

ベルギー

- I. 2002年の動向
- II. 雇用管理
- III. 賃金
- IV. 労働法
- V. 社会福祉と家族
- VI. 労使関係
- VII. 社会保障

1. 国名	ベルギー Kingdom of Belgium
2. 人口	1034万3600人(2002年)
3. 実質経済成長率	0.7%(2002年)
4. GDP	2543億ユーロ、2275億ドル(2001年) (1ドル=1.1177ユーロ、年平均)
5. 1人当たりGDP	2万2400ドル(2001年)
6. 労働力人口	678万4300人(2002年)
7. 失業率	6.8%(2002年)
8. 日本の直接投資額	645億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	10件(2001年度)
10.在留邦人数	5323人(2001年10月)

I. 2002年の動向

2002年の労使関係は2002年12月に締結された「全産業協定」(全国および産業別協定)に極めて大きな影響を受けた。

2001-2002年の産業別協定の取り決めは、全国労働評議会(CNT)で締結された労働協約に基づいて実行されねばならないことになっていた。

しかしながら、景気減速を背景に使用者側がかなり硬直的な姿勢をとり、労使争議を(社会的対話を通してではなく)民事法廷で解決しようとするケースが増加したため、交渉は順調には進展しなかった。

2002年3月28日に、ベルギーのソーシャル・パートナー(使用者、労働組合双方の代表)は雇用労働相の斡旋を受け、労働争議の解決、雇用促進スキームの簡素化、ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者の身分の統合などに関する合意草案を締結した。ソーシャル・パートナーは、ストライキが発生した場合には社会的対話を優先することで合意した。

合意内容は次の主要3項目に整理できる：

- a) 団体労使争議：ソーシャル・パートナーは労使争議、とりわけ団体争議が発生した場合、他のいかなる形

態の解決よりも社会的対話による解決を優先する。この合意はベルギーが1951年に批准している国際労働機関(ILO)第87号条約(「結社の自由および団結権保護条約」)に基づくものである。労働組合および使用者は、団体争議に関する判例法およびILO関連団体の決定に基づいて行動することに合意する。

- b) 雇用スキームのスリム化：この合意は雇用支援のための各種公的財政援助スキームの抜本的スリム化の基礎となるものである。将来的に、一連の既存措置は次の3分野に整理される：①すべての労働者に適用される社会保障拠出金の削減、②特定部門の削減(例えば、若年および長期失業者)、③労働時間調整の枠組みのなかの削減。
- c) ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者の地位の統合：この合意は、両者の身分を部門間の対話を通じて徐々に近づけることを確認するものである。

この合意の結果、2003-2004年の新たな部門間合意の交渉における深刻な障害が取り除かれた。

1. 経済的背景：景気悪化と企業リストラ拡大

景気鈍化傾向と景気不透明感を背景に交渉は極めて困難なものであった。実際、2002年の実質経済成長

率は0.7%にすぎなかった。2003年の成長率見通しは+2.0%と改善しているものの、依然不透明感強い。経済の早期回復、緩慢な成長、あるいは景気後退か、将来的にどのシナリオが具体化するのかを予測することは困難である。当面は、昨今の企業リストラに伴う失業者の増加というリスクが存在する。

(新たな全国および産業別協定に関する)交渉は、当然ながらこのような悲観的な経済見通しの影響を受けた。実際、経済的背景は前回の全国協定が締結された2000年末とはかなり異なっていた。当時は好景気で労働力不足であった。2002年においては、極めて不確実な経済情勢がソーシャル・パートナーに影響を及ぼした。

2. ソーシャル・パートナー間の困難な関係

困難な交渉も最後にミニ合意(mini agreement)に達し

た。不透明な経済情勢ばかりでなく、労組側と使用者側の見解の相違が極めて大きかったため、より意欲的な合意を締結することは不可能だった。使用者側は労組側の要求の一部(「タイム・クレジット」制度の改善、高齢労働者の労働条件緩和、職業訓練受講日数の確保など)について協議しようとしなかった。協議の前提条件は、労組側が使用者側が示した賃金、労働時間の柔軟性、早期退職あるいはつなぎ年金(フランス語で「*prépension*」:産業別協定や企業リストラの対象者の場合、58歳以下で利用できる)に関する一連の具体的要求を受け入れることであった。

以下の表は労使双方の見解の相違点をまとめたものである:

