

## オランダにおける長期失業者とフレキシビリティに関する現状と政策

久保隆光 明治大学商学部助教

### 1 はじめに

二〇一三年九月一七日、オランダ国王ウイレム・アレクサンダーは、翌年の政府予算案にかかわってつぎのような議会演説を行なった。つまり「グローバリゼーションや高齢化社会といった社会的発展で、労働市場や公共サービスは、もはや時代の要請にあわないようになってしまった」。そして、二〇世紀後半の「福祉国家は持続不可能となっている。福祉国家はゆつくりと、しかし確実に『参加社会』へ変化している」とオランダの福祉国家の変化を述べている。ここでの参加社会とは、「市民が自分の面倒を見て、退職者の福祉といつた社会問題に対する市民社会の解決策を作り出す社会」であり、「可能な者は自分や周りの人々の生活の責任を担うことが求められる」社会と定義されている。

かつて、オランダでは一九八〇年代の不況時に高齢余剰労働者の処遇問題からオランダ病が

起因し、社会保障が肥大化した。その結果、福祉国家の限界が囁かれた。しかし、その後コーカラテイズムをもとにした一九八二年の労使合意「ワッセナーハイ」を転機とし、一九九九年の「柔軟と保障法」によって法文化されたフレキシビリティの概念がオランダ社会では定着している。そのフレキシビリティの拡大によって失業が改善され、経済は反転し再び安定した社会を取り戻したはずである。

しかし、ウイレム国王の演説はそれを覆すものである。フレキシビリティによつて均等待遇が実現され職の安定が図られているとするならば、「可能な者は自分や周りの人々の生活の責任」を果たし生活が保障されているのではないか?

そもそもフレキシビリティによつて、正規、非正規問わず労働市場に労働者は包摂される。その一方で労働市場から排除された人々とりわけ長期失業者に対する生活の責任、生活保障は、フレキシビリティによつて担保され

Mr.Flexicurityと呼ばれるフレキシビリティ研究の第一人者のトン・ウイルトハーゲン教授が、一九九五年ベルリン大学客員教授でアツタ当時に書かれたアカデミック論文がフレキシビリティの端緒だと言われている。トン・ウイルトハーゲン教授によれば、フレキシビリティ概念の源泉は企業のグローバル化にあつたことを述懐している。つまり、グローバル化を展開するにあたつて労働力の柔軟性(Flexible)が求められたが、解雇規制が厳しいオランダではその柔軟性がない。その一方

でいるのであろうか? 労働市場からこぼれ落ちた人々に対して、オランダの雇用政策の最大の特徴であるフレキシビリティはどのような役割を果たしているのであろうか? そこで、オランダにおけるフレキシビリティと長期失業者にかかる現状と政策について考察を試みる。

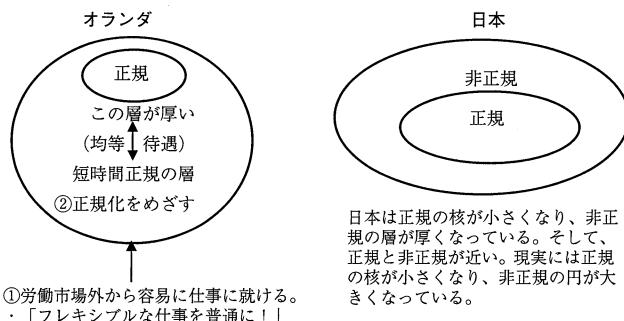
まず、第一人者であるトン・ウイルトハーゲン教授(ティルブルフ大学)のインタビューをもとにフレキシビリティの現状とその評価について言及する。そして、長期失業者の動向として失業保険、公的扶助の現状を論じ、最後に長期失業者に対するフレキシビリティの現状について検討する。

### 2 フレキシビリティの現状とその評価

で、柔軟性を押しすすめればその反面セキュリティ（Security）が侵される可能性があり、それを担保しなければならない。そのため、その双方を同時に取り上げる必要性から生まれた概念がフレキシビリティ（Flexicurity）である。オランダがヨーロッパを牽引する形でヨーロッパ域内に伝播し定着している。

