

オーストリアにおける労働市場の流動性と雇用の安定

—— オーストリア型フレキシキュリティの特徴 ——

馬 場 優

目次

＜はじめに＞

- 1：オーストリア政治の状況
 - 2：労働市場と失業保険制度の現状
 - 3：労働市場の流動性に関する措置
 - 4：ターゲット・グループ
 - 5：積極的労働市場政策における公共職業サービス（センター）の役割
 - 6：オーストリア型フレキシキュリティ？
- おわりにかえて：フレキシキュリティに関する
政策の政治的背景

＜はじめに＞

現在のEU（ヨーロッパ連合）の雇用政策において、「フレキシキュリティ（flexicurity）」という概念は不可欠なものになっている。これには様々な解釈があるが、駐日欧州委員会代表部発行の雑誌によると、フレキシキュリティは、流動性のある労働市場（flexibility）と十分に高い水準の安定した雇用（security）を組み合わせたものである¹⁾。2007年、欧州委員会（European Commission）は「フレキシキュリティの共通原則に向けて（Towards Common Principles of Flexicurity）」を公表した。その中で、フレキシキュリティを構成するものとして挙げられているのが4つある。第1に「柔軟かつ信用性のある労働契約形態」である。これは、現代的な労働法、団体協約、労働組織などが関連する。第2に「包括的

生涯学習戦略」である。これは、労働者の継続的なアダプタビリティ（adaptability）と就業能力（employability）を確保するものである。第3に「効果的な積極的労働市場政策」である。これは、人々の急激な社会経済的変化への対応を可能にしたり、失業期間の減少また就職・転職の実現に貢献するものである。第4に「現代的な社会保障制度」である。これは、十分な所得を支援し、雇用を促進させ、労働市場の流動性を促進させるものである²⁾。

このフレキシキュリティの成功例として頻繁に取り上げられるのがデンマークである。デンマークでは、失業率が1994年の12.3%から2007年には3.8%、また就業率が1994年の70.3%から2006年には77.4%になった。デンマークの雇用政策の成功には、3つの要素、つまり、流動性のある労働市場、社会保障制度の充実、積極的労働市場政策があると言われている。これを「黄金のトライアングル（三角形）」とよぶことがある。デンマークでは毎年労働力の30%に相当する約80万人が転職・離職している。それを可能にするものが、前職賃金の90%までが給付され、かつ最大4年という長期間支給され得る失業給付である。その一方で、手厚い給付による潜在的な労働意欲の減退に対しては、積極的求職活動の義務化と、職業訓練などの就労促進への参加の義務でもって対応している³⁾。

デンマークに次いでフレキシキュリティの例として紹介される国家には、フルタイム労働の他に

パートタイム労働を増やしたオランダがある⁴⁾。では、他の国家はどうであろうか。2006年1月にオーストリアのフィラッハで開催されたEUの「『フレキシキュリティ』に関する非公式閣僚会議」において、欧州委員会の雇用・社会問題・機会均等担当委員であるヴラジミール・シュピドラ (Vladimír Špidla) は、フレキシキュリティの実例としてデンマークとオーストリアの二カ国を指摘し、「両国の労働市場は他国よりもより流動的で、しかも労働力は効果的な社会的保護を享受し、とてもダイナミックな雇用・訓練政策から利益を得ている」と述べている⁵⁾。この発言は、開催地へのリップサービスという面も否定できないかもしれない。また、同年5月に欧州委員会の雇用委員会 (Employment Committee) のワーキンググループが提出した文書には、デンマークとオランダの他に、スウェーデンとオーストリアのフレキシキュリティが紹介されている。雇用委員会は別の文書でも「デンマーク、オランダ、オーストリアに加えて、いくつかの国での政策展開がフレキシキュリティ指向を一層示し始めている」と書かれている⁶⁾。

では、オーストリアのフレキシキュリティはどのようなものなのであろうか。オーストリアは、1995年にEUに加盟した人口830万の「小国」である。同国の2007年の就業率は71.4% (EU27カ国中6番目の高さ)、失業率は4.4% (同5番目の低さ) となっており、同時期のEU27カ国の平均就業率65.5%と平均失業率7.1%よりも良好な状態といえる。また、EUがリスボン戦略の中で言及している社会保険もよく機能していると言われる。この報告では、オーストリアのフレキシキュリティの取り組みを紹介することで、デンマークやオランダ以外の別のフレキシキュリティのモデルを見いだし得るのかを考えてみたい。

なお、本稿を作成するに当たり、オーストリアが他のEU加盟国と同様に欧州委員会に提出している「行動計画／改革計画」を使った⁷⁾。

1 : オーストリア政治の状況

第二次世界大戦後のオーストリアの政治では、

社民党 (SPÖ: 1980年代に社会党 SPÖ から党名変更) と国民党 (ÖVP) の2つの政党が議席の大半を占めてきた。そのため、2000年までのオーストリアの政権は、両党による大連立政権 (1947-66年及び1987-2000年)、どちらか一方による単独政権 (1966-70年の国民党、1970-83年の社会党)、そして1983-87年の社会党が小政党の自由党と組んだ連立政権という構成をとった。また、オーストリアは「会議所国家 (Kammerstaat)」と評されることがある。これは、頂上団体がフォーマル及びインフォーマルに政策形成に参加し、大きな影響力を持つことに由来する。オーストリアでは、3大会議所である「経済会議所 (Wirtschaftskammer)」、「労働会議所 (Arbeitskammer)」、「農業会議所 (Landwirtschaftskammer)」そして「労働組合総同盟 (Gewerkschaftsbund)」という4つの頂上団体が「社会パートナー (Sozialpartner)」として政策形成に大きな影響を持っているが、それぞれが社民党と国民党とつながっている⁸⁾。オーストリアには、多数決ではなく、交渉による妥協の模索と利益交換が重要とされる「交渉民主主義 (Verhandlungsdemokratie)」の伝統があるとされている。これによって、二大政党は、たとえ野党であっても政策形成の過程で与党との意見交換を通じて自分たちの意見を反映させることができた。

こうした状況に大きな変化をもたらしたのが、1999年の下院選挙の結果生じた国民党と自由党 (FPÖ) の連立政権の誕生である。自由党は、1980年代後半にJ・ハイダー (Jörg Haider) が党首となってから、既成政党に対する批判や外国人排斥を選挙の度に有権者に訴えてきた。その結果、自由党は着実に議席を伸ばしていき、1999年の選挙ではついに国民党を僅差で抑え、社民党に次ぐ第二党の地位を獲得した。連邦大統領が第一党の社民党の党首に組閣要請を出したものの、社民党と国民党との連立協議は難航し、その間に国民党は自由党との連立協議を成功させ、第二党と第三党からなる連立政権が2000年に成立したのである (首相は国民党のW・シュッセル (Wolfgang Schüssel)、副首相は自由党のS・リースパッサー (Susanne Riess-Passer))。その後、2002年に任期途中で連立政権は議会を解散し、2003年には連立

