特集

現代財政研究会

「フレキシキュリティと移動的労働市場アプローチ」

本特集は 2014 年 7 月 7 日に京都大学にて開催された財政学研究会の記録である.

研究会は関西大学の若森章孝先生が自身の著書である『新自由主義・国家・フレキシキュリティの最前線』(2013, 晃洋書房) をもとに報告された.

グローバル化と知識基盤型経済が同時に進行している文脈の中で労働のフレキシビリティ (柔軟性) と労働者のセキュリティ (保障性) の両者の必要性が高まっている. グローバル化は国際的な経済競争を促進させており, 先進諸国は労働力をより柔軟にすることが求められる. 他方で先進諸国における 1990 年代から 21 世紀初頭にかけての IT 革命は社会経済システムにおける知識の比重を高めているといわれる. この知識の重要性の高まりは労働者に求められる技能水準を向上させることを意味しており, 労働者は絶えず高水準の技術・技能・適応力が求められるようになる. 報告はこのような社会的な変化のもとで柔軟性と保障性をどう調整するかということが, 労働市場改革や福祉国家再編の基礎になるとの認識から行われている. 柔軟性と保障性の調整は EU 諸国では「フレキシキュリティ」として議論が重ねられており, 報告では両者の補完的・相互促進的な組み合わせを指す言葉として主に考察されている.

報告の中ではフレキシキュリティが EU 諸国の共通目標となった背景や, フレキシキュリティの組み合わせの多様さ, デンマークとドイツとのフレキシキュリティの対比, フレキシキュリティに代わる議論として「移動的労働市場アプローチ」など幅広い議論が扱われている. さらに質疑応答では「日本におけるフレキシキュリティの適応可能性」や, 「柔軟性と保障性の win-win の関係をどのように実現するか」など多様な議論が活発にかわされた.

『財政と公共政策』編集委員会

特集

現代財政研究会

「フレキシキュリティと移動的労働市場アプローチ」

若森章孝（関西大学）

関西大学の若森と申します．私の新著『新自由主義・国家・フレキシキュリティの最前線』に関して，報告する機会をいただいて，大変ありがたいと思っています．今日はこの本のポイントの一つとなっている「フレキシキュリティと移動的労働市場アプローチ」について報告して，みなさまのご批判を仰ぎたいと思っています．以下，

1. フレキシキュリティの多様性とデンマーク・モデル
2. 欧州経済危機とデンマーク・モデルのストレステスト
3. 移動的労働市場と選択可能な社会への道
4. フレキシキュリティと移動的労働市場

という順番でお話します．

1の「フレキシキュリティの多様性とデンマーク・モデル」では，フレキシキュリティとは何か，その中でフレキシキュリティの典型と言われているデンマーク・モデルの特徴は何か，ということについて議論します．「問題の所在」では，グローバル化と知識基盤型経済が同時に進行しているという文脈の中で，一方では雇用主にとっての，労働市場，雇用，労働編成のフレキシビリティ（柔軟性）と，他方では労働者にとっての所得，雇用の保障性が強く求められている，したがって，社会的妥協としてのフレキシキュリティが重要なテーマになっていることについて言及します．この柔軟性と保障性とのトレードオフとか，対立をどう調整するかということが，労働市場改革にとっても，福祉国家再編の連関にとっても，非常に大事だと思っています．EUではこの柔軟性と保障性をいかに調整するかという問題が，フレキシキュリティ論争として提起されています．

フレキシキュリティ（flexi-curity）というのは，フレキシビリティ（flexibility）の前と，セキュリティ（security）の後を結合させた造語で，1990年代におけるデンマークとオランダの労働市場改革の経験を元にして生まれました．労働市場戦略としてのフレキシキュリティ政策は，柔軟性と保障性は対立的（トレードオフ）ではなくて，相互促進的で補完的であるということを狙って生まれたものです．フレキシキュリティがEU公式の労働市場政策として採用されたのは，2007年6月27日，「フレキシキュリティの共通原則」というのを欧州委員会が提起して，欧州の理事会で認められてからです．2008年から各国でフレキシキュリティが労働市場政策の柱として実行に移されています．もちろん，各国の労働市場とか，労使関係の事情に応じて，各国版のフレキシキュリティ政策をつくるということが，2008年から始まりました．

ただ，2008年の秋にリーマンショック発の欧州経済危機が発生し，2008年の秋から，

ずっといままで欧州経済危機が続いていますので，出発しようと思った出鼻を欧州経済危機にくじかれました．経済危機あるいは経済不況において，フレキシキュリティは有効かどうか，という大きな議論が現在持ち上がっています．それは後で触れることに致します．

欧州委員会の「フレキシキュリティの共通原則」の基本的考え方は，職保障（job security），つまり同じ雇用主の下で同じ仕事をすることから，雇用保障（employment security）へと転換させることです．新しい形態の保障性というのは，job security ではなくて，雇用保障であって，労働市場において職を移動すること，多様な雇用形態の間を移動することによって雇用を保障するということです．「より多くのよりよい雇用」という目標を掲げたリスボン戦略，これは2000年からスタートして，2010年までにヨーロッパを世界で最も競争力のある知識基盤経済に移行させる戦略ですが，このリスボン戦略を実行する上での雇用戦略として，フレキシキュリティ政策が位置づけられています．

フレキシキュリティの共通原則というのは八つの原則[注]からなっていて，①から⑧までありますけれども，その第1原則の中にフレキシキュリティの四つの政策要素と言われるものがあって，①，②，③，④です．これが，フレキシキュリティ共通原則のコアを形成します．

①は，柔軟で信頼できる雇用契約というものを考えています．具体的には，おそらく正規雇用の労働者を対象とした，雇用保護法規（EPL）の緩和や雇用規制の緩和ということを通して，非正規雇用が増えていきますが，増加する非正規雇用の保障性・正規化といいますか，そういうことを考えています．

②では，労働者の就労可能性を高める包括的な生涯学習戦略ということで，生涯を通して，特に中高年になっても就労可能性を高めるような技能訓練です．若者で学校から労働市場に移行する人，あるいはそれに失敗している人にとっても，就労可能性を高めるような生涯教育の制度化は重要です．エンプロイヤビリティ（employability）をどう訳すかというのは，かなり大きな問題ですけれども，私は就労可能性と訳しておきます．就労能力とか，雇用可能性，職業的能力と訳す人もいるかと思います．

③は，失業から新しい職への移動を促進する積極的労働市場政策．失業者を対象とした技能訓練，職業訓練のプログラムです．

④は，所得支援・就労促進・労働市場の流動性を連携させるような，現代的な社会保障制度．例えば，失業手当というのは，消極的な労働市場政策ですから，積極的な労働市場政策に変えるというふうなことも含めて，社会保障制度の在り方と労働市場の柔軟性を連携させるようなことを考えているということです．

以上，①から④が4つの政策要素と言われているものです．この中身がかなり議論になるところですけれども，ちょっと結論を先取りしますけれども，欧州委員会は明らかに，柔軟性としてはEPLの緩和と柔軟な雇用形態（派遣労働等々）の拡大を，保障性としては生涯学習戦略による就労可能性を高める，維持するとか，あるいは積極的労働市場政策による雇用保障ということを考えているということです．結論的に言うと，欧州委員会のフレキシキュリティの提案は，柔軟性と保障

