

若者政策先進国の英国とオランダに学ぶ

# 失業者と社会との接点作り 日本版ワッセナー合意を

**日** 本は若者問題について欧米先進諸国に比べ20年近く遅れている」（宮本みち子・放送大学教授）。

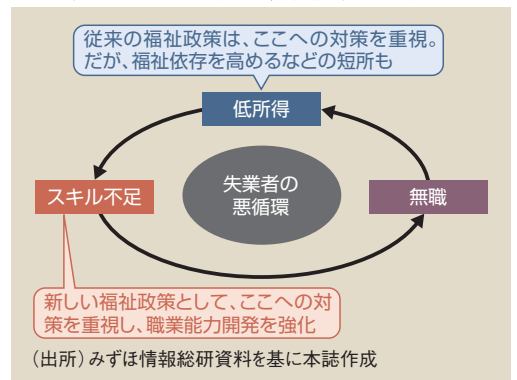
欧米では、第2次石油危機後の1980年代の不況に、若者の失業問題が深刻化した。離婚家庭の増加も重なり、多くの若者がホームレスに追い込まれた。こうした事態に政府は対応を迫られ、中でも英国が98年から実施した「若年失業者ニューディール（ND）政策」は、若者の失業者を大きく減らしたとして評価が高い。

英国の97年春の18〜24歳失業者は489万人（同失業率は13・1％）。だが、ND政策実施後の2005年春には436万人（同失業率11・1％）へ減少した。景気回復による影響も少なくないが、ND政策による効果も見逃せない。

英国の福祉政策に詳しいみずほ情報総研の藤森克彦主席研究員は、さらに「失業している若者に、社会との接点を作ったことが大きい」と評価する。

ND政策（左図参照）は、18歳から24歳の失業者が対象だ。失業者に対して支給される求職者手当を、6カ月以上受給した若者は、近くのジョブセンター・プラス（職業安定所）に来るようにという通知が届く。行かないと求職者手当が打ち切られ

## 英国の新福祉政策は生活保障だけでなく職業訓練も充実

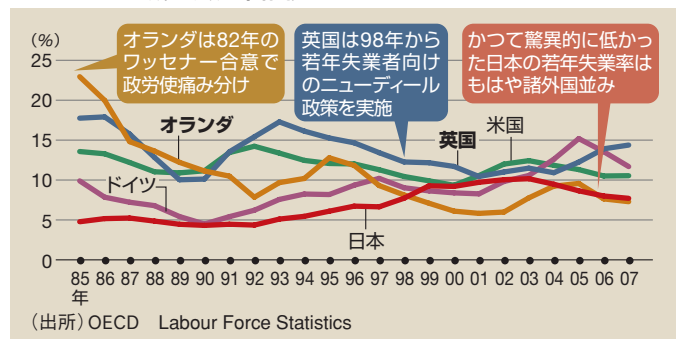


るので、ほとんどの若者が行く。こうして強制的に社会との接点を作っている点が、政策効果を高めている。

ジョブセンター・プラスに行くのと、就職活動を支援してくれるパーソナルアドバイザーがつく。期間中、ずっと同じアドバイザーなので、状況変化の理解も早い。しかもこのアドバイザーは失業者を就職させるとボーナスがもらえるので、おのずと就職支援に力が入る。

こうした「ゲートウェイ」と呼ばれる最長4カ月間の支援付き就職活動を経ても、職を得られなかった場合、次の段階へ進む。「オプシオン」だ。これには四つの選択肢がある。一つ目は民間部門での就労。正式採用ではないが、若者は賃金を得られるうえ、週に1回、国家認定職業資格の取得に結びつく職業訓練を受

