

## I フレキシキュリティ概念の生成と展開

### 1 学会における展開

#### 1) オランダの社会学者 Hans Adriaansen による新語

1995 年秋に「柔軟性・保障法」と労働者派遣法を準備する文脈の演説とインタビューで最初に使用された。フレキシキュリティを職保障から雇用保障へのシフトとして定義、正規雇用の減少と解雇の容易化によるジョブ保障の低下を雇用機会と社会保障の改善によって保障することを提案。その結果、オランダのフレキシキュリティ・モデルが生まれた。それは非典型的な柔軟なタイプの雇用を促進すると同時に、そのようなタイプの雇用に標準的なタイプの雇用と同様の労働条件の権利と社会保障を提供する。

#### 2) 新語「フレキシキュリティ」は労働市場研究者によって急速に取り上げられた

- ・ オランダ : Wilthagen(1998); Wilthagen & Tros(2003,2004)

フレキシキュリティへのオランダ的アプローチ

「労働市場のフレキシビリティと特に労働市場の内部と外部の弱い集団にたいする保障（雇用保障、社会保障）とを同時に意図的に高めようとする政策戦略」

- ・ デンマーク : Madsen(2002,2006)

フレキシキュリティへのデンマーク的アプローチ

低いレベルの解雇保護,高いレベルの失業手当,積極的労働市場政策の組合せ

- ・ ドイツ : Keller and Seifert2000, Klammer(2004), Tangian(2004)Leschke et al.(2006)

フレキシキュリティの相対的に狭い定義 : 柔軟な労働力にたいする社会的保護、非典型的に雇用されている人々の雇用保障と社会保障、

#### 3) フレキシキュリティと3つの学派

- ①柔軟性と保障のトレードオフに注目する研究潮流 : オランダの経験の理論化

Wilthagen,Tros ,van Velzen :Tilburg University

- ② 移動労働市場 TLM 学派 : 労働市場における移動リスクを管理するアプローチ

Schmid,Leschke ,Griga:Wissenschaftszentrum Berlin fur Sozialforschung(WZB)

Auer : TLM 学派の分派 : 保護された移動と労働市場保障の重要性を主張

- ③デンマークのフレキシキュリティ学派

雇用規制の緩和、寛大な所得保障、アクティベーションからなる黄金の三角形

Madsen,Larsen,Bredgaard: CARMA , Aalborg University

#### 2 労働市場研究者、政策担当者の中でフレキシキュリティへの関心が増大した背景

- 1)EU雇用戦略における good practice としてのデンマークとオランダの経験

1990年代中ごろと比較した両国労働市場状況の著しい改善、EU トップレベルの低い失業率（デンマーク 2.6% 2006年）、高い雇用率、高い国際競争力

- W.Kok chaired(2003)Report of the Employment Taskforce: Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe. コック前オランダ首相を議長とする雇用タスクフォースが2003年11月に提出した報告書「仕事、仕事、仕事」は、労働市場のセキュリティと結合したフレキシビリティを提唱。従来のEU雇用戦略では言及されることのなかった雇用保護法制の見直し（解雇の告知期間などに柔軟性の導入）を提案。
- W.Kok chaired(2004)Facing Challenge リスボン戦略の進捗状況を点検し、戦略の見直しを提案したコック報告書「挑戦に向かって」は、フレキシビリティとセキュリティの間のバランスを見出すことを強調し、「新たな形態のセキュリティ」の促進を提唱。

## 2) 欧州雇用戦略の核心としてのフレキシキュリティ

- 2006年までにフレキシキュリティはEU全体に普及した。

### CEC(2006)Employment in Europe 2006

「諸国は労働市場においてフレキシビリティおよびセキュリティの要請を連結させる制度的配置、言い換えれば、フレキシキュリティを採用すべきである、というコンセンサスが生まれようとしている」(p.111)

- 欧州委員会「フレキシキュリティ共通原則」(2007年6月)

## 3) OECDによるデンマークのフレキシキュリティ・アプローチの高い評価

### OECD (2004) Employment Outlook

「デンマークは高い労働市場動態と相対的に高い社会的保護の興味深い組合せ、すなわち、いわゆるフレキシキュリティ・アプローチを提供している。デンマーク・モデルの成功の基礎にあるのは、フレキシビリティ（低い雇用保護法制による高い職の移動）、社会保障（手厚い失業給付制度）、積極的労働市場政策の組合せである。したがって、デンマークのフレキシキュリティ・モデルは、規制緩和されたアングロサクソン諸国にしばしば帰せられるフレキシビリティと南欧諸国を特徴づける厳格な雇用保護との間の第三の道を示している」

- 単純な規制緩和に対するオルタナティブ・アプローチの成功経験として解釈（人間の顔をした市場の選択）。1980年代と1990年代の議論を支配した新自由主義的労働市場論の破綻へのオルタナティブとしてフレキシキュリティ。1990年代末までにはOECDは新自由主義的スタンスを修正し、雇用保護と失業率の高さのあいだに明確な関係はないことを認める。OECD, Employment Outlook(2005,2006,2007)
- OECD (1994) Jobs Studies : 包括的な労働市場の規制緩和を主張、あらゆる形態の被雇用者保護と社会保障は労働市場の正常な機能に干渉し、経済成長と雇用創出に否定的な影響をあたえると主張していた。

