

社会保障・労働市場・労使関係分野における改革を国際的に モニタリングするためのネットワーク構築について

—— ベルテルスマン財団による試みの紹介 ——

阿部 彩

はじめに

本稿は、ベルテルスマン財団による社会保障・労働市場・労使関連分野における各国の改革(動向)を国際的にモニタリングするための国際ネットワーク構築の試み(International Reform Monitor: Social Policy, Labour Market Policy and Industrial Relations)を紹介するものである。本年5月に、このプロジェクトにおける第一回国際ネットワーク会合がグェタースロー(ドイツ)で開催され、日本からは、府川哲夫(国立社会保障・人口問題研究所)、坂下英也(日本労働研究機構)の両氏、および筆者の3名が参加した。第一回国際ネットワーク会議は、本プロジェクトの立ち上げおよび各国参加機関の顔合わせを目的とするものであり、14カ国15機関の代表が顔を揃えた。ここでは、ベルテルスマン財団の紹介、プロジェクトの概要、第一回会合の印象を報告するとともに、会合で例として引用された3カ国(カナダ、オーストラリア、オランダ)における改革を紹介する。

ベルテルスマン財団

ベルテルスマン財団は、ドイツ屈指のメディア会社ベルテルスマン株式会社からの出資を元に1977年に設立された非営利団体である。財団は、1993年に創立者モーニング氏からベルテルスマン株式会社の株の約70%の寄贈を受け、同社の最大株主となった。

財団の目的は社会問題に対する具体的な解決

方法の提示であり、経済、政治、政府、メディア、医療、文化、教育をその活動範囲としている。現在財団では、約150のプロジェクトが約170名の職員によって実施されている。プロジェクト資金(1998年度5530万マルク)は、ベルテルスマン株式会社からの出資と、財団が保持するベルテルスマン株からの利益で賄われている。

ベルテルスマン財団本部は、ドイツ中部の田舎町グェタースローに位置している。グェタースローは、昔ながらの農家スタイルの家屋が並び、美しい田園風景に囲まれている、人口32万人の町である。

本プロジェクトの概要

本プロジェクトの趣旨は、社会保障・労働市場・労使関係の3分野において世界各国の改革、動向、斬新なアイデアなどをいち早く探知し政策形成過程に反映させることである。ベルテルスマン側から見ると、ここでいう「政策形成過程」とはドイツ国内での政策を指しているが、このプロジェクトの結果は各参加機関に共有されるので、その結果をそれぞれの国の政策に反映させていくか否かは各参加機関に任されている。

プロジェクトの具体的な活動としては、まず国際的ネットワークの構築があげられる。各国における著名な研究所・大学・民間コンサルタントなどを参加機関とし、年1回の国際ネットワーク会合の開催およびインターネットの活用(フォーラムなど)によっ

て頻繁な情報交換を目指す。第2に、半年に1度各国からの最新情報を収集し、冊子(「Reform Monitor」)の形で各参加機関にフィードバックする。この場合、各国からの情報は、最新の改革・政策・アイデアであり、かつ斬新な要素をもつものが要求されている。当然ながら、そのような改革が見あたらない場合は、報告する義務がない。報告は、定められたフォーマット(質問票)に沿って提出されることとなっている。

第3に、プロジェクト完結時(2001年春)には、それまでに収集された3年間の情報を基に、当該分野における世界的な改革の方向性・トレンドを分析し、発表する。

参加機関

参加国と参加機関名のリストを表1に示す。原則として1カ国1機関であるが、日本については社会保障の専門研究機関と労働市場・労使関連の専門研究機関が別という理由で特別に2機関の参加が認められている。表1からもわかるように、参加機関は各国を代表する研究機関であり、国の経済予測などを担っている機関も多い。機関の形態は、政府機関、民間のコンサルティング会社またはシンクタンク、大学など多様である。参加者も各機関の所長などハイレベルの人材が多く、本誌にも執筆したブルッキングス研究所のバートレス氏も名を連ねている。

第一回国際ネットワーク会合概要

第一回国際ネットワーク会合は、1999年5月21日から22日にかけてベルテルスマン財団本部にて開催された。1日目は、プロジェクトの目的、各参加機関の紹介、2日目は3カ国(オーストラリア、カナダ、オランダ)の参加機関からのプレテスト(後記参照)の結果発表、質問票の内容についての質疑応答、意見交換が行われた。

プレテストとは、ベルテルスマンが用意した質問

票を予めいくつかの機関で使ってもらい、そのフォーマットの是非をテストするものである。ここでは上記3カ国の参加機関が試験的に使ってみたところ、大きな問題はないと報告された。

質疑応答では、「改革」の定義について論じられた。「改革」のどの時点で報告するかという点では、政党または研究者のアイデアの時点から、議会を通り法律となった段階までと意見は別れ、議論は白熱した。結論としては、いち早く新しい情報を探知するという観点から早い段階で、かつ実現性の高いものをすべて報告するという事で合意された。また、「改革」を導入した時点ではその改革がよい結果をもたらすか悪い結果をもたらすかが判断できないため、他国の参考にはならないとい

