

フレキシキュリティから移行的労働市場へ

—— 移行的労働市場の概念について (2) ——

豊泉 周治

群馬大学教育学部社会科教育講座

(2014年9月17日受理)

From Flexicurity to Transitional Labour Markets : On the Concept of Transitional Labour Markets (2)

Shuji TOYOIZUMI

Department of Social Studies, Faculty of Education, Gunma University

(Accepted on September 17th, 2014)

はじめに

2010年6月、デンマークのコペンハーゲンにおいて国際労使関係学会第9回ヨーロッパ大会が開催され、「欧州雇用関係——危機と展望」というテーマの下に、2008年秋の世界金融危機以降におけるヨーロッパ労働市場の課題が討議された。大会の九つのシンポジウムの一つとして、「さようならフレキシキュリティ、ようこそ移行的労働市場？」と題するシンポジウムが行われた。以前の論稿(豊泉:2011)で紹介したG.シュミットの他、B.ガジエ、P.アウアという移行的労働市場派を代表する研究者と、デンマークのフレキシキュリティ政策研究の代表格であるP.K.マーセンが報告に立ち、リーマン・ショック後の経済危機下のフレキシキュリティ政策の有効性いかにについて、移行的労働市場の理論に照らして議論が行われた。

タイトルに「？」とあるように、シンポジウムは「フレキシキュリティの終焉」を結論づけるものではなかったが、この間、EU(欧州連合)の政策目標として推奨されてきたフレキシキュリティ政策に対して、概念の脆弱さとともに政策的な危機を衝くものであった。それに対して移行的労働市場の概念は、

動揺するフレキシキュリティ政策に対して課題を見極める規範的視点として、理論的真価を発揮しているように思える。

日本でフレキシキュリティ政策が注目されるようになったのは、EU雇用政策の共通目標として掲げられた2007年以降のことであり、移行的労働市場の理論については、まだ紹介されて間もなく、広く知られているわけではない。したがって、二つの概念の区別と関係についてはごく一部の研究者の関心に止まるが、そうした議論の緊急性は日本でも高まっている。日本型雇用と呼ばれた、いわば日本型のフレキシキュリティ・システムが1990年代に放棄され、以降、雇用の柔軟化(フレキシビリティ)によって格差と貧困が拡大し、人びとの生活の保障(セキュリティ)への脅威が広がっているからである。

昨今、景気回復の気運が高まっているものの、非正規雇用者の比率は増大を続け、いまや4割に迫りつつあり、相対的貧困率の上昇も続いている。一方、格差と貧困が現代日本の社会問題として広く認識されるようになったとはいえ、来るべき次の社会の雇用システムのイメージはほとんど不明のままである。その混迷のなかで、もっぱら金融緩和と経済成長を煽るアベノミックスへの期待が全面に躍り出

て、振り子を反転させるようにして、雇用のいっそうの規制緩和と社会保障の抑制が進められている。雇用の柔軟化のなかで、あるいはそれに抗して、どのようにして生活の安全を保障するのか、それは現代の日本においても、ますます重大な課題となっている。

この間、日本でも、「世界一幸福な国」として福祉国家デンマークへの注目度は高く、雇用政策についても、デンマーク・モデルは雇用の柔軟化と生活の保障との両立をめざす EU のフレキシキュリティ政策の「最良の実例」として紹介され、注目されてきた。だが、それらの多くは、「デンマーク・ミラクル」と呼ばれた 1990 年代の経済的成功（高失業率の克服）を背景としており、理想の国の成功物語の観がないわけではない。理想の国の成功物語のままであれば、それは日本とは無縁の制度であり、逆に日本の困難な現実への断念を迫ることにもなりかねないだろう。2008 年秋の経済危機以降の課題や日本の現実との接点から、デンマーク・モデルについての議論が深められなければならない。その点で、「さようなら、フレキシキュリティ」という言葉は、いったんこの夢物語を覚まし、フレキシキュリティの意義と限界を問い直すために十分に刺激的であろう。

