

## 千葉大学COE「労働—福祉ネクサス」部会研究会での報告

### フレキシキュリティ論争とデンマーク・モデル

若森章孝（関西大学経済学部）

#### I 労働市場研究者、政策担当者間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。
- 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)

CF:CEC(2006) Joint Employment Report 2005/2006 More and more Jobs

##### 2) 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 フレキシキュリティ概念の生成と展開

### 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(2002,2003,2006)  
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安定性と社会保障、
- ベルギー : Sels and van Hootegem(2001);Sels et al.(2001)  
数年のうちにヨーロッパ各国の研究者がフレキシキュリティ研究に取り組むようになる。  
2006 年までにフレキシキュリティは EU 全体に普及した。

### 3) フレキシキュリティと 3つの学派

#### ①「意図的に」柔軟性を労働市場で増大させることを追求する研究潮流

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安定性の決定的重要性を主張

#### 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、アクティブーションからなる黄金の三角形

Madsen,Larsen,Bredgaard: CARMA , Aalborg University

### 4) 欧州委員会「フレキシキュリティ共通原則」(2007年6月)

#### ①フレキシキュリティの4要素 CEC(2007)

- 現代的労働法による柔軟で信頼できる契約取り決め

- ・労働者の適応性と雇用可能性を高める包括的生涯学習戦略
- ・失業期間を短くし新しい職への移動を容易にする積極的労働市場政策
- ・所得支援、雇用促進、労働市場の移動性を連携させる現代的社会保障制度

### ③ フレキシキュリティの8つの共通原則

- 1 「雇用と成長のための戦略」と欧州社会モデルを強化するための4つの構成要素
  - 2 雇用主、労働者にとって権利と義務のバランス
  - 3 加盟国の労働市場、労使関係の状況に合わせて適用
  - 4 労働市場におけるインサイダーとアウトサイダーの分裂を縮小
  - 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
  - 8 財政的に持続可能な予算政策に貢献し、コストとベネフィットを公平に分配
- 5) 専門家グループ報告「フレキシキュリティの道筋」

### European Expert Group on Flexicurity(2007)

- ①フレキシキュリティの構成要素：4要素+社会的パートナー間の対話・信頼
- ②フレキシキュリティの4つのアプローチ（道筋）の提案
  - デンマーク・モデルが唯一のフレキシキュリティ戦略ではない
  - 各国の労使関係や労働市場レジームに応じて多様な道筋がある

## III 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

1899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（C V T）の立案・実施に制度的に参加  
デンマークのC V T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  
特殊的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  
所得保障と福祉サービス→活力のある柔軟な労働市場への投資

