当な行動をとることができる」とされた。その後の議論を経て、2000年には「一般雇用均等指令」⁴³が欧州委員会で採択され、この指令に基づき各国で法令化が進められてきた(第1-2-14表)。

この一般雇用均等指令において適用される範囲は、もともとの経緯が人権保障に力点が置かれていることから、雇用に関するあらゆる場面が含まれ、募集・採用にとどまらず、昇進、職業指導や職業訓練へのアクセス、賃金を含む雇用・労働条件等にも及んでいる⁴⁴。

一方で雇用の現実問題に対処するために例外規定も置かれ、柔軟な対応を行う余地を残しており、(1)特定の者に不利益の防止又は補償のために特別な措置(ポジティブ・アクション)を実施すること、(2)退職年齢を設定する国家の規定は妨げないこと、(3)国内法の文脈で合法的な目的により、客

⁴³ 雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する指令(Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation)

⁴⁴ 「差別」の基本概念として、「直接差別」だけでなく「間接差別」、「ハラスメント」についてまで幅広く網をかけるものとなっている。また、保護の対象も特定の年齢層に限定されず、若年者も保護の対象になっている。

観的かつ合理的に正当化され、かつ、手段が適切かつ必要である場合には差別とみなされない旨を国内法で規定することができることなどを定めている⁴⁵。

第1-2-14表 一般雇用均等指令の概要

<p>(1) 差別の概念 (第2条第1～3項)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「均等取扱いの理念」とは、直接差別及び間接差別をしないことをいう。 ・「直接差別」とは、いずれかの差別の根拠（年齢を含む）により、一方が他方より不利に取り扱われることをいう。 ・「間接差別」とは、外見上は中立的な基準、規定、慣行であっても、それが特定の性質（年齢を含む）の人々を特定の不利益に置くものをいう。 ・いずれかの差別の根拠（年齢を含む）に基づき、個人の尊厳を侵し、脅迫的、敵対的、冒とく的、屈辱的、又は攻撃的な環境を作り出す目的・効果を有する迷惑な行為は、「嫌がらせ」として差別とみなされる。
<p>(2) 均等取扱いの対象 (第3条第1項)</p>	<p>均等取扱いは以下のものを対象とし、公共部門（公共機関を含む）にも適用される。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用、自営業及び職業（昇進を含む）へのアクセスの条件（選考基準及び求人条件を含む） ・職業指導や職業訓練へのアクセス ・雇用条件及び労働条件（解雇・賃金を含む） ・労働者又は使用者の団体、又は職業団体会員資格や入会（利益提供を含む）
<p>(3) 年齢に関する例外規定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・本指令は、退職年齢を定める国内の規定に影響を与えない。（前文第14項） ・年齢により異なる取扱いが、国内法の文脈で合法的な目的（合法的な雇用政策、労働市場、職業訓練目的を含む）により、客観的かつ合理的に正当化される場合で、その目的の達成手法が適切かつ必要な場合には、加盟国は、そのような取扱いを、年齢差別にならないとすることができる。そのような異なる取扱いには、以下のようなものを含み得る。 (a) 若年者・高齢者・家庭において介護等の責任のある者に対し、それらの者の統合促進や保護のため、雇用や訓練へのアクセス、雇用及び職業（解雇及び給与の条件を含む）について、特別な条件を設定すること (b) 雇用あるいは雇用に関連する特定の利益へのアクセスのための、年齢、職業経験、勤続年数に関する最低条件を設定すること (c) 当該業務のために必要な職業訓練又は退職前の合理的な雇用期間の必要性を理由に、採用に上限年齢を設定すること（第6条第1項）
<p>(4) 包括的な例外規定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・加盟国は、特定の性質（年齢を含む）が真性かつ決定的な職業上の資格となる場合、目的が合法的でその資格が適切であれば、その性質に基づく取扱いの違いは差別とはならないとすることができる。（第4条第1項） ・特定の者に対し、いずれかの差別の根拠（年齢を含む）に関する不利益の阻止・補償のために、加盟国が特別な措置（ポジティブ・アクション）を講ずることは妨げられない。（第7条）

（備考）牧野（2003）、European Union（2000）より作成。

幅広い均等の確保と社会に適合する柔軟性

年齢による不利益待遇については、ヨーロッパでみられる人権的な観点だけでなく、雇用の面でも、不公正であるだけでなく高齢者の能力発揮の機会が失われることは経済にとってマイナスであろう。こうした差別を被り得る人々の就業意欲を阻害することなく、労働市場で活躍できる場を作るためにこのような横断的なルールを整備していくことは極めて重要である。またEUの取組をみると、人権問題の側面もあるが、募集や採用といった入口だけ

⁴⁵ 例としては、(1)若年者・高齢者・介護責任のある者に対し、それらの者の保護のために、雇用や訓練へのアクセス等について特別な条件を設定すること、(2)雇用へのアクセスのための年齢・職業経験、勤続年数に関する最低条件の設定、(3)当該業務に必要な訓練期間等を考慮した上での採用時の年齢上限の設定が挙げられている。

でなく、昇進や職業訓練へのアクセスといった就業後の扱いについて差別をなくしていくことも原則としている。就業から定着を進めていく上ではこうした幅広い場面での均等扱いも大いに参考になる点であろう。

一方、EU指令では、一律に均等化することで逆に不利益を被る可能性のある者への配慮や、例えば、若年者と高齢者であれば当然体力・知識・経験に違いがあるなど、それぞれの置かれた状況の違いによる柔軟な対応がとれるような配慮もみられる⁴⁶。このように、必ずしも一律に均等的な扱いを固定化するのでなく、様々な事情に応じて個々の国やその時の状況にふさわしい形が検討されるべきであろう。

(3) 多様な選択を後押しする横断的なルール作り

ここでは、二つの取組事例を紹介したが、フランスの女性の就業支援策においては、育児期等における幅広い選択を行う環境を整備することが優先目標とされ、育児休暇の取得、パートタイムへの一時的な転換を含めた働き方、育児サービスの提供といった面で多様な選択肢が用意されている。

そして、働き手の多様な選択を後押しするためには、選択肢の提供にとどまらず、職種、性別、年齢等を超えた公平、公正な扱いを確保する横断的なルールが整備されていることが重要である。仮に、一時的なパートタイムを選択しようとしてもそれが経済的な面やその後の処遇等において結果的に不利をもたらすようであれば、実際には選択されないであろう。EUの年齢差別禁止への取組においては、就業の入口である募集、採用に加えて、昇進、職業訓練へのアクセス等も含めた包括的なルール作りが進んでいる。また、フランスでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇、男女間の均等待遇等、包括的なルール作りが進められている。

多様な選択肢の提供と合わせて、公平、公正を確保するための横断的なルールを整備することが重要な視点と考えられる。

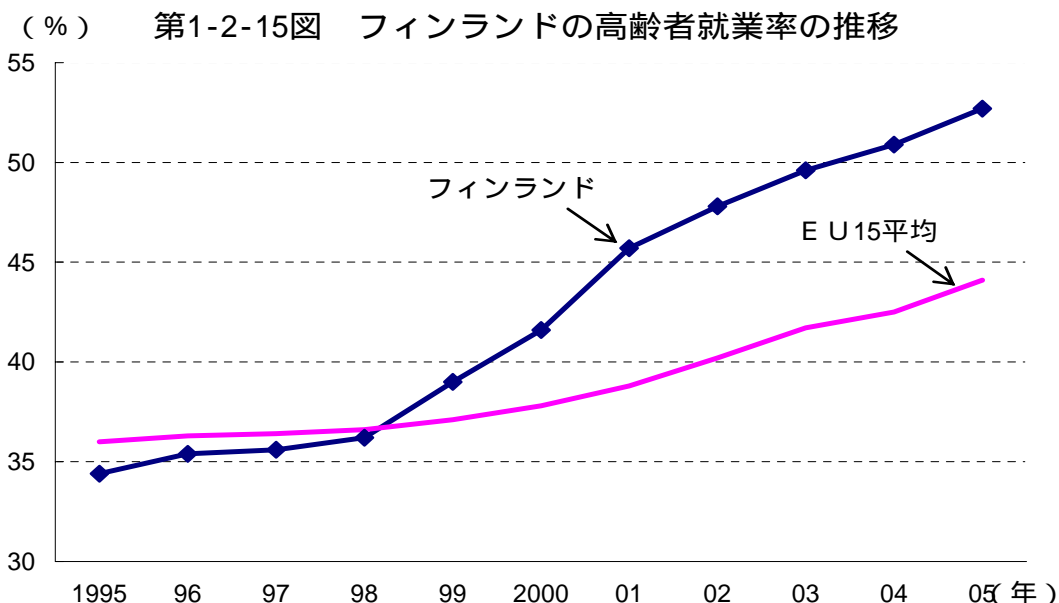
⁴⁶ 例えば、年功序列的な扱いについて、英国では例外的な規定を設けるなどEU指令に反しない範囲で柔軟な対応がなされている。この点は、英国内でも議論があった点であるが、勤務継続期間に応じて、5年以内であれば理由を問わず優遇する措置が可能であり、5年以上についても合理的な理由がある場合には経験に対する報酬の支払等の優遇措置が可能とされている。

