

論文

移行的労働市場論とフレキシキュリティ・アプローチ

京都学園大学 経済学部

内山 隆夫

要 旨

EU の新しい中期戦略「欧州 2020」は、欧州雇用戦略の基軸となるフレキシキュリティ・アプローチを継承している。フレキシキュリティ・アプローチとは、ライフサイクルを通じたワーク・ライフ・バランスの実現を目指すと同時に、EU 経済の競争力を向上させるために労働市場の柔軟性と雇用・所得保障を組み合わせる体系的かつ包括的な統合戦略である。

本稿の目的は、移行的労働市場論がフレキシキュリティ・アプローチを理論的に基礎づけていることを明らかにし、経路依存的に展開されるフレキシキュリティ政策の事例を紹介することである。そのために、労働市場政策の新しいパラダイムとして注目される移行的労働市場論を概観してのち、欧州雇用戦略の展開の中でフレキシキュリティ・アプローチを位置づけ、デンマーク、オーストリア、ドイツにおけるフレキシキュリティ促進のための政策用具を取り上げる。

キーワード: 移行的労働市場(論)、欧州雇用戦略、フレキシキュリティ

1. はじめに

EU の雇用政策はフレキシキュリティ・アプローチを採用し、2011 年に開始された新しい中期戦略「欧州 2020」¹でも継承されている。フレキシキュリティ(flexicurity)の表現は、労働市場の柔軟性(flexibility)と保障(security)を組み合わせた造語である。その第一義的な目的は、労働市場の柔軟化によって生じる被用者の不安を社会的に取り除くことではなく、グローバル化と少子高齢化、さらには技術進歩が「欧州社会モデル」に投げかける諸問題を解決し、EU 経済の競争力を向上させることである。

¹ European Commission (2010a).

フレキシキュリティ・アプローチの大きな特徴は、勤労生活をライフサイクルの中で位置づけることにある。そこでは、入職から定年まで働き続ける直線的・一方通行型ではなく、この間に離職して職業(再)訓練に参加し、あるいは休職して育児や介護に従事してのち、職場に復帰する多方面双方向型の勤労生活が想定されている。このような労働市場を移行的労働市場(transitional labour market)と呼び、移行的労働市場論がフレキシキュリティ政策の理論的パラダイムを提供する。

そこでまず第2節でG.シュミット(Günther Schmid)の移行的労働市場論に基づいて労働市場での「移行」(transition)を概観するとともに、移行的労働市場論の意義とその政策的含意について考察する。第3節ではフレキシキュリティ・アプローチを欧州雇用戦略の展開の中で位置づけるとともに、T.ヴィルトハーゲン(Ton Wilthagen)の概念規定に依拠しながら、労働市場の柔軟性と保障の基本形態を紹介する。そして第4節では、EU各国のフレキシキュリティ制度を類型化したのち、内部労働市場よりも外部労働市場が発達した国の事例としてデンマークとオーストリアのフレキシキュリティ政策、さらには雇用保護規制が比較的厳しく内部労働市場を重視するドイツにおけるフレキシキュリティ政策を紹介する。

本稿の考察を通じて、移行的労働市場論がフレキシキュリティ政策の理論的基礎を提供すること、そして欧州雇用戦略は現在、フレキシキュリティ・アプローチを基軸に展開され、フレキシキュリティ政策は各国の雇用・社会保障制度に依存しながら多様な政策用具を通じて実施されていることが分かるであろう。

2. 移行的労働市場(論)

2-1. 移行の種類

労働市場の活性化のために、雇用の流動化が叫ばれて久しい。この場合、雇用の流動性は一般に、転職率で計測される。転職率が高ければ、労働力がより生産性の高い職場に移動したことを示し、労働市場は流動的と特徴づけられ、経済全体にとっても好まし現象とみなされる。我が国では大企業を中心に年功序列賃金制度と終身雇用制度が雇用慣行として定着していたこともあり、被用者の保有する潜在的な就労能力の活用を通じた経済全体の生産性向上を目指す労働市場の活性化の必要性がとくに強調されてきた。

ところが近年、我が国のみならず先進諸国の労働市場環境がきわめて不透明になり、雇用システムそれ自体が流動的な様相を示している。そうした中、「移行」の分析概念が、労働市場政策の新たな展開にさいしてとくに注目される。勤労者はライフサイクルを通じて生活上のさまざまな出来事に遭遇し、以前とは異なる生活局面(状態)に移行するからである。勤労者が生涯の中で遭遇する出来事や生活局面の変化に順応するための移行は、一般に次の5種類に区分することができる。第1に学校教育ないし職業教育から雇用関係に入る「入職」、第2に使用者を変更したり、被用者から自営業者へ、あるいはその逆の動きを示す「転職」、第3に失業により雇用関係が解消する「失職」、第4に育児や介護等の家事に従事するために雇用関係を中断する「休職」、そして最後に、主として定年による「引退」である。しかもこの

ような労働市場での移行にさいしては、就労能力と稼得能力の低下やその喪失のリスクが付随する²。

最近では、入職してから引退までの連続的な勤労生活を送る人びとに加え、何らかの理由で非連続的な職歴を経験する人びとも増加している。とくに壮年期が「人生のラッシュアワー」³と特徴づけられるように、働き盛りの時期に出産、育児、介護など家庭生活における重大な出来事が集中する。さらにはICT化の進展とともに職場環境が変容し、働き方も変わる一方、加齢とともに職場への不適応が起こるため、職業再訓練を受ける目的で、一時的に職業生活を中断するケースも起こる。これらの移行は、社会生活の充実のため、あるいは労働市場の活性化のためにも不可欠かつ有益なものである。その半面、これら社会的にみて好ましい移行も、それに見合った見返りがなければ抑制され、その結果多大な社会的損失が生じてしまう⁴。したがって、労働市場の活性化を通じた労働生産性の向上、ひいては生活水準の向上を実現するとともに、社会関係の深化と社会生活の満足度向上のためにも、人びとがライフサイクルの中で遭遇する出来事に順応するための労働市場での移行を個人的にも社会的にも価値あるものにする仕組みが必要となる。この仕組みこそが「移行的労働市場」であり、移行的労働市場の必要性やその制度設計上の問題を考察するのが「移行的労働市場論」である。

2-2. 移行的労働市場

移行的労働市場は2様の意味を持つ。ひとつは、労働市場の実態を分析するさいの現実的(実証的)概念であり、いまひとつは、労働市場での移行に伴うリスクを軽減し、移行を引き合うものにするための制度設計に関係する規範的概念である。前項で概観したように勤労者は今日、これまで支配的な直線的一方通行型のフルタイム雇用、典型的には終身雇用制度の中でのそれにとどまることなく、ライフサイクルを通じて遭遇するさまざまな局面の変化に適応するために就労形態を変更するなどして、社会関係を維持・発展させようとする。その半面、そうした移行が何らかの理由で阻害されることもしばしばみられる。分析概念としての移行的労働市場は、労働市場のそのようなダイナミズムや就労形態の変更に焦点を合わせて労働市場の実態を解明するさいに使用される。ここで注意すべきは、労働市場での移行が転職や失業など狭義の労働市場における移行に限定されていないことである。

個人的にも社会的にも必要な移行は実際、円滑に行われるわけではない。この場合、個人の取りうる最後の手段は、労働市場から退出し、非労働力化することである。したがって、個人的にあるいは社会的に有益な移行を促進するためには、政策目標としての完全雇用の伝統的な定義が再検討されなければならない。伝統的な意味での完全雇用目標は、働く意思の

² Schmid (2002a), p.187f.; Schmid (2002b), p.394ff.; Schmid (2006), p.78ff.; Schmid (2007), p.8.

³ Klammer (2007), S.268.