## II 欧州委員会「フレキシキュリティ共通原則」の基本的考え方とその問題点

欧州委員会は2007年6月、EUにおける労働市場改革と雇用戦略の中心的概念となったフレキシキュリティについてEUレベルでのコンセンサスを獲得するために、「フレキシキュリティ共通原則」を発表した。共通原則は、以下のように、フレキシキュリティの4つの政策的要素に関する第1原則からフレキシキュリティ政策の予算制約に関する第8原則まで、並列的に列記されている。

- ①リスボン戦略実施の手段としてのフレキシキュリティ、フレキシキュリティの4つの政策的要素としての、柔軟で信頼できる雇用契約、包括的生涯学習戦略、効果的な積極的労働市場政策、現代的社会保障制度
- ②雇用主、労働者、失業者、公的機関にとって権利と義務のバランス
- ③フレキシキュリティは単一の政策戦略ではなく、加盟国の労働市場と労使関係の状況に合わせて適用される
- ④労働市場のインサイダーとアウトサイダーへの分断状態の縮小
- ⑤内的フレキシキュリティと外的フレキシキュリティの促進
- ⑥ジェンダー平等、雇用の機会均等、ワーク&ライフ・バランスの促進
- ⑦政労使のあいだの信頼と対話の必要性
- ⑧フレキシキュリティ政策と財政的に持続可能な予算政策の調和

この共通原則は、2007年9月にポルトガルで行われた社会的パートナーとの公聴会や11月の欧州議会での議論を経て、12月の欧州閣僚理事会で承認され、現在では各国レベルの労働市場政策としてどのように具体化されるが焦点となっている。しかし、フレキシキュリティ概念とその政策的インプリケーションについてはいまだに共通理解はなく、さまざまな立場から多様に解釈することができるような、対立理解を含んだ概念のままであり、フレキシキュリティ論争は加熱する一方である。なぜ欧州委員会の提案はフレキシキュリティについてのコンセンサスをそのような一般的レベルにおいてさえ生み出せないのだろうか。「フレキシキュリティ共通原則」に立ち返って、フレキシキュリティとは何かについて再検討する必要がある。

欧州委員会の「フレキシキュリティ共通原則」は柔軟性と保障とは対立的ではなく相互に促進的であることを強調する文脈の中で、フレキシキュリティを次のように定義している。

「フレキシキュリティは、労働市場において柔軟性と保障を同時に高める統合的戦略として定義することができる」(CEC 2007,p.5)。

この定義は、欧州委員会がフレキシキュリティを欧州雇用戦略の中心にすえる一連のプロセスで理論的な導きの糸としてきた Wilthagen and Tros(2004)の定義と重要な点で異なっている。Wilthagen and Tros はフレキシキュリティを企業にとっての柔軟性と労働者にとっての保障とのトレードオフとして、つまり、利害の対立を含む関係として捉え、フレキシキュリティ政策を柔軟性のある要素と保障のある要素との意図的な妥協(取引)の創出として理解している。これに対して、欧州委員会提案の「フレキシキュリティ共

通原則」の中では、フレキシキュリティを対立的利害の意図的な調整（妥協）として、柔軟性の増大を保障の増大によって補償するトレードオフとして捉える視点が驚くほど希薄である（Tanjian 2008）。

「フレキシキュリティ共通原則」は、解雇規制の緩和や有期雇用契約の増加といった柔軟性の拡大の、労働者にとっての否定的側面に触れることを慎重に避けて、労働市場の新しい形態の柔軟性を「移動の成功」ないし「上昇移動」として楽観的に説明している。これに対応して、新しい形態の保障はもはやジョブ保障ではなく、雇用保障である。雇用保障は、労働者が新しい職やよりよい職を見つけることで労働市場に留まることから得られる保障である。ジョブ保障から雇用保障へ、という保障の形態転換の必要性は「フレキシキュリティ共通原則」の基本的主張である。

フレキシキュリティの4つの政策的要素についての説明は明らかに、柔軟性としてはEPLの緩和と柔軟な雇用契約の拡大を、保障としては生涯学習戦略や積極的労働市場政策による雇用保障（およびワークフェアによる就労促進）を想定している。そうだとすれば、欧州委員会によるフレキシキュリティの提案は、柔軟性と保障のバランスを欠いていて、保障よりも柔軟性を優先していることになる。

このような性格をもつ「フレキシキュリティ共通原則」は、EUレベルにおいても積極的なコンセンサスを作り出すのに成功したとはいえない状況に置かれている。2007年12月の欧州閣僚理事会は欧州委員会案を承認したとはいえ、欧州委員会よりも柔軟な雇用形態の拡大に慎重な態度をとっている。2007年11月の欧州議会は、欧州委員会案の柔軟性への偏重を指摘し、雇用保障とジョブ保障を同時に改善する必要性を訴えている。欧州経営者連盟（ビジネスヨーロッパ）は欧州委員会の「フレキシキュリティ共通原則」を支持しているが、欧州労働連盟（ETUC）は保障よりも柔軟性を優先する欧州委員会案をきびしく批判し、雇用保障をジョブ保障の補完として位置づけることを提案する。フレキシキュリティをめぐるEUレベルでの不一致は、フレキシキュリティの定義とその政策的要素をめぐるヨーロッパ規模での論争を引起している（Keune 2008）。