労働組合	使用者	交渉結果
自動的物価スライド制 賃上げ基準なし;賃金交渉は、近隣3カ国(フランス、オランダ、ドイツ)の賃金情勢に限られることなく、様々な要因を考慮に入れて自由に行われるべき	厳格な賃上げ基準がないかぎり、自動的物価スライド制には反対 賃上げ基準は5%;5.3%に引き上げる場合は、2004年の物価スライドが現時点で予測できるよりも重要になった場合、労組側が自動的物価スライドについて修正を受け入れることが条件;2003年の賃上げはインフレ分のみ、実質的な賃上げなし	自動的物価スライド制 参考賃上げ率は5.4%、実質的賃上げは2003年は見送り、2004年に実施
労働時間の追加的柔軟措置はなし	労働時間の柔軟性拡大:労組代表者との合意なしで残業を可能に(年間45時間;1週間に5時間かつ3カ月で65時間(現在は、それぞれ、3時間と39時間))	自動的柔軟性導入について合意できず
「タイム・クレジット」制の改善=個々人の労働時間削減に関する労働者の権利	制度の改善は、労働者が「タイム・クレジット」を使用する期間分早期退職(<i>prépension</i>)年齢を引き上げることが条件	既存の「タイム・クレジット」制の延長、2003年末までに評価
早期退職(フランス語で「 <i>prépension</i> 」):現行制度の延長;勤続40年で新たな権利;厳しい状況にある労働者の労働条件改善(高齢労働者、夜間シフト労働者など)	「 <i>prépension</i> 」制度を活用できる労働者の年齢引き上げ;改善策なし	現行制度の維持:一定条件(リストラ、厳しい労働条件下の労働者など)では58歳以下でも通常の「 <i>prépension</i> 」制度利用可
小企業:労働組合組織化の可能性改善	協議受け入れず	合意なし
ブルーカラー労働者差別の撤廃 ブルーカラー労働者の購買力喪失なしの一時的失業(ホワイトカラー労働者には一時的失業の制度なし)	ホワイトカラー労働者の保護措置の削減策でブルーカラー労働者に対する改善策が保証される場合にのみ、協議を受け入れ 賃上げの際には改善策のコストを考慮に入れる使用者の新たな負担をなくし、ホワイトカラー労働者への一時的失業制度導入	根本的協議は2005-2006年の交渉まで先送り(2004年に交渉開始) 失業の増加により一時的に失業中のブルーカラー労働者の所得改善
職業教育訓練:数日間の訓練を受ける権利の創設	普遍的権利は受け入れず	既存合意の目標を継続:給与の1.9%を教育訓練に支出

3. ミニ合意

今回の合意の最も重要な方向づけは今後2年間における賃金引き上げ幅であり、これは支持的方向性として5.4%に設定された。そのほかの主要項目はこれまでの成果を維持するもので、賃金自動物価スライド制、つなぎ年金 (pré-pension)、労働者個人の労働時間削減 (新「タイム・クレジット」(crédit temps) 制度)、ブルーカラー労働者の地位改善 (改善策は決定されたものの、まだ実施されていない)、企業による教育訓練努力を強化する (2004年に賃金の1.9%に引き上げ) 既存合意の実施などが含まれる。また、景気悪化で一時的に失業しているが解雇されてはいない肉体労働者の失業手当を引き上げる (限定最高賃金の60%から65%に引き上げ)。さらに、高齢者雇用を続ける使用者は社会保障拠出負担を減額できる。対象高齢者の年齢をこれまでの58歳以上から57歳以上に引き下げた。若年移民労働者、若年身体障害者の雇用にも奨励策が実施される。

II. 雇用管理^{注1)}

1. 連邦の雇用政策

連邦の雇用政策は、特に使用者の社会保障負担分の削減に向けた積極的な政策をとることにより、まず労働コストの削減に焦点を当てている。賃金コスト削減から生まれた資金は、最大限、新規雇用の創出と、職業訓練費用の増額に使用される。同時に、雇用活性化対策は、特に低資格の若年層、高齢失業者、あるいは労働市場への正当な参入が困難なその他の社会階層を対象とした新たな仕事を生み出している。第3の対策は、弾力性と雇用の法的保証を同時に均衡させながら、弾力的な労働時間を編成することである。