⁴ ここでいう「社会的損失」とは、生産性上昇の鈍化、育児や介護サービスに関連する財政的負担の増加、生活の満足度(自己実現水準)の低下などである。なお、EU各国における労働市場の移行の実証分析については、European Commission(2009c), p.62ff.を参照。

ある人びと(労働力人口)にできる限り多くの職場を提供し、できる限り低い失業率を実現することである。この定義は言外に、入職からフルタイムで定年まで働き続けることが社会的にも望ましいことを意味している。しかし近年では、生活の豊かさやワーク・ライフ・バランスの実現が求められ、とくに介護や育児、あるいは社会貢献などの無償労働の意義が問い直されている。

G.シュミットによれば⁵、現在の国民所得を生み出すのに必要な労働投入量は、一人当たり平均週 32 時間労働で十分であるが、個々人の週労働時間は標準的な長さに固定されるべきではなく、個々人の境遇に応じて可変的な長さに設定されなければならない。換言すれば、就労生活を通じての平均的な労働時間は週 32 時間であったとしても、勤労者一人ひとりに各自のライフサイクルにおける各局面に相応しい働き方を選択する権利がその都度与えられていなければならない。このことは、上述したように完全雇用の政策目標が伝統的な定義とは異なって規定されることの必要性を示唆している。

政策目標としての完全雇用の伝統的な定義では、失業率が目標変数として取り上げられてきたが、リスボン戦略の一環として展開される欧州雇用戦略では、労働可能人口に占める就業者の割合として定義される就業率(employment rate)が目標変数として明示され、政策目標は「フル就業」(full employment)と表現される。英語表記は同じでも、その意味内容は明らかに異なる。リスボン欧州理事会(2000年)は「フル就業」の数値目標を就業率全体で 70%以上、そしてとくに女性の就業率については 60%以上に設定した。さらに、翌年に開催されたストックホルム欧州理事会では、高齢者の就業率 50%以上が数値目標として加わった⁶。

では、規範的な意味での移行的労働市場はどのように定義されるのであろうか。G.シュミットは、移行的労働市場が移行に伴うリスクを軽減し、移行を促進するために満たさなければならない次の 4 原則を提示している⁷。第 1 に、公平としての正義であり、J.ロールズ(John Rawls)の格差原理がとくに強調されている。第 2 の原則は、リスクシェアリングにおける連帯性である。ここでは、権利と責任を中核に据える R.ドゥウオーキン(Ronald Dworkin)の責任倫理が強調され、個々人に平等な機会を提供するため、各人の資源の再配分の必要性が指摘されている。第 3 の原則は、個々人の就労能力の開発である。勤労者は各自の有する資源を利用する能力において大きく異なるので、労働市場政策は個々人の潜在的な能力(capability)の開発に取り組まなければならない。そして第 4 の原則は、国境を越えた社会的結束である。とくに「労働市場の欧州化」の進展する中では、円滑な移行を実現するだけでなく、いわゆ

⁵ Schmid (2002a), p.175ff.

⁶ 欧州理事会はリスボン戦略の計画期間終了に伴い新しい中期戦略「欧州2020」を策定した。「欧州2020」は、次の3つの相互に関連する最重要課題を設定し、21世紀の欧州社会的市場経済のビジョンを提示している。(1) 知的な成長(知識とイノベーションに基盤を置く経済発展)、(2) 持続可能な成長(より資源効率的な、環境に優しい、かつより競争的な経済の促進)、(3) 包括的な成長(社会的・地域的な結束を高めつつ高水準の雇用を実現する経済の振興)が最重要課題として設定され、成長戦略の重要な目標としての就業率全体が75%以上に設定された(European Commission (2010c), p.66).

⁷ Schmid (2002a), p.174ff.; Schmid (2006), p.79f.; Schmid (2007), p.7f.

るソーシャルダンピングを阻止するためにも、欧州ワイドでの社会的包摂の制度化ないしリスク共同体の拡大が要求されることになる。

2-3. 移行的労働市場論の意義と政策的含意

移行的労働市場論の特徴は、何よりも就労を人びとのライフサイクルの中に位置づけ、有償労働のみならず、社会的あるいは家庭的に有益な無償労働をも分析対象に取り込んでいることである。このことにより移行的労働市場論は、「働くこと」の人間的な側面を取り戻し、経済社会政策の新たな地平を切り開くことにもなる。

移行的労働市場論は、とりわけ 1970 年代以降に生じた標準的な雇用システムの流動化を前提にしている。ここでいう「標準的な雇用システム」とは、男性が一家の稼ぎ手としてフルタイムかつ常用雇用契約で、同一の使用者の下で働き、職階や扶養家族を反映する安定した賃金体系、さらには退職後の生活を経済的に支える寛大な社会保障制度をその特徴としている。ところが近年、ICT 化の進展とサービス経済化とともに「定型的な働き方」が減少し、女性の高学歴化に伴う社会進出とも相俟って、パートタイマーや契約社員などの非正規雇用が増加し、労働時間のみならず雇用上の身分も多様化している⁸。

このような雇用システムの変容は、使用者側のニーズの変化だけでなく、勤労者の生活スタイルの変化にも起因する。勤労者の家庭環境や個人的な境遇は一人ひとり異なり、勤労者は各自の生活局面に相応しい働き方を選択する行動が広まりつつあるからである。近年、「雇用の劣化」として問題視される「非正規雇用」は、移行的労働市場論によれば、非正規雇用それ自体が雇用の劣化をもたらす訳ではない。パートタイム就労や在宅勤務のような非正規雇用が、ワーク・ライフ・バランスの実現に役立つ働き方であることは想像に難くない。非正規雇用特有の問題は、雇用身分上の不安定性にある。非正規雇用は、しばしば使用者の一方的な都合により雇用関係が解消されるだけでなく、その多くが相対的に低い賃金水準と社会保険加入義務の免除によって特徴づけられる。したがって、移行的労働市場論は非正規雇用のこの負の側面を相殺するとともに、非正規雇用者が希望する場合には、非正規雇用が正規雇用への架橋ないし踏み台として機能する仕組みの必要性を指摘する。

移行的労働市場論は、失業保険から雇用保険へ、さらには「勤労・生活保険」(work-life insurance)への拡張の必要性を強調する⁹。雇用保険は従来、雇用不安に対処し、失業にさいしての所得補償を主な事業とする受動的な労働市場政策の基幹的な役割を担ってきた。ところが近年では、労働力需要の不足よりも雇用のミスマッチに原因する失業が深刻な問題となり、労働力人口の減少とも相俟って、雇用失業情勢の安定化のため、職業(再)訓練などの積極的な労働市場政策に重点が置かれるようになった。こうした重点施策の変化に加え、移行的労働市場論は雇用保険を「勤労・生活保険」へとさらに拡張することの必要性を指摘する。すでに述べたように移行的労働市場論は、労働市場での移行を「転職」や「失業」に限定する

⁸ Schmid (2002a), p.152ff.

⁹ Schmid (2006), p.78f. Vgl. Schmid (2002b), p.424ff.

ことなく、職業訓練のための「離職」や無償労働に従事するための「休職」などの移行をも考察対象にするからである。とりわけ後者の場合、所得機会を喪失するため、社会的にも家庭的にも有益な移行がしばしば途絶えてしまう。さらには、自営業への移行や他の職場への移行は、それぞれに付随するリスクがカバーされてはじめて実現され、社会全体にとっても大きな利得をもたらすことになる。移行的労働市場論にしたがえば、こうした労働市場での移行を促進し、それに付随する多様なリスクを軽減し、相殺するために、失業保険は雇用保険へ、さらに「勤労・生活保険」へと拡張されなければならないのである。

3. フレキシキュリティ・アプローチ

3-1. 欧州雇用戦略の展開

EU は深刻化する雇用情勢を背景に、1997年に労働市場改革のための欧州雇用戦略(European Employment Strategy)に着手した。そこでは、就労能力(employability)の向上、起業の支援、労使双方の適応能力の向上、雇用機会の平等という4つの政策目標が設定され、その実現のため、当初(1997年)は19項目、さらに2000年の雇用ガイドラインでは22項目の低位目標が設定され、各国での取組が促された。EUの雇用政策はこの間、アムステルダム条約(1999年)によって法的にも根拠付けられた¹⁰。

その後2002年7月に欧州委員会は、欧州雇用戦略の過去5年間の政策評価を『欧州雇用戦略5年間の精査』¹¹としてまとめ、雇用創出と失業率の低下に着目して欧州雇用戦略をポジティブに評価している。しかしEUは、2000年3月に開催されたリスボン特別欧州理事会で、EUの新しい中期戦略の策定で合意した。このリスボン戦略の開始により、EUの雇用政策には就業率の引き上げという新たな政策目標が課せられた。

このため、欧州雇用戦略の政策目標も2003年に再定義されることになった。具体的には「フル就業」、「雇用の質と生産性の向上」、そして「社会的結束の強化」から成る3つの包括的な上位目標が設定され、従来は20ほどあった雇用ガイドラインが10項目の中間目標に集約された¹²。他方、リスボン戦略の実施にさいしては「成長と雇用のためのパートナーシップ」が強調され、リスボン戦略のガバナンス向上のために、政策の相互調整機能も強化された。EUは各国の経済政策を相互に調整するため、政策領域ごとに相互調整のための手続きを制度化してきた。1997年には雇用政策のためのルクセンブルク・プロセス(the Luxembourg process)、1998年には域内市場完成に向けた構造改革の推進のためのカーディフ・プロセス(the Cardiff process)、そして1999年にはマクロ経済政策に関する対話のためのケルン・プロセス(the Cologne process)が導入された。リスボン戦略の開始にあたっては、リスボン・プロセス(the Lisbon process)がこれらの「上位手続き」として制度化されたものの、実際には並列的な関係にあった。

¹⁰ Schmid (2006), p.78f. Vgl. Schmid (2002b), p.424ff.

¹¹ European Commission (2002a).

¹² European Commission (2003); European Commission (2005a).

