

「意識」としての労働政策

デンマークのソーシャル・アイデンティティの形成

佐藤 とよ子

はじめに

- 1 寛大かつ受動的と評された80年代の政策
- 2 パート労働誘導政策として始まった90年代のワークシェアリング
- 3 パートタイムとフルタイム
- 4 「意識」としての労働：二つのパースペクティブ
- 5 女性労働の課題

おわりに

はじめに

1990年代の半ばからはじまったデンマークの経済繁栄は“デニッシュ・ミラクル(デンマークの奇跡)”と呼ばれる。この“奇跡”は労働市場においては、80年代から拡大化し93年のピーク時には12.4%を数えた失業率に歯止めをかけ、その大幅な削減に成功。現在の失業率は6%弱で推移している(表1)。16歳から66歳の労働力の人口に占める割合は2000年の統計では約78%(男が82%、女は74%)である。女性労働力に関しては1950年には女性全体の47%だったが、60年には42.5%に落ち、その後70年には54.0%に増加。80年には65%、90年は71%だった。2000年度の場合の女性労働力は74%である⁽¹⁾。

失業率減少の誘因は、対ドイツ貿易の黒字など経済の活性化に加えて、1994年から始まった新労働政策にあるといわれている。この新政策は失業給付の引き締めと新たな休暇制度導入に加え、フルタイムで働いていた者が育児などの理由でこれまでどおりの労働条件で仕事を続けるのが難しくなった場合、一定の期間労働時間を減らすことができるなどパート化を奨励。こうして生まれた不足労働は失業者を労働市場に参入させて補うというかたちでジョブ・ローテーションとワークシェアリングを実現しようとするものだった。

ところが、このパート労働誘導政策の進展とともに明らかになったのは、男性のパート労働はやや増加したものの、女性のパートはむしろ減少し、全体としてはフルタイム労働が増えたという事

(1) Danmarks Statistik (デンマーク統計局), *Statistical Yearbook 2002*, Copenhagen, 2002 参照。

実だ⁽²⁾。

新政策施行時の当初の見込みに反しフルタイム労働が増えた説明要因は何か。また、その社会的意義はどこにあるのか。これらに答えるために、まず、1980年代の労働政策を背景として述べ、次に90年代の具体的な政策の内容とその実施状況を明らかにしたい。

表1 デンマークの失業率 (1990 - 2000)

	男女平均	男	女	移民 (OECD諸国など)	移民 (開発途上国)	(%) デンマークの全人口に占 める移民パーセンテージ
1990	9.7	8.4	11.3	-	-	4.2
1991	10.6	9.2	12.1	-	-	4.4
1992	11.3	10.0	12.9	17.4	36.7	4.6
1993	12.4	11.3	13.7	18.8	39.1	4.9
1994	12.3	11.0	13.8	19.1	42.5	5.1
1995	10.4	9.0	12.0	16.6	36.9	5.3
1996	8.9	7.8	10.1	14.5	31.9	5.9
1997	7.9	6.7	9.3	13.5	27.8	6.3
1998	6.6	5.5	7.8	11.6	22.8	6.6
1999	5.7	4.9	6.5	10.0	20.2	6.8
2000	5.5	4.6	6.3	-	-	-

出典：デンマーク統計局

本稿の目的は就労に対する国家政策の社会、特に女性へのインパクトの概観である。ミクロ・レベルでの労働市場政策、すなわち各種休暇制度並びに雇用保険制度の改革に伴うプログラムが、社会に与えた影響、ことに女性のエンパワーメントに与えた意義を考える。さらに、これらの延長線上にデンマークで始まっているソーシャル・パートナーシップの定義の拡大化という現象とその意義について考えたい。

なお、本稿はデンマークの研究機関で得られる資料の範囲で書かれたため、日本語で発表された資料の検討は限られたものにならざるをえなかったことをあらかじめお断りしたい。

1 寛大かつ受動的と評された80年代の政策

まず、“奇跡”の背景から考えてみたい。

デンマークは過去20年間に二度の労働市場改革を経験した。最初は二度のオイルショックの記憶も新しい1982年に始められ、二度目は94年を出発点とする。

82年の改革は同年9月の総選挙後、右派中道（マイノリティ）政権の発足とともに始まった⁽³⁾。これに至る約3年間、高い失業率はさらに拡大化し、インフレーションのプレッシャー、外貨負債、

(2) この統計については「パートタイムとフルタイム」のセクションで詳しく述べる。

(3) デニッシュ・ミラクルを政党政治の力学から検証した研究書としては、Lars Bille (1998), *Dansk Partipolitik 1987 - 1998*, DJØFs Forlag, Copenhagen がある。また、Christoffer Green-Pedersen, *Minority Governments and Party Politics: The Political and Institutional Background to the “Danish Miracle” in MPIFG Discussion Paper 01/1*など。

パブリック・セクターの赤字はOECD諸国のなかでも最も際立っていた。経済の立て直しとして右派中道政権が着手したのは平価切下げの可能性を打ち消すための安定した外貨交換レート政策⁽⁴⁾、年金も臨時財産税の対象とするなどの増税と経費削減のための抜本的国庫整理、インフレを抑え、国際競争力を図るための所得政策の3点である。