その後、二〇〇四年、二〇〇五年のヨーロッパ委員会でフレキシビリティの概念が取り上げられ、また二〇〇六年の里斯ボン協定二条、

図表1 トン・ウィルトハーゲンのフレキシビリティの概念



（出典）2014年3月10日トン・ウィルトハーゲン教授のインタビューより  
筆者作成。

EUに先駆けて、オランダでは、一九九九年の「柔軟と保障法」にフレキシビリティが法文化された。労組からフレキシブルな契約の了解を取り付けたポイントとして、トン・ウィルトハーゲン教授は、「Flexible」と「Reliable」の二点を列挙している。「Flexible」な契約は単にFlexibleであるのではなく、「Flexible」と「Reliable」である。「つまり、Reliable Contractでもあり、それが職業訓練と所得保障にも反映されている。また、FlexibleとはFlexible Contractであり、政労使三者間の社会的な対話のなかで合意が形成された」とオランダにおけるフレキシビリティ形成の重要なポイントを挙げている。

すなわち、「基幹労働者と非典型労働者の間

で法的権利や社会保障権の調整を図り、同時

に、労使の交渉と政府をまじえた政策形成過

程<sup>⑥</sup>の重要性を指摘している。そして、この

「Flexible」と「Reliable」は、二〇〇七年のフレキシビリティ原則四カ条のうち、第一条「柔軟で信頼のおける労働契約」という条項にも反映されている。

そしてまた、日本との比較によつてオランダにおけるフレキシビリティの特徴を説明している（図表1参照）。オランダでは、「フレキシブルな仕事を普通にする」という考え方が広まり始めている。「つまり、非正規労働を均等待

三条にも反映された。そしてそれらを受けて二〇〇七年、公式にEUの政策としてフレキシビリティ原則が採択された。

EUに先駆けて、オランダでは、一九九九年の「柔軟と保障法」にフレキシビリティが法文化された。労組からフレキシブルな契約の了解を取り付けたポイントとして、トン・ウィルトハーゲン教授は、「Flexible」と「Reliable」の二点を列挙している。「Flexible」な契約は単にFlexibleであるのではなく、「Flexible」と「Reliable」である。「つまり、Reliable Contractでもあり、それが職業訓練と所得保障にも反映されている。また、FlexibleとはFlexible Contractであり、政労使三者間の社会的な対話のなかで合意が形成された」とオランダにおけるフレキシビリティ形成の重要なポイントを挙げている。

すなわち、「基幹労働者と非典型労働者の間で法的権利や社会保障権の調整を図り、同時に、労使の交渉と政府をまじえた政策形成過程<sup>⑥</sup>の重要性を指摘している。そして、この「Flexible」と「Reliable」は、二〇〇七年のフレキシビリティ原則四カ条のうち、第一条「柔軟で信頼のおける労働契約」という条項にも反映されている。

そしてまた、日本との比較によつてオランダにおけるフレキシビリティの特徴を説明している（図表1参照）。オランダでは、「フレキシブルな仕事を普通にする」という考え方が広まり始めている。「つまり、非正規労働を均等待

遇によって正規労働化することである。その結果、短時間正規労働の層が拡大しこの層に厚みが増している。また、正規労働よりも短時間正規労働のほうが、労働市場外から容易に職に就けるため失業を改善しやすいというメリットもある。

しかし一方日本では、正規と非正規が接近しているだけでなく、近年では正規の核が縮小し他方で非正規の核が拡大している。「日本では、企業内ではフレキシブル（配置転換、労働時間の柔軟性）は確保できているが、企業外に出るとそれがない。職の安定はあるが、仕事の安定はない」とトン・ウィルトハーゲン教授は指摘している。この見解は、オランダ同様フレキシビリティの雄であるデンマークを引き合いに出し「外部の労働市場を基軸にフレキシビリティを実現している同国と、内部労働市場（組織内の昇進）を基軸にそれを実現してきたが現在行き詰まっている日本」という現状を指摘している菅沼隆教授（立教大学）と同意見である。