このため新リスボン戦略では、マクロ経済政策、ミクロ経済政策、そして雇用政策の相互補完性を強化するため、従来は個別に公表されていた「経済政策の包括的ガイドライン」と「雇用ガイドライン」が統合され、欧州委員会の経済・雇用政策に関する基本方針が「成長と雇用のための統合ガイドライン」(Integrated Guidelines for Growth and Jobs)として策定されることになったのである¹³。これにより欧州雇用戦略は、この統合ガイドラインに包摂された雇用ガイドラインを中間目標として展開されることになるが、その一つに「雇用のライフサイクル・アプローチの促進」がある。この項目がその後、フレキシキュリティ政策へと発展することになったといつてよい。

EU レベルで初めてフレキシキュリティが話題に上ったのは、2006年1月にオーストリアのフィラッハで開催された非公式の理事会であり、その後同年3月の春の欧州理事会の結論文書で正式に取り上げられた¹⁴。その第41項で、欧州理事会は「労働者と企業の適応能力の改善のための・・・体系的かつ包括的な政策戦略」を開発することの必要性を強調すると同時に、加盟各国にフレキシキュリティに特別の注意を払うように求めている。他方、欧州委員会には「より開放的かつ反動的な労働市場」と「より生産的な職場」を実現するのに有益なフレキシキュリティに関する共通原則を加盟各国と社会的パートナーとの共同で作成することを求めた。これを受けて2006年10月にフィンランドのラハティで開催された非公式の欧州理事会に合わせて、EU レベルでの非公式の三者協議が開催され、その後2007年6月に欧州委員会は、政策文書『フレキシキュリティの共通原則に向けて－柔軟性と保障を通じてのより多いかつより良い雇用－』¹⁵を採択した。

この政策文書の中で欧州委員会は、次の4項目をフレキシキュリティの構成要素として提示している。すなわち、

(1) 柔軟かつ信頼できる契約上の合意：

現代的な労働法と団体協約、そして労働組織によって、労使双方のみならずインサイダーとアウトサイダーからみても柔軟かつ信頼できる契約上の合意、

(2) 生涯学習のための包括的な戦略：

勤労者、とくに最も弱い人びと(例えば、若者や低い技能の人びと)の持続的な適応能力と就労能力を保障する生涯学習のための包括的な戦略、

(3) 効果的な積極的労働市場政策：

人びとが急速な変化に適応し、失業期間を短縮し、新しい職場への移行を容易にするのに役立つ効果的な積極的労働市場政策、

(4) 現代的な社会保障制度：

適切な水準の所得補償を提供し、就労意欲を刺激し、労働市場の流動性を促進する現代的な社会保障制度

¹³ European Commission (2002b); European Commission (2005b); 内山 (2006), 15ページ以下を参照。

¹⁴ European Council (2006), para.41.; Europäische Kommission (2007), S.33.

¹⁵ European Commission (2007a).

の4項目である。

欧州委員会は上記政策文書の公表後、例えば『2007/2008 年版 共同雇用報告書』¹⁶で加盟各国におけるフレキシキュリティの進捗度を分析するなど、フレキシキュリティ・アプローチを基軸に欧州雇用戦略を展開することになる。

3-2. フレキシキュリティの概念と意義

フレキシキュリティの考えは、1999年のオランダの労働法の改正を背景に生まれた¹⁷。その基本認識は、労働市場の伸縮性ないし柔軟性と保障ないし安心感は相互に対立するものではなく、とくにグローバル化とICT化の時代にあっては相互促進的ないし相互補完的な関係にあると要約される。こうした両者の相互補完性をより明確に表現するため、冒頭でも述べたように flexibility と security を結合して、フレキシキュリティ(flexicurity)の造語が生まれたのである。したがって、フレキシキュリティは、労働市場における柔軟性と雇用・所得保障を同時に高める統合戦略として定義される。

欧州委員会は、フレキシキュリティ・アプローチの必要性をとくに次の4点にまとめている¹⁸。つまり、欧州統合、さらにはグローバル化の進展、ICT化に伴う技術開発、長期失業者の増大と高齢化社会の到来に原因する社会保障制度の持続可能性の低下、そして労働市場の分断化である。ICT化は国境を越えた経済活動の展開を促進する一方、グローバル経済化もICT技術の高度化を誘発するから、グローバル化とICT化は相互促進的な関係にある。しかもグローバル経済化とICT化の進展は、より伸縮的かつ柔軟な労働市場を要求する。経済のグローバル化の本質的な特徴はコスト競争であるから、企業はICT技術に裏打ちされた生産効率のより高い技術を導入し、労働コストの削減に努めなければならない。このことは、被用者に新しい、より高度なスキルの修得を要求する。革新的な技術であればあるほど、被用者が職務に従事しながら新しいスキルを修得するタイプの職業訓練では十分な成果を上げることができない。このため、被用者は一時的に離職もしくは休職して職業(再)訓練プログラムに参加する必要性に迫られ、そのさい所得喪失リスクにもさらされることになる。もし被用者が、一定水準の雇用保障なり所得保障が制度化される中で安心して職業(再)訓練プログラムに参加し、就労能力を向上することができれば、被用者はより安定的なかつ経済的にも恵まれた職場で働くことができ、使用者も従業員の生産性を引き上げ、企業組織の適応力を高めることができる。この意味で、被用者と企業は共に利得を高めることができるので、フレキシキュリティ制度は双方にとって新しい時代のニーズに適応するための仕組みである。

さらにこうした労働市場の仕組みは、被用者が休職ないし離職して職業(再)訓練に専念するために生じる空席や家事労働などに従事するための欠員が、一時的にせよ長期失業者や非正規雇用者によって補充される機会を生み出す。これにより、非正規雇用者のみならず、長

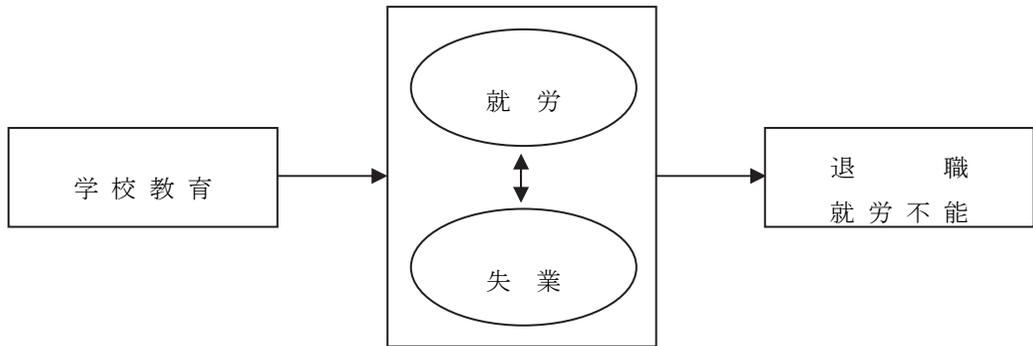
¹⁶ European Commission (2009a).

¹⁷ European Commission (2006), p.77.

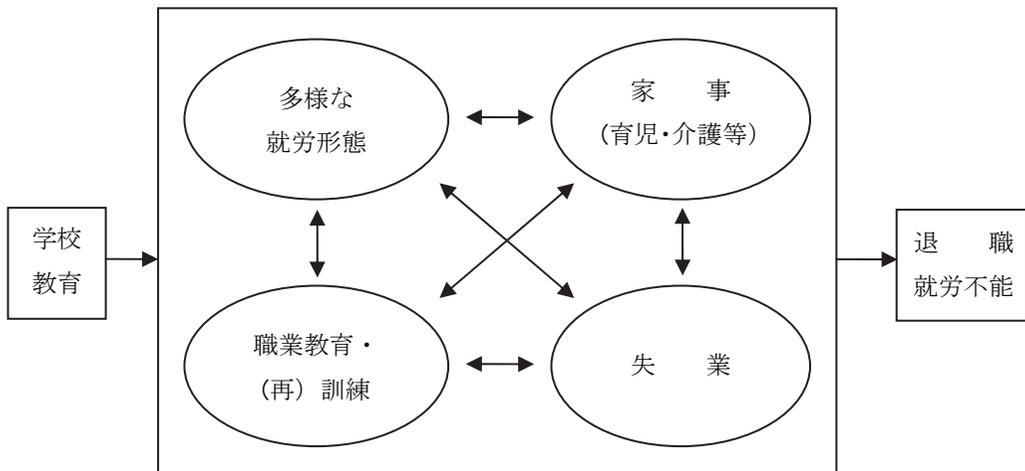
¹⁸ European Commission (2007a), p.3f.

期失業者にも雇用機会が提供され、労働市場の分断化の克服も期待される。そのうえ、福祉サービスの内製化は、社会保障制度への負荷を軽減することにもなる。

第1図 就労生活の変容



(a) 従来の就労生活：直線的一方通行型



(b) 今後の就労生活：多方面双方向型

このような労働市場の変容を図解したのが、第1図である。これまでの典型的な就労生活のパターンは、学校教育を終えて入職し、そして定年を迎えて引退するまで働き続ける直線的な一方通行型であった(第1-a図)。今後は、第1-b図が示すような多面的双方向型のキャリアパスの重要性が増大することになるだろう。第1-b図は、G.シュミットによって提示された移行的労働市場の理論的枠組みに基づき¹⁹、前節の2-1で取り上げた移行を明示したものである。人びとは学校教育を終えて入職し、定年を迎えて引退するまでの間に、ライフサイクルの各局面に応じてフルタイム雇用以外の就労形態、例えばパートタイマーや在宅勤務など

¹⁹ Schmid (2002a), p.188, Fig.5.3.