性のバランスを欠いていて，保障性よりも柔軟性を重視しているのではないかと，私は言っておきます．

欧州委員会のフレキシキュリティの定義の基礎になっているのが，EU各国の労働市場を柔軟性が高いか低いか，保障性が高いか低いかという観点から見た「EUにおけるフレキシキュリティの多様性」です．ここは，縦軸が柔軟性・就労可能性で，雇用保護法制の程度と生涯教育を指標といます．横軸が柔軟性で，積極的労働市場政策と生涯教育を指標としています．生涯教育が両方の軸に入っているのは問題なのですけれども，その組み合から柔軟性と保障性の五つの分類状態が得られます．

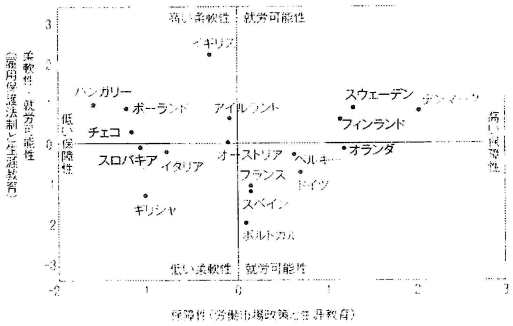


図1　フレキシキュリティの多様性

保障性も柔軟性も高いのが，デンマークとかスウェーデンとかフィンランドで，その中にオランダが入っています．オランダは福祉国家でいうと大陸ヨーロッパモデルで，ドイツなんかに近いのですけれども，このフレキシキュリティの分類だと北欧に入れる人が多いですね．オランダに関してはパートタイム労働者も多いということで，イギリスの方に入れる人も分類もあります．真ん中がオーストリアとフランス，ドイツ等々の大陸ヨーロッパで，保障性はかなり進んでおりますけれども，柔軟性というのは中程度でこれから課題になってくる．上の方はイギリスとアイルランドです．両国は柔軟性は非常に高くて，保障性は中程度です．一番下，ここはスペインとポルトガルとギリシャが入っていますけれども，南ヨーロッパモデルで，保障性は中程度で，特に雇用保護法制は高いのですけれども，柔軟性に欠ける．左に寄った東ヨーロッパ・グループにはポーランドとかハンガリーが入っています．柔軟性は比較亭高いが保障性が低いというのがここです．イタリアは，このモデルの中では東欧に入っているということで，イタリアをどこに入れるかということも，論点になります．

確かに，スウェーデンとデンマークは，フレキシキュリティという点から見てみると，かなり進んでいます．それに対して，イギリスとか南ヨーロッパとか，あるいはドイツなんかの大陸ヨーロッパは，いろいろ課題を抱えています．欧州委員会は北欧をフレキシキュリティの到達目標として設定し，他の諸国がそれどれの労働市場の現状から出発してより高いレベルで，柔軟性と保障性を均衡させることを求めています．

次に「柔軟性と保障性のマトリックス」について説明します．フレキシキュリティというのは，欧州員会が描くほど単純ではなくて，いろいろな次元の柔軟性と保障性からなっているということが分かるというのが，このマトリックスです．これは，Wilthagen and Trosによってフレキシキュリティの多様性を分析する枠組みとして開発されました．Wilthagenはオランダの労働法学者で，EUでフレキシキュリティ政策を推進してきた人

です．

フレキシキュリティのマトリックスの柔軟性と保障性の次元を説明します．企業にとっての柔軟性には，4つの形態があります．解雇規制の緩和を意味する外的数量的柔軟性，労働時間の柔軟性，短時間労働とか変形労働時間を意味する内的数量的柔軟性，職を保障しながら，OJTによって多機能的な労働者を育成して労働編成の柔軟性を高める内的機能的柔軟性，アウトソーシングや賃金柔軟性（実質賃金の調整）を意味する外的機能的柔軟性から成っています．

労働者にとっての保障性にも4つの形態があります．職保障（同職保障），所得保障（失業手当が厚いか低いか），技能訓練あるいは資格の向上等々を通して，職から職への移動によって労働市場にとどまるということを意味する雇用保障，選択保障がそれです．選択保障では，仕事と生活の両立，仕事を重視するのか，家庭生活を重視するかということを働く側が選択できるということ，具体的にはワークライフバランスを考えています．

この保障性と柔軟性ですけれども，解雇規制を緩めるということと，同じ職にとどまるということは対立するトレードオフだと思います．けれども，それ以外の点では，外的数量的柔軟性と所得保障とは，あるいは労働時間の柔軟性と職保障とは補完的で両立可能である．ドイツやオーストリアでは，労働時間の柔軟性と職保障との補完的関係はかなり発展している．デンマークに関しては，外的数量的柔軟性と所得保障との連関を基本にして，積極的労働市場政策によって雇用も保障するというモデルがうまくいっている．しかし，それ以外にも各国の労働市場レベルに応じて，柔軟性と保障性の連関が考えられるのではないかとか．これはマクロ経済で言えるだけではなくて，企業レベルにおいても柔軟性と保障性の取引が，労働組合と企業の間の交渉でできるのではないか．産業レベルでも考えられるのではないか．個人のライフコースに応じても，保障性と柔軟性との連関は考えられるのではではない．ということで，フレキシキュリティの多次元が活発に議論されています．

「デンマーク・モデルの特殊性と普遍性」についてですが，外的数量的柔軟性と所得保障との補完的関係とか，それを積極的労働市場政策による雇用保障で補うようなデンマーク・モデルが，欧州委員会のフレキシキュリティの，いわばローモデルになっているわけです．そのデンマーク・モデルとは何かということです．それは次の図に示されています．

デンマークがどうして，フレキシキュリティの優等生と言われるかということですけれども，2008年秋以降に見舞われた欧州経済危機の前年，2007年には，デンマークの失業率はEUで一番低くなった．1990年代の初めまでは高かったのですが，1994年の労働市場改革以降，失業率が低くなって，デンマークも経済成長も一定の水準を維持してきた．オランダと並んでEUで一番低い．就業率も高く，男性も女性も労働市場で働く人が非常に多い．リスボン目標では，EU全体で70％の就業率をめざしていますが，デンマークは全体で77・4％の就業率を達成しています．これもオランダと並んでEUトップレベルです．

このような労働市場の高いパフォーマンスを，外的数量的柔軟性という低い雇用法制と，

高水準の社会保障（手厚い失業手当）と積極的労働市場政策という「黄金の三角形」の効果から説明したのが，マッセン（Madsen）という研究者です．OECDが2004年の「雇用概観」でデンマーク・モデルを高く評価したこともあって，デンマークの労働市場に関する関心が世界的に高まりました．この「黄金の三角形」の三つの要素の相互連関をどう理解するかということで，幾つか理解の違いがありますけれども，Madsenによると，デンマーク・モデルの基本的連関は柔軟な労働市場（外的数量的柔軟性），予告期間を置けば容易に解雇できる柔軟性と，失業した人の所得を保障するものとして手厚い失業保険制度との関係があります．労働組合が失業保険制度を運用しているので，労働組合の加入率も高い（80%）なります．