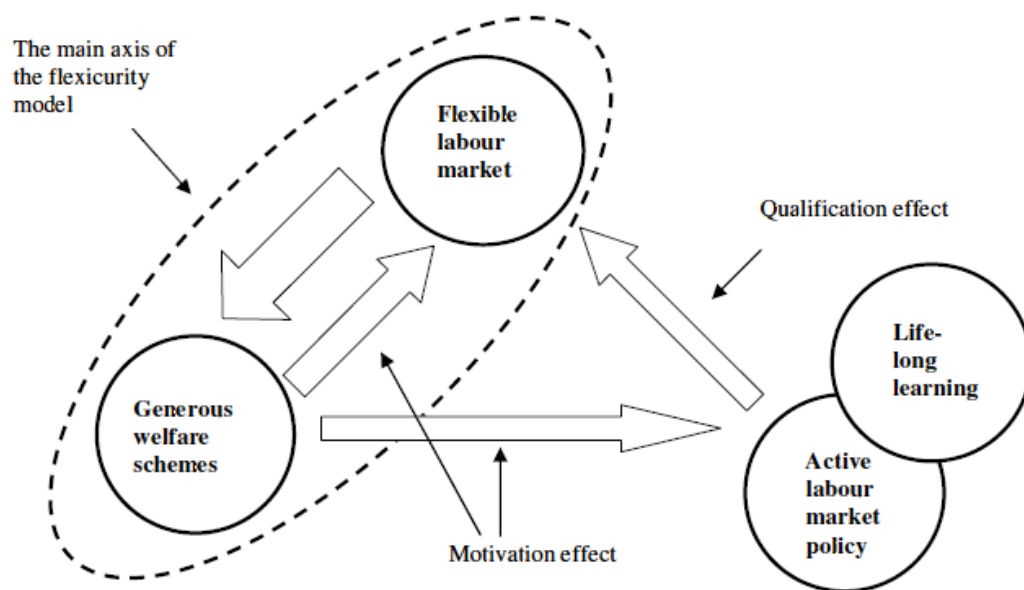
#### ④ 社会保障

- ・ 柔軟な労働市場の重要な前提条件としての高い水準の税負担＝社会保障

失業時の所得保障：1969年の失業給付制度の改革

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)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であり、低い雇用保護にもかかわらず高い雇用保障を感

じている

#### 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).

### IV 欧州委員会のフレキシキュリティ共通要素・共通原則の検討と再定義

2007 年 6 月に提案された共通原則は 12 月の閣僚理事会で承認されたので、EU 加盟国は国内における政労使交渉を通じてフレキシキュリティ戦略を練り上げることになる。

#### 1) セキュリティ概念の意味の変更

・リスクからの保護→リスクへの適応とその促進・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

Keune & Jepsen(2007)Not balanced and hardly new:the European Commission's quest for flexicurity

・セキュリティについての新しい考え方：ケイパビリティ・アプローチからの提案

P.Vielle(2007)Flexicurity:redefining the security of European citizens,Observatoire social europeen,no.1/oct.2007.

#### 2) 新しいフレキシキュリティ共通原則の提起

Auer(2007)

「雇用保護と社会的保護の間にある労働市場保障」

##### ① 中間的レベル：雇用保障プラス内的フレキシビリティ

外的フレキシビリティを除外している、トレードオフの議論をしていない

##### ② 移動を保護する活性化された高いレベルの社会保障との連携

##### ③ フレ/セキュに影響する新旧の社会的権利

##### ④ 労働者と企業が志向するフレの補完性（ワークライフ・バランス）

##### ⑤ 労働市場安定性についての 3 者社会的対話

フレキシビリティを組織するさまざまな方法

	数量的フレキシビリティ	機能的フレキシビリティ
外的フレキシビリティ	採用・解雇 一時雇用（派遣雇用を含む） パートタイム職	アウトソーシング インソーシング内部化
内的フレキシビリティ	労働時間の減少・拡大 （代替案：賃金フレキシビリティ）	労働組織の変化 多能的技能 労働時間の取り決め

		(交代勤務)
--	--	--------

#### IV 柔軟性・安定性マトリックスの展開

##### 1) フレとセキユ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ユを要求する労働者との妥協、取引

表 柔軟性 vs 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  
cf:Madsen(2006)

柔軟性と安定性の形態の多様性

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：多様な雇用可能性、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（雇用可能性）の保障：積極的労働市場政策

Income security 失業期間中の所得保障：公的所得移転制度

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

Wilthagen and Tros(2003) ; Madsen(2006)

##### 2) フレ/セキユのネクサス：トレードオフ的、好循環的、悪循環的關係

表 フレ/セキユのネクサス：トレードオフ的、好循環的、悪循環的關係

保障 フレキシビリティ	職保障	雇用保障	所得保障	機会保障
----------------	-----	------	------	------

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)On the Marriage of Flexibility and Security

・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：採用解雇のフレ、一時解雇を用いるフレ、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、時間銀行（短期または長期人勘定）

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、仕事につきながらの訓練、変動支払い（成果賃金または個人的努力に応じた支払い）

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
- ・必ずしも同じ雇用主ではないが、仕事 **work** 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、退職などによって支払われる労働が止む際の所得保護としての所得保障
- ・多様な雇用機会（選択）をもつことの確実性としての機会保障 **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。フレとセキュのバランス＝雇用者と被雇用者のあいだの妥協について語ることは、ネクサスを不当に単純化することになる。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（状況）とこのネクサスを形成する労働市場政策に依存する。
- \*デンマーク・モデルの3つの特徴は他の諸国に適用できない。オランダモデルは非正規雇用の保障に重点。フレキュ政策の範囲は限定的である。
- ・EU レベルにおける一般的ガイドライン：4つの戦略
  - 各国はフレとセキュの各国の理想的バランスを発見しなければならない

