

景気後退に対する企業のための助成策: 部分的失業給付制度

ホイセン法律事務所 Heussen, Japan Desk
ニールズ ファン ヘルダー Niels van Gelder, LL.M.
山田 千鶴子 YAMADA, Chizuko LL.M.

1. はじめに

オランダ政府は、今回の世界的金融危機及びそれに伴う景気後退に対する比較的常置の助成策として、部分的失業給付に関する法律を新しく制定しました。

本稿においては、この新しい法的措置について解説、検討していきます。

2. 労働時間の削減

今回の世界的金融危機の結果、多数の国々（オランダも含む）がすでに不況の状態、又は不況の状態になりつつあります。オランダの多数の企業も収益悪化から生産量が減少し、急激な経済的困難におちいるリスクをかかえています。これらの状況に対処するため、オランダ政府はいくつかの暫定策の実施を決めました。そのひとつとして、労働時間の削減に関する法的措置施行が挙げられます。2008年11月末から2009年3月21日の期間、企業は従業員の労働時間臨時的短縮の適用申請を行うことができました。これは、企業が適用要件を満たした場合、最高6週の期間、労働時間短縮の許可を受けられるというもので、必要であればさらに期間延期の申請も可能でした。

2009年3月末、政府と労働組合はこの臨時的措置をもっと長期的な措置に換えることに同意しました。これがいわゆる部分的失業給付制度です。

3. 部分的失業給付制度

これは、企業が従業員を解雇することなしに確保したまま、従業員の労働時間を削減することを可能にした制度です。経済的状況が良くなり次第、従業員は同企業内でフルタイム勤務を再開できます。企業は従業員の契約上の労働時間を最高50%まで短縮でき、その結果、従業員の通常給与費用を最高50%まで削減することができます。当該従業員は短縮分の労働時間につき、失業給付受給の申請ができます。すなわち、企業は給与費用を臨時的に削減する機会が与えられ、それと同時に、従業員は損失した給与額分が少なくとも部分的に、失業給付により補償されます。

この制度は2009年4月1日から2010年1月1日まで施行の予定ですが、2010年1月1日までにすでにこの制度を運用している場合、延長が可能となります。しかし、政府の予算最高支給額が存在し、総失業給付支給額がEUR 375,000,000を超過すると、ただちに取り消されます。この場合、

すでにこの制度が運用されている場合については継続可、新規又は延長については、許可されないこととなります。

適用要件

部分的失業給付における適用要件は以下のとおりです。

- 一 企業は労働組合、又は従業員協議会 / 従業員代表団体の事前の承認を必要とします。部分的失業給付措置が 20 名又はそれ以上の従業員を対象とする場合、労働組合の事前の承認が必要です。20 名以下の従業員を対象とする場合は、従業員協議会、又は従業員協議会が設置されていない場合、従業員代表団体の事前の承認が必要です。
- 一 個々の従業員の事前の承認は必要ありません。但し、当該従業員は失業給付申請書に署名をしなくてはなりません。
- 一 企業は労働組合 / 従業員協議会 / 従業員代表団体との間に、以下の事項を含む書面の同意書を締結しなくてはなりません。
 - 労働時間の臨時的短縮に関する詳細（期間、短縮時間のパーセンテージ、対象従業員数等）。
 - 当該従業員が失業給付受給の資格がない場合、企業（当該従業員の雇用者）が給与全額の支給をする旨の保証。
 - 当該従業員を同企業内で保持するため、又は別企業での雇用の機会、又は臨時の配置がえを目的とした、スクーリング / トレーニング（期間、頻度、資金供給等について）に関する明確な計画。このために、企業は、UWV（失業給付を処理する半政府機関）又はいわゆるモービリティ・センターを利用することが可能。
 - 部分的失業給付措置において、労働短縮時間が一度決定後、それ以上短縮されない旨。
- 一 2008 年 11 月末から 2009 年 3 月 21 日まで施行の労働時間の臨時的短縮措置とは異なり、UWV の事前の承認は必要ありません。
- 一 労働時間の臨時的短縮措置とは異なり、企業が収益の減少を証明する必要はありません。
- 一 遵守しなくてはならない予告通知期間は存在しません。
- 一 当該従業員は短縮された労働時間のパーセンテージ、すなわち、それに伴う給与の損失額について、失業給付を受けます。”通常”の失業の場合とは異なり、当該従業員は UWV に登録する必要はなく、求職活動の証明をする必要もありません。
- 一 当該従業員はこの制度活用期限が終了次第、通常の契約労働時間勤務を再開することとなります。
- 一 雇用者はこの制度活用期限が切れた後最低 13 週間は、当該従業員を解雇することはできません。制度活用総期間が 39 週を超過した場合、雇用者が当該従業員を解雇できない期間は制度活用総期間の最低 3 分の 1 となります。それにもかかわらず上記の期間前に解雇をする場合、雇用者は UWV に、制度活用時に支払われた失業給付額の 50%（UWV が支払った社会保障保険料の雇用者負担分含む）を支払う義務が生じます。