表1 参加機関リスト

国名	機関名
オーストラリア	Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research
オーストリア	Institute of Advanced Studies
カナダ	Caledon Institute of Social Policy Centre for the Study of Living Standards
デンマーク	The Danish National Institute of Social Research (SFI)
フィンランド	The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA)
フランス	Bernard Brunches Consultants
ドイツ	Bertelsmann Foundation
イギリス	IRRU University of Warwick
イタリア	Institute for Studies in Economic Analysis
日本	国立社会保障・人口問題研究所 日本労働研究機構
オランダ	Amsterdams Instituut voor Arbeids Studeis
スウェーデン	Swedish Institute for Social Research (SOFI)
スイス	Research Institute for Labour Economics and Labour Laws at the University of St.Gallen
スペイン	Fundacio CIREM
アメリカ	The Brookings Institution

う批判的な声も上がった。これについては、本プロジェクトの目的は斬新なアイデアの探知であり「解決法」ではないとの認識で参加者は合意した。また、「他国の失敗例も参考になるので報告して欲しい」という意見も出された。

次に、プレテストで報告された3カ国の改革例を紹介する。

① オーストラリアの改革例：

民間医療保険料の3割負担減

オーストラリアでは、国民皆保険であり、税で賄われている公的医療保険制度 (Medicare) と民間保険制度との2制度で医療保険が成り立っている。民間保険を利用する患者の大部分は民間病院を利用しており、民間病院は全ベッド数の約26%をしめる。近年、民間保険の利用率が急激に減少しており(1984年に人口の50%以上であったのが、現在32%)、特に比較的健康な若年層の民間保険からの離脱が目立っている。この現象は、民間病院の経営を圧迫するだけでなく、民間病院からの離脱者の受け皿となっている公的病院の需要を増加させ、国庫負担を大きくしている。

このため、オーストラリア政府は、民間保険を購入する国民に対し、その費用の3割を公的に負担する政策を打ち出した。この政策は、民間保険の実質的費用を軽減し、民間病院から公的病院へのシフトを食い止めることを目的としており、1999年1月から施行されている。

② カナダの改革例：児童給付

(Canada Child Tax Benefit)

カナダでは、子供のいる低所得世帯への福祉政策の改革が進められている。改革の内容は、従来のChild Tax Benefit と Working Income Supplement という2つの制度による給付方式から、低所得世帯全般を対象とするCanada Child Tax Benefit という新制度への移行である。

従来は、福祉を受けている世帯と低所得世帯および失業保険受給世帯の間で、児童給付の額が大幅に異なっていた。これは、前者が連邦政府と州政府の両方から児童給付を受けているのに対し、後者は連邦政府からの児童給付しか受けられないためである。今回の改定の目的は、この受給内容の違いから生じる「福祉の壁 (Welfare Wall)」をなくし、就職へのインセンティブを損なわないような給付体系にすることである。また福祉の受給が差別につながることから、今回の改定は、子供のある低所得世帯すべてを対象とし(所得制限あり)、平等な手当を、税制を通して給付することとしている。

③ オランダの改革例：Employability

オランダからは、法律改定など具体的な改革を伴わないが、新しいコンセプトとしてEmployabilityという考え方が紹介された。これは、労働者が現在の職場内外にかかわらず、その就労生涯にわたって職務を充分かつ効率的に行うために、労働者としての能力を維持・向上させる責任が、雇用者のみならず労働者側にもあるという考え方である。これは、雇用者側が労働者の生涯トレーニングなどを行う義務はもちろんのこと、労働者側にも効率性の向上、適応能力、職種異動の意志、トレーニング受講意志などが求められるものである。

このコンセプトの背景として、企業内における雇用事情の変化によって終身雇用制が確保できなくなっているという社会的認識があげられる。そのため、労働者が新しい職につくことができるように、十分な技術および能力を習得できる条件を整えることが、労働市場政策の課題となっている。

Employabilityのコンセプトは、オランダ政府、ECの労働政策に盛り込まれたほか、フィリッパス、ユニレバーなど大企業において労使間ですでに合意されている。

おわりに

今回のベルテルスマン財団の試みの成功の鍵は、各参加機関の参加度合いにかかっているといつてよい。今回の会合でも3カ国からのプレテストの結果が発表されたが、提出された報告書だけでは改革の意義がわからないとの指摘が多くの参加者からあった。これは各国における社会保障・労働市場・労使関連の制度や背景が大きく違うため、これらを把握していなければ改革の意図するところがわからないためである。そのため、参加者(機関)の間でインターネットなどを活用した頻繁な質問のやりとりをする必要性が感じられた。それは、

決められた時期に報告書を提出するといったフォーマルなものでなく、各研究者が必要に応じて簡単かつ気軽に情報交換ができるインフォーマルなネットワークを意味する。本プロジェクトの意義は、プロジェクトへの参加を通して、このような本当の意味での国際ネットワークが構築されることであろう。

(第一回国際ネットワーク会合への参加費用の一部を助成していただいたユニバーサル財団にこの場を借りて厚く御礼申し上げます。)

(あべ・あや

国立社会保障・人口問題研究所国際関係部第二室長)