## VフレキシキュリティとTLMアプローチ

1) フレキシキュリティは統一的な概念ではない。この用語を手段として利用することを防ぐために、EU加盟国にとって共通原則を規定する必要がある。科学は係争問題の複雑さを理解するための枠組みを提供できるにすぎない。分岐する利害の問題は情報収集や意思疎通、妥協の工夫として交渉を通じて解決されるのみである。社会的対話の活性化、換言すれば、あらゆるレベル——での交渉によるフレキシビリティがリスボン戦略と欧州社会モデルを徹底的に刷新するためにもっとも重要である。とくに継続的教育と訓練を通じてライフコースにおいて雇用可能性を保障することは、集会的な訓練基金とともに、有望な交渉事項である。

2) 交渉によるフレキシキュリティ→新たな内部者/外部者問題

交渉のミニマム基準と公正なルール

低技能者の技能を高めるための欧州知識向上基金（スウェーデンのモデルによれば）

1) フレキシキュリティ論争はライフコースをつうじてのもっとも危険の多い移動に焦点を当てていない。所得保障はなぜ失業中の人びとだけを対象としているのか？

保険はなぜ家族労働と稼ぎのある雇用、従属労働と自営、高賃金の職から低賃金職へ、フルタイムとパートタイム、のあいだの移動にかかわる所得リスクをカバーしないのか？

2) 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こと→「移動をペイするものにする」ことによる一連の機会を必要とする。

普遍的基礎所得保障

失業保険の拡張→雇用可能性と所得リスクをカバーする雇用保険

知識・ケア経済にかかわるライフコース・リスクを対象とする集会的保険制度

- TLM の目標：十分なレベルのセキュを維持しながら、フレを促進すること、フレとセキュの補完的関係を促進すること。ライフコースにおける危険のある出来事を克服する橋を構築することにもとづいて、移動雇用関係においてセキュを確保する一方で、これはフレとセキュのバランスにもとづくたんなるフレとセキュのトレードオフではない。積極的な社会的セキュだけが、創造性と生産性、フレキシビリティを高める前提条件である、労働者によるリスクのある決定を促進する。

図 フレとセキュの組合せ

+フレキシビリティ

フレとセキュのトレードオフ	好循環
悪循環	セキュフレのトレードオフ

-フレキシビリティ

図 フレとセキュのバランスを管理する戦略



+フレキシビリティ

交渉によるフレキシビリティ	保護されたフレキシビリティ
最低基準	交渉によるセキュリティ

-フレキシビリティ

① 保護されたフレキシビリティ：フレとセキユの好循環

追加的セキユまたは貨幣インセンティブによってリスクテイクする

・マクロレベル：職の保障と高い所得保障の取引→職の移動の促進→フレキシキュリティの好循環

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

効果的なサービス提供、教育、職業訓練移転可能な社会保障

デンマーク：手厚い所得保障+積極的労働市場政策による雇用保障

オランダ：柔軟な雇用契約にともなう所得リスクを補償する生涯貯蓄勘定

・メゾレベル：賃金を超える労使協定、訓練基金と訓練休暇

・ミクロレベル：雇用保障は内的・外的フレキシビリティを高める契約取り決めを排除しない=フレキシキュリティの原型としての公務員、終身雇用による生産性

② 交渉によるフレキシビリティ：フレとセキユのトレードオフをウインウイン状況にする戦略

マクロレベル：団体交渉による集権的賃金決定：交渉によるフレキシビリティの原型

このモデルの革新的拡張：反景気変動的賃金フレキシビリティ、好景気に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。国家はこの基金に税インセンティブを与えることで、参加する。

メゾレベル：(グッドプラクティスの例) 雇用保護と交換に賃金フレキシビリティを認める企業レベルでのオープン条項をとらなう労使協定

手続き的正義(新しい行動経済学)→下方への賃金調整(賃金フレキシビリティ)

ミクロレベル：労働時間短縮の法的権利、被雇用者は「この権利の履行について交渉する際、雇用主の意見を受け入れる」という条件のもとで。オランダ、ドイツはこのような条件付け権利を導入。