なかでも所得政策は83年に公務員の給与増加に制限が設けられ、失業給付、疾病手当では向こう2年間82年レベルで据え置かれるなどの対策が取られたが、87年には公務員の給与を含めた賃金の大幅アップ政策を取るなどの右往左往もあり、労働力の国際競争力は落ちた。また、同年の課税対象所得中の住宅取得ローン控除に制限を設けたことで個人消費の落ち込みが深刻となり、住宅価格は下落した⁽⁵⁾。

この期間の労働政策は雇用保険給付政策とポスト雇用給付政策の2点が焦点となった。これら二政策はデンマークの福祉制度形成の黄金期といわれ、男性労働者の完全雇用がほぼ実現していたとされる1960年代に企図され、79年に制度化された政策を推し進めるものであった。

雇用保険給付政策は“寛大”かつ“受動的”なものであったと評される⁽⁶⁾。被保険者が失業した場合の保険受給資格は、保険加入期間が26週間を過ぎている必要があるが、受給申請は失業の2日目から可能で、待機期間はなく、受給額はそれまで貰っていたサラリーの90%（上限付き）である。学生の場合は大学や専門学校を卒業直後に仕事が見つからない時や、求職活動をしなかった場合も失業給付の最低レベルの金額を得ることが出来た。また、雇用保険給付も課税対象となる。

受給期間中はスムーズな再就職を目標に、公共職業紹介機関が勤める職に7-9ヶ月の期間就く強制労働期間が二度にわたっており、そのうち一度は職業訓練などに替えることが出来た。これは70年代の保険“給付”という受け身のサポートから、職場経験や教育訓練を斡旋する積極的なサポートへと変わる姿勢を示したものであるが、実際には公的セクターの中で人工的に雇用を創出して失業者を受け入れていたとあってよく、労働期間や職業訓練期間後に新たな雇用に結びつくケースが少なく失業率の歯止めにはならなかった。また、保険受給期間は失業率がピークとなった93年1月には、最長で9年まで延ばすことが出来た。

この時期の特徴ともいえるポスト雇用給付政策（自発的早期定年制度）は公式には67歳の定年制を、それまで20年以上雇用保険に加入していた者に限り、60歳定年の門を開くことで労働市場の流動性を促す目的と同時に、長期失業給付受給者で就業の意志のない者を失業者グループから定年者グループに組み換えることで、失業給付にともなう煩雑な（そして往々にして名目的な）認定事務手続きの繰り返しを簡略化するという目的もあった。しかも、本人が失業中か否かに拘わらず申請できるというものだった。ポスト雇用給付政策は92年には早期定年を55歳までに早めた。

こうした雇用政策は、長期間にわたって仕事のない者、働きにくい状況にあるものを積極的に労

(4) この政策は特にドイツ・マルクに対するデンマーク・クローネの締め付けの意味を持っていた。

(5) この間の事情は以下の資料に詳しい。Fritz Schaeph 並びに Vivien Schmidt (2000), *Welfare and Work in the Open Economy. Vol.I, From Vulnerability to Competitiveness*, Oxford: Oxford University Press. また、Herman Schwartz (2001), *The Danish "Miracle": Luck, Pluck or Stuck?* In *Comparative Political Studies* 34(2), p.131 - 155. また Green-Pedersen, *ibid.*

(6) Herman Schwartz, *ibid.* Green-Pedersen, *ibid.*

働市場に取り込む具体的なプログラムに欠けていたばかりでなく、働く意志はあるが経験やスキルのない若年・青年層に機会を提供し、それぞれの就業能力を高めるという視点が欠落しているという反省が生まれた⁽⁷⁾。94年から始まる労働市場改革はこの反省を踏まえて練り上げられた。

2 パート労働誘導政策として始まった90年代のワークシェアリング

デンマークはゼウティン委員会と呼ばれる労働市場研究グループの成果を基に、93年の国民投票で可決されたマーストリヒト条約に後押しされて94年から新たな改革を導入した。この改革の重要なポイントは一言で言えば“ニーズへの適応”と考えられる。労働力の市場への取り込みを需要と供給の両サイドのニーズに適応させながら、ワークシェアリング化することで実現しようとしたもので、そのためにはワークシェアリングをするための“場”の形成を課題とした。

この“場”は大きく分けて二つの政策からつくられた。第一は労働力のモビリティと職業訓練や育児などのための家族援助を目的としたリーブ・スキーム（各種休暇制度。デンマーク語では orlov）であり、第二は雇用保険政策に基づく労働力の活性化と失業率の低下を図ったアクチベアリング（activering, 英語のactivationに当たる）である。以下にリーブ・スキームとアクチベアリングについて説明するが、これらは94年に始まり、以後微調整しながら今日にいたっている。発表当初のものを中心に、現在の状況も織り混ぜて説明する。

リーブ・スキーム

リーブ・スキームは当初、育児休暇、教育休暇、サバチカルの3つの休暇制度が提案された。

まず育児休暇から説明する。この休暇は雇用保険加入者が否かを問わず、また雇用されているか、自営であるかも問わない⁽⁸⁾。9歳未満の子を持つ人が利用することが出来る。期間や手当ではスキーム発表当方で13週間だったが、子供が1歳以下の場合は26週間取れ、さらに1年まで延ばすことが出来た。休暇中は雇用保険給付最高額の60%（94年当初、その後漸次拡大し現在は100%）が支給され、手当では課税対象である⁽⁹⁾。94年に育児休暇を取った人は約36000人。95年には約42000人、96年には約30000人がこの休暇を取った⁽¹⁰⁾。94年と95年に育児休暇を利用した母親は父親の約10から13倍である。2001年の父母の内訳は、父親が約4500、母親の場合は約50000人である⁽¹¹⁾。

