

# 地研通信

発行人 尾崎正利  
編集人 東福寺一郎  
発行所 三重短期大学地域問題  
総合調査研究室  
津市一身田中野字蔵付157番地  
〒514-0112 TEL(059)232-2341

題字 岡本祐次元学長

## 第17回地域問題研究交流集会報告（要旨）

三重短期大学地域問題総合調査研究室（以後地研）では、三重短期大学の教員・学生・行政の関係者・一般市民の方々に参加していただき、地域問題についての意見の交換を行う研究交流会を毎年度開催しております。本年度は「中高年の雇用喪失と再就職支援—地域における労働市場政策を考える—」というテーマで1999年度11月27日(土)午後1時30分～午後4時30分に、三重短期大学大学ホールA、B教室で開催いたしました。参加者は約40名でした。

講演1：「三重県における中高年の職業紹介の現状について」後藤恒寿氏

（三重県職業安定課課長補佐）

講演2：「『失業なき労働移動』事業の現状について」中山 繁氏

（産業雇用安定センター・三重地方事務所長）

講演3：「ベルギーにおける協約51号の下での労使による再就職支援事情の現状とその問題について」尾崎正利氏

（地研室長）

挨拶：三重短期大学学長 雨宮照雄  
地研室長 尾崎正利

司会：地研室長 尾崎正利

### 中高年の雇用創出と再就職支援—地域における労働市場政策を考える—

（三重短期大学雨宮照雄学長挨拶）

どうもこんにちは。ようこそ、三重短期大学地域問題総合調査研究室の第17回地域問題研究交流集会にお集まりいただきまして、有り難うございます。今回のテーマについては後ほど尾崎室長の方から詳しい説明があると思われまますので、本学の地研等について説明させていただきたいと思ひます。本学の地域問題総合調査研究室は昭和59年に設立されまして、以降、15年以上にわたって活動を続けてきております。行政あるいは社会・産業・教育・文化など地域の多方面な研究テーマについて本学の教員を中心に研究をずっと続けてまいりました。行政等からの委託研究なども数をこなしてきて参りましたし、これまでの中で幾つか成果をあげてきております。昭和59年の設立当初は、三重県下にあるこういう地域問題を扱う研究機関としては県が出資しております社会経済研究センターがあるだけでございます。その後、松阪大学とか四日市大学、あるいは三重大学の共同利用センターに大学がこういう風な研究機関を持つように

なつてきております。そういう点では、本学は他大学に先駆けてそういう研究機関をつくつてこれまでやってきたわけでございます。と申しますのも、本学は津市立という公立の短期大学でございますし、若い人材を教育して世の中に送り出すという本来、目的がござひます。研究の面でも地域社会に貢献したいという、いわば地域に開かれた大学づくりの一貫として本学も資力を上げてやってきた事業でございます。今回のテーマは中高年の雇用という問題でございますが、とくにバブル崩壊以降、非常にきびしい雇用状況が続いております。本学の学生の就職にももろにひびいてきておりますが、とくに企業のリストラが続く中で中高年の雇用環境が非常に厳しくなつております。そういう点では非常に時期を得たテーマであろうと思ひます。もう少し広い観点で捉えますと行動成長期が終わつた後の各国の再転の大きな流れの中で捉えることが出来るかと思ひます。アメリカなどはかなり自由主義的な競争原理を導入したやり方で対応しようとしてきておりますし、ヨーロッパ

はセーフティーネットといえますか社会的な保護をある程度掛けながらそういう労働問題・雇用問題に対応しているように見受けられます。日本の場合は高度成長を支えておりました、いわば終身雇用それから年功賃金あるいは企業別組合というそういった雇用環境も今、大きく崩れておりますし、最近の企業は景気の後退期を乗り切るという循環的な要因以外にも抜本的にですね、雇用構造を変えていこうという動きすら見受けられます。派遣労働の自由化等もその中の一つ大きな流れかと思えます。そういう中で戦後日本に定着していた一つの雇用環境というのが今大きく変わろうとしてきていると思います。そういう点で今回の研究交流集会のテーマは非常に我々も有意義なお話が期待できるものと楽しみにしております。三重県の後藤先生をはじめ、中山先生。どうも今日は有り難うございます。今日は3人の先生方のお話を伺いながら雇用問題について有益な情報交換と討論が行われることを期待しております。簡単ですが、ご挨拶にかえさせていただきます。

(後藤恒寿氏による講演)

紹介いただきました、職業安定課の後藤でございます。よろしく申し上げます。チラシの方には、先程尾崎先生の方からも御説明いただきましたが、職業安定課課長の三輪が出席となっておりますが、所用により出席できなくなったということで2週間ほど前にお話を頂きまして、躊躇したわけですが、なんとか資料だけはつくらせていただきました。それで中味についてはまだまだ私としても勉強不足なところが多々あると思えますけれど、その辺を割り切って聞いていただけたらと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、資料の2枚目のところに「最近の雇用失業情勢」というのがあります。毎月出している状況報告ということになるわけですが、それでは「最近の雇用失業情勢」について簡単に説明させていただきたいと思ひます。

今日の議題は中高年ということですが、中高年に限らず全体的に雇用失業情勢はかなり厳しい状況が続いているということで、こちらの方に書いてありますように経済情勢等につきましても住宅建設ですとか、鉱工業生

産それから生産者製品在庫指数等が多少上向きという部分は見られますけれど、全体的にはまだまだ厳しい状況が続いておるといような形になっております。それと、雇用失業情勢につきましても新規求人、それから有効求人等、一部求人数が増加しているという業種もあるわけですが、全体的にはまだまだ厳しいと。パート等も減少しているということで、厳しい状況には変わらないといような形になっております。それから、離職者等につきましても自己都合離職者、それから事業主都合離職者があるわけですが自己都合離職者は、ある程度減少という形は出てきているわけですが、事業主都合、リストラ等の部分の離職者はまだまだ前年に比べるとかなり厳しい状況が続いているといような形になっております。それで、その下に1、「求人倍率(季節調整値)の推移」というグラフがあるわけですが、これを見ていただくとよくわかるわけですが、真ん中の所にあるのが有効求人倍率の三重県分。その下が全国となっております。全国に比べると三重県がまだ有効求人倍率等比較的良好なわけですが、しかし9月現在で0.54倍ということで厳しい状況には変わりはないということです。その下が完全失業率ということで、9月の時点では4.6倍ということになっております。それから2ページ目になります。2、「求人・求職の動向(パートを含む)」という部分になるわけですが、前年同期比でみると減少傾向で推移という形になっておりますが、新規求人等が7月から9月にかけての三ヶ月の部分につきましても多少の増加といのは見えてきているわけですが、新規求職、それから有効求職等につきましても引き続き増加ということになっております。求人の方は多少増えてきておりますが求職の方がそれ以上に増加しているということで、厳しい状況といような形です。その下が、3、「産業別の新規求人(パートを含む)の動向」という形で出させていただいておりますけれど、建設業は比較的增加傾向ということで、昨年末からは増加傾向で推移していたわけですが、この7月以降には減少に転じたということで建設業等も今の時期はやや下向きかなという考え方がとれるのではないかと。反対に製造業の方が今までずっと悪かったわけですが、多少なりと良くなってきたとい

ことがこの表で見えるのではないかなと思います。次に、4.「安定所別有効求人倍率の状況」ということで三重県には9つの安定所があるわけですが、その安定所別の求人倍率の状況が折れ線グラフで出ています。下の部分で倍率が低いという部分が、このグラフでいいますと伊勢の安定所の管内、熊野の安定所の管内が三重県の平均よりはちょっと落ちているというような状況で、特に伊勢管内等、観光等の関係もあるわけですが、ずっと厳しい状況が続いております。それから3ページのところになります5.「雇用保険資格喪失者のうち事業主都合による者(月平均)」をみていただきますと、11年度に入ってから大幅に増加しているということで、11年度4-6月、それから7-9月に、この部分は前年と比べてもかなり事業主都合、リストラ等による離職が増加しているという状況がこれによくわかるのではないかなと思います。次に6.「雇用保険受給の状況」ということで前年度別という形でだしているわけですが、今年の1月-3月にかけては前年に比べて多少減少という形でマイナスにはなっておりますが、それ以降また増加が続いているということで、平均的に前年に比べると受給者が増えているというような状況で安定所の方もかなり忙しい状況が続いているというような形になっております。それから、一番最後のところが受給者実人員の状況ということで、それも前年との比較というような形でずっと増加傾向が続いており、それだけ受給者、仕事を探して見える方等が安定所の方に滞留して見えるというような状況がみれるのではないかなと思います。以上が雇用失業情勢の説明となります。

その次に2.の「求職者の求職活動期間の状況」ということになりますけれど、みなさんの手元には、「年齢別求職活動期間状況(常用)」というのが2枚と(常用計)というのが2枚あると思います。そのあとに、「職業別・年齢別求職活動期間状況(常用)」というのが4枚と、同じく(常用計)というのが4枚あるかと思えます。それで、この常用というのは常用就職のことで、常用計というのは常用就職以外のパートとか臨時とか全体を含めた合計ということです。傾向としましては、常用・常用計で大差はないようですので、常用計の年齢別求職活動期間状況の方を

見ていただきます。年齢別求職活動期間状況ということで、これは安定所の方へ、求職申込、求職活動をしているということで、その後、どのくらいの期間で就職が出来たのかを表したものです。14日以内に就職できたのがどれだけか、15日-30日、31日-60日、61日-120日、121日-180日そして181日以上で就職が決定したというのが、最後のところに記載されています。これを年齢別に表したのがこの表ということで、求職申込をして就職活動をしているわけですから、短期間に就職をするという率が多いわけですが、14日以内に就職がトータルで38.6%、それから15日-30日が26.1%、31日-60日が17.7%というような形で、日が延びるにしたがって、就職率、就職決定率というのは下がっていくわけですが、それが資料2枚目の181日以上になりますと、これは、200日で決まったのか、181日で決まったのかはこの表ではわかりませんが181日以上求職活動をして就職が決定したというのがこの表の数字にでているわけです。その数が合計で810人、全体の4.2%になるわけです。それが24歳以下、25から34歳というふうな形で年齢別に分かれています。この部分では24歳-44歳ぐらいまでは2%台、それが、45歳-54歳になりますと5.7%、それから55歳以上になると308人いるということで、10.5%と、やはり、年齢が高くなればなるほど就職決定というか、就職を見つけるのが厳しいという状況がこれで見取れるということです。そこで、今の時代にこういう形で6ヶ月経った時点までの就職というのは55歳以上になると厳しいというのがこれで見取れます。まあ、早い方は2週間とか1ヶ月以内で5割以上の方が就職できるのですが、それが2ヶ月、3ヶ月となるとなかなか就職できない。181日以上、(6ヶ月以上)経って就職出来たという数がでておりますけど、これ以外に就職できない人の数はかなりみえるということです。これが、この表で表しております。次に職業別・年齢別求職活動期間状況というのがあります。ちょっと細かいですが、これは今の年齢別の表に職業別の部分を加えてつくったものです。この辺の特徴を見ますと、2週間以内に決まるのが多い職業というのが、44歳以下ですと保安の職業ですとか、サービスの職業とかいうのが比較的是やく決まる、これは45歳以上の方でも同じ