一方、前稿で見たように、移行的労働市場の概念は、日本のセグメント化された労働市場（伝統的モデル＝日本型雇用）の問題点を的確にとらえ、伝統的モデルがすでに失効した「後ろ向きのユートピア」であり、今日の格差の原因でもあることを示していた（豊泉：2011）。今の日本でこの概念を、「こんにちは、移行的労働市場」と受け止める理由がそこにある。本稿では、移行的労働市場派の理論がフレキシキュリティ政策をどのように批判し、方向づけし直すのかを検討する。格差と貧困が放置され、混迷のなかで「後ろ向き」に走り出したかのような日本の政策的状況に対して、その議論は、「前向きのユートピア」（シュミット）に向けて混迷を抜け出さる一つの理論的視点を提供することになるであろう。

1. さようなら、フレキシキュリティ（？）

デンマーク型フレキシキュリティの有効性

シンポジウムの焦点は、「デンマーク・ミラクル」と呼ばれた 1990 年代の雇用政策の成果を背景として、2000 年代になって欧州雇用政策のモデルに躍り出たデンマーク型フレキシキュリティに対して、2008 年以降の経済危機のなかでなおそれが有効かどうかを問うものであった。その点をめぐって、マーセン（オールボー大学）は「逆風について——デンマーク型フレキシキュリティと危機」と題して、アウア（ILO）は「フレキシキュリティは経済危機において有効か」、ガジエ（パリ大学）は「嵐のなかの欧州雇用戦略」と題して、報告を行っている。そしてシュミット（ベルリン自由大学）の報告は、「移行的労働市場の視点からの反省」によって、「積極的保障」の制度化を追究するものであった。

では、「デンマーク型」とはここで何を意味するのであろうか。もともとフレキシキュリティという概念は、オランダの労働法制改革のなかから生まれた言葉であり（1999 年の「柔軟性と保障法」）、その眼目は、急速に進行する雇用の柔軟化に対して、その波にさらされる派遣労働者やパートタイム労働者の生活をどのように保障するかであった（大和田：2009）。そして 2000 年代に入り、柔軟化と保障とを結合するその概念が、デンマークの労働市場政策のめざましい成果の説明に充用されて注目され、逆にデンマーク型が EU の雇用政策のモデルとなり、フレキシキュリティの「最良の実例」として賞賛されることになったのである。2007 年には EU の共通の政策目標に掲げられ、さらに 2020 年までの次の 10 年の EU 戦略を定めた 2010 年の「EU-2020 戦略」においても、「フレキシキュリティの第二局面」が宣言された。

デンマーク型フレキシキュリティの特徴は、「ゴールデン・トライアングル」と形容されるように、柔軟な労働市場（低水準の雇用保護）、包括的な社会保障制度（寛大で高水準の所得保障）、そして積極的労働市場政策（失業給付にともなう職業訓練と教育／活性化プログラム）という三つの要素の積極的な相

互関係によって、説明されてきた (Madsen : 2006)。その三角形のなかで、年に労働者の4分の1近くが転職する(失業ないし退職し、さらに職業訓練を経て再就職する)という労働力の高い流動性(フレキシビリティ)が生まれ、1990年代後半から安定した経済成長と最低水準の失業率を維持し、雇用と生活の保障(セキュリティ)を実現した、というわけである。一方、日本ではこの間、経済の低迷が続くなかで格差が拡大し、「世界一幸福な国」という標語の下、デンマーク型フレキシキュリティへの関心と羨望が広まった。ところが、そうしたバラ色の構図も2008年の経済危機までのことだったのではないか、というわけである。