どうして，この外的数量的柔軟性がデンマークの労働市場を特徴づけるかというと，デンマークの産業構造というのは多数の中小企業から構成されている．中小企業では内部労働市場が小さくて，企業内の配置転換等々で雇用維持できないので，企業は解雇と採用を柔軟にして外部労働市場に依存する必然性があります．デンマークが高い数量的柔軟性を特徴とするのは，中小企業が多いということと関係があるわけです．

解雇される労働者を，労働組合が主導権を握る失業保険制度で支えるという，図2のなかの二本の太い矢印は毎年，30%ぐらいの人が失業して，また労働市場に復帰していくということを示していて，労働市場の移動とか流動性が非常に高いことを示しています．

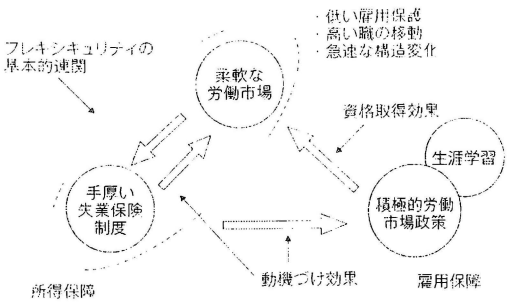


図2　デンマークのフレキシキュリティ・モデル

黄金の三角形3つ目の要素は積極的労働市場です．カウウセリングを通して就労活動を支援することから，アクティベーション（活性化）を通して職業訓練を行って，再教育を受けて労働市場に復帰するということが，ここでのポイントです．デンマーク・モデルでは，労働市場の柔軟性と寛大な福祉制度との関係が基本的な連関を構成し，積極的労働市場政策と生涯教育は補完的なものとして役だっています．

デンマークの労働市場を特徴づけるデンマーク・モデルの特殊性と普遍性はどこにあるのか．デンマーク・モデルを移植しようという動きが各国にあって，例えばフランスでもデンマーク・モデルを移植することができないかという議論がずいぶんあります．日本においても，アベノミクスと絡んで雇用の規制緩和が話題になっていて，以前からデンマーク・モデルを日本に輸入できないかということが銀行や保険会社のシンクタンクで議論されています．デンマーク・モデルの特殊性と普遍性という問題で考えないといけないことは2つあります．

1つは高い外的数量的柔軟性と手厚い失業手当の取引です．これは内部労働市場が小さな中小企業が多数あるということと，労働組

合の組織率80％と高いことと関係があります．労働組合が19世紀の終わりぐらいからかなり高い交渉力を持っていて，柔軟な解雇と手厚い失業手当との取引という労使妥協が，フレキシキュリティの開始と言われる1994年の労働市場改革よりずいぶん前から行われてきています．

もう1つのデンマーク・モデルの特徴は，フレキシキュリティが高負担・高福祉国と一体となっているということです．手厚い失業手当とか，継続的職業訓練とか，医療や教育とか，弱者保護も含めて，普遍的な福祉国家のサービスが税の徴収を財源にして行われているということです．勤労者所得の平均で40％，給料の高い人で60％も所得税を納める．住民税も納める．それから，25％の消費税負担ということで，こういった高度の福祉国家と労働市場の在り方というのはかなり密接に関連がある．以上の2つがデンマーク・モデルの特殊性で，デンマーク・モデルをそのまま他国に応用できない理由だろうと思います．

しかし，デンマーク・モデルの普遍性としては，職業訓練への投資，労使の対話，社会レベルでの技能訓練制度を前提とした企業における内的機能的柔軟性がある．後で触れるように，企業レベルで労働時間の柔軟性の試みもある．これがおそらくデンマーク・モデルの普遍的な要素だろうと思います．この普遍的要素は他の諸国の労働市場改革のヒントになると考えます．

デンマーク・モデルの特殊性と普遍性を考慮にいれて，レギュラシオン学派のボワイエはフレキシキュリティを，労働法と失業保険制度と労働市場の間の補完性の，明示的に調整された管理の様式として一般的に定義しています．私は，労働法と福祉国家の在り方と労働市場の連関という視点から考えてみると，フレキシキュリティという労働市場改革の戦略というのは，ヨーロッパ，あるいはヨーロッパ資本主義に関して言えることで，現在のところフレキシキュリティの射程はヨーロッパに限られていると考えています．

これもまた大切なとなっています．中国とか韓国とか日本においても労働市場を分析するとき，政策理念としてフレキシキュリティは有効かどうか．厳成男氏は有効という方向で議論されています．フレキシキュリティはヨーロッパに限られるのか，アジア等々にも通用するのか，というのは大きな論点です．後で議論したいと思います．

2の「欧州経済危機とフレキシキュリティ――デンマーク・モデルのストレステスト」に移ります．2008年の秋以降の金融危機とEUの長期的な経済不況の中で，フレキシキュリティという戦略は有効かどうか，ということがかなり議論されています．フレキシキュリティというのは景気が悪いときに，不況期における雇用戦略として有効かどうか．これが2番目の大きな論点です．ご存じと思いますけれども，アメリカ発の世界的金融危機はヨーロッパにはアメリカ以上に，日本以上に大きな影響を与えました．2008年の秋から2010年，2011年，2012年ぐらいにかけて，経済成長はマイナス成長になりました．成長は2008年には0.3％あったのですけれども，2009年にはマイナス4.3％になりました．失業率も2009年，2010年は9.6％とか10％になるし，2008年から2010年にかけて，雇用が680万人失われました．とりわけ，若年者

の失業率が，2008年に15.8％，2010年に21％と増えている．スペイン，ギリシャなどの南欧では若年失業者率は50％近くなっている．

だから，EUはずいぶん大きな金融危機の影響を受けたのですけれども，その受け方というのはフレキシキュリティのタイプ，北欧型，大陸欧州型，南欧型，アングロサクソン型，東欧型によって，ずいぶん違っています．結論的に言うと，若年失業率の上昇，失業率の上昇ということで一番大きな影響を受けたのは，南欧型とイギリスのようなアングロサクソン型です．一番影響が少なくて経済危機にうまく対応できたのは，ドイツやオーストリアのような大陸欧州型です．

デンマークやスウェーデンのような北欧型の失業率は，例えば2010年の失業率を見てみると，北欧系は6.9％です．失業率は2008年3月，リーマンショック以前は4.3％ですから，4.3が6.9になりました．北欧諸国の失業率はEUの中では低いほうですが，大陸欧州型に比べると上昇率が非常に高い．若年者失業率の上昇も非常に高い．ということで，北欧型の労働市場はかなり大きな経済危機の影響を受けたということが言えます．