様な結果がでていられるわけですが、そういう部分が比較的短期に決まる職種であるということになります。それが、1ヶ月、2ヶ月ということになってきますと、保安等の部分でもかなり厳しくなってくるというような形で、中高年齢者の場合は特にそういう数値がこれで見えてとれます。また、時間があつたらじっくり見ていただきたいと思ひます。資料の4枚目のところに181日以上というのがでております。これも、先程のと同じような状況といひますか、そういう部分が職業別にもでておるといふことで、181日以上で就職が決まつたといふのが、例えば職業計で44歳以下は325人、全体の2.4%と低く、45歳以上が485人、8.0%となつておられます。44歳以下に比べると45歳以上は181日以上、(6ヶ月以上)経たないと就職が難しいといふような傾向がでておられます。職業別にみまると、やはり事務的職業、専門的・技術的職業、販売の職業、製造といふ部分は45歳以上になるとかなりの高率で残つておるといふことがみてとれると思ひます。最終的にはこの数字は就職できたといふことになりまふが、この数字の部分で、44歳以下に比べると、かなりの高率で残つておるといふか、それだけ就職が決定するまでの期間が長いといふような数字になつておられます。一応、こういう形で、常用・常用計でつくらせていただいておりますので、また時間がありましたら分析していただきますと、いろいろな結果がでてくるかもしれまふ。わたくしも時間の関係であまり細かく分析できませんでしたので、この程度のお話しかできませんでしたが、またお時間がありましたらそういった形でお願ひしたいと思ひます。

次に3.の職業紹介状況といふことになりまふが一般職業紹介状況といふ資料があると思ひますが、一枚が一般職業紹介状況、二枚目が中高年齢者の職業紹介状況(パートを除く)それから、新規常用求職者の態様別状況(パートを除く)といふのがありますので、説明させていただきますと思ひます。まず、「一般職業紹介状況(学卒・パートを除く)」ですが、今年の9月の状況をグラフに表してごひます。新規求職申込件数、それから月間有効求職者数、紹介件数、就職件数、といふ順であるわけですが、いずれも前年の同じ時期(10年の9月)に比べて増加して

いふことで求職者の増加がこれでも全体的に見て取れるのではないかと思ひます。その下に、新規求人、月間有効求人とありこちらの方が反対に減少しておるといふことで求職者は増加しているが、求人については減少しておるといふことで、このグラフは9月だけですけれど、今年度に入つてからもこのような状況がずっと同じような形で続いているといふのがこの数字で見取れるのではないかと思ひます。次に「中高年齢者の職業紹介状況」といふことで、一般職業紹介状況と同じくこちら今年9月の状況を表しておられます。新規求職申込件数・月間有効求職者数ともに、中高年、45歳以上といふことで全体の新規求職45歳以上33.8%、それから月間有効求職者数が約半分の49.5、約50%といふことで、やはり中高年の方は就職がなかなかスムーズにいかない、すぐには決まらないうことで、滞留しているといふような形で数字が出ておるといふのではないかと思ひます。また、紹介件数とか就職件数は比較的、全体からみてスムーズな形にはなつておるわけですが、有効就職者数の部分はなかなか難しいといふ状況になつておられます。11年9月の県計の新規求職者申込件数の部分で、やはり65歳以上は全体の81人、4.7%といふ形になつておりますが、これが、月間有効求職者数になりますと65歳以上が全体の299人、2.4%といふ形になつてきて、65歳以上に関しましては月間有効が減少しているわけですが、これは65歳以上の方ですと一時金といふような制度がありまして、それで支払いして有効求職から消えてしまふ。といふ部分もあつて65歳以上の月間有効が前回からみて減少しているといふような形でみられるのではないかと思ひます。反対に保険受給の方になりますと㊦が新規求職で45.2%全体の783人、月間有効になると73%、9,431人となり雇用保険の部分になりますとかなりの割合で滞留があるといふ数字がこれで見取れます。ちなみに11年9月の中高年齢者の有効求人倍率といふのは、55歳以上は0.07倍、60歳以上になると0.06倍になると、いふような形で三重県の倍率が0.5倍ですので、それに比べると就職することが55歳以上になると厳しいといふ数字が出ておられます。次に「新規常用求職者の態様別状況(パートを除く)」これは県全体の11年9月の状況といふことです。平成8年

度からトータルでだしてあるわけです。まず、10年度のところを見ていただきますと新規求職申込件数が約60,000と、前年が約52,000ですので15%の増ということです。それから在職求職者、勤めているけれど求職の申込をしているという部分につきましても6.8%増、それから離職者につきましては前年が約39,000で、10年度が約45,000ということですので15.4%の離職者の増ということになります。それで、離職者の増の内訳があるわけですが、定年到達者・事業主都合離職者・自己都合離職者となっております。定年到達者については前年に比べると減少している、反対に事業主都合離職者が大幅に増加しているということで10年度が9,713人、前年が6,263人ということですので、55.1%事業主都合離職者が増加したということです。これはかなり厳しい状況がこれだけでも見られるのではないのでしょうか。それと、自己都合離職者につきましても増加しておりますけれど事業主都合に比べると増加の幅はそう大したことはないという状況になっております。そこで、離職者の内訳が定年到達者・事業主都合離職者・自己都合離職者の3つに分かれています。このトータルが離職者のトータルにはならないのですが、それはここには載っておりませんが、自営業をやってあって、自営業を廃業して求職申込をした人、それと離職理由が不明だという人も離職者の総トータルに入っております。

次に4番目になりますけれど、「高齢者の雇用対策について」ですが、最初に「本格的な高齢者社会の到来」ということで、今後、高齢化というのはどんどん進んでいくということはみなさんご承知のことかと思えますけれど、日本と他の諸外国に比べて、日本はかなりのスピードで高齢化が進んでおり、65歳以上の人口が7%から14%に達するまでの所要年数を国際比較したというのが下の表になるわけです。日本は24年で7%から14%に達してしまうということです。他の国になりますと、かなりそのスピードが遅いということで、イギリスだと46年、アメリカだと69年というように他の国に比べるとかなりのスピードで高齢化が進んでいるということがこの表でみてとれます。その次に(2)の「65歳以上人口（老年人口）の推移」ということで、三重県の場合は全国平均を上回る早さで進行して

いるというデータがでております。平成12年、来年ですね。2000年には約5.4人に1人が65歳以上の高齢者になると見込まれているということです。国は6人に1人ということですので、三重県の場合は全国的に比べても進行が早いということになっております。その辺の部分がその下の表にも出ているわけですが、平成2年は65歳以上人口が13.6%平成7年になりますと16.1%、平成12年、(2000年)になりますと18.5%の見込みというような形でどんどん高齢化が進んでいっているというような状況がこの表で読みとれるのではないかと思います。次に、(3)が「労働人口の推移（全国）」ということになるわけですが、55歳以上の高齢者の割合が来年2000年には23.1%ということになりまして、労働力人口ということですが、労働者の4人に1人が高齢者になると見込まれています。それで、その中でも特に65歳以上の高齢者の増加は著しいということで、ちょっと先の話になりますけれど2020年（平成32年）には平成元年の2倍になると見込まれています。その表が次のページの「年齢階級別労働力人口の推移と見通し」になります。これが、昭和60年から平成元年、平成12年、平成22年、平成32年というような形で年齢別の労働力人口として出ております。65歳以下の場合ですと平成12年、平成22年と見比べても増えたり減ったりして、増加したり減少したりといった場合がみられるわけですが、どんどん速いスピードで高齢化が進んでいるわけですので65歳以上になるとどれをとってもどんどん増えているということで2000年で519万人の7.7%、2010年で640万人の9.5%、2020年は735万人の10.8%というような形で65歳以上の労働力人口がどんどん増えていくという状況になっているということです。その次に(4)のところですが、「厳しい高齢者の雇用環境」ということで、年齢別階級別常用有効求人倍率というのがでております。平成4年から平成10年までの数字がでており、54歳以下をみますと平成4年から平成10年にかけて、1.33倍から0.72倍とずっと下がってはきておりますけれど、それがとなりの55歳以上になりますと0.27倍から0.09倍に下がっております。54歳以下と55歳以上ではかなりの有効求人倍率の開きがあるということです。それが60歳以上になると、60歳から64歳になるとますます

す厳しくなると、65歳以上になると、これは当然求職者の数も現時点では少ないということもあったと思うのですが0.40倍から0.28倍というようになっていきます。次に3ページ目になります「現在における高年齢者の雇用対策」ということで出させていただいたわけですが、高年齢者の雇用対策ということで、高年齢者が長年にわたり培ってきた知識を、技能、経験を生かして活躍していくことが活力ある経済社会を維持していく上で不可欠であることから、「高年齢者雇用安定法」という法律があるわけですが、正式にはもっと長い名前ですが、そこで、3つの柱ということで各種の施策を推進しているというような形になっております。一つ目が(1)「65歳までの継続雇用の推進」です。現在、定年等のかたちで60歳というのが昨年の4月から法制化されまして、かなりの事業所が60歳定年という形をとっているわけですが、昨年6月1日現在における一律60歳以上の定年制実施企業は一律定年制のある県内企業（従業員50人以上）の99.6%となっており、その後、現在は60歳未満定年制であるが既に60歳以上の定年制に改定を決定及び予定している企業を含めると99.8%となっております。それで、今年の6月現在の数字はまだ出ておりませんが、これ以上の数字になっているだろうと予想されます。ということで、60歳定年はほぼ定着したということが言えるのではないかと思います。60歳定年が定着した、じゃあ、その後の年金等のプランもありますので60歳から65歳までの雇用継続を推進しようというのが①機関の啓発指導という形になってくるわけです。65歳までの継続雇用を推進するため啓発指導を各事業主等に対し行政の方としてもお願いをしているというところなんです。今後もあらゆる機会を通じて、その辺の部分の啓発指導を個別的、又、会議等を含めてお願いをしていくこととしております。その次が②の相談・援助事業ということで65歳までの継続雇用ということで、いろんな職場環境の改善等の条件整備が当然必要となってきますので、そのためには高年齢者雇用アドバイザーという制度がありまして、三重県ですと「社団法人 三重県雇用開発協会」というのが県庁の前にありまして、そちらの協会に高年齢者雇用アドバイザーというのを委嘱しておりまして、県内に現在7人みえるわけですが、各

地で各企業を訪問させてもらって相談・援助・企画・立案サービスを実施しているという状況になっております。それから、③の助成制度等になりますが、定年といいますが、定年の延長とか、継続雇用とかそういう部分を含めてのいろいろと、当然、金もかかるということで国の助成制度というのが現在あるわけです。そこにも書いてありますが、ア、継続雇用定着促進助成金（国費）…65歳までの継続雇用制度を設けた企業に対して一定の助成をしましょうというものです。例えば、定年の引き上げ、勤務延長、再雇用等を行ってもらった事業主に対する助成です。イ、高年齢者雇用環境整備奨励金（国費）…高年齢者に対する設備とか施設等をいろいろ造っていただいた、環境整備を行うという部分に対しての奨励金です。それからウ、の高齢期就業準備奨励金（国費）…45歳以上の労働者に対して高齢期に向けての準備をするということで、その準備期間のための有給休暇を与えるという形の制度を作るという企業に対してそういう奨励金をお支払いするというような助成制度があります。それから、(2)の「高年齢者の多様な形態による雇用・就業機会の確保」ということで、高年齢者を取り巻く雇用環境というのは特に他の年齢層に比べると厳しいというのは、充分今までの資料からも見て取れたわけですが、それと、高年齢者の方が今後就職する場合の希望、条件等、それから企業側の採用条件と高齢者との条件等のミスマッチがいろいろみられるわけです。その部分での解消も必要となるということで、こういういろんな手だてを行うということです。その一つといたしまして、①再就職の促進ということで法律の中で事業主がその雇用する高年齢者が定年だとか、それから解雇等で離職する場合、当該高年齢者が再就職を希望するときには再就職の援助に関して必要な措置を講ずるよう規定されている、するようにしなさいというものです。それに併せて安定所の方でもその必要な助言・その他の援助を行いますということです。その制度の中でこういう制度がありますよというのが、ア、特定求職者雇用開発助成金（国費）…中高年齢者（45歳以上）の再就職を促進するため、新たに公共職業安定所を通じて雇用した高年齢者に支払った賃金の助成を行うといったものです。それから、定年になった方に対しての求人

