

デンマークの失業保険

— 失業金庫とフレキシキュリティ —

菅 沼 隆

はじめに

本稿はデンマークの失業保険制度の概要を失業金庫を中心として紹介することを目的とする。デンマークの失業保険制度は「手厚い・寛大な」失業保障として知られ、デンマーク・フレキシキュリティの「黄金の三角形」の一要素といわれてきた (Madsen 2006)。だが、デンマークの失業保険はそれにとどまるものではない。デンマークの失業保険は「ゲント方式」を採用しており、労働組合が失業金庫を管理してきた。ゲント方式が高い労働組合の組織率をもたらす「ゲント効果 Gent effekten」を発揮し、労働組合と失業金庫は表裏一体の関係を形成してきたといわれている。デューらによれば、デンマークでも通念としてゲント方式は賃金闘争において労働組合の力を強め、[経営者団体との] 集团的合意形成を通じて労働市場を統制することに貢献していると思われてきたという。また、労使が政府の労働市場政策に関与するコーポラティスティックな体制形成にも貢献しているといわれてきたという (Due & Madsen 2007; 201)¹⁾。さらに、労働組合の多数派である全国連合 LO は、社会民主党の支持基盤を形成してきた。とすればデンマークの失業保険は20世紀デンマーク福祉国家形成の基盤を提供してきたといっても過言ではない。その基軸はゲント方式の失業金庫にある。本稿が失業金庫に焦点を当てるゆえんである。ただし、デューらは、無条件でゲント方式が高い組合組織率をもたらすものではなく²⁾、「ゲント効果」が発揮されるには歴史的な条件があったと指摘している。

ところで、2001年11月総選挙で社会民主党首班政権が敗北し、自由党保守党連立政権が誕生した。以後、2005年、2007年の2度の総選挙で自由党保守党連立政権が勝利し、9年間中道保

1) ただし、デューらは1990年代半ば以降の労働組合組織率の低下と失業金庫の変化に関連があるのではないかと見なしている。

2) 例えば、1907年から1932年にかけて労働組合の組織率の上昇と比較して失業金庫の加入率の伸び率は低かったとされている (Due & Madsen; 211)。

守政権が続いてきた。9年間の中道保守政権は失業保険改革を進め、失業金庫もその対象とした。失業金庫の自由選択制が解禁され失業金庫は大きく変容を被っている。仮に改革がゲント方式の根幹に抵触するものであるとすれば、デンマーク・フレキシキュリティの内実の変容をもたらす可能性がある。

先行研究

日本においてデンマークの失業保険制度を扱った先行研究として、田口繁夫(1999)、日本労働研究機構欧州事務所(2003)、岡伸一(2004)および木原他(2006)が挙げられる。田口氏の研究は1993年に始まる労働市場改革を「改正労働市場法」として、その内容を紹介するとともに失業保険の具体的な姿を描き、その後の研究の礎となったもので、岡氏の研究にも影響を与えている(田口1999; 210-213)。岡氏はデンマーク失業保険の適用対象、受給資格、手当算定基礎、支給期間、財源、社会扶助制度など失業時所得保障に関する制度を包括的に紹介している。また、任意加入制、新規学卒失業者への給付を含むこと、自営業も適用対象に含むこと、などの特徴を指摘されており、現在でも失業保険制度に関しては最も注目すべき論考であるといえる。岡氏は特に任意加入制、自営業適用対象という点をデンマークの特徴として指摘されている(岡2004; 32-38)。日本労働研究機構欧州事務所のもは現地での聞き取り調査を含むもので、1990年代の労働市場改革と関連づけて失業保険を描いている。岡氏および日本労働研究機構の論考は味読に値するものであるが、しかし、それでもなお制度の紹介は簡単であり、制度体系としてどのように機能しているのかは必ずしも明らかではない。木原他(2006)はデンマークフレキシキュリティの「手厚い所得保障」の主要素として失業保険について触れている。そこでは「失業保険基金」(失業金庫のこと)、「給付要件」について言及しているが、ごく簡単な紹介にとどまっている(木原他2006; 253-4)。

英語で書かれた先行研究については、嶋内健氏が詳細に収集し、丁寧にまとめている(嶋内2008)。嶋内氏はアクティベーション政策との関連で失業保険制度を描いている。1970年代以降の展開について給付期間の短縮化や求職活動・職業訓練の義務と関わらせて紹介している。だが、それぞれの失業金庫がどのように運営され、加入者や労働組合とどのような関係にあるのかは必ずしも明らかにされていない。アクティベーション政策と失業保険との関連はもちろん重要であるが、失業保険制度の全体を意味するものではない。まずは、失業保険制度それ自体の全体像を把握し、次いでデンマークの雇用システムおよび雇用政策と関連づけることが必要な作業であると考えられる。

1. ゲント方式の採用

本稿は、現代のデンマークの失業保険制度の概要を明らかにすることを課題とするので、成

立過程についてはここでは詳しく触れない。だが、デンマークでは現在ゲント方式の失業保険制度が採用されており、デンマーク失業保険制度の最大の特徴をなしている。そのためここでゲント方式について簡単に触れておく。ゲント方式の一般的な理解は、「自律的な労働組合の保険」(Gibbon 1911; 77)として、「労働組合が失業保険金庫を管理運営し、政府（地方政府または中央政府）がこれに補助を行う制度」というものである。いうまでもなくベルギーのゲント Gent（ヘント、ガン）市が1900年にこの方式を採用したことからこのように呼ばれるようになった。

ゲント方式をめぐる評価

デンマークでは1907年に失業保険が創設された際にゲント方式が採用された (Jesper et. al. ed. 2007)。100年間この方式が存続してきた。2010年現在ヨーロッパの国でゲント方式が採用されている国は、デンマーク、スウェーデン、フィンランドの北欧3カ国である。ノルウェーはデンマークより1年早い1906年にゲント方式の失業保険制度を採用したが、1938年に強制加入の一般失業保険方式に移行している。フィンランドは1917年、スウェーデンは1935年にゲント方式の失業保険を実施している³⁾。

イェンセンは、アルバーがゲント方式を一般失業保険にとって代わられる運命にあるものと見なしていること (Alber 1982; 153 155)、またエスピン アンデルセンが社会保険制度の分立程度を福祉国家レジーム類型化の指標と見なしていること (Esping-Andersen, 1990; 113 114) について批判し、一般強制方式かゲント方式かの選択は福祉国家レジームとは関係がないと主張している (Jensen 2007; 33)。イェンセンは「どちらの方式を採用するかどうかは、福祉国家レジーム仮説によってはまったく説明できていないし、政府の政党色 [赤緑同盟など - 菅沼] アプローチによっても説明できない」と主張した。イェンセンは、デンマーク、スウェーデン、イタリア、イギリスの失業保険制度の成立過程を比較して、デンマークとスウェーデンがゲント方式を採用した理由は「労働運動がいずれの方式を要求したか、が決定的に重要である」ことを指摘した (Jensen 2007: 34)。労働運動にかかわる3つの要因が、制度創設時の前提条件として関与していることを指摘した。1つが「労働運動の積極的な支持と協力」であり、2つめとして労働組合の政治的な発言力の程度であり、「民主主義的な権利の導入、労働組合が全国規模で組織されていること、議会で労働者を代表する政党がある程度の勢力を占