2. 市町村および地域圏

連邦政策を補完する対策として、市町村および地域圏は、求職者の個々の状況に適した数多くの社会参入および職業訓練の構想を展開してきた。

3. 労使代表

雇用改善環境を創出することは、労使代表の責務の1つである。賃金や雇用、職業訓練といった問題への社会的コンセンサスを達成することは、雇用政策に多大な付加価値を与える。2001-2002年度の連邦レベルでの労使代表の間で署名された全国全産業協定および地域圏政府とその労使代表との協定は、各政府が実行する雇用努力を強化する。

4. 雇用対策

(1) 労働力の質の向上を目指す行動

ファースト・ジョブ契約

ファースト・ジョブ契約の目的は、若年層に教育完了後6カ月以内に仕事または追加職業訓練もしくはその両方を提供する進路決定契約により、労働市場への参入の機会を与えることである。

ファースト・ジョブ契約には、12カ月の雇用契約、交互職業訓練または見習訓練が含まれる。

教育部門を除き、すべての公共・民間部門の使用者は、若年層を雇用しなければならない。その割合は、すでに雇用している従業員の数により変わる。

使用者は、ファースト・ジョブ契約により低資格若年層を雇用し、文書による期限を定めない雇用契約によりこれらの若年層を雇用することを条件に、その社会保障費企業負担分が減額される。

社会参入制度

社会参入制度の一般的な目標は、長期失業を解消し、仕事を探している低資格若年者にファースト・ジョブ契約により労働市場での彼らの地位を改善する機会を提供することである。社会参入制度は、若年求職者にとって不可欠である。

この制度への協力が不十分な者は、そのいかに問わず制裁の対象となる。

連邦および地域圏の雇用課は、このような失業者の社会復帰を促進することを目的とした雇用プログラムに奨励制度を導入した。

教育訓練休暇制度

教育訓練休暇制度は、民間部門の労働者が、社会的状態の向上のためのコースに出席する機会を与えることを目的としている。

教育訓練休暇制度は、実際に職業訓練を受けた時間数に相当する期間について、通常の規則に従って使用者が支払う通常の賃金を失うことなく、仕事を休む権利を労働者に与えるものである。

職業訓練契約

義務教育の年齢を過ぎた25歳以下の求職者は、高等教育または大学教育の免状、後期中等職業教育の免状または職業適格証のいずれも持っていないことを条件とし、職業訓練契約を結ぶことができる。

この契約の期間は、最低1年、最高で3年とし、以下の2つの部分を含む。

- 期限を定めないパートタイム契約(最低でも労働時間の半分)
- 各若年者について、自分のパートタイムの仕事に直接または部分的に関連のある訓練コースに出席する義務契約期間について、使用者はその社会保障費企業負担分の支払いを一部免除される。

労働力に関する行動

連邦の諸措置は、労働力の供給の管理を改善し、同時に個人の生活と仕事の両立を助けることを目的とする。

これには、労働者が労働市場から一時的に退く(キャリア中断)、あるいは早期引退を選ぶ(つなぎ年金またはハーフタイムつなぎ年金)ことができる措置が含まれる。

労働協約によるつなぎ年金

つなぎ年金の当初の目標は、若年者の雇用を促進するために適切な措置をとることであった。つなぎ年金はまた、単純に解雇した場合より、多少とも受け入れることのできる社会保障の環境を整えて高齢者を解雇することにより、企業が不況下で再編できる手段と見なされている。

使用者は、つなぎ年金の受給者をフルタイムの失業手当の受給者またはそれに準じる人に代え、年金支給年

齢に達するまでつなぎ年金の受給者に失業手当に加え、付加給付の支払いを約束する。

キャリア中断

これは、理由を明言することなく職業活動の中断または削減を希望する労働者を対象とした措置で、その間、労働者は手当を受け取り、社会保障に関する権利を維持する。

(2) 労働力需要の分野での対策

使用者の社会保障企業負担の軽減により新規採用を継続または奨励することを目的としたプラス1・プラス2・プラス3プラン、採用手当プラン、社会保障負担の構造的引き下げと社会的マリベル(Social Maribel:後述)といった措置がある。最後に、起業家融資制度がある。

プラス1・プラス2・プラス3プラン

プラス1・プラス2・プラス3プランは、自営業者または企業に対し、使用者の社会保障負担を軽減することにより、1人目、2人目、さらに3人目の労働者の雇用を促進することを目的とする。