開拓とか、求人に関する情報の提供等を行うということは当然なんですけれど、併せて、再就職準備プログラムという、今後就職するために必要な準備のための、たとえば選職基準のチェック、求職活動の仕方、履歴書・職務経歴書の書き方、面接の受け方等々のセミナーを含めた再就職準備に当たっての職業相談というようなものも行っているということです。それから、②のところの在職中の退職準備の支援ということで、在職中からあと一年、二年で定年となり、退職するという方への支援というような形で、先程も出てきましたように、三重県雇用開発協会というものがあるわけですがそちらの方で、退職準備のための生涯設計セミナーを毎年各地で実施しています。次に③のところ、60歳以上の高齢者に関する労働者派遣事業の特例ということになっているわけですが、今度、労働者派遣法が改正という形になっておりまして、この60歳以上の特例につきましては11年11月30日で廃止ということになりました。特例の部分が抜けた形での派遣事業ということになってくると、今までは26業種以外は派遣ができなかったわけですが、12月1日からはそれが除かれて、(緩和されて)特例の部分にも書いてあるのでわかるように港湾運送ですとか建設、警備、物の製造の業務以外の業務について適用対象とするということです。26業種とかが大幅に増加するというような形で今年の12月から施行されるという状況になっております。それから④のところが高齢者職業経験活用センターということで、公益法人としてそういう高齢者の知識・技能の活用を図るという形のセンターというのがあるわけです。三重県におきましてはまだ現在未設置という状況です。次に⑤のところの雇用継続の促進ということで、高齢者雇用継続給付金の創設ということです。この継続給付金は、60歳以上65歳未満の被保険者であり、被保険者であった期間が5年以上である者が、60歳時点より85%未満に賃金が低下した状態で働いているときに低下した分の一部分が支給されるというのが高齢者雇用継続給付金でありまして、平成7年4月から施行されております。その次の5ページのところになります。⑥シルバー人材センターにおける定年退職後の就業機会の確保ということで、高齢者の方で、(60歳以上の方)会社を退職し

たあと、その後、家でぶらぶらしているということでは、健康の面でも良くないということで、その中で仕事に従事したいという高齢者の方はたくさんみえるわけですが、そういう方に対しての就業機会の増大と生きがいの確保を図るため、シルバー人材センターを各地に設置しているわけです。こちらにつきましても高齢者の法律の中でのシルバー人材センターの国の補助というのもありまして、いろんな条件があるわけですが10市1町が国の補助対象となりシルバー人材センターとして運営されています。これらのシルバー人材センターを統括する「(財)三重県シルバー人材センター連合会」というのが、9年の4月に設立いたしました。連合会を中心に各シルバー人材センターの指導等を含めてシルバー人材センター事業の拡充を図っておるわけです。それ以外にさらに、ミニシルバー人材センター、ことぶき人材センターとかそういうような形のシルバー人材センターが県内で33ヶ所設置運営されております。これらのセンターも連合会に加入していろいろ指導等を受けているというような状況です。現在、県内各地にそういう小さなミニシルバーもないという町村もありますので、そういう所に対しての指導とか援助を連合会を中心に県とタイアップして行っているというような状況です。⑦のシニアワークプログラムの実施ということになりますけれど、こちらの方は、シルバー人材センター連合会が実施しているわけですが、60歳代前半層の高齢者を中心に、雇用を中心とした技能の講習とか講習が終わった時点での企業さんを集めた合同面接会等を、労働省からの委託を受け、シルバー人材センター連合会において実施している、というような状況になっております。それから、⑧シルバー就業機会開発プロジェクトの実施ということで、雇用機会を開拓をするという意味あいからそういう専門員を配置するというような形での就業機会開拓専門員という方を委嘱いたしまして、各シルバー人材センターの方に配属しまして、それで就業機会の開拓をしていただくというようなプロジェクトも現在行われております。それから、最後の(3)のところが高齢期の雇用就業に対する援助ということで、①高齢期雇用就業支援センターというのが四日市の駅前に設置されておりました、高齢期における職業生活設計のための助

言というのを中心に行っており、現在いろんな企業からもセミナーなどの依頼もあると聞いております。それから、②の高齢期就業準備奨励金の支給という、これは前半にも出てきましたが、企業が有給休暇制度を普及させるための奨励金制度であります。なかなかこういう今の時期ですので、活用されているのは、県内でもごく一部の企業となっております。これで、レジメにある分は全部なんですけど、あと、5分ほど時間がありますので、資料にはないんですが高齢者関係の定年制等の状況をお話ししておきます。1997年当時に調査した内容なんですけど、首都圏、東京・千葉・埼玉の小規模企業、従業員10人前後の企業を中心にアンケート調査を行ったものですが、日本労働研究機構というのがありまして、そちらの方が実施したアンケートですが、対象企業が3000社で、1013社からの回答を頂いてその内、定年制のある企業が376社、定年制のない企業が628社ということでした。そういう10人にも満たない企業になると定年制のない企業がかなりの部分であるということでした。定年制のある企業376社の中身ですが、いったん定年になって、退職して、そのうち一定の条件を満たす者だけが再雇用するといった形をとる企業が、約半数の47%を占めているという状況です。それから一定の条件を満たす者について勤務延長するというのが16.4%というようなことで、希望者全員を再雇用するとか、勤務延長するというのは16%ぐらいで、やはり定年制はあるけれどその後、希望者全員を再雇用するという率はかなり低いという数字が出ております。やはり、ある程度の条件を満たす者を再雇用するというようなことになっております。一方、定年制のない企業は628社ということで、小規模企業ということでかなりの数にはなっておるわけです。そちらの方の企業は、定年制はないけれど、しかしある程度の年齢になった場合、一定の条件をクリアする者は勤めていただく、それ以外の人は退職していただくという企業は、約三分の一の31%。反対に、ある程度の年齢になっても希望する間は正規の従業員として勤めていただくという形は22%というようなことで、それと全員いつまでも勤めていいよというのも28%ということで、比較的、小規模事業所については定年制はないけれど、そのまま無条件に、もし

くはある程度の条件を満たせば、そのまま勤務できるという企業がかなりの数を占めているというような状況がでていたということですので。一応、参考までに小規模企業の定年制の状況を説明しました。以上です。時間もきましたので私の方からの説明はこれで終わらせていただきます。どうも有り難うございました。

#### (中山 繁氏による講演)

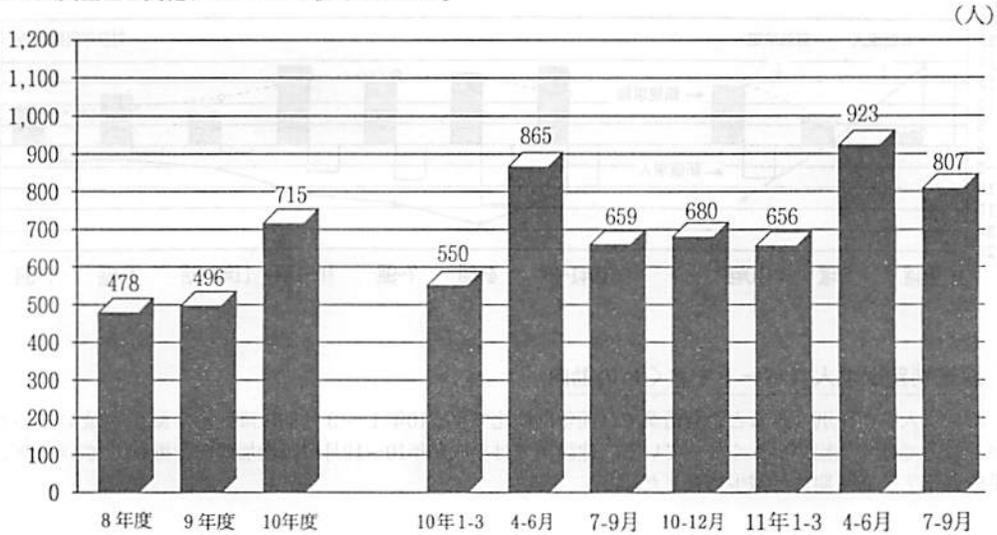
どうも、みなさんこんにちは。ただいまご紹介いただきました産業雇用安定センター三重地方事務所長の中山でございます。今日出席されてみえる方の中には、たくさんお顔見知りの方もみえます。日頃私どもの事業にいろいろご支援いただきまして、高い席からではございますが、厚く御礼申し上げます。それでは、座って説明させていただきます。まずこのプロフィールの3ページをご覧ください。最初にですね、私どもの立ち上がりからどういう組織なのかを説明させていただきます。と申しますのも、立ち上がってまだ10年ほどです。最初は、大都市圏で立ち上がり順次設置されて、今年やっと沖縄と愛媛が立ち上がったわけでこれで47都道府県に事務所が配置されたという状況でございます。財団法人産業雇用安定センターは、昭和62年3月、政府の“30万人雇用開発プログラム”の一環として、労働省と経済界、産業界の協力により出向・移籍の専門機関として発足いたしました。私ども三重事務所は平成元年ですから2年遅れて設置されております。このプロフィールの一番後ろに地方事務所の一覧がでております。配置されている人数は三重事務所は5人でございます。そのうち2人は一日5時間、月15日のパート的な勤務です。残り3名が常勤として事業所を訪問し情報を収集したりしております。こういう組織の中でも東京の事務所は50人、大阪は40人程が勤務しています。あとは、5名・4名・3名・2名の事務所もあります。非常に小規模の人員で活動しております。私どもの3人の常勤の内1名は県内の企業から出向していただいております。もう1名は金融関係の定年退職者の方に来ていただいております。東京の本部では75名ほどいますが70%までは各企業からの出向者と一緒に仕事をしていただいております。ですから同じ労働省の関係機関であっても当

〔参考資料〕

(3) 働き手(一) 同様の請求・人事

雇用保険資格喪失者のうち事業主都合による者(月平均)

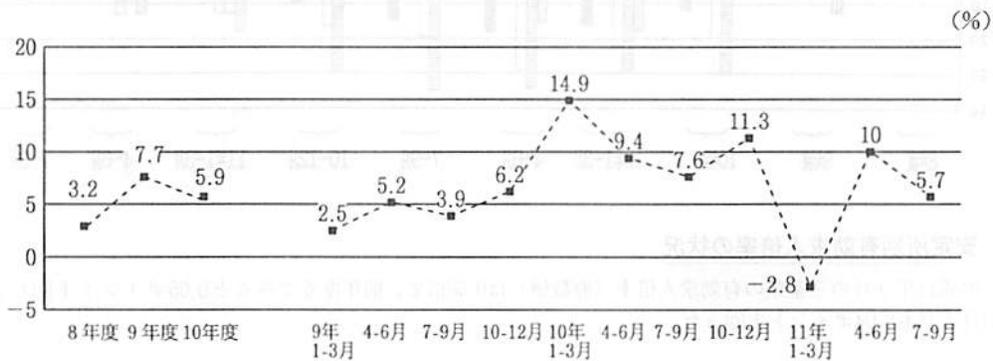
事業主都合による資格喪失者は、平成11年度に入ってから大幅に増加した。業績不振により事業を縮小して人員整理を実施するところが多くみられる。



雇用保険受給の状況

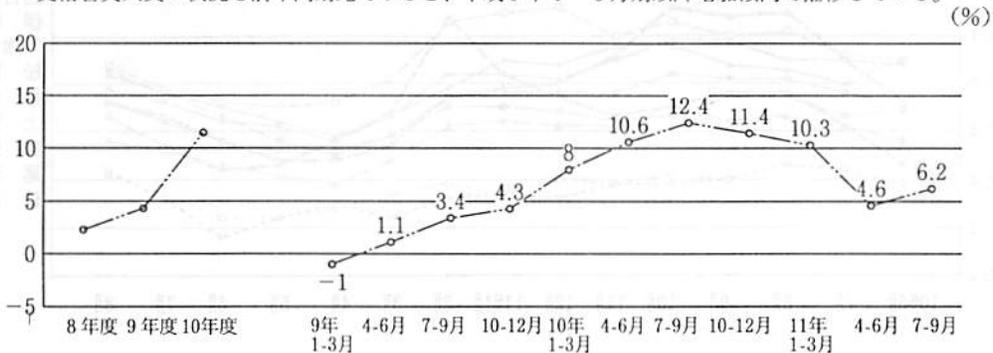
◎ 雇用保険受給資格決定状況(前年同期比)