3) アルバーによれば失業保険創設時に国家制度としてゲント方式を採用した国として、1905年のフランスを「バイオニアである」と高く評価している。続いて1906年ノルウェー、1907年デンマークが採用し、1916年オランダ、1917年フィンランド、1920年ベルギー、1924年スイス、1934年スウェーデンが採用したという。このうちデンマーク、フィンランド、スウェーデン以外は後年一般強制失業保険に移行したという (Alber 1982; 153) (ILO 1925)。ちなみにデンマークはフランスの影響をほとんど受けていないと考えられる。というのも失業保険法を答申した老齢保険委員会 Alderdomsforsikringskommission は1903年に設置され、その初期からゲント市の制度が検討されているからである。

めていること」, 3つめとして, 一般強制失業保険制定の場合, 労働組合がそれを支持して活動することが条件となると主張した。特にゲント方式のばあい, いくつかの失業金庫が先行して存在していることが条件となると指摘した (Jensen 2007; 34)。デンマークとスウェーデンの場合, 制度創設時に労働組合の組織率がそれぞれ32%, 45%と一定水準に達していただけでなく, 労働組合が自主的に設置した失業金庫が既に存在し, 全労働者に占める加入率がそれぞれ4.5%, 17.4%とある程度発達していた。つまり, 初期条件の違いが大きいとされる。

デューらはベルギーのゲント市の失業保険とデンマークのそれとの違いを次の3点にまとめている。第1に, ゲントが都市を単位としたのに対し, デンマークは全国単位であること, 第2に, ゲントが失業金庫の支出に対して公費補助されたのに対し, デンマークでは金庫収入に対して公費補助されたこと [当時], 第3に, ゲントでは同一職種の労働組合の間で競争させたが, デンマークでは職種別金庫の独占を容認したこと, である (Due & Madsen; 206 7)。

2. 被保険者

以下, デンマークの失業保険制度の概要を説明する。失業保険法 *lov om arbejdsløshedsforsikring* の条文はデンマーク議会のホームページ <http://www.ft.dk/> およびデンマーク法令情報⁴⁾ で閲覧できる。() 内は条文番号である。制度については, 労働監督委員会 *Arbejdsdirektoratet* のホームページ <http://www.adir.dk/> で確認できる。また, ベルスレフ他のコンメンタールを適宜参照した (Balslev, et. al 2001)。

(1) 加入資格

失業金庫への加入は任意である。2010年現在28ある失業金庫のうち, いずれに加入するかは個人の選択による。複数の失業金庫に加入することはできない。失業金庫は失業手当の給付とともに「早期退職手当エフタロン *efterløn*」の保険者でもあり, 労働者は失業金庫加入の際に早期退職手当の加入を選択することができる。早期退職手当の保険料は439DKK (2010年) となっている。早期退職手当はそれ自体1つのまとまった制度であるので, ここでは割愛する⁵⁾。加入資格を詳しくみておく。

デンマークに住所 *bopæl* があり居住している者で, 18歳以上かつ国民年金支給開始年齢より2歳若い年齢 [現在63歳] で, 次の項目に該当する者とされる (第41条)。

- a) 賃労働により賃金を得ている就労者。
- b) 18ヶ月以上の職業学校・職業訓練を修了した者⁶⁾。失業金庫が書類審査を行う。

4) <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0500.aspx>

5) さしあたり嶋内 (2007; 86, 99注4) を参照されたい。

6) ただし, 年齢については, 18ヶ月以上の職業訓練を受けた者は18歳未満でも加入資格を有する (41

- c) 事業を営んでいる自営業者。
- d) 親とともに自営業に従事している者。
- e) 兵役に従事している者。
- f) コムーネ（市）の業務、すなわち市長、市理事会議員、専門委員会議員、国会議員、閣僚、EU 議会議員。

以上のように適用範囲は、公務員、新規学卒者（職業訓練修了者を含む）、自営業、兵士および特別公務員を含み、極めて広い。ほとんど全ての就労者が加入できるため制度的に排除される者は少ない。但し、任意加入・定額保険料であるため低賃金労働者、若年失業者らが加入しない事例が多くみられる。ちなみに、自営業者と新規学卒者に加入資格が拡大されたのは1979年に早期退職手当が導入された際である（Strukturkommissionen Sekretariatet 2003；24）。

加入形態

加入形態は次の3種に分けられる。

- a. フルタイム被保険者 fuldtidsforsikrede
- b. パートタイム被保険者 deltidforsikrede
- c. 新規学卒・職業訓練修了被保険者 dimittender（以下、新規学卒者と略称）

フルタイム被保険者は12週間に360時間以上就労し、あるいは3ヶ月間にわたって1ヶ月390時間以上の就労した者が適用対象となる。つまり、週30時間就労がフルタイムとパートタイムの境界ということになる。新規学卒者は18ヶ月以上の職業訓練を修了した場合に加入資格を得ることができる。

（2）保険料と金庫管理保険料

失業手当給付相当分に充当される保険料は定額制である。全ての金庫で同額である。フルタイム被保険者は月額301DKK（2010年）、パートタイム被保険者はフルタイムの3分の2である。新規学卒者は保険料負担がない。

事業主（雇用主）の保険料負担は2000年まで実施されていたが、2001年から廃止された。事業主は、解雇、一時帰休、契約期間以前の雇用の停止の際には、最初の2日間の失業手当を負担することになっている（84条）。事業主負担は失業保険手当財源の2%以下であるといわれる。

各失業金庫はこれに加えて事務管理のための管理保険料を上乗せできる。金庫管理保険料も定額となっている。この金庫管理保険料は金庫毎に異なる。このため、各失業金庫の保険料額

は異なる。各金庫のホームページ、加入案内冊子には「価格表」として保険料額表が掲載されている。

重要なことは管理保険料が金庫毎に異なるため、金庫は加入者を獲得するために管理保険料を引き下げる場合があることである。つまり「価格競争」が一部で生じている。

(3) 受給資格

資格期間は1年である。「就労条件 beskæftigelseskrav」というものが設定されている。これは過去3年間の加入期間中 保険料納付期間 に52週以上就労していることである。パートタイム被保険者の場合は、過去3年間の加入期間中に34週以上就労していることが条件となる。

新規学卒者は、訓練修了後2週間以内に失業金庫に申請すると、資格期間は1ヶ月とみなされる。つまり、卒業後、1ヶ月を経過して、失業状態にある場合に失業手当が支給されることになる。

資格再取得制度

失業手当支給期間が終了した場合、過去3年間に26週以上就労した場合（パートタイム被保険者の場合は17週）、あるいは同等の自営的業務に従事した場合に再度資格を取得することができるという規定がある。