枠組みは変わらずに、第二次シュッセル政権が成立した。しかし、2005年には自由党の内紛が起き、ハイダーら多くの国会議員が離党し、新党「オーストリアのための未来同盟（BZÖ）」を結成し、自由党に代わって、未来同盟が国民党の連立パートナーとなった。

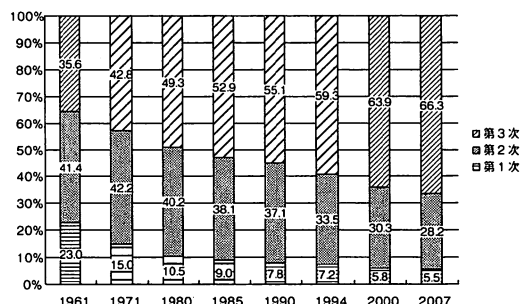
2007年には、それまでの中道右派連立に代わって、再び社民党と国民党の大連立が復活した。首相には、その前の2006年選挙で第一党になった社民党の党首A・グーゼンバウアー（Alfred Gusenbauer）、副首相には第二党の国民党の党首W・モルテラー（Wilhelm Molterer）が就任した。

このようなオーストリアの政治状況を見ると、本稿で取り扱うオーストリアのフレキシキュリティに関する政策は国民党と自由党／未来同盟の中道右派の連立政権期に作られたものとなる。

2：労働市場と失業保険制度の現状

2007年のオーストリア統計局の資料⁹⁾によると、オーストリアの就労者は403万人、その内訳は、被用者が345万人、自営業者が58万人となっている。

表1：産業別就業人口の変化



出典：1961年と1971年のデータは、内山隆夫『オーストリアの経済社会と政策形成』116頁をもとに作成。1980～2000年のデータは、OECD, *Quarterly Labour Force Statistics*, 1985, No.1. 1987, No.1. 1990, No.1. 1996, No.1. 2004 No.4. をもとに作成。2007年のデータは、*Statistik Austria: Zahlen, Daten, Fakten*, (2007), S.43. をもとに作成。

また、15歳から64歳までの就業率は71.4%（男性78.4%、女性64.4%）で、これはEU27カ国平均の65.5%（男性72.5%、女性58.3%）を上回っ

ている。一方、55歳から64歳までの就業率は38.6%（男性49.8%、女性28.0%）で、EU27カ国平均の44.7%（男性53.9%、女性36.0%）よりも低く、第17位である。これに関して、フルタイム労働とパートタイム労働でみると、パートタイム労働者の割合は22.6%であり、これはEU27カ国中第6位である。ちなみに、第1位はオランダの46.8%で、第2位はドイツの26.0%である。オーストリアでは男性労働者の7.2%、女性労働者の41.2%がパートタイム労働に従事している（EU27カ国平均は、男性7.7%、女性31.2%）。オーストリアでは、フルタイム労働とパートタイム労働の相違は1週間の労働時間が36時間を超えるかどうかで区別されている。表2はオーストリアのフルタイム労働以外の被用者数の実態である。

表2：柔軟な雇用形態（2007年）

	総 数	（うち女性）	2006年比較
パートタイム労働	779,200	(669,000)	+15,100
超短期労働者	245,832	(170,581)	+10,026
期限付き労働	66,688	(12,490)	+7,426
自由契約	26,077	(13,528)	-1,295

出典：Arbeitsmarktservice Österreich, *Geschäftsbetracht* 2007, S.5.

「超短期労働（Geringfügige Beschäftigung / marginal part-timers）」¹⁰⁾とは、労働法上はパートタイム労働に属するものであるが、この2つの違いは、1ヵ月ないしは1日あたりの所得にある。超短期労働とは、期限の定めのない雇用関係の場合は1ヵ月の収入が税込み349.01ユーロ以下、カレンダー月として短期間の有期雇用契約の場合1日平均26.8ユーロ以下の労働を指す。超短期労働者は長い間社会保険の対象外であった（傷害保険Unfallversicherungは例外的に部分的に保障されていた）が、1998年の法改正により、雇用者が超短期労働者の社会保険を納めるようになったことで、現在では超短期労働は完全な社会保険の対象である。超短期労働の契約であっても、労働者は年間5-6週間の休暇取得権を有している。自由契約者（Freie Dienst / quasi-freelance）も1996年より強制保険の対象である¹¹⁾。

2007年のオーストリアの失業者については、約

22 万 2000 人が失業者として「登録」されている。失業率は 4.4%（男性 3.9%、女性 5.0%）と EU27 カ国平均 7.1%（男性 6.6%、女性 7.8%）をはるかに下回っている。この数値は、オランダ(3.2%)、デンマーク(3.8%)、キプロス(3.9%)、ルクセンブルク(4.1%)、リトアニア(4.3%)に次ぐ 6 番目に低いものである。若者の失業率は他国と同様に高く、8.7%である（EU27 カ国平均は 15.3%）。長期失業者（1 年以上次の職を見つけることができなかった者）は約 5 万人おり、失業者全体に占める割合は、男女の差はほとんどなく 26.8%である。これは、EU27 カ国平均の 42.8%を大きく下回り、スウェーデン(13.8%)、デンマーク(16.2%)、キプロス(18.6%)、スペイン(20.4%)、フィンランド(22.9%)、イギリス(23.9%)、ラトビア(26.4%)に次ぐ 8 番目の低さである¹²⁾。ちなみに、オーストリアには人口の 1 割に当たる数の外国人が住んでいるが、オーストリアにおける外国籍の労働者の失業率は 9.5%である。

次に、失業時の社会保障の基本的枠組みについて紹介する。失業保険法に基づく失業時の主な保障としては、失業給付金（Arbeitslosengeld）、移行給付金（Übergangsgeld）、失業救済給付金（Notstandshilfe）がある。

失業給付金は、失業状態にあり、2 年以内に 52 週分の掛け金を払っている者を対象とする。2 年以内という条件は、初めて失業手当を申請する場合に適用されるもので、2 度目以降の申請の場合には 1 年以内に 26 週分の掛け金を払っていればよい。なお、25 歳以下の若者の場合は、特例としてたとえ初めて申請する場合でも 1 年以内に 26 週分の掛け金を払っていれば、受給資格を得る。掛け金は労使双方が 3%ずつ負担する。さらに、申請者は、後述する公共職業紹介センター（Arbeitsmarktservice: AMS）の就職斡旋に応じる義務があり、例えば子供がいる場合には、自分の代わりに子供を世話する者もしくは育児施設があれば、斡旋に応じることが可能と見なされる。基本的給付期間は 20 週であるが、掛け金の支払いの長さに応じて期間は、最高 52 週まで延長される。なお、公共職業紹介センター（AMS）が行う訓練プログラムや労働市場統合プログラムに参加