### III フレキシキュリティの再定義の試み

#### 1) 欧州委員会の共通原則に対する批判

セキュリティ概念の意味の変更：Keune & Jepsen(2007)

リスクからの保護→リスクへの適応とその支援策

job protection から employment protection へ

欧州委員会案はセキュリティよりもフレキシビリティを優先している


#### 2) 新しいフレキシキュリティ共通原則の提起：Auer(2007)

多くのフレキシキュリティ論は、雇用保障 employment stability の意義を看過している。

雇用保障（EUの労働者の41%が10年以上の長期雇用）と生産性のポジ関係

フレキシキュリティ=安定性、フレ、セキュの3要素の調和（バランス）

## 時間の経過



同職保障 1) job security	雇用保障 2) employment security	労働市場保障 3) labour market security
-------------------------	--------------------------------	-------------------------------------

<p>1) 特定の職の保障</p> <p>2) 特定の職ではないが、一つの企業内で雇用を保障 (80 年代の日本)</p> <p>3) 社会的保護 (労働市場政策、社会的権利) と連携した雇用の保障 (保護された移動)</p> <p>* 労働市場論の用語によれば、EU の議論のように保護された移動を雇用保障と呼ぶのは不正確である。雇用保障は同一企業内における雇用の保護と内的フレキシビリティを指す。</p>
--

### Auer の代替的な共通原則

- ① 雇用保障+内的フレキシビリティ
  - ② 移動を保護する活性化された高いレベルの社会保障
  - ③ 労働者のフレ志向と企業の志向フレの補完性 (ワークライフ・バランス)
  - ④ 労働市場保障についての社会的 (政労使) 対話
- 3) 雇用関係柔軟化の拡大進行のカウンターバランス : **Tanjian(2008)**  
雇用保護法制の緩和に対応する保障措置 (有期、パート、派遣の労働者の社会保障の) 改善) は不十分で不確かである
- ① フレックス保険 **flexinsurance** : 一種の累進的フレックス化税、企業の社会保険負担金を雇用契約のフレキシビリティに比例させる
  - ② 基本最低所得 : 収入財産にかかわらずすべての居住者に国家が支払う一律所得
  - ③ 非正規雇用の労働条件悪化に対する工場税 **workplace tax** (環境税との類似性)
  - ④ 金融市場の規制
- 4) 移動労働市場 TLM 論によるフレキシキュリティ : **Schmid(2007)**  
多くのフレキシキュリティ概念の混乱 : フレとセキュの関連の複雑さに由来  
利害の対立を含むフレキシキュリティを科学的に定義できない → 交渉、妥協による解決  
フレとセキュの制度化された解決としての移動労働市場の制度化  
ライフコースの 5 つのリスクに社会的な橋をかける

#### IV 柔軟性・保障ネクサスによるEU諸国の分類

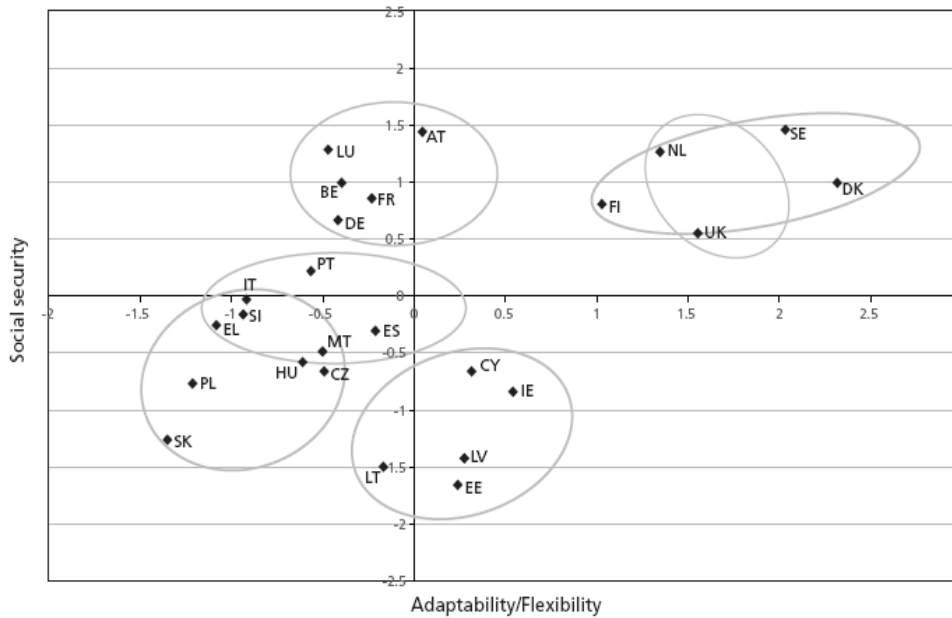
政策戦略とは異なる、フレキシキュリティのもう一つの定義：Wilthagen&Tros2004  
経路依存の性質をもつ、対立と妥協の漸次的プロセスの結果としての労働市場の状態  
比較分析に適したフレキシキュリティの定義

##### 1) 6 グループ分類

Philips & Eamets(2004)Approaches to flexicurity:EUmodels, European Foundation for  
the Improvement of Living and Working Conditions,2007.