さて，フレキシキュリティのデンマーク・モデルは経済危機において，どういうふうに対応したかということです．最近の研究によれば，デンマーク型のフレキシキュリティは2つの補完関係から成っています．1つは先にみたように，マクロレベルにおける外的数量的柔軟性と所得保障，積極的労働市場政策（雇用保障）の組み合わせです．もう1つは，企業レベルとか産業レベルにおける労使交渉によって実現される，内的数量的柔軟性（操業時間の短縮）と賃金削減の取引，労働時間を短くすることによって雇用を保障するような取引です．この2つのフレキシキュリティから見ると，経済危機においてもデンマーク・モデルは機能していると言うことができます．ドイツに比べるとデンマークは経済危機で簡単に解雇できるということがあって，失業率は急上昇したのですが，急上昇した失業者を失業手当でカバーするとか，あるいは積極的労働市場政策等々で職業訓練を与えるということもあって，ストレステストでは優等生とは言えないけれども，デンマーク・モデルは危機においても機能したと言えます．

しかし，ドイツと比べてデンマークの有効性はどうでしょうか．2008年3月（これは経済危機以前）と月，1年ちょっとたった2010年3月と比べてみると，ドイツの失業率は2008年3月が7.4です．それが2010年3月で7.3と下がっています．若年失業率も2008年3月で9.9，2010年3月は10.0とほとんど変わっていない．ところがデンマークは，2008年3月は3.0で，EUの中で一番失業率が低かったのですけれども，2010年3月ですと7.6です．倍ぐらい増えている．若年失業率も7.0だったのですけれども，2010年3月には14.2と急増している．失業率や若年失業率で見ると，ドイツよりもデンマークの方が労働市場に不安定性を多くつくり出しているのです．

ドイツは解雇規制が厳格なために新規の雇用が創出されず，労働市場は分断化している，安定雇用の人と，非正規雇用や失業者とに両極分解している，盛んに批判されてきましたが，危機に一番有効に対応しているのはドイツ・モデルです．「雇用の奇跡」と呼ばれる

ドイツの労働市場の相対的に高い成果は，一般に労働協定による変形労働時間制度や，労働時間口座，操業短縮手当の利用によって説明されています．経済理論的には，高技能の労働力を必要とする企業が解雇よりも労働時間短縮による雇用維持を選ぶ理由として，人的資本を確保する上で，解雇と再雇用の取引コストの方が高いと考えるからです．労働の退蔵ということを企業は選ぶ理由が，経済理論的にもあるわけです．

経済危機にともなう景気後退局面を通して，強い雇用保護と労働時間調整を組み合わせたドイツのフレキシキュリティ・モデルが，容易な解雇と高水準の失業給付を結び付けたデンマーク・モデルよりもうまく機能している．OECDの労働市場政策や，EUの雇用戦略ではこれまで厳格な雇用方法は，雇用増加に否定的な影響を与えるだけではなくて，労働市場の流動性と分断を促進する要因として，かなり否定的に表現し続けられてきたのです．けれども，現在の危機におけるドイツの経験は，強い雇用保護制度が単独ではなくて，内的数的な労働時間調整などの，他の労働市場政策と組み合わせるならば，雇用と技能の維持に効果的であることを示しています．労働時間短縮と職の保障との補完性が，経済危機においては労働市場に有効だということです．

そうすると，これまで欧州委員会はデンマーク・モデルあるいは北欧モデルをフレキシキュリティの理想的な目標として推進してきたのですが，経済危機における経験を通じて，フレキシキュリティの到達目標としてのデンマーク・モデルが終わった，と言えます．言い換えれば，厳格な雇用保護と内的な柔軟性を組み合わせた大陸ヨーロッパモデルが，有効な労働市場政策として，EUレベルで認識される必要がある．しかし，EUの理想的なフレキシキュリティ・モデルとして，ドイツ・モデルが位置づけられるか，というと，そういうふうには考えられません．

現在は，ドイツ・モデルの位置づけということも含めて，それから危機においてフレキシキュリティが有効かどうかということも含めて，あるいはフレキシキュリティのいろいろなほかの連関が明らかになってきた，ということも踏まえて，フレキシキュリティの研究と論争は第2段階に入ったと言えます．フレキシキュリティ研究は現在，第2段階に入っている．これが第3の大きな論点です．日本においては，2012年ごろまではフレキシキュリティの紹介研究や，日本にフレキシキュリティは有効かを問う論文などが多数書かれましたが，2013年ぐらいからフレキシキュリティ研究が少なくなっていると思っています．

EU諸国では，経済危機においてフレキシキュリティが有効かどうかとか，そもそも欧州員会が「フレキシキュリティの共通原則」で定義したフレキシキュリティの概念に欠陥があるのではないか，などをめぐってフレキシキュリティ論争が展開されています．この論争における論点を紹介する時間がありませんので，飛ばしますが，関心のある方は後でレジュメの方をお読みください．

ここで，フレキシキュリティの概念はいろいろな点であいまいであるとしても，フレキシキュリティに替わる労働市場政策の概念とか，労働市場と福祉国家の連関を考えるときに，フレキシキュリティに替わるものがある

のかどうか，という論点が出てきます．欧州委員会も，リスボン戦略が終わって2010年から，「ヨーロッパ2020」という新しい戦略目標に向かって進んでいるわけですけれども，そのヨーロッパ2020年の戦略目標というのは，就業率を75％にする等々ですけれども，それの主要戦略としてやっぱりフレキシキュリティを掲げているのです．だから，欧州委員会もフレキシキュリティに替わるものはない．ということで，いろいろ問題はあるのだけれども，フレキシキュリティに替わるものがあるかどうかというのは一つの大きな論点だと思います．

そこで，フレキシキュリティに替わるもの，あるいはフレキシキュリティという到達目標を別の政策とか，方法によって達成できないか，ということから移動的労働市場アプローチが注目されています．

図3の「移動的労働市場と選択可能な社会への道」の説明に入ります．移動的労働市場アプローチは，1995年にドイツの，ベルリンの社会科学研究センターのシュミットの，「まだ完全雇用は可能か？」という論文によって提起されました．デンマーク・モデルとかオランダ・モデルが立ち上がったのとほぼ同じころに，移動的労働市場アプローチが立ち上り，ILOの研究者であるピーター・オーア，それからフランスの労働市場研究者，ガズィエによって展開されました．移動的労働市場アプローチは，労働市場，とりわけ完全雇用や雇用，労働の再定義を試みています．

シュミットは移動的労働市場が生まれつつある根拠として，①正規雇用と非正規雇用の境界が不明瞭になっていること，②労働市場の労働，家庭での介護や子育て，つまり労働市場と家庭領域との間も不明瞭になっていることを指摘します．つまり，移動的労働市場アプローチは，現代の労働市場が事実上，労働市場内部での移動（転職），および雇用と失業のあいだの移動に加えて，教育・技能訓練と雇用のあいだの移動，雇用と家庭的領域のあいだの移動，雇用と就労可能性を失った状態（退職）のあいだの移動，という5つの移動から構成されていることに注目します．そして，この5つの移動にともなう所得能力や所得減少といったリスクを管理･制御し「保護された移動」を制度化するなら，労働時間は短縮し，教育・訓練および育児・介護のための時間も増大するので，より多くの雇用機会が創出され，構造的な長期的失業と大量の非正規雇用を抱える現代においても再定義された意味での完全雇用が可能である，ということを主張します．また，従属的な雇用労働を伝統的に意味していた雇用の概念も，労働の概念が直接的な雇用労働から教育・訓練や育児などの非市場的活動にまで拡大されるのに照応して，人びとのライフコースにおける長期的な就労可能性の一時的な状態（教育・訓練，多様な雇用形態，育児・介護，失業，退職およびこれらのあいだの移動）として定義し直されます．そして人びとは，ライフコースを通してこのような移動的労働市場のどれかの領域に包摂されることになるので，シュミットは，再定義された完全雇用を「ライフコースにおける特定の状況や欲求に応じて変化する雇用形態を見出す機会をすべての人に――男性にも女性にも――提供する」こととして理解します．

リスクはライフコースを通して生じる決定的な移動にしたがって，次の5つのタイプに

分類されます.