(4) フィンランドにおける高齢者の労働参加・就業への取組(総合的な取組の視点)

ここまで、働き手に対する意欲阻害要因の解消と就業能力向上支援、労働市場における環境整備の大きく2つの視点から述べてきたが、雇用をめぐる政策は実に様々である。ここでは、「総合的な取組」との視点から、フィンランドの高齢者に対する労働参加・就業への取組を紹介する。

高齢者の就業率が上昇

フィンランドにおいても、他のヨーロッパ諸国と同様に、従来は高齢者に対する早期退職を促進する政策がとられてきたが、近年は高齢者の雇用促進が重要な課題として認識されるようになってきた。1998年には、45歳から64歳までの就業者及び失業者を対象とした5か年計画「高齢就業者全国プログラム」(FINPAW⁴⁷)が開始され、高齢者の労働参加、就業の促進について積極的な取組が行われた。その結果、高齢者の就業率は90年代後半から上昇し、55～64歳でみると、98年の36.2%からFINPAW最終年の02年には47.8%となった(第1-2-15図)。EU(15か国)平均の高齢者の就業率も緩やかに上昇しているが、それを上回る上昇となっている。



(備考) 1. 欧州委員会“Employment in Europe 2006”より作成。
2. 55～64歳。

⁴⁷ National Program for Ageing Workers, Finland

高齢者就業促進策の概要

F I N P A Wには、年金制度改革、職業訓練や基礎教育不足者の技能改善、職場環境の改善や安全の確保、高齢者の雇用モデル等の調査研究、広報啓発等様々な施策が盛り込まれ、関連施策も含めて幅広い取組がなされた（第1-2-16表）。

ここまで述べてきた論点に沿っていえば、まず、働き手の就業意欲阻害要因の解消に関して、早期退職年金の最低受給年齢の引上げといった年金・失業保険の改革等、経済面から就業継続へのディスインセンティブを弱めるための改革が徐々になされている。O E C D（2004a）は、こうした早期退職スキームの改革が高齢者の就業促進に役割を果たしたとしている。同時に、就業能力向上支援として、従来から生涯学習を基本理念としてきた国であるが、F I N P A Wでも職業訓練が重要視され、基礎的教育が十分でない者の技能改善支援や、中高年を中心とする情報通信技術向上のための教育訓練等が実施されてきた。

また、環境整備の面では、フィンランドは高齢者の「就業能力⁴⁸」について、労働者のメンタルも含めた健康、職場の安全といった面も重視している。高齢者の就労に関する教育の対象は働き手にとどまらず、企業経営者や管理職、行政機関や訓練・職業紹介機関の職員に対しても積極的に行われている。その中で、労働者の加齢に配慮しながら業務を計画、実行するといった「年齢管理⁴⁹」の考え方の普及等が図られている。また、法律においても、経営者が労働者の加齢について注意を払うこと義務付けるなど職場環境の改善策が進められている。このほか、さきに述べたE Uの取組と合わせて、年齢による差別、不均等な取扱いの禁止に関する法整備もなされた。

さらに、F I N P A Wの特徴として、広報啓発が重要視され、高齢者自身や雇用主を中心とした国民の認識を変えることがプログラムの主要な目的の一つであったことが挙げられる。「高齢者の経験は国民の資産である」といったメッセージが、公共スペース、メディア、インターネット等を通じて広く国民に周知された。こうした政策の効果について、メッセージが徐々にではあるが着実に浸透している、職場における高齢者への態度（特に早期退職に対する考え方）には変化がみられるといった評価がなされている⁵⁰。

⁴⁸ Working capacity

⁴⁹ Age-management

⁵⁰ Ankil et al. (2003)。ただし、新規の高齢者の採用、特に失業者の採用に対しては態度の変化がみられなかったとしている。

第1-2-16表 高齢就業者全国プログラム（FINPAW）関連の主な取組

制度改革	・受給開始年齢の引上げ等の年金制度改革
教育・訓練	・基礎的教育が十分でない者の技能改善支援 ・高齢者のニーズに合わせた職業訓練の実施 ・中高年を中心としたIT技術向上のための教育・訓練の実施 ・企業経営者等に対する「年齢管理プロジェクト」の訓練等
職場環境	・労働者の健康・安全等の確保 ・労働者の加齢への配慮を義務付けるなどの職場環境の整備 ・年齢による差別・不均等な取扱いを禁止する法整備等
調査研究	・年齢に配慮した管理方法、高齢者の訓練方法等に関する調査研究 ・企業のニーズに合わせた研究・開発プロジェクト等の実施
広報啓発	公共スペース、メディア、インターネット等を通じ、平易な表現を用いて「高齢者の経験は国民の資産である」等のメッセージを、国民、特に高齢者や雇用主に対して広く周知

（備考）OECD（2004b）等より作成。

総合的なアプローチ

フィンランドの取組の特徴の一つは「総合的なアプローチ」をとっているという点にある。勤労意欲への働きかけ、能力向上支援、職場環境の整備、さらには広報啓発による意識改革等の幅広い政策がとられている。特に、就業能力を技能や知識といった面だけでなく、高齢者特有の健康、安全も含めた広い視点で捉え⁵¹、採用だけでなく、就業後に重要となる良好な職場環境の維持についても力点が置かれている。

FINPAW終了後も、国民が職業生活に長くとどまること、仕事の魅力を高めることなどを目的とした「VETRO」プログラム（03～07年）等が実施され、職業生活を2～3年長くする⁵²ことが目標の一つとされている。この中では、「職業生活における多様性と平等」、「最低所得保障とインセンティブ」等の4つの柱が掲げられているが、プログラムの対象は、高齢者に限ったものではなく、また、ワーク・ライフ・バランスといった職業生活以外の面との関係も含めて、幅広い視点から、人々が長きにわたり労働市場で活躍することを目指したものとなっている。

フィンランドの取組は、依然として課題も多いが、就業率の高まりなど一

⁵¹ 大嶋（2006）に詳しい。

⁵² 02年の実績に対する2010年の目標。

定の評価を得ている。「高齢者の就業促進」という一つの課題に対してでも、様々な視点から総合的な取組が重要であることを示す一つの例であろう。

3．市場メカニズムの活用と安定的な成長による労働需要の増加

さきにみた、働き手（労働供給側）に対する就労意欲阻害要因の解消や就業能力向上のための支援、働き手を引き付ける環境整備といった取組と合わせて、市場メカニズムの活用により経済を活性化させることによって労働需要を増加させ、働き手の意欲を就業に結びつけていくことも重要である。

就業率が高い国では総じて規制等が緩い傾向にある

ここでは、構造的な面から市場メカニズムを活用し働き手の就業機会を増やすといった視点から考察する。労働需要に影響を与える構造要因として、市場の規制の大きさが考えられる。規制の度合いが低いダイナミックな市場が競争力を高め、労働需要を増加させていくことが期待される。また、税や社会保障の面からは、例えば、雇用主負担も含めた雇用者所得にかかる税や社会保障負担（タックス・ウェッジ、いわゆる「税のくさび」）が考えられるが、こうした労働コストは、企業側の雇用への意欲に影響を与えるものと考えられる。