雇用保険受給資格決定の状況を前年同期比で見ると、平成11年1～3月期には減少に転じたが、4～6月期以降は増加が続いている。



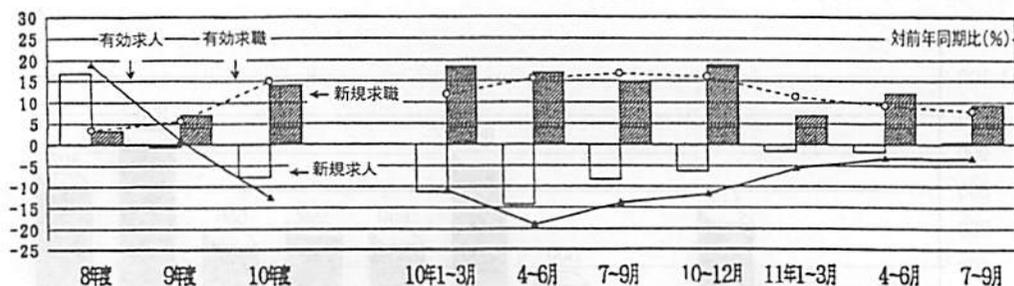
◎ 受給者実人員の状況(前年同期比)

受給者実人員の状況を前年同期比で見ると、平成9年4～6月期以降増加傾向で推移している。



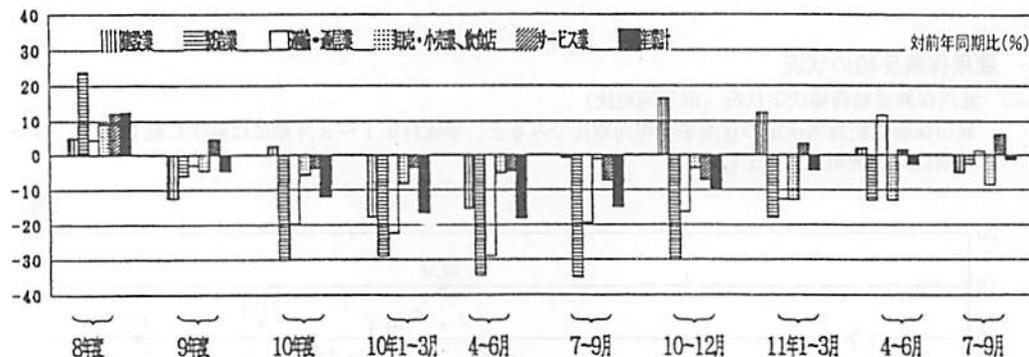
### 求人・求職の動向（パートを含む）

新規求人、有効求人、有効求職を前年同期比でみると、平成10年1～3月期以降減少傾向で推移していたが、新規求人は平成11年7～9月期には小幅ながら増加に転じた。新規求職、有効求職は増加傾向が続いている。



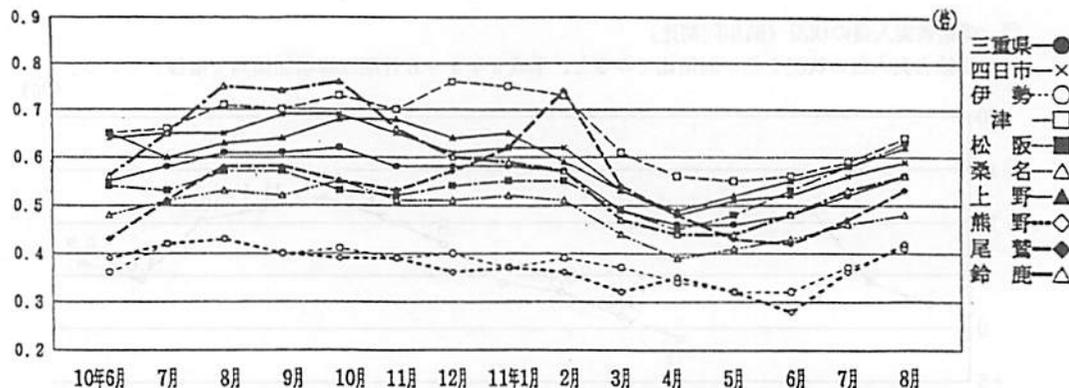
### 産業別新規求人（パートを除く）の動向

新規求人を産業別にみると、製造業では前年同期比で平成10年1～3月期以降大幅な減少が続いていたが、最近では増加幅が小さくなっている。建設業では平成10年10～12月以降増加傾向で推移していたが、平成11年7～9月期には減少に転じた。



### 安定所別有効求人倍率の状況

平成11年9月の三重県の有効求人倍率（原数値）は0.56倍で、前年度差でみると0.05ポイント下回り、前月よりも0.04ポイント上回った。



センターは民間の方に活動していただいている。とこういう具合に理解していただいて結構かと思います。今、立ち上がり昭和62年と申し上げましたが、この立ち上がる背景には2度のオイルショックと昭和62年の円高不況、これらが影響しまして右肩上がりであった業種のうち右肩下がりに変わった業種がたくさんでてきたわけです。特に円高では鉄鋼業界・造船業界は受注がストップしたことから人が余剰になったということでございます。それまでも余剰の人員は子会社だとか関連会社にたくさん出向されてきたわけですが、ところがこの時期を境に関連会社だけでは間に合わないということで、労働省に業界から協力要請があったというわけです。これまでの関連会社以外でもいいから余剰の人員をどこか引き受けてくれるところを紹介してほしいとのことです。この橋わたしが私どもセンターの仕事です。次に、立ち上がってからはどうかということですが、ご承知のように国際化・規制緩和といろいろ厳しい条件が加わってきてまいりましたので。私どもの事業取扱件数は少ない状況にありました。センターの仕事の内容が5ページに載っておりますので見ていただきたいと思います。安定所では求人を集収し、未所求職者を紹介していく仕事をしてみえますが、私どもは、求人の方に受け入れ情報、求職の方に送り出し情報の収集を行っております。安定所では採用された方を就職と計上されておりますが、私どもは出向・移籍の成立とっております。毎日、安定所さんの求人情報を見せて頂いたり、求人情報紙を見たり、それからいろいろな関係団体さんから情報を頂いております。これらを情報として東京本部のコンピュータに登録し、集中管理されるところというわけです。ですから、各地にいて全国の数字がとれるとこういう具合になっております。左側にシステムがのっておりますが、私たちのセンターに送り出しの企業さんから送り出し情報の登録していただく、そして登録していただいたら現在手持ちの受入情報の提供をする。また、人材受入企業さんから受け入れ情報の登録をしていただき、そして送り出し情報の提供をする。そして、お互いあう情報があれば人事担当の方にお話をしながら会社どうして話を進めていただく、橋渡しといえますか、仲人役といえますか、そういう仕事をやっていま

す。なお、契約内容等、具体的な雇用条件は直接、企業間で交渉を行っていただきます。こういう仕事を進めていく中で現在、非常に難しい問題にも直面しております。まず、受入企業からは、早く採用したい。出向でも移籍でも、失業者でもかまわないから、自分の所にある能力のある人であれば一日でも早くきてほしい。とこういうことです。一方送り出し企業さんについては非常に難しい状況にあります。事業主が勝手に送り出すわけにはいかない、労働組合との協議というものが必要になってきます。ですから、どういう人材が送り出されてくるのか一向に伝わってこない状況にありました。しかし、最近ではそういう状況が一変し、ある企業では一室にそういう送り出し層を集めて、毎日自分の適職を自分で探す指導を行ったり、安定所に行って出向先を探してきなさいというような厳しさもでてきております。このような行動が始まったのはまだ1~2年前からでございます。それまではペールに包まれて、どういう人材がみえるのか具体的になかなかみえていなかった。送り出したい人数は100人も150人もいるというようなことですが、今までの仕事の内容、どれだけの実績があるのか、資格の取得があるのか。そこの中身がペールに包まれていたという事です。しかし、受け入れる方では今までの業績・知識・技術・資格そういうものは、早く知りたいわけです。そのため、受け入れ情報等を送り出し企業に提供するわけですが、今までの多くの企業さんが取り扱われた方法は受け入れの情報を労働組合と協議しながら従業員に周知し希望者を募る。希望者が手を挙げてきて初めて受け入れの企業さんと交渉が始まる、とこういうような状況が続いておりました。とこういうことで非常に時間がかかります。受け入れ企業さんの方としましては一体あなたの所は本当に送り出す気持ちがあるのですかというような話になります。送り出す企業さんとしてはあまり多くの情報を提供したくないという事情は良くわかります。今後もこういう難しさは続いていこうと思います。受ける企業は、細やかな送り出し情報が早くほしい。一方、送り出す企業さんはあんまり具体的な情報は公にしたくないと。とこういうような難しい中でやっているわけです。次に6ページを見ていただきたいと思います。これは全国の取扱い

数値でございますが、出向・移籍の成立件数及び成立人数の推移です。まず、左側が成立件数、そして右側が成立人数になっております。茶色の部分は全体に占めるホワイトカラーです。ホワイトカラーというのは管理的職業、技術的・専門的職業、事務的職業、営業・販売の職業のことで、まず平成元年、2年、3年。これはバブル絶頂期でございます。人手が足りない。安定所に求人申込にいても人がいない。各企業さんは自治会なども回って人集めをされましたが、それでも人手不足。田舎の方へ行くとおじいさん、おばあさんとおこと犬ぐらいしかいない。そういう時代でございます。その時期でもある一定のこういう出向移籍はあったわけでございます。その後、4年5年からはずっと見ていただくとわかりますけれど、増えてきております。平成10年、昨年は2152件、それから人員にして4076人が成立し、出向あるいは移籍をされております。三重県でも少しずつ増えてきておりますが、なお非常に厳しい状況はみなさんもご承知のように、新聞にいろいろと載りましたから、ここで申し上げても良いのだろうと思います。繊維関係、石油精製それから重電機関係、軒並み解雇ですね。あるいは、早期退職者希望を募ったところその募集人員数を退職者数が上回ったとも聞いています。それから志摩・伊勢地域にいきますと、ホテル関係は集客力がないために、倒産するホテルが相次ぐ。また製造業では、一部ラインを止めてしまうというところ。それから、これからになります。三重県信用組合さんは100名が3月までになんとか就職しなければならぬ。それから、東紡の伊勢工場さんが160名。関西NECさん、これは本社が滋賀県にあるのですが上野工場で240人。それから松坂屋系列の関連会社、これは亀山にございますが80人。こういう所のお世話をすることになります。今すぐ手が付けられないのです。例えば三重県信用組合さん、たくさん受入情報を頂きたい。しかし、現在仕事があるため、徐々に店舗を減らしていったところから就職させる。その時になってお願いしたいという事です。今も申しましたとおり、受け入れる企業は早く来ていただきたいのですが、なかなかうまくいかない状況です。東紡さんも同じで、3月までは仕事があるので、出ていってらっては困るんだと。