すれば、給付期間はさらに延長され得る。失業給付金の内容であるが、基本額、家族手当、付随手当から構成されている。基本額は 1 日単位で計算され、失業前 12 ヶ月の手取りの所得（賞与含む）の 55%となっている。基本額の上限は 1 日 39.31 ユーロ（2006 年）、もしくは月額（31 日計算）1244.34 ユーロと決められている。家族手当は、1 日あたり家族 1 人につき 0.97 ユーロ支給される。家族として認められるのは、配偶者、パートナー、子供、孫である。養子もしくは里子の場合によっては、支給の対象となる。配偶者とパートナーについては、未成年の子供、孫、継子、養子、もしくは里子がいる場合にのみ、支給対象と見なされる。付随手当は 1 日最低 24.2 ユーロ支給される。2005 年には、約 66 万 6000 人がこの失業給付金を利用した（平均給付期間は 73 日）¹³⁾。

移行給付金は、2004 年から始まった新しい制度である。2004 年の年金改革関連の法改正によって、後述する早期退職（＝年金の早期受給）オプションは廃止され、また退職年齢（＝年金支給開始年齢）も引き上げられた。そのために、退職できない（＝年金生活に入ることができない）労働者の中の失業者に対する何らかの措置が必要とされた。それが、この移行給付金である。申請資格は 52 週間失業中、もしくは 15 ヶ月以上失業中である者であり、給付額は失業給付金の基本額と基本額の 25%を足した合計である。特例として、過去 25 年間に失業保険の掛け金を 780 週分払っていることが証明されれば、高齢の失業者はこの移行給付金を申請することができる。特殊な制度のために、2005 年は約 7000 人のみがこの制度を利用した。

失業救済給付金は、前述の失業給付金もしくは移行給付金の申請を使い果たした者を対象とする。給付額は以前に給付されていた失業給付金の基本額の 95%であるが、2006 年のデータによると 1 日あたり 23 ユーロを超えてはならないとされている。2006 年の平均支給額は 19.0 ユーロであった。対象期間も、失業給付金と同様に、最大 52 週まで給付可能であるが、2006 年のデータでは平均期間は 138.3 日であった。2006 年には、約 23 万 7000 人がこの失業救済支給金を利用した。

3：労働市場の流動性に関する措置

欧州委員会の『フレキシキュリティの共通原理に向けて』において、流動性（フレキシビリティ）は、各人の人生における成功裡の移動・移行を意味している。そのような移行には、学校から労働へ、ある仕事から別の仕事へ、失業から雇用状態へ、労働から引退へなどが考えられる¹⁴⁾。

オーストリアの労働市場の特徴は、解雇ないし離退職の数の多さである。『オーストリア労働市場政策 2006 年』によると、オーストリアでは、約 150 万の新規雇用が発生する一方で、ほぼ同数の解雇・離退職が発生している。就労者数が約 400 万人であることを考えると、オーストリアにもデンマークと同様に労働市場の流動性が存在することになる。しかしながら、この労働市場のダイナミクスは、農業や林業のような季節労働部門、建設業、観光業において特に見られる現象であることに注意を払うべきである。労働市場のダイナミクスが存在するために、平均雇用期間も 2006 年では、543 日と短い。これは、2000 年と比べて 20 日以上も短くなっている。農林業の 153 日を最短に、観光業（225 日）、漁業（355 日）、不動産業（386 日）と続くが、これは、前述の季節労働などの有期雇用契約が農林業、観光業、漁業などで見られるためであると考えられる¹⁵⁾。

雇用期間の短さは、解雇規制が弱いことも関係している。通常の解雇は、雇用者・被用者どちらの側からも事前の解雇・離退職通告を行うだけでよい。雇用者はブルーカラーに関しては 14 日間解雇告知期間を必要とする。他方、ホワイトカラーに関しては最低でも 6 週間の解雇告知期間を必要とし、契約期間が長ければそれだけ事前の解雇告知期間が長くなる¹⁶⁾。

3－1：新離退職手当法

雇用契約期間が終了した場合、雇用者は、離退職手当を支払うことになっていた。この規則は、2003 年に改正され、今日では“Abfertigung Neu”と呼ばれる新離退職手当法が存在する¹⁷⁾。オーストリア政府も欧州委員会もこの新離退職手当法をオーストリアのフレキシキュリティの代表例とし

て紹介している。1979 年以降すべての雇用者に適用された旧離退職手当法における手当受給の条件は、断続的に 3 年間雇用契約を結び、被用者からの契約打ち切りがないことであった。ただし、建設労働者に関しては、過去 3 年間のうち、複数の雇用者との契約を合計して 92 週間雇用されれば、受給条件を満たすと見なされた。雇用契約 3 年の場合は毎月の給与の 2 倍の手当、3 年から 5 年の場合は 3 倍、5 年から 10 年の場合は 4 倍となり、25 年間の雇用契約の場合は 12 ヶ月分の手当が支給された（25 年以上はすべて 12 ヶ月分となる）。旧法の問題点は、あくまでも雇用者からの解雇の場合にのみ適用されるために、労働市場の流動性を阻害していた。さらに、受給資格の雇用期間が最低 3 年間という長さのために、被用者の 3 分の 1 しか受給資格を獲得できなかったことである。

そうした問題点を解消するために、2001 年頃から政府内で改正の動きが見られ、2003 年の改正に至った。2002 年 12 月以降のすべての雇用契約が新法の対象とされ、それ以前の契約も、労使双方の同意に基づき旧法から新法に移行させることが可能となった。新制度では、雇用者は被用者の税引き前の賃金の 1.53% を離退職手当の保険料として、事前に決めておいた民間の 9 つの労働者対策金庫（Mitarbeiterversorgungskasse）の 1 つに払い込むことになった。各金庫は保険料を資金運用して、資産を増やしていく。毎月支払われる保険料は、被用者名義の口座に積み立てられていく。被用者は雇用契約終了時に以下の 4 つの選択肢の中から 1 つを選ぶことになる。第 1 に、現金で離退職手当をもらう。この場合、課税扱いとなる（6%）。第 2 に、同じ労働者対策金庫でさらに投資する。第 3 に、新しい雇用者の労働者対策金庫に積み立てた保険料を全額移動させ、継続貯蓄をする。第 4 に、年金保険基金へ全額移動させる。この場合は非課税扱いとなる。

この改正によって、被用者が雇用契約 1 ヶ月目から受給資格を有することになり、労働市場の流動化に貢献することが期待されると同時に、オーストリアの年金制度に貢献することも期待されている。当時の政府は、この制度を年金制度の第 2

の柱の拡張に寄与することを考えていたといわれている。超短期労働者は旧法から適用対象であったが、2008年1月より、さらに自営業者にもこの制度の適用が拡大された（強制加入）。