こうした疑念に対してマーセンは、デンマーク型フレキシキュリティは経済危機の「逆風について」依然として機能していると、きっぱりと反論している。たしかにマーセンが引くデータからも、2008年をめぐるデンマーク労働市場の急転をはっきりと確認することができる。2008年にEU諸国で最低だったデンマークの失業率は2010年には第8位に後退し、2年間で最低時の2倍以上、絶対値でも4%以上となる増加を記録し、GDPもこの間に6.7%減少した(Madsen : 2010)。だが、こうしたデータが直ちにデンマーク型フレキシキュリティの失効を意味するわけではない。マーセンが述べるように失業率が2倍に急上昇したとはいえ、当初の失業率(3.4%)が格段に低く、2010年の失業率(7.5%)はEU平均(9.7%)から見てもなお低水準であった(データはユーロ統計)。しかも、その85%は失業手当の受給者(活性化プログラムの対象者)であり、さらに12か月以上に及ぶ長期失業率の水準は、依然としてEU諸国のなかで群を抜く低さを維持していたのである(2009年で0.6%)。経済危機によって急増したデンマークの失業者たちにとって、フレキシキュリティが「嵐からの避難所」となり、活性化プログラムによって長期失業を抑制していたことがわかる。「労働市場の危機の増大にもかかわらず、所得保障と積極的労働市場政策という形式による基本的な保障の配置はいまなお機能している」(Ibid., p.18)と、マーセンが述べた理由がある。

ところで、マーセンがこのように述べたのは2010年6月のことであったが、その後、「嵐」は去ったのであろうか。デンマークの失業率は2011年に7.6%を記録し、以降は低下傾向となり、2014年の第2四半期には6.4%にまで低下した。一方、長期失業が群を抜く低さを維持していたのは2009年までのことで、その後、EU平均からすればなお低水準とはいえ、2012年には2.1%にまで上昇し、その後減少に向かい2013年の第4四半期には1.6%に低下した。さらに危機を直接に被りやすい若者について見ると、25歳未満の若者の失業率は2007年の7.5%から11年の14.2%まで急上昇し、その後は低下傾向となったものの、2014年第2四半期においても12.6%であり、なお高い水準にある。総じて見れば、激しい「嵐」は去った。そしてデンマーク型フレキシキュリティは、その危機に際してたしかに「避難所」として有効に機能し、その後の雇用の回復をもたらしたといえよう。リーマン・ショック後の危機を経た今日、依然としてデンマークはEU諸国の中でもっとも良好な雇用状況・経済状況を維持している国の一つである。だが、他方では、いまやデンマークもまた長期失業や若者の高失業率と無縁ではなく、以前のように傑出した雇用モデルとしての地位を保持しているわけではない。

「ドイツ・ミラクル」の教訓

シンポジウムを主催したアウアは、「“フレキシキュリティ”は、労働市場改革の主要なパラダイムとして、その終焉を迎えた」(Auar : 2010, p.34)として、この間の経済危機における失業率の変化を基にデンマークとドイツとを比較し、「ドイツ・ミラクル」への注意を喚起している。というのもこの時期、他のEU諸国が軒並み失業率を上昇させたのに対して、実にドイツは2008年の7.4%から2010年の7.3%へと、例外的に失業率の上昇を免れたからである。一方では失業率を2倍以上に急上昇させたデンマーク、他方では失業率を減少させたドイツ。「さよならフレキシキュリティ(デンマーク)、ようこそ移行的労働市場(ドイツ)」、というわけである。

このような「奇跡」の理由としてアウアが挙げる

のは、解雇をとまなうデンマーク型の労働市場調整（外的柔軟性）ではなく、短時間労働（クルツ・アルバイト）と労働時間口座を利用して労働時間を短縮して雇用を維持し、さらには短縮された時間を職業訓練に充てるドイツ型の労働市場調整（内的柔軟性）の仕組みである。不況時に企業は短時間労働を政府に申請して労働時間を短縮し、短縮された時間の60～67%の手当が政府から補償される。労働時間口座は、貯蓄のように超過労働時間を口座に積み立てて、各自が必要に応じて引き出せる制度で、すでにドイツでは広く普及している。不況時には、口座に積み立てられた時間残高を消化して短時間労働が行われる。そしてこの時期、短縮された時間に実施される職業訓練に対して、政府から補助金が支給される制度が付け加わった。実際に2009年5月時点で150万人が計画的な労働時間短縮のもとで働き、約30%の労働時間が短縮されたという。そして同年1月から11月の間に13万人の短時間労働者が職業訓練を開始している。その結果、デンマーク型が失業者の急増に見舞われたのに対して、ドイツでは雇用が維持され、2010年には、1994年以来はじめてドイツの失業率はデンマークの失業率を下回る低水準に達したのである。そしてアウアは、「より厳格な雇用保護と助成金による内的調整とを結びつけたドイツ型の労働市場調整」が信頼を獲得した（*ibid.*, p.38）として、次のように述べた。