採用手当プラン

採用手当プランの目的は、長期失業者およびその他の「就職の困難な」求職者の採用を促進することである。

社会保障負担の構造的引き下げ

使用者の社会保障負担の全体的な軽減は、特に6年間にわたって、使用者の負担する社会保障への支出を主要通商相手国(ドイツ、フランスおよびオランダ)の水準まで引き下げることが目的としている。

社会的マリベル制度

社会的マリベル制度は、現行の国の助成金では不十分なために生じている多くの需要を満たすことを目的とし、社会サービスおよび保健衛生の部門で追加雇用を創出することを目的としている。

起業家融資制度

これは、フルタイムの失業手当受給者に対し、自営業者として企業の創業または買収・経営を奨励することを目的とし、このような起業計画に必要な費用の一部を補填する起業家融資を与える。

(3) 労働の組織および労働時間の短縮

労働の組織および労働時間の短縮に関する連邦政府の一般的な戦略は、3つの目標を追求する。

第1の目標は、賃金労働者の生活の質を、仕事場のみならずいかなる場所においても改善することである。

第2の目標は、雇用の創出および雇用の強化により雇用率を引き上げることである。特に、最低雇用率を示す女性および高齢労働者という社会階層に注目しなければならない。

最後の第3の目標は、労働をより弾力的かつ効率的に組織することにより経済成長を支えることである。この場合、企業の競争力保護には特に注意しなければならない。

2003年1月1日からは週38時間制を普及させるなど、種々の措置が提唱されてきた。

5. 職業紹介

ベルギーでの職業紹介は、地域圏の管轄であり、そのために雇用・職業紹介所がある。しかしながら、使用者はこれらの職業紹介所を介することなく労働者を雇用することが可能であり、労働者はこれらの行政サービスを使うことなく、使用者への労働提供を申し出ることができる。また、このような行政サービスもまた、民間の職業紹介または派遣業者に支援を求めることができる。

6. 就職向けの職業訓練

適切な技能が不足している求職者に対しては、労働市場の要件を満たすことができるように、不足する知識の習得に便宜を図る職業訓練を与えなければならない。技能の特化、追加職業訓練、多岐にわたる専門分野あるいは最新テクノロジーへの対応などの分野で特に技能の習得を必要とする労働者には、それに適した短期コースに参加する機会を必ず与えなければならない。

7. 職場の安全

1996年8月4日の一般的な法律では、労働、人間工学、労働者の健康・保障に影響を与える環境対策を組み込

みながら、労働の場での健康・安全・衛生に関する規則の枠組みを規定した。

III. 賃金

1. 賃金関連法規制

(1) 賃金率

賃金率は、一般に労働協約で決定される。

産業別労働協約が、最低賃金を決定し、企業別労働協約または労働契約は、最低賃金より高い賃金を規定することができる。

一般に、管理職は労働協約の賃金率には含まれず、その賃金水準は直接その労働契約によって決定される。

(2) 最低賃金

全産業レベルで、最低賃金は全国労働評議会の労働協約第43号により決定された。最低賃金は、1年間を基準とし、21歳以上の労働者で通常の常勤職に就いていることを条件とし、月に1163.02 ユーロである(2002年6月1日現在)。

(3) 賃金保障(1965年4月12日の法律)

- 賃金は、定期的な間隔を置き、最低月に2回、最大で16日の間隔を置いて支払われなければならない。ただし、月1回の支払いを受ける労働者について、または義務となる労働協約に別途規定がある場合は例外とする。
- 使用者は、どのような方法であろうとも、労働者が自分の賃金を使用する権利を制限することはできない。使用者が行うことのできる唯一の控除は、租税および社会保障関連で規定されている控除以外に差し押さえおよび譲渡を除き、労働者がその使用者に引き渡すことのできる労働契約に基づいて科せられた罰金または損害賠償である。
- 賃金は、原則として一定の割合に限ってのみ差し押さえることができる。

(4) 交通費の払い戻し

使用者は、多くの場合、通勤にかかる交通費の全額または一部を払い戻さなければならない。これは、使用者の負担する労働時間内に認められた交通費ではなく、この交通費は常に払い戻しの対象とならなければならない。