3-2：生涯学習（Life Long Learning: LLL）

今日の急速な技術革新の時代において、就業中の労働者といえども、新しい技術・知識の習得を無視しては現在の職から別の職への移行は困難が十分予想される。オーストリアでは、教育・訓練休暇（Bildungskarenz）を利用することで、対応しようとしている。対象者は、連続雇用1年以上の被用者である。この規定は、2008年1月から適用されており、それ以前は3年以上の被用者が対象であった。1回目の教育・訓練休暇を申請する場合、直近24ヶ月において52週分の失業保険の保険料を納めていなければならない。2回目以降に申請する場合には、直近12ヶ月において28週分の保険料を納めていけばよい。また、特例として、25歳以下の若者は、初回の申請であっても、直近12ヶ月のうちに26週分の保険料を納めていけばよい。休暇を取得する権利を有する者は、雇用者と協議の上で、雇用者の合意を得なければならない。合意に達すれば、4年以内に合計3ヵ月から12ヵ月間の教育・訓練休暇を取得することになる。また、2008年1月の改正によって、複数の期間に分割して休暇を利用することもできる（ただし、1回の期間は最低3ヶ月）。被用者には、教育・訓練に最低週20時間割くことが義務づけられている（育児により20時間以上割けない場合、16時間でもよい）。なお、教育・訓練休暇中の賃金は発生しないものの、その代わりに、失業給付金と同等の金額が「継続教育・訓練給付金（Weiterbildungsgeld）」として公共職業紹介センター（AMS）から支給される。1日あたりの支給額は14.53ユーロであり、45歳以上の被用者の場合は、支給額は増加する。教育・訓練休暇を利用した被用者は以前と同じ労働環境で働く権利が認められている¹⁸⁾。2002年にこの教育・訓練休暇を利用したのは、就業者全体のわずか0.1%でしかない¹⁹⁾。

成年勤労者の12.9%が生涯学習プログラムに参

加したことがある。労働者の教育訓練及び継続教育訓練は各地の公益職業機関で行われる。ここには国内に18ある「専門大学（Fachhochschule/University of Applied Sciences）」も含まれる。専門大学は、一般の大学とは異なる組織であり、公益法人の形態をとっている。オーストリア政府が欧州委員会に提出した『オーストリア改革計画2007年（NRP2007）』によると、全国で194のプログラム（学士Bachelor、修士Magister、工学士Dipl.-Ingの3コースある）を提供し、約2万8000人が学んでいる。このうち、学生の85%は技術系とビジネス系コースに参加している。例えば、ウィーンにある専門大学の1つ「bfi Wien 専門大学」は2004年に創設された。この大学は、ウィーン職業育成機関（Berufsförderungsinstitut Wien: bfi Wien）が経営している。この機関は、全国組織のオーストリア職業育成機関（bfi Österreich）の州支部の1つであり、1959年に労働者の教育訓練を目的として設立され、長年にわたり様々な教育訓練プログラムを提供してきた。bfiは社会パートナーの労働会議所と労働総同盟の支援を受けている²⁰⁾。

4：ターゲット・グループ

『オーストリア改革計画2007年』は、ターゲット・グループとして（1）女性、（2）高齢者、（3）若者、（4）障がい者、（5）長期失業者、（6）外国籍労働者の6つを挙げている。以下、オーストリア政府が2005年に施行された雇用促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz: BeFG）に関する紹介の中で特に重点対象と述べている3グループ、つまり、「（24歳以下の）若者」、「（求職中の）女性」、「（40歳以上の）中・高齢労働者」に対する取り組みを中心に紹介する²¹⁾。

4-1：若者

前述のように、失業率が低いオーストリアの中でも、24歳以下の若者の失業率は他の年齢層と比べて高く、この状態の改善が急務とされている。オーストリアは、「Jobs for You (th)」プログラム（2004年開始）、「若者にチャンス（Give

Youth a Chance / Der Jugend eine Chance)」プログラム（2006 年開始）、「見習い（実習）を求める若者のためのセーフティネット」（2004 年開始）、そして後述する「ブルーム報奨金（Blum Bonus）」（2005 年開始）などを通じて若者の就業を支援している。

「Jobs for You (th) 2006」は、若者への仕事に関連する資格取得支援を主な内容としており、約 6 万人に対して支援を行った²²⁾。「Give Youth a Chance」プログラムは、長期失業中の若者への職業指導と求職支援をパッケージ化したものである。これは、公共職業紹介センター（AMS）と社会パートナーの 1 つのである経済会議所によって行われており、2007 年実績では 2000 人を支援した。

「見習い（実習）を求める若者のためのセーフティネット」と関連するものが、「デュアル・システム」である。これは、義務教育を終了した若者が、企業や商店などと訓練生契約を結び、企業などで働く一方、職業学校でも学ぶ制度である。これは、徒弟制度が近代の学校制度に組み込まれた制度だといえる²³⁾。「セーフティネット」は、若者訓練法（Jugendausbildungssicherungsgesetz: JASG）に基づく 12 ヶ月のプログラムである。2005/06 学年暦には約 1 万人が支援を受け、さらに約 9000 人が訓練コースに参加した。2006/07 学年暦の予算は約 8500 万ユーロであった。

この見習い（実習）制度をより成功させるために、オーストリアでは 2005 年 5 月より「ブルーム報奨金」がスタートした²⁴⁾。これは、企業への見習い生（実習生）受け入れを促進することを目的とする。その目的のために、1 人の見習い生（実習生）を雇った場合、雇用者に対して 1 年目には毎月 400 ユーロ、2 年目には毎月 200 ユーロ、3 年目には毎月 100 ユーロを「報奨金（＝ボーナス）」として支給する（総計 8400 ユーロ）。さらに、雇用者は見習い生 1 人につき年 1000 ユーロ支給される。2007 年はこの「ブルーム報奨金」によって約 3 万 5000 人の見習い先を求めている者の希望を叶えることができた。公共職業紹介センター（AMS）はこのために 2007 年には約 8200 万ユーロを支出した（2006 年は 4200 万ユーロ）。なお、見習いはかつては無給であることが多かったが、現

在は有給であることの方が普通となっている²⁵⁾。

4-2：女性

2007 年のオーストリアにおける女性の就業率は 64.4%であり、これは男性の 78.4%を 6 ポイント下回っている。さらに、就労している女性の 42.5%がパートタイム（週 36 時間未満の労働）に従事している。その結果、2007 年に男性が 2 万 8100 ユーロ稼いだ一方、女性は 1 万 6715 ユーロしか稼いでおらず、男女間に大きな賃金格差が生じている²⁶⁾。多くの女性が、当初からパートタイム労働に従事する、フルタイム労働からパートタイム労働にシフトする、もしくは労働市場から退出する原因のひとつに、出産がある。育児（ないし家庭）と労働のバランスを考慮して、オーストリア政府は 2002 年に育児給付金（Kinderbetreuungsgeld）を導入した。これは、それまでの親休暇給付金（Karenzgeld）を改正したものであった。1960 年に導入された親休暇給付金は、当初は、社会保険の被保険者である働く母親のみを対象にしていたが、1990 年代に父親（社会保険の被保険者が条件）にも対象が拡大されていった²⁷⁾。2 年間支給される親休暇給付の金額は、社会保険の掛け金に応じた支給であった。そのため、専業主婦、学生、自営業者、農民などは給付資格が事実上なかった。また、親休暇期間中はパートタイム労働も認められていた。