第1-2-17図は、OECDの旧東ヨーロッパ圏及びトルコ、メキシコを除いた24か国を、就業率が高い国（「高就業率国」、10か国）、やや高い国（「準高就業率国」、7か国）、低い国（「低就業率国」、7か国）⁵³ に分類し、労働市場の動向、市場の規制、労働保護法制、税のくさびの大きさについて、それぞれ単純平均をとって比較したものである。

労働市場の動向をみると、就業率の高い国ほど、失業率も低いだけでなく、失業者に占める長期失業者の割合も低くなる傾向にある。また、市場規制や税のくさび等をみると、個別の国によってある程度のばらつきはあるものの⁵⁴、総じて市場の規制が緩く、労働保護法制が緩く、税のくさびが小さい傾向がうかがえる。

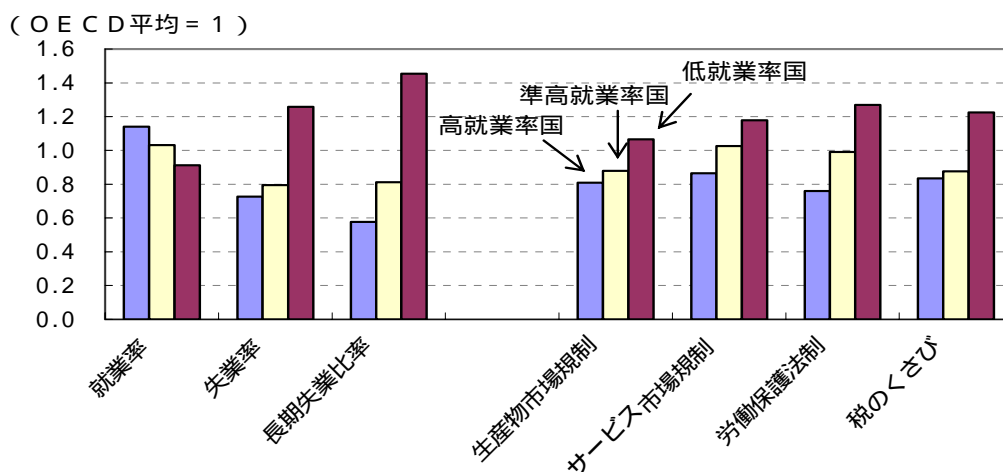
⁵³ 高就業率国は、01～05年の平均就業率が73%を超える英語圏や北ヨーロッパ諸国等を中心とする10か国。準高就業率国は、就業率がほぼOECD平均に近い7か国。低就業率国は、就業率の低位13か国から旧東ヨーロッパ圏及びメキシコ、トルコを除いた7か国で大陸ヨーロッパ国、南ヨーロッパ諸国が含まれる。

⁵⁴ 個別国の値については、付図1-3参照。

市場の規制の強さについて、OECD等が作成した規制指標により比較すると、市場に対する政府の関与、起業や貿易・投資への障壁等の大きさ(「生産物市場規制」)は、OECD平均を1とした場合、高就業率国では0.81、準高就業率国では0.88と平均を下回る一方、低就業率国では1.06となっている。航空、通信等の非製造業における参入障壁等の規制(「サービス市場規制」)については、準高就業率国ではほぼOECD平均並みであるが、高就業率国で低く、低就業率国では高くなっている。

また、労働保護法制の強さをみても、同様の傾向となっており、税のくさびについても、高就業率国、準高就業率国では低く、低就業率では高い結果となっている。さらに、生産物市場規制、サービス市場規制、労働保護法制、税のくさびの高さと就業率との相関をOECD 30か国のデータを用いてみると、それぞれ負の相関関係がみられる(それぞれ規制等が大きいと雇用悪化要因となる。)(第1-2-18図、付図1-4)。

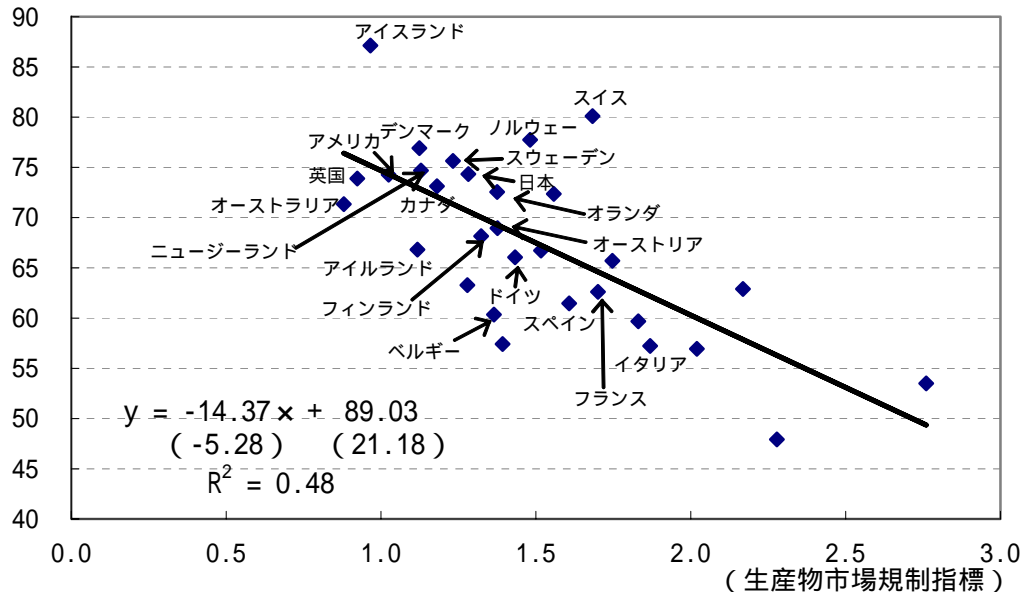
第1-2-17図 労働市場の動向と市場規制、税のくさび



- (備考) 1. Conway, Janod and Nicoletti (2005)、OECD “Employment Outlook 2004”、OECD “TAXING WAGES: 2004/2005”、OECD “Indicators of regulatory conditions in seven non-manufacturing sectors”より作成。
2. 「高就業率国」は、アイスランド、スイス、ノルウェー、デンマーク、スウェーデン、ニュージーランド、日本、アメリカ、英国、カナダの10か国。「準高就業率国」は、オランダ、ポルトガル、オーストラリア、オーストリア、フィンランド、アイルランド、韓国の7か国、「低就業率国」は、ドイツ、ルクセンブルク、フランス、スペイン、ベルギー、ギリシャ、イタリアの7か国。それぞれのグループで該当国のデータを単純平均し、OECD 30か国平均の値で除したものを。
3. 就業率、失業率、長期失業比率は01～05年の平均値(第1-1-1図及び付図1-1参照)。
4. 生産物市場規制、サービス市場規制、労働保護法制は03年、税のくさびは05年の値。
- (1) 生産物市場規制は、政府関与、起業家に対する障壁、貿易・投資に対する障壁の3つの分野についての規制の強さを、様々な評価項目への該当件数によって指数化したもの。
- (2) サービス市場規制は、OECDのREGREF (Regulatory Reform)指標と呼ばれるもので、7つの主要な非製造業(航空、通信、電力、ガス、郵便、鉄道、陸運)について参入障壁、公的所有、市場構造、垂直統合等の項目を基に指数化したもの。
- (3) 労働保護法制は、従業員を解雇する際の手続き面で企業に要請される条件、解雇に際しての予知期間と契約解除のための金銭的支払の条件等を指数化したもの。
- (4) 税のくさびは、雇用者所得に係る税と社会保障負担の合計(雇用主負担を含む)が、労働コストに占める割合。ここでは、夫婦及び子供2人の家族、世帯内就業者1人が平均的な所得を得る場合を仮定した。