再就職してもらうのはいいけれど、その前に他の仕事を付けるわけにはいかない。生産に影響を及ぼす。とこういうような状況です。亀山工業さんも同じです。2月までは受注がある、一人もかけては困る。しかし、その時になって一斉に再就職の橋わたしができるのかといいますと私たちも人員や情報の収集、受け入れる企業さんいろいろな事情がございますし、今なら採用したいが2月や3月ではそんな時期は仕事も少なくなるのにいらぬと。こういうような事情の中でやっています。また、三重県はなおのこと厳しくこの状況はまだまだ続くのではないかと私どもは思っております。それから、次の7ページにまいります。先程も申し上げましたが、コンピューターで処理をしておりますので、インターネットによる情報提供をしております。ここに、アドレスも書いてございます。大企業で送り出しを考えている企業さんはいつも見ているようです。送り出しに適するような情報は電話などで問い合わせを頂いております。それから、10ページを見ていただきたいと思いますが、先程も申しましたように、私どもは民間の経済界の要請で立ち上がったものですから、この多くの組織・役員さんもほとんど民間の方です。まず会長さんは、日本経営者団体連盟副会長の藤井義弘さん。理事長は労働省OBの白井晋太郎さんですが、基本財産出捐団体はここに書いてある団体から協力を頂いております。それから、役員・評議員・幹事のほとんどが、各企業団体の方にいただいております。これが私どもの組織で立ち上がってまだ10年ほどです。企業へ情報収集のために訪問いたしますと、産業雇用安定センターっていったい何ですか、人材派遣の会社ですか？と聞かれることもあります。まだまだ知名度が低いと思っています。これからもいろいろ努力しながらやっていきたいと思っております。皆さん方もひとつ我々の事業をいろいろと周知していただければ有り難いと思っております。それから、出向制度について、もう一枚紙を入れてございますので、そちらを見ていただきたいと思います。出向制度の概要でございます。「1. 出向の目的」ですが、経営援助型、これは特に金融関係あたりはこういうような援助ということでの出向が多いかと思っております。それから技術援助。これは親会社から子会社・関連会社へという場合が多

いようです。それから出張派遣。研修派遣ですが、これは子会社から親会社へ、親会社から子会社へといろんなケースがございます。それから、人員調整型。最近これがほとんどになってきております。次に、「2. 出向の形態」でございます。AとBとございますが、予め出向の期間を定めて、その期間が終了したときには、出向元の企業に復帰することが出来ることを前提にした出向がAです。これを在籍出向といいます。また、予め出向の期間を定めて、その期間終了後は出向先の企業へ就職することを前提とした出向がBです。これは移籍出向といいます。企業さんによって、在籍出向しかやってみえないところですか、ほとんど移籍出向というところとかいろいろです。ただし、最近は移籍出向が増えています。それから、「3. 出向の期間」です。特に定めはありませんが、およそ6ヶ月から2～3年という契約が多く見られます。最近は、特に景気の悪い業種から景気のいい業種へ50人60人という人数が移籍しています。しかし期間は1年以内というところが多いようです。これらは重電機から軽自動車の工場が非常に好調なためうまくまとまって移動しているような状況です。一方では55歳以上は全員を出向対象とする。誰々と誰々だけ出向とはなかなか言いにくいので、55歳以上は全員出向対象とするとし、求人・受け入れ情報を集めてきて、その中で出向希望者だけ出向してもらおうが、55歳以上全員出向対象としても全部行ってもらっては実際困るということなんですね。この場合は、在籍出向で定年で戻すことになっています。それから、最初に決めた期間が、更新とか延長とかいうこともあります。また、せっかく出向が成立し来てもらったけれど、仕事が慣れずなかなかうまくいかないため、他の人に変えたいという場合もあります。そのときは、元・受双方の企業さんで話し合っていていただいて交代あるいは解約は可能ということです。それから、「4. 人事面での取扱い」ですが、在籍出向であるため、出向者の雇用管理は元企業で、就労上の勤怠執務管理は受企業で行います。次に「5. 賃金の取扱い」ですが、賃金の負担割合は、元企業と受企業、双方の話し合いによって決められます。受企業が50%～60%を負担する契約が多かったようです。これは、平成3年・4年頃の割合です。この頃は送り出す

企業さんも受け入れた会社からこんな人間を送り出してきたと言われたくないの、中堅所の人材を送り出されたため、なかなか良くやってくれるという状況でした。そのため、受け入れ企業が年俸の半額か60%負担しましょうということになりました。ところが最近では、受ける企業さんが30%～40%しか出さないという状況に変わってきました。それといいますのも、先程、後藤先生の方からも安定行政の紹介状況のお話がありましたが、失業者二人に一人しか就職できない、労働条件など何もいわず数計上でそういう状況ですから、受ける企業さんの負担額が下がっても仕方がないという状況です。東京都でも、どんどん賃金下がっているという状況です。次に、賃金の支払いですが、働いている受企業からの勤怠報告にもとづいて元企業で行います。社会保険・租税公課等は、元企業で取り扱うのを原則としています。時間外超過勤務（残業、早出、休日出勤等）の支払いは、受企業が負担しています。これが、出向制度の概要です。次に3年ほど前から、最近までの当センターの取扱い状況でございますが、受け入れの情報が非常に減ってきています。件数はさほど減ってないのですが、人数が大幅に減っているというような状況です。9年度と10年度を比べてみますと、半分に減ってきています。受け入れ口がなくなってきたということです。それから、逆に送り出しの人数、これは増えています。先程も三重県の事業所の解雇など人員整理の状況をお話しましたが、こんな状況なので件数・人数など今までベールに包まれていた人たちが徐々に明らかになってきています。会社からこういうような状況です、こういうような技術を持っておりませんが受け入れてくれる所はありませんかというようなことで、具体的にだされてきております。以上が私どもが仕事の上で把握した現状でございます。当センターにはたくさんの方がお見えになりますが、商社関係の退職の扱いは、6ヶ月間有給を与えるからその間にあなたは就職先を探さない。就職先を探したら退職割増金を支払います。探さなければ割増金は支払われません。就職先を探してきて割増金をもらった人の離職理由は自己退職となります。転職したいために退職したとの理由です。このため安定所も統計上、自己退職として取り扱うことになりま

す。また、なかなか見つけれない人には、ある会社では民間支援業者に再就職を委託し、そのために100万～150万を支払っています。形式は解雇に近いわけですが、自己退職ということで現状は取り扱われているということです。それから、製造関係ですが、在職失業者を150人～200人も抱えているわけです。これだけ多くの方の就職のお世話が一度に出来ない。ということで、希望退職を募り、退職をされていくということになります。しかし、いろんな企業さんに聞いてみますと退職してほしい人が退職しない。退職してほしい人が退職する。こういうことでございます。退職すれば、早期退職割増し金がもらえる。会社に見切りをつけた若い人たちは再就職できるだろうということで応募、退職されるのだと思います。最近、私どもがそういう会社に行きこのような受け入れ情報がありますが誰か出向者はいませんかとお願いしても、5人程いるんだが、障害者とか病弱者、家庭事情などで適任者がなく、受け入れる企業へ提供する送り出し情報が少なくなっています。早期退職で整理され残ったの方の中には非常に難しい方々であるのが現状です。それから、繊維産業ですが、繊維産業の多くは財産を食いつくした状況にあります。あなたは退職して下さい、三月の間に再就職先を探さない。又、期限までに社宅を出して下さいと申し渡されます。まず、退職割増金はつかないようです。なぜ、その退職候補に挙がるのかといいますと業務改善、生産性向上などのレポートを提出させるのです。提出のない者、あるいは内容が会社にとって好ましくないもの、あまりプラスにならないものの中から、あなたは今のポストにいてもらっては困る。今後は、本社管理となりますと通告し、その後は関連会社とか子会社とか、本社から言われた所に行って勤務して下さいよと。まずそういう配転の起用をされます。その次に三月以内にやめて下さい。あるいは半年間の間に再就職先を探さない。こういう厳しい状況にあります。すべての会社がそういうわけではありませんが、繊維さんも苦しい状況でそうせざる負えないということです。時間になりましたので、これで終わりたいと思います。皆様には今後ともいろいろとご指導下さいますようお願い申し上げます。どうも有り難うございました。

(尾崎正利氏による講演)

1：はじめに

この報告は、連合三重、三重県経営者協会及び三重県により設置される「みえ雇用創出会議」の事業として、本年9月に行ったベルギーにおける「再就職支援事業」に関するベルギーでの取組についての調査研究を下に行いたいと思います。具体的には、social partnersとしての労使の代表がイニシアティブを取り、関係当局がその活動を積極的にサポートしていく中で、官民を上げての失業問題への取組の中での特徴的な取組として評価される、ベルギーにおけるoutplacement事業について報告する共に、「円滑な労働移動」システムの確立が急務である、わが国の及び三重県地域の労働市場政策形成への、幾つかの示唆となるべき部分を抽出することです。その上でもし時間があれば、会場の皆様方とそれらのわが国及び三重県地域への導入の是非について討議をすることで、地域の労働市場政策形成のための議論のスタートとしたいと考えている。

三重県内における労働市場の現状については、すでに後藤さんより詳細な分析が報告されております。お手元の資料にあります「年令別求職活動期間状況」(常用計)を見ますと、181日以上層が45歳以上のところで全体の過半数を越えており、職業別では、44歳以下の事務的職業と45歳以上の技能工等がそれぞれ181日以上層で目だっていることが分かります。これらのことは、これまでの県内雇用の重要な部分を占めていた職種について、入職がかなり困難となっている状況を垣間見させるものであろうと思われます。また本年7月から8月にかけて私が実施しました県内の21の事業所に対するヒアリングは、このような不安を一層確かなものとするようです。それによれば、輸送用機械器具及び電気機械器具製造関連下請事業所ではおしなべて、5年前と比べて正規従業員を退職者不補充により、10%から30%程度減少させており、その分を外注化(構内下請化の拡充)し、人件費の削減を図りつつ受注量の変動に対処しつつあるようです。

雇用情勢は現在、辛うじて一層の悪化を持ち堪えており、その意味では今なお雇用情勢の悪化には出口の見えない状況が継続しております。求人需要の大幅な減少に加えて、よ

り長期の失業者が増加しつつあるものと推測することができます。全国レベルでの調査結果ですが、8月に実施された「労働力調査特別調査」(11月11日公表結果)によれば、役員を除く雇用者数の増減について、正規職員・従業員数が平成10年2月の3,794万人から平成11年8月の3,688万人へと微減を示したのに対して、パート・アルバイト(派遣その他を含む)は、1,173万人から1,268万人へと大幅な増加を示しています。さらに、失業者の失業期間では、1年以上失業期間の者は平成10年2月の51万人から平成11年8月の71万人へとこれも大幅に増加していることが分かります。全体の失業者数に占める割合は、20.9%から22.5%へと同じく増加を示しております。また前職のある就業希望者(非労働力人口)数は727万人でしたが、前職離職理由別では、当然結婚、出産、介護・育児、家事等が大部分を占めてはいますが、事業所閉鎖・会社倒産・自営業の廃業・解雇・人員整理・定年・雇用契約期間の終了等が比較的多く、147万人、完全失業者数が100万人あり、その内就業できたものの割合は69.7%にすぎないことも分かります。問題となるのは解雇・人員整理で、63.3%の就業成果しか示していないことです。完全失業者の割合は群を抜いて高く、21.3%を示しています。

三重県の状況もこの調査結果とそれほど異ならないものと推測されます。このような状況等から、次のような一般的観測が可能となるのではないのでしょうか。

すなわち、生産の回復、受注量の増大は、アウトソーシングの業務量を増加させるに過ぎず、不安定雇用者の労働市場における需給に高まりをもたらすが、すでに決定済みの派遣業の原則自由化、民営有料職業紹介の開放等の新しい労働市場政策により、日系人労働者を含めた相当数の労働力がこのタイプの市場に参入してきており、今後とも市場規模の拡大に伴って大幅に増加するものと考えられます。従って経済の回復が、これまでのような雇用の増大につながらないと推測せざるを得ないであろう、と云うことなのです。

こうした状況を前提とすれば、地域において取られるべき施策はおのずと限定されてくるように思われます。その中には当然、雇用の創出策として最も手取り早い、企業立地、新規事業の創出・育成が考えられるわけが

が、こうした事業における雇用創出効果は、残念ながら先に述べた雇用構造の現況と将来の見通しからすれば、さほどの効果を期待するというわけには行かない、ということになりましょう。さらに事業活動は、当然のことながら、事業者の意思と責任において成されるものですから、地域社会及び地域の経済社会としては、これら事業を直接実施することが出来ず、保護・助成と云った間接的施策の実施にその役割が限定されざるを得ない、という限界も明確に意識する必要があります。