2002 年の改正によって、親休暇給付金は現金給付と育児に専念する休暇に分離された。育児給付の対象は、現在は年収 1 万 6200 ユーロ以下のすべての親である。この所得条件は労働者の平均年収の 3 分の 2 の金額に相当する。支給期間は当初は 30 ヶ月であったが、現在では 36 ヶ月に延長されている。毎月の支給額の上限は 436 ユーロ（30 日計算）である。育児給付開始から 18 ヶ月は年金保険料納入期間にも算入される。2006 年 12 月段階で、17 万人（うち 5000 人が男性）が育児給付を受けている。さらに、育児給付と並んで、親は育児のために 2 年間の「休暇」を取得できる²⁸⁾。

2004 年には、さらに「親のためのパートタイム労働（Elternteilzeit）」が導入された。これは、従業員 20 人以上の企業に勤める親は、子供が 7 歳

になるまでもしくは学校に入学するまで、労働時間を調整、つまり労働時間を削減することができる。親は労働形態をパートタイムからフルタイムに戻すこともできる。この権利を行使するためには、連続3年以上勤務していることが条件である。従業員20人以下の企業に勤める親の場合は、雇用者が同意すれば、子供が4歳になるまで自分の労働形態をパートタイム労働に変更することができる。

4-3：高齢者

前述のように、オーストリアの55歳から64歳までの2007年の就業率は38.6%（男性49.8%、女性28.0%）であり、2004年の28.8%から2005年の31.8%、そして2007年の38.6%と着実に上昇している。しかしながら、2007年のEU27ヶ国平均44.7%（男性53.9%、女性36.0%）には届いていない。現段階では、2010年までに就業率を50%にすべきというEUのバルセロナ・ターゲットをクリアできる可能性は低い。

オーストリアは、高齢者の就業率上昇のために、彼らが労働市場から引退して年金生活に入ることを可能な限り引き延ばすことを特に重視している。前述のように、オーストリアでは、1970年代頃から若者が失業しないようにするために、高齢者の早期退職（＝年金生活開始）が推奨されてきた。法的な年金支給開始年齢は、今日でも男性65歳、女性60歳である。しかし、実際に年金生活を開始した年齢をみると、1970年には男性が62.2歳・女性が60歳であったのに対して、1990年には男性が58.5歳・女性が56.4歳であった。1996年には、早期退職を減らす目的で、それまでの早期退職と失業給付の一体化が廃止された。これによって、実際の年金生活開始年齢は、2000年には男性60.5歳・女性58.3歳になり、2005年には63.4歳・女性59.5歳に上昇した²⁹⁾。2003年とその翌年の一連の年金改革は、オーストリアのフレキシキュリティにも大きく関連した。年金改革によって、2017年までに早期退職の利用可能年齢が段階的に引き上げられ、早期退職の制度それ自体が廃止されることになった。また、年金の受給資格のための保険料の払い込み期間を従来の15年

から、2028年までに一気に40年に引き上げることとなっている。

高齢者が可能な限り労働市場に留まることを重視する政府は、被用者が高齢になっても解雇されずに仕事を続けられるようにするために、雇用者に高齢者を雇用させるインセンティブが必要であると考えた。現在、被用者が58歳以上（男性）及び56歳（女性）以上になっても、雇用者が引き続き雇い続ける場合、それ以降の失業保険の保険料は免除される。また、50歳以上の者を新たに雇用する場合には報奨金（Bonus）を与え、また解雇する場合には課徴金（Malus）を要求する制度も行われている（Bonus/Malus System）。

また、「高齢者パートタイム給付金（Altersteilzeitgeld）」によっても、高齢者の労働市場での活動は支援される。65歳から70歳までの男女がこの制度の対象であり、雇われる高齢者は、過去25年間に780週分の失業保険の保険料を払った者でなければならない。パートタイムとして引き続き働く高齢者は、それ以前の通常の労働時間の40-60%の間で勤務する。そうした場合、雇用者はこの高齢者の減少した労働時間を新たに人材を雇用することで埋めなければならない。「高齢者パートタイム給付」は、少ない労働時間勤務した高齢者に支払った税込みの給与と、高齢者を雇ったために発生した代償賃金（税込み）の差額の50%を「雇用者」に給付するものである。労使が負担する社会保険の保険料もこれとは別に給付される。この制度の申請者は2006年では約5500人と少なかった。

5：積極的労働市場政策における公共職業サービス（センター）の役割

オーストリアの積極的労働市場政策において最も重要な役割を果たしているのが、「公共職業紹介センター（AMS）」である。AMSは、1994年に労働・健康・社会省（Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales）から労働市場管理庁（Arbeitsmarktverwaltung）が分離して、公法上の権利を持つ（öffentliche Recht）団体として誕生した。職員数は2006年現在で4800人、年

間予算は3億4500万ユーロである。AMSの組織構造は、1つの連邦事務所、各州に州事務所（合計9）、地方事務所（合計99）の三層構造となっている。ここで強調しておきたいことは、どのレベルにおいてもAMSの政策形成過程に労働者と使用者の団体である4つの社会パートナーが参加していることである。

AMSの機能としては、(1) 積極的労働市場政策の実施（情報、カウンセリング、職業斡旋、求職者および雇用者支援など）、(2) 失業時の申請証明、支払い、賃金代償の給付（失業保険の保険金徴収と失業保険給付はAMSが担当している）、(3) その他の業務（例えば、外国籍所有者が労働市場へ参入する際の許可の交付）である³⁰⁾。

新しい職を見つけたいと考えている者は、AMSに登録しなければならない。登録に際しては、失業中である必要はなく、現在就業中でも在学中でも登録することができる。登録されると、公共職業紹介センター（AMS）や政府の統計データ上では「失業者」と見なされる。2006年の「登録された失業者」は、約92万人であったが、実際に失業していたのは約24万人であった。「登録された失業者」は、AMSのスタッフと求職のためのアクションプランを作り、個々人に適した仕事や企業からAMSに送られてくる求人情報を検討する。このようにして、2006年に仕事を見つけた「登録された失業者」は約51万人であった。また、彼らのうちで68.3%が、失業から3ヶ月以内に、また、92.9%が6ヶ月以内に就職することができた。

2006年にはAMSが実施した労働市場プログラムの参加者は約36万人であった。また、約97万件の金銭的助成が新たに承認された（1人につき約2.7件の計算になる）。助成件数が最も多いのが技能訓練である（助成の支出額も最も多い）。技能訓練助成には、教育・訓練休暇プログラム、諸プログラム参加者のための生計確保のための「特別手当」、見習い制度に関連する「ブルーム報奨金」などが含まれる。雇用助成は、雇用者（＝企業）に直接助成されるものを指す。例えば、後述するように、AMSは大量解雇を予定している企業に対して助成を行う場合がある。そのときに、利用される制度が「時短労働手当（Short-time

working allowance / Kurzarbeitsbeihilfe）」である。この手当は、時短労働をすることになり所得が減少した労働者ではなく、解雇を取りやめて引き続き雇用を行っている雇用者に直接助成される³¹⁾。支援措置は、カウンセリングやガイダンスセンターでの支援、育児助成などを指す。