③ 交渉によるセキユ：セキユの拡大とフレの減少とのトレードオフをウインウイン状況に転換する戦略

マクロレベル：ソフトジョブ、フレキシブルジョブ(デンマーク) 責任の低い低賃金の職を引き受けることと交換に障害者に雇用保障を提供するケース。

メゾレベル：フレキシブルな年金資格についての労使合意

ミクロレベル：企業内での交渉による機能的フレキシビリティとキャリア休暇との取引

経営者と失業者のアクティベーション契約

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、これを好例にするには NMW の設定、差異化、調整に労使を参加させることが必要。単一欧州最低賃金？

最低賃金をモニタリングするイギリスの LPC の制度化

最低賃金は見返りの雇用結果（効率）なしに低い報酬の労働者の実質賃金を上げる（公平）  
低技能による社会的排除の高いリスクがあるので、教育の最低基準の問題が EU または各国のレベルで緊急である

メゾレベル：派遣企業 temp-agencies の操業にたいする EU 基準＝フレとセキュの底辺への悪循環を防止する前提条件

ミクロレベル：雇用を超える一般的な社会権＝技能訓練、育児休暇、キャリア休暇、企業内労働者発言権などによって囚人のジレンマを克服できる。個別的な雇用主と労働者は非協力ゲームに陥っている。このジレンマは、短期的は利益よりもコストが高いが、長期的にはコストよりも収益が高いという、時間的な不調和の結果である。

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（7）。

デンマークの黄金の三角形＝高いリスクの職不安定を寛大な所得保障で補償し、積極的労働市場政策は雇用保障に貢献する。スウェーデンは機会保障 option security と機能的フレをバランスさせる好例で、公的育児ケアと手厚い育児休暇制度が男女の雇用機会を高めるとともに、包括的な教育と訓練の機会がすべての年齢の人びとに労働市場の変化への適応可能性を保証する。