しかし、トン・ウィルトハーゲン教授とともに共同研究を行なつているフランク・トロス博士（アムステルダム大学）は、「フレキシビリティがアカデミックな概念としてEUに広まつたがそれは残念である。経済的柔軟性が強調され、社会保障が立ち遅れている。弱者が安定した立場をとるべきである」と不安定なセキュリティを指摘している。

その具体例として、オランダ最大の労組オランダ労働者連盟（以下略称FNV）は、労働時間のフレキシブルという観点では評価しているものの、若年者においてトライアル雇用としてフレキシキュリティーが活用され短期契約を繰り返し正規雇用になれないことがある、また派遣労働者、請負人が特定の団体交渉に入らないようにしているあるいはさせている傾向がある、雇用者責任を免れる策としてオンコール労働が、介護のような新しい産業で活用されている点を挙げている。FNVは、「これをフレキシブルと言いたくない。不安定雇用と言いたい。労使双方というよりは、経営者が一方的に労働者を使っている過ぎない」と批判している。「フレキシブル」労働者の多くは、若年者、女性、中高年者、移民であるが、それが正規雇用への橋渡しになつているかどうかについては、オランダでも見解が分かれている<sup>12)</sup>。

また被用者保険の保険料徴収、審査、給付また受給者の就労支援を行なう被用者保険制度機構（以下略称UWV）でも、セキュリティーと長期失業者の関係において、全体の失業が減ること、失業の期間が短くなることなどのメリットもあるが、他方で失業を繰り返す点をやはり指摘している。

フレキシキュリティーを推進する立場であるトン・ウイルトハーゲン教授自身は、フレキシキュリティーの理想と現実として、第一にセキュリティーの財政確保、第二に不況時の社

会的対話が困難であること、第三にフレキシブル労働者に対して生涯教育が整備されていないこと、第四にフレキシブルな労働者のグループをいかに組織化するか？という問題点を挙げている。そして、トン・ウイルトハーゲン教授は、「フレキシキュリティーは現実的でwin-win solutionであるが、それがうまく機能しているかは別である」と現状を見ている。

したがって、オランダでのフレキシキュリティーは、労働市場における不安定就労を容認するその一方で非正規労働の正規化を図った。しかし、労働市場での生活保障の組み立てにおいてはセキュリティーは必ずしも向上していない。そして後述するが、オランダの場合、労働市場外つまり労働市場からこぼれ落ち長期失業SAに見られるような長期失業者への中間的就労のような中間的制度、保護策が存在せず、労働市場において適用されているセキュリティーは、生活保障の点においては適用されていない。

### 3 失業保険制度と公的扶助の改革

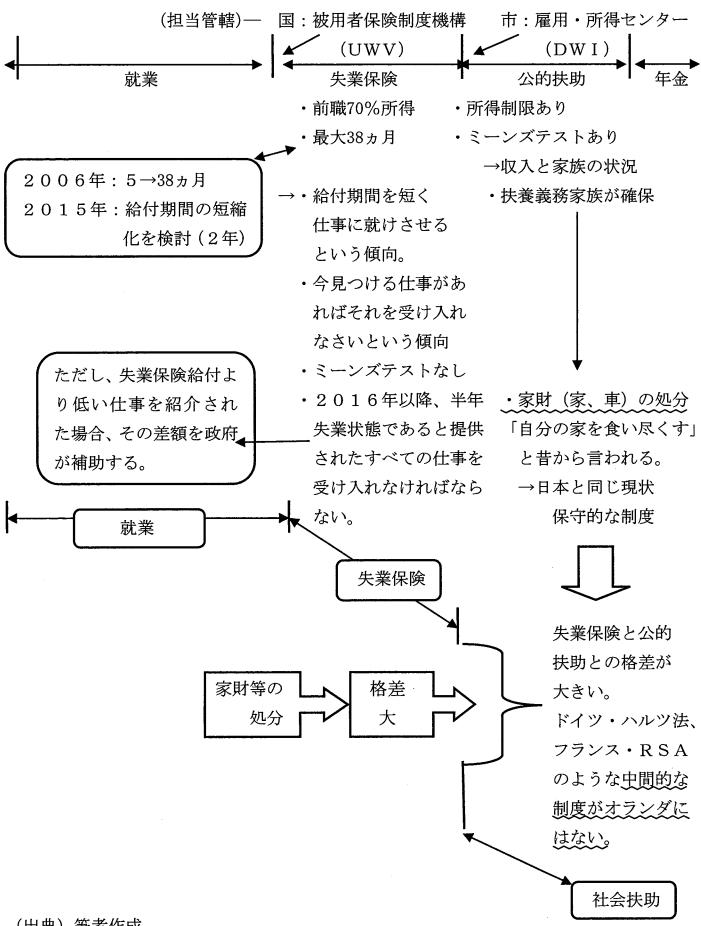
オランダにおける社会保障改革の先鞭は、オランダ特有の問題点であった障害給付制度の改革から始まつた<sup>13)</sup>。かつてオランダではコーポラティズムによって雇用保障が手厚かつた。しかし、一九八〇年代に入りオランダ病が発病すると、高齢者を中心に余剰労働者が発生した。そ