「このことは、かつて名声を博したスウェーデン・モデルや日本モデルと並んで、デンマーク・モデルが社会経済モデルの墓地に葬られることを意味するであろう。……一方、いつも評判の悪かったドイツ・モデルは、アメリカ・モデルの低雇用保護・低社会保護モデルに対するヨーロッパ型のオルタナティブとして、生き返らせることができるであろう。」（*ibid.*, p.40）

もっともアウア自身も言及しているように、この間の短期間の経済指標の動向だけでドイツ型の得失を評価し、優位性を立証することができるわけではない。当然ながら労働時間口座の時間残高には限りがあり、2年間に延長されたとはいえ、政府補償による短時間労働制度は時限的なものだからである。長

期の景気後退によって時間短縮下のドイツの労働者が将来、あらためて失業に直面する可能性もあれば、内的な調整という企業のインサイダー保護が職を求める若者などのアウトサイダーを排除し、その雇用問題を悪化させる可能性もある。一方、デンマーク型が依然として機能しているとすれば、将来の景気回復とともに増大した失業者がすみやかに労働市場に復帰する可能性が高い。実際、その後のデンマークの雇用回復については、すでに見たとおりである。だが、そうした点を保留してなおアウアは、危機の時代における雇用状況の悪化という事態のなかで、「たとえ良好な社会的保護や積極的労働市場政策によって保護されるとしても、外的調整に強く依存する型の特定のフレキシキュリティ」は「支配の終焉」にきている、というのである。それは、危機以前からの批判、要するにフレキシキュリティは「規制緩和の隠された行動計画（agenda）を、つまり保障についてはただリップサービスをするだけで、ワークフェア（勤労福祉）と労働市場のフレキシビリティを追求する新自由主義の行動計画」を隠し持つものではないのか、という批判の高まりに呼応するものである（*ibid.*, p.41）。

フレキシキュリティの振り子

「嵐のなかの欧州雇用戦略」を検討したガジエの報告もまた、「現在の危機が始まって以来、“フレキシキュリティ”はいまやフレキシビリティ（柔軟性）の行動計画への不当な譲歩と考えられる」として、新自由主義へと大きく振れたフレキシキュリティの振り子に警鐘を鳴らしている（Gazier：2010, p.25）。ガジエによれば、この間、EU雇用戦略の最前線に躍り出たフレキシキュリティは、市場原理に基づくフレキシビリティと人間開発をめざすケイパビリティ（潜在能力）という両極の中間に立って、両者の平衡をめざして主要な役割を担ってきた。しかし「嵐」のなかでバランスが変化したいま、ガジエは移行的労働市場の行動計画をフレキシキュリティとケイパビリティとの間に位置づけて、フレキシキュリティの軌道修正、その振り子を揺戻すことを提唱している。その際に移行的労働市場の概念が果たす規範

的視点については、次節でシュミットの主張とともに
に見ることとし、ここではデンマーク型フレキシ
キュリティのワークフェア化の危険について、さら
に H. ヨアンセンの議論にふれておこう。

英米型のワークフェアと、活性化政策（アクティ
ベーション）と呼ばれるデンマークの積極的労働市
場政策との異同については、従来からフレキシキュ
リティをめぐる論争点の一つであった。アウアとガ
ジエの批判はデンマーク国外からの議論だが、近年、
デンマーク国内においてもデンマーク型の変質に対
する厳しい批判がある。なかでも、かつてマーセン
とともにデンマーク型フレキシキュリティの研究を
主導した H. ヨアンセンは、「美しい白鳥からみにく
いアヒルの子へ」と題して、「2003 年以降のデンマ
ーク活性化政策の更新」とその変質を厳しく批判して
いる。