被用者の雇用を守るために、AMSが特に力を入れている制度が「早期警戒システム（Early Warning System）」と呼ばれるものである。労働市場促進法に基づき、企業は大量の解雇を実施する場合には、事前にAMSの地方事務所に解雇予定を通知する義務がある。地方事務所は、企業や労働委員会などと協議を行い解雇の回避に努める。その際、なんらかの金銭的助成を行う場合もある（例えば、「時短労働手当」の支給）。解雇の回避を阻止できない場合には、AMSは解雇される労働者の再就職先確保のための活動を行う。企業のAMSへの通知は法律で解雇予定の30日前と決まっているが、解雇予定の通知義務は企業の従業員数によって異なっている。通知義務が発生するのは、(1) 従業員20-100人の企業は5人、(2) 600人までの企業は全従業員数の5%、(3) 600人以上の企業は30人を解雇する場合となっている。労働市場促進法に違反する解雇は原則として無効となる。このように、AMSは労働者の解雇を未然に防ぐ対策をとっているのである。

6：オーストリア型フレキシキュリティ？

欧州委員会は加盟国のフレキシキュリティの達成の経路（pathway）は1つではなく、複数の経路が存在すると考えている。具体的には、4つの経路が提示されているのだが、欧州委員会は、加盟国の経路が必ずこの4つの中のいずれかを辿っている、もしくは辿るべきであるとは考えていない。あくまでも「典型的な」現象を提示しただけであり、特定の加盟国の状況について説明したものではない。表3は、4つの経路の特徴を整理したものである。

では、オーストリアのフレキシキュリティの特徴はどのようなものであろうか。まず労働契約についてであるが、オーストリアにおいては、たい

表 3

		経路 1	経路 2	経路 3	経路 4
現 状		・労働市場でのインサイダーとアウトサイダーの分裂状態 ・低い失業手当 ・貧弱な積極的労働市場政策	・低い労働市場のダイナミズム（＝雇用保護強い） ・発達している社会保障制度 ・費用対効果の小さい ALMP	・高い就業率 ・多くの低技能労働者の存在 ・労働者間の大きな技能格差（→機会の格差） ・柔軟な労働契約	・低い就業率 ・サービス・セクターの成長 ・少ない ALPM 費 ・大きなジェンダー・ギャップ ・脆弱な職業訓練制度
対 策	労働契約	・有期契約者の地位改善	・技能向上条項の挿入	・低技能者の雇用の実現	・非正規労働者（informal worker）の立場改善
	生涯学習	・ターゲットは一時的労働者（temporary worker）	・技能向上	・初等教育制度の重視 ・ターゲットは低技能労働者	・労働市場のニーズに即したプログラム ・企業の協力
	ALMP	・公共職業サービスの改善 ・ターゲットは長期失業者	・公共職業サービスのターゲットは長期失業者 ・公共職業サービスが実施する技能向上施設の増強 ・職から別の職へのフレキシビリティ	・技能の違いによる対策（個別求職支援と十分な訓練）	・公共職業サービスの改善 ・ターゲットは長期失業者、障がい者、解雇を懸念する労働者 ・労働市場のニーズに即した訓練
	社会保障制度	・一時的労働者のための制度構築	・求職者の移行期間重視 ・給付条件と求職努力のリンク	・低技能者のインセンティブ	・より多くの社会給付（＝失業給付の充実）
	社会パートナー	・社会パートナー間の信頼構築	・社会パートナー間の信頼構築	ほとんど言及なし	・頂上団体の創出 ・生涯学習への投資

ていの（超短期労働契約ですら）雇用契約が労使間の団体協約によって締結される。そこには、技能向上のための教育訓練休暇の条項についても言及されている。このように労働者の権利を明記していることで、契約期間中の労働者の保護を担保している。しかし、解雇規制がデンマークのような「制度上」ではなく、「事実上」ゆるいことによって、労働市場のフレキシビリティを促進させている要因となっている³²⁾

生涯教育については、たとえば、オーストリアの積極的労働市場政策に関する費用が GDP 比でデンマーク（0.36%）やオランダ（0.28%）のように高くなくても、EU 加盟国内で 8 位（0.12%）という数字は評価できるであろう（いずれも 2005 年の資料）。また、2006 年に AMS が積極的労働市場政策の一環として新たに支援された人々の 81% が資格取得（つまり訓練）に関する金銭的支援であることは、注目に値する（表 4 参照。なお、

AMSの支援関係予算の61%がこの資格取得に使われた)。このことは、オーストリアでは、仕事を探すときに自分の持っている資格が就職の成否に大きく関わってきたことと関連するであろう。実際に訓練機関で提供されるプログラム内容は、労働市場のニーズや時代に応じたものを提供するように思われる。また訓練のターゲットは低技能所有者に重点を置いたものでもなく、労働者や労働市場から離れている人々の技能一般の向上に重点を置いている。

表4：新規助成の人数

	2006 年		2007 年	
	総数	うち女性 (比率)	総数	うち女性 (比率)
雇 用	41,094	23,585 (50.08%)	35,052	15,871 (45.28%)
資格支援	252,331	128,089 (50.76%)	247,681	137,084 (55.35%)
支 援	68,630	37,850 (55.15%)	51,953	28,090 (54.07%)
総 計	308,530	157,250 (50.97%)	294,170	160,525 (54.57%)

出典：NRP 2007, Table 2.

積極的労働市場政策については、大量の失業者が毎年発生する一方、大量の就職者が発生している点と、失業してから次の職を見つける時間が短い点は、注目に値する。また、12ヵ月以上失業状態にあった人が新たに職を見つけることの困難さがオーストリアにも見られ、彼ら（約5万人）の対策をいかにするのが重要になってこよう。

オーストリアはもともと社会保障制度の発達した国家であった。今世紀に入ってから年金制度改革によって、高齢者の早期退職制度の廃止の決定により、高齢労働者の就業率の上昇することが予想できる。また、育児手当申請の資格を全ての女性に拡大したことは評価できよう。フレキシキュリティに大きく関係する失業保険の給付は、AMSが提示する教育訓練プログラムなどに参加しない場合には、AMSが給付を停止することになっている。これは、給付条件と求職努力のパッケージ化を具体化しているものといえよう。

社会パートナーについてであるが、オーストリアが「ネオ・コーポラティズム」の代表例であることは周知の事実である。労使双方の団体（4大頂上団体）が前述のAMSだけでなく、国家や地方自治体の政策形成過程に関与してきたことを考えれば、欧州委員会が主張するフレキシキュリティの機能における社会パートナーの位置づけは問題がないといえよう。

おわりにかえて：フレキシキュリティに関する政策の政治的背景

フレキシキュリティに関して、オーストリアはEUの要求する数値目標をかなり達成していると言えるであろう。これを可能にしたのは、国民党と自由党／未来同盟からなる中道右派連立政権という従来のオーストリア政治とは異なるタイプの政権の存在であり、この連立政権がおこなった政権運営のやり方にあるという指摘がある³³⁾。