2. 賃金決定方法

賃金の構成は、「雇用促進および企業の競争力予防保護」に関する1996年7月26日の法律に強い影響を受けている。この法律は、競争力を保護するために、ベルギーの賃金の変化をその主たる通商相手国、すなわち、フランス、ドイツ、オランダの賃金の変化と整合させることを目的としている。

このため、中央経済評議会は、人件費の変化について対応可能な幅の限度に関する年間技術報告書の作成を担当する。

この技術報告書に基づき、労使代表は、交渉期間(2年の全産業協定)について最大賃金上昇率を決定する。

3. 一般企業システム

産業別合同委員会は賃上げの交渉を行い、全国的な全産業協定の枠組みのなかで産業別協定の交渉が行われる。賃金は自動的に消費者物価のインフレと結びついていることから、この交渉は実質的な賃金上昇に関係する。

とはいえ、賃金は、物価へのスライドと労使で合意された賃上げに加え、毎年自動的に1%程度上昇する。

今後、賃金決定システムは、企業利益への参加および産業部門別追加年金基金に関する2つの法改正に影響されることになろう。

(1) 企業利益への参加(本法律の概要^{注2)})

- 企業利益への参加制度の採用は強制的ではない
事業税の対象となる各企業または各企業グループは、その意志によりその雇用する労働者全員に対し、企業利益への参加制度を提案することができる。

- 2つの権利付与制度：利益参加または労働者持ち株制
この参加は賃金に代わることはできず、あくまでも賃金を補完するものでなければならない。実際には、企業またはグループの損益(税引き後の利益)に応じて事前に決定された計算式に従い、現金または投票権のある株式、あるいはこの2つを組み合わせた特別所得への権利を付与する。
- 税・特別徴税の優遇制度
利益参加または労働者持ち株制は、税および特別徴税の優遇制度を利用することができる。
- 企業利益への参加制度
労働者の利益参加制度は、賃金労働者、特に物価のスライドおよび賃金率を上回る賃金上昇に関して労働協約の承認を得たうえでなければ制定することはできない。
- 賃金労働者の持ち株および貯蓄額の凍結
労働協約または参加証書で決められた権利付与の方法がいかなるものであろうとも、持ち株は最低2年、最高5年間は労働者が自由に処分することができない。
- 法律の発効
本法律は、2002年1月1日に発効する。

(2) 産業部門での追加年金基金

現在、ベルギー国会は、産業部門別特別年金基金の奨励関連法案を審議中である。

この新法に基づき労使委員会は、産業別社会保障制度により、より民主的な追加年金を規定することが可能となろう。

詳細については、社会保障管理室のホームページ(<http://www.cdv-oca.be/fr/twpijl/resume.htm>)を参照のこと。

IV. 労働法

1. 社会法の源泉

社会法は、その源泉序列に準拠する。この序列は、1968年12月5日の法律第51条のなかで設定されている。この序列は以下のとおりである。

- 法律の強行措置
- 義務化された労働協約
- 使用者が署名した経営者団体に加盟した場合の非義務化された労働協約
- 文書化された労働契約
- 使用者が署名した経営者団体に加盟しない場合の非義務化された労働協約
- 労働規則
- 法律の追加条項
- 口頭労働契約
- 慣例

このリストのトップには、いうまでもなく国際およびヨーロッパ法を加えなければならない。さらに、この法律にはそれぞれの管轄分野に関する市町村および地方圏の条例を追加すべきである。

2. 労働契約に関する基本法

雇用契約に関する1978年7月3日の法律は、個々の労働法の基礎と見なすことができよう。この法律は、以前に特定の社会階層（ブルーカラー労働者、ホワイトカラー労働者、販売代理人、学生、家事サービス従事者、自営業者）を対象とする別個の法律を整合させたものである。

本法律は、期間を定めた契約並びに期間の定めのない契約、および代理契約を対象とする。

派遣労働契約は、それに関する特定の法律に準拠し、全産業労働協約がこれを補完する。企業が派遣労働を要求できるのは、法的に決定された状況、すなわち、正社員の交替、一時的な仕事の増大、あるいは特別な仕事を行う場合に限られる。