ヨアンセンによれば、かつて 1990 年代に誕生した
活性化政策においては、「雇用の柔軟性を増すことよ
りも技能を改善すること、給付の見返りとして就労
よりも訓練と教育を供給すること。……そうした能
力形成がデンマーク型の根本的要素であった」

（Jørgensen：2009, p.349）。それは、給付の見返りに
就労を義務づけるワークフェアではなく、労働市場
という社会に飛び立つために「翼の保障」をめざす
「ラーン・フェア（学習福祉 learn-fare）」を特色とす
るものであったという。その点でヨアンセンは、デ
ンマーク型フレキシキュリティの特徴を上述の三角
形ではなく、さらに継続的な職業訓練と教育という
第 4 の頂点を加えて、「ゴールデン・クアドラングル
（四角形）」であるとする。ところが、翼をもつ「美
しい白鳥」として称賛されてきたデンマーク型の活
性化政策は、実は 2003 年以降、変質を始めており、
いまや「個々の失業者への良質で魅力的な提案では
なく、一種の“強迫”であり、むしろ人びとが回避
したいものである」（ibid., p.356）として、「醜いア
ヒルの子」に変わり果てたというのである。

実際に 2003 年からどのような変化が起こったの
であろうか。2001 年に政権に就いた自由党・保守党
の右派政権は、2002/2003 年に「より多くの人びとを
就労へ（More people to work）」と呼ばれる新たな

労働市場政策を開始した。ヨアンセンによれば、そ
れは従来の活性化政策からの転換を公言することな
く、市場化と競争という新自由主義の政治的・行政
的な手法によって、ラーン・フェアをワーク・フェ
アへと置き換えることに成功したという。もっとも
象徴的なのは、それまで失業時に個人ごとに作成さ
れた多様な活性化プログラム（「個人行動プラン」）
が、これ以降、早期に仕事を見つけることを目的と
する「ジョブ・プラン」に変わったことである。技
能・能力の改善のために教育をもっとも重要な手段
としたデンマークの「人的資本アプローチ」（ラー
ン・ファースト）は、経済的な動機づけと厳しい罰
則によって労働供給の拡大をめざす伝統的な「就労
優先アプローチ」（ワーク・ファースト）へと方向転
換された。それまで 30 以上もあった多様な活性化プ
ログラムは、労働市場と直結したわずか三つ（ガイ
ダンスと教育プログラム、企業での現場実習、賃金
補助による採用）に縮小され、失業者は労働市場と
の適合性によって五つのカテゴリーに分類され、労
働市場への早期復帰が図られたのである。

その後も政策変更は続き、2008 年には失業手当の
受給者には週 4 件の求職活動が義務化され、他方で
2010 年には給付期間が 4 年間から 2 年間に短縮さ
れるなど、「就労優先」がいつそう明白になった。ま
た活性化プログラムの運営も、2007 年には、労働者
側と使用者側の代表および自治体との合議体制から
自治体に新設された就労センターの行政的な管理に
一元化され、失業者の自己責任が強調されるよう
になった。こうして、デンマーク型フレキシキュリ
ティの振り子は新自由主義へと大きく振れた。「誰も
が、労働条件や提示された仕事のタイプに関係なく、
賃労働を無条件に良いものとして受け入れなければ
ならない。……簡単にいえば、市場への依存が推奨
され、失業者の福祉国家への従来の依存に取って代
わることになったのである」（ibid., p.357）。ヨアン
センはこのように述べて、「ここでは幸福な活性化の
日々は過ぎ去った。……美しい白鳥なら、どこか別
のところを捜した方がよいだろう」（ibid., p.363）と、
論文を結んでいる。