- ① 大陸モデル：相対的に高い社会的保護，低い移動の硬直的労働市場：オーストリア，ベルギー，フランス，ドイツ，ルクセンブルク
- ② 相対的に自由で柔軟な労働市場，高い割合のパートタイム労働者，低い失業率，高い労働移動：オランダ，イギリス
- ③ デンマーク，フィンランド，スウェーデン：フレキシキュリティ論争におけるベンチマーキング・モデル，雇用率など大部分の指標でトップのスコア
- ④ 急速に成長しつつある経済，相対的に高い労働市場フレキシビリティと EU 平均よりも低い社会的保護，所得保護も低い：エストニア，ラトヴィア，リトアニア（バルト3国），アイルランド，キプロス
- ⑤ 南欧グループ：ギリシャ，イタリア，マルタ，ポルトガル，スペイン：貧弱な労働市場適応性と低い所得保護によって特徴づけられる。技能訓練と教育の指標は著しく低い，高い失業率，低い雇用率（貧弱な労働市場適応性と低い所得保護）
- ⑥ 中東欧の新規加盟国 チェコ，ハンガリー，ポーランド，スロヴァキア，スロヴェニア：相対的に低い労働市場移動，高い長期失業率，中高年の低い雇用率，相対的に低い労働市場適応性，よくない経済成果（相対的に高い所得保護と低い移動，低い社会的信頼）

Figure 10 Adaptability/flexibility versus social security in EU Member States

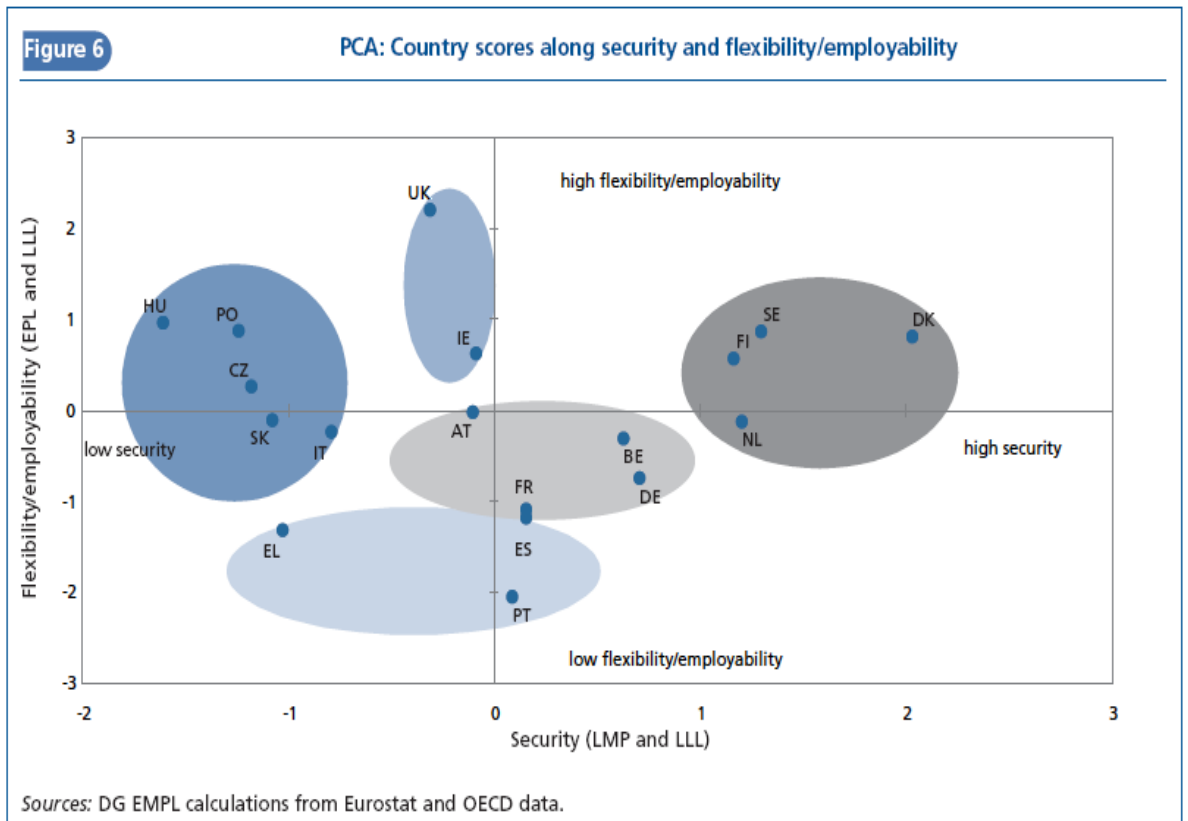


国別略字：デンマーク DK,スウェーデン SE,フィンランド FI,オランダ NL,  
 ドイツ DE, ベルギーBE,フランス FR,オーストリア AT,アイルランド IE,イギリス UK,  
 スペイン ES,ポルトガル PT,ギリシャ EL,イタリア IT,スロヴァキア SK,チェコ CZ,  
 ポーランド PO,ハンガリーHU