で家事との両立を図ったり、休職もしくは離職して家事に専念し、その後に再び狭義の労働市場に復帰する。EU はまた、知識基盤社会への移行を目指している²⁰。技術進歩の展開とともに働き方は絶えず変化し、その多くがより高度な知識や技能を必要とするので、就労能力の不断の向上が仕事を継続するうえでは不可欠になる。そのためには、職務に従事しながらスキルアップを図るだけでなく、職業(再)訓練に専念することが場合によっては必要となる。このことは、他の先進工業諸国にも当てはまる。しかしこうした移行には、当然、リスクが伴う。ここに、雇用保険を拡張し、生活全体をカバーする「勤労・生活保険」が求められる理由がある。

以上のことから明らかなように、フレキシキュリティ・アプローチは就労をライフサイクルの中で位置づける移行的労働市場論を背景に展開され、ライフサイクルを通じてワーク・ライフ・バランスを実現しようとする。具体的には、フレキシキュリティ制度は被用者に各自の生活局面に相応しい柔軟な働き方を可能にするとともに、生涯を通じて就労能力の向上を促進する仕組みでもある。

3-3. 柔軟性と保障の基本形態

EU の経済社会政策の基調は、市場経済のメリットを最大限に引き出すための政策であると同時に、市場経済の社会的側面をも重視することであり、その政策体系は「欧州社会モデル」(European Social Model)と特徴づけられる。市場経済のメリットを実現する政策としては、域内市場の完成と通貨統合がとくに重要である。域内市場政策は、欧州ワイドの競争を通じて加盟各国のナショナル・チャンピオンを駆逐し、規模の経済の実現を通じて配分効率の向上を目指す一方、通貨統合は、為替リスクの消滅による資本移動のいっそうの自由化や両替コストの消滅による域内貿易の促進、さらには一物一価の法則の支配による価格競争の促進を目指している。

EU 諸国はこうした市場経済秩序政策にとどまらず、市場経済の社会的側面を重視する点で、アングロサクソン諸国とは異なる。「ソーシャル・ヨーロッパ」(soziales Europa)の表現は、こうした政策スタンスをとくに強調するためのものである。ソーシャル・ヨーロッパの理念は、ミッテラン・フランス元大統領によって1980年代初めに域内市場の社会的側面を明示的に考慮すべく持ち出され、「ソーシャル・ヨーロッパの建設」とも表現される。その基本理念は、経済成長はソーシャル・ヨーロッパを実現するための手段であり、経済成長の過程で生じる経済的・社会的格差を是正しつつ、すべての市民が豊かさを享受できる社会を目指すことである²¹。換言すれば、EU 諸国は域内市場の社会的側面を強調し、連帯主義的な市場経済の実現を目指している。

その欧州社会モデルにとっての今日的な課題は、「企業の競争力を保持し、改善しつつ、勤

²⁰ European Council (2000).

²¹ 恒川 (1992), 6ページおよび36ページ。欧州社会モデルについては、Adnett and Hardy (2005); Kaelble u. Schmid (2004) を参照。

労働者が労働市場での移行を安心して行えるようにすることである²²。労働市場の硬直化が、EU 諸国では従来から寛大な社会保障制度のコインの裏側としてしばしば問題視されてきた。グローバル経済化が急速に進み、EU 経済の競争力の確保が社会保障制度の維持のためにも不可欠となる中、経済のグローバル化の本質的な特徴がコスト競争であるとするれば、コスト削減が EU 企業にとっては最重要課題となる。その解決策の一つが、労働コストの削減に役立つ非正規雇用の活用である。ところが、欧州社会モデルの根幹を成す社会保障制度は、フルタイム雇用を典型とする正規雇用者の加入を想定して設計され、維持されてきた。ここに社会保障制度が直面する最大の問題がある。それは非正規雇用者の加入義務化によって解決される単純な問題ではない。EU 経済の競争力向上のためには、労働市場、労働組織、さらには労使関係における柔軟性を雇用・所得保障と一体化させる統合戦略が不可欠である。フレキシキュリティ政策は、この政策的要請に応えるアプローチであり、その政策手段は職業訓練と教育、社会的保護、労働法、さらには労働協約などきわめて広範囲に及ぶ²³。

『2006 年版 欧州の雇用』は、T.ヴィルトハーゲンの定義に依拠しつつ、労働市場の柔軟性と保障をそれぞれ次の 4 つの基本形態に区分し、その評価指標をも例示している²⁴。柔軟性については、

- (1) 外部数量的柔軟性：新規採用と解雇の難易度、
- (2) 内部(事業所内)数量的柔軟性：新規採用や解雇を伴わない労働投入量の変更の可能性、
- (3) 職務上の柔軟性：マルチタスクやローテーションなど労働組織変更の難易度、
- (4) 賃金伸縮性：経済的諸条件への賃金コストの反応度、

他方、保障については、

- (1) 職務の保障：特定の仕事に従事する期待、
- (2) 雇用保障／就労能力保障：使用者を変えても仕事を継続できる期待、
- (3) 所得保障：休業時の所得保護(income protection)の水準、
- (4) 組合せ保障：有償労働と無償労働を組み合わせる選択肢

である。

このことから明らかなように、フレキシキュリティ・アプローチは労働市場の柔軟性と雇用・社会保障の組合せに応じて、理念的にはきわめて多様なものが考えられる。しかし、実際のフレキシキュリティ政策は各国の社会保障・雇用制度に相応しいアプローチが選択されるべきであり、労働市場の柔軟性と保障の唯一最適な組合せが存在するわけではない。

上述したように EU 経済社会にとっての喫緊の課題が、競争力の向上と労働市場での安心した移行の促進にあるとすれば、生産性の向上に寄与する労働市場での移行がとくに重要である。このことは職務保障(job security)のみを強調するのではなく、労働市場政策の行動範囲の拡大を通じた雇用保障(employment security)にその重点をシフトさせる一方、フレキシキュ

²² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), p.47.

²³ Auer (2010), p.373f.

²⁴ European Commission (2006), p.77f.

リティ政策の展開，とくに柔軟性の確保にさいしては，労働市場の発展形態，つまり内部労働市場と外部労働市場のいずれが優位するのかが制度的な与件として重大な意味を持つことにもなる．そこで，次節では労働市場の発展形態に応じてフレキシキュリティ政策の主要な政策手段を紹介する．

4. フレキシキュリティ政策の展開

4-1. フレキシキュリティ制度の類型

フレキシキュリティ・アプローチは，労働市場における柔軟性と雇用・所得保障を同時に高める統合戦略であり，フレキシキュリティ制度それ自体は経路依存性である．とはいえ，フレキシキュリティ制度は労働市場と社会保障制度の特徴に着目して類型化することができる．そこで先ず，本節で取り上げるデンマーク，オーストリア，ドイツのフレキシキュリティ政策の個別的な政策手段を概観する前に，フレキシキュリティ制度を類型化し，その基本的な制度的特徴を明らかにしよう．

『2006年版 欧州の雇用』は，各国の柔軟性と保障に関するメルクマールを指定し，フレキシキュリティ制度を類型化している．具体的には，柔軟性に関しては雇用保護法と労働市場の分断化に着目し，換言すれば外部労働市場の柔軟性に焦点を合わせ，保障の側面については受動的・積極的労働市場政策の実態に注目して，EU加盟18カ国における柔軟性と保障の組合せのクラスター分析を行い，5つのグループに分類している²⁵．

第1グループは「アングロサクソン型システム」と呼ばれ，イギリスとアイルランドが属する．このシステムは，解雇が比較的容易という意味での高水準の柔軟性と相対的に少ない労働市場政策経費とそれに対応する低い租税負担割合によって特徴づけられる．第2グループは「大陸型システム」と呼ばれ，ドイツ，ベルギー，オーストリア，フランスが属する．このシステムは，中位もしくは低位水準の柔軟性と中位もしくは上位水準の保障と租税負担割合によって特徴づけられる．第3グループは，スペイン，ポルトガルとギリシャが属する「地中海型システム」であり，相対的に低い水準の柔軟性と保障によって特徴づけられ，課税については特定のパターンが認められない．第4グループは「東欧型システム」と呼ばれ，ポーランド，ハンガリー，チェコ，スロヴァキア，そして例外的にイタリアが含まれる．このシステムの特徴は，柔軟性と租税負担割合が中位もしくは上位水準であるにもかかわらず，保障水準が低いことである．第5グループは「北欧型システム」と呼ばれ，デンマーク，オランダ，スウェーデン，そしてフィンランドが属する．このシステムの特徴は，柔軟性と租税負担割合が中位もしくは上位水準に位置するとともに，保障水準も上位に位置することである．

このように労働市場の柔軟性と保障の組合せは，各国で大きく異なる．『2006年版 欧州の

²⁵ European Commission (2006), p.102ff. 『2007年版 欧州の雇用』は，内部労働市場の柔軟性，具体的には夜勤，休日出勤，残業などの労働時間に関する内部柔軟性に焦点を合わせて分析しているが，『2006年版 欧州の雇用』におけるのと同じ類型化の結果を確認している (European Commission (2007b), p.126ff.). Vgl. Vermeylen (2008).