2. 移行のリスクを分かち合うこと

—規範的概念としての移行的労働市場

欧州社会モデルの未来

「どこか別のところを」とヨアンセンはいうのだが、どこに「美しい白鳥」がいるのであろうか。アウアが述べるように、すでに「社会経済モデルの墓地」には、かつて名声を博したスウェーデン・モデル、日本モデル、アイルランド（ケルトの虎）モデル、旧ドイツ・モデルなどが埋葬されており、さらにデンマーク・モデルがそこに加わるという。一方、ドイツの内的柔軟性に注目したアウア自身の議論も、デンマーク・モデルに代わる新型のドイツ・モデルを提案するものではなく、次のように、もっぱら内的柔軟性に依拠する保障の限界について明言している。

「一時の“理想型的”労働市場調整モデルとして次に何が来ようとも（仮に別のモデルが必要だとして）、それが内的な、もっぱら企業に依拠する保障ではありえないことも、また明らかである。それは、他の資源からもたらされる保障によって補完されることが必要であり、そのことによって、できる限り多くの人が働きがいのある仕事（decent work）に十全に参加し、職業を全うできるように、より幅の広い弾力性のある肩の上に基礎づけられるのである」（Auar：2010, p.43）。

要するに、問題は、デンマーク・モデルか、ドイツ・モデルかではなく、「できる限り多くの人が働きがいのある仕事に十全に参加」することであり、そのための「保障」の在り方なのである。アウアによれば、移行的労働市場の理論は、市場の柔軟性と労働者の保障のバランスを目標とする点で、フレキシキュリティの概念と異なるわけではない。「しかし、実際に焦点は異なる」という。「フレキシキュリティが（保護された）柔軟な労働市場を目標とするのに対して、労働市場の保障（そして移行的労働市場による政策）は、最大限の良好で働きがいのある仕事を目標とするのである」（Ibid.）。ガツィアもまた「鍵となる相違」について、「フレキシキュリティの処方箋が市場の状況を所与のものに見なすのに対して、

移行的労働市場はステークホルダー（市場利害の関係者）とシェアホルダー（株主）との適正なバランスを意図的に回復する必要性を決定的に主張する」（Gazier：2010, p.24）、と述べている。この鍵となる相違は、順調な経済の時期には見えにくかったが、2008年の経済危機による急激なバランスの変化のなかで、ドイツの「意図的な」雇用調整の成功をとおして顕著な違いとなって現出したのである。そして移行的労働市場の理論は、フレキシキュリティの振り子のバランスを修正し、労働市場の保障を「より幅の広い弾力性のある肩の上に基礎づける」ための「規範的な視点」を提供している、というのである。

前稿（豊泉：2011）で見たように、移行的労働市場の標語は「移行をペイするものにする（Making Transition Pay）」であった。それはこの間、アメリカ・モデルに由来するワークフェアの標語として受容された「就労をペイするものにする（Making Work Pay）」に代わるものとして追求される。ヨアンセンによれば、デンマーク型フレキシキュリティでさえ、柔軟な労働力供給を求める市場の圧力の下で、活性化政策がワークフェア型に変質するのを避けられなかった。それに対して、焦点を「就労（Work）」から「移行（Transition）」に替えたこの標語は、市場を所与としない移行的労働市場の意図をよく表明している。「移行」とは、失業や転職、フルタイム雇用とパートタイム雇用との間での移行など、労働市場内に限定された概念ではなく、それに加えて学校と労働市場との間の、あるいは労働市場と家庭や地域社会との間の移行を含み、多様な移行のリスクを抱えた「人生の行程」にわたる概念なのである。「移行をペイするものにする」とは、それらの移行のリスクが適切に保障され、できる限り多くの人びとが働きがいのある仕事と人生を全うできるようにする、西欧社会モデルの未来に向けた指針なのである。

したがって、どこかに「美しい白鳥」がいるわけではない。シュミットは、「白鳥」を「ガチョウ」に替えて、「隣の庭の鶏はガチョウに見える」ということわざを引いている。デンマーク・モデルにせよ、