## 若年失業率を大きく改善させたオランダと英国 —15〜24歳の失業率推移—



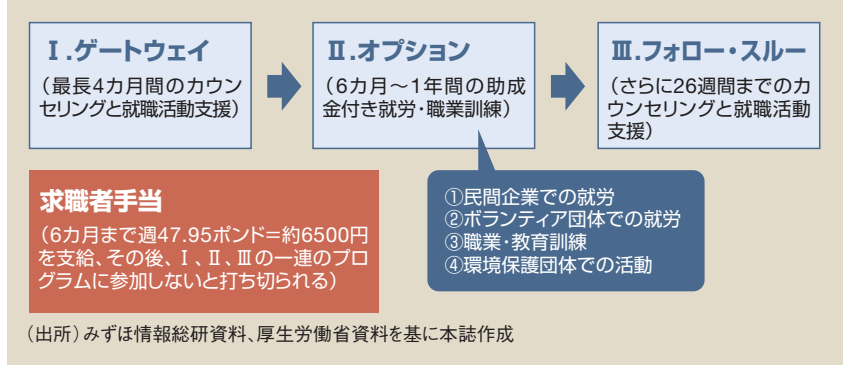
けられる。若者就労を受け入れた雇用主は政府から週60ポンド（約8100円）の賃金助成金と教育訓練費用750ポンド（約10万円）の一括受給がなされる。

二つ目はボランティアでの活動。地域ニーズに合わせた障害者支援や老人、子どもの世話などを行う。若者は賃金あるいは失業手当相当額を受け取ることができる。

三つ目はフルタイムの教育・技能訓練。1年間受けられ、国家認定職業資格を取得できる。費用は国が負担してくれるうえ、休職者手当と同額の手当をもらえる。四つ目は環境保護団体での就業。

©ライター/アフロ

## ■ 英国の若年失業者ニューディール政策で失業者50万人減



荒廃した家屋の修繕やリサイクル活動などを行う。ボランティア活動と同等の奨学金、手当を受け取れる。これらを経ても就職に至らなかった場合は、「フォロー・スルー」の段階へ進み、ゲートウェイと同様の就職支援を得られる。

98年から06年までに延べ約149万人の若者がこのプログラムに参加し、4割に当たる約60万人が就職に至っている。その構成はゲートウェイの段階で6割、オプションの段階で2割、フォロー・スルーの段階で1割となっている。やはり最初の段階でのパーソナルアドバイザーの効果が大きいようだ。

日本でも、03年に「ジョブカフェ」を作り、若者就職を支援した。情報提供やキャリアカウンセリングなどさまざまなサービスがワンストップ

英国の若者はジョブセンター・プラスでさまざまな就職支援を受けられる

で受けられる。英国の「ゲートウェイ」に似ている。だが、ここに来なければ、失業給付を受けられなくなるわけではない。ジョブカフェに来るきっかけを作ることが重要だ。

**「均等待遇」を実現し 正規・非正規の格差解消**

英国と並んで若年失業者対策として参考になるのがオランダだ。家族社会学に詳しい山田昌弘・中央大学教授は日本の若者の窮状を改善するには、「大企業の中高年が早く引退し、若者に仕事を提供することが必要だ。オランダはそれをやっている」と語る(59頁)。

「オランダの政策のエッセンスは『均等待遇』にある」というのは権丈英子・亜細亜大学経済学部准教授。オランダは96年にパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇を労働法に規定した。賃金はもちろん、手当、福利厚生、職業訓練、企業年金など、労働条件のすべてで同等の権利が保障された。正社員と非正規社員の間でも均等待遇が法制化された。98年の労働者派遣に関する法律で、派遣を自由化する一方で、派遣元企業に、派遣労働者と正社員との均等待遇を義務づけたのだ。

このような均等待遇が実現した背景には、82年に政府、労働組合、経営者の3者が行った「ワッセナー合

意」がある。当時は80年代不況が深刻な頃。政労使とも苦しんでいた。労働者は賃金カット⇨労働時間短縮を受け入れる代わりに、多様な労働形態を企業に認めさせ、単位時間当たり賃金の低下を抑えた。経営者は総人件費を削減できる代わりに、多様な労働を認めた。政府は労働市場の規制を緩和し、一方で社会保障費の負担を減らした。法制度を整えていくには10年以上かかったが、これにより正社員と非正規社員、フルタイム労働者とパートタイム労働者の格差をなくし、「均等待遇」を実現していった。

日本は今回の不況で、正社員と非正規社員の格差問題が一段と深刻化している。今こそ政労使三者が問題解決へ合意形成する時期が来ているのではないだろうか。

■ オランダはパートタイム労働を活用  
— 就業者に占めるパートタイム労働者の割合 —