こで、厳しい解雇規制を回避するために失業保険の代案として、余剰労働者を障害者として偽装させ障害給付を付与させた。その結果、財政悪化を招き、社会保険費の削減が必要となつた。そのため、オランダにおける社会保障の最大の問題である障害給付問題を解決するために、その後、段階的な給付期間の短縮や給付水準の抑制により、長期失業者への付与を制限した。

その一方で、失業保険制度の改革は一九八七年の従前賃金の八〇%から七〇%への減額を除けば、実質的な大改革は、障害給付と同様に一九九五年から行なわれた。その背景には、一九九四年の「パープル政権」の誕生がある。労働党、自由民主国民党、民主66による連立政権「パープル連合」によつて首相の座に就いた労働党党首ウイム・コックは、「Work, Work, Work」のスローガンとともに、「『第三の道』のもとで『福祉から就労へ』を掲げて福祉改革を進めたイギリスのブレア労働党と共に鳴しつつ、従来のオランダで形成されてきたキリスト教民主主義の影響の強い「受動的」福祉国家の抜本的改革に踏み出した」。このウイム・コック政権誕生以降、就労支援政策の導入、失業保険制度などの社会保障制度の改革が進んだ。

一九九五年の失業保険制度以前は、標準給付としてこれまで過去に五二週のうち二六週以上の就業があれば従前賃金の七〇%を最大六ヵ月給付できた。またこの要件に加え、過去五年以上での就業があつた場合、前者の六ヵ月を含め最

図表2 失業給付と公的扶助のつながり



(出典) 筆者作成

大五年の延長給付があった。そして、さらに、延長給付の終了後五七・五歳以上の場合は、六五歳まで最低賃金の七〇%給付される「フオローアップ給付」があつた。

ところが、一九九五年の改革では、過去三九週のうち二六週の就業経験のみの場合は、最大六ヶ月、従前賃金ではなく最低賃金の七〇%に据え置かれる短期給付が設けられた。そして、この短期給付の要件を満たしかつ過去五年にわ

たり四年以上の就業経験がある場合、従前賃金の七〇%が就業履歴によって六ヶ月（五年）にわたって給付される標準給付となつた。三年から四年へと一年就業期間の要件を引き上げ、給付の厳格化を行なつた。

しかしながら、最大五年の標準給付、そして五七・五歳以上の「フオローアップ給付」は、据え置かれ、依然として寛大な制度は温存されたままであった。二〇〇四年になりようやくま

ず「フオローアップ給付」が停止されたが、それは五七・五歳以上の早期退職者が失業保険に流れ込む「フオローアップ給付」の悪用を抑制するためであつた。

そして、寛大な制度が改正されたのが二〇〇六年である（図表2参照）。「フオローアップ給付」がなくなり、短期給付と標準給付であつた失業保険制度は、二〇〇六年に一本化され、給付要件のうち、支給要件は、かつての短期給付と標準給付を合わせたものになつた。つまり、給付用件は、過去三六週のうち二六週以上、これに加え過去五年のうち四年以上の就業履歴がある場合に変更され、給付基準は従前賃金の七〇%に統一された。そして最大の変更は、これまで最大五年間であつた給付期間が最大三八ヶ月まで大幅に短縮され、給付期間の厳格化が図られた。しかも、二〇一五年より、三八ヶ月を二年に短縮することがすでに決定しているが、さらにその二年を一年に短縮しようという議論もある。