ドイツ・モデルにせよ、「しばしば外国の‘ガチョウ’は自国の‘鶏’と同じ大きさであり、あるいはいっそう小さくさえある」と、諸々の経済モデルの安易な比較に注意を喚起している。そして「ガチョウを育てたいなら、私たちは庭を替える必要はない。……自分の庭にとどまり、自分自身の制度的枠組みのなかで着手しなければならない」という。シュミットの念頭にあるのは、「‘グローバル化’、‘個人化’そして‘多国籍化’の挑戦に対して、唯一の解答として多くの者に賞賛された‘新自由主義の戦略’に対して、それとは異なるそれぞれの有望な道 (alternatives) がある」(Schmid : 2007, p.39)、ということなのである。

積極的社会保障と正義の原理

シュミットによれば、移行的労働市場の「核となる思想」は、「人生を通じて多くのリスクを引き受けられるように個人をエンパワーすること」だという。そのために第一に掲げられたのが、人生のリスクを保障して「移行をペイするものにする」ことであった。そして第二に、「ただ労働者を市場に適応させるだけではなく、市場を労働者に適応させること」だとする。この二つの標語によって、従来の受動的な保障とは異なる「積極的社会保障」の理念が示されている (Schmid : 2013, p.2-3, Schmid : 2014a, p89-90)。

ここで「積極的」とは、「純粋な市場経済におけるような慈善ではなく、人に投資すること」であり、「純粋な社会主義経済におけるような仕事(ジョブ)の保護ではなく、人びとの投資を保護すること」を意味する。今日、一般に労働市場政策は、失業手当などの「消極的」政策と職業訓練・教育などの「積極的」政策とに区別され、デンマーク型でふれたように、「積極的」政策が議論の焦点となっている。それは、失業時に人びとが護られる「殻の保障」(手当)ではなく、ヨアンセンが2003年までのデンマーク型を形容したように、ふたたび労働市場へと飛び立つための「翼の保障」(職業訓練・教育)でなければならないとする考え方である。デンマーク型はその後、ワークフェアの流れが強まり、かつての輝きを失ったというのがヨアンセンの懸念であったが、それに

対してシュミットは、「移行的労働市場の概念は、積極的保障を強調する点で、積極的労働市場政策の新たなステージを反映するものである」という。「新たなステージ」であるのは、それが「個人の能力に投資するだけでなく、職場環境にも投資すること」によって、したがって「市場を労働者に適応させること」によって、人生の行程全般にわたる「翼の補償」であろうとするからである。

前稿では、そうした積極的保障が、労働市場内の移行だけでなく、教育、家庭、失業、障害・退職といった人生の経験と労働市場との間でのリスクに満ちたさまざまな移行に際して、安全に渡れる五つの「社会的な橋」の架橋に喩えられたことを述べた(豊泉 : 2011, p.98)。自分でリスクを引き受ける危険な綱渡りのような移行ではなく、社会的に構築された堅牢な橋を渡って安心して行き来できる時、労働市場と人生のさまざまな経験との間の豊かな移行が保障され、労働市場の流動性がいっそう拡大することになる、というわけである。そのとき労働市場の「社会的次元」は、「市場の敗者のたんなる事後的な補償」ではなく、「リスクの事前の共有による連帯に焦点を合わせて再定義される」ことになる。そして「この事前の連帯が、“社会的なもの”をもつば慈善の中に求めるリベラルな(資本主義的)市場経済から、社会的市場経済を区別する」という。「リベラルな(資本主義的)市場経済にとっては、ワークフェアの権利だけが存在する」が、ここでは「人生の行程にわたって‘働きがいのある’‘良い’仕事の権利」が保障されるのである。

以上のようにシュミットは積極的社会保障の意義を論じ、「それゆえに市民は、移行の権利をもつべきである」として、移行的労働市場の理論の規範的視点を強調する。そして「たいいていの人びとは、リスクが正義にかなって共有されるなら、変化をより容易に受け入れる」として、自身の理論の根拠を「正義」の概念に求め、リベラル派の政治哲学に依拠して「四つの原理」を展開している (Schmid : 2014a, p. 90-92)。