第1-2-18図 生産物市場規制（2003年）と就業率（01～05年平均）との相関

（就業率、％）



- （備考）1. 第1-2-17図参照。
 2. 推計式の（ ）内はt値。
 3. OECD30か国を対象。

市場メカニズムを活用し労働需要を活性化

市場の規制等と労働市場の動向との関係については、多くの研究がなされており、サンプルや分析に用いる変数の違い等により、分析結果は必ずしも一定ではないが、例えば、Bassanini and Duval (2006)は、労働保護法制の強さについては有意な結果は得られないとしているが、生産物市場規制の強さ、税のくさびの大きさは失業率を有意に悪化させるとしている。また、IMF (2003)は、労働保護法制の強さ、税のくさびの大きさは失業率の悪化要因になり得るとしている（第1-2-19表）。

市場における規制が緩い場合、企業の新規参入による既存産業の活性化や、新規産業分野への円滑な構造変化等を通じて、一国としての競争力が高められ、労働需要の増加につながるものと考えられる。

また、労働保護法制の強さについては、既に就業している者の失業の可能性を下げることにより、少なくとも短期的には全体の失業や雇用への影響は明確にはみられないとする見方も比較的多い。一方で、労働市場が硬直化することにより、（経済の変化に対する）労働の再分配機能の低下、中長期的には雇用に対するマイナスのショックが持続しがちなこと、いったん失業した者の失業の長期化、女性や若年者等の雇用へのマイナスの影響（付表1-5）

といったことも指摘されている⁵⁵。

税のくさびについては、多くの分析から失業や雇用へのマイナスの効果が認められるところである。個人負担部分については、働き手の労働供給へのインセンティブに影響を与えるとともに、企業負担分も含めて、労働コストという点から企業側の雇用意欲に影響を与えるものと考えられる。経済活性化の視点から2000年代に入ってからアメリカ、ドイツ、フランス等で所得税負担の引下げ等、税のくさびの縮小へ向けた動きがみられている⁵⁶。

労働市場の動向については、様々な要素によって決まるものであり、一概に結論付けるには難しい面もあるが、グローバル化や技術進歩等の経済情勢の変化が急速に進んでいること、また、企業が国を選ぶ時代ともいわれる中では、変化に対応しにくい硬直的な市場、労働コストの高さは、企業の退出にもつながりかねない。市場メカニズムを有効に機能させ経済の活力を高めることにより、競争力を高め、労働需要の活性化につなげていくことが重要な視点と考えられる。

第1-2-19表 失業率に対する影響の推計

説明変数	Bassanini and Duval	I M F
生産物市場における規制の強さ		
労働保護法制（E P L）の強さ	-	
税のくさびの大きさ		
失業保険の所得代替率の高さ		-
労働組合の強さ	-	
コーポラティズム		
G D Pギャップ		
前期の失業率		

推計期間	1982～2003年	1960～1998年
R ²	0.98	0.95

（備考）1．Bassanini and Duval (2006)、I M F (2003)より作成。

2．「↑」は失業率の上昇、「↓」は失業率の低下を示し、矢印の数が3つの場合1%有意、2つの場合5%有意を示す。また、「-」は有意でないこと、斜線は推計式に含まれていないことを示す。

3．主要な変数のみを掲載。詳細はそれぞれ原典を参照されたい。

⁵⁵ 労働保護法制を巡る議論については、例えばO E C D (2006b)、European Commission (2006)等に詳しい。

⁵⁶ 内閣府 (2006) 第I部第1章参照。

安定的な経済成長が就業機会創出の前提に

労働需要を喚起し、就業機会を増加させるには、安定的な経済成長が前提となることはいうまでもない。OECD（2006b）は、健全なマクロ経済政策運営は経済成長と雇用の維持に貢献するとした上で、特に物価の安定については健全な財政とあいまって、金利の低下をもたらし、投資と労働生産性を刺激することにより、ひいては賃金や雇用の増大へとつながるとしている。安定的で持続的な経済成長は、失業率を低下させ、また、就業機会の増加が働き手の労働参加への意欲を後押しすることにより、就業の増加につながるものと考えられる。

第1-2-20表は、さきにみた高就業率国及び準高就業率国とした17か国の、労働市場の動向とGDP成長率、消費者物価上昇率を比較したものである。2000年代前半の就業率が90年代前半と比べて2%以上上昇した9か国⁵⁷（以下「就業率上昇国」という。）をみると、95年から05年までの平均経済成長率が3.5%となり、85～95年にかけての平均的な成長率と比較して0.9%ポイント加速した。これらは、就業率の上昇が2%未満にとどまった5か国と比べて総じて良好な経済成長であったことを示している。また、就業率上昇国の実質GDP成長率の変動係数をみると、95～05年で0.40と85～95年と比べて0.58低下しており、成長率の変動も小さかったことがうかがえる。

消費者物価上昇率については、各国とも総じて安定してきている。就業率上昇国をみると、85～95年では年平均4～5%台で上昇する国も多かったが、おおむね1～2%台の上昇に落ち着いてきている。また、「その他」と分類したポルトガル、アイスランドについては、従前は年10%前後の高インフレ国であったが、95～05年の平均でみるといずれも3%程度となっており、こうした物価の安定が雇用拡大にも貢献したことが考えられる。

就業率上昇国においては、総じて、物価上昇率が低下する中で安定的な高成長がみられた。労働市場の動向をみると、90年代前半から2000年代前半にかけて失業率が9か国平均で4.3%低下するとともに、労働参加率が2.8%上昇し、この結果、就業率は5.8%の上昇となった。

こうしたデータからも、安定的な経済成長につながる経済運営を適切に行い就業機会を拡大していくことが重要であると示唆される。

⁵⁷ 従来消費者物価上昇率が非常に高かったアイルランド、ポルトガル及び通貨危機があった韓国については「その他」に分類している。

第1-2-20表 就業率の高い国における経済動向と労働市場の動向

	就業率	失業率	労働参加率	実質GDP				消費者物価上昇率			
				成長率		成長率の変動係数					
				(01～05年平均と91～95年平均の差、%)	95～05年平均(%)	変化幅(%)	95～05年	変化幅	85～95年平均(%)	95～05年平均(%)	変化幅(%)
【就業率上昇国(2%以上)】											
アイルランド	13.6	10.4	7.4	7.5	2.7	0.33	0.27	2.9	3.0	0.1	
オランダ	8.5	2.4	7.2	2.6	0.2	0.61	0.26	1.7	2.3	0.6	
ニュージーランド	6.7	4.4	3.6	3.0	1.1	0.46	0.84	5.8	2.0	3.8	
カナダ	4.9	3.3	2.6	3.3	1.0	0.40	0.50	3.4	2.0	1.3	
オーストラリア	4.6	3.9	1.8	3.6	0.5	0.25	0.34	5.2	2.5	2.7	
フィンランド	4.4	4.4	1.3	3.7	2.3	0.38	2.40	3.6	1.3	2.3	
ノルウェー	3.7	1.4	2.8	3.0	0.2	0.47	0.09	4.3	2.0	2.3	
英国	3.5	4.5	0.0	2.8	0.3	0.20	0.60	4.3	1.5	2.7	
デンマーク	2.2	4.0	1.1	2.1	0.2	0.53	0.48	2.9	2.1	0.8	
当該9か国平均	5.8	4.3	2.8	3.5	0.9	0.40	0.58	3.8	2.1	1.7	
【就業率上昇2%未満】											
アメリカ	0.7	1.2	0.3	3.3	0.4	0.37	0.06	3.5	2.5	1.0	
スイス	0.5	0.6	1.0	1.6	0.1	0.72	0.43	2.8	0.8	2.1	
日本	0.2	2.4	2.1	1.1	2.0	1.30	0.67	1.4	0.1	1.4	
オーストリア	0.3	0.8	0.2	2.2	0.4	0.45	0.01	2.7	1.7	1.0	
スウェーデン	0.6	1.3	1.8	2.8	1.2	0.44	0.89	5.2	1.0	4.3	
当該5か国平均	0.1	0.2	0.3	2.2	0.2	0.66	0.14	3.1	1.2	2.0	
【その他】											
アイスランド	3.4	1.6	2.1	4.5	2.8	0.49	1.39	12.0	3.5	8.6	
ポルトガル	3.8	0.3	4.3	2.4	1.3	0.74	0.01	9.3	2.9	6.4	
韓国	2.2	1.2	3.1	4.5	4.2	0.95	0.74	5.8	3.7	2.2	