そして、求職活動中の「仕事」についても厳格化が図られた。つまり、これまで失業給付受給者は、求職期間中に提示された「適切な仕事」に応じなければならなかつたが、二〇〇九年以降は受給者の職歴に応じた「適切な仕事」から、提示された「すべての仕事」を受け入れなければならなくなり、就労義務の厳格化がいつそう推し進められた。

またこれにさかのぼること二〇〇七年には、

受給開始三ヵ月目にそれまでの求職活動の評価が行なわれ、その内容次第では給付の削減が行なわれるという罰則が設けられた。

このように失業保険においては、当初の寛大な制度から給付期間、給付基準を手始めとした縮小、削減であつたが、その厳格化の傾向は、二〇〇〇年代に入り求職活動評価の導入や、

「すべての仕事」を受け入れるという、結果として就職義務を課すなど、就労を推し進める改革へとシフトしている。

最後に、社会扶助である二〇〇四年に成立した「雇用と社会扶助制度」（略称WWB）である。オランダでは二〇〇六年の改正によつて、給付期間は他国と比較すればいまだ長期であるといえるが、失業保険の給付期間をそれまでの五年から三八ヵ月と短縮した。そして、失業保険の給付期間を過ぎてもなお失業状態にある場合は、公的扶助に移行することになる。

しかしその際、ミーンズ・テスト、扶養義務家族の確保、そしてオランダでは「自分の家を食い尽くす」といわれる家財（自宅、自動車等）の処分等が課せられる。これは寛大な失業保険に比べると、公的扶助の保障内容には大きな格差がある。この点においてオランダでは、ドイツのハルツ法やフランスのRSAに見られる中間的就労のような中間的制度は存在せず、労働市場において機能しているフレキシギュリティーは、生活保障の点においては適用されていない。オランダの長期失業者に対する政策は、

自助努力的理念が強く、保守的な制度である。また、失業保険同様公的扶助の受給に際しては、「あらゆる仕事」に応じなければならず、就労の要素が高くなっている。

## 4 失業保険と公的扶助の現状<sup>17)</sup>

そこで、失業保険、公的扶助の現状について概観する。まず「雇用・所得センター（DWI）」にて、失業保険、公的扶助に関わる申請を行ない、カウントを取得する。取得後まずエレクトロニック・コーチ（Electronic coach）が六ヵ月間義務付けられる。エレクトロニック・コーチとは、求職活動や職業紹介をWeb上で行なうことである。履歴提出のアカウント申請や履歴のアップデートなど、すべて自らが行なうことになつていて。ここで特徴的な点は、一対一での面談がなく、そもそも相談業務そのものがエレクトロニック・コーチでは行なわれてない点である。すべてにおいて自己活動、自己責任に任せられている。

そして、エレクトロニック・コーチの六ヵ月間を過ぎても失業状態にあると、一対一での直接面談、トレーニングが行なわれるが、それでも現在は面談が制限されている。こうした制限の背景には、面談の効果が疑わしくなったとの判断がある。つまり、失業者がトレーニングを受けるだけで満足し、自らが自律的、能動的に行動せず、何もしなくてよいと錯覚し、失業

給付に依存する傾向があるという。結果として、労働市場に戻る効果が疑問視されたのである。そこで、他人任せの状態から本人の自己責任へと転化させ、自発的行動を促すことを見つめ、制限を行なつていている。こうした方策のほうが、労働市場により戻れる確率が高いとの見解を「雇用・所得センター（DWI）」は述べている。<sup>18)</sup>

また、二〇一三年のウェーレム国王の自己責任、参加型社会への転換に関する発言に対して、各地方政府は様々な反応を示している。たとえば、オランダ第二の都市であるロッテルダムでは、公的扶助の受給者に対し、ボランティア活動や近隣住民の買い物の手伝い、公共施設での仕事など義務を課しているという。