そうした意味で、地域社会が主体的に検討し、実施可能な施策とは、雇用問題への取り組みの社会的システム、すなわち労使の協同を基盤にした地域政策の検討及び実施であるように思われます。その対象となるべき事項としては、労働移動の円滑化(これについてはその一部を、産業雇用安定センターの中山所長に先程お話を頂きました)であり、具体的には、失業者(とりわけ高齢者、心身障害者、女性を含む)が出来るだけ速やかに、自主的に、次の雇用、又は自営業、ないしその他の進路を決定し、スムーズな移行を実現するためのシステム作りであろう、と思われれます。対象となる施策としては、再就職の支援事業、職業訓練(インターンシップ、企業内訓練、公共当局による訓練)、労働市場への参入の促進及び職業紹介等が考えられるでしょう。もちろんこれらの施策の主体は、それぞれの持つ機能と権限に応じて、民営、公共当局(三重県及び市町村)、労働団体及び使用者団体、並びにそれらの協同による組み合わせが、当然のことながら、検討されなければならないでしょう。すなわち、実施主体についても、もっと柔軟に検討していく必要があります。

本日の私の話しは、これらの問題への取り組みの例として、ベルギーにおける再就職支援事業への労使及び行政の取り組みを中心に紹介をし、そこから我々の検討への示唆を得ることにあります。

## 2: ベルギーの概要

ベルギー王国(KINGDOM OF BELGIUM)は、人口10,157千人(1997年)、国土面積3,052万平方キロメートルの狭い地域に多数の人口を抱え、ヨーロッパ交通路の要に位置する国であり、EU本部、NATO本部が置かれてい

るようにヨーロッパの政治的中枢部に位置しています。首都はブリュッセルに置かれ、地域としてはフラマン語を話す北部のフラマン地域、フランス語を話す南部のワロン地域及びその間に位置するブラッセル首都地域から構成され、それぞれの地域性歩が大きな権限を委ねられている連邦国家として歩み始めた。言語的には、ドイツ語を話す地域がこれに重なり、これら地域共同体と言語共同体が様々な入り乱れて政策決定・実施を行う複雑なシステムを持っています。

ベルギー産業は、伝統的に製造業が中心で、産業革命以降重化学工業を発展させてきたが、オイルショック以降深刻な経済不況に見舞われ、1980年代末になってようやく回復の兆しが現れ現在のところ一本調子ではないけれども、緩やかな経済成長が続いています。

労働組合組織は、1806年ゲントの印刷業者の友愛組合組織が成立したのが最初とされ、これ以降各種の職業別労働組合組織、例えば1857年頃のゲント職工友愛組合（繊維）、1859年のゲントの金属労働者で組織された友愛組合が続いた。現在ベルギー労働総同盟、キリスト教労働組合連合、ベルギー自由労働組合センター、それぞれのナショナルセンターの下に、産業別の組織された労働組合が存在し、それらはさらに地域別に統合されています。経営者団体は、労働者組織からやや遅れるが、1895年のブラッセルで設立された工業中央委員会がその始めとされています。これが1963年に設立された工業以外の産業をカバーするベルギー企業連盟と1973年に合併し、現在のベルギー企業連盟となったものです。ベルギー企業連盟はすべての産業をカバーし、全国レベルの交渉を行う権限を持っています（これ以外には、キリスト教中小企業連合が自営業者で労働者を雇用する者の利益を代表する組織であり、全国レベルの交渉を行わないが、政府の審議会に代表を送り、政策決定への関与を通じて構成員の利益を代表する。また農業者の団体もあるが中小企業連合と同じ機能を持つ。さらに地域レベルの団体があり、これらはベルギー企業連盟と協力関係にある。）。この組織は産業別の使用者団体の連合体として、各企業はそれぞれの産業別団体に加入する必要があります。

ベルギーでの労使関係は、1945年、戦後の経済復興体制への取組の中で労使は社会憲章

に合意し、相互の信頼関係の形成に着手し、労使委員会システムの中で、法律的効力を持つ全国レベルの労働協約制定に向けて協働し、その信頼関係を一層強固なものとしていきました。今日ここで説明する再就職支援事業（outplacement agencies）に関するシステムも、全国レベルの労働協約に基づいて実施されているものの一つです。

### 3. 再就職支援事業 について

再就職支援事業とは、協約51号によれば「使用者の求め、又は支払いに基づいて、再就職支援事業による個別的、又は集团的に提供されるサービス及びコンサルタントのパッケージであり、それにより労働者は、自らの希望により、可能な限り早く、新しい使用者との雇用を見つけ、又は自由契約に基づいた専門家としての活動を開発する」と定義されています。

こうした事業は、アメリカで発展し、ヨーロッパではオランダが経済的人口に対する業者数の割合が最も高く、イギリスが最も経営規模が大きい、いずれも民営業者により行われているものです（わが国でも現在相当の規模を誇る業者が存在する）。しかし地域の労働市場との関わりでは、経営規模の比較的小さい職場間の労働移動を円滑に進めるには、これら民営業者の経営戦力に入らない可能性も十分考えられ、このことを考慮してベルギーにおける経験を、ブリュッセル地区を中心として、地域の労働者団体、使用者団体及びブリュッセル地方行政府よりブリーフィングを受けることにより、三重県の雇用創出・安定を考える際の重要な知見としようというのが、今回の調査の目的でした。

#### (1) ブリーフィングの概要

調査の結果を以下のものです。

調査のスケジュール及び訪問先は、

1999.9.23 (14:30 ~ 16:30)

Fabienne Lallemand 氏

Sdwork/VEV (フラマン企業家連盟  
法律コンサルタント)

Brouwersvliet 5. Antwerpen (フラ  
マン企業家連盟事務所)

1999.9.24 (9:00 ~ 11:00)

Pascal Stroms 氏

(フラマン地域政府雇用局移民、

労働市場政策課局長付参事)

Markiesstraat 1. Brussels (フラ  
マン地方政府庁舎)

1999.9.24 (13:00 ~ 15:00)

Xavier Verboven 氏 (ABVV/FGTB  
フラマン地域書記長)

Hoogstraat Rue Haute 42. Brussels  
(労働総同盟フラマン地域本部)

1999.9.27 (8:00 ~ 10:00)

Erwin Dedeyn  
(BTTK/ABVV/FGTB産別ホワイト  
カラー労組書記長)

Chaussee de Charleroi 17. Brussels  
(デルタホテル内)

上記でのブリーフィングの結果得られたア  
ウトプレイスメントの概要は、次のものです。

まずアウトプレイスメントとは、有料で、  
使用者のために、第3者が解雇された労働者  
に対して、出来るだけ早く新しい使用者を見  
つける、或いは、自営業を営むことが出来る  
ようにするための指導とアドバイスを行うこ  
とを主たる事業とするものであり、こうした  
事業が認められる法令上の根拠は、ILO第96  
号改正条約(ベルギーは第二部批准国、日本  
は第三部批准国)により、ベルギーでは行政  
当局が職業の斡旋・仲介を行う。但し行政が  
できない場合は一部民間が行ってもよい(た  
だし漸進的に廃止を検討すべき立場にある)  
ことになる。この96号改正条約の例外条項を  
拡大解釈した1993年に施行された法律に基  
づいて職業紹介システムを実施してきたが、  
労働市場の変化等により社会に対応できなくな  
ってきたために、1997年の181号条約の成立  
に伴い、1999年3月に新法律を制定(未発効)  
した。これにより民間と公共が対等の立場で  
職業紹介事業を行うことができる基盤が整っ  
た(現在は移行期にある)こととなります。  
労働協約51号はこうした、職業紹介システ  
ムの公共独占という法律制度の枠内で合意さ  
れたものであることを明確にしておく必要が  
あります。すなわち職業紹介を含まない再就職  
の支援に限定した労働移動円滑化政策である  
わけです(このことは日本における法律シ  
ステムと同様です)。またいわゆる枠組協約で  
すから、産業別、地域別の協約、また具体的  
にアウトプレイスメントを実施する際の労使  
交渉等の下支えとなるように、最低限の基本  
的条件を規定するものであることにも注意す

る必要があります。

以下に、フラマン地域及びブラッセル首都  
地域において実施されているアウトプレイス  
メントの事業概要について説明しよう。

この協約の目的を簡潔に述べれば、使用者  
がoutplacementを行う際に、政府コントロ  
ールを実施し、労働者の雇用を促進すること  
を目的とするものであり、適用範囲はベルギー  
国内全域が予定されています。

事業主体は、アウトプレイスメントビュー  
ロー(outplacement bureau)、事業の客体は、  
労働者(計画書に同意した場合に限る。又同  
意後は協力義務が発生する。)で、事業費用  
は、使用者の負担(当該労働者の年収の15%  
で、労働費用として計上できる。使用者が負  
担できなくなった場合は「社会的基金」から  
拠出する)で行われます。

事業認可は、地域政府(現在、ベルギーで  
はフラマン地域政府のみ)が行うこととされ  
ていますが、作成を義務づけられています行  
動綱領が守られていない場合は認可が撤回さ  
れる可能性があります。認可機関は、地域政  
府の労働大臣がこれにあたります。認可の対  
象となる事業は、アウトプレイスメント、リ  
クルートメント、セレクトションに限られます。  
申請文書は書留郵便で労働大臣に郵送、大臣  
はこれを三者構成審議会(認可委員会)に諮  
問し、答申を受けて認可するかどうかの判断  
をしますが、認可できない場合は理由を附し  
申請業者にその旨を通知することとされてい  
ます。なお先に触れました1999年の新しい法  
律では、紹介、仲介、斡旋、派遣を追加し、  
求人・求職を一体化するといった職業紹介民  
間開放政策が明確に現れています。

認可は4年間有効(更新後は期限の定めが  
なくなる)ですが、認可後9ヶ月以内に事業  
を開始することが必要です(1999年法では最  
初の認可から期限の定めなくなる予定)。  
認可客体は、法人、自然人、営利法人、非営  
利法人いずれでもよく、EU域内の法人につ  
いては本拠地において認可条件を満たし、か  
つベルギー国内に駐在事務所を置く者、自然  
人はEU、ベルギーの市民権又は参政権を保  
有する者です。代表者は禁治産者でないこと。  
過去5年間に刑法による有罪の判決を受けて  
いないこと及び信頼性が高く、それを客観的  
に証明される者であることが必要です。さら  
に破産、債務不履行判決を受けていないこと

及び公租公課の滞納のない者であって、専門的な技能・能力を持っていること（5年以上の経験者又は短大卒以上は2年以上の経験を有する者）という条件もあります。事業にはこれらの条件を満たす有資格者1名の在籍が必要とされます。定款に明記された事業は「outplacement」のみでなければならないこと、派遣会社と直接関係がある者がいないこと、行動綱領の提示及び遵守が求められています。

認可撤回及び罰則は次のようになっています。すなわち、作成が求められる行動綱領の内容を満たしていないと判断された場合には認可の撤回の可能性がありますし、無認可で事業を行った場合、刑事訴追の対象となる（ルノー事件判決）可能性もあります。また刑事既決犯、不実申請が判明した場合には、「仲裁委員会」の裁定により取り消しを求められることもあります。業者には常に監査が受けられるような態勢を整えておくこと義務が課せられています。定款、代表者の変更、事業の廃止については業者は速やかに届け出が義務づけられています。これらの義務違反の場合、処罰として、拘留8日～1ヶ月、罰金26BF～200BF×200（1999年の法律で罰金は引き上げられ、100BF～2000BF×200となる）があります。認可後一定期間が経過しても実績がない業者に対しては、認可の取消処分が出来ることとされています。

作成が義務づけられている行動綱領は、信頼関係の維持、専門知識、技術等について定める必要があり、行動綱領の顧客への周知義務も課せられています。

労働者保護に関するものとして、プライバシー保護（守秘義務）が求められ、業者は業務終了後、当該労働者に資料を返還する義務があります。また対象となる労働者に対して非差別原則（性、国籍、皮膚の色、その他）により業務を行うことを遵守しなければなりません。労災保険（事業期間中はbureauが使用者となる）への加入が義務づけられ（ベルギーでは全労働者が労災保険の対象者となっていることがその根拠）、bureau事務所への通勤途上の災害や求職活動中の災害も対象となります。