自己都合退職・再就職拒否の扱い

合理的理由なしに就労を拒否した場合は3週間支給停止される。合理的理由を欠く場合として、次の場合が該当する。

- a. 適切と見なされる提供された仕事を拒否した場合
- b. 再就職計画に基づいた提供に参加したが、適切と見なされる提供された仕事を拒否した場合
- c. 再就職計画に基づいた提供を拒否した場合あるいはその提供に協力しなかった場合
- d. 再就職計画に基づいた提供を中止した場合
- e. 合理的理由なしに離職した場合
- f. 本人に非があって解雇された場合
- g. 12ヶ月の間に2回以上ジョブセンターまたは失業金庫に出頭しない場合は自己都合退職と見なされる。

また、過去12ヶ月の間に2回自己都合退職・再就職拒否と見なされると、受給権が失われる。受給権が停止された者が、再度権利を獲得するためには、過去10週間に300時間以上フルタイム労働に従事しなければならない。パートタイム被保険者になる場合は過去10週間に150時間以上従事しなければならない。自営業の場合、26週間中断なく内容の伴う事業を行わなければ

ならない。すなわち、初回の支給停止期間を3週間としている点で寛大な給付であるといえるが、2度目は受給権停止となる点でペナルティは大きいといえることができる。

(4) 給付額

失業手当 dagpenge の給付率は所得代替率90%といわれる。ただし、これには留保が必要である。手当は上限額 maksimaledagpenge が設定されているからである⁷⁾。すなわち従前賃金 handsomhed が手当上限額の9分の10を超える者は所得代替率が90%未満になる。デンマークの失業保険は寛大な給付といわれるが、これは比較的所得者の場合である。1週間は5日とみなされ、年間給付週は52週とみなされている。パートタイムは、フルタイムの3分の2となっている。表1は給付上限額の推移である。

表1 失業手当上限額

	失業手当		新規卒者		
	フルタイム		パートタイム	フルタイム	
	日額	年額	日額	日額	日額
2005	654	170,040	436	536	358
2006	667	173,420	445	547	365
2007	683	177,580	455	560	373
2008	703	182,780	469	576	385
2009	725	188,500	483	595	396

出典) <http://www.ams.dk/regler-og-satser/satser/arbejdsloeshedsdagpenge.aspx>

注) 年額 = 日額 × 5日 × 52週

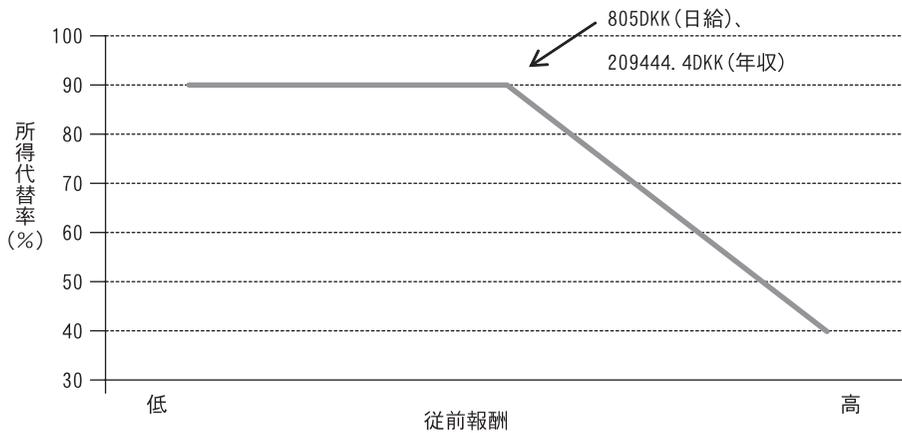
注) 1 DKK = 16 ~ 18円程度 (2005 ~ 2009年)

表1から上限額の日額725DKK、年額177580DKKを受給できる者は、所得代替率で割った日額805.5DKK以上、年額209444.4DKK以上の労働報酬を得ている者になる。これ以下の報酬の者は所得代替率は90%であるが、受給額は725DKK以下となる。逆にこの報酬を上回る者は受給額は725DKKであるが、報酬が高くなるほど所得代替率は小さくなる。図1はそのイメージである。

このためデンマークの失業保険の所得代替率を90%と見なすことは誤解を与えることになる。一定所得以下の者にとって90%であり、それを越えた者にとっては所得代替率は小さくなる。このため、再就職支援策などを度外視すれば、従前報酬が高い者の再就職インセンティブが高

7) この上限額は「給付率規制法 Lov om en satsreguleringsprocent」に基づいて毎年「伸び率」を決定することになっているが、同法6条で財務大臣が前年8月までに変更率を表明することとされており、実際には政党間の協議に基づいている。すなわち政治的に決定される。法律は給付額引き上げ率が2%を超える場合に一般財源以外の基金を使用する際のルールを規定したものである。

図1 所得代替率のイメージ



くなり、低い者のインセンティブは小さくなるのが推測される。

国庫負担は定まっていない。定額保険料と失業手当の差額分が国庫負担となるため、高失業時には国庫負担額は増え、低失業率の際は小さくなる。だが、大雑把にいて、失業保険給付費のおよそ3分の2が国庫負担されているという。月額保険料301DKKで、失業時に日額725DKKの給付を受けることができるため、加入者からみるとメリットが大きい。このことが任意加入にもかかわらず「ゲント方式」に加えて高い加入率を支えているもう一つの理由である。

3. 失業金庫 - 保険者

(1) 所管と失業金庫

失業保険は職業省 Beskæftigelsesministeriet⁸⁾の部局である労働市場管理庁 Arbejdsmarkedsstyrelsenの第1課1 kontorが所管している。また、同じく職業省の部局である労働監督委員会 Arbejdsdirektoratetが失業金庫の監視と監査を行ってきた。同委員会は毎年監査報告書を作成してきた⁹⁾。失業金庫は労働監督委員会が職業審議会と職業省とともに作成した「標準定款 standardvedtægt」に準拠した定款を作成した場合に認可される。

8) 2001年11月自由党・保守党連立政権の発足とともに、労働省 Arbejdsministeriet から職業省へと改称された。

9) ただし、労働監督委員会は2010年12月末で廃止されることが決まった。『ポリチケン Politiken』紙2010年10月10日インターネット版配信記事より。廃止の理由は雇用省予算の削減を受けて、経費節減するためであるという。監視監督業務は分割されて年金監督庁 Pensionsstyrelsen と労災監督庁 Arbejdsskadestyrelsen に移管されるという。

失業金庫の4類型

失業金庫は労働市場管理庁の所管のもと設立されている独立した民間団体とされている。失業金庫は、4つの類型に分けられる（第32条）。

- a. 【被用者限定型】¹⁰⁾ 特定の被用者【労働組合員】に構成員を限定している金庫
- b. 【業種限定混合型】¹¹⁾ 特定業種の被用者【労働組合員】または自営業団体に限定している金庫
- c. 【被用者・自営横断型】¹²⁾ 被用者あるいは自営業者いずれかにおいて横断的に加入できる金庫
- d. 【総合横断型】¹³⁾ 被用者・自営業者に限らず横断的に加入できる金庫