その一方で、首都アムステルダムでは、ウェーレム国王の発言を肯定的に受け止めている。そのため、ロッテルダムのような義務を課していない。アムステルダムにおいて、義務を課していない背景には、義務を課すことが労働市場への復帰を妨げると考えているからである。つまり、義務を課しているその時間そのものを就職活動に振り替えることを期待している。そうでなければ労働市場に戻りにくくなる。また自分で仕事をして働くことが良く、それが自助努力につながると考えられている。UWVも「失業保険、公的扶助が魅力的でないことを示し、理解させることが重要である」とビアリングで述べている。

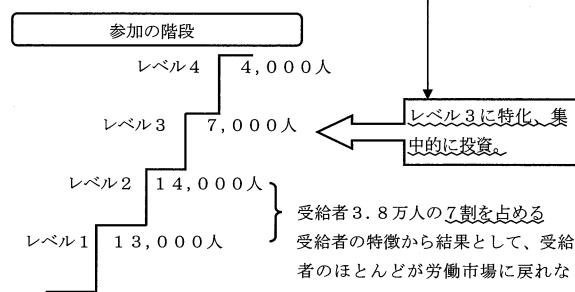
図表3 公的扶助の現状

参加の段階（労働市場への復帰への距離）

- ① レベル1：身体的・精神的に問題がある。
- ② レベル2：おそらく労働市場に戻ることは不可能だが、社会参加・奉仕に従事。
- ③ レベル3：6～24ヵ月以内に、自分で労働市場へ戻れるが、サポートする。
- ④ レベル4：自助努力で労働市場に戻ることができる。

→トレーニングなしでも、6ヵ月以内に労働市場に戻らなければならない。

社会扶助受給者：3.8万人 人口比で約5%（アムステルダム人口 80万人）



（出典）2014年3月11日DWI（ドリス・バルトリンク戦略政策アドバイザー）とのインタビューより筆者作成。

が、トレーニングもなく自助努力で労働市場に戻ることができる者である。しかし、このレベル四のみ六ヵ月以内に労働市場に戻ることができる者が前提となっている。

受給者の内訳をみると、レベル一が約一万三千人、レベル二が約一万四〇〇〇人、レベル三が七〇〇〇人、レベル四〇〇〇人となっている。受給者三・八万人のうち約七割がレベル一・二が占めている。レベル一・二の受給者の特徴として、年齢が高い、教育レベルが低い、薬物中毒、ホームレスなどが挙げられる。したがって、レベル一・二の受給者の特徴から、結果としてレベル一・二の受給者のほとんどが労働市場に戻れないとDWIはみている。こうした背景から、レベル三の受給者に集中・特化して投資を行なっている。

また、財政上の問題もある。公的扶助のトレーニング予算は、二〇一〇年度は二億二〇〇〇万ユーロであつ

そして最大三八ヵ月の給付期間を経てなお失業状態にある場合、ミーンズテストを受けた後、公的扶助の受給が開始される。アムステルダムにおける公的扶助の現状である。人口約八〇万人のアムステルダムにおいて公的扶助受給者は、約三・八万人（二〇一三年三月時点）であり、人口比にして約5%程度である。<sup>(1)</sup>

公的扶助受給者は、「参加への段階」と呼ばれる労働市場への復帰の距離に応じて四段階に分類されている（図表3参照）。まず、レベル一が、身体的・精神的に問題がある者である。ついに、レベル二が、おそらく労働市場に戻ることは不可能であるが、社会参加・奉仕に従事することができる者である。レベル三が、六ヶ月以内に、自分で労働市場へ復帰できるがサポートをする者である。そしてレベル四