期間及び延長

部分的失業給付制度は最高 13 週間活用でき、その後 2 度まで 26 週間ずつ延長可能です。従って、支給限度総日数は 65 週となります。延長する場合、企業は労働組合 / 従業員協議会 / 従業員代表団体との間に締結した書面の同意書に、企業側が行ったスクーリング / トレーニング又は配置がえの実証を記載したアネックスを加えなくてはなりません。UWV がこれを不十分と見なした場合、延長申請は却下されます。

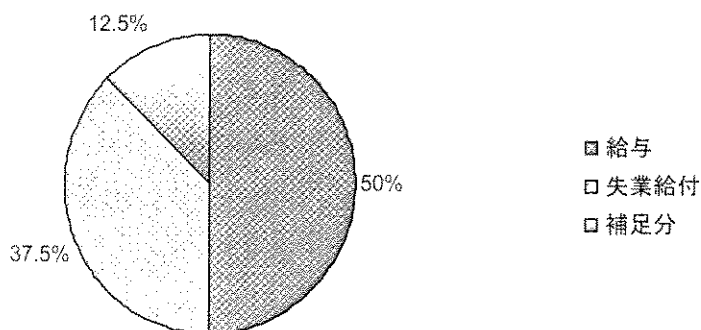
4. その他

この部分的失業給付制度は、2008 年 11 月末から 2009 年 3 月 21 日まで施行された労働時間臨時的短縮制度に比べると、かなり容易に運用することができます。企業は、労働組合、又は従業員協議会 / 従業員代表団体に対し、(経済的) 必要性を実証しなくてはなりません。適用申請及び収益の減少を証明する必要はありません。このような容易性の結果、この制度が通常の解雇及び失業給付の代案として、企業側に乱用される恐れがあります。が、このリスクは、労働組合、又は従業員協議会 / 従業員代表団体の事前の承認を必要とする要件により、ある程度まで緩和されます。

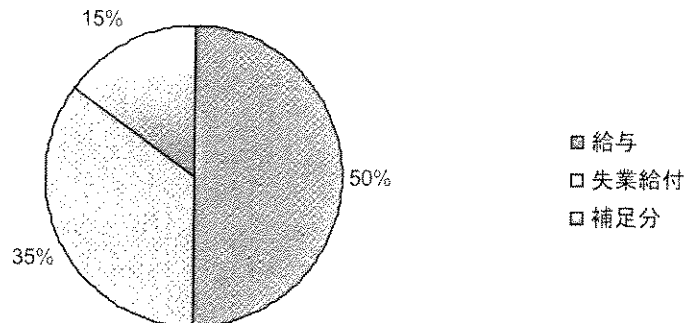
政府は、この制度は短期間のうちに再び完全雇用する見通しのある企業のみ対象とすることを、強調しています。この制度が企業によってどのように運用されていくのか明らかではないので、最初の運用期間を 13 週に限り、悪用(乱用)されたと政府が判断した場合、この制度を直ちに廃止することもあります。

最近労働組合のひとつが、企業側が従業員の通常給与額 100%までを補足しない限り、部分的失業給付制度には同意しないと主張しました。失業給付額は最初の 2 ヶ月が通常給与額の 75%、3 ヶ月以降は 70%となります。下記の図で示したように、企業側が失業給付最初の 2 ヶ月間当該従業員通常給与額の少なくとも 62.5%、3 ヶ月以降は少なくとも 65%を支払い続けなくてはならないというのが、労働組合の主張でした。

最初の2ヶ月



3ヶ月以降



失業給付において支給最高給与額が存在します。現在支給最高給与額は1ヶ月につき総額 EUR 3,983.51 で、その結果、失業給付最高支給額は、最初の2ヶ月が1ヶ月につき EUR 2,988、3ヶ月以降は1ヶ月につき EUR 2,800 となります。労働組合は、当該従業員の1ヶ月の総給与額が EUR 3,983.51 を超える場合、補足分も総給与額に従い、それぞれ 12.5% 及び 15% 以上にすることを要求しています。

