

オランダにおける若年就業と労働市場政策

久保 隆光

■ 要約

労働市場に初参入する若年労働者のルートとしてパートタイム労働、有期雇用が活用されており、フルタイム労働への転換も進んでいる。また若年失業に陥りやすい早期離学者の予防と削減を目指し、最低就業資格の取得によって労働市場への参入を推進しようとする政策「若年失業者タスクフォース」が展開された。

就労強化とエンployアビリティの向上を図る求職者雇用法（JEA）によって、職業訓練、職業サービス、民間セクターの雇用助成によって積極的労働市場政策が推進された。また、「雇用と所得の連鎖（“Chain for Work and Incomes”）」を図るために労働・賃金センター（CWI）を設置し、保険・給付などの申請と求職活動を連結させるいわゆるワンストップ・サービスを実施し就労インセンティブの向上を図っている。

■ キーワード

早期離学者、就業資格、求職者雇用法（JEA）、労働・賃金センター（CWI）、若年失業者タスクフォース

I はじめに

財政再建、構造的失業の是正、「社会保障の罨」に陥った社会保障依存者の削減またEU雇用戦略への対応などからオランダでも積極的労働市場政策が1990年代から展開されている。オランダの若年者における積極的労働市場政策の特徴は、パートタイム労働、有期雇用の積極的活用を通じて、若年者の労働市場への参入を促していることである。また、失業に陥りやすい中途退学者に対する就業資格の取得によって、失業の改善、予防を図っている。そこで、オランダ特有の政策であるワークシェアリング、パートタイム労働、フレキシキュリティーと若年就業にかかわる積極的労働市場政策の因果関係を探る。また、オランダにおける若年失業の構造を解説しながら、それをいかに

克服しウェルフェアワーク改革を推進してきたのか、歴史的経緯を検証しながら検討を加えていく。

その一方で、オランダが抱える若年就業の新たな問題と高評価の裏に隠されたあるひとつのロジックを解明し、オランダに対する適正な評価を行いたい。

II オランダの若年者をめぐる環境・状況

1 フレキシキュリティーおよびパートタイム労働と若年者雇用

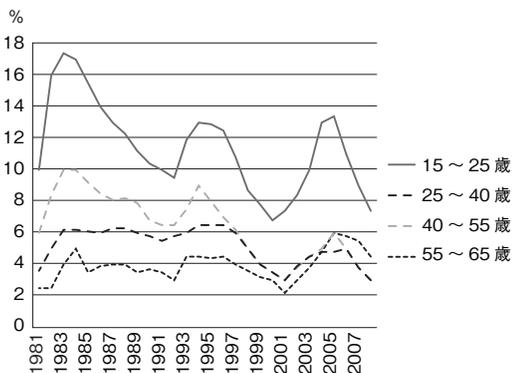
オランダの若年者失業率は、1983年の過去最悪の17.3%をピークとし、その後、幾度かの景気変動の影響を受けながらも徐々に低下している（図1）。2011年上四半期現在、オランダの若年者失業率（15～25歳）はEU平均20%を大幅に下回る

7.4%であり、この値はEU27カ国中、最も良好な成績を残している。また、就学にも就労にも就かない、いわゆるニートの比率は15～19歳はOECD平均7.5%を下回る約4%、また20～24歳はOECD平均16.4%を下回る約9%である¹⁾。

しかしながら、これらの高評価の裏には隠されたあるひとつのロジックが存在している。それは、オランダ特有のパートタイム労働の存在である。オランダでは、1996年の労働時間差別禁止法いわゆる均等原則によって、労働時間数の長短によって労働者間の処遇差別が禁じられるようになった。そのため、35時間以上の正規労働者も、また35時間未満のパートタイム労働者も同じ処遇となり、オランダにおいてはパートタイム労働も正規労働として位置づけられている。

したがって、パートタイム労働を含んだ若年者の雇用率は、ヨーロッパ内では男性は第2位、女性は4位であるが、パートタイム労働を除外しフルタイム労働に換算すると男性は第9位、女性は第6位となり、必ずしも際立つほどの成果を上げているわけではない²⁾。

しかし一方で、このオランダ特有のパートタイム労働は、労働市場に初エントリーする若年労働者のひとつの参入ルートとして活用されている。



出所：Martijn Souren. 2011. *Youth unemployment in the Netherlands lowest in the European Union*, CBS.