雇用』は、「北欧型システム」に属するデンマークの柔軟性と保障の組合せをフレキシキュリティの代表的な事例として紹介している。オーストリアも欧州の小国として「労働市場の奇跡」を実現した国であり、「大陸型システム」に属する国の中ではフレキシキュリティのバランスの最も良い国である。デンマークとオーストリアに共通するのは中小企業の支配的な産業構造で、外部労働市場の果たす役割が大きいことである。これに対して、ドイツのような大国では内部労働市場が柔軟性を高めるのに重要な役割を果たしている。以下、この3カ国でのフレキシキュリティ・アプローチを取り上げる。

4-2. デンマークとオーストリア

欧州委員会が『2006年版 欧州の雇用』の中でデンマークのフレキシキュリティ・モデルを「黄金の三角形」(Golden Triangle)として紹介して以来、デンマークはフレキシキュリティ最先進国として注目を浴びるようになった。デンマークでは雇用保護法が比較的緩やかなため、使用者の解雇コストは低く、外部労働市場における数量的柔軟性が高い半面、寛大な失業保険によって所得補償が制度化されるとともに、積極的労働市場政策による手厚い就労支援が雇用政策として展開されている²⁶。

しかしH.ヨルゲンセン(Henning Jørgensen)は、デンマークのフレキシキュリティ制度を「黄金の四角形」(Golden Quadrangle)として把握すべきであるという²⁷。柔軟な労働市場、寛大な失業保険、そして手厚い積極的労働市場政策の3つの要素に加え、継続的な職業訓練が mismatch 失業を回避し、労働の質を高めるのに重要な役割を果たしているからである。

デンマークでは成人向けの継続的な職業訓練プログラム(AMU プログラム)が公的な教育制度に組み込まれ、フレキシキュリティ制度の第4番目の構成要素として定着している。成人向けの職業訓練プログラムは、職業上必要なスキルの向上、職場環境の変化への適応、そしてより上位の資格取得を目的に、毎年200件もの新しいプログラムが開発され、提供されている。その多くが6週間までの短期コースであるが、長期プログラムも用意されている。参加者の大部分が25歳から50歳までの年齢層に属し、35歳から39歳の年齢層が最も多い。とくに注目すべきは、参加者の圧倒的多数が自営業者を含む就業者である点である。換言す

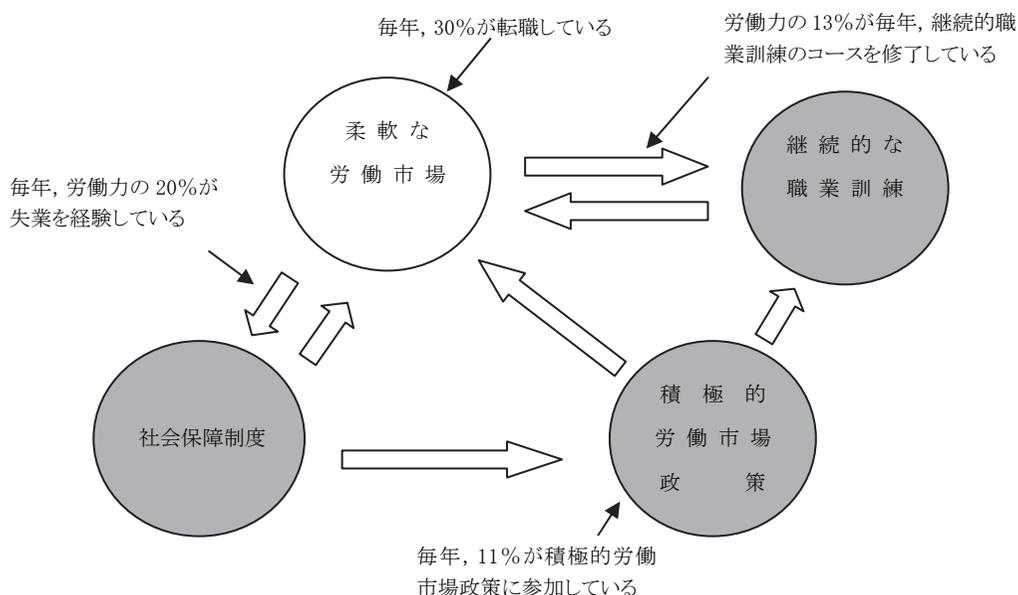
²⁶ 『2006年版 欧州の雇用』によれば、デンマークでは「労働者全体の4分の1近くが毎年少なくとも一回は失業を経験している」(European Commission (2006), p.78.)。労働市場のこのように高い外部数量的柔軟性は、中小企業が各産業で支配的なために内部労働市場が未発達であることに加え、使用者に大幅な解雇権を認めた「1899年9月の妥協」に基づき、使用者は必要な人材をその都度、外部労働市場に求める慣行が定着したためである。政府は、寛大な社会保障制度と積極的労働市場政策の整備を通じてこのような雇用慣行を支えてきたが、1993年に発足した社民党首班の中道左派連立政権は、失業手当の給付期間を短縮するなどの労働市場改革に着手した。デンマークの失業保険は高い所得代替率(従前賃金の90%)と比較的長い給付期間を特徴とするが、1993年当時は7年間であった給付期間がその後は段階的に短縮され、現在は最長2年間にまで短縮された。他方、手厚い再就職支援策を実施するため、積極的労働市場政策は年々拡充され、GDPに占める積極的労働市場政策経費は高い割合(2004年は1.5%)を示している。P.K. マドセンによれば、デンマーク・モデルはアングロサクソン諸国の自由主義的な労働市場制度と北欧諸国型の福祉国家の特徴を併有するので、「ハイブリッド型雇用制度」と特徴づけられる(Madsen (2008), p.343f.)。

²⁷ Jørgensen (2009), p.31 ff. Vgl. Bogedan (2009); European Commission (2006), p.78f.; Madsen (2003), p.100f.; Madsen (2006), p.330f.; Madsen (2008), p.342f. 坂井(2007)。

れば、デンマークでは多くの人が働きながら、スキルアップのための職業訓練を受けているのである²⁸。

欧州委員会の政策文書『フレキシキュリティの共通原則に向けて』でも、生涯学習がフレキシキュリティ政策の4本柱の一つとして重要な位置を占めている。生涯学習への参加者をEU27カ国で比較してみても、デンマークは注目に値する。すぐ上で言及したようにデンマークでは、成人向けの継続的な職業訓練が公的な教育制度の中に組み込まれ、生涯学習の機会が整備され、参加率も非常に高い。25歳以上64歳未満の年齢層で生涯学習に参加した人の割合(2006年)は、EU27カ国の平均では9.6%であるが、デンマークのそれは29.2%であり、スウェーデンに次いで高い比率を示している²⁹。このようにデンマークでは学校教育終了後も、国民は各自の興味や関心に応じて原則無償で各自の能力開発のための機会を広く活用している。このことが、転職などを容易にし、外部労働市場の高い数量的な柔軟性を実現する基盤を形成しているのである。

第2図 黄金の四角形：デンマークのフレキシキュリティ・システムの拡張版



(出所) Jørgensen (2009), p.37, Figure 11.

H.ヨルゲンセンは、デンマークのフレキシキュリティ・システムを第2図のように図解している。それによれば、労働力人口の20%相当の人が毎年失業を経験しているので、人びとは職務の保障に多くを期待しない。しかしながら国民生活の満足度調査によれば、デンマー

²⁸ AMU-kompetenceudvikling (ed.) (2002); Danish Ministry of Education のホームページ; Europäisches Kommission (2008), S.37.

²⁹ Europäisches Kommission (2008), S.7ff.