の4種である。ここでは条文番号に基づき、a項金庫、b項金庫、c項金庫、d項金庫と呼ぶ。金庫は定款においてどの項目に該当するかを明示し、a項金庫、b項金庫は適用対象となる業種を明示することになっている（第32条）。失業金庫は最低10000人の加入者で構成されることを要件としている。

表2は2009年現在の失業金庫の一覧である。

(2) 失業金庫数の推移

失業金庫は統合と新設を繰り返している。その原因は、失業金庫それ自体の統合・分割の場合もあるし、労働組合の統合・分裂の影響を受ける場合もある。そのため数は毎年変動する。1907年に34あった金庫は増減を経て最高時71（1933年）、戦後の最高は68（1964-66年）、労働市場制度改革直前の1993年には38あった（Hartvig, et. al: 407）。増減が激しいといえる。

表3は近年の失業金庫数の推移である。近年は金庫の統合が進み2010年の28金庫は歴史的に最も少ない数となっている。これは自由党保守党連立政権発足後の2002年の法改正で金庫設立の要件が加入者5000人から10000人に引き上げられたこと（Thuesen, et. al. 2009; 37）、および同じ改正で横断的失業金庫が認められたことの影響が大きい（後述）。

(3) 労働組合との関係

歴史的に失業金庫と労働組合は密接な関係を形成してきた。労働組合は産業別・職業別組織が主流であり、その上に4つのナショナルセンターがある。最大組合はデンマーク全国連合 LO Landsorganisationen i Danmark であり、組織労働者の6割前後が加盟している¹⁴⁾。ホ

10) 第32条の規定（以下同じ） fagligt afgrænset for lønmodtagere

11) fagligt afgrænset for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende

12) tværfaglig for enten lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende

13) tværfaglig for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende

14) LO には現在18の労働組合と5つのカルテルが加盟している。18の労働組合とは「合同労働組合3

表2 失業金庫一覧

番号	略称	金庫名称	邦訳	類型	上部労働団体*1	被保険者数
1	3FA	Faglig Fælles a-kasse	合同労組	a	LO	281,484
2	NNF-A	Nærings-og Nydelsesmiddelarbejdere	食品・菓子	a	LO	24,405
3	SLA	Socialpædagogernes Landsdækkende Arbejdsløshedskasse	ソーシャルワーカー	a	LO	34,356
4	FS-A	Funktionærer og Servicefag	職員・サービス	a	LO	19,548
5	HK-A	Handels-og Kontorfunktionærer	商業・事務職員	b	LO	251,029
6	BFA	Byggefagenenes a-kasse	建築労働組合	b	LO	17,275
7	EL-A	El-Faget's Arbejdsløshedskasse	電力	b	LO	22,486
8	TIB-A	Træ-Industri-Byg Arbejdsløshedskasse	木工・大工	b	LO	44,207
9	METAL-A	Metalarbejdernes Arbejdsløshedskasse	金属労働	b	LO	90,650
10	FOA	FOA - Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse	ケア・サービス労働 ²	b	LO	174,757
11	TAK	Teknikernes Arbejdsløshedskasse	専門技術者	b	LO	27,631
12	STA	Stats-og Teleansatte ³	政府・通信職員	c	LO	32,074
13	PMA	IT-faget og Merkonomer, PROSA ³	IT 専門職・MBA	c	LO ⁴	13,179
14	FTF-A	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles-Arbejdsløshedskasse	職員・公務員合同	d	FTF	131,429
15	DLF-A	Lærernes a-kasse	教員	a	FTF	76,935
16	BUPL-A	Børne-og Ungdomspædagogernes Landsdækkende Arbejdsløshedskasse	児童・若年指導員	a	FTF	59,199
17	DSA	Danske Sundhedsorganisationers Arbejdsløshedskasse	保健医療	b	FTF	79,015
18	A-JKS	Arbejdsløsheds-kassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog	報道, 通信, 言語	d	AC	20,642
19	AAK	Akademikere	大卒	d	AC	80,718
20	MA	Magistrenes Arbejdsløshedskasse	修士	d	AC	52,333
21	CA	Økonomer	エコノミスト	d	AC	32,586
22	IAK	Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse	エンジニア	b	AC	68,196
23	DLA	Danske Lønmodtageres Arbejdsløshedskasse	デンマーク賃金労働者	d	無	69,412
24	DANA	Arbejdsløsheds-kasse for selvstændige	自営業	d	無	35,309
25	LEDER-A	Ledernes Arbejdsløshedskasse	管理職	d	無	89,465
26	KRIST-A	Kristelig a-kasse	クリスチャン	d	無	176,201
27	FF-A	Frie Funktionærers Arbejdsløshedskasse	自由職員	c	無	27,168
28	Busines DK	Business Danmarks A-kasse	ビジネス	b	無	27,233
29	ASE	Selvstændige Erhvervsdrivende	自営業経営者	d	無	149,484
		合計				2,208,406

出所) 労働監督委員会ホームページ <http://www.adir.dk/sw30448.asp> より。被保険者数は2009年実数, Statisk Årbog2010, p. 124. より。

1 上部団体については、失業金庫連合 HP による。 <http://www.ak-samvirke.dk/default.aspx?func=article.view&menuAction=selectClose&menuID=1730&id=1802>

2 FOA は直訳すると「職業・労働」であるが、同労組作成の英語パンフレット “Working in Denmark”, 2009 で表記された 「Care and Service」を使用した。

3 2010年4月に IT-faget og Merkonomer (PROSA) と Stats-og Teleansatte (STA) が統合して、MIN A-Kasse となった。

4 IT-faget og Merkonomer, PROSA のうち PROSA の上部団体は FTF となっている。

f) 「芸術家労働組合」「板金・管労働組合」「電機労働組合」「ケア・サービス労働組合 FOA」「理髪美容労働組合 DFKF」「サービス労働組合」「刑務労働組合」「食品労働組合」「HK 労働組合 (商業・事務職)」「陸軍・下士官労働組合 HKKF」「鉄道労働組合」「塗装工労働組合」「金属労働組合」「ソーシャルワーカー」「スポーツ選手労働組合 (フットボール)」「専門技術者全国連合 TL」「木工・大工連合 TIB」である。カルテルは複数の労働組合の横断的な連携組織である。LO 傘下のカルテ

表3 失業金庫数の推移

年	1993	94	95	96	97	98	99	2000	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
金庫数	38	37	37	38	37	36	36	35	34	33	32	31	30	30	30	29	29	28

出典) 2006年までは, Pedersen, et. al. ed (2007), p. 407. 2007年以降は Danmark Statisk, "Statisk Årbog" 各年版による。

注) 労働監督委員会 HP の失業金庫一覧 <http://www.adir.dk/sw15376.asp> には「IT faget og Merkonomer (PROSA)」が掲載されていない。同一覧には失業金庫連合 (Arbejdsløshedskassernes Samvirke) が掲載されているが、これは失業金庫の連合 (ナショナルセンター) であり、保険者ではない。