図1 年齢別失業率

企業がパートタイム労働を若年者の採用の機会ととらえ、活用している。つまり、職業経験のない若年者を敬遠したがる企業は、若年者を短時間パートタイム労働として採用し、経験に応じて徐々に労働時間を拡大させフルタイム労働へと昇格させる。それを念頭に置いたうえで、若年者の採用ルートとしてパートタイム労働を活用している。また若年者にしていても、均等原則によって処遇がフルタイム労働と同等であれば、パートタイム労働であっても不利益を被ることなくキャリアをスタートすることができる。オランダでは卒業後1年以内の若年者の40%（男性27%、女性48%）がパートタイム労働を通じて労働市場にエントリーしている³⁾。

1999年に成立した労働時間調整法によって、オランダの労働者は自己都合により労働時間を調整できる権利を有するようになった。これにより、ワークライフバランスの観点からも若年者は就労と修学のバランスを図るためにパートタイム労働を志向した。

さらに、パートタイム労働同様、オランダでは有期雇用を通じて若年者が労働市場に初エントリーする参入ルートも一般的である。1999年に成立した「柔軟と保障法」いわゆるフレキシキュリティー法によって、有期雇用の「回転ドア構造」は、有期契約の回数および継続期間を厳格化する「拘束条項（3・3・3ルール⁴⁾」によって是正され、有期雇用が拡大した。卒業後1年以内の若年者の40%（男性50%、女性33%）⁵⁾は有期雇用での採用である。前年度有期雇用であった15～28歳までの若年労働者は、2001年は約40%近くが正規雇用へと転換されており、「柔軟と保障法」の施行によって1996年の2倍の正規化がなされている。オランダにおいては、パートタイム労働同様、有期雇用も、正規労働へのステップ・アップとして位置づけられ、若年者の選択肢のひとつとなっている。

2 若年失業者の構造

このように、労働市場への参入障壁が低い一方で雇用保障の厚いパートタイム労働、有期雇用が存在しながらも、成人の倍以上の失業者が発生している若年失業(図1)はオランダ社会でも問題のひとつとなっている。オランダでは、「23歳以下の卒業証書(diploma)も就業資格(starkwalificatie)も習得せずに学校教育を離れてしまった若年者のことを早期離学者(voortijdig schoolverlaters)と呼んでいる」(堀2007, p.189)。この早期離学者がとりわけ失業に陥る可能性が高く、「①多くの学生がVMBO(中等職業準備学校)からドロップアウトする、②非欧米系外国人(niet-westers allochtonen)の学生がドロップアウトしやすい、③大都市部において早期離学者がより発生しやすい、④家族の状況⁶⁾と早期離学者の間にはそれなりの関係がある」という属性がある(堀2007, pp.189-190)。

オランダにおいては、17歳以上から進学できる4つの課程レベルから構成される中等職業教育(MBO)のレベル2(MBO-2)を修了すると就業資格が得られ、就職が可能となる。しかし、早期離学者は、このMBOの前課程である4つの課程レベルから構成される中等職業準備教育(VMBO)、とりわけVMBOのなかでも座学を中心とした職業教育理論ルート(BOL)でドロップ・アウトする傾向がある。

離学した1.5年後の失業率は、BOLのレベル2(BOL-2)では20%と最も高く、次いでVMBOのレベル2は12%、BOLのレベル4では8%となっている⁷⁾。オランダにおけるドロップ・アウト率は、2005年時点で11.5%であり、OECD平均12.9%をわずかに下回る程度である。したがって、オランダでは就職のための最低資格とされるMBO-2を未習得のまま離学すると就職に困難をきたし、若年失業に陥る可能性がある。そのため、労働市場へのエントリーの初期資格であるMBO-2の資格取得を図ろうとする職業訓練政策が、とりわけ後述する