3. 雇用契約に当たって

新規採用者を完全に保護する法律はないが、個々の側面を規定するいくつかの法律条項がある。その主たるものは以下のとおりである。

- 人種、皮膚の色、出生、出身または国籍に関する労働差別を人種差別または外国人排斥行為と見なす一般法律。

- 採用時に最高年齢制限を設けることを禁止する別の法律。
- さらに、いくつかの法律および協約の文言により男女の平等が保証されている。
- 最後に、ベルギー憲法は、全体として個人生活の尊重を保証し、法律で個人データの処理を保護するための規則を決定している。この法律の実効性監視を担当する委員会が存在する。

4. 集団解雇

集団解雇は、各種の法律および労働協約に準拠する。ルノー工場の閉鎖の後、この法律は1998年1月16日の法律により強化され、集団解雇が予測される場合には労働者の代表との厳密かつ徹底的な事前協議を行う手順を規定している。

社内の情報・審査規則に加え、集団解雇を行う使用者は、一連の管轄機関にこれを予告しなければならない。

5. 企業の譲渡

かなり以前から、ベルギーは数々の企業の再編、買収、合併の波に襲われてきた。他の企業による買収または企業の合併あるいは分割が行われても、譲渡された（またはその一部の）企業の労働者は、特別に保護される。

6. 労働時間

労働時間に関して基本となる法律は、1971年3月16日の法律である。

この法規制は、以下の大原則に基づいている。

- 個人の労働時間の制限(2002年12月31日までは39時間、それ以降は38時間)
- 20時から6時までの夜間労働の禁止
- 日曜労働の禁止
- 祝日労働の禁止

これらの大原則には、これは労働者の権利を保護し、企業に対してこのような規制への違反を許すような弾力的な数多くの例外事項が含まれている。

同時に、EUの枠組み、なかんずく、1993年11月23日の指令にも言及すべきであろう。この指令は、ベルギーの法律、特に休憩を与えずに6時間以上働かせることを禁止した1998年12月4日の法律に反映され、休憩への権利および1週間につき連続35時間の労働中断への権利を制定することとなった。

7. 国民の祝祭日

国民の祝祭日は有給休日であり、年間で10日ある。国民の祝祭日が日曜日、または通常の不就業日と重なる場合、通常の労働日と置き換えられる。国民の祝祭日に就労した労働者は、代替休日を有する。国民の祝祭日または代替休日の賃金は支払われるものとする。

8. 年次休暇

1936年以降、生産労働者および事務系労働者は、追加賃金が支給され、これは家族と十分な休暇期間を過ごすことができるものでなければならない。権利のある年度内に取り有給休暇への権利は、前年度に行った労働に基づいて決定される。

9. 派遣労働、派遣雇用勤務労働および労働力の提供

派遣労働は、雇用契約に基づいて行われる。この目的は、職員を一時的に交替させる、あるいは過度の労働を一時的に満たす、もしくは特別の仕事を行うことである。

10. パートタイム労働

一般原則は、行った労働時間に比例して、パートタイム労働者がフルタイム労働者と同一権利を持つことである。

11. ベルギー国内での外国人労働

原則

ベルギー国内で賃金労働者として労働することを希望するすべての外国人は、原則として労働許可証を所持する義務があり、これは管轄とする地域圏の雇用課に請求

しなければならない。

ベルギーに居住を定める、すなわち外国人身分証明書を所持する外国人およびヨーロッパ経済空間 (EEE) の加盟国の帰属民は、この義務を免除される。

12. 最新の法整備

また、部分的に全産業の合意を実行する2つの重要な法律が採択されたことを指摘しなければならない。

- 雇用と生活の質の両立に関する2001年8月10日の法律
 - 労働者の雇用率向上を目的とする2001年9月5日の法律
- 以上の措置は、ヨーロッパの雇用に関して各国間で戦略を調整し、雇用率引き上げを目的とした1997年のEULルクセンブルク議会で決定されたより広範な枠組みのなかで展開され、具体的には、毎年、全国規模での行動計画に反映されている。

V. 社会福祉と家族

1. 出産・育児休暇

(1) 妊婦の保護

- 法律では、妊婦労働者を当人または子どもの健康に有害となる労働条件にさらすことを防止する一連の保護措置を規定している。
- また、解雇に対する保護も規定されている。

(2) 出産・育児休暇

出産・育児休暇は15週間で、そのうち少なくとも1週間は出産前とする。この休暇は健康・廃疾保険で全額補填される。

(3) 父親の育児休暇

- 父親は、子どもの出生時に育児休暇を取ることができ、これは出産から12日以内で3日とする。この3日の休暇は、2002年7月1日以降は10日に延長される。
- 母親が育児休暇中に入院を決めるまたは病院に残る場合、法律により子どもを家庭で引き取るために、女性の出産・育児休暇を父親の育児休暇に転換するこ