ク国民は「勤労生活において最高水準の雇用満足度と安定感」を享受している³⁰。それは、寛大な失業保険制度を中心に充実した社会保障制度が用意され、失業期間中に参加する積極的労働市場政策による就労支援を受けて、あるいは継続的な職業訓練を経由して再び労働市場に復帰するチャンネルが制度化されているからである。実際、デンマークの労働力人口に占める長期失業者割合(2009年)は0.5%で、オーストリア(1.0%)、スウェーデン(1.0%)、オランダ(0.8%)よりも低く、EU27カ国平均(3.0%)を大幅に下回っている。2007年の再分配後の貧困リスク割合(At-risk-of-poverty rate)もデンマークは12%で、オランダの9%、スウェーデンの10%を上回るものの、EU27カ国平均の16%を大きく下回る³¹。このことから明らかなように、デンマークでは柔軟な外部労働市場に原因する勤労生活上のリスクは確かに大きいだが、社会的排除の可能性は小さく、国民生活は最高水準の安心感に包まれ、安定しているといつてよい。

オーストリアもデンマークと同様に外部労働市場の数量的柔軟性が非常に高い中、オーストリア労働市場公社³²の主導する積極的労働市場政策が功を奏し、良好な雇用パフォーマンスを示している。そうした中、フレキシキュリティ政策の観点³³からは「退職金金庫」(Abfertigungskasse)の制度改革が注目に値する。退職金金庫には所得保障の水準を高めつつ、外部労働市場における柔軟性を促進することが期待されるからである。オーストリアでは季節労働者の割合が高いという特殊事情があるものの、雇用関係の3分の1が一年以内に解消され、また内部労働市場についても一日当たり労働時間ないし週労働時間の変更は原則として使用者の裁量に属し、配置転換などの職務上の柔軟性もきわめて高い。賃金の柔軟性についても、使用者は比較的容易に雇用関係を解消することができるため、より低い賃金水準での補充を行うために従業員を解雇し、個別企業レベルでの賃金の柔軟性を確保してきた。このことが他方、外部労働市場の柔軟性を高める結果にもなっている³⁴。

しかし、オーストリアの失業保険制度はそれほど寛大ではない。失業手当の支給水準は通常、従前賃金の55%であり、受給可能期間は最長52週である。失業時の年齢が低いほど、また失業保険加入期間が短いほど、受給可能期間が短くなる。例えば、直近10年間で6年間失業保険に加入していた40歳の人の場合の受給可能期間は39週である。さらに退職金の支払いも、2002年末までは勤続3年以上ではじめて受領資格を取得し、その都度退職金を受け取っていた。退職金の支給月数も、同一事業所に3年間勤続した場合の2ヵ月から、勤続25

³⁰ Madsen (2008), p.348.

³¹ European Commission (2010b), p.325; European Commission (2010c), p.165ff.

³² 正式名は、Arbeitsmarktservice Österreich(AMS)。1994年の労働市場改革の一環として当時労働市場行政を担当していた連邦労働・社会省から分離・独立し、公共職業サービスを提供する公法上の企業として設立された。AMS社はオーストリア最大の人材仲介業者(Personalvermittler)でもある。

³³ オーストリアのフレキシキュリティ政策の概要については、Lehner, Timar, u. Wagner-Pinter (2006)を参照。

³⁴ Guger (2007), S.470ff.

年の12ヵ月までの6段階に設定されていた³⁵。被用者の半数近くが3年未満で雇用契約を終えることを考慮すると、オーストリアでは退職に伴う所得保障が事実上制度化されていなかったといえよう。上述したように、使用者は賃金コストの負担を軽減する等の理由で従業員を解雇することもできるので、なおさらのことである。

こうした事態に対応すべく2003年1月に、勤続2ヵ月以上から一定水準の退職金を受領する資格が被用者に付与され、自己の都合による退職の場合でも退職金の支払われる退職金金庫の制度が導入された。その概要は、次の通りである。退職金の原資は、使用者の負担する拠出金であり、使用者は毎月、従業員の月給総額の1.53%相当を退職積立金として疾病金庫(Krankenkasse)に納付し、疾病金庫がその後、各従業員の選択した退職金金庫の各自の口座に退職積立金を振り込む。従業員は退職のさいに退職金を引き出せるが、転職などの場合には継続して積み立てることもできる³⁶。こうした退職金金庫の制度は、外部労働市場での移行のさいの所得保障機能を高める意味で、フレキシキュリティを引き上げ、とくに退職金口座のポータビリティ制度は移行的労働市場を拡張する有効な政策用具としても注目に値する。

4-3. ドイツ

ドイツでは柔軟な雇用形態を活用する一方で、内部労働市場を助成する「両面戦略」の採用によってフレキシキュリティの向上を目指している。とくに重要な施策としては、需要低迷期の労働投入量の調整を容易にする操業短縮手当制度と労働時間口座に加え、事業所レベルでの人員削減の緩衝装置として設立されるトランスファー会社がある³⁷。

ドイツでは相変わらずフルタイムの正規雇用が支配的な雇用形態であり、大多数の人びともそのような働き方を望んでいる。とはいえ1990年代に入ると、パートタイム労働などの非正規雇用が拡大し、さらに2003年からのハルツ改革はミニジョブやミディジョブを制度化し、雇用形態をいっそう多様化するとともに、外部労働市場の数量的な柔軟性を大きく改善した³⁸。非正規雇用は通常、ミニジョブ、パートタイム労働、有期雇用、そして派遣労働(Leiharbeit)を包摂する概念であるが、ドイツの非正規雇用に関する統計資料では派遣労働が除外されている³⁹。経済専門家委員会の資料によれば、ドイツの就業者は1991年から2007年にかけて1.9%増加したが、正規雇用割合は大幅に減少し、非正規雇用割合が約14%増大し、現在では被用者に占める非正規雇用割合が3分の1にも達し、雇用形態の多様化が確実に認められる⁴⁰。

³⁵ Mayrhofer (2000), S.738ff. オーストリアの失業手当については、Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2011a)を、また退職金制度については、Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2011b)を参照。

³⁶ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2011b)。

³⁷ Ludwig (2006)。

³⁸ Keller u. Seifert (2007); Lehdorff, Bosch, Haipeter and Latniak (2009); Schmid u. Modrack (2008)。

³⁹ 派遣労働の実態調査は、2006年になって初めて実施されるようになったことに加え、非正規雇用に占めるその割合は相変わらず小さい(Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008), S.302)。派遣労働の詳細な分析については、同440ページ以下を参照。

⁴⁰ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008), S.301ff。

ドイツは OECD 諸国の中でも雇用保護規制の比較的強い国に属し、デンマークやオーストリアに比べ企業規模も大きく、内部労働市場が発達している。こうした中、労働市場のリスクを軽減し、柔軟性を高める典型的な政策手段が、操業短縮手当制度(Kurzarbeitergeld; 以下、「操短手当」と略称。)である。操短手当は内部労働市場の数量的柔軟性を高めつつ雇用を保障する制度であるが、操業短縮の必要となる理由に着目して、景気操短手当、季節操短手当、トランスファー操短手当の3つの形態に区別される。しかし、給付額はすべて同額である⁴¹。2008年以降の世界同時不況期における労働市場の安定化に威力を発揮したのが、景気操短手当(konjunkturelles Kurzarbeitergeld)である⁴²。景気操短手当の政策用具は、労働力需要の減退が一時的なもので、従業員の3分の1以上が通常の労働時間を10%以上短縮しなければならず、しかも事業所委員会が合意した場合に実施可能となる。短縮された労働時間については、賃金の60%(子どもがいる場合には、67%)が、景気操短手当として原則6ヵ月間支給される⁴³。景気操短手当制度は使用者に従業員を解雇することなく労働投入量を需要動向に合わせて調整することを可能にする一方、被用者にも一定水準の所得保障と雇用保障を与える。この意味で、景気操短手当はフレキシキュリティ政策の一つの用具であり、操短手当の代表的なものである。操短手当としてはその他に、季節操短手当(Saison-Kurzarbeitergeld)とトランスファー操短手当(Transferkurzarbeitergeld)がある。前者は、建設業や造園業などでみられるように、冬の期間は毎年、悪天候により仕事が減少するため、この間の所得保障と雇用保障を提供するためのものであり、後者は、企業のリストラにさいして失業のリスクに直面する従業員の転職を支援するために設立される後述のトランスファー会社における雇用期間に支給される助成金である。

近年では、操短手当よりも労働時間口座が内部労働市場の数量的柔軟性を高める施策として広く普及している。「労働時間口座」(Arbeitszeitkonto)とは、労働時間の柔軟性を確保するため、協約上の所定労働時間から乖離した労働時間を各従業員の口座に記帳し、一定期間内に労働時間の超過分と短縮分を相殺する仕組みである⁴⁴。例えば、残業した場合、従業員は残業手当を受け取るのではなく、残業時間を自分の労働時間口座に記帳し、積み立てた労働時間を長期休暇の取得などのために引き出すことができる。こうした労働時間口座は、清算期間に応じて短期と長期に区別される。短期労働時間口座は一年以内に労働時間の超過分と短縮分を所定労働時間にバランスさせなければならないのに対し、長期労働時間口座は、一年以上の期間にわたって超過労働時間を積み立て、職業訓練や介護などのためにこれまでに積み立てた労働時間を引き出すことができる制度である。