2004年度の「若年失業者タスクフォース」に盛り込まれ、若年者失業にかかわる積極的労働市場政策への展開と繋がっていくのである。

III オランダにおける若年者失業の改革

1 若年失業者問題とワークシェアリング —積極的労働市場政策の発端—

そもそもオランダの若年者雇用問題の発露は1980年代初頭に遡る。若年者失業率が1983年に過去最悪の17.3%を記録し若年者失業が深刻化すると、その対策として高齢労働者の早期退職制度が急浮上した。高齢労働者の3倍に相当する失業者が出ている若年失業者のために、高齢労働者はその職を若年失業者に譲るべきであるという世論が高まりつつあった。そこで、高齢労働者は早期退職制度の活用によって労働市場から退出し、その空職に若年失業者を採用させ労働市場への参入を図るといふ、高齢労働者と若年失業者との「世代間ワークシェアリング」が図られたのである。これがつとに有名なオランダのワークシェアリングの端緒である。

しかし、若年者失業問題の対策として講じられたこの早期退職制度と「世代間ワークシェアリング」は、その後のオランダの社会を大きく変貌させる光と影を作り出すのである。

概略すれば、当時最も解雇規制が厳しかったオランダでは、その解雇規制を回避するため企業は余剰高齢労働者を障害者として偽装させ、障害者給付に退出させた。また一方で余剰高齢労働者も障害者給付を早期退職制度と解し、老齢年金までの「つなぎ給付」としてこれを受け入れた。その結果、障害給付の肥大化が社会保障制度そのものを揺るがすと同時に、失業問題を構造的に隠蔽する「隠れた失業者」という影を作り出した。

この抜本的打開策として、1990年代後半から積極的労働市場政策へと転じるのである。オランダ

における積極的労働市場政策の展開のひとつの要因は、若年失業者の処遇から始まったのである。また、「世代間ワークシェアリング」によって期待された空職には、実質的には若年失業者ではなく、女性がパートタイム労働者として参入し急増した。その後、パートタイム労働は、労働時間差別禁止法によって正規労働にオランダでは位置付けられ、世界で最もパートタイム労働が定着した社会を構築したのである。この点からすれば、若年失業者の処遇問題に端を発し、オランダ社会の光の部分を作り出したといえる。

しかしこの結果、期待された「世代間ワークシェアリング」による若年失業は改善されず仕舞いであった。そこで政府は、1983年から1990年にかけて長期若年失業者を6～12カ月の期間、臨時採用した企業へ賃金助成金を行う雇用創出対策(WVN)を導入したが、その効果は極めて小さいものであった。

そこで追加策として、1984年から1990年にかけて、人材派遣会社を通じて民間セクターおよび公共セクターにおいて、最大1年間、若年者を長期雇用した企業への臨時採用助成金制度(JOB scheme)を実施したが、その効果も期待ほどではなかった。

1980年代は抜本的改革がなされるというよりは、むしろ政府の対策が遅きに失した感が否めなかった。その結果、自らのキャリアを失業から開始する不利益を回避するために、学生は学校にとどまる傾向にあった。

2 積極的労働市場政策へのあしがかり

—若年雇用保障制度と求職者雇用法の導入—

効果が限定的であった雇用創出対策、臨時採用助成金制度の終了に取って替わり、1992年から実施されたのが若年雇用保障制度(JWG)であった。この若年雇用保障制度は、6カ月以上の失業状態にある16～21歳の若年失業者ならびに26歳

までの早期離学者を対象とし、公共セクター、民間セクターでの臨時雇用を提供する制度である。

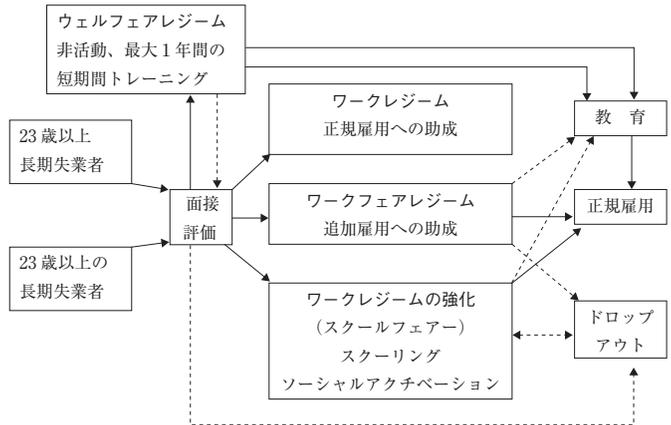
この若年雇用保障制度の最大の特徴は、福祉給付と就労を義務付けるワーク・ファーストの要素を一部取り入れたいわゆるワークフェア改革を行ったことである。「若年失業者は、包括的なワークフェアアプローチに直面したオランダ最初のターゲットグループ」(Rik van berkel and Jan de schamphelleire, 2001, p.31)となったのである。