① ライフコースを通しての，人的資本または就労可能性の後退あるいは劣化
② さまざまな雇用関係のあいだを移動することによる所得の不安定
③ 子育てや家族の介護などの社会的義務による所得能力の制限
④ 非自発的失業による所得の不安定
⑤ 障がいや慢性的な病，加齢による所得能力の永続的な低下または消滅

ここで人的資本，所得能力が就労可能性（employability）と同じ意味で使われていることからも推察されるように，移動的労働市場アプローチにおいては，将来の労働市場にとっての主要なリスクは景気循環にともなう大量失業ではなく（このリスクは存続しているが），就労可能性の劣化という永続的なリスクと，それに照応する収入の減少あるいは不安定性です．人びとは，失業や病気，加齢や障がい，社会的義務といった人生の決定的な出来事に直面して就労可能性低下のリスクに対応せざるをえないというわけです.

以上のような５つのリスクにたいする制度的措置として，移動的労働市場の枠組みは，個人が移動とそれにともなうリスクを引き受けるための信頼できる橋として，次の図（拙著 191 頁）にみられるように，所得能力，所得保障，所得支援，所得維持，所得代替という５つの制度的保障を提案します.

① 教育と雇用のあいだ，職業訓練と雇用のあいだの移動が成功するように，所得能力（就労可能性）を開発，維持，向上させる.
② さまざまな雇用関係のあいだ，とくにパ

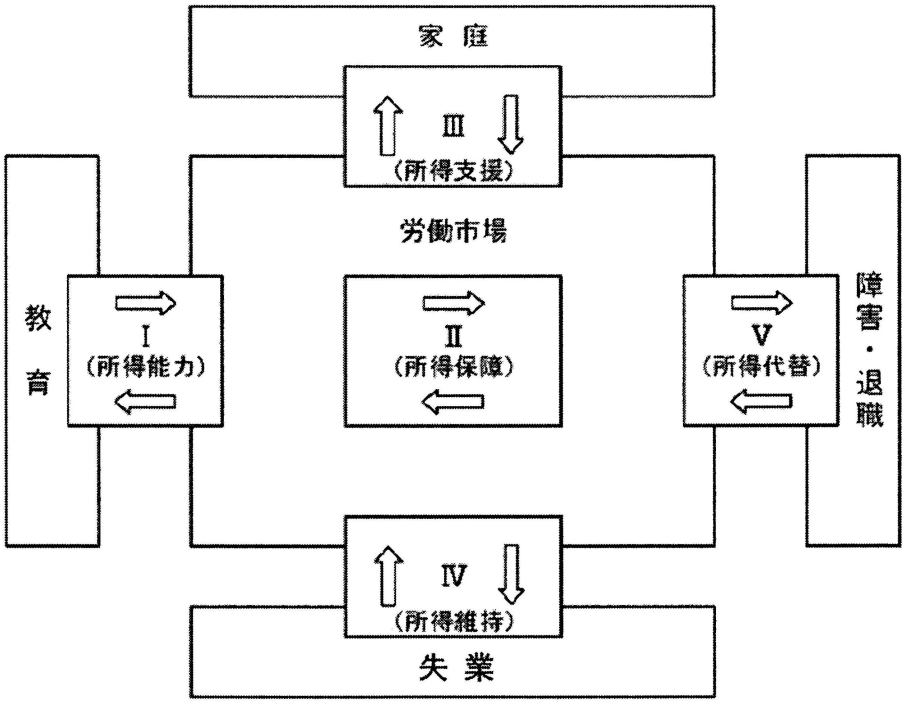


図３　移動的労働市場の枠組み

ートタイムとフルタイムのあいだ，従属的雇用と自営業のあいだの決定的な移動を通して，所得保障（所得不安定の緩和）をする．

③ 所得能力が社会的義務のために制限されるライフコースの段階を通して所得支援を提供する．

④ 効果的な求職活動を可能にするために，雇用と失業のあいだの移動期の所得を維持する．

⑤ 障がいあるいは所得能力が減退するかゼロになる場合，所得代替を提供する．

5つの主要なリスク管理のなかでもっとも重要なものは，教育・訓練と労働のあいだの移動のリスクを管理して移動を活性化することである，と考えられています．新しい情報技術の利用によって年々，約10%の職が失われ，新しい技能を必要とする同率の職が創出される今日の流動的な労働市場のもとでは，人的資本に関するリスクは学校から労働への移動に限定されず，ライフコース全体を通してのリスクになっています．技能レベルに照応する失業率の大きな相違は，所得能力（就労可能性）の重要性と人的資本のリスクを端的に示している．また，成人にとっての技能の陳腐化のリスクは，子育てや介護などの社会的義務による職歴の中断も加わって増加しており，生涯的な職業訓練の重要性が高まっています．

時間がなくなってきましたので，4の「フレキシキュリティと移動的労働市場」については，簡単にお話しします．詳しくはレジュメをお読みください．移動的労働市場アプローチは，柔軟性と保障性との複雑な関係を明らかにして両者の補完的関係を制度的に作り出す方法として注目されています．このアプローチは，柔軟性と保障性との相互促進的な関係の構築を通して，より多くのより質の高い雇用を創出する，という欧州雇用戦略の目標を達成するための刷新された積極的労働市場政策を提案しています．

積極的労働市場政策の革新としての移動労働市場アプローチは，従来の欧州雇用戦略に欠けていた論点，具体的には，失業から雇用への移動にのみ重点をおいた「仕事を割に合うものにする（making work pay）」政策を，諸個人のライフコースを通じた「諸移動を割に合うものにする（making transitions pay）」政策へと転換することを提起しています．そのためこのアプローチには，より質の高いより多くの雇用創出を掲げる欧州雇用戦略の中心にすえられたフレキシキュリティ政策の次元を，質的に高めていく可能性があると思っています．その可能性は3つあります．

第1に移動労働市場アプローチは，フレキシキュリティについての単純で狭い見方（たとえば，より多くの柔軟性をより多くの保障性で補償するといった見方）を乗り越え，柔軟性と保障性との複雑な関係を明らかにして両者の補完的関係を構築する，有力な方法です．5つの移動措置を備えた移動労働市場そのものが，柔軟性（移動）と保障性の制度化された解決として構想されているのです．第2にフレキシキュリティの対立的理解に反映される利害対立は，企業，産業部門，国家，EUの各レベルにおける労使妥協，すなわち「交渉によるフレキシキュリティ」としてのみ解決されうるとかんがえますが，積極的労働市場政策の革新としての移動労働市場アプローチは，ライフコースを通じての就労可能