それに対し、使用者団体は、元来この部分的失業給付制度には補足分支給を含まないとし、この労働組合の要求に同意するつもりはないとしています。使用者団体は労働組合に対し、労働組合がこの要求にあくまでも固執するのであれば、企業は集団解雇を余儀なくされ、その結果、この制度自体の効果が失われてしまう、と警告しています。政府は、これは政府レベルで決めるのではなく、使用者団体と労働組合間で決める問題点である、というスタンスをとっています。

今のところ、企業側が失業給付額を補足するか否かについては、使用者団体と労働組合の間で決定するという事になっています。言い換えれば、企業ごとにそれぞれ決める、ということです。

助言及び使用者団体、労働組合及び政府間の協議促進のため、使用者団体と労働組合から成る労働諮問機関¹が設置され、2009年4月21日付けで、次のような事項を含む勧告を出しました。

- 使用者団体と労働組合両者は、当該企業の経済 / 財政状況及び関係従業員に与える影響において慎重かつバランスの取れた判断をすること。
- 交渉の過程で、企業側が、失業給付額の補足に関して、不利な状況に追い込まれることがないようにすること。
- 失業給付額補足に関し十分な同意にいたらない場合、労働組合側はそれを承諾保留の条件にしないこと。又は、従業員側はそれを失業給付申請書に署名をしない理由にしないこと。

¹ “Stichting van de Arbeid” (英語で “the Labor Foundation”)

労働諮問機関の勧告に続き、4月29日付けで、政府は部分的失業給付制度に関する法令の改定を出しました。その説明文の中で、政府は、失業給付額補足に関し企業と労働組合両者の間で十分な同意にいたらない場合、それ自体をこの制度実行を阻止する理由としてはならない、と明記しました。

法令の改定により、政府は、部分的失業給付制度レポート・センター²を設置しました。企業と労働組合間で、この制度に関する特定の項目（例えば失業給付額補足に関して）につき同意が得られず、それが制度実行の妨げになっている場合、その論争中の問題を書面で部分的失業給付制度レポート・センターに提出することができます。レポート・センターは、労働諮問機関に、問題の解決策を見出すための調停を要請します。労働諮問機関は、レポート・センターからの要請を受けてから14日以内に、答申報告をしなくてはなりません。

社会・雇用大臣が ① 解決策が見出されなかった、又は ② 労働諮問機関が上記14日以内に答申報告をしなかったと宣言した場合、当該企業は部分的失業給付制度を運用することができます。

5. おわりに

上述のとおり、オランダ政府が考案した部分的失業給付制度はかなり容易に利用が可能のようですが³、まだ不確かであいまいな点が多く存在します。政府による追加の説明にもかかわらず、労働組合側から企業に対しての失業給付額補足支給の要求が主な障害となりえます。加えて、部分的失業給付制度を利用したにも関わらず、企業が経済的破綻をした場合、当該従業員の通常失業給付は、部分的支給給与額か契約労働時間勤務に相当する通常給与額100%のいずれをベースにして支給されるのか、これに関連して、部分的失業給付制度活用期間における有給休暇の取扱い、年金保険料負担等についてが問題点となりえます。今後この制度が広く利用されるに従い、これらを含む様々な問題点については、企業と労働組合 / 従業員協議会 / 従業員代表団体の間で討議され、明確になり解決されていく、と考えられています。

尚、本稿で解説した部分的失業給付制度についての法律は今後も改定される可能性があるので、常時アップデートすることが大切です。

E-mail: chizuko.yamada@heussen-law.nl

Website: www.heussen-law.nl

² “Meldpunt Deeltijd WW” (英語で “Reporting Centre Partial Unemployment Benefit” というような意味)

³ 参考のため、日本で施行されている助成策：「一時帰休」制度について、少し触れておきます。これは、企業側の都合で従業員を一時的に休業させることで、企業側には人件費を抑制できる等のメリットがありますが、休業中の従業員には通常給与額の60%以上の休業手当を支給しなければなりません【労働基準法第26条】。2008年12月以降、国が休業手当の助成制度を順次拡充しており、手当の3分の2（中小企業は5分の4）を国が負担することになり、この制度を利用する企業が増えています。