しかしながら、全若年失業者の60%以上がこの若年雇用保障制度には参加しなかったこと、また参加した若年失業者も臨時採用後の正規労働への転換が限定的であったことから、効果的な政策とはならなかった。

そこで、1998年に成人失業者を対象とした求職者雇用法に若年雇用保障制度は統合されることになり、若年失業者は抜本的な改革が行われることになった。この背景には「労働、労働、労働(Work, Work, Work)」がキャッチフレーズとなり、雇用創出が主要政策課題となった1998年の選挙において、1994年から連立政権の座にあるウィム・コック政権が再任されたことが関係している。

この政権は、「ヨーロッパ統合と経済のグローバル化が進展するなかで、単なる社会保障の縮小だけではなく、労働力の再活性化と雇用の創出を進めて経済を活性化させることを目指し」(水島2003, p.59)、「①大陸型福祉国家の分権性の克服、②福祉給付受給者の就労促進の強化、③就労支援政策の導入⁸⁾」(水島2003, p.59)によって、社会保障給付を中心としてきた従来の消極的労働市場政策から積極的労働市場政策へのシフト、伝統的福祉国家政策からの脱却を図っていた。

そこで、1998年の再選によってウィム・コック政権は、改革がなされながらも一般成人失業に限定されていた求職者雇用法(JEA)に若年失業者を組み入れることで、積極的労働市場政策によって若年失業の問題の解決を図ろうとしたのであ



出所：Henk Spies and Rik van Berkel. 2001, p.119.

図2 求職者雇用法による軌道

る。若年失業者の再編によって、「長期失業者を刺激すること、特に若年者の労働市場参入の促進や社会的排除の予防のための活用に参加すること」(Henk Spies and Rik van Berkel. 2001, p.106)が、求職者雇用法の新たな政策主眼となったのである。

求職者雇用法の対象者は、23歳以下の若年失業者と23歳以上の一般成人長期失業に分類され、まず面接が行われる。その際、対象者は4つの段階(Phases)に分類される。第一段階は支援なしで就労できる者、第二段階は短期間の訓練によって雇用機会を見つけることができそうな者、第三段階は集中的なコーチング、訓練によって雇用機会を見つけることができそうな者、第四段階は雇用機会の可能性が低い者である⁹⁾。求職者雇用法の対象者は、第三、第四段階の者である。

その後、面接、評価によって対象者はさらに3つの軌道(Trajectory)(図2)に分類され、その軌道のプログラムに従う。その3つの軌道とは、第一が助成金支援による正規雇用のワークレジーム、第二が助成金支援による追加雇用のワークフェアレジーム、第三がスクーリングおよびソーシャル・アクチベーションによるワークフェアの強化

(スクールフェア)である。就労義務と社会保障受給は相互義務(Mutual Obligation)であり、例外は第三の軌道のスクーリングおよびソーシャル・アクチベーションを受ける場合のみである。

第一の軌道¹⁰⁾は、最低6カ月の雇用契約を企業と結び、週32時間のパートタイムとして働く。参加者は最低賃金を多少上回る賃金が保障され、この賃金の助成として政府は1年間当たり一人の参加者につき7,600ユーロを企業に支援する。

第二の軌道¹¹⁾は、参加者はまず各自治体と雇用契約を結び、その後、公共・民間セクターで派遣労働に従事する。週32時間以上の勤務で、賃金は18歳以上は月額350ユーロ、23歳以上は月額650ユーロの最低賃金レベルである。第二軌道の対象者は、スキル不足がある場合、週32時間の契約労働時間のうち19時間以上の訓練に参加することができる。

そして、第三の軌道は主に第四段階の対象者が参加するプログラムである。第三軌道¹²⁾の対象者は、労働市場に参入するための基礎的スキルが不足しているため、教育・訓練によってスキルを向上させ、第二軌道への昇格を目指す。また、教育・訓練を受ける以前に障害¹³⁾がある場合はケア

プログラムなどのソーシャル・アクチベーションが行われる。

求職者雇用法では、3つの軌道によって労働市場への参入を促進させようとする試みがなされている。労働市場への距離が遠い第三段階の若年失業者には、教育・訓練の義務を課し、エンプロイアビリティの向上を図らせる。その向上に伴い第二段階へ引き上げ派遣労働、そして可能性があるのであれば正規労働へのステップ・アップを狙う。