育児休暇そのものの制度化された当初の目的が失業率の低下を企図したものであり、家族支援の目的はむしろ弱かったことは記憶しておく必要がある。したがって従業員が育児休暇を申請すると代替要員を雇う前提が制度化当時はあったが、現在はこの前提はなくなった。

(7) Danish Ministry of Employment, The Labour Market Reforms - A Status . www.bm.dk 参照。

(8) デンマークではHKユニオン等のように自営業の人をメンバーに受け入れている労働組合もある。

(9) OECD (1995), “Long term leave for parents in OECD countries”, OECD Employment Outlook, Paris 参照。
またDanmarks Statistik, arbejdsmarkedet 1995, 1996: 1, 2000a, 2000b参照。

(10) 同上。

(11) Danmarks Statistik, Labour Market in *Statistical Yearbook 2002*.

なお、産休は母親の場合産前に2週間、産後14週間取れる。また、父親も1984年より子供が生まれた直後に2週間の産休が利用できるようになり、出産直後の2週間はカップルでこの休暇が利用できる。

次に教育休暇だが、25歳以上の人なら誰でも利用でき、期間は教育の内容に応じて1週間から52週間と幅が広い。休暇手当ては雇用保険給付額の100%。このスキームを利用した人の数は94年で約12000人、95年で約35500人となっている⁽¹²⁾。2001年の場合は8700人で、女性が男性の3倍利用している。

また、サバチカルは25歳以上の被保険者が対象で、期間は本制度発足時には1から52週間だったが、翌年1352週間となった。休暇の目的は特に決められていないので本人の都合によって取れるが、雇用主の承諾を必要とする。休暇中は雇用保険給付最高額の80%が94年には受給できたが、95年に70%、97年には60%に下がった。94年の利用者は約2800人、95年は約7500人と増えたが、96年に1000人弱と減少した⁽¹³⁾。

デンマークにとって幸運だったのは、東西ドイツの統合による物資の需要が1990年代前半からデンマークのドイツへの輸出を加速し、対外貿易が黒字に変換するなど、労働市場政策を遂行する過程とその受け皿としての経済的体力が同時進行で形成されて行ったことだ。この過程がデンマークに“奇跡”をもたらしたとハーマン・シュワーツは分析している⁽¹⁴⁾。

一方でまた、好況とあいまって、看護婦等の有資格者や熟練労働力の不足が90年代半ば以降はつきりと目に見えはじめ、93年初期のリーブ・スキームは給付額を増やす一方、期間は短縮する方向で修正を迫られた。サバチカルは利用者が少ない、代替要員が見つかりにくいなどの理由で98年に廃止された。

アクチベアリング

94年の改革で雇用保険政策は停滞していた労働力を活性化するカンフル剤となった。その重要な柱が“アクチベアリング (Aktivering)”である。このプログラムでは、保険受給資格は雇用保険を支払いはじめてから丸2年経過後となり、それまで9年間あった保険給付期間は94年初で7年に、その後漸次縮まり現在は4年である。また、この給付期間は二期に分かれ最初の期間は給付期間（当初は最初の4年間、現在は最初の1年間）⁽¹⁵⁾として自動的かつ受動的に失業手当てが受給できるが、残りの期間は仕事に対して能動的（アクチベアー）になることが要求される。

アクチベアリングは失業給付受給者の“権利であり義務”でもある。働く意志があるかどうかにかかわらず、民間または公的セクターの仕事に一定期間就くか、専門学校等で教育を受けるか、またはインターンシップなどを通して職業訓練を受ける必要がある。アクチベアリング期間が来ると、

(12) Ibid.

(13) Ibid.

(14) Herman Schwartz, 同上参照。

(15) 30歳未満の人の場合は失業初日から数えて13週間が過ぎるとアクティベーションに入る必要がある。なお、アクティベーションの説明に関しては、Jens Damsø (2003), Aktivloven i Praksis, Forlagene IDAG og NORDAN ApS, Copenhagen がある。

「地域労働市場評議会」の係員の面接指導を受け、これらのどれかを選択する。仕事を通した社会参加に積極的であることを行動で示さないと保険給付は打ち切られる。

アクチベアリング期間中も雇用給付額は、仕事や訓練の内容に拘わらず、被保険者の失業前の給与を基準に算定される。アクチベアリング中の仕事はフルタイムの仕事より時間が短いのが通常である。また雇用主がアクチベアリング期間中の人を‘ジョブ・トレーニング’として採用した場合、96年の場合、1時間につき43クローネ77ウア（1クローネは約19円）が県から助成金として支給され、その期間は最長で1年間とされた。公的セクターの仕事の場合、アクチベアリング期間の賃金は民間より低くその上限は81クローネ（96年）である。

アクチベアリング期間に職業訓練として職場で働きながら、なおかつ大学や専門学校へ通うことも出来る。この場合、雇用主は一つの職に複数の人間を雇い、ローテーションを組むことも出来る。また、5ヶ月以上仕事をしていない人が起業して自分自身のビジネスを始めることも可能で、その場合にはビジネス・プランを作成し、アドバイザーとの面接指導を数度重ねる。起業すると雇用給付の50%が2年半の期間受給できる。