性の保障が労使交渉の中心的問題であることを理論的に明らかにしています．第３に移動労働市場アプローチは，従来のフレキシキュリティ論争に欠けていた，ライフコースを通して柔軟性と保障性を管理する移動措置に焦点を当てています．そして，諸個人が新しいリスクに対応するための社会的権利――教育や職業訓練の権利，私的生活と仕事を両立させる権利，再訓練や心身のリハビリのための休暇の権利，市民的・社会的対話に参加する権利など――がフレキシキュリティの構成要素として取り入れられるべきである，と提起しています．これらの新しい社会的権利は，フレキシキュリティの将来が，就労と福祉との連携の強化，すなわち，労働力の再商品化を前提とする福祉国家の再編という次元を超えて，それぞれのライフコースで人びとが必要に応じて労働市場を出入りできる自由（労働力の商品化と脱商品化の均衡），人びとの選択と生き方の幅の拡大という意味での自由，個人のライフチャンスの権利としての新しい自由の獲得をめざさねばならないことを示しています．そのように考えたいと思っています．

時間がなくなり最後はちょっと飛ばしました．長くなりましたけれども，以上です．どうもありがとうございました．（講義終了）

質疑応答

○質問１　先生の著書を読ませていただきまして，大変中核になったと思う点がありまして，それはデンマーク・モデルとドイツ・モデルを対比させていたという点に，非常に感銘を受けました．

フレキシキュリティの先行研究ということで，デンマーク，オランダ，北欧が中心になっていて，北欧を称賛した後，日本への示唆という感じで終わる研究が非常に多いんですが，その点でドイツに非常に着目されているという点に，感銘を受けました．

デンマークについては，中小企業が多い点であるとか，労使協調が強い．低い雇用保護と手厚い失業給付，それがいままで両立していたというのは分かるのですが，不況になりますと，受け皿がないので市場がどんどん柔軟化されていく．また手厚い保障が実現されていく．それだと不況に対するストレステストに耐えられるのかという点で，先生がおっしゃったように，ドイツの方が，日本への示唆という点では適合なのかなと感じました．

スウェーデンにおいても社会民主党が2006年，中道右派に政権交代しまして，積極的労働市場政策の縮小，削減が行われ，アメリカ型のワークフェアの移転という点で，その課題というのが不況に伴って見えてきているかなと思います．いま日本についてフレキシキュリティを模索するとすれば，先生の今日の講演を踏まえると，ドイツの方がもっと研究上注目されてもいいのかなというのが，私の考えです．

○若森　日本のシンクタンクでドイツに見習えというような議論があります．例えば，鶴光太郎氏のドイツ見習え論があります．ドイツの労働市場では，正規労働者の雇用は不況時でも政府から補助金や労働時間口座の利用による労働時間の短縮によって保護される．そういう点で職の保障と内的数量的柔軟性との補完性が産業あるいは企業レベルで機能したと言えると思うんですね．それはすごく大事だと思いますけれども，ドイツ・モデルを

どう評価するかということに関しては，なかなか難しくて，私もドイツのフレキシキュリティを全体として評価することに関しては，勉強中です．

つまり，どういうことかというと，ハルツの労働市場改革というのが2004年，2005年ぐらいから進んでいます．社会民主党政権のシュレーダーのときに進みました．そこで何をやったかということですけれども，一つは，失業手当の改革をやって，長期失業者対して失業手当の給付を延長せず，従来よりもかなり低額の失業手当第2を支給することで，長期失業者の早期の労働市場への復帰を誘導しようとしています．これは労働力の再商品化の促進です．ドイツ版のワークフェア政策と言えます．ドイツはパートタイマー等々の非正規雇用もかなり増やしています．そういう点では労働保護法制を緩和して，労働市場に柔軟性を高めている．しかし，ドイツは，日本と違って，パートタイム労働者の均等待遇にするという努力もしていています．

フレキシキュリティのドイツ・モデルは，いわば柔軟性と保障性に関して二元モデルとなっています．正規雇用に関しては，職の保障と内的数量的柔軟性との補完的関係をつくる，非正規雇用に関しては，多様な非正規雇用の拡大と一定の保障性や均等待遇との補完的関係を制度化する，という二元的な階層的なフレキシキュリティがドイツの労働市場改革の特徴だと考えています．そういう二元的な労働市場政策をドイツも進めてきている．だから，静岡大学の布川日佐史先生は，ドイツは低いレベルのフレキシキュリティだと言っています．近藤正基先生は，ドイツは新自由主義化している，アメリカ化している，という議論をされています．そういう議論もあるんですけど，全体として見て，ドイツのフレキシキュリティをどう捉えたらいいか，という問題はいろいろ議論されていて，これから研究が進むのではないかと思っています．

○質問2　柔軟性と保障性がWin-Winになると言うけれども，実はトレードオフの側面がいろいろ出てきているという指摘がたくさん出ているというお話が書いてあって，実際そういうことなので，そういう厳しい評価になると思うんですけれども．

言い換えると，もともとの発想はトレードオフになりやすいのを，Win-Winにしようということで，政策の体系をつくって制度化するということだと思うので，当初の構想からしたときに，何が難しくて，こういう発想でやったけれども，なぜうまく実現できないのかというようなことを，総括しておけばどうなるでしょうか．

Win-Winでやろうという発想は，僕はとてもいい発想というか，この発想は続けないといけないというか，目標にしていかないといけないと思うんですが，もう1段だから，その後でお書きになっている，第2段階という意味合いが，そういう課題がよりいっそう明確になったということだと思うんですけれども，もう1段高い段階で，どうやってWin-Winを実現するかということで出てくる政策的な内容というのは，どういうふうに理解しておけばいいかなと．

○若森　そこが一番大きいですよね，確かに．

ちょっと弁護すると，2007年の秋に欧州委員会によって提起されて，EU全体で決定され，2008年から各国の事情に応じてフレキシキュリティ政策を実行する方向で進展す

るシナリオだったんですが，秋から経済危機になって，経済危機の影響とか，金融危機の影響で失業者がものすごく増えて，フレキシキュリティの効果が妨げられました．

○質問３　想定外に多い．

○若森　デンマーク・モデルだと，不況期では低い雇用保護のために失業者が増える．増えた失業者を，失業手当と積極的労働市場政策で対応するということですから，運が悪いという話です．

○質問２　そうですね．

○若森　つまり，一番景気がいい状態とか，普通の不況だったら，ある程度フレキシキュリティ政策は機能したかと思いますけれども，非常に大量の失業者とか，若年失業者が多いということで，デンマークでもなかなか対応できなかったというのが一つありますね．　ただ，一般的に言えばということなんが，正規雇用の利害は労働組合の交渉力によって保護されるのに，非正規で働いている人にとっては労働組合がないとか，自分たちの利害を代弁してくれるような政党が弱いとか，そういう状況がある．労使の団体交渉が，非正規雇用の雇用継続や技能訓練や所得保障をテーマに掲げることも必要に思われます．