また支援なしで就労が可能な状態にある第一段階の者には相互義務を課し、労働市場への早々の再参入を促す。他方で、就労もしくは教育・訓練を拒否した者には社会福祉の権利を制限することも盛り込まれている。

第一段階、第二段階においては、若年雇用保障制度の延長上の政策展開がなされワーク・ファーストの要素から構成されている。その一方、第三段階では教育・訓練を導入しサービス・インテンシブの要素を新たに加味している。総合的に勘案すれば、求職者雇用法は、職業訓練、職業サービス、民間セクターでの雇用助成といういわゆる積極的労働市場政策の原型を構成していると思われることができる。

3 積極的労働市場政策へのシフト

— 「雇用・所得執行組織構造法」 —

そして、さらにこの積極的労働市場政策を進展させたのが、「雇用と所得の連鎖（“Chain for Work and Incomes”）」(OECD2009, p.128)の政策目標のもと、2002年に施行された「雇用・所得執行組織構造法（SUWI）」である。この「雇用・所得執行組織構造法」は若年失業者ではなく一般成人の長期失業者問題、先述したいわゆる「隠れた失業者」の抜本的改革を行うために施行されたものである。若年失業ではなく一般の長期失業者を主眼とした法律であるが、その対象に若年失業者も組

み入れられた。

若年失業者に特化した政策ではないため概略にとどめるが、「雇用・所得執行組織構造法」によってオランダの積極的労働市場政策はひとつの大きな転換点を迎える。それが、「雇用・所得執行組織構造法」によって設置された労働・賃金センター（CWI）¹⁴⁾の役割に投影されている。

これまで失業保険、障害給付、生活保護などの社会保障行政を担っていた各自治体の社会保険局と職業紹介・斡旋を担っていた職業安定所を再編、統合し、労働・賃金センターにおいて保険・給付等の申請と求職活動を連結させるいわゆるワンストップ・サービスを実施するようになった。「雇用と所得の連鎖（“Chain for Work and Incomes”）」の最初の窓口である労働・賃金センターにおいて、申請者との面談によって就労にかかわるプロファイリングを行い、就労の可能性をスクリーニングする。その際、就労の可能性があり適職を斡旋された場合それを受けなければならない。社会保障給付の機能と職業斡旋・訓練の機能を統合、連動させ、これまで現金給付に偏重していた受動的労働市場政策の是正を図り、積極的労働市場政策へシフトしている。

一般の長期失業者を対象とした「雇用・所得執行組織構造法」であるが、「若者は社会福祉の世話になるのではなく学ぶべきである」(OECD2009, p.133)との意思によって、若年失業者向けの対策として165名の増員と、オランダ4大都市の地域職業教育センターに専用の若年デスクを設置するなどし、若年失業者への対応の充実を図った¹⁵⁾。

4 職業資格の取得促進と就労義務の強化

— 「若年失業者タスクフォース」 —

つぎに、若年失業のための特別な対策が取られたのは2004年の「若年失業者タスクフォース」である。実施された背景には2つの要因がある。まずひとつは対外的要因である。EU雇用戦略への

対応であり、特にリスボン戦略が目標を掲げている2010年までに初期資格のない中途退学者の数を半減させることへの国内政策の修正である¹⁶⁾。

そしてもうひとつは国内的要因である。1990年代オランダ経済は好調であったが、2000年代に入ると経済が悪化し若年失業問題が再び顕在化した。若年失業者のなかでもとりわけ労働市場への参入の際の最低資格とされるMBO-2の未習得者いわゆる早期離学者の処遇であった。15～22歳までの若年失業者の56%がMBO-2の資格を持っておらず、またそのなかでも15～19歳までの失業者は20～24歳までの失業者の2倍に及んでいた¹⁷⁾。そのため、この早期離学者をターゲットとし、「雇用と教育の優先 (Work and Education First)」をモットーに、労使、教育機関を中心に「若年失業者タスクフォース」が立ち上げられた。