現在、ドイツ企業の3分の2が労働時間口座を導入しているが、その多くは短期労働時間

⁴¹ 操短手当の概要については、Bundesagentur für Arbeit のホームページ上の<Kurzarbeitergeld>を参照。

⁴² European Commission (2009b), p.16f.; ザイフェルト(2010)。

⁴³ 今回の世界同時不況の中で、連邦政府は2008年秋に支給期間を6ヵ月から18ヵ月に、2009年には最長24ヵ月まで延長した。

⁴⁴ 天瀬 (2008); 天瀬, 樋口 (2008)。

口座である。しかし、産業部門ごとで大きく異なるものの、大企業を中心に企業全体の6.8%で長期労働時間口座制度を導入し、その0.9%が導入を検討している。口座利用者ベースでは、全被用者の7.3%が長期労働時間口座を開設しているという⁴⁵。長期労働時間口座の清算期間が、定年までの期間に延長され、しかも転職にさいしてのポータビリティが保障されることになれば、長期労働時間口座はフレキシキュリティを改善するのにきわめて有効な施策といえよう。企業は景気動向や生産計画の変更に応じて労働投入量を伸縮的に調整し、内部労働市場の数量的な柔軟性を高める半面、従業員も有償労働と無償労働を組み合わせる可能性を大きく広げることができるからである。

ドイツのフレキシキュリティ政策で特徴的なのがトランスファー会社の設立である。トランスファー会社(Transfergesellschaft)とは、使用者が不採算部門の閉鎖など何らかの経営判断に基づいて人員削減を余儀なくされる場合、地域の雇用エイジェンシーの助言を得て当該事業所委員会との合意に基づき、解雇予定の従業員を対象にした職業訓練の実施を委託するために設立する事業組織上独立した機関である。その原初形態は1950年末に提案された合理化に伴う大量解雇に対処する社会計画(Sozialplan)にまで遡るが、トランスファー会社のアイデアは、ドイツ統一後の移行期に生まれ、ハルツ法第Ⅲ法として改訂された社会法典第Ⅲ編第216条aおよびbに規定されたトランスファー給付(Transferleistung)として法制化されている⁴⁶。

トランスファー会社の目的は、解雇対象となった従業員の再就職のために予め用意された職業(再)訓練や資格取得の短期コースなどを実施し、参加者を速やかに新しい雇用関係に入れることである。トランスファー会社で提供される再就職のための教育・斡旋サービスの一人当たり費用の50%が、2,500ユーロを上限にして補助金として支給され、残りは使用者負担となる。参加者には他の操短手当と同様、従前賃金の60%相当額が、トランスファー操短手当として最長12ヵ月支給される。なお、期間満了前に再就職したり、自営業者として独立した場合には、いわば橋渡し手当として「ターボないしスプリンター・プレミアム」(Turbo-/Sprinterprämie)と呼ばれる割増金が支払われる⁴⁷。

こうしたトランスファー会社の設立により、企業は従業員数を事業計画の変更に合わせて柔軟に調整することが可能になるので、内部労働市場の数量的な柔軟性を高めることができる。他方、従業員もトランスファー操短手当を支給されつつ職業(再)訓練を受け、再就職先も斡旋され、トランスファー会社を経由して新しい職場を見付けることもできるから、所得保障に加えて雇用保障を受け取る。この意味で、トランスファー会社は内部労働市場と外部労働市場の間に位置する緩衝装置として作用する内部労働市場の数量的柔軟性を高めるドイツ特有のフレキシキュリティ・アプローチの政策用具といえよう。

⁴⁵ Wotschack and Hildebrandt (2008), p.223f.

⁴⁶ Backes u. Knuth (2006), S.11ff; Europäische Kommission (2006), S.57ff.

⁴⁷ Arbeitnehmerkammer Bremen (2009).

5. おわりに

本稿は、労働市場政策の新しいパラダイムとして注目される移行的労働市場論と欧州雇用戦略の基軸となるフレキシキュリティ・アプローチを取り上げ、移行的労働市場論がフレキシキュリティ・アプローチを理論的に基礎づけていることを明らかにしようとしたものである。

第2節ではG.シュミットの移行的労働市場論に依拠しながら、労働市場での代表的な移行を概観し、政策目標としての完全雇用の再定義の必要性を指摘するとともに、移行的労働市場論の意義と政策的含意を明らかにした。移行的労働市場論は労働市場での移行を転職や失業に限定することなく、家事や育児など無償労働への移行をも考察対象とし、そのことによって就労生活をライフサイクルの中で位置づけ、生涯を通じたワーク・ライフ・バランスを支援するため、雇用保険を「勤労・生活保険」へと拡張することの必要性を強調する。

続く第3節では、欧州雇用戦略の展開の中でフレキシキュリティ・アプローチを位置づけ、フレキシキュリティの概念と意義を明らかにするとともに、T.ヴィルトハーゲンの定義に基づいてフレキシキュリティの構成要素となる柔軟性と保障の基本形態を示した。欧州雇用戦略はEU労働市場の構造改革に取り組んできたが、新リスボン戦略の展開の中で「雇用のライフサイクル・アプローチの促進」が強調され、とくに2007年以降はフレキシキュリティ・アプローチを基軸に展開されている。このフレキシキュリティ・アプローチは移行的労働市場論を理論的背景に展開され、ライフサイクルを通じてワーク・ライフ・バランスを実現しようとする取組である。フレキシキュリティ政策は、理念的には柔軟性と保障の組合せに依拠してきわめて多様であるが、実際には経路依存性である。

そこで第4節では、フレキシキュリティ制度の類型を念頭に置いて、各国のフレキシキュリティ政策の具体的な取組を紹介した。フレキシキュリティ最先進国として注目されるのが、デンマークである。デンマークのフレキシキュリティ制度は従来、「黄金の三角形」として紹介されてきたが、本稿では、継続的な職業訓練を第4の要素として強調するH.ヨルゲンセンの所説に基づき、デンマークのフレキシキュリティ制度を「黄金の四角形」と特徴づけた。デンマークと同様に欧州小国で、外部労働市場が重要な役割を果たすオーストリアは、外部労働市場の数量的な柔軟性を高めると同時に所得保障の改善を目指して、退職金制度を改革した。新しい退職金制度の注目すべき特徴は、被用者が選択した退職金金庫に積み立てる退職金口座のポータビリティにある。その後、欧州の経済大国であるドイツのフレキシキュリティ・アプローチを取り上げた。ドイツでは大企業が多く、内部労働市場が発達しているため、内部労働市場の数量的な柔軟性が目指されている。その最も一般的な政策用具は、操短手当であるが、近年では労働時間口座が普及しつつある。長期的な労働時間口座は、ライフサイクルを通じたワーク・ライフ・バランスの実現にきわめて効果的と思われる。ドイツのフレキシキュリティ政策で特徴的なのが、トランスファー会社の設立である。経営不振などの理由で解雇に直面する従業員は、トランスファー操短手当を受け取りつつ、トランスファー会社で実施される職業(再)訓練に参加し、新しい職場を斡旋されるので、所得保障に併せ

て雇用保障を受けることになる。この意味で、トランスファー会社は内部労働市場と外部労働市場の間に位置する緩衝装置として作用する内部労働市場の数量的柔軟性を高めるドイツ特有の政策用具である。

本稿の考察を通じて、移行的労働市場論がフレキシキュリティ政策の理論的基礎を提供すること、そして欧州雇用戦略は現在、フレキシキュリティ・アプローチを基軸に展開され、フレキシキュリティ政策は各国の雇用・社会保障制度に依存しながら多様な政策用具によって実施されていることが明らかになった。

参考文献

- Adnett, N. and Hardy, S. (2005), *The European social model: modernisation or evolution?* Cheltenham.
- AMU-kompetenceudvikling (ed.) (2002), *AMU: The Danish Adult Vocational Training Programmes*, <<http://pub.uvm.dk/2002/training.pdf>>
- Arbeitnehmerkammer Bremen (2009), *Transfersgesellschaften: Eine Maßnahme zur Krisenbewältigung*, <<http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/>>
- Auer, P. (2010), What's in a Name?: The Rise (and Fall?) of Flexicurity, in: *Journal of Industrial Relations* 52(3).
- Backes, S. u. Knuth, M. (2006), Entwicklungslinien des Beschäftigungstransfers, in: Backes, S. (Hrsg.), *Transfersgesellschaften: Grundlagen, Instrumente, Praxis*, Saarbrücken.
- Bogedan, C. (2009), Mehr als Flexicurity: Lehren aus der dänischen Arbeitsmarktpolitik, in: Seifert, H. u. Struck, O. (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik: Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*, Wiesbaden.
- Bundesagentur für Arbeit, *Kurzarbeitergeld*, <http://www.arbeitsagentur.de/nn_26408/Navigation/zentral/Buerger/Hilfen/Kurzarbeitergeld/Kurzarbeitergeld-Nav.html>
- Danish Ministry of Education, *Facts Sheets*, <<http://eng.uvm.dk/Fact%20Sheets.aspx>>
- Europäische Kommission (2006), *Transfersgesellschaften: ein wichtiges Instrument zur Umstrukturierung des Arbeitsmarkts*, in: *Europäische Beschäftigungsobservatorium, Bericht vom Frühjahr 2006*, Luxemburg.
- Europäische Kommission (2007), *Zehn Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie(EBS)*, Brüssel.
- Europäische Kommission (2008), *Europäisches Beschäftigungsobservatorium, Bericht vom Herbst 2007*, Luxemburg.
- European Council (2000), *Presidency Conclusions: Lisbon European Council (23/24 March 2000)*.
- European Commission (2002a), *Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy*, (COM (2002) 416 final).
- European Commission (2002b), *Co-ordination of economic policies in the EU: a presentation of key features of the main procedures (Euro Papers No.45)*, <http://europa.eu.int/comm/economy_