(備考) 1. OECDデータベースより作成。
 2. 実質GDP、消費者物価上昇率の欄の「変化幅」は、95～05年平均の値と85～95年平均の値の差。
 3. 変動係数は、毎年の成長率の標準偏差を成長率の平均で除したものの。

第3節 まとめ

経済社会の変化と先進諸国の問題意識

雇用問題に関する先進諸国の共通した問題意識は、単に失業を減らすだけでなく、意欲ある働き手の労働参加や就業への障害を解消することなどを通じて、より多くの労働参加を得て就業増やすという点である。背景の一つ

には、高齢化社会の進展により労働力世代人口の伸びが鈍化、あるいは減少していくと予想されるという大きな情勢変化がある。ヨーロッパにおいては、かつて若年者の就業拡大のために高齢者には早期退職を促した時代もあったが、現在では高齢者も含めた幅広い労働参加を目指している。

また、OECDやEUの雇用戦略におけるもう一つの共通した問題意識は、グローバル化や急速な技術進歩に対する対応力の向上であった。従来比較的市場が硬直的であったヨーロッパにおいても、「柔軟性」が重要視されてきている（コラム参照）。

これらの問題意識は我が国の現状にも当てはまる。雇用政策の効果は、それぞれの国の経済・社会の様々な要因を反映するものであり、一概に結論付けることは難しいが、本章でみてきた様々な事例から、次のようなことが示唆される。

総合的かつ整合的な政策が重要

まず、市場メカニズムを活用した構造面からの競争力の強化と安定的な経済成長を促す経済運営により、就業機会を拡大していくことが重要である。英語圏諸国や北ヨーロッパ諸国等の就業率の高い国においては、総じて市場規制が緩い、税のくさびが小さいなどの傾向がみられ、また、就業率が上昇した国においては、総じて物価の安定と比較的高い経済成長がみられた。

労働供給側である働き手に対しては、就業意欲を阻害する可能性のある失業給付等の公的給付中心の支援から、技能向上や求職サポート等の就業能力向上のための支援をより重視する国が増えている。英国の若年雇用対策においては、公的給付と求職サポートの密接な連携を図り、きめ細やかなカウンセリング等を通じて、働き手の意欲阻害要因の解消と技能向上を同時に図っている。また、就業意欲をさらに後押しするものとして、就労型給付を導入する国も増えており、具体の制度面での議論はあるものの、一定の成果を挙げている。

また、意欲のある働き手を労働市場に引き付けるためには、働き手のライフスタイル、ライフステージに合わせた多様な働き方の選択肢を提供することや、働き方、性別、年齢等による不均等な扱いを防ぐ公平、公正のための横断的なルール作りといった環境整備が重要である。フランスの例では育児期の働き方に関する多様な選択肢の提供やパート労働者の均等待遇の制度化等があいまって、女性の労働参加率は比較的高い。また、EUの年齢差別

禁止の例では、就業後の待遇も含めたより包括的なルール作りが特徴となっている。

これらの政策は、労働力世代人口の減少、グローバル化や技術進歩という経済社会の変化とも整合的である。市場メカニズムを活用した柔軟でダイナミックな市場が、競争力の向上、ひいては就業機会の拡大につながり、また、働き手に対する技能向上支援、求職サポートが様々な変化への対応を支えていくことが期待される。さらに、変化への対応や多様性が求められる中で、より多くの人々が長きにわたり活躍できるためには、意欲を阻害する要因の解消、多様な働き方を実現する選択肢の提供と横断的なルール作りといった視点がより重要となる。

そして、フィンランドにおける高齢者の雇用政策からは、働き手に対するアプローチ、労働市場における環境整備といった幅広い視点から総合的に取り組むことが重要であることが示唆される。雇用をめぐる政策は多岐にわたるものであるが、正に、政策の効果を高めるためには、より多くの人々が活躍できる労働市場の構築という一つの目標に向けて、様々な政策に総合的に取り組むとともに、各政策が整合的に行われることが極めて重要である。

コラム：デンマークの「フレキシキュリティ」

ヨーロッパでは、労働市場のフレキシビリティ（柔軟性）と、雇用、所得等のセキュリティ（保障）とを組み合わせた「フレキシキュリティ」という考え方が重視されてきている。ヨーロッパにおいては、一般的に福祉に重きが置かれてきた感があるが、世界経済の急速なグローバル化や新技術の急速な発展といった変化への対応力が求められる中で、セキュリティにフレキシビリティをどう折り合わせるかが課題となっている。

（１）ゴールデン・トライアングル

一つの成功例として注目されているのが、デンマークの「ゴールデン・トライアングル」といわれるモデルである。これは、(1)労働保護法制が比較的緩い⁵⁸、(2)失業給付等の社会福祉が手厚い、(3)積極的労働市場政策の充実という三つの柱からなる。労働保護法制が緩いことで柔軟性を高める一方、失業給付や公的雇

⁵⁸ ただし、事前解雇通告の規制は厳しく、被解雇者には十分な職探しの時間が与えられ、失業経験者は多いが雇用への復帰率は高い。

用サービスによる技能向上や求職活動支援により労働者の生活の「保障」を維持している。これにより、1年の間におおむね4人に1人が失業を経験するという非常に流動的な労働市場であるものの、早期の雇用への復帰により、高い就業率と低い失業率を達成している（失業率は1993年の10.2%から2006年には3.9%となった）。