「若年失業者タスクフォース」は、長期失業者の予防、早期離学者の削減、職業資格の取得促進を主要テーマとし、第一に若年失業者数が成人失業者の2倍を超えないこと、第二に若年失業者は長期失業という選択肢を選ぶのではなく、半年以内に雇用に就くか、もしくは教育に参加するか、いずれかの選択肢を選ぶことを具体的目標とし、4万人の若年者雇用の創出を目指す政策を展開した¹⁸⁾。

なかでも重要視したのが職業資格の取得促進である。職業資格のないまま早期に離学し、その後、労働市場に参入できないまま長期失業者に陥るという悪循環を断ち切るために、最低資格の取得が主要課題となった。そこで、2つの年齢層に分けこの課題に取り組んだ。まず、18歳未満の中等職業教育課程を修了していない者に対してはフルタイムの教育プログラムに参加させ、18～27歳までの中等職業教育課程の未修了者には、教育と雇用の双方を組み合わせたプログラムに参加させる。いずれも拒否した場合給付制限がなされた¹⁹⁾。労働市場が要求する資格、スキルを養成し

エンプロイアビリティの向上に努めるのか、そうでないならば就労するのか、いずれかの選択肢を「若年失業者タスクフォース」でも課している。そのほか、労働・賃金センターによる求職仲介の強化、研修トレーニングセンターの増設、最低賃金レベルの低スキル若年労働者の賃金増額の要請²⁰⁾など31に及ぶタスクプランが検討された。

IV オランダにおける若年失業者の問題点と課題

1 若年者失業とパートタイム労働、派遣労働の問題点

しかし、これまで論じてきた政策展開がなされながらも、課題が生じている。先述したようにオランダでは、パートタイム労働、派遣労働は労働市場への参入ルートとして確立され、正規労働へのステップ・アップとして若年者の選択肢となっている。しかし他方で、オランダ特有のこの雇用形態にはいくつかの問題が内包されている。

第一に、パートタイム労働が正規雇用へのステップ・アップの効果がある一方で、フルタイム労働の採用へのスクリーニングになっている可能性があるということである。正規雇用への転換の際、スクリーニングする手段としてパートタイム労働や派遣労働を悪用している一部の企業が存在していることが指摘されている。若年労働者が、パートタイム労働、派遣労働を労働市場への参入手段として活用している一方で、試用期間と位置付けている可能性がわずかながらある。

また、パートタイム労働や派遣労働での労働市場への参入は低賃金労働を誘発する可能性がある。若年労働者は資格を有し労働市場へ参入するが、経験年数、熟練度の観点から経験者よりも低い賃金に抑えられる。さらに、最低資格を有していない若年労働者はこの賃金よりもさらに低い賃金で雇用されるため、最低賃金レベル周辺に早期

離学者が集中する傾向にある。

他方、資格を必要としないあるいは比較的簡単な訓練で就労することができる一部のサービス産業などにしてみれば、早期離学者はフルタイムではなく、パートタイム労働、派遣労働であれば採用の障壁とならない。早期離学者が低賃金労働に固定化される要因が残されており、この点において、低賃金周辺の若年者のパートタイム労働、派遣労働の形態での労働市場への参入の改善を今後も図る必要がある。

2 ワークフェアによる悪影響

一連の積極的労働市場政策、ワークフェア改革によって伝統的福祉国家政策からの脱却、受動的労働市場政策の是正が図られている。しかし、一方で新たな問題が生じている。それが「隠れた若年失業者」の存在である。就労、教育と受給の相互義務を課したワークフェアの厳格化によって、15～24歳までの若年者障害給付（WAJONG）と労働・賃金センターへの未登録が増加している。2002年から施行された「雇用・所得執行組織構造法」によりワークフェアが強化され、また同年に施行されたゲートキーパー法²¹⁾による受給条件のスクリーニングの厳格化によって、「隠れた失業者」が偽装していた障害給付は大幅な改善をみることができた(図3)。しかし、15～24歳までの障害給付の減少に相応する分だけ若年者障害給付は増加しており、15～24歳までの障害給付の層が若年者障害給付に移転している可能性がある。