重要な教訓：フレとセキュのネクサスの複雑さ→各国は多様な組合せのレジームを選択できること。このような複雑な関係を組み立てる有力な方法が TLM 理論である。

V I 柔軟性・安定性ネクサスによるEU諸国の分類

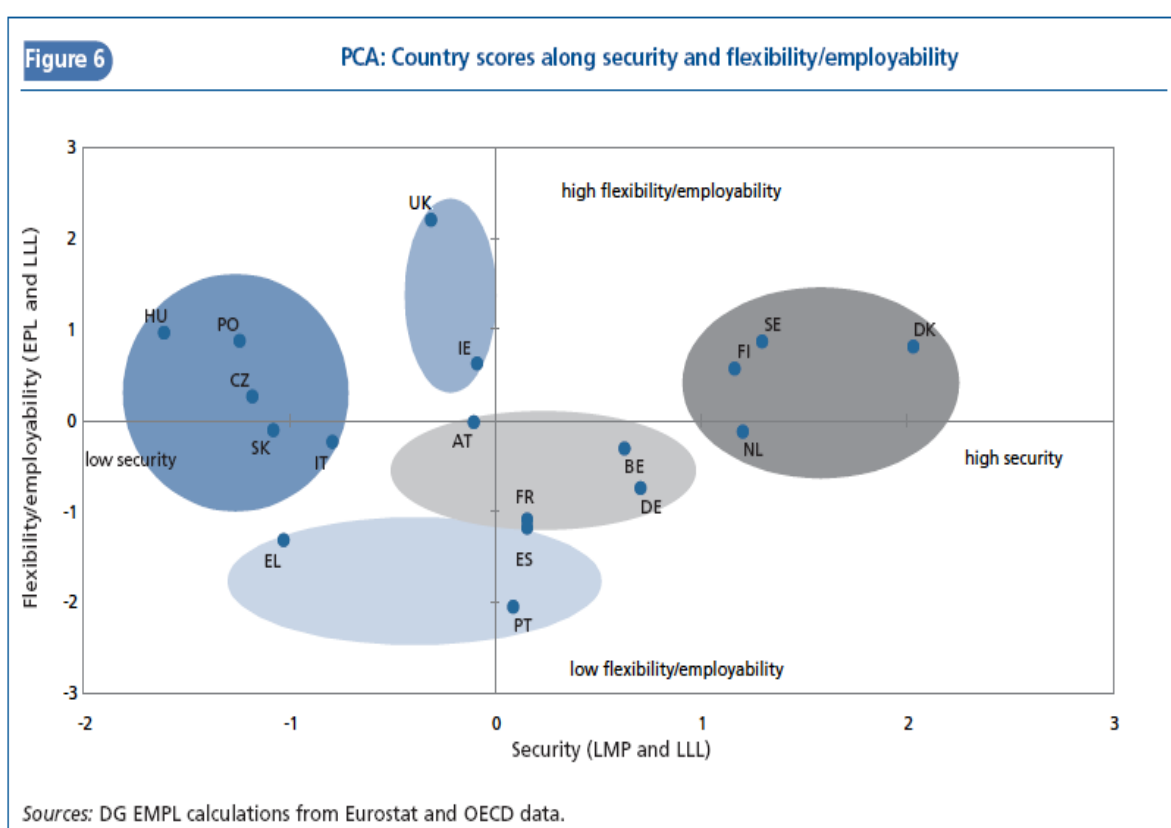
1) 6 グループ分類

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

(2007)Approaches to flexicurity:EUmodels

- ① 社会的経済的活動の大陸モデル：相対的に高い社会的保護＝大陸型社会モデルの特徴、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、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）



## 2) 欧州委員会の5グループ分類

アングロサクソンシステム：アイルランド、イギリス

大陸システム：オーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ

地中海システム：ギリシャ、スペイン、ポルトガル

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

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

## 参考文献

- Barbier J.-C.(2005)Apprendre du Danemark? Reflexions sur le miracle danois,Esprit,juillet.
- Bevort A.et al.ed.s.(2006)Flexicurite, la protection de l'emploi en debat, La Documentation Francaise.
- 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,Larsen F & Madsen P. K(2006)The challenges of identifying flexicurity in action,Workshop "flexicurity and beyond",October 2006,Aalborg University,Denmark.
- Bredgaard,T. and Larsen F.(2007)*Comparing Flexicurity in Denmark and Japan* , Flexicurity paper 2007-13,Aalborg University, Denmark.
- Commission of the European Communities(2005)Integrated Guideline for Growth and Jobs(2005-2008),COM(2005)141final.
- Commission(2006)Green paper"Modernising labour law to meet the challenges of the 21<sup>st</sup> century,22 November 2006.
- Commission (2007) Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security,COM(2007)359final.
- Duclos L. et Kerbouch J.-Y.(2006)Organisation du marche du travail et flexicurite a la francaise,Document de travail,nov.2006.
- 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 TradeUnion Movement,April 19 2007.
- Keune & Jepsen(2007)Not balanced and hardly new:the European Commission's quest for flexicurity, forthcoming in Jorgensen & Madsen(eds.) Flexicurity and Beyond,Copenhagen:DJOF Publishing.
- 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.
- Lundvall B-A(2002)Innovation,Growth and Social Cohesion: The Danish Model, Edward Elgar.
- 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.

Madsen P. K. (2006c) How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state, J.L. Campbell et al. ed., National Identity and a Variety of Capitalism: The case of Denmark, Macmillan University Press.

Schmid G (1995) Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy, Economic and Industrial Democracy, vol. 16

Schmid G (2007) Transitional Labour Markets: Managing Social Risks over the Lifecourse

Schmid G & Gazier B (eds.) (2002) The Dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets, Edward Elgar.

Social Platform (2006) Ten principles for flexicurity.

<http://www.socialplatform.org/News.asp>

Tangian A. (2006) Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints, WSI-Diskussionspapier Nr. 145.

Wilthagen, T. (1998) Flexicurity: a new paradigm for labour market policy reform? , Berlin: WZB Discussion Paper; FXPaper 2003-1, Tilburg University.

Flexicurity Research Programme : <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/law/>

Wilthagen, T. & F. Tros (2003) Towards "flexicurity"? : balancing flexibility and security in EU member states, Flexicurity research paper FXP 2003-3, 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.'