出所：Philips & Eamets(2007)p.29

2) 欧州委員会の5グループ分類

- ①アングロサクソン・システム：アイルランド，イギリス
- ②大陸ヨーロッパ・システム：オーストリア，ベルギー，フランス，ドイツ
- ③地中海システム：ギリシャ，スペイン，ポルトガル
- ④東欧システム：イタリア，チェコ，ハンガリー，ポーランド，スロヴァキア
- ⑤北欧システム：デンマーク，フィンランド，**オランダ**，スウェーデン

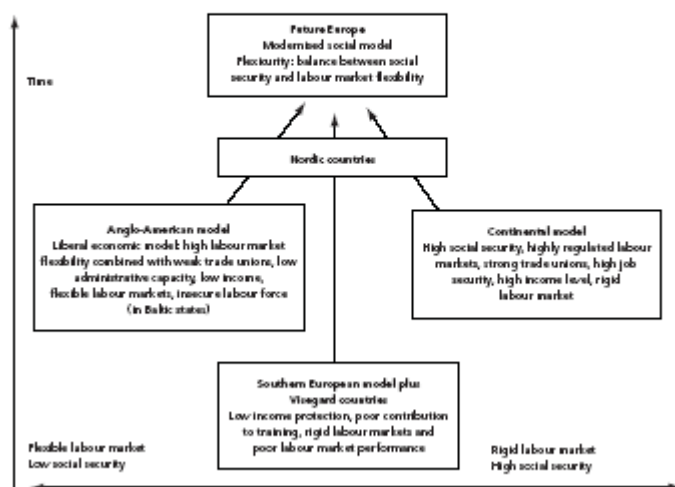


出所：CEC(2006),p.106 出所：Philips K & Eamets R(2004)p.52

図 フレキシキュリティ枠組みにおけるEU加盟国の収斂

### Convergence of EU Member States in flexicurity framework

Figure A4 Convergence of 'old' and 'new' EU Member States in flexicurity framework





## V デンマークのフレキシキュリティ・モデル

### 1) 一般的特徴

- ・高い雇用率（EU第1位）、低い失業率（2.6% 2006年）
- ・デンマーク・モデルは柔軟な労働市場と高水準の社会保障の組合せとして最近になって注目されているが（OECD2004）、それは一連の社会的パートナー間の交渉と妥協、福祉国家の進化、漸次的な積極的労働市場政策の発展をふくむところの、長期に歴史的過程の結果である。
- ・デンマークの労使関係システムの全体的特長：交渉と妥協によるコンセンサス

### 2) デンマークのフレキシキュリティの4つの要素

#### ①低い水準の雇用保護

1999年のゼネストの結果としての労使合意（いわゆる9月合意）の現在までの継続  
経営者の採用・解雇の権利と賃金・労働条件の正当な交渉相手としての労働組合の承認  
短い解雇予告期間（3ヶ月、最大で6ヶ月）

#### ②積極的労働市場政策：雇用保障としての積極的労働市場政策と教育政策

1993年の労働市場改革：政労使委員会における妥協

失業者の職探しの動機づけ、新しい職に就労できない失業者の資格の向上

2006-2007年の構造改革：労働市場リージョンを14から5にする

#### ③生涯学習

社会的パートナー：教育政策、継続的職業訓練（CVT）の立案・実施に制度的に参加  
デンマークのCVTの特徴：失業者のみならず雇用されている者も対象

1980年代末の労使協定：年に2週間の技能研修期間の付与

公的財源による社会的パートナー企画：教育訓練コストの企業にとっての外部性、企業  
特殊技能よりの外部労働市場で移転可能な一般的技能の提供、内部労働市場の機能的  
柔軟性の改善、不況期における失業労働者の一般的技能の向上（企業の競争力）

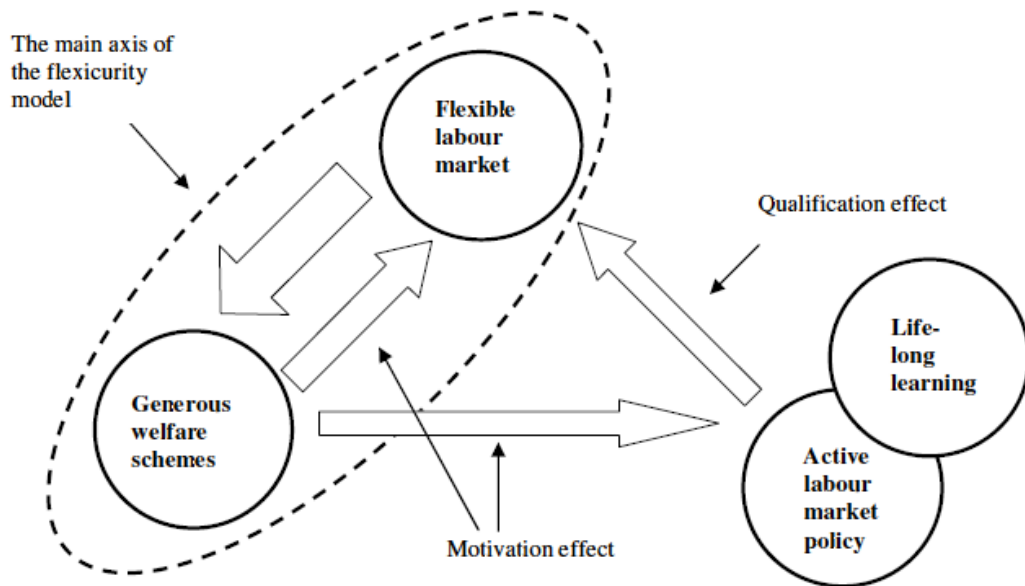
まとめ：失業手当と成人の職業訓練制度→労働市場の数量的柔軟性、機能的柔軟性

#### ④ 社会保障

柔軟な労働市場の重要な前提条件としての高い水準の社会保障と税負担

公的失業給付制度（高失業時の失業給付の超過コスト：国家によるファイナンス責任）

Figure 1: The Danish flexicurity model (Madsen, 2006)