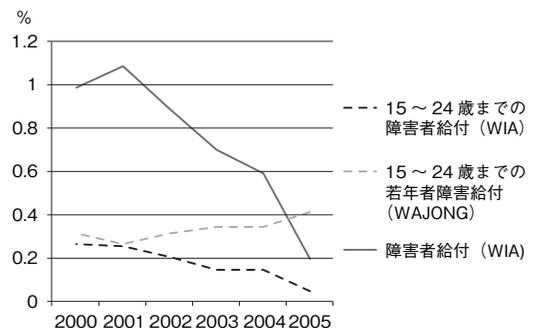
また、一般の長期失業者が減少しているのは、スクリーニングの厳格化によって登録できない者が増加している可能性があるとの指摘²²⁾もある。若年失業者も同様であるとするならば、失業状態にある若年者が社会保障制度ではなく家族、親戚などの保護を受けていることが考えられる。

長期失業者、「隠れた失業者」の問題を打開するために、社会保障への依存を是正し労働市場へと

参入させる社会的包摂を試みているワークフェアの厳格化が、他方で社会的排除を引き起こし、結果的には統計上から姿を消す「隠れた失業者」を再発させるという逆効果の可能性もあり、この点については今後精査する必要がある。

また同様に、若年失業者における長期失業者に対するワークフェア改革の効果について検証する必要がある。つまり、受給の前提に就労義務を課すワークファーストは就労を課すことから短期的な効果は得やすい。しかし、職業資格の取得促進によってエンプアビリティの向上を図るサービスインテンシブは、教育・訓練プロセスでのドロップ・アウト(図2)が懸念され、その効果の程が明確ではない。すなわち、一度早期離学した若年失業者に再度同様の教育・訓練を行った場合、再びドロップ・アウトする可能性がある。とりわけ職業教育理論ルートでの早期離学者のドロップ・アウトの再発は高く、長期の失業者に陥りかねない。

オランダの若年者長期失業率²³⁾は、1996年の35%からみれば2006年は21%と大幅な改善を見ているが、その値はOECDの平均値20.7%と近似しており、若年長期失業に関しては必ずしも期待通りの結論を出しているわけではない。長期的観点から改めてオランダの積極的労働市場政策を検討する必要がある。



出所：OECD, 2009, p.125.

図3 年齢別障害給付の流入 (2000年-2005年)

V 結びにかえて

これまで歴史的経緯を踏まえながら、オランダにおける若年就業と積極的労働市場政策の関係性を論じてきた。若年雇用保障制度、求職者雇用法、「雇用・所得執行組織構造法」、「若年失業者タスクフォース」へとシフトしていくそれぞれの過程で、就労インセンティブの導入と強化が図られてきた。これまでの伝統的な「受動的」社会福祉国家からの脱却、「就労なき福祉 (welfare without work)」から「就労を伴う福祉 (welfare with work)」への政策転換を行ってきた。また同時に、若年失業に陥りやすい早期離学者の予防と削減を目指し、最低資格の取得によって労働市場への参入を推進しようとする教育優先の政策が展開されてきた。

対外的には大きな注目を浴びているオランダではあるが、他方で解決すべき問題が山積していることも事実である。本稿では、若年就業と積極的労働市場政策の観点からあえて議論を排除してきたが、オランダでは外国人労働者にかかわる社会政策が近々の課題となっている。この観点からすれば、若年外国人労働者も同様の問題を内包しており、今後検討すべき課題であると考えられる。

注

- 1) OECD2009, p.44 参照.
- 2) OECD2009, pp.40-44 参照.
- 3) Glenda Quintini and Sebastien Martin2006, p.52 参照.
- 4) 詳細については以下を参照のこと。
本庄淳志2010「労働市場における雇用派遣法の現代的役割」『日本労働研究雑誌』No.595, 労働政策研究機構.
- 5) Glenda Quintini and Sebastien Martin2006, p.49 参照.
- 6) 堀2007は、家族の状況として親の失業、障害を指摘している。
- 7) OECD2009, pp.72-73, pp.86-87 参照.
- 8) 詳細については以下を参照のこと。
水島治郎2003「オランダにおけるワークフェア改

革」『海外社会保障研究』No.144, 国立社会保障・人口問題研究所.