とができる。

2. 家族手当

手当は、賃金労働者の子どものために付与され、使用者が加入する家族手当公庫から、子どもの養育に従事する者に支払われる。

3. 職業キャリア中断制度

- 労働者は、労働生活と私生活の調和を図ることを目的とし、その職業キャリアを完全または部分的に中断することができる。
- 3つの異なる権利を規定した新制度が、2002年1月1日に発効した。
 - (1) フルタイムまたはパートタイムで、1年の時間クレジットの権利(場合により、産業別協約または企業協約により5年まで延長可能)
 - (2) 5年間にわたり5分の4時間労働とする権利
 - (3) 50歳以上の労働者については、5分の4時間労働またはパートタイムとする労働時間の短縮
- また、養育休暇(フルタイムで3カ月、パートタイムで6カ月、5分の4時間労働では15カ月)、対症治療休暇、重病の家族のための介護休暇の権利にも留意しなければならない。

補足情報については、ウェブサイト(www.fgtb.be)参照。

VI. 労使関係

1. 全国レベルでの一般状況

ベルギーの労働組合運動は多元的であり、民主キリスト教系の組合(CSC)、社会主義系組合(FGTB)、自由主義系組合が併存し、それぞれ組合に加入している労働者の53%、40%、7%を占める。

この3つの労働組合が、就労者全体の50%以上を占め、全体で300万人弱の組合員を数えるが、その多くが不就労者である。

2. 主要な全国的労働者・使用者団体の概要

(1) 労働者団体

複数の労働組合が存在するとしても、一定の政治団体または特定の利害団体には一切属することはない。

CSCおよびFGTBはいずれも、二重の構造になっており、各組合員は自動的に産業別組織と全産業組織に加入することになる。労働者はその産業固有の組合活動を専門とする労働組合連合(産業別組織)に加入すると、自動的に全産業組合組織のメンバーとなる。

この労働組合連合には、伝統的な産業部門で働く肉体労働者を組織する生産労働者連合、民間部門すべての「ホワイトカラー」を集める労働者組合、そして公共サービスの職員を組織する労働組合連合がある。

この二重構造は、現在、変わりつつある。

肉体労働者と知的労働者の区別は、いくつかの経済・社会的変化を経て消滅しつつある。最近になって、労使双方が、この両者の社会的身分の間にある差別の撤廃に向け、この問題への取り組みに合意した。これはいうまでもなく、今後の労働者組織へも影響を与えることになろう。

(2) 使用者組織

企業は、活動部門ごとに連盟に加入している。この使用者連盟は、さらにVBO-FEB(ベルギー使用者連盟)に加入している。商業や手工芸、家内工業などの中小企業も、いくつかの自営業者組合を通じて自らの権利を守っている。

(3) 団体交渉のシステム

ベルギーでは、労使関係は主として、使用者と労働者を代表する団体の間で締結された労働協約により定められている。

1968年に法的地位を獲得した合同委員会が、労使関係および団体交渉のシステムでは極めて高い重要性を担う。

この合同委員会の任務は、その産業部門向けの労働

協約の作成、労使間で発生する可能性のある法的争議の予防または解決、その活動範囲に入る様々な問題への助言である。

労働協約の締結は、合同委員会の最も重要な任務となってきた。これらの労働協約は、1産業部門の範囲内で、賃金または労働組合組織に関する重要な側面を定めている。

労使関係の協議は、特にこの目的のために設置されたこれらの委員会で行われるだけではない。このほかにも、無視してはならない非公式な交渉や協議方法がある。

(4) 労使協議^{注3)}

交渉の過程またはその後で、合同委員会の委員長による争議を防止する斡旋が失敗し、労使争議が発生した場合、労使は平和的解決に向けた手続きに訴えることができる。

ほとんどの労使争議は、交渉によって解決される。

調停手続きが失敗した場合、争議の解決を公的調停者—多くの場合、これも合同委員会の委員長である—に求めることができる。これは、労働協約の交渉段階から和解段階並びにあらゆるレベルでの斡旋の継続を大幅に促進することになる。