これら面接指導のうちで求職者が行動計画を作成するものに“アクション・プラン”がある。このプランは将来の綿密な計画を含めた個人の就労能力に基づいて作成され、この計画書をもとに仕事の紹介や職業訓練の手続きがとられる。主役はあくまで仕事を求める個人であり、企業の労働需要に答えるためではない。したがって、公共職業紹介サービスは社会一般の関心がどこにあり、人々が何を求めているかなどについて常に注意を払い、そうした関心に答える役割も担っている⁽¹⁶⁾。インフォメーション・テクノロジーに対する社会の関心と労働市場の需要に応え、多様なレベルのIT習得コースを教育機関と連携して開設する等はこの一例だ。

アクション・プランは求職者によっては何度も書き換えられる場合もあるが、一方で最初のプランを作った段階で自分自身が何を望み、どんな仕事が可能かをはっきりし、一度のプラン作成で適当な仕事が見つかることも多く、面接指導によるアクション・プラン作成は職業経験の少ない若年層や長期失業者を労働市場に巻き込む上で十分に効果を発揮しているとデンマーク雇用省は評価している⁽¹⁷⁾。1997年にアクション・プランは1ヶ月平均で約10700件作成され、翌98年にはこの数字は15700件に増加している⁽¹⁸⁾。

2001年中にアクチベアリング期間になった人は105583人。このうち助成金と連結した職業訓練としての雇用システムを利用して働いた者の数は全体の約9割である⁽¹⁹⁾。男女の延べ人数の差がほとんどないのが特徴的だ。

(16) Danish Ministry of Employment, The Labour Market Reforms - A Status .

(17) K. Langager (1997), “Indsatsen over for de forsikrede legede. Evaluering af arbejdsmakedsreformen III” Copenhagen, Social Research Institute 98 : 13 を参照。

(18) Danish Ministry of Employment, The Labour Market Reforms - A Status .

(19) Danmarks Statistik, Labour Market in *Statistical Yearbook 2002* .

3 パートタイムとフルタイム

デンマークの法定労働時間は1990年より現在までフルタイムで週37時間労働である。フルタイム労働者が育児などの理由で一時期パートタイムに替わる場合は週7時間までのカットが一般的だ。育児等の理由で一時期フルタイムからパートタイムに移動しても正規就業者としてのベネフィットや元のポジションに戻る権利は原則的には失わない。また、医療費は国民皆保険制度になっているため、18歳以上の歯科治療を除いて原則無料であり、雇用の形態で加入健康保険に差が出ることはない。

2000年度の労使協約では育児等の理由でフルタイム労働からパートタイム労働へのアクセス可能な労働力の割合は前年の43%から漸進し、51%で締結している⁽²⁰⁾。被雇用者の労働組合加入と雇用保険加入は任意で、現在の組合の組織率は平均80%前後である。パートタイムや自営の人を受け入れる労働組合もあり、雇用保険は当初からパートタイムとして就業した場合でも加入できる。ただし、雇用保険手当や解雇に伴う組合側からのサポートの権利は週の労働時間が15時間以上でなければならない。また、ATP（補足労働市場年金）資格のためには週10時間以上の労働が必要である。

失業中の人で雇用保険加入者はフルタイムかパートタイムかに拘わらず男女差はあまりないが、保険非加入者は男より女の方が顕著になっている⁽²¹⁾。

また、統計ではパートタイム労働は37時間未満の労働を指す場合と、週30時間以下またはパートタイム労働者の保険に入っている人を指す場合があって注意を要するが、後者は育児休暇等の理由で37時間に満たない労働者もフルタイムとしてカウントするからである。

歴史的に見るとデンマークのパートタイム労働力のピークは1970年代後半から80年である。表2はデンマーク統計局の『Danmarks Statistiks, tiårs oversigten』からの流用だが、ここでは週の労働時間が30時間以下またはパートタイム労働者の保険に入っている人を“パートタイム”と定義している。1977年には女性の

雇用労働力中約46%がパートで働いていた。10年後の87年にはこの数値は約30%に減少し、フルタイム労働者が一時的にパートタイム労働者に移ることが可能になった94年以後のパートタイム労働者の労働力における比率は97年に18.5%、2000年に17.2%である。育児休暇などで一時的にパートに移ったフルタイム労働者はそのままフルタイム労働者としてカウントされている。

一方、表3と表4はコペンハーゲン大学雇用関係研究所が表2と同じデンマーク統計局のデータ

表2 性別パートタイム労働割合（1977 2000）

	男	女	計
1977	5.4%	46.1%	25.75%
1987	8.8	30.2	19.5
1997	10.7	18.5	14.6
2000	11.2	17.2	14.2

出典：デンマーク統計局，*Danmarks Statistiks, tiårs oversigten*

(20) Danish Ministry of Employment (2000), *National Action Plan for Employment 2000* を参照。

(21) Danmarks Statistik, Labour Market in *Statistical Yearbook 2002* .