2000年及び2003年のこの中道右派連立政権の連立綱領のなかには、「統治の新方式（neuen Stil des Regierens）」、「〔社会保障の〕乱用者との戦い（Missbrauchsbekämpfung）」、「小さな国家（ein schlanker Staat）」といった言葉が登場した。これらを具体化した政策のひとつに2002年の育児給付金の導入がある。これをめぐっては、与野党間で激しい対立があり、結局、育児給付金に関する法案は議会で多数決によって可決された。対立の中心は、従来の給付条件である保険料納付を撤廃することが伝統的なオーストリアの社会政策からの逸脱であるか否かという点であった。労働組合、野党であった社民党、そしてカトリック女性運動（Katholischen Frauenbewegung）といった法案に反対する勢力は、育児休暇を長期にわたり取ることによって女性が労働世界から追い出される可能性と、解雇に対する女性労働者の保護が制限される可能性を危惧したのである³⁴⁾。

また、国民党・自由党／未来同盟が新離退職手当法を成立させた背景には、年金制度改革がある。これに関しては以下の二点を指摘できる。まず、新離退職手当法は、政府によって進めていた年金の三本柱化と年金制度の一元化に貢献するものである。第一の柱を公的年金、第二の柱を補足年金、

そして第三の柱を個人年金とする三本柱化は、2000年の連立政権綱領で言及されていた。新離退職手当法は、第二の柱の重要な構成要素になることが期待されていた³⁵⁾。次に、年金制度の一本化である。これは2003年の連立政権綱領で言及されていた。この一本化は、従来のオーストリアの職域別年金制度からの脱却を意味するものであった³⁶⁾。

このような伝統的社会政策からの転換の背景にあるのは、伝統的なオーストリアの政治手法である交渉民主主義が後退したからだとの指摘がある。つまり、野党や労働者代表の影響力が低下したというのである。従来は、4大頂上団体が政府案作成の段階で意見を表明し、政府もそれを様々な形で政府案に取り入れてきた。しかし、2000年以降の国民党・自由党／未来同盟の連立政権下では、社民党やその支持基盤である労働会議所及び労働組合総同盟の要求は押しのけられてきた。こうして、多くの労働市場政策、とくに失業手当に関する法律が成立したのである。

交渉民主主義からの後退は、連立与党が議会での多数決を積極的に活用してきたことにもあらわれていた。2000年の総選挙の結果、183議席中104議席を与党が占めることになったが、2000年以降の年金改革や積極的動労市場政策に関する多くの法律が与党の賛成のみで成立した³⁷⁾。この可決の手法は、与野党間の交渉、政府と社会パートナーとの交渉という従来の政治スタイルから大きく逸脱するものであった。2000年から2007年までのフレキシキュリティに関する一連の法律成立の背後には、与野党間の対立が存在していたのである。このことと、2007年に成立した社民党と国民党の大連立政権がわずか1年半で崩壊したことは、何らかの因果関係があるだろう。両党は、2008年秋の総選挙のあと再び大連立を組んだ³⁸⁾。現在の大連立政権が、従来のフレキシキュリティの政策をどのように発展させるかは未知数である。

注

- 1) 『ヨーロッパ』通巻第250号／2007年夏号、2頁。
- 2) European Commission, *Towards Common Principles of Flexicurity*, (2007), p.12. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/

[flexicurity%20media/flexicuritypublication_2007_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flexicurity%20media/flexicuritypublication_2007_en.pdf)

- 3) デンマークのフレキシキュリティについては以下のものを参照した。ヤン・ヘンデリオウィッツ、カリナ・ウルヘッド「柔軟な労働市場の形成－デンマークのフレキシキュリティの取り組み」、樋口美雄、S. ジゲール、労働政策研究・研修機構（編）『地域の雇用戦略』（日本経済新聞社、2005年）、233-261頁。源河真規子「EUの最近の動き－EUの雇用政策」、『世界の労働』第58巻第2号（2008年2月）、32-45頁。なお、デンマークの積極的労働政策に関しては、Jochen Kluge et al., *Active Labor Market Policies in Europe*, (Berlin: Springer-Verlag, 2007), pp.100-114.を見よ。
- 4) オランダの状況については日本でも多くの研究がなされている。例えば、以下のものを参照せよ。水島治郎「オランダにおける新たな雇用・福祉国家モデル」、『思想』983号、(岩波書店、2006年)、167-184頁。水島治郎「大陸型福祉国家－オランダにおける福祉国家の発展と変容」、宮本太郎編著『福祉国家の再編と政治』（ミネルヴァ書房、2002年）。長坂寿久『オランダモデル』（日本経済新聞社、2000年）。
- 5) <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/06/20&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
- 6) EMCO Working group on Flexicurity, Flexicurity, (May 2006). http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupflexicurity06_en.pdf
The Employment Committee, EMCO/21/131106/EN-final, Report of the EMCO Ad Hoc Group on the outcome the Cambridge Review country examination of the employment sections of the NRPs for 2006. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_cambridgead hoc_en.pdf
- 7) 1998年のNational Employment Action Plan、1999年から2004年までのNational Action Plan: NAP及び2005年から2007年までのAustrian Reform Programme: NRPである。
- 8) 会議所などについては、Anton Pelinka, Sieglinde Rosenberger, *Österreichische Politik*, 3., *aktualisierte Auflage*, (Wien: facultas.wuv, 2007), S.193-198.を見よ。
- 9) Statistik Austria, *Arbeitsmarktstatistik 2007*, (Wien, 2008). この統計書は、http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publikationen?id=3&webcat=3&nodeId=64&frag=3&listid=3から入手できる。また、オーストリア公共職業紹介センター(Arbeitsmarktservice: AMS)の資料も参考にした。Arbeitsmarktservice Österreich, *Geschäftsbericht 2007*, (Wien, 2008). これは、<http://www.ams.or.at/geschaeftsbericht.html>から入手できる。
- 10) 「限界雇用」という訳を使っている場合もあるが、