finance>

- European Commission (2003), *The future of the European Employment Strategy (EES): "A strategy for full employment and better jobs for all"*, (COM 2003/6 final).
- European Commission (2005a), *Working together for growth and jobs: A new start for the Lisbon Strategy*, (COM(2005) 24 final).
- European Commission (2005b), *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008)*, (COM (2005)141 final).
- European Council (2006), *Presidency Conclusions of the European Councils (23/24 March 2006)*.
- European Commission (2006), Chapter 2: Flexibility and security in the EU labour markets, in: *Employment in Europe 2006*, Luxembourg.
- European Commission (2007a), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, (COM (2007) 359 final).
- European Commission (2007b), Chapter 3: Working time, work organisation and internal flexibility: flexicurity models in the EU, in: *Employment in Europe 2007*, Luxembourg.
- European Commission (2009a), *Joint Employment Report 2008/2009*, Brussels.
- European Commission (2009b), *Recovering from the crisis: 27 ways of tackling the employment challenge*, Luxembourg.
- European Commission (2009c), Chapter 2: Labour flows, transitions and unemployment duration, in: *Employment in Europe 2007*, Luxembourg.
- European Commission (2010a), *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, (COM(2010) 2020 final).
- European Commission (2010b), *Europe in figures: Eurostat yearbook 2010*, Luxembourg.
- European Commission (2010c), *Employment in Europe 2010*, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010), *Extending flexicurity: The Potential of short-time working schemes (ERM Report 2010)*, Luxembourg.
- Guger, A. (2007), Arbeitsmarktflexibilität und soziale Absicherung, in: *Wifo-Monatsbericht*, 5/2007.
- Jørgensen, H. (2009), *Flexible labour markets, workers' protection and "the security of the wings": A Danish flexicurity solution to the unemployment and social problems in globalized economies ?*, Santiago.
- Kaelble, H. u. Schmid, G. (Hrsg.) (2004), *Das europäische Sozialmodell: Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat(WZB-Jahrbuch 2004)*, Berlin.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2011a), *Arbeitslos: Was Nun?*, <<http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&IP=44257&AD=0&REFP=2890>>
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2011b), *Abfertigung Neu und Alt*, <<http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=68&IP=40169&AD=0&REFP=868>>
- Klammer, U. (2007), Flexicurity aus der Perspektive des Lebenslaufs, in: Kronauer, M. u. Linne, G.

- (Hrsg.), *Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, 2. unveränderte Aufl.*, Berlin.
- Keller, B. u. Seifert, H. (2007), Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller, B. u. Seifert, H. (Hrsg.), *Atypische Beschäftigung: Flexibilisierung und soziale Risiken*, Berlin
- Lehndorff, S., Bosch, G., Haipeter, Th. and Latniak, E. (2009), From the 'Sick Man' to the 'Overhauled Engine' of Europe?: Upheaval in the German Model, in: Bosch, G., Lehndorff, S. and Rubery, J. (eds.), *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, New York.
- Lehner, U., Timar, P. and Wagner-Pinter, M. (2006), *Flexicurity in Austria: Trends, Challenges, Options, (Contribution to the EEO Autumn Review 2006 'Flexicurity')*, <<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/Austria-FlexicurityAR06.pdf>>
- Ludwig, K. V. (2006), *Flexicurity in Germany, (Contribution to the EEO Autumn Review 2006 'Flexicurity')*, <<http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/Germany-FlexicurityAR06.pdf>>
- Madsen, P. K. (2003), "Flexicurity" through labour market policies and institutions in Denmark, in: Auer, P. and Cazes, S. (eds.), *Employment stability in age of flexibility*, Geneva .
- Madsen, P. K. (2006), How Can It Possible Fly?: The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State, in: Campbell, J. L., Hall, J. A. and Pedersen, O. K. (eds.), *National Identity and the Varieties of Capitalism: The Danish Experience*, Montreal & Kingston/London/Ithaca.
- Madsen, P. K. (2008), The Danish Road to 'Flexicurity': Where are we Compared to Others? And How Did We Get There?, in: Muffels, R. J. A. (ed.), *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Market in Transition*, Cheltenham/Northampton.
- Mayrhuber, Ch. (2000), Umstellung der Abfertigungsrechts, in: *Wifo-Monatsbericht*, 12 /2000.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2008), *Die Finanzkrise meistern - Wachstumskräfte stärken (Jahresgutachten 2008/09)*, <<http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/85.html>>
- Schmid, G. (2002a), Towards a theory of transitional labour markets, in: Schmid, G. and Gazier, B. (eds.), *The Dynamics of Full Employment*, Cheltenham/Northampton.
- Schmid, G. (2002b), Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment compact, in: Schmid, G. and Gazier, B. (eds.), *The Dynamics of Full Employment*, Cheltenham/Northampton.
- Schmid, G. (2006), The European Social Model from a Risk Management Perspective, in: Richter, I. K., Berking S. and Müller-Schmid, R. (eds.), *Risk Society and the Culture of Precaution*, New York.

- Schmid, G. (2007), *Transitional Labour Markets: Managing Social Risks over the Lifecourse*, (WZB-discussion paper, SP I 2007-111).
- Schmid, G. u. Modrack, S. (2008), *Employment Dynamics in Germany: Lessons to be learned from Hartz reforms* (WZB-discussion paper, SP I 2008-102).
- Schmid, G. (2009), Der Mehrwert der Arbeitsmarktpolitik: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung, in: Seifert, H. u. Struck, O. (Hrsg.), *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik: Kontroversen um Effizienz und soziale Sicherheit*, Wiesbaden.
- Vermeulen, G. (2008), Mapping Flexicurity in the EU, in: Ester, P., Muffels, R., Schippers, J. and Wilthagen, T. (eds.), *Innovating European Labour Market: Dynamics and Perspectives*, Edward Elgar.
- Wotschack, Ph. and Hildebrandt, E. (2008), Working-life Time Accounts in German Companies: New Opportunities for Structuring Working Hours and Careers?, in: Ester, P., Muffels, R., Schippers, J. and Wilthagen, T. (eds.), *Innovating European Labour Markets: Dynamics and Perspectives*, Edward Elgar.
- ザイフェルト, ハルトムート (2010), 「ドイツの失業対策－「雇用の奇跡」と労働時間－」, 『ビジネス・レーバー・トレンド』2010年4月号.
- 天瀬光二 (2008), 「ドイツの「労働時間貯蓄制度」－新たなモデルの行方－」, 『ビジネス・レーバー・トレンド』2008年8月号.
- 天瀬光二, 樋口英夫 (2008), 「第3章 ドイツにおける労働時間制度の変化－新しい労働時間モデルの導入－」『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』, 労働政策研究・研修機構(資料シリーズ No.41).
- 坂井澄雄 (2007), 「フレキシキュリティー－デンマークの積極的労働市場政策－」『ビジネス・レーバー・トレンド』2007年4月号.
- 恒川謙司 (1992), 『ソーシャル・ヨーロッパの建設』日本労働研究機構.
- 内山隆夫 (2006), 「ユーロ圏経済とリスボン戦略」『経済学部論集(京都学園大学)』第16巻第1号.
- 内山隆夫 (2009), 「欧州雇用戦略とドイツの労働市場政策」『経済学部論集(京都学園大学)』第18巻第2号.

Zusammenfassung

Die neue Wachstumsstrategie der EU –“Europa 2020” genannt– entwickelt den Flexicurity-Ansatz weiter, der zu einem zentralen Politikelement der Europäischen Beschäftigungsstrategie(EBS) avancierte. Um die Erreichung der Work-Life-Balance aus der Perspektive vom Lebenslauf zu fördern und gleichzeitig die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der EU-Wirtschaft zu leisten, nimmt die EBS seit dem Jahr 2007 den Flexicurity-Ansatz auf, der Flexibilität und Mobilität auf den Arbeitsmärkten mit sozialen Sicherungsnetzen kombinieren soll.

In diesem Beitrag versucht der Verfasser klarzumachen, dass die Theorie der Übergangsmärkte eine konzeptionelle Grundlage für Flexicurity-Ansatz liefert, und dass Politikmaßnahmen zur Förderung der Flexicurity sich pfadabhängig gestalten und es keine Einheitslösung geben kann. Nachdem er die Theorie der Übergangsmärkte in Anlehnung an die Forschungsergebnisse von *G. Schmid* überblickt, behandelt er den Flexicurity-Ansatz im Hinblick auf die Entfaltung der EBS. Abschließend bemerkt er beispielhaft bedeutsame Instrumente von der Flexicurity-Politik, die sich in Dänemark, Österreich und Deutschland entwickelt.