業務引受期間については、業務が一旦開始された後は、法律により定められた最長期間の2年間の範囲で、完了するまで継続するこ

とが求められています。この期間は、産業部門別に協約で期間変更が可能なものです。通常、再就職の決定までが業務の範囲ですが、労働者が再就職後1年以内に解雇された場合は業務を再開しなければなりません。

業務内容については、そのプログラムの内容、期間、方法について事前に使用者及び労働者に文書で通知しなければならず、またそこに記載された契約内容について履行義務が課せられます。業者は労働者の解雇政策に対して中立的でなければならず、リストラ等のアドバイスの禁止され、リストラが予定されている企業の役員等への就任は禁止されます。その他、労働者が雇い入れられる可能性のある企業とのコンタクトをとることは、雇用の仲介となりますので禁止されていること、就職が義務化されていないことを労働者に周知させること、これらについての違反に対して、業者は労働者に当該労働者の給与の3ヶ月分相当額を支払う義務が課せられています。

アウトプレイスメントを開始する手続は具体的には次のように進められます。まず、解雇が発生した場合、労使協議会で解雇の条件（予告期間等）が決定され、その後、被解雇労働者がアウトプレイスメント・サービスを受けるかどうかについて合意する。この場合、使用者は組合に対して、事前にアウトプレイスメントを実施することを通知しなければなりません。

アウトプレイスメントは、個人の労働者の解雇よりも集団の労働者の解雇に活用されることが多いと云われています。ベルギーでは100人以上の規模の事業所に対し、労使協議会の設置が義務づけられており、集団的な解雇の場合はこの労使協議会がアウトプレイスメントの選択も含め関与する分けです。なお、労使協議会が設置されていない事業所については組合が直接関与することとなりますが、その場合には、複数の組合がそれぞれ組合員のための交渉を行うという事態が生じる可能性もあります。個人的な解雇の場合には組合が直接交渉するが、対象となるのは職務上の地位の高い45歳以上の労働者（再就職が困難）が多いとされています。

アウトプレイスメント事業の内容は次のものです。まず、解雇された労働者が再就職先が見つかるまで、労働をしているという雰囲気や心理的に失わないような環境を維持し

てやる。働いているという実感をもたし、カウンセリングを行い、労働者の解雇等による心理的ショックを緩和し、労働者個人が自己の能力の可能性を理解し、業者も労働者の能力を充分認識し、指導方針を立てます。具体的な求職方法の学習では、地域の労働市場の把握と理解を援助し、個別企業の情報を提供し、自己紹介状、履歴書の書き方、インタビューの方法、企業とのコンタクトの取り方、企業訪問の方法等について学習します。また企業が採用試験時に行う心理テスト対策の援助もします。その他、再就職先の雇用計画や労働協約についての交渉補助、職場環境への融和指導等も行われます。こうした事業にかかる経費、すなわち求職活動、サービスにかかる費用を労働者から一切徴収してはならないものとされています。サービスの内容は秘書、デスク、ファックス、パソコンその他の便宜供与がありますが、これらは求職者が失業前の職場にいるのと同じ環境を提供することにより、労働意欲を失わせないために重要視されているものだそうです。

#### 4 結びに代えて

SETCA/BTTKのDedeyn氏の説明によれば、リストラに際しての労使交渉は次のように行われています。まず、企業の倒産ないしその他労働者の大量解雇が生じた場合、その理由について調べるために当該企業と交渉を持ち、組合としてその内的、外的要因を分析し、その分析を基に労使交渉を行い、ソーシャル・プラン（労使による人員整理計画）を作成することになります。それには通常複数の選択肢が設けられており、早期退職者の募集（年金生活に入るまでの資金を使用者が一部負担し、さらに年金基金への支払いを継続する）、ベルギー法に基づく労働時間短縮の実施、アウトプレイスメント、任意退職の募集、別の事業部門への配置転換などが計画され、実施されるということです。交渉の例として、ベルギー大手スーパーGBが1993年に4,500人を整理しようとしたときの場合、95%の給与保障（失業保険と使用者負担分を併せた総額）の下での早期退職に2,000ほどが同意し、法定退職金（20年勤務者で給与の15ヶ月）を35%上乗せした退職金の提示に、2,000人が同意したようです。使用者はこれで妥協し、紛争が終結しました。現在では選択しとして、

アウトプレイスメントがこれらに加わることになるわけです。彼とのプリーフィング終了後、彼がこの同じGBの店舗の閉鎖交渉を行うこととなっていたが、その交渉においてアウトプレイスメントを含めて条件が話し合われているのではないかと思う。

労使交渉でアウトプレイスメントを選択肢として採用することになれば、組合は労働者に対し、個々にコンタクトをとることによりこの制度に関する情報を提供し、労働者が同意すればアウトプレイスメントが開始される。サラリーマン組合では、ここ4年間に500人がアウトプレイスメントを利用し、6ヶ月以内に80%が何等かの解決をみたようです。内訳としては、65%が雇用を得、その他は自営業への転換、配偶者への協力、就労の断念であり、20%は健康上の理由又は進学希望者で、解決が困難なケースであったと説明された。

彼が属するサラリーマン組合は、約30,000人の組合員を擁しているが、使用者との間にソーシャル・ファンド（労使基金）に関する産業別協定が締結されており、これは使用者が労働者の所得の0.10%の資金を拠出して、アウトプレイスメント、職業訓練及びその他福利厚生に使用する。また特定の業者（カリキュラム・プラス、ベルギーに10ヶ所営業所があり、日本にも支店があるとのこと）とアウトプレイスメント引き受けの専属契約を締結しており、費用の削減を図っているとのことであった。このため、サラリーマン組合の組合員のアウトプレイスメントに要する費用は、労働者一人当たり50,000BFとなり、これは他の業者の半額程度になるとの説明もありました。

最後に、ベルギーの経験から得られる示唆等について幾つかの点に触れておきたいと思えます。

雇用政策研究会の報告書「労働力需給の展望と課題—人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指して」（1999年5月）は、「労働力需給、就業構造の長期展望」において、次のような見通しを公表しています。

まず最近の経済・雇用の動向として、「3月の完全失業率4.8%のうち、労働力需給のミスマッチ等による構造的・摩擦的失業率が3.3%程度、景気の悪化による需要不足失業率が1.5%程度となっており、この1年間で失業率が1%程度上昇したうちの大部分は、

需要不足要因と考えられる。従って、現在の高失業率は、中長期的に構造的・摩擦的失業率が緩やかに上昇を続けていることに加え、短期的な需要不足要因による失業が急速に積み上がっていることによる。」「また、失業の理由別にみると、3月の完全失業者339万人のうち、非自発的理由による離職者が106万人、自発的に離職するものが107万人、新たに労働市場に参入したものが82万人となっている。さらに、1999年2月の労働力調査特別調査により、非自発的理由による離職者の内訳をみると、定年等を除き倒産や解雇等による者は76万人となっている。」との現状理解の下に、

- \* 若年者層は完全失業率が高いものの有効求人倍率も高い、
- \* 中高年者層は完全失業率は低いものの有効求人倍率も低い、
- \* 60から64歳層では完全失業率が高くしかも有効求人倍率も低い、

との認識を示しています。その上でさらに、今後予測される変動要因として、各種のミスマッチの拡大を指摘しています。それらは、産業間のミスマッチ、職業間のミスマッチ、及び年齢間のミスマッチです。

報告書はそれへの対応策として、景気の回復を第1に挙げていますが、雇用に直接関わるものとして、能力開発（産業ニーズに沿った開発）、官民相まった労働力需給調整機能の強化、企業内での賃金・雇用制度のフレキシビリティの高まりを挙げています。

このような提案を見ると、私たちはヨーロッパの10年以上前の状況が脳裏に浮かんでくるのを避けることが出来ないのではないのでしょうか。もちろん状況は全く同じと云うわけではないでしょう。労使関係、社会保障へのアプローチなど、社会的基盤が大いに異なっていることも、忘れてはならないと思われます。報告書は、取られるべき政策手法として、従来型の政策手法（助成金）については政策的効果の評価を提案し、同時にNPOやワーカーズコレクティブ等の活用手法を検討すべきとしています。前者はすでにEUで実施されているもので、各加盟国は自己評価・点検の年次報告書の提出が求められ、一般に公表されているところです。すなわち、雇用に関する投資とその効果を、EUガイドラインに沿って評価するものです（investing in

people and jobs, Belgiums 1999 action plan prepared in accordance with european employment guidelinesを参照されたい）。こうした試みは早速参考にされるべきであろうと思われます。

しかしながら後者については、提案に例示される主体をより明確にする必要があろうと思われます。これまで説明いたしましたベルギーでの試みは、労使団体の積極的イニシアティブの下に、すなわち使用者の負担により、労働組合員の解雇に際して再就職等彼等の希望を実現するために、労使協議により設定されたシステムを活用、すなわちアウトプレイメントを実施しようとするものです。このシステムには行政はどのような位置にあるかと云うと、行政規則の制定実施を通じた労働者保護策の策定、例えば、業者に対する適正な事業活動に対するコントロールであり、労働者に保障される均等待遇を受ける権利、労働者の就職に対する業者の中立的姿勢の保持（解雇の濫用を防ぐと共に、労働力を商品として扱うことの防止が目的）等について、詳細な規則を設けているわけです。しかも同時にこれらの規則は、地域政府により、地域の労使団体との協議を経て実施されるところに、その特徴もあります。賃金上昇抑制協定や、支援事業者の倒産等に備えた基金の積み立て制度の実施など、雇用政策の立案・実施は、労使、及び行政が協同して、その責任を負っているわけです。

NPOやワーカーズコレクティブにはそのような政策立案、実施について責任を負うべき立場にありませんし、またその能力についても疑問であることは明らかです。そうすると、日本では、労使は雇用問題に全力を挙げて対処しなければならない今、行政に要求を提出し、行政の手腕にのみ期待をつながなければならない、と云った受動的な方法しか取ることが出来ないのでしょうか。

日本の労使関係を見ますと、労働組合は企業ベースとして、その活動を企業内に限定していますし、外部労働市場に対して直接の利害を持つ存在ではありません。他方使用者団体も、労働協約締結権限を持っていませんから、労働者の団体と集団的な労働条件に関して交渉をしたり、合意形成をすることが出来ません。しかしながら、例えば三重県地域と云った比較的限定された範囲では、このよう

な労働法上のシステムに沿った交渉や合意形成でなくても、緩やかな形の協定を締結する可能性は、それでもなお認められるものと思われます。それは、個々の団体の構成員に対して、それぞれの意向を確認できる可能性が高まりますし、なによりも従来企業内でのみ検討してきた雇用問題について、その責任を社会的に拡散出来ることにより、負担の軽減を導くことが可能である、と云うところにあります。当然のことながら、例えば再就職支援事業を受けるかどうかは個別的労働条件の問題ですから、解雇に当たり労働組合による交渉が必要であり、これを効果的に、県内すべての労働者にその利益を受ける機会を与える（労働者の団体はすべての労働者の利益を代表する）ためには、組合自身の組織変更も考えていく必要もあります。すなわち、外部労働市場への適切な対処を可能とするような、産業別組合組織形態への転換、またはそうした機能を発揮することの出来る組織形態の設立が必要でしょう。