ワイトカラーと現業の公務員の多くが加入する職員・公務員共同会議 FTF Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd が17%¹⁵⁾、大卒中央組織 AC Akademikernes Centralorganisation 6.7%¹⁶⁾ と続く。Lederne は管理職組合であり、労働組合と見なすべきかしばしば議論になる (Sørensen 2006; 21)。それぞれのナショナルセンターの特徴および詳細については別稿を準備しているのでそれに譲るが、全国連合 LO はブルーカラー労働組合が多く加盟しており、また、社会民主党の支持母体である。FTF と AC は政治的に中立と宣言している。2002年6月の失業保険制度改革により「横断的失業金庫」が認められ、失業金庫選択の「自由」が拡大された。

実際の失業金庫と労働組合との関係は複雑である。第1に、これまで異なった業種・異なった労働組合の失業金庫が合併することも珍しく無かったからである。第2に、2002年6月の横断的失業金庫の解禁により、労働者は自分の加盟する労働組合と関係を持たない失業金庫を選ぶことができるようになったからである。第3に、労働組合も離合集散を繰り返しているからである。第4に、労働組合は、産業別組合、職種別組合、一般組合が併存しているからである。このような理由で失業金庫とに対応させることが困難な部分がある。

ルは「建築・土木・大工カルテル」「デンマーク工業労働者中央連盟 CO-Industri」「グラフィック産業・メディア連合」「商業カルテル」「公務員組織 OAO」からなる。例えば「建築・土木・大工カルテル」は LO 傘下の7つの労働組合が構成する横断的なネットワークである。「公務員組織」は LO 傘下の組合が中心であるが、他の全国連合や独立系の労働組合も参加するネットワークである。LO の HP より。

15) FTF は、コムーネ部門 (K 部門)、中央政府部門 (S 部門)、民間部門 (P 部門) の三部門からなり K 部門に28労組、S 部門に28労組、P 部門に28労組を擁する。K 部門はおよそ23万人を擁する最大部門「デンマーク教員組合」「デンマーク看護師組合 DSR」「児童若年指導員組合 BUPL」「作業療法士組合」など5万人を超える組合から、「外科勤務医組合」のように100人に満たない労組もある。S 部門は中央政府公務員が中心であり、職場・職務により労働組合を結成している。P 部門は「金融労働組合」が4万5千人を超える最大組織であり、他に「IT 専門職 PROSA」などが加盟している。FTF の HP より。

16) AC は8部門30の組合を擁する。「デンマーク法律経済組合 djøf」7万2千人、「修士組合 DM」3万6千人、「高校 (ギムナジウム) 教員組合 GL」1万2千人などが単独組合であり、部門として「医師連合」3組合、「共同代表 6 DE 6」6組合、「AC 共同代表 5 De 5」5組合、「AC 公務員・契約労働代表 TOAC」6組合などから構成される。「医師連合」には「開業医連合 PLO」のような自営業の開業医団体も含まれる。AC の HP より。

表4 上部団体別にみた失業金庫加入状況 (2011年予測値)

上部団体	組合員数 (a)	組合員数 の割合	失業金庫 (フルタイム)	失業金庫 (パートタイム)	失業金庫 総計 (b)	失業金庫加 入率 (b/a)
デンマーク全国連合 (LO)	1,201,272	58.6%	916,364	11,096	927,460	77.2%
職員・公務員共同会議 (FTF)	358,110	17.5%	333,675	3,550	337,225	94.2%
管理職中央組織 (LH)	82,893	4.0%	89,064	29	89,093	107.5%
大卒 (アカデミック) 中央組織 (AC)	136,636	6.7%	251,358	623	251,981	184.4%
独立系組合その他	270,668	13.2%	453,245	6,696	459,941	169.9%

出典) Danmark Statisk, "Statisk Årbog 2010", p.129 130より筆者作成。組合員数の原資料は Hovedorganisationerne samt fagforbund uden forhovedorganisationerne, "Nye tal forventes offentliggjort juni 2011 [最新数値2011年7月予測]" による。失業金庫の原資料は, Arbejdsdirektoratet [労働監督委員会], "Nye tal forventes offentliggjort marts 2011 [2011年3月予測数値]" による。

表4は上部団体別にみた失業金庫の加入状況である。

全国連合LOは組織労働者の6割近くを組織し最大の勢力を誇っているが、失業金庫の加入率が低い。これに対して、大卒中央組織ACと独立系の加入率が高くなっている。この理由については後ほど検討する。

(4) 金庫の類型別加入資格の規定方法

典型的なгент方式では、労働組合それ自体が失業金庫を管理し、労働者は組合と金庫に「二重加入」するものとされる。この「二重加入」を明文化したものが各金庫の定款の被保険者規定である。金庫は被保険者の規定で4類型に分けられると指摘したが、実際の被保険者の加入資格を確認しておこう。

(a) 被用者限定型 (a項金庫)

被用者限定型金庫は定義からして、特定の労働組合の労働者を適用対象とする。だが、いかなる職種が労働組合の加入資格となるのかは先験的に決まるわけではない。実際の加入資格は定款で規定されている。それは労働組合で規定する場合と、職種・資格で規定する場合に大別できる。

教員金庫 lærernes a kasse の事例

加入資格を労働組合員に限定する代表的事例として教員金庫¹⁷⁾が挙げられる。教員金庫定款

17) 教員金庫 HP より。http://www.dlfa.dk/

第3章第4条第2項では、

「別表に掲載された職種群で、デンマーク教員組合およびコペンハーゲン教員組合、自由学校教員組合、教育同盟に加盟している者とする」

となっている。別表では、上記の労働組合員であることを明記し、職種および資格についての詳細な規定はない。

合同労組 3 f 3 FA の事例

次に同じ被用者限定型労組である合同労組金庫 [3 f 金庫] 3 FA の加入資格を確認しておこう。3 FA の上部団体である合同労組 3 f はデンマーク最大の労働組合であり、全国連合 LO を支える基軸労組である。その 3 FA の加入資格は次の通りである。

「本金庫の専門領域として、定款別表に掲載された職種群 faggrupper で合同労組と陸軍・下士官労働組合 (HKKF) を対象とする」(第3章第4条第2項)¹⁸⁾と規定されている。別表は数ページにわたって職種・資格職が記載された詳細なリストである¹⁹⁾。それによると製造業部門、運輸業部門、建設業部門、公共部門、グリーン部門、サービス・ホテル・レストラン部門に分けられている。それぞれの部門ごとに職種 fag と資格職 faglærte が掲げられている。大部のものなので、その概略を掲げておく。

- ・製造業部門の38職種、資格職 faglærte として29資格
- ・運輸業部門は80職種、19資格
- ・建設業部門は24職種、9資格
- ・公共部門は111職種
- ・グリーン部門は23職種、15資格、12協定
- ・サービス・ホテル・レストラン部門はクリーニング・清掃労働一般、ホテル・レストラン労働一般、ホテル・レストランの26の職種、食品販売職17職種、給仕8職種、その他4職種
- ・その他、失業金庫職員、兵役、新規学卒者

と規定されている。職種で330余、資格で70余と範囲は広くかつ細かく規定されている。これは3 f がブルーカラー労働者中心の組合であり、近年合併により最大労組になったところが大きい(後述)。

合同労組金庫は、広範な業種にまたがる多様な職種の労働者を包括するために職種と資格を詳細に列挙する必要がある。これに対して教員労組は職種と資格が相対的に明確・単純であり、また他職種との区別も容易であるためこのような違いが生じている。

18) 合同労組金庫 3 f a 定款。http://mediacontent.sd.publicus.com/pdf/SD343111421.PDF

19) Op. cit.