を使って作成したもののだが、こちらは37時間労働をフルタイムと定義し、それ以下はパートとして扱っている。表3は改革が始まった2年目の95年から01年までの7年間の統計である。したがって表2と比べた場合、パート労働者の労働力における比率は全体に高くなっているが、調査期間全体を通してフルタイムとパートタイムの比率は多少の揺れはあるものの大きな違いは見せず、労働市場は安定している。また、表4は2001年のフルタイムで働く人とパートタイムで働く人の性別、年齢別割合である。20代前半までの若い層のパート労働は大学や専門学校などの修学の傍らに仕事を持つ場合が多い⁽²²⁾。興味深いのは最も子育てに時間がかかるとされる30歳代の女性の間でパートタイムが少なく、フルタイムが多いことだ⁽²³⁾。

表3 性別フルタイム/パートタイム労働比率 (1995 - 2001)

	男	女	計
1995フル	89.8%	65.4%	78.4%
パート	10.2	34.6	21.6
1996フル	89.3	65.6	78.2
パート	10.7	34.4	21.8
1997フル	88.0	64.7	77.0
パート	12.0	35.3	23.0
1998フル	88.7	63.4	76.7
パート	11.3	36.6	23.3
1999フル	89.3	64.8	77.6
パート	10.7	35.2	22.4
2000フル	89.5	65.5	78.0
パート	10.5	34.5	22.0
2001フル	90.1	68.1	79.4
パート	9.9	31.9	20.6

出典：Deltidsarbejde i Danmark (Faos 035)

表4：フルタイムとパートタイムの性別、年齢別比率(%) 2001年

年齢	15 - 19		20 - 29		30 - 54		55 - 66	
	女	男	女	男	女	男	女	男
フル	26.8%	45.9	70.1	85.1	72.2	96.3	62.8	90.7
パート	73.2	54.1	29.7	14.9	27.7	3.6	36.9	9.1

出典：Deltidsarbejde i Danmark (Faos 035)

よく指摘されることだが女性の就労全体ではM字型就労パターンはデンマークでは見られず、逆U字型を示している⁽²⁴⁾。女性は子供が3人以上いる母親はフルタイムよりはパートタイムで働くケースが多いというのが一般的だが⁽²⁵⁾、逆を言えば子供がいても一人か二人の場合はフルタイムで働くケースが多いということになる。

2002年のコペンハーゲン大学雇用関係研究所の調査によると、もし新たに仕事を探すとしたらパートタイムとフルタイムのどちらを選ぶかという質問には、フルタイムを選ぶと答える人がパートタイムを選ぶと答える人を上回っている。ところがこれと矛盾するようだが、フルタイムに必要な

⁽²²⁾ HoffmannとWalwei (ibid.)によれば、デンマークの15歳から25歳の男女で高校、大学、専門学校などに就学しているものは1998年の統計では71.9%で、同時期のドイツの場合は68.4%。

⁽²³⁾ デンマークの初婚年齢は1990年で男が30歳、女が28歳。1998年の場合、男が36歳、女が33歳である(デンマーク統計局)。また5組に1組は非婚。

⁽²⁴⁾ ジェンダーの視点からデンマークの労働を解説した統計資料としては、Danmarks Statistik, Kvinder & Mænd, 1999がある。

⁽²⁵⁾ Tracey Warren (2001), "Divergent female part-time employment in Britain and Denmark and the implications for gender equity", *The Editorial Board of The Sociological Review* 参照。

週37時間労働そのものは自分の望む労働時間よりは多いと答えている人もまた多い⁽²⁶⁾。

この調査より2年早い1998年の欧州委員会の調査でもデンマークの女性は週平均34時間働きながら、希望労働時間は週29時間と実際の労働時間よりは短く希望している。また、フルタイムで働いている女性の38%は出来るならパートタイムで働きたいと考えている⁽²⁷⁾。

それではパートタイムを望みながら、実際にはフルタイム労働を余儀なくされたり、今はパートタイムだが実際にはフルタイムの仕事を求めているのはなぜか？

この疑問へのおそらく最も一般的な答えは女性の高学歴化だ。デンマークの大学進学率は1990年に男女比が五対五となり、現在は学士レベルでは女性の進学率が男性より高い。特に医学や法学などの面で女性の進出が進み、10年以内にデンマーク全体の高学歴高技術を要する職業はその地図が塗り替えられるだろうと予測されている。そしてそうした職業分野では本人の意思に拘わらずパートタイムよりはフルタイムで働くことを要求されることが一般的だ。また、保育などケア施設の充実と休暇制度が職業の選択肢を増やしフルタイム化に拍車を掛けている（表5）。

表5：子供のケア施設利用率

	1985	1990	1995	2000
トータル	29.7%	38.1	49.5	59.2
0-2歳	42.5	47.2	46.0	56.1
3-5歳	66.7	75.9	83.4	92.3
6-9歳	27.8	41.5	63.4	79.0
10-13歳	3.2	4.1	7.9	10.8

注：0-2歳（乳幼児保育園など）、3-5歳（幼・保育園）、6-9歳（学童保育）、10-13歳（リクリエーションセンターなど）。

出典：デンマーク統計局、*Statistical Yearbook 2002*

他方、ネガティブな要因を挙げると、労働時間の短縮化を願ってもそれでは実際に経済的に余裕のある生活は出来なくなってきているという現実がある。デンマークの女性パートタイム労働者は1980年代から90年代の初めまで実際の労働収入以外にフルタイム労働の失業スキームとしての手当を受け取ることが出来た。ところが、これが失業者を増やしている原因の一つであるという反省からこのスキームはなくなり、そのため常時パートで働くことは事実上の減収となり、それほど魅力的な働き方でなくなった。加えて、それまでパートとして最も働きやすいとされてきたパブリック・セクターが大幅な予算削減や民営化でパート労働を減らす傾向が続き、適当な職場を探しにくいという事情が挙げられている。また、北欧諸国に共通する税率の高さという事情もある。この数年のデンマークの平均税率は40数%だが、これに労働組合費などが入り50%を超える場合がほとんど。また、消費税は25%である。この税率の下では、カップルはダブル・インカムを前提にした生活プランを立てざるを得ない。