オランダでは，パートタイマーなどの非正規雇用の多様な形態が拡大する一方で，パートタイマーの正規化というか，パートタイムの人とフルタイムの人の時間賃金が同じとか，社会保障も同じにするとかが進んでいます．非正規雇用が拡大したんだけど，同一労働・同一賃金の制度化も進んでいる．オランダのいいところは，労働組合と経営者の交渉の中で，非正規雇用のための保障性の拡大を，労働組合が交渉の中で提案することです．そこが，全然日本と違う点です．

デンマークはもともと，フレキシキュリティの政策が始まる前から，中小企業ということもあって，100年ぐらい前から，経営者は簡単に解雇できる．その代わり，労働組合が運営する失業手当給付制度があって，それで失業者の所得を保障してきた．最近になると，政府が税金から失業基金にずいぶんお金をつぎ込んいますが，労働組合に入っていると失業手当がもらえるという制度が100年ぐらい前からあって，それに，1994年の労働市場改革によって積極的労働市場施策が追加されたのがデンマーク・モデルなんです．ですから，デンマーク・モデルは意識的につくられたというよりも，長い労使交渉の結果つくられたという面が多いんですね．ですから，デンマーク・モデルをほかの国に移植できないということがあるんです．

フランスでも，フレキシキュリティ政策のフランス版が試みられてきました．若者を対象にして雇用の柔軟性を図る政府の提案は社会の激しい抵抗で挫折しました．現在では，滋賀大学の荒井壽夫先生が研究されていますが，プロフェッショナル・ソーシャルセキュリティ，つまり職業的社会保障という政策理念が議論されています．これは移動的労働市場アプローチのフランス版なんです．すべての人が生涯に何度も職から職に移動するような労働市場を前提にしたような社会保障制度なんですね．職から職を変わるときに，退職引当金は持って移動できるとか．オーストリアはそれがうまくいっているらしいんです．

○質問２　ええ．

○若森　職から職に移動するときに，一種の所得保障みたいなことを考えるとか，職から

職に移動するときに，教育訓練も必要で，一種の所得保障をしながら教育訓練を受けるような制度を考えようということで，一生の間にいろいろ職を変わるような社会保障モデルを考えているんですね．先ほどのフランスの職業的社会保障という考え方を紹介しましたが，これはデンマーク・モデルとオーストリアのいいところを採り入れようとするモデルだと思っています．それは非正規雇用だけではなくて，社会全体として職から職を変わるという労働市場のモデルを考えている．全体の大きな流れとして，労働組合を中心に，いま働いている人の当面の雇用を維持したいという要求が強いと思いますが，大きな流れとしては，人々は職から職を変わるという中で所得が維持されて，職業的能力も雇用可能性も維持されていくような，そういう労働市場モデルを考えながら，各国版のフレキシキュリティを考えるという方向が必要だと思われます．

それはでも，言うは易しいけど実際はとても難しい．だから，当面できることは，まず，シュミットも提案していますけれども，最低賃金のレベルを上げることだと思います．そうすると，非正規雇用でも食べていける．1週間40時間とか35時間働けば，どんな仕事をしても食べていけるだけの賃金が得られる．そのように最低賃金のレベルを上げることが，労働者にとっての保障性です．それから，職業訓練等々のプログラムに入って，所得支援を受けながら技能を磨いていくような職業訓練のための基金をヨーロッパ・レベルでつくろうということも，提案されています．そうすると，柔軟性に変更したフレキシキュリティの進行の中で，最小限の保障性が確保できるということになります．ヨーロッパの次元で．それがたぶん，ヨーロッパの労働組合が提案していることです．この提案の実現は，不況の中で，財政危機の中でお金が足らないということで，なかなか難しいですが．だから，ものすごく大事な実験をヨーロッパはやろうとしていると思います．

フレキシキュリティは，トレードオフの関係をWin-Winにしようという構想でやってきてが，欧州経済危機のなかでフレキシキュリティも「危機」に直面しています．デンマーク・モデルも理想のモデルとは言えなくなってきた．ドイツもいい点はあるけれども，フレキシキュリティの理想モデルとは言えない．というわけで，フレキシキュリティを再構築するにはどうしたらいいか，いま第2段階をむかえていると思います．

日本の今後のフレキシキュリティ研究は，フレキシキュリティの第2段階の難しさ，あるいは，難しいんだけれども，もう一回，Win-Winの関係を構築しなければいけないんだという，いまの第2段階のフレキシキュリティのことを踏まえた上で進めていく必要があると思います．

○質問3　セキュリティ労働市場政策についてお聞きしたいんですけど，デンマークの場合，いったいどれぐらいの財政支出を投下して，先ほどの政策をやっているのかとか，どんなプログラムを具体的にやっているのか．どれぐらいの人を雇用しているのか，そういう専門家を雇用して，それらがどういう効果が，実際に職業教育訓練をやったりして，その人たちを助けることができたのかどうか．この辺りが，日本はそこが弱いことから，日本の中でもOJTで，企業内職業訓練でやる

というのは，その企業特殊技能としては有効なんでしょうけれども，追い出されたときに，他社に通用しない技能だということから，転職に苦労されているとか．

例えば，柔軟性という場合に，確かにそこの部分をきちっと公的にやるというのは大事なことだと思うんですけれども，果たしてそれが本当に有効で普遍的な職業教育ができるものなのかというのが，産業のことをしっかり把握できないのではないかと疑問としてありまして，それは教育，研究はあるんですか．

○若森　デンマークの対GDP比の積極的労働市場支出は世界のトップレベルで，ドイツやスウェーデンよりも高いところにあります．積極労働市場政策による技能訓練の効果の問題ですが，異なる職業訓練機関の教育効果を訓練後の就職率から調査した研究によれば，大きな効果があったと確認できるのは民間企業の受け入れによる職業訓練だけで，公的な職業訓練校は期待に見合う効果を上げていないようです．詳しくは，嶋内健さんという立命館大学で学位を取られた方の技能訓練の効果について実証的な研究があります．また，就業している労働者を対象とする継続的職業訓練（CTV）が存在していて，これは生涯教育の一環として労使によって運用されているのですが，約280万人の労働者のうちの60万人が毎年CTVに参加しています．これは，転職を容易にする，企業特殊的な技能を超える技能の形成と向上に役立っていて，国際的にも高く評価されています．

就労可能性の劣化というリスクに対応する，積極的労働市場政策の革新としての移動的労働市場に関してですが，宮本太郎の『社会的包摂の政治学』（ミネルヴァ書房）という本が，私の本のちょっと前に出て，私の議論は同じ問題を扱っています．共通性もありますが，移動的労働市場アプローチを使って，社会的包摂を議論しています．私の本の書評をしてくれた千葉大学の安孫子さんが，「移動的労働市場論と社会的排除・包摂論」という論文を書いて，拙著を評価してくれながら，私の議論の中では社会的包摂議論が足らないのではないかということを指摘しています．宮本太郎の議論は私の議論と重なっていますが，どこが違うかというと，就労可能性の劣化という新しいリスクを考慮に入れて，新自由主義の労働市場改革や福祉国家改革に対する対案を考える必要がある，という問題意識が私には強くて，その対案としてフレキシキュリティおよび移動的労働市場論があるのではないか，ベーシックインカムは新自由主義の対案にならないのではないか，と考えています．先ほどおっしゃった，フレキシキュリティでWin-Winの関係を築くということは，新自由主義的な労働市場改革に対する対案になりうると期待しています．それで，ベーシックインカムの議論を採り入れることに関して，まだ私は消極的なんです．論点は移動的労働市場と脱商品化の多元的次元との関連をどのように理解し，労働と福祉の関連する領域で制度改革を推し進めるか，にあると思いますが，ベーシックインカムの議論は移動的労働市場とそれを支える5つの所得保障と両立しないのではないか，と考えています．