(b) 業種限定混合型 (b項金庫)

b項型は10庫ある。ここでは FTF 傘下の保健医療金庫 Danske Sundhedsorganisationers Arbejdsløshedskasse DSA の加入資格を確認しておく。定款によると

「DSA の専門領域は別表 1 に掲げられた保健医療カルテル組織に加入していなければならない。この領域に関係する自営業者も対象とする」(第 4 条第 3 項第 2)²⁰⁾

別表 1 では「保健医療カルテル」として「デンマーク看護師組合 DSR」「デンマークバイオ分析協会」「デンマーク理学療法士協会」「作業療法士協会」「放射線組合」「助産師協会」の 6 団体が掲げられている。自営業者については、

「自営業は DSA に加入しうるだけの教育訓練を受けているか、事業所で個人的に従事する労働が加入に相当するものでなければならない」(第 3 項第 3)

と規定されている。自営業の仕事のなかに保健医療労働者と同様の職種があれば加入できるようにしてある。つまり、業種限定混合型は労働組合と類似する職務に従事する自営業を適用対象としている。

(c) 被用者・自営横断型 (c項金庫)

ここでは2010年に合併して誕生したミン金庫 Min A kasse の定款²¹⁾をみておく。

「この金庫はすべての被用者の職業領域を対象とする」(第 4 条第 2 項)

とのみ規定され、別表がない。また、新規学卒者を適用対象とする規定もなく、すべての被用者が加入できる。

(d) 総合横断型 (d項金庫)

ここでは、デンマーク大卒失業金庫 Akademikernes A kasse AAK の定款をみておこう。

AAK は「学生、新規学卒者、すべての賃労働者、自営業者」を対象とする²²⁾が、学士号取得者 bachelorgrad 以上の者が加入する横断的失業金庫²³⁾であると規定している。AAK が自営業に門戸を開いている理由は開業医など大卒自営業の加入を促進することにあると思われる。以上のように定義からして、a項金庫、b項金庫の加入資格は具体的でしばしば詳細かつ複雑になるのに対して、c項金庫、d項金庫の資格は簡潔になっている。

4. 失業金庫の選択 - 横断的金庫解禁 (2002) 以前と以後

(1) 横断的金庫解禁以前

2001年までの労働者の失業金庫の選択の一般的な方法について確認しておく。2001年までは、

20) http://www.dsa.dk/~ /media/Pjecer/vedtaegter_sept_2007.ashx

21) <http://www.min-a-kasse.dk/vedtaegter>

表5 金庫管理保険料一覧 (高額順)

番号	略称	類型	上部労働団体* 1	管理保険料
4	FS-A	a	LO	1,960
24	DANA	d		1,812
2	NNF-A	a	LO	1,734
1	3FA	a	LO	1,728
7	EL-A	b	LO	1,632
9	METAL-A	b	LO	1,602
20	MA	d	AC	1,584
6	BFA	b	LO	1,560
8	TIB-A	b	LO	1,560
23	DLA	d	独立	1,500
26	KRIST-A	d	独立	1,500
10	FOA	b	LO	1,476
11	TAK	b	LO	1,440
13	PMA	c	LO	1,418
5	HK-A	b	LO	1,332
21	CA	d	AC	1,314
29	ASE	d		1,314
28	Busines DK	b	独立	1,308
12	STA	c	LO	1,236
27	FF-A	c	独立	1,212
3	SLA	a	LO	1,188
18	A-JKS	d	AC	1,140
25	LEDER-A	d	独立	1,128
16	BUPL-A	a	FTF	1,080
14	FTF-A	d	FTF	1,056
19	AAK	d	AC	1,020
15	DLF-A	a	FTF	960
22	IAK	b	AC	876
17	DSA	b	FTF	696
	MIN A-kasse	c	独立	1,296

出典) 表2に同じ。金庫番号・類型・上部団体も表2と同一。管理保険料は年額。

MIN A-kasseの管理保険料は同金庫のホームページより筆者が計算。

失業金庫は特定の労働組合と関連づけられてきた。すなわち、ほとんどの金庫は限定金庫であった。労働者は自分が従事する専門領域、あるいは自分が訓練を受けてきた職業領域 *faglige-omrade* の失業金庫を選択すべきとされてきた。失業金庫は原則としてそれぞれ専門領域を限定していた。金庫は定款で職業領域を明記していた。ただし、それぞれの領域において複数の金庫が併存している状態であり、労働者は選択することが可能であった。特に、事務職員 *kontorfunktionær* の領域では数多くの金庫が併存していた (Balslev; 46)。従って労働者は労働組合と失業金庫をそれぞれ別個に選択することが論理的には可能であった。だが、実際には労働組合とその傘下の失業金庫は一体的に運用されてきた。いわゆる「二重加入」が一般的な形態であった。

ちなみに初期失業保険の時代には、労働組合がすべての職業に存在せず、失業金庫もすべての職業を包括せず、加入できない労働者が存在していた。だが、その後、労働組合および失業金庫の職業包括領域は拡大し、今日では、加入できない職業はなくなっている。だが、新規学卒者で十分な職業能力がないと見なされる者が加入できない事態が生じているという (Balslev; 46)。

(2) 横断的失業金庫の認可と金庫間競争の奨励

2002年以前は職業横断的な失業金庫はなかった。例外はキリスト教失業金庫 *Kristelig Arbejdsløshedskasse* であり、2001年以前、唯一の横断的金庫として認可されていた (Baslev; 24)。2001年11月に自由党・保守党連立政権が発足すると「労働市場の自由化パッケージ」が提唱され、2002年に職業横断的な失業金庫が認可された。横断的職業金庫を認可することで金庫間の競争を奨励した。表5は管理保険料の一覧である。平均は1355DKK、偏差は291となっている。保険料の平均をみると、LO系が1528DKK、FTF系が1239DKK、AC系が1186DKK、独立系 (DANA, ASEを除く) が1288DKK となっている。LO系の組合は全体として金庫管理保険料が高額なところが多い。

失業保険の保険料を比較する様々な団体・個人のホームページを見つけることは容易である。また、労働監督委員会はそのホームページで保険料の一覧表を掲載している。保険料額を比較して金庫を選ぶことができるため、管理保険料の引き下げ競争が生じている。また、労働監督委員会は被保険者の満足度調査を行いそれを掲載している²²⁾。金庫の中には「デンマークで一番保険料が安い」「安い金庫」などの文言を掲げるところも少なくなく、価格競争が強まっている。また、他方で、金庫の独自サービスの魅力を語る場所もある。3FAなどLO系の失業金庫は全国に支部を持ち、求人情報と職業訓練サービスで充実した給付を行うことをセールスポイントにしている。したがって、金庫間で被保険者の獲得競争が強まっている。