が、トレーニングもなく自助努力で労働市場に戻ることができる者である。しかし、このレベル四のみ六ヵ月以内に労働市場に戻ることができる者が前提となっている。

受給者の内訳をみると、レベル一が約一万三千人、レベル二が約一万四〇〇〇人、レベル三が七〇〇〇人、レベル四〇〇〇人となっている。受給者三・八万人のうち約七割がレベル一・二が占めている。レベル一・二の受給者の特徴として、年齢が高い、教育レベルが低い、薬物中毒、ホームレスなどが挙げられる。したがって、レベル一・二の受給者の特徴から、結果としてレベル一・二の受給者のほとんどが労働市場に戻れないとDWIはみている。こうした背景から、レベル三の受給者に集中・特化して投資を行なっている。

第二が、企業、現場での教育訓練の実施である。教育機関でのトレーニング効果にはネガティブな評価がでており、現場に出すほうが効果がかなり高いと行政側は判断している。トレーニングを受けているだけで満足しそれ以外の自助努力をしないというロックイン効果が生

たが、二〇一四年度は八〇〇〇万ユーロまで減額されている。そのため、二〇一四年度の公的扶助受給者三・八万人で予算総額を割るとひとり当たりの予算は、わずか二〇〇〇ユーロしかない。限られた予算のため厳しい選択を迫られており、そのためレベル三の受給者に集中・特化している。

結果として、労働市場への復帰が容易な人々への就労支援策に偏重しているクリーミングが引き起こしており、「労働市場で最も脆弱な人に支援が行き届きにくい構図を作り」だしているともいえる。

しかし、そのトレーニングにおいて、アムステルダムは三つの特徴があるとDWIは挙げている。第一が、すべてのトレーニング、プロジェクトの運営・管理を市が行なっている点である。DWI内に、クライアントマネージャを配置し、一对一でのコンタクトを実施している。コストばかりかかり、かなり成果が思わずくなかったとの要因から、二〇〇九年の「就労と給付の制度運営に関する法」によって、それまでの就労支援の外部委託が廃止され、市の管理・運営を行なっている。

じたため、トレーニングよりも現場での教育訓練を重視している。とくにレベル三の受給者において成功を収めている。

そして第三に、その教育訓練においても、職業訓練は効果的でないとDWIは考へていている。技能、知識といった職業訓練よりも時間厳守、挨拶などの社会人としての立ち振る舞いを教えるほうが効果が高いと判断している。

そのため、使用者に近いほうが教育訓練の効果が高いとの判断により、二〇一年から地方単位で「使用者サービス・ポイント」を設立し、クライアントと企業との教育訓練のマッチングを行なっている。クライアントにとっては現場での経験が魅力であり、他方企業にとっては労働力の無料確保、人材ニーズの探索、クライアントとの個別対応の煩雑さの回避などのメリットから「使用者サービス・ポイント」を活用している。

オランダにおける長期失業者に関する改革は、障害者給付の長期失業者への付与の制限と失業保険の期間短縮と減額によって、かつてコープラティズムによつて手厚かつた雇用保障を是正し、労働市場の流動化を高めた。労働市場のフレキシブル性と社会保障のフレキシibilityを行なつたといえる。しかし、フレキシブルとセキュリティのバランスを鑑みると、

セキュリティが不安定であり労働市場の弾力化のほうに進んでいる。

その一方で、非正規の均等待遇を設けた点では大きな意義があつたといえる。その点においてセキュリティがあつたという点では間違つてはいない。しかし、雇用にしかセキュリティがついていないため、雇用から外れるつまり失業に陥ると、ドイツのハルツ法やフランスのRSAに見られる中間的就労のような中間的制度は存在せず、労働市場において適用されているフレキシブル性は、生活保障の点においては適用されていない。これらの点からすれば、オランダの長期失業者に対する政策は、自助努力的的理念が強く、保守的な制度であるといえよう。

本論文では、長期失業者にかかる現状と政策を中心に検討した。しかし、労働市場から排除された人々が、市場に再び戻るための就労支援、教育訓練に関する制度、またその効果についてもあわせて検証していない。これらの諸点を今後の課題とし、オランダの長期失業者にかかる政策を総合的に検討することに努めたい。