出所：Madsen(2006)Denmark:Contribution to EEO Autumn Review 2006  
 ‘Flexicurity’

3) 失業保険，雇用保護，積極的労働市場政策のあいだのバランス：デンマークのフレキシキュリティの特徴

- ・ 高い水準の外的数量的柔軟性の柔軟な労働市場：労働者の高い水準の移動
- ・ 低い水準の雇用保護→労働力の経済条件の変化への適応→高い数量的柔軟性
- ・ 失業者への手厚い経済支援
- ・ 失業から新しい職への復帰が困難な失業者の技能向上をめざす積極的労働市場政策

\*労働者はリスクテイクに積極的，低い雇用保護にもかかわらず高い雇用保障を実感

4) デンマーク・モデルが直面する課題

拡大 EU の人の自由移動のなかで，存続できるか→移民問題

アクティベーションからワークファーストへの徴候

所得保障への圧力（低所得労働者の失業給付：所得の 90%）

T.Bredgard, F.Larsen and P.K.Madsen(2005).

## VI TLMアプローチとフレキシキュリティ

1) 基本的な考え方

- ・ グローバル化、知識・情報社会化、個人化、高齢化→新しい社会的リスク

①就労可能性 employability のリスク：人的資本に関連するリスク

将来の労働市場のリスク：就労可能性の低下という永続的リスク

低技能労働者（低学歴）、永続的不安定就業、加齢にともなう就労可能性の低下

② キャリアブレイクのリスク：出産・育児、介護、教育訓練休暇

ライフコースを通じての個人のニーズの変化を考慮

・社会政策から社会的リスクの管理へ

フレとセキユの制度化された解決としての5つの移動労働市場

ライフコースを通じての人的資本の劣化→絶えず更新されるスキル

事後的所得移転→事前的な移動の促進

社会政策→人びとのリスクテイクを誘引するリスク管理

2) クリティカルな移動にともなう5つのリスクと制度的対応

① 教育・訓練と仕事間の移動の活性化

人的資本投資に関連したリスクにおける重要な変化(新しいテクノロジー、高齢化など)

失業手当の教育訓練バウチャーへの転換：訓練補助金、賃金減額分の補償

有給教育訓練休暇のグッドプラクティス：デンマーク 1994、5年勤務で1年の訓練休暇、交代要員が失業者なら、公的支援あり(失業保険の利用可能)

② さまざまな雇用形態(時間体制)間の移動の活性化

所得の不安定性リスクのカバー：従来の失業保険から雇用保険へ、

パート失業給付制度、賃労働と自営業間の移動リスクのカバー

③ 私的家庭生活と仕事間の移動の活性化

家族形成、離婚、介護、転勤、自己発見的試行、政治活動など→所得能力の減少

女性の労働力参加→主婦という家庭生活の伝統的保険の崩壊

制度化の諸形態：育児休暇の個人化、育児休暇中の所得保障、キャリアブレイク

④ 雇用と失業間の移動の活性化

就労可能性を高める活性化(アクティベーション)による失業給付の置き換え

パート労働失業保険制度

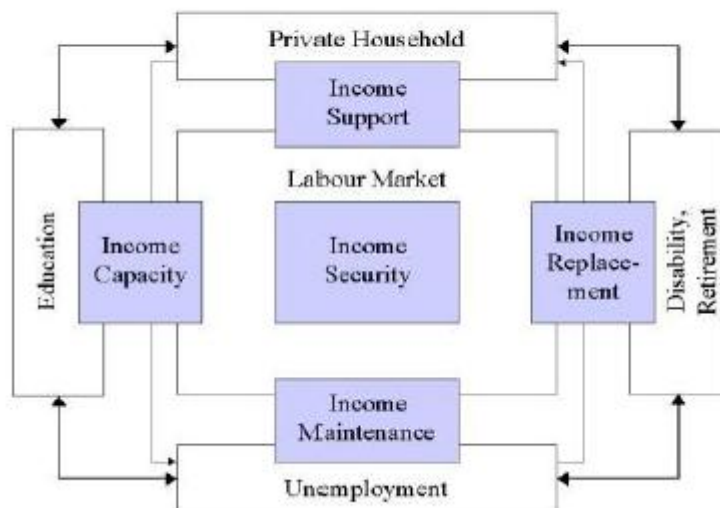
グッドプラクティス：オランダの非営利人材派遣団体START

⑤ 仕事と退職間の移動の活性化

強制的定年→漸次的な退職、報酬のある仕事と私的生活の両立

高齢者パート労働法、高齢者のための人的投資

Figure 6: Typology of (New) Risks on the Labour Market



出所：Schmid&Schomann(2004)p.21.