- 9) Henk Spiess and Rik van Berkel. 2001, p.125 参照.
- 10) Henk Spiess and Rik van Berkel. 2001, pp.119-120 参照.
- 11) Henk Spiess and Rik van Berkel. 2001, pp.120-121 参照.
- 12) Henk Spiess and Rik van Berkel. 2001, pp.121-122 参照.
- 13) この障害の一例としてヘンケ・スピーズ、リック・ファン・ベルケルは、薬物乱用者を例として挙げている。
- 14) 詳細については以下を参照のこと。
水島治郎2003「オランダにおけるワークフェア改革」『海外社会保障研究』No.144, 国立社会保障・人口問題研究所, pp.61-62.
なお現在、労働・賃金センター (CWI) は、社会保険給付事務所と統合され「社会保険運営・事業機関」と改組されている。
- 15) OECD2009, p.130 参照.
- 16) Jaap de Koning, Arie Gelderlom, Peter van Nes2005, p7 参照.
- 17) Jaap de Koning, Arie Gelderlom, Peter van Nes2005, p5 参照.
- 18) OECD2009, p.120 参照.
- 19) OECD2009, p.10 参照.
- 20) Jaap de Koning, Arie Gelderlom, Peter van Nes2005, pp.7-8 参照.
- 21) ゲートキーパー法 (Poortwachter) とは、「従業員の病気発生後1年の間にもとの職場・職務または代替の職場・職務に復帰させる具体的な対策を施すための雇用主の義務を強化した」法律であり、「隠れた障害者給付」の是正のために企業の役割を強化した。廣瀬真理子2004, 『「ポルダーモデル」と福祉国家改革』『日蘭学会会誌』第29巻, 第1号, 財団法人日蘭学会, p.10.
- 22) Jaap de Koning, Arie Gelderlom, Peter van Nes 2005, p.2 参照.
- 23) OECD2009, p.40 参照.

参考・引用文献

- 廣瀬真理子2004『「ポルダーモデル」と福祉国家改革』『日蘭学会会誌』第29巻, 第1号, 財団法人日蘭学会
堀潔2007「オランダにおける『早期離学』の動向と就業資格制度」『桜美林大学 産業研究年報』第25号, 桜美林大学
本庄淳志2010「労働市場における雇用派遣法の現代的役割」『日本労働研究雑誌』No.595, 労働政策研究機構
水島治郎2003「オランダにおけるワークフェア改革」『海外社会保障研究』No.144, 国立社会保障・人口問題研究所
Arie kapteyn, Klaas de Vos, and Adriaan Kalwij. 2010. "Early

- Retirement and Employment of the Young in the Netherlands". In *Social Security Programs and Retirement around the World*," Edited by Jonathan Gruber and David A. Wise, The University of Chicago Press.
- Colin Lindsay and Ronald W. McQuaid. 2009. "New Governance and the Case of Activation Policies." *Social Policy & Administration*, Vol.43, No.5, Blackwell Publishing.
- Glenda Quintini and Sebastien Martin. 2006. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.9, OECD.
- Henk Spies and Rik van Berkel. 2001. Workfare in the Netherlands young unemployed people and the Jobseeker's Employment Act. In 'AN Offer You Can't Refuse', edied by Ivar Lodemel and Heather Trickey. The Policy Press.
- Jaap de Koning, Arie Gelderlom, Peter van Nes. 2005. *Youth Unemployment in the Netherlands*. SEOR. Erasmus University.
- Jacques van Hoof. 2005, "Vocational education and the integration of young people in the labour market." In *Young People in Europe*, Edited by Harriet Bradley and Jacques van Hoof. The Policy Press.
- Jan Terpstra. 2002. "Cooperation between social security and employment services." *International Social Security Review*, Vol. 55, Blackwell Publishing.
- Lian Kusters and Paul den Boer. 2011. Considerable increase youth unemployment. CBS Web magazine. CBS. (<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2858-wm.htm>. 2011年7月4日アクセス)
- Martijin Souren. 2011. *Youth unemployment in the Netherlands lowest in the European Union*, CBS. <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3420-wm.htm>. (2011年7月5日アクセス)
- OECD. 2009, Jobs for Youth Netherlands. OECD.
- Rik van berkel and Jan de schampheleire. 2001, The Activation Approach in Dutch and Belgian Social Policies, *Journal of European Area Studies*, Vol.9, No.1, Taylor & Francis.
- Statistics Netherlands. 2010. Annual report 2009 National Youth Monitor. Statistics Netherlands.
- Wim van Oorschoot. 2004. "Balancing work and welfare." *International Journal of Social Welfare*, Vol.13, Blackwell Publishing.
- (くぼ・たかみつ 明治大学兼任講師)