## 【参考文献】

- \* 大嶋寧子「英国とオランダの雇用セーフティーネット改革」「みづほ総研論集」(みづほ総合研究所、二〇一〇年)。
- \* 菅沼隆「柔軟な雇用と保障を両立」日本経済新聞二〇一四年六月一日。
- \* J—CASTニュース二〇一一年九月一八日 (<http://www.j-cast.com/2013/09/18184143.html?p=all>)(二〇一四年一月二四日確認)。
- \* 共同通信(4News)二〇一三年九月一八日「オランダ、福祉国家は持続化不可能 財政難で国王が訴え」<http://www.4news.jp>(二〇一四年一月二四日確認)。

## 【参考文献】

- \* 二〇一四年三月一〇日 トン・ウイルトハーゲン教授(ティルブルフ大学)
- \* 二〇一四年三月一日 フランク・トロス博士(アムステルダム大学労働問題研究所)
- \* 二〇一四年三月一日 ドリス・バルトリンク戦略政策アドバイザー(アムステルダム雇用・所得センター・DWI)
- \* 二〇一四年三月二二日 カテレーネ・パッシャー副議長、エリック・ベンテンガ政策アドバイザー(オランダ労働組合総連盟・FNV)
- \* 二〇一四年三月二二日 ロナルド・ファン・ベッ

クン博士（アムステルダム被用者保険制度機構  
UWV）

教授のインタビューより。

（14）詳細は、以下を参照されたい。久保隆光「オランダにおける障害給付改革」商学研究論集（明治大学大学院）二五号（二〇〇六年）。

（1）J-CASTニュース（一〇一三年九月一八日）  
<http://www.j-cast.com/2013/09/18184143.html?p=all>（一〇一四年一一月一四日確認）。

（2）同上。

（3）同上。

（4）共同通信（47News）（一〇一三年九月一八日）

「オランダ、福祉国家は持続化不可能 財政難で  
国王が訴え」  
<http://www.47news.jp>（一〇一四年  
一一月一四日確認）。

（5）一〇一四年三月一〇日トノ・ウイルトハーゲン  
教授、のインタビューより。

（6）廣瀬真理子「オランダの労働市場と雇用政策」  
社会政策（社会政策学会誌）三卷一号（一〇一〇  
年）三九頁。

（7）一〇一四年三月一〇日トン・ウイルトハーゲン  
教授のインタビューより。

（8）菅沼隆「柔軟な雇用と保障を両立」日本経済新聞  
（一〇一四年六月一日）

（9）一〇一四年三月一一日フランク・トロス博士と  
のインタビューより。

（10）一〇一四年三月一一日EUVW（カテレーネ・  
パッシャー副議長、エリック・ペントンガ政策ア  
ドバイザー）とのインタビューより。

（11）同上。

（12）廣瀬・前掲書注（6）四三頁。

（13）一〇一四年三月一〇日トノ・ウイルトハーゲン

する政策から」（研究基盤C 課題番号二四六〇  
二〇〇三）の助成による研究成果の一部である。

（15）水島治郎、「オランダにおける新たな雇用・福  
祉国家モデル」思想九八三号（二〇〇六年）一七  
一頁。

（16）他方で、改革の一環として労使による社会保険  
組織である産業保険組合の解体も行なった。ただ  
し、本論文では社会保険組織の改革は労使関係の  
領域になるため、社会保障領域に限定し、失業保  
険、公的扶助のみを対象とする。詳細は以下を参  
照されたい。久保・前掲注（14）。

（17）一〇一四年三月一一日 DWI（ドリス・バル  
トリンク戦略政策アドバイザー）、一〇一四年三  
月一一日 EUVW（ロナルド・ファン・ベックン  
博士）とのインタビューをもとに作成。

（18）一〇一四年三月一二日 DWI（ドリス・バル  
トリンク戦略政策アドバイザー）とのインタビュー  
より。

（19）この比率は他ヨーロッパ諸国と比べても同水準  
である。

（20）大嶋寧子「英国とオランダの雇用セーフティーネット改革」「みづほ総研論集」（みづほ総合研究所、一〇一〇年）三三一頁。

（くぼたかみつ）

※ 平成二十四～二六年度科学研究補助金「社会政策  
の変容に関する研究－欧州四か国の長期失業に対