（２）インセンティブや市場メカニズムの活用

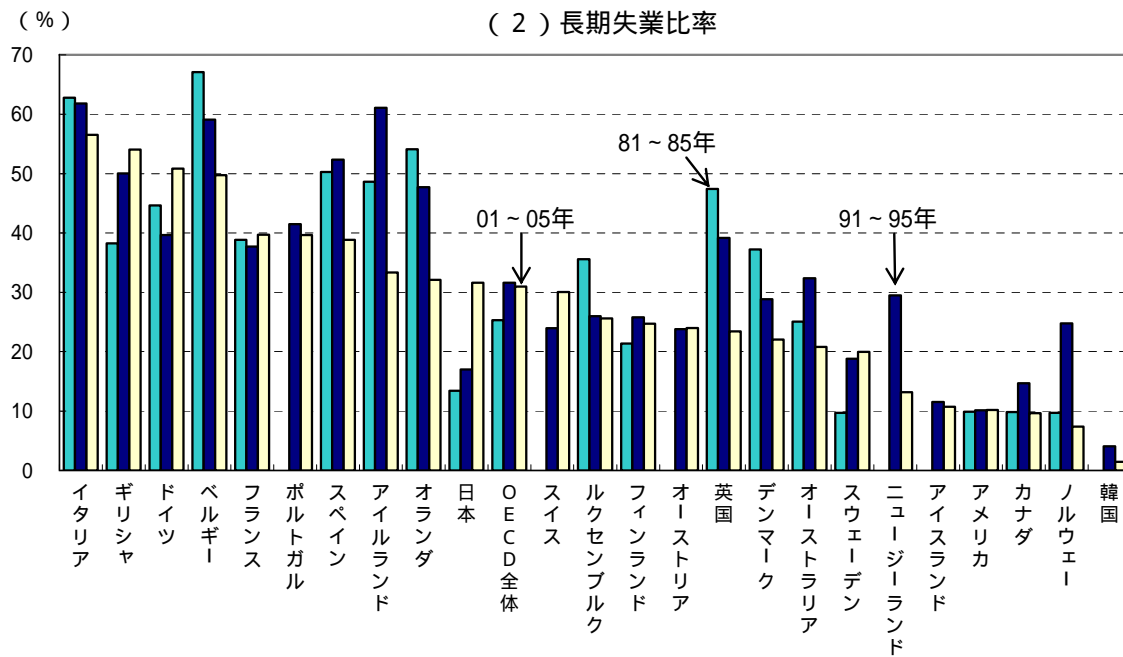
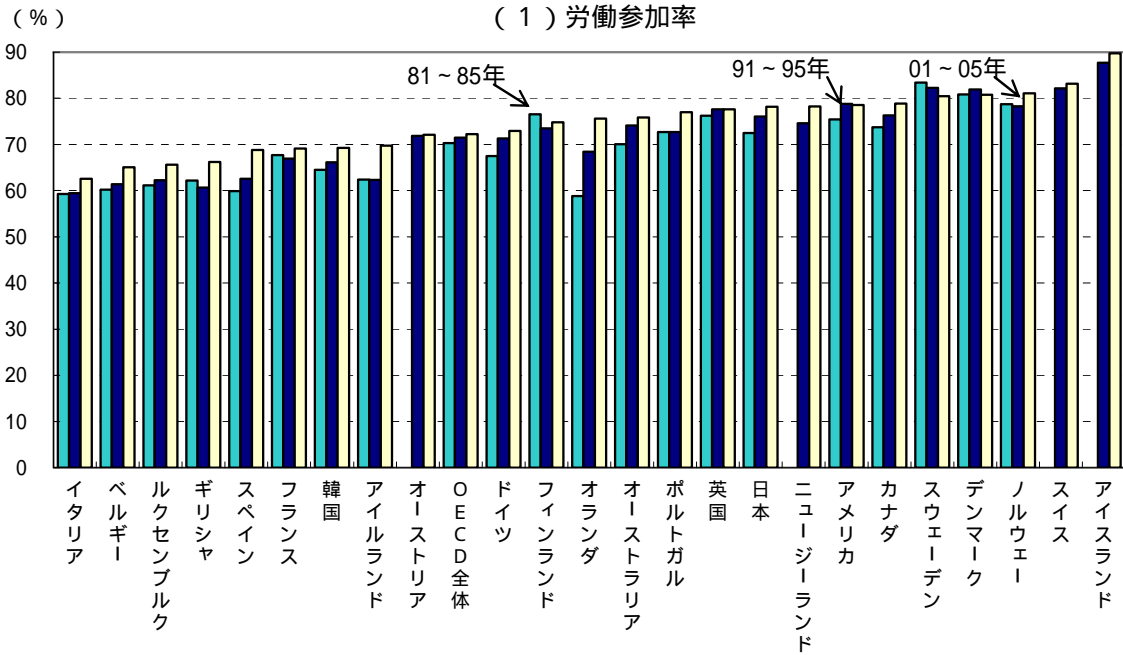
失業給付等の公的給付の手厚さという面では、英語圏諸国にみられるアプローチとは異なるものとなっているが、就労インセンティブへの働きかけや市場メカニズムの機能を重視するなど、英語圏諸国と同様の視点も共有している。そうした意味では、かつての高福祉の「ソーシャル・ヨーロッパ」的なイメージとはやや異なる。

手厚い給付は、働き手の就業意欲を阻害する要因になりかねないが⁵⁹、受給要件の厳格化、就労促進政策とのリンクといった改革が進められてきた。失業給付についていえば、94年以降の改革により、最長給付期間が9年から4年へと短縮され、一定期間以上の失業給付受給者（基本的に1年（若年者は6か月））は、教育・訓練の受講、公的セクターでの一定期間の就業等を内容とする政府のアクティベーション・プログラムへの参加が給付の要件となるなど、就業への動機付けと就業促進的な支援策とのリンクを図っている。また、付図1-3にあるように生産物市場規制や労働保護法制は、依然として高い失業に悩む大陸ヨーロッパや南ヨーロッパ諸国と比べて緩やかなものとなっており、市場メカニズムを活用した経済・労働市場の活性化が図られている。

（参考）European Commission(2006)、財務省財務総合政策研究所（2006）

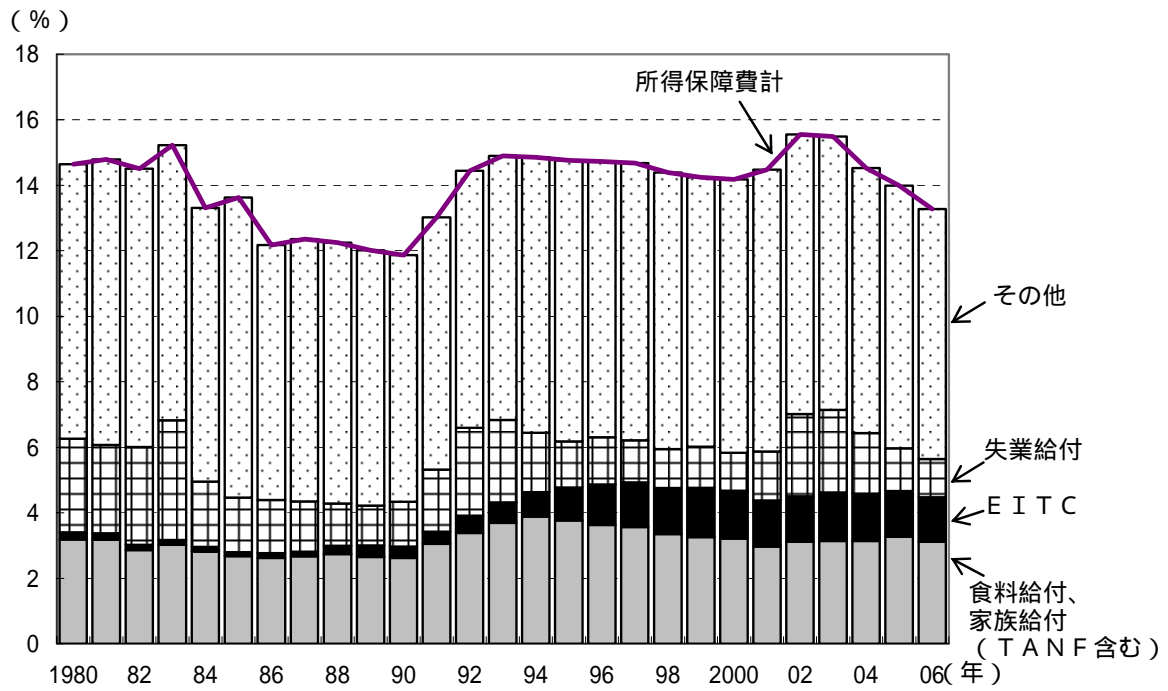
⁵⁹ デンマーク国内では、手厚い失業給付水準（最高で失業前所得の90%）により、逆に就労後の手取り所得が失業時を下回る場合があるといった問題、政府の労働市場政策支出がGDP比で4.5%（2004年）とOECDの中で最も大きく財政負担や費用対効果についての問題等についての議論もある。