3) 新しい雇用コンパクトに向かって

①失業保険から多機能的雇用保険へ

失業保険の拡張→就労可能性（と所得）リスクをカバーする雇用保険  
 ライフコースをつうじてフレとセキュのバランスを管理する仕組み  
 知識・ケア経済におけるライフコースのリスクをカバーする集合的保険制度

② 活性化する労働市場政策のガバナンス

国家＝ガバメントからガバナンスへ、地方＝政策コーディネータ、労使交渉＝賃金＋柔軟な労働時間編成、教育休暇、ワークライフバランス、企業＝人的資本の管理責任、個人＝自分の就労可能性に対する起業家的態度

VII 柔軟性と保障・安定性マトリックスの展開

1) フレとセキュのトレードオフとしてのフレキシキュリティ

フレを要求する雇用主とセキュを要求する労働者との妥協，取引

表1 フレ（柔軟性）vs セキュ（保障・安定性）のトレードオフ

柔軟性 / 保障 Flexibility/security	同職保障 Job security	雇用保障 Employment security	所得保障 Income security	組合せ保障 Combination security
外的数量的柔軟性 External-numerical		オランダ デンマーク	デンマーク * 中東欧諸国	
内的数量的柔軟性 Internal-numerical	ドイツ ベルギー	オランダ		

機能的柔軟性 Functional	*ドイツ		*ドイツ	*デンマーク
可変的賃金 Variable pay				

出所：Wilthagen and Tros(2004)\*は Wilthagen and Velzen(2004)による追加

・柔軟性と保障・安定性の形態の多様性：cf:Madsen(2006)

External-numerical flexibility 雇用・解雇の柔軟性

Internal-numerical flexibility 労働時間柔軟性：残業時間，パートタイム，変形労働時間等々

Functional flexibility：多様な就労可能性，柔軟な労働組織

Variable pay, Wage flexibility 賃金柔軟性：成果にもとづく賃金支払い

Job security 同じ職にとどまることの保障：特定の雇用主の特定の職の保障

Employment security 雇用にとどまること（就労可能性）の保障：積極的労働市場政策

Income security 失業期間中の所得保障

Combination security ワークライフバランス（仕事と生活の調和）：育児休暇など

2) TLMアプローチによるフレ/セキュのネクサス論

2) -1 フレ/セキュのネクサスの複雑さ

表2 フレ/セキュのネクサス：トレードオフ的，好循環的，悪循環的關係

保障	職保障	雇用保障	所得保障	機会保障
フレキシビリティ				
外的数量的	トレードオフ	ト，好，悪	ト，好，悪	トレードオフ
内的数量的	好循環	好循環	(ト)好	ト，好
内的機能的	好循環	好循環	ト，好	(ト)好
外的機能的	好循環	ト，好，悪	ト，好	ト，好

Leschke,Schmid,Griga(2006),Schmid(2007)

雇用主の立場からの4タイプのフレキシビリティ

- ・外的数量的フレキシビリティ：採用解雇・一時解雇のフレ，有期契約，派遣労働
- ・内的数量的フレキシビリティ：残業労働，短時間労働，パートタイム労働，時間口座
- ・内的機能的フレキシビリティ：被雇用者の多能的スキル，柔軟な労働組織，OJT
- ・外的機能的フレキシビリティ：ジョブオフ学習，アウトソーシング，賃金フレキシビリティ，派遣労働

被雇用者の立場からの4タイプのセキュリティ

- ・特定の雇用主の特定の職を保持する確実性としてのジョブ保障
- ・同じ雇用主ではないが，仕事に留まる確実性としての雇用保障または雇用可能性の保障
- ・解雇や失業，慢性的疾病，障害，退職などの際の所得保障
- ・多様な雇用機会をもつことの機会保障 option security：支払い労働と無償労働（ケアや

市民参加), 継続的な教育訓練資格, 労働時間短縮の権利などとの組合せ

\* フレとセキュのこれらのタイプのあいだのネクサスは通常考えられているよりも複雑である。それはパートナーがどのように行動するかに依存する。

\*フレとセキュのネクサスがトレードオフ的, 補完的, 悪循環的關係になるかは, ライフコースにおける人びとの立場とこのネクサスを形成する労働市場政策に依存する。

2) - 2 4つの戦略: EU レベルにおける一般的ガイドライン

表3 フレとセキュのバランスを管理する戦略

-セキュ	+フレキシビリティ	+セキュ
交渉によるフレキシビリティ フレ/セキュのトレードオフ	保護されたフレキシビリティ 好循環	
最低基準 悪循環	交渉によるセキュリティ セキュ/フレのトレードオフ	
	-フレキシビリティ	