(26) Cecil Wehner, Mikkel Møller Johansen, Steen Navrbjerg, Deltidsarbejde i Danmark, Faos 035, København Universitet 参照。

(27) C. Fagan, T. Warren, I. MacAllister (2001) 共著, More or Less Work? Gender, Employment and Working-time Preferences in Europe, Report for the European Foundation of the Living and Working Conditions, March 2001 参照。

しかし、以上二つの要因に加えてデンマークの女性労働力のフルタイム化に大きなインパクトを与えたと考えられるのは、アクチベアリングや貿易黒字による経済の活性化と並行してデンマーク社会に形成されていった二つの新しいパースペクティブがデンマーク社会の労働意識を変革し、社会的アイデンティティを形成していった結果ではないかと私は考える。

4 「意識」としての労働：二つのパースペクティブ

社会的アイデンティティを形成するこれら二つの新しいパースペクティブとは、“権利かつ義務の原則”と“新しく拡大定義化されたソーシャル・パートナーシップ”を指す。しかも、これら二つの視点は長い時間をかけて社会に醸成されていったものではなく、失業対策として政府主導でむしろ比較的短時間に社会に浸透したという特徴がある。

「権利かつ義務の原則」は失業者政策のアクチベアリングの一環として、1995年に新しい原則として導入され、96年4月にはそれまで仕事に就いたことがない若年層をもその対象として巻き込んだ。それまでの雇用保険受給中の強制労働期間も権利かつ義務とみなされていたが、新原則として徹底したキャンペーンを行ったのはこれが初めてである。

デンマーク雇用省の報告書「The Labour Market Reforms: A Status」によれば、権利かつ義務の原則には二つの目的がある。主たる目的は普通の仕事に就くためのスキルと就業能力向上をアクチベアリングを通して達成することであるが、これと同時に、アクチベアリングを“義務”としてだけでなく“権利”と受け止め、個人の主体性において積極的に受け入れる動機づけの目的がある。なぜなら、「アクチベアリングに対する権利かつ義務は、仕事は義務であるという考えを牽制するために可能な最善の方法である」⁽²⁸⁾からである。

興味深いのはアクチベアリングを権利かつ義務とした雇用省の政策だが、この原則が浸透する過程で、アクチベアリングから仕事一般へと対象が拡大解釈され、働くことそのものが権利かつ義務であるというコンセンサスが社会に形成されていったことである。同様のコンセンサス形成過程がソーシャル・パートナーシップ⁽²⁹⁾のとりえかたにもあてはまり、それまでの定義を拡大解釈し、そのステーク・ホルダーを広げて各種のプログラムを具体化していくという過程の結果、新しいソーシャル・パートナーシップがコンセンサスとして受け入れられていったと考察される。

ソーシャル・パートナーは一般的にはドイツなどに見られる使用者団体と労働組合という図式がイメージされがちだが、19世紀の終わりのヨーロッパにはすでに芽生えていた概念である⁽³⁰⁾。欧

(28) Danish Ministry of Employment, The Labour Market Reforms - A Status . 拙訳。

(29) ソーシャル・パートナーシップに関する日本語の文献としては、家田愛子(2002),「EUパートタイム労働の法制度」『海外労働時報』2002年増刊号を参照した。また、EUの労働法としては、濱口桂一(2001),『EU労働法の形成』,日本労働研究機構。

(30) H. Mosley, T. Keller and S. Speckesser (1998), *The Role of the Social Partnerships in the design and implementation of active measures*, Geneva, ILO.

R. Hyman (2001), "Some problems of partnerships and dilemmas of dialogue" in C. Kjærgaard and S. A. Westphalen, *From Collective Bargaining to Social Partnerships: New Roles of Social Partners in Europe*, Copenhagen, Copenhagen Center.

州連合委員長のジャック・ドロールによって提唱されたソーシャル・パートナーの理念は欧州連合並びにその加盟国政府を巻き込んだEU各組織での労使協調による政策共同決定に拡張したもので、1990年代から頻繁に使われるようになった。ソーシャル・パートナーシップに基づく労使による協議はソーシャル・ダイアログ（社会的対話）と呼ばれる。EUや政府の方針と労使の意志が必ずしも一致しない場合、緊密な社会的対話を通して労使の意志を政策決定過程に反映させようとするシステムである。

デンマーク政府は1998年にEUとデンマークのソーシャル・パートナーシップのためのプラットフォームとしてコペンハーゲン・センターを設立し、ソーシャル・パートナーシップを次のように定義している。

新しいソーシャル・パートナーシップはパブリック・セクターと産業界と市民が参加し、互いのリソースと競争力を以て共通の社会的目的に向かって対処する自発的で互恵的、かつ革新的な関係である⁽³¹⁾。