付図1-1 先進諸国の労働参加率と長期失業比率



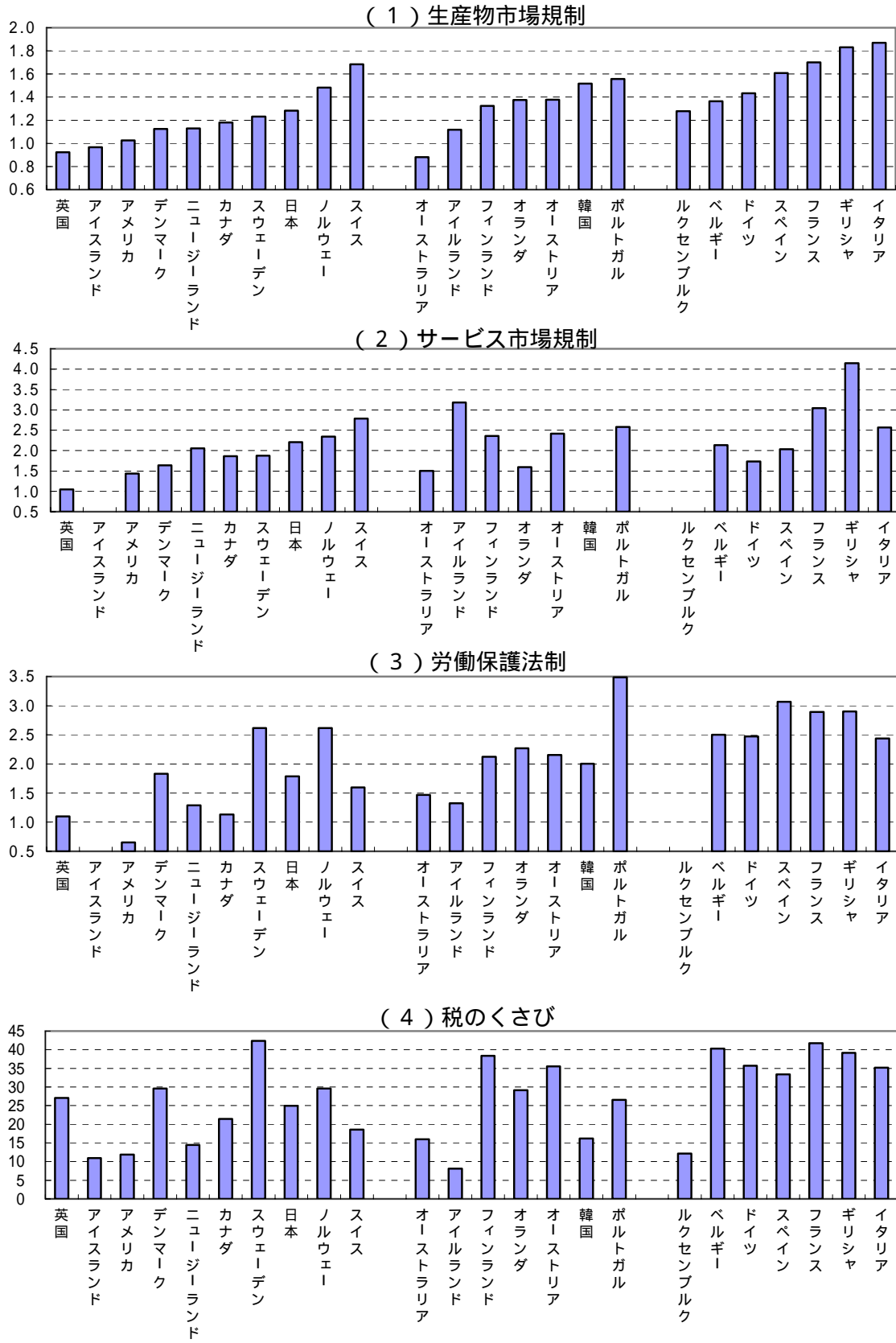
(備考) 1. OECD "Labour Force Statistics" より作成。
 2. 労働参加率は、生産年齢(15~64歳)人口に占める労働市場参加者の割合。
 3. 長期失業比率は、失業者全体に占める長期失業者(1年以上失業)の割合。
 4. ドイツは、1990年までは西ドイツのデータ。
 5. 期間の一部でデータが欠損している場合、データが存在する年の平均をもって5年間の平均とした。

付図1-2 アメリカ連邦政府支出に占める所得保障費の割合



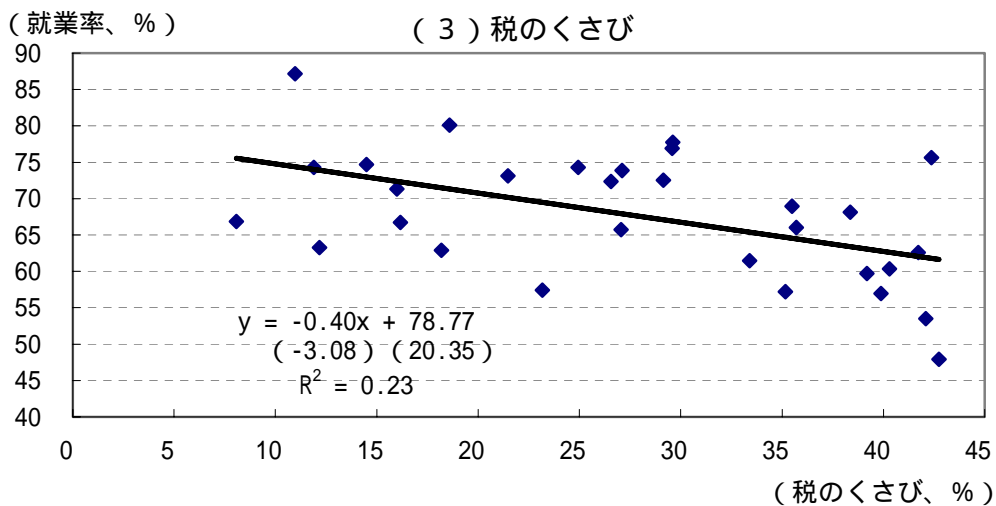
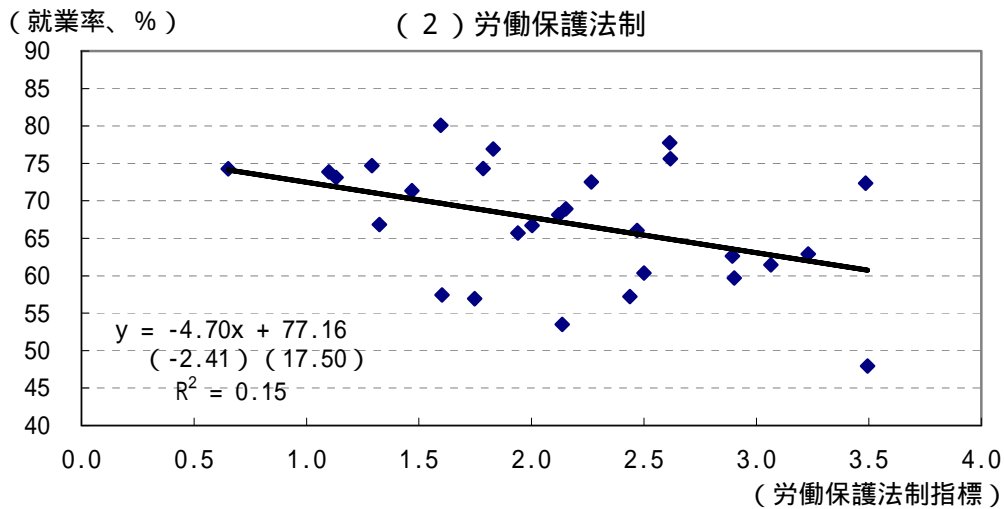
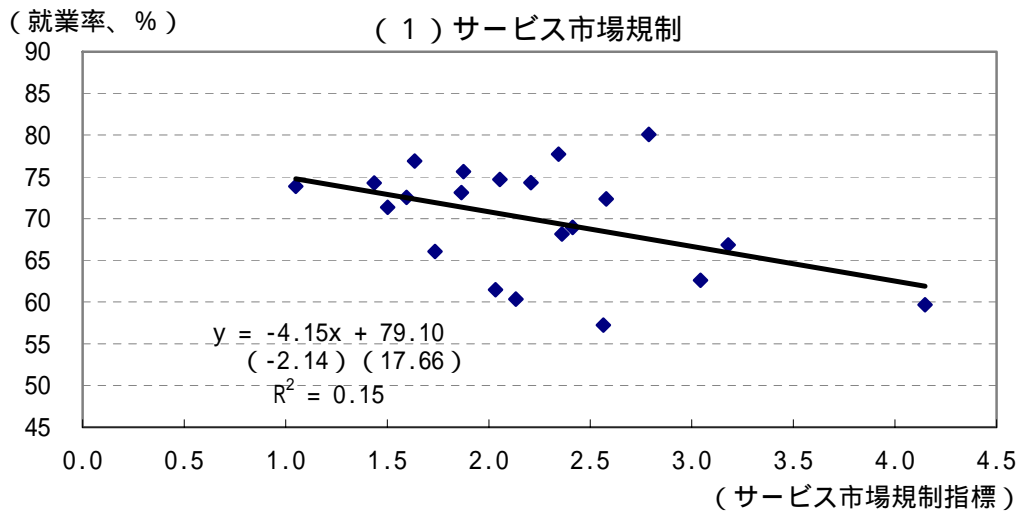
(備考) 1. アメリカ政府行政管理予算局 “ Budget of the United States Government: Historical Tables Fiscal Year 2008 ” より作成。
 2. その他には、住居補助、障害者給付等が含まれる。