- ① 保護されたフレキシビリティ: フレとセキュの好循環、デンマーク、オランダ  
マクロレベル: グローバル化による競争圧力→知識およびサービス基盤型経済, 多数の中小企業とネットワーク型の労働組織をもつ経済→ますます外的フレキシビリティの要請→ジョブ保障の緩和と高い所得保障の取引→ジョブ移動の促進  
メゾレベル: 賃金交渉を超える労使協定、教育訓練休暇=フレとセキュの共存を強化
- ② 交渉によるフレキシビリティ: フレとセキュのトレードオフをウインウインにする戦略  
団体交渉による賃金フレキシビリティの決定と雇用保障の取引  
反景気変動的賃金フレキシビリティ: 好景気の賃金の一部を技能訓練基金として積み立て、景気後退期に職業教育や訓練の費用として用いる。
- ③ 交渉によるセキュ: セキュの拡大とフレの減少のトレードオフをウインウインにする戦略
- ④ 最適基準規制: 悪循環を克服する戦略  
マクロレベル: 残酷な競争を避けるための国民最低賃金 NMW

・ 4つの戦略についての要約

フレとセキュのさまざまな関係がトレードオフになるか、それとも好循環または悪循環になるかは、労働市場政策の一貫性、とりわけミクロ、メゾ、マクロレベルにおける諸制度の補完性に依存する。

## VIII まとめとして

- ① フレキシキュリティ政策か、それともTLMアプローチか
- ② デンマーク・モデルの普遍性と特殊性
- ③ フレキシキュリティは質的に新自由主義(規制緩和)を超えているか
- ④ 欧州雇用戦略とOMC (the open method of coordination 裁量的政策調整)の意味  
EUとしての政策指針と国別行動計画

- good practice と相互学習過程（定期的モニター，評価，相互査定）
- ⑤セキュリティについての新しい考え方：ケイパビリティ・アプローチ  
 Salais R & Villeneuve R(2004)Europe and the Politics of Capabilities,CUP.
- ⑥フレキシキュリティと日本の労働市場・福祉国家再編

## 参考文献

- アマール(2005)『5つの資本主義』山田鋭夫ほか訳，藤原書店
- Auer P.(2007)From job security to labour market security
- Boyer R.(2006)La flexicurite danoise,CEPREMAP
- Bredgaard T,Larsen F & Madsen P. K (2005)The flexible Danish labour market:a review,CARMA Research papers 2005-01.
- Bredgaard,T. and Larsen F.(2007)*Comparing Flexicurity in Denmark and Japan "* , Flexicurity paper 2007-13,Aalborg University, Denmark.
- CEC(Commission of the European Communities)(2005)Integrated Guideline for Growth and Jobs(205-2008),COM(2005)141final.
- CEC(2006a)Green paper"Modernising labour law to meet the challenges of the 21<sup>st</sup> century,22 November 2006.
- CEC(2006b)Employment in Europe 2006.
- CEC (2007) Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security,COM(2007)359final.
- European Expert Group on Flexicurity(2007) Flexicurity Pathways
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(2007) Approaches to flexicurity:EUmodels
- ETUC(2007)The Flexicurity Debate and the Challenges for the Trade Union Movement, April 19 2007.
- Keune M.(2008)Flexicurity:the new cure for Europe's labour market problems?,Degryse ch. and Prochet P.(eds)Social Development in the European Union,ETUI-REHS.
- Keune & Jepsen(2007)Not balanced and hardly new:the European Commission's quest for flexicurity, forthcoming in Jorgensen & Madsen(eds.) Flexicurity and Beyond,Copenhagen:DJOE Publishing.
- Klammer(2004)Flexicurity in a life-course perspective,TRANSFER,vol.10.
- Larsen F.,Madsen P.K. and Bredgaard T.(2005) "*The flexible Danish labourmarket*",Flexicurity paper2005-12,Aalborg University, Denmark.
- Leschke,J., G.Schmid, and D.Gria(2006)On the Marriage of Flexibility and Security:

- Lessons from the Hartz-reforms in Germany, WZB,SP 12006-108.
- Madsen P. K. (2002) "The Danish Model of Flexicurity", Hedva Sarfati & Giuliano Bonoli ed., Labour Market and Some Protection Reforms in International Perspective, Ashgate.
- Madsen P. K. (2006a) Denmark: Contribution to EEO Autumn Review 2006 'Flexicurity'
- Madsen, P.K. (2006b) Flexicurity: a new perspective on labour markets and welfare states in Europe, background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity in Brussels on May 18, 2006.
- Philips K & Eamets R (2004) Approaches to flexicurity: EU models, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007
- Salais R & Villeneuve R (2004) Europe and the Politics of Capabilities, CUP.
- Schmid G (2002) Transitional labour markets and the European social model, Schmid G & Gazier B (eds.) (2002) The Dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets, Edward Elgar.
- Schmid G (2007) Transitional Labour Markets: Managing Social Risks over the Lifecourse, Order number: SPI 2007-111
- Schmid & Schomann (2004) Managing Social Risks Through Transitional Labour Markets, TLM .NET Working Papers No. 2004-01.
- Social Platform (2006) Ten principles for flexicurity.
- Tangian A. (2004) Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity, WSI-Diskussionspapier Nr. 131
- Tangian A. (2008) Towards consistent principles of flexicurity, WSI-Diskussionspapier Nr. 159.
- Wilthagen, T. (1998) Flexicurity: a new paradigm for labour market policy reform?, Berlin: WZB Discussion Paper; FXPaper 2003-1, Tilburg University.
- Wilthagen, T & F. Tros (2004) 'The concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets', Transfer—European Review of Labour and Research, 10(2).
- Wilthagen, T & van Velzen (2004) The road towards adaptability, flexibility and security, Discussion paper.