企業のなかで、企業委員会、労働防護・保護委員会、労働組合代表の3つの協議委員会を設置することができる。これら機関の労働側代表者は、全員が退職に関して特別な保護措置を受けることができる。

100人以上の従業員を抱える企業については、労働審議会を早急に開催すべきである。

平均で50人以上の従業員を抱えるすべての企業では、労働現場での予防・防止委員会を設置しなければならない。この委員会の主たる任務は、できるかぎり安全、衛生、健康面での最良の労働条件を推進するあらゆる可能な対策を追求することである。

従業員代表委員会は、労働者がその要求を託し、使用者との交渉ができる第1の組織である。

VII. 社会保障

ベルギーでは、社会保障は以下の部門、すなわち、家族手当、健康・廃疾保険、年金および失業を対象とする。より厳密に言えば、これに職業上のリスク(労働災害、職業病)への補償を含めるべきであろう。

援助制度は社会保障制度には入らず、別の理念に属する。

1. だれが社会保障制度に加入する義務があるのか

一般に、労働協約に拘束されるすべての人は、社会保障制度への加入義務がある。

また、必ずしも労働契約の拘束からではなく、それに類似する仕事をしている労働者も加入義務がある。

2. 社会保障と社会保障関連の書類

政府は、使用者および労働者の行政上の義務事項を簡便化を目指すいくつかの措置を講じた。

3. 家族手当(「家族手当」の項を参照)

4. 健康・廃疾保険

この保険は、賃金労働者および扶養者、失業手当を受ける失業者、年金受給者を対象とする。

労働者は、労働不能に陥った場合にも被保険者であり続ける。

診療給付の対象となるのは、本質的には、医療・準医療サービスの払い戻し、薬剤、入院、私立療養所での治療、人工補整などである。

休業補償手当は、最低66%以上の労働能力を失い、労働を中断せざるをえない労働者に付与される。

労働者が病気になった場合、その最初の月は使用者が負担する保証賃金の対象となる。

5. 退職・老齢年金

- 1997年以降、通常の定年は65歳に決定された。

女性の定年は60歳に決められているが、段階的にこ

れを引き上げて2009年には65歳となる。現在の定年は62歳である。

- 退職年金は、職業活動が終了していること、ベルギー国内に居住していることなど一定の条件下でのみ付与される。ただし例外として、ベルギーと国際協定が結ばれている場合には、外国への支払いが認められる。
- 退職年金は、職歴およびその職歴の間に受け取った給与に応じて算定される。

6. 失業保険

全労働者を対象とした失業保険制度は、社会保障負担の基準により支給される。

• 給付の資格条件

失業手当の給付資格を得るには、申請者は以下の条件を満たさなければならない。

- (1) 自らの支配しえない事情から仕事がなく、賃金が受けられない
- (2) 求職者として登録され、その職業および個人的状況に適したいかなる仕事でも合意する用意がある
- (3) 仕事をする事ができる
- (4) 居住する市町村に強制的な失業管理のために1カ月に2回出頭する
- (5) 男性で65歳以下、女性で62歳以下であること
- (6) ベルギー国内に通常の居住場所を有すること
- (7) 年齢により、失業手当の申請前の一定期間内に

(18カ月から36カ月)、最低日数(312日から624日)働いていたこと

• 失業手当

手当の日額は、ほとんどの事例で失った給与(最終給与)の26分の1を基準とする。

労働者が、失った給与で扶養している家族がいること、それが唯一の家族の収入であることを証明できる場合、失業の初年度は失った給与の60%の給付を受け権利を持つ。扶養家族がいること、あるいは唯一の収入を失ったことのいずれかを証明できない失業者は、初年度は失った給与の55%の給付を受け権利を持つ。これらの給付は、時間経過とともに減額される。

50歳以上で、過去1年間職がなかった高齢失業者は、勤続年数による付加給付を受けることができる。

• その他の手当

教育または見習期間を完了したばかりで、仕事が見つからなかった若年者も、一定の条件により手当を受け資格を持つ。この場合、待機手当を受け取ることになろう。

注1) 資料出所:「ベルギーの雇用政策」雇用・労働連邦省、2001年6月30日

注2) ベルギー官報は、法務省のサイトで検索可能(www.just.fgov.be)。

注3) 詳細については、同省のウェブサイト(<http://www.meta.fgov.be>)を参照。