付図1-3 各国の規制指標・税のくさび



(備考) 1. 第1-2-17図参照。
 2. (2)、(3)のアイスランド、ルクセンブルク及び(2)の韓国はデータがない。

付図1-4 サービス市場規制、労働保護法制、税のくさびと就業率との相関



- (備考) 1. 第1-2-17図参照。
 2. 推計式の()内はt値。
 3. OECD30か国を対象(一部データの欠損する国を除く)。
 4. 就業率は01~05年の平均値、サービス市場規制、労働保護法制は03年、税のくさびは05年の値。

付表1-5 グループ別の就業率に関する回帰分析

説明変数	男性労働者 (25～54歳)	女性労働者(25～54歳)			高齢労働者 (55～64歳)	若年労働者 (20～24歳)
		フルタイム	パートタイム	合計		
生産物市場における規制の強さ	-0.12 [0.47]	-0.75 [2.67]***	-0.86 [1.99]**	-1.60 ***	0.56 [1.74]*	0.51 [1.04]
労働保護法制(E P L)の強さ	-0.23 [0.66]	-1.54 [3.06]***	0.99 [1.32]	-0.55	1.59 [2.62]***	-2.35 [2.97]***
税のくさびの大きさ	-0.30 [8.34]***	-0.12 [2.34]**	-0.38 [4.45]***	-0.50 ***	-0.31 [6.74]***	-0.34 [5.86]***
失業保険の所得代替率の高さ	-0.17 [7.42]***	-0.14 [3.71]***	-0.17 [3.00]***	-0.32 ***	-0.19 [7.12]***	-0.24 [5.61]***
労働組合の強さ	0.06 [2.30]**	0.16 [3.47]***	-0.21 [3.00]***	-0.05	-0.13 [5.34]***	0.06 [1.39]
コーポラティズム	0.48 [1.14]	-1.63 [2.06]**	0.57 [0.47]	-1.06	-1.35 [3.09]***	-1.66 [2.13]**
R ²	0.99	0.99	0.96		0.99	0.94

(備考) 1. Bassanini and Duval (2006) より作成。

2. 就業率を被説明変数とした推計。[]内はt値。「***」は1%有意を、「**」は5%有意を示す。

3. 主要な変数のみを掲載。詳細は原典を参照されたい。

参考文献

(第I部 第1章)

- 阿部彩 [2002] 「E I T C (Earned Income Tax Credit) の就労と貧困削減に対する効果：文献サーベイから」
海外社会保障研究 No.140 国立社会保障人口問題研究所 2002年
- 阿部彩 [2006] 「アメリカにおける社会保障改革と財政」フィナンシャル・レビュー 財務省財務総合政策研究所
2006年9月
- 大嶋寧子 [2006] 「高齢者就業支援策の先進事例～フィンランドの取り組みから日本は何を学べるか～」
『みずほ総研論集』 みずほ総合研究所
- 神尾真智子 [2006] 「フランスの企業と少子化対策」日本労働研究雑誌 No.553 労働政策研究・研修機構
- 川口美貴 [2002] 「フランス」海外労働時報 No.331 日本労働研究機構
- 厚生労働省 『海外情勢報告』 各年版
- 財務省 [2006] 「多様な就業形態に対する支援のあり方研究会 報告書」財務省財務総合政策研究所 2006年5月
- 田近栄治・八塩裕之 [2006] 「税制を通じた所得再配分 所得控除にかわる税額控除の活用」小塩隆士・田近栄治・
府川哲夫編 『日本の所得分配 格差拡大と政策の役割』 東京大学出版会
- 内閣府 [2002] 『政策効果分析レポート2002』 国立印刷局
- 内閣府 [2005a] 「フランスとドイツの家庭生活調査」内閣府経済社会総合研究所 2005年4月
- 内閣府 [2005b] 『平成17年版少子化社会白書』 ぎょうせい
- 内閣府 [2006] 『世界経済の潮流2006秋』 国立印刷局
- 日本労働研究機構 [2003] 「フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因」特別レポート
Vol.5 日本労働研究機構欧州事務所 2003年2月
- 藤森克彦 [2006] 「英国の若年雇用対策から学ぶこと」みずほ情報総合研究 Discussion Paper 2006年3月
- 牧野利香 [2003] 「アイルランドの雇用における年齢差別禁止法制」J I L Discussion Paper Series 03-002、
日本労働研究機構
- 柳澤房子 [2005] 「我が国およびヨーロッパにおける高齢者雇用政策」『少子化・高齢化とその対策 総合調査報告
書』 国立国会図書館
- 横山和子 [2000] 「日本および欧米における男女の雇用均等」東洋学園大学紀要 第8号 東洋学園大学
2000年3月
- 労働政策研究・研修機構 [2004] 「フランス・ドイツにおける雇用政策の改革」労働政策研究報告書 No.15
- Arnkil, R., Nieminen, J., Rissanen, P., Pitkänen, S. and Lyytinen, S. [2003] "Assessment of the Finnish National Programme on
Ageing Workers (FINPAW)," January 2003.
- Bassanini, A. and Duval, R. [2006] "Employment Patterns in OECD countries: reassessing the role of policies and institutions,"
OECD Social, Economic Department Working Paper No.486.

Blundell, R. and Hoynes, H. [2003] "Has 'In-work' Benefit Reform Helped the Labor Market?," University of Chicago Press.

Conway, P., Janod, V. and Nicoletti, G. [2005] "Product Market Regulation in OECD Countries: 1998 to 2003," *OECD Economic Department Working Papers No.419*.

Eissa, N. and Hoynes, H. [2005] "Behavioral Responses to Taxes: Lessons from the EITC and Labor Supply," *NBER Working Paper 11729*, October 2005.

Eissa, N. and Liebman, J. [1996] "Labor Supply Response to the Earned Income Tax Credit," *Quarterly Journal of Economics*, May 1996.

European Commission [2006] "Employment in Europe 2006," October 2006.

European Union [2000] "*Official Journal of the European Communities 2.12.2000*," December 2000.

European Union [2005] "*Official Journal of the European Communities 6.8.2005*," August 2005.

IMF [2003] "World Economic Outlook," April 2003.

Inland Revenue, HM revenue and Customs, U.K. [2005] "Child Tax Credit and Working Tax Credit A guide."

Internal Revenue Service, U.S. Department of Treasury [2007] "IRS Earned Income Tax Credit (EITC) Initiative Report on Fiscal Year 2005 tests."

Meyer, B. and Rosenbaum, D. [1999] "Welfare, The Earned Income Tax Credit, and the Labor Supply of Single Mothers," *NBER Working Paper 7336*, September 1999.

Ministry of Social Affairs and Health, Finland [2001] "Programme on Ageing Workers 1998-2002," August 2001.

Ministry of Social Affairs and Health, Finland [2002] "The Many Faces of the National Programme on Ageing Workers," July 2002.

Ministry of Social Affairs and Health, Finland [2004] "The Veto Programme 2003-2007. National action programme on extending working life, well-being at work and rehabilitation," 2004.

National Audit Office, U.K. [2002] "The New Deal for Young People," February 2002.

OECD [2004a] "Economic Surveys: Finland 2004," October 2004.

OECD [2004b] "Ageing and Employment Policies: Finland," March 2004.

OECD [2004c] "Employment Outlook 2004," July 2004.

OECD [2005a] "Employment Outlook 2005," July 2005.

OECD [2005b] "Economic Surveys: France 2005," June 2005.

OECD [2006a] "Boosting Jobs and Incomes: policy lessons from reassessing the OECD Jobs Strategy," June 2006.

OECD [2006b] "Employment Outlook 2006," June 2006.

OECD [2006c] "Starting Strong : Early Childhood Education and Care," September 2006.

Riley, R. [2002] "Findings from the Macro Evaluation of the New Deal for Young People," *NIESR Discussion Paper, No.168*.

Saez, E. [2002] "Optimal Income Transfer Programs: Intensive versus Extensive Labor Supply Responses," *Quarterly Journal of Economics*, August 2002.