22) <http://www.adir.dk/sw30448.asp>

表6 上部団体別にみた失業金庫の被保険者数の推移

	構成比	1994	2000	2005	2007	2008	2009	2010
フルタイム	LO	1,287,113	1,249,281	1,197,076	1,100,560	978,993	941,608	916,364
	FTF	282,085	333,912	363,827	356,032	335,300	331,286	333,675
	Lederne	79,835	87,267	83,671	82,032	79,201	81,362	89,064
	AC	151,511	187,452	228,785	239,231	237,719	242,498	251,358
	その他	424,462	453,358	412,218	442,442	430,563	439,047	453,245
	小計	2,225,006	2,311,270	2,285,577	2,220,297	2,061,776	2,035,801	2,043,706
パート タイム	LO	79,966	41,806	23,656	20,564	13,122	11,865	11,096
	FTF	20,150	10,040	6,083	5,515	4,165	3,810	3,550
	Lederne	290	89	46	40	32	35	29
	AC	1,763	1,163	813	739	649	629	623
	その他	16,766	10,983	8,856	8,414	6,744	6,483	6,696
	小計	118,935	64,081	39,454	35,272	24,712	22,822	21,994
フル + パート	LO	1,367,079	1,291,087	1,220,732	1,121,124	992,115	953,473	927,460
	FTF	302,235	343,952	369,910	361,547	339,465	335,096	337,225
	Lederne	80,125	87,356	83,717	82,072	79,233	81,397	89,093
	AC	153,274	188,615	229,598	239,970	238,368	243,127	251,981
	その他	441,228	464,341	421,074	450,856	437,307	445,530	459,941
	合計	2,343,941	2,375,351	2,325,031	2,255,569	2,086,488	2,058,623	2,065,700

出典) Statisk Årbog 1996, 2002, 2005, 2007, 2008, 2010より作成
1994年 Lederne の箇所はその前身の FR, H の数字である。

(3) LO系金庫の後退

表6は被保険者数の推移である。

この表からフルタイム被保険者数は2000年と比較して2005年以降継続的減少し、特に2008年に16万人も減少している。これはリーマンショックの影響も大きく、2010年は微増であるが、趨勢は減少傾向にある。パートタイム被保険者も全体として減少傾向にある。

表7はその構成比をみたものである。

これによるとLO系失業金庫の加入者は10年間で10ポイントほど構成比を低下させており、減少が顕著である。FTF, Lederne 系列は微増である。ACといずれの系列にも属さない「その他」の伸び率が高くなっている。全体としてLOの後退が顕著になっている。

(4) 失業手当上限額の抑制

次に所得代替率の推移を確認しておこう。表8は手当上限額・平均賃金・平均所得代替率の推移を推計したものである。このうち平均所得代替率は職業大臣が議会で答申した数字であり、

表7 上部団体別にみた失業金庫加入者数構成比の推移

	構成比	1994	2000	2005	2007	2008	2009	2010
フルタイム	LO	57.8%	54.1%	52.4%	49.6%	47.5%	46.3%	44.8%
	FTF	12.7%	14.4%	15.9%	16.0%	16.3%	16.3%	16.3%
	Lederne	3.6%	3.8%	3.7%	3.7%	3.8%	4.0%	4.4%
	AC	6.8%	8.1%	10.0%	10.8%	11.5%	11.9%	12.3%
	その他	19.1%	19.6%	18.0%	19.9%	20.9%	21.6%	22.2%
	小計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
パート タイム	LO	67.2%	65.2%	60.0%	58.3%	53.1%	52.0%	50.5%
	FTF	16.9%	15.7%	15.4%	15.6%	16.9%	16.7%	16.1%
	Lederne	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%
	AC	1.5%	1.8%	2.1%	2.1%	2.6%	2.8%	2.8%
	その他	14.1%	17.1%	22.4%	23.9%	27.3%	28.4%	30.4%
	小計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
フル + パート	LO	58.3%	54.4%	52.5%	49.7%	47.5%	46.3%	44.9%
	FTF	12.9%	14.5%	15.9%	16.0%	16.3%	16.3%	16.3%
	Lederne	3.4%	3.7%	3.6%	3.6%	3.8%	4.0%	4.3%
	AC	6.5%	7.9%	9.9%	10.6%	11.4%	11.8%	12.2%
	その他	18.8%	19.5%	18.1%	20.0%	21.0%	21.6%	22.3%
	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

出典) 表6に同じ

実際に失業した者が受給した失業手当の所得代替率を職業省が推計し、その平均値を計算したものである。

平均所得代替率は71%前後で推移しているがリーマンショック前の2007年が70%、リーマンショックがあった2008年は69%とやや低下している。また、平均賃金と手当上限額を比較すると1994年から1999年にかけて低下し、その後2002年をピークに低下する傾向にある。労働者・被保険者から見ると給付額が低下している論拠になりうる。また、手当伸び率と平均賃金伸び率の格差(d - e)をみると隔年ごとにマイナスとプラスを繰り返す傾向があるが、全体として手当伸び率は平均賃金伸び率よりも小さくなっている。このため全体として手当上限額と平均賃金の格差は拡大している。なお、消費者物価の伸び率と手当上限を比較してみると手当上限の伸び率が僅かながら高い傾向がある。所得代替率は90年代の72%前後から2000年代の71%前後へと微減の傾向があるが、全体として横ばい状態であるといつてよい。失業手当の給付水準は全体としてみると抑制・削減の傾向にあると考えられる。デンマークはしばしば所得代替率90%の寛大な失業手当の国であると喧伝されるが、実際の平均所得代替率は70~72%程度で