この“新しいソーシャル・パートナーシップ”の具体例としてオーフス市にある半熟練労働者連盟の長期失業者の労働市場復帰のケースにおいてどのようなソーシャル・パートナーのネットワークが形成されたかを見ると、ステーク・ホルダーとしては同組合、使用者団体、公共職業紹介所、様々な教育訓練機関、そしてオーフス市が挙げられる。また失業と同時に病気からのリハビリテーションなど他の問題を抱えた労働者のための「労働市場ネットワーク（Arbejdsmarkedetsnetværk）」の場合は、使用者として約100社の参加の他、オーフス市、デンマーク社会問題省、欧州委員会、地域教育機関、複数の労働組合が挙げられる。どちらの場合もヒエラルキーは強調されず、政府も使用者団体や労働組合もここではネットワークの一部とみなされる。また、教育機関は職業訓練校や専門学校ばかりでなく、高等学校や語学学校も含み、ジェンダーやコミュニケーション（特に移民の場合など）等の問題の解決にあたりNGOやNPOを巻き込んで裾野の広い社会的対話の努力が行われている。ネットワークの拡張はネットワークに参入したステーク・ホルダーがそのネットワークを通して労働参加することでもある。NGO、NPOの参加もこの例外ではない⁽³²⁾。

こうしてアクチベアリングや休暇制度、育児施設等の社会的インフラストラクチャーの充実に支えられて、個人は労働市場の一員となり、仕事を通して社会に参加するという共通認識がデンマーク社会に再確認されていった。ソーシャル・パートナーシップはこれら全体をつなぐキー・ワードとして社会と時代のアイデンティティを形成したと考えられる。すなわち、働くことを権利かつ義務であるというコンセンサスを持った社会の最小構成人員である個人と、その個人の集合体である社会がそれぞれの多様性を認めつつ、その社会的アイデンティティという意味で、共通項を見出し、いった結果がソーシャル・パートナーシップの再定義をうながし、それを受け入れ、フルタイム労働の増加を加速した重要な要因であると思われる。

(31) www.copenhagencentre.org から引用。拙訳。

(32) アクチベアリングの運営とネットワークについては、Torben Berg Sørensen（2001）、Metodebog for projekter: aktivering og forrevalidering, Forlaget Gestus og Sociologisk Analyse, Århus.

5 女性労働の課題

フルタイム労働者が一時的にパートタイムに移ってもまた元のポジションに戻る事が出来るようになって女性労働力はそれまで以上に市場に取り込まれ、フルタイム労働者の割合が増加した⁽³³⁾。さらに98年のEUパートタイム指令が出されると同一価値労働同一賃金の原則が徹底に向かった。

欧州共同体の労働市場政策のモデルを示すようにデンマークの労働市場はデュアル・ブレッダー・ウィナー型を実現しようとしている。この進行はしかし、そこに働くものたち、とりわけ女性のエンパワーメントにとって祝福なのであるか？その答えは条件付きイエスというべきもののように思われる。

答えをイエスとするのは、女性が経済的に自立していることはそれが男性に要求されると同じように社会の原則というコンセンサスが今日のデンマーク社会の中にあるからである。そのためには独身時代、子育て期などライフステージに合わせた家族政策は不可欠だ⁽³⁴⁾。リーブ・スキームの中でも育児休暇はそのモデル・ケースたりえている。

だが、懸念もある。父親の取れる出産直後の2週間の産休を利用した人は1995年の場合新たに父親になった男性の58%であるのに対し、同じ年に育児休暇を利用した父親は全体の3%にすぎない。また、男女別では女性の育児休暇利用者が93%と圧倒的に多い⁽³⁵⁾。したがって、もしこのまま主に母親ばかりが育児休暇を利用していった場合、労働市場そのものは父親(男性)有利に動き、また長い育児休暇によって育児だけでなく家事労働も母親の仕事とみなされるような性的分業意識がむしろ強調されていくのではないかという指摘が女性の側から生まれた⁽³⁶⁾。このスキームが理想的に機能するためには、育児休暇を利用する父親が今まで以上に大幅に増加するという条件が満たされなければならないということだ。

デンマークはこの条件を満たす方向で政策づくりを進める努力はしている。たとえば、2003年現在の育児休暇は母親の産休が終わった15週目から利用でき、期間は前年までの政策より短い32週間となっているが、この間の保障は給与の100% (ただし最高額が税込みで週3017クローネを越えない⁽³⁷⁾) で父親と母親のどちらでも利用でき、また二人で同時に取ることも出来ることになった。03年以前の育児休暇保障は給与の85%を越えないとされていたため、カップルのうち所得の低い方が利用する傾向があり、父親が望んだ場合でも、結局母親が取らざるをえないケースが多く、この是正を目的とした改正といわれる。この改正に連動してデンマーク最大の労働組合であるHKユニオン(商工事務職者等の組合)を初めとするソーシャル・パートナーはイントラネット等を通じて

⁽³³⁾ Warren, p. 560.