- ここではドイツ語の意味を考慮して「超短期労働」という訳とする。「限界雇用」の訳が使われているのは以下のものである。OECD 編、高木郁郎監訳、麻生裕子、久保田貴美、松信ひろみ訳『国際比較：仕事と家族生活の両立：日本・オーストリア・アイルランド』（明石書店、2005 年）、92 頁。
- 11) 超短期労働についての情報は、オーストリア労働会議所のホームページで知ることができる。http://www1.arbeiterkammer.at/taschenbuch/tbi2008/seite_346.htm
オーストリアにおける超短期労働と自由契約についての研究には以下のものがある。Marcel Fink, Andreas Riesenfelder, Emmerich Tálos, *Endbericht. Atypische Arbeitsverhältnisse*, (Wien, 2001). <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/9374DDD2-ECAD-406F-B306-D12A801B3912/0/AtypArbeitEndbericht.pdf>
 - 12) 長期失業者の国際比較は、オーストリア経済労働省のホームページに掲載されている資料（2007 年）に基づいた。http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/08DBC637-7DCE-4B83-99FF-B8DEACED1D17/0/aminter_langinter_en.pdf
 - 13) デンマークの失業給付金は、過去 12 週の平均所得の 90% を給付する（ただし上限は 1 週間 3335 クロネ）。給付期間は 1 年間であるが、さらに 3 年間の延長も可能となっている。55 歳から 59 歳の失業者は、60 歳の誕生日まで受給することができる。保険料として、労使双方とも税込み所得の 8% ずつ払うことになっている。
 - 14) *Towards Common Principles of Flexicurity*, p.10.
 - 15) Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, *Labour Market Policy in Austria 2006*, (Vienna, 2007), pp.3f. <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/E497277D-C1BE-4391-99B7-3820778EE605/0/ArbeitsmarktpolitiknsterreichenglischeFassungHomepage.pdf>
 - 16) 濱口桂一郎「解雇規制とフレキシキュリティ」、『季刊・労働者の権利』第 270 号（2007 年 7 月）、45 頁。若干古いが、1992 年に日本で出版されたテオドル・トーマンドル監修『オーストリア労使関係法』に雇用契約の終了について執筆したウィーン大学のフランツ・シュランク（Franz Schrank）によると、「被用者による解約告知は原則としてその自由が保障されているが、使用者による普通解雇あるいは即時解雇という形で一方的な労働関係の解消については、多くの法律で排除されたり、あるいは相当に困難にされている。このような解雇保護の核心をなしているのは、一定の動機が存在する場合に普通解雇を認めないことであり、また、一定の実質的な根拠がある場合にのみ普通解雇を認めるということ」になっているので、実際に解雇が容易かはさらに検討しなければならないであろう。テオドル・トーマンドル（監修）、下井隆史・西村健一郎・村中隆史（編訳）『オーストリア労使関係法』（信山社、1992 年）、197 頁。なお、187-188 頁も参照せよ。
 - 17) 新離職手当法については、以下のものを参照した。Josef Fink, Rainer Keckeis, "Abfertigung neu", in: *Österreichisches Jahrbuch für Politik 2002*. Helmut Hofer, "Reform of Severance Pay Law in Austria", *Peer Review*, 30 Nov - 1 Dec 2006, <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/AT06/disspaperPCIE%20AT%2006.pdf>
 - 18) オーストリア経済・労働省作成のパンフレット "Bildungskarenz Neu" より。<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht/Bildungskarenz/default.htm>
 - 19) OECD 編著、樋口美雄監訳、戎居皆和訳『世界の労働市場改革 OECD 新雇用戦略』（明石書店、2007 年）、151 頁。
 - 20) オーストリア職業育成機関のホームページは、<http://www.bfi.at/> にある。専門大学については、以下のホームページを参照せよ。<http://www.fachhochschulen.at/>
 - 21) オーストリア経済労働省のホームページ。<http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/B99EE17A-5AF8-4F4F-B9CF-0A0B456D0995/20913/BeFG.pdf>
 - 22) この他に、約 8000 人への求職支援もこのプログラムで行われた。
 - 23) 田中萬年「オーストリアのデュアルシステムに関する一考察」、『職業能力開発総合大学院紀要』第 37 号 B（2008 年 3 月）、21 頁。
 - 24) この名称は、当時の青年雇用・見習い教育に関する政府委員であったエゴン・ブルーム（Egon Blum）に由来する。なお、2008 年 6 月より、Blum Bonus II が開始された。詳しくは、オーストリア経済労働省のホームページ <http://www.help.gv.at/Content.Node/96/Seite.960802.html> を見よ。
 - 25) 例えば、ウィーンの書店員見習いは 1 年目の報酬月約 400 ユーロである。田中、前掲論文、28 頁。
 - 26) 職種別で見ると、公務員の男女の賃金格差は、男性の賃金が 4 万 1839 ユーロに対して、女性のそれは 3 万 8111 ユーロである。ホワイトカラーでは、4 万 2497 ユーロに対して 2 万 7651 ユーロであり、ブルーカラーでは、2 万 7632 ユーロに対して 1 万 8700 ユーロとなっている。*Profil*, Nr.6 (4.Februar 2008), S.15.
 - 27) OECD 編、高木郁郎監訳、麻生裕子、久保田貴美、松信ひろみ訳『国際比較：仕事と家族生活の両立：日本・オーストリア・アイルランド』、150 頁。
 - 28) ローゼンベルガーによると、この 2002 年の育児給付の導入はオーストリアの社会政策の伝統との絶縁であった。Sieglinde K. Rosenberger, "Frauen- und Gleichstellungspolitik", in: Dachs - Gerlich - Gottweis - Kramer - Lauber - Müller - Tálos (Hrsg), *Politik in Österreich*, (Wien: Manz, 2006), S.750.
 - 29) Peter Auer, *Employment revival in Europe: Labour market success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*, (ILO, 2000), pp.74f. European Commission, Fact Sheet - European Commission,

"Active Ageing" Austria, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/emco/activeageingff_at.pdf

- 30) Federal Ministry of Economics and Labour, *Basic Information Report Austria. Institutions, Procedures, Measures. Mutual Information System on Employment Policies (MISEP)*, (Vienna, 2005), p.6. http://www.ams.at/_docs/001_Basisinformationsbericht_English_vonBMW_aktuellsterStand2006.pdf
- 31) 時短労働手当を実際に利用した企業は、2004年にはわずか31社しかなかったために時短労働手当の対象となる労働者は約2300名（全就業者の0.06%）のみであった。過去10年の動向を見ても、対象者が最も多かったのは2002年であったが、それでも利用企業は320社、対象者は約13500人（全就業者の0.36%）であった。*Basic Information Report Austria*, pp.68f.
- 32) Auer, *Employment revival in Europe*, p.94.
- 33) このような視点から検討された研究書には、Herbert Obinger, Emmerich Tálos, *Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau : Eine*

Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Koalition, (Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2006). がある。

- 34) Obinger und Tálos, *Sozialstaat Österreich*, S.164. Sieglinde K. Rosenberger, "Frauen- und Gleichstellungspolitik", in: Dachs - Gerlich - Gottweis - Kramer - Lauber - Müller - Tálos (Hrsg), *Politik in Österreich*, S.750.
- 35) Hofer, "Reform of Severance Pay Law in Austria", 9.
- 36) Obinger und Tálos, *Sozialstaat Österreich*, S.216.
- 37) Obinger und Tálos, *Sozialstaat Österreich*, S.207-209.
- 38) 2008年の総選挙では、社民党と国民党は改選前の議席数を大幅に減らし、両党の議席数は結党以来の最低のものとなった。その一方で、自由党と未来同盟は大きく議席を増やした。

（この論文は、2008年度日本政治学会分科会D6「フレキシキュリティとヨーロッパ社会モデルの揺らぎ」の報告ペーパーに加筆修正したものである。）