私はベーシックインカムの議論を採り入れると，社会的包摂の議論がかなりできるかもしれないが，逆に非正規雇用が増えてくる労働市場の現状では，労働市場改革と福祉国家改革の連関がすごく大事で，それにフレキシ

キュリティ政策の重要性がある，フレキシキュリティは新自由主義に対する対抗軸だと言いたいんですよね．それで，ベーシックインカムの議論を入れることに関しては，私は躊躇しているんですね．労働市場と福祉国家との連関の中に矛盾があり，そこで制度改革をやるということが大事で，ベーシックインカムの議論では制度改革の議論が弱くなると思われます．

○質問3　いま先生のおっしゃったことがうまく把握できなかったんですが，宮本先生といえば，かつていろいろ議論されて，いろいろな著書で，むしろベーシックインカムに対しては当時否定的で，ベーシックインカムの人と結構論争をしていたという記憶があるんですね．それからすると，宮本先生はポジションを変えたのかなという，つまり，ベーシックインカムの影響をある程度受けて，その議論の中で，ベーシックインカムもある程度取り込まれるような印象を受けたんですが．

○若森　そうですね．

○質問4　確かに，スウェーデン・モデルを労働市場政策で投資しても，なかなか行き先が決まらない．補助金を付けてこれをやったり，ある程度公共事業みたいに拡大して，政府も雇ったりとかいう話になっていく中で，宮本先生ご自身もオリジナルなスウェーデン・モデルで議論しただけでは，ちょっと厳しいという問題意識があって，その解決策の一つとして，こういう社会的包摂とベーシックインカムを接合していく方向性を考えたのでしょうか．

○若森　誰にとっても難しい状況に直面していると思うんですけど，経済成長もそんなに望めないし，正規雇用も拡大できないのではないかという認識がありますよね，ヨーロッパでも，日本でも．雇用の拡大が期待できなくて，低成長が続くような中で，労働市場と福祉国家の連関とか，個人の自由をどう考えるのかという問題があります．

その場合，フレキシキュリティや移動的労働市場のアプローチは，労働市場と教育，あるいは，労働市場と家庭の間の移動を活発にさせる，移動に伴うリスクから人びとを保護することで雇用機会の拡大をつくりだす，ということを通して，資本（産業界）と労働者（労働組合）との間に新しい妥協が生まれることを期待していると思います．資本にとっての労働市場の柔軟性と，労働者や市民の，ライフコースを通じて多様な生き方を選択できる，選択のやり直しもできるようなライフチャンスの保障（新しい社会的権利）という柔軟性との新しい妥協です．

もう一つの方向は，すべての人にベーシックインカムを保障することによって，全員参加型の社会をつくることで，人びとは労働市場だけでなく，地域活動，ボランティア活動や環境保護の取り組みなど，社会的ニーズの解決にかかわる活動になんらかの仕方で参加していく「全面活動社会」への道です．

そういうことを考えてみると，ベーシックインカムに基づいて社会活動全員参加型の社会を考えるのか，それともフレキシキュリティや移動的労働市場によって労働市場と福祉国家の連関の改革を通して，柔軟性をめぐる資本と労働の新しい妥協を考えるか，新自由主義的労働市場・福祉国家改革に対する対案はこの2つしかないようにも思われます．

○質問5　テーマの話にあったように，フレキシキュリティの日本，あるいはアジアへの

適用可能性という議論をちょっとされているので，いろいろご紹介されて，先生の判断はどうかということをちょっとお伺いしたいなと．先生はどういうふうにお考えですか．

○若森　労働市場と福祉国家を連関させる．そこでWin-Winの関係を考えるというのが，フレキシキュリティ概念の核心だと思うんですね，デンマークのモデルを考えても．　そう考えてみると，日本は企業福祉で福祉国家が進んでいないし，Win-Winの関係を媒介する労使交渉や，労働者の発言力があまりない．そういう点でフレキシキュリティの概念は，日本に適用するのは難しいというか，つまみ食いのような，部分的には適用可能かもしれません．フレキシキュリティ的連関を形成するうえで，労働市場と福祉国家の連関をどうつくるかとか，あるいは労使の団体交渉における労働組合の発言力がすごく大事だと考えます．

オランダにしてもデンマークにしてもドイツにしても，労働組合が力を持っていて，労使の団体交渉でいろいろ決まります．労働時間の管理や時間賃金，技能訓練制度も．制度改革は労使の団体交渉で行われているというのは，やっぱりヨーロッパだと思うんですね．日本は残念ながらそこが欠けているから，フレキシキュリティを日本に適用できないと．一言で言うとそういうふうに，ひとまず言っておきます．

ただ，フレキシキュリティというのは政策努力として柔軟性も高めるし，保障性も高めるという，政策努力という点で見てみると，日本においても柔軟性が拡大していけば，パートとか派遣労働に関しても保障性を高めるという政策対応が必要となります．柔軟性が拡大したら保障性を高めるという政策努力，あるいはそういう要求ですね，社会とか世論とか労働組合からの保障性を高める要求は絶対必要です．さもないと，これから柔軟性はどんどん進みます．アベノミクスは残業ゼロという労働の規制緩和をもくろんでいます．経済成長の戦略として労働市場改革とか規制緩和とかを政府がやり出すときに，労使交渉はこれに関与することはありません．ドイツやオランダやデンマークなら，労使交渉なしで，政府主導で労働市場の規制緩和と柔軟性が進行することは絶対にありません．

労働側の発言がなくて，どんどんこれからも柔軟性が進む恐れがありますので，保障性をたかめるための要求と制度改革は絶対必要ですので，政策努力としてのフレキシキュリティは大事かなと思います．南ヨーロッパとか東ヨーロッパでも，柔軟性ばっかり進んで保障性が遅れているところがあるわけですから，イタリアとかスペインの経験も日本に役立つかなと思います．

なかなか本当に難しいけれども，いまのところそんなふうに考えています．

○司会　よろしいでしょうか．

○若森　どうもありがとうございました．ちょっと遅れてきまして，どうもすみません．

○司会　ありがとうございました．

○若森　今日，いろいろ質問していただいたことを踏まえて，私も研究に精進したいと思います．これからもよろしくお願いします．

（終了）

注）①リスボン戦略の手段としてのフレキシキュリティの４つの政策要素、②権利と義務のバランス、③加盟国の状況に応じたフレキシキュリティの多様性、④労働市場の分断の縮小、⑤内的・外的フレキシキュリティの促進、⑥ジェンダー平等、⑦労使の信頼、⑧持続可能な予算政策との調和