表 8 当上限額・平均賃金・平均所得代替率の推移

	手当 上限額 (a)	平均 賃金 (b)	平均賃 金の90 % (c)	平均 所得 代替率	格差 (a c)	平均賃金 と手当上 限額の割 合 (a/b)	手当上 限伸び 率 (d)	平均賃 金伸び 率 (e)	格差 (d e)	消費者 物価 伸び率 (f)	格差 (d f)	消費者 物価 指数
1994	132,500	192,800	173,520	72%	41020	68.7%						100%
1995	133,000	196,000	176,400	72%	43400	67.9%	0.4%	1.6%	1.3%	2.1%	1.7%	102.1%
1996	136,000	200,300	180,270	73%	44270	67.9%	2.2%	2.1%	0.1%	2.1%	0.1%	104.2%
1997	136,500	207,900	187,110	71%	50610	65.7%	0.4%	3.7%	3.3%	2.2%	1.9%	106.5%
1998	139,900	209,600	188,640	73%	48740	66.7%	2.4%	0.8%	1.6%	1.8%	0.6%	108.5%
1999	143,500	223,300	200,970	70%	57470	64.3%	2.5%	6.1%	3.6%	4.9%	2.4%	113.8%
2000	148,200	227,300	204,570	71%	56370	65.2%	3.2%	1.8%	1.4%	0.6%	2.6%	114.4%
2001	152,900	233,600	210,240	71%	57340	65.5%	3.1%	2.7%	0.4%	2.4%	0.7%	117.1%
2002	157,000	237,600	213,840	72%	56840	66.1%	2.6%	1.7%	0.9%	2.4%	0.3%	119.9%
2003	162,000	246,700	222,030	71%	60030	65.7%	3.1%	3.7%	0.6%	2.1%	1.0%	122.4%
2004	166,700	256,600	230,940	71%	64240	65.0%	2.8%	3.9%	1.0%	1.2%	1.6%	123.9%
2005	170,000	257,700	231,930	72%	61930	66.0%	1.9%	0.4%	1.5%	1.8%	0.2%	126.1%
2006	173,400	264,100	237,690	71%	64290	65.7%	2.0%	2.4%	0.5%	1.9%	0.0%	128.5%
2007	177,600	274,000	246,600	70%	69000	64.8%	2.4%	3.6%	1.2%	1.7%	0.7%	130.7%
2008	182,800	287,200	258,480	69%	75680	63.6%	2.8%	4.6%	1.8%	3.3%	0.4%	135.0%
2009	188,500						3.0%			1.5%	1.5%	137.0%

出典) デンマーク議会労働委員会2009年11月6日での職業大臣回答書より筆者作成。

<http://www.ft.dk/samling/20091/almdel/amu/spm/6/svar/659171/753391/index.htm>

注) 平均賃金はデンマーク経営者連合 DA 傘下の合意賃金の平均である。平均所得代替率は職業大臣回答書が掲げた数字をそのまま掲載した。

あるといえる²³⁾。

まとめ

デンマークの失業保険がгент方式、任意加入、広い加入資格者、定額保険料、上限額付き手当といった独特の仕組みをもっていることを明らかにしてきた。強制加入、応能負担、報酬比例の一般的失業保険とは異なる状況を作り出してきた。失業金庫と労働組合の二重加入制度はデンマーク独特の生活保障制度、団体を媒介とした生活保障を形作り、労使の社会的パートナーシップをもたらし、独特のフレキシキュリティを作り出してきたといえる。

だが、この失業保障システムも自由党保守党の長期政権のもとで大きな変容を被っているといえる。2002年の横断的失業金庫解禁と最小加入者数を1万人に引き上げたことの影響は次第に労働組合の組織基盤にも影響を与えつつある。横断的金庫が増大して、金庫の合併が進んだ。

23) ただし、LO など労働組合の組合員調査では所得代替率が傾向的に低下しているという報告もあるため、これとの照合させる必要があるが、これは別の機会に行いたい。LO (2006), “Dagpengesystemet-En analyse af dagpengesystemets dækning” [失業手当制度 - 所得代替率の分析]

また、一部の金庫は加入者獲得と経営基盤強化のために合併することとなった。この結果労働組合と金庫との関係が崩れつつある。合併すれば限定型金庫から離脱し横断的金庫になる場合が多い。また、その場合特定の上部団体の系列から離脱することが多い。例えば、STA 金庫は LO の、IT-faget og Merkonomernes 金庫は FTF の系列金庫であったが、2010年合併して誕生した Min 金庫は横断的金庫となり、系列から離れた。これが特に LO 系金庫加入者が減少する1つの理由となっている。「гент効果」が低下しつつある。これは LO の組織率にもマイナスに作用しているといわれる。2005年1月 LO の主力労組であったデンマーク女性労働組合 KAD とデンマーク特別労働組合 SiD が合併し最大労組である合同労組 3f が誕生したことも組織率の低下に歯止めをかける方策のひとつであった。自由党保守党の連立政権の労働市場改革は社会民主党の支持基盤も浸食しつつあり、左派の伸長を抑えている部分がある。その意味でデンマークの失業金庫の動向はデンマーク社会の今後を展望する上でも無視できないものといえることができる。

参考文献 [デンマーク語文献には邦訳を付した]

参照したインターネットサイトは2010年12月1日現在すべて掲載を確認してある。

Alber, Hans, (1982), 'The Development of Unemployment Insurance in Western Europe', in Flora, Peter, and Heidenheimer, Arnold, ed., (1982) "The Development of Welfare States in Europe and America", Transaction Publishers.

Auer, P. (2000), "Employment Revival in Europe: Labour market success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands", International Labour Office.

Balslev, Kappel, Merete Roos, (2001), "Arbejdsløshedsforsikring og efterløn [失業保険と早期退職給付]" Forlaget Thomson.

Due, J. & Madsen, J. S. (2007), "Det danske Gent-systems storhed-og fald?" [デンマークのгент方式——偉大なものと失敗?] in Pedersen, et al.

Gibbon, I. G., (1911) "Unemployment insurance : a study of schemes of assisted insurance", P. S. King.

International Labour Office, (1925), "Unemployment insurance : study of comparative legislation ; Series C employment and unemployment ; no. 10" [社会局社会部訳 (1927) 『各国失業保険法比較研究 - 失業問題調査資料第三一号』]

Jensen, Per H. (2007), "Grundlæggelse af det danske arbejdsløshedsforsikringssystem i komparativ belysning" [国際比較からみたデンマーク失業保険制度の創設], in Pedersen, et al. (2007).

Madsen, Per K. (2006), 'How Can It Possibly Fly?: The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State', in John L. Campbell, John A.

- Hall, Ove K. Pedersen ed. (2006), “National Identity and the Varieties of Capitalism: The Danish Experience” McGill-Queen’s University Press.
- Pedersen, Jesper H., Hulgaard, Aage ed. (2007) “Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver [失業保険法1907 - 2007: 展開と展望]”, Arbejdsdirektoratet.
- Strukturkommissionen Sekretariatet (2003), “Beskæftigelsesministeriets sektoranalyse til Strukturkommissionen” [地方制度改革委員会事務局「地方制度改革委員会に向けた職業省分野の分析」].
- Sørensen, Christen (2006), “Arbejdsmarkedet og den danske flexicurity-model [労働市場 - デンマークのフレキシキュリティモデル]”, Academia.
- Thuesen, F, et. al. (2009), “A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik [金庫と積極的雇用政策]”, SFI (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd).
- 岡伸一 (2004) 『失業保障制度の国際比較』学文社
- 木原隆司・山崎由希子・柵山順子・平川伸一 (2006), 「デンマーク及び EU の雇用政策とその評価」, 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編 『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社
- 嶋内健 (2008) 「デンマークにおけるアクティベーション政策の現状と課題」『立命館産業社会論集』第44巻2号。
- 田口繁夫 (1999) 「社会福祉の基盤」, 西澤秀夫・真弓美果・上掛利博編 『世界の社会福祉6 デンマーク・ノルウェー』旬報社。
- 日本労働研究機構欧州事務所 (2003) 『デンマークの労働事情とデンマークモデル』日本労働研究機構。

[本稿は、日本学術振興会科学研究費補助金基盤(c)課題番号22530283「1990年代以降のデンマークの経済政策と雇用政策」の成果の一部である]