その上で、行政との適切な関係構築が模索されることになるものと思われます。労働行政は、日本では戦後一貫して国の専管事項でした。その基本的なシステムは今後とも変わらないものと思われます。しかしながら、多量に出現した失業者（将来もこの傾向が継続するものとする）へのケアは、すでに国の業務の範囲を超えていることは誰の目から見ても明らかでしょう。これらのケアは生活地において決め細かく実施される必要があり、教育・訓練、労働市場へのスムーズな参入を可能とするような労働市場への参入援助、自営業への転換援助、高齢者の緩やかな引退に伴う社会的参加への援助、障害者の訓練と社会的統合への援助等と云った様々な施策は、社会福祉政策と境界を重ねあうものであり、地域政府の管轄に属するものと理解されるでしょう。その意味では、地方政府のこれら施策への対応は今後とも極めて重要で、かつ大規模なものとなることが予想されます。そうした政策立案は、もちろん国の行政と密接に関係しますが、より効率的に実施するには、社会的パートナーである労使団体との協働システムの上で行われてこそ、地域社会の需要にかない、きめ細かいサービスが展開できるものと考えられます。すなわち、3者間のインターリレーショナルな、緻密な関係構

築が、今、本当に必要なときではないでしょうか。

【参考資料】 全国労働協約第51号  
1992年2月10日締結  
翻訳者：宮崎典子氏（国際化学エネルギー鉱山一般労連Japanese Research and Liason officer）

1968年12月5日発効の労働協約及び労使対等委員会に関する法律並びに、  
1992年2月10日に発効されたアウトプレイスメントに関する全国労働委員会勧告第1021号に留意し、  
アウトプレイスメントは、とりわけ急速に発展している重要な傾向である事実を認識し、アウトプレイスメントについては、労働権に関して全国レベルでの労働協約により規制する必要があることを認識し、  
第三者がアウトプレイスメントの職務に介入する結果、労使関係が複雑になるため、解雇に関する中立性等のいくつかの原則事項に関して規定することはとりわけ重要である事実を認め、  
以下の使用者及び労働者の産別組織は1992年2月10日、全国労働委員会において下記の労働協約を締結した。

## 1. 適用範囲

### 第1条

当該労働協約の適用に際して、アウトプレイスメントとは、第三者（以後、アウトプレイスメント業者）がある使用者からの委託を受け、有料で一人の労働者あるいは労働者の集団ができるだけ短期間に再就職するか、あるいは自営業者として就業することができるように指導、教示、忠告する業務全般をいうものとする。

### 解釈例規の例示（commentaire）

a. アウトプレイスメント業者とは、アウトプレイスメントの実施期間に以下の業務を実施し、忠告を提供する自然人、民間企業法人、公的企業法人、あるいは公共機関もしくは組織をいう。

- ・心理学に基づいたカウンセリング
- ・関係する従業員の個々の資質についての報告書作成

- ・求職活動の計画と具体的方策についての補助
  - ・新労働契約の交渉を考慮した指導
  - ・新しい労働環境への同和についての指導
  - ・書類文書作成等事務処理上の指導
- b. アウトプレイスメントは新規従業員あるいは代替労働者の採用業務ではない。すなわち、ある従業員を同じ使用者の別の職責に配置転換させることを目的とする指導または忠告に関する業務全般ではない。
- c. アウトプレイスメントは職業斡旋及び仲介ではない。利益を伴う有料職業斡旋業務は1949年7月1日に成立したILO条約96号の有料職業斡旋に関する条項により全面的に禁止されている。(1958年3月批准、同年7月17日発効)

## II. 規則

### 1. 従業員の合意

#### 第2条

1項：アウトプレイスメントの指導業務は関係従業員が文書で同意して初めて開始するものとする。

当該文書は以下の項目についての記述がある場合にアウトプレイスメントと関連するものとする。

- ・アウトプレイスメント開始期日
- ・アウトプレイスメントのタイプ、個人または集団
- ・アウトプレイスメント業者の名前
- ・アウトプレイスメント指導業務適用期間中の従業員の計画

2項：アウトプレイスメントが解雇と連結する場合、従業員は解雇予告期間あるいは労働契約即時終了についての文書に署名した後、アウトプレイスメントの指導を受けることについて同意するものとする。

3項：アウトプレイスメントの指導を受けることに同意した従業員はその指導を信頼して協力するものとする。

#### 解釈例規の例示 (commentaire)

a. 2項の目的は、使用者がアウトプレイスメントを組織する目的で、事前にアウトプレイスメント業者と連絡／接触することにより、従業員の自由を侵害しないことを規制することにある。  
当該規定はアウトプレイスメントが関係ア

ウトプレイスメントの主要な権利とすることを労働契約の中で規定する可能性を規制するものではない。

しかしながら、使用者及び従業員は、従業員が解雇される場合にアウトプレイスメントの指導を受けることを義務付けることを労働契約の中に事前に記述してはならない。労働協約法第6条は、従業員の権利の限定、あるいは義務の強化に関する限り、同法律の規定及びその実施規則によって、相反するすべての条件を否定している。

b. 第1項でいう従業員の計画は、アウトプレイスメント業者が提供する指導及び忠告業務の具体的事項を内容とするものとする。その具体的作業を考慮し、当該労働協約の第1条に付随する所見aに上げられている業務と忠告を想定することができる。

### 2. アウトプレイスメントの経費

#### 第3条

アウトプレイスメントの経費は当該業務を発注した使用者が負担するものとする。

### 3. アウトプレイスメント業者の任務

#### 第4条

使用者は、アウトプレイスメント業者が以下のアウトプレイスメント指導と任務を提供する場合、該当従業員に対し、単一のアウトプレイスメント業務のみを提供できるものとする。

① 再就職先が見つかるまで、アウトプレイスメント業務の発注を継続するものとする。アウトプレイスメント実施期間は当該業務開始後2年間までとする。しかし、業務継続期間は労働協約規定事項に従い、延長あるいは短縮することができるものとする。ただし、その場合、当該企業を組織するすべての産業別労働者組織と締結した労働協約に規定した場合に限る。

② アウトプレイスメント業者は、業務を発注した使用者の契約不履行を理由に、アウトプレイスメント業務の停止または中止をしないものとする。

③ アウトプレイスメント業務の提供を受けた従業員が再就職後一年以内に解雇された場合、当該従業員に対するアウトプレイスメント業務は再度発注されるものとする。ただし、規則違反等の理由で緊急に解雇さ

れた場合やアウトプレイスメントの再度の実施を従業員自体が拒んだ場合はその限りではない。

- ④ アウトプレイスメント業務委託の枠内で派生した該当従業員についての情報すべては秘密として取り扱われ、第三者に提供してはならない。
- ⑤ 従業員の要請により、アウトプレイスメント業務終了後、当該従業員の関係書類は本人に返却されるものとする。
- ⑥ 該当従業員と潜在的使用者間の接触連絡を取ってはならない。また、職業の斡旋、紹介、選抜等を実施してはならない。
- ⑦ 解雇の決定、あるいはそれに関連する交渉に影響を与えるような行為をしてはならない。
- ⑧ 当該第4条に特定される条項を履行しない場合、従業員に対し3ヶ月の給与に相当する罰金を保障するものとする。

#### 解釈例規の例示 (commentaire)

情報を秘密に取り扱うという約束事項を規定する目的は、従業員についての情報が本人の特別の合意なしに公表されることを回避することにある。

#### 第5条

使用者は、アウトプレイスメント業者が該当従業員に労働災害保険をかけていることが確認された場合にのみ、アウトプレイスメント指導業務を該当従業員に提供を申し出ることができるものとする。当該労働災害保険はアウトプレイスメント期間及びアウトプレイスメント業務の提供を受ける場所までの通勤帰宅時間において、使用者がかけている労働災害保険が適用できない場合に適用され、労働災害保険法において保障されている使用者の労働保険諸条件と同様に保障されるものとする。

アウトプレイスメント業者は同時に、上述の契約条件を履行しない場合、状況の如何に関わらず、事故の被害者になった従業員がその被害の状況に従いアウトプレイスメント業者に対し一定の補償金を請求できるものとする。当該補償金は給与額3ヶ月分相当を保障するものとする。

#### 解釈例規の例示 (commentaire)

契約する労働災害保険の条件はアウトプレイスメント業務が実施される期間及びその場所までの通勤時間において生じた事故に関連して、1971年4月10日に発効された労働災害保険法のすべての条項で保障されている権利と同様の権利を従業員は享受できるものとする。

#### 4. 案内と忠告/指導

##### 第6条

- ① アウトプレイスメントを当該企業において実施したいと考えている使用者はその旨を職場労働組合代議員に伝え、協議するものとする。当該情報の提供及び協議は職場労使協議会において、当該協議会がない場合には労働組合の代表と行われるものとする。

労使協議は当該企業/事業所内におけるアウトプレイスメント適用について関連するものとするが、具体的にその対象となる従業員について個別の情報は提示しないものとする。

- ② 以下の条件下において一定数の従業員がアウトプレイスメント業務の対象になる場合、何れのアウトプレイスメント業者に業務を発注するかについては当該労使協議会が決定するものとする。

- ・ 1 暦年間に平均少なくとも20人以上、しかし100人以下の従業員を雇用する企業/事業所において、少なくとも10人以上の従業員が当該業務の適用を受ける場合
- ・ 1 暦年間に平均少なくとも100人以上、しかし300人以下の従業員を雇用する企業/事業所において、少なくとも10%以上の従業員が当該業務の適用を受ける場合
- ・ 1 暦年間に平均少なくとも300人以上の従業員を雇用する企業/事業所において、少なくとも30人以上の従業員が当該業務の適用を受ける場合

上述の節は、使用者代表によって表明された過半数の票数及び従業員代表によって表明された過半数の票数をもって、労使協議会が決定することを意味する。

- ③ アウトプレイスメント業務提供の申し出を受けた従業員の要請がある場合、使用者は当該従業員と協議するものとする。当該協議において、当該従業員は所属する労働

組合代表/代議員の同席を求めることができる。

解釈例規の例示 (commentaire)

労使協議会がアウトプレイスメント業務を発注するアウトプレイスメント業者を決定する。当該決定はアウトプレイスメントの提供と組織の原則について関与しないものとする。これらについては使用者がイニシアチブを取り、決定するものとする。

上述の2項は、二重の過半数表決という特別の手続きにそって労使協議会の決定が実施されることを意味する。ここでいう二重の過半数表決においては、一方では使用者代表票数の過半数と、他方では従業員代表票数の過半数をもって表決が成立する。

III 結語

第7条

当該労働協約は無期限有効とする。

当該協約締結当事者の要請により、当該労働協約は改正、もしくは破棄できるものとする。ただしその場合、6ヶ月間の事前予告を必要とする。

労働協約51号の法的地位について

労働協約で番号が付されているものは全国レベルで、royal decreeとして法的効力を付与されている。law に次ぐ地位をもつ。産業別(sector)、企業別(company)協約は(collective labour agreement)、royal decree より拘束力を付与される。

★フラマン地域におけるアウトプレイスメントにかかる法システムは次のものである。協約51号の下で制定された、アウトプレイスメント事業の認可手続として、

\* Decree regarding the recognition of the outplacement - recruitment - and selection bureau in the Flemish Region dated 3.3.1933.

があり、これの実施規則として、

\* Order of the Flemish Government dated 9.6.1993.

\* Order of the Flemish Government dated 8.12.1993 (行動綱領を含む)

\* Ministerial Decree of the Flemish executives dated 8.2.1994.

\* Ministerial Decree of the Flemish executives dated 10.1.1994.

\* Ministerial Decree of the Flemish executives dated 6.10.1994.

が存在していたが、次の実施規則に置き換えられる予定である。

\* Ministerial Decree of the Flemish executives dated 13.4.1999.

FGTBの組織は職種別、産業別組合を一括する連合体(センター)である。これはベルギーの連邦化に伴い、地域別に組織を作り、それぞれに労使関係をもつ。

なお、ベルギー労働運動及び労働法制に関する文献としては、岡伸一「ベルギーの労働事情」日本労働研究機構、1991年11月があり、その他日本労働研究機構による月刊誌「海外労働時報」に、堀井悦郎氏のレポートが最近まで掲載されている。

労働総同盟フラマン地域本部(FGTB)の組織図(参考)