⁽³⁴⁾ デンマークの育児休暇と少子化対策に関する日本語による資料は、JETROコペンハーゲン事務所、「デンマークにおける少子化対策」(2000)がある。

⁽³⁵⁾ Lisbeth B. Knudsen, "Recent Fertility Trends in Denmark - A Discussion of the Impact of Family policy in a Period with Increasing Fertility", Research Report 11 1999, Danish Center for Demographic Research 参照。

⁽³⁶⁾ 同上。

⁽³⁷⁾ 県によって多少のばらつきがある。この数字はゲントフト県の場合。

父親の育児休暇利用のキャンペーンをはじめている。

また、同様の指摘に、男女の役割別分業という意味で長く議論されているケア労働の問題があることも忘れてはなるまい。この分野では保育士や介護士、ホーム・ヘルパーなどが圧倒的に女性労働で占められていて、こうした職種はkvindelige arbejde（女性の仕事）ともみなされる。だが、それまで家で子供の世話をし、老親の面倒を見てきた無償労働が第三者のケアに従事することで有償になり、女性の納税者を増やした一方で、ケア労働を低賃金の女の仕事としてジェンダーで隔離してしまったという指摘はすでに80年代からある。EUもデンマークの労働市場政策も女性のエンパワメントとケア労働の微妙な問題に関しては現在まで新たな方向性を見出していないと思える。

01年のデンマーク労働統計によれば、自発的早期定年制度の弾力的引退年金受給者総数は男性より女性が多い。女性は「燃え尽きてしまう時間が早い」⁽³⁸⁾とはデンマーク統計局のコメントだが、男性が家庭での役割を今以上に引き受けて行くことで女性の職業生活はさらにそのスコープを延ばせるのではないか。

おわりに

1994年に始まるデンマークの労働市場政策はワークシェアリングとジョブ・ローテーションによって失業率の低下を目指した。アクチベアリングと各種休暇制度は労働市場にモビリティを与えるための政策として取り入れられた。しかし、90年代後半の経済の好況と並行して、政策はむしろ労働力不足を解消する方向に転換し、アクチベアリングは個人の就業能力向上に貢献しはじめた。デンマークの労働市場政策支出総額のGDPに対する割合は98年度で5.63%である。この支出額は他のEU諸国と比べて非常に高い。実際の支出額中アクチベアリングなどの積極的政策は失業給付など消極的政策の2倍の予算が組まれてきた。

アクチベアリングは政府や企業、労働組合だけでなく様々な組織を巻き込み、労働市場におけるソーシャル・パートナーはデンマークにおいてはその定義を拡大化しはじめた。デンマークは政策の一環にNGOやNPOを巻き込みながら、幾層ものレベルで失業している人や職業経験の浅い人が出来るだけ速やかに労働市場に参加できるような社会装置を築きはじめているのだ。この装置とその政策過程を通してデンマーク社会全体が仕事に対してより積極的な姿勢を取るようになっていった。1998年の場合、労働力の24.5%がなんらかのリーブ・スキームやアクチベアリングのプログラムに参加している⁽³⁹⁾。これはもはや社会全体のムーブメントというに等しい数値に思える。

アクチベアリングは仕事のない人の権利であり義務であるが、この“権利と義務”という見識は日々の労働にも当てはまる。働いて経済的に独立することはデンマークという福祉共同体に住むものの権利と同時に義務であり、共同体の一員である個人は仕事に就くことで収入を得、納税者としての社会的責任を果たし、この権利と義務のうちにアイデンティティは確立される⁽⁴⁰⁾。こうして

⁽³⁸⁾ Danmarks Statistik, *Statistical Yearbook 2002*.

⁽³⁹⁾ ホフマンとワルウェイ HoffmannとWalwei (ibid.) によれば同じ年にドイツで同様のプログラムに参加した人の率は労働力の4.8%である。

個人は社会と自分自身の当事者（主体）となり，広義のソーシャル・パートナーの最小構成員となつてゆくわけである。

デンマークの女性労働はこの権利と義務の原則を受け入れつつ，エンパワーメントの一つのかたちとしてフルタイムとパートタイムの間をそれぞれのライフステージに合わせてながらシフトしている。女性労働は社会の最小構成員としてのソーシャル・パートナーとしてアイデンティティを確立しつつ，当初のパートタイム誘導政策に反しむしろフルタイム労働の増加に向かっている。

1990年代後半の経済活況の後にデンマークは今，IT不況など経済の陰りが無いわけではない。また，2002年より雇用契約更新に際し雇用主は組合を通さず直接被雇用者とフルタイムからパートタイム労働に変わる場合の交渉が出来ることになり，これが被雇用者の立場を不利なものにするのではという懸念から労働組合はその無効を訴えている。

だが，こうした不安因子はあるものの，94年の労働市場改革からやがて10年が経ようとする今，女性労働のフルタイム化とソーシャル・パートナーとしてのアイデンティティは，社会の意識としてほぼ根づいたと考えられる。

本稿はパート誘導政策として始まったデンマークのワークシェアリングを通して国家政策のインパクトを概観した。しかし，拡大定義されたソーシャル・パートナーというネットワークにおいては“政府”は全体の一部にすぎない。地域労働評議会や労働組合，各種教育機関，NGO，NPOなどのレベルでこれらプログラムが具体的にどのように運用されているのかを検証することが社会的アイデンティティの形成を分析する上での今後の課題であると思われる。

（さとう・とよこ コペンハーゲン商科大学
インターカルチュラル・コミュニケーション&経営学部非常勤講師）

(40) ドイツなどの例と同じく移民・難民の失業率はデンマークでも高い（表1）。現在デンマークは移民・難民を労働市場にとり込む政策に取り組んでいる。デンマーク雇用省によるこの関係の参考文献としては，以下の二つに詳しい。

National Action Plan for Employment 2000 .

Social Inclusion through Social Dialogue and Partnership (2002).