第一の原理として掲げられるのは「公正としての正義」である。シュミットによれば、移行的労働市

場の政策は、幸福の最大化をめざす功利主義の原理ではなく、もっとも不利な人びとの利益を増す限りにおいてのみ不平等は正当化されるという、ジョン・ロールズの「格差原理」に従うという。「不幸な家族はそれぞれの仕方不幸である」というトルストイの名言とは逆に、多くの不幸は主に長期失業や貧困など共通する特定の原因に起因するものであり、幸福の最大化という功利主義の不毛な目標とは異なり、リスクを共有して不幸を減らすことは達成可能であり、正義にかなうことだというのである。

そして第二の原理は、「連帯としての正義」である。ここでは、ロールズの議論の倫理的な空白を批判した、ロナルド・ドゥオーキンの「正義の倫理的原理」が引かれる。「無知のベール」で覆われた「原初状態」を仮想するロールズの正義論では、個人の選択の責任や権利と義務とのバランスという現実的な倫理的問題に答えることはできない。それに対して、これらの問題に「資源の平等」から答えるドゥオーキンの議論は、移行的労働市場における「連帯」の正義を根拠づけることができるからである。「より多くの個人的責任を求めるには、すべての個人に平等な機会を保障する必要がある、またそのことは、平等な機会のために人生にわたって資源の定期的な再配分を行うという意味において、事前の連帯を必要とする」のである。

第三の原理は「行為主体性(agency)としての正義」である。ドゥオーキンの「資源の平等」は連帯の正義を主張するものだが、それぞれの資源を各自の人生の実現へと変換する個人の現実的な能力(ability)の格差にはふれていない。それに対して、個人の能力の大きな格差を想定して「人に投資する」ことを重視する移行的労働市場の理論は、その点においてアマルティア・センの「潜在能力(ケイパビリティ)」の議論に従う。移行的労働市場においては「個人に賦与された資源だけでなく、支援を行う経済的、社会的、政治的な基盤とを包括する潜在能力(capability)に関心を集中しなければならない」からである。センにおいて「行為主体性(エージェンシー)」とは、「賦与された潜在能力をとおして自分自身の生を決定する『積極的自由』」であり、たんなる「必要から

の自由」ではなく、生を主体的に生きる「行為への自由」を意味する。そのような自由の積極的保障が正義にかなうことであり、移行的労働市場の目的なのである。

第四の原理は「包摂としての正義」である。「労働市場は本来的にもっとも競争力のない成員を社会的に排除する傾向をもっており、参加を希望するすべての成員の社会的統合が、包摂としての正義の中心的要素である」。包摂の目標は他の三つの原理すべてに共通するが、ここでさらに強調されるのは、労働市場のグローバル化が進む今日、「社会的包摂の原理の空間的拡大、言い換えればリスクを分かち合う共同体の民族的、地域的、国家的な境界を超えた拡大」が必要とされることである。2000年代になって「社会的排除との闘い」はすでにEUレベルの政策目標となっているが、移行的労働市場の理論は、そうしたEUの政治目標と政治統合の「正義」を後押しするものなのである。

3. リスクと貧困の拡大に抗して ——分析的概念としての移行的労働市場

外的柔軟性と内的柔軟性

移行的労働市場の理論の規範的基礎を「正義」の原理に求めるシュミットの議論は、いかにも観念的な主張のように聞こえるが、すでに述べたように、それはフレキシキュリティを目標に掲げたEU経済政策の変質と動揺に対して、これを「正義」にかなう方向に再設定しようとするものであった。実際にフレキシキュリティ政策下のEU諸国の多くは、労働市場の二極化が進行し、所得格差の拡大と貧困リスクの増大に苦しめられていた。それらの現実に対して、他方でシュミットは、移行的労働市場の概念を「分析的な視点」として、拡大する社会的リスクを分析するとともに、「すでに存在している」積極的保障の「要素」を発見し、西欧社会モデルの未来に向けて提言を行っているのである。

現代の社会的リスクの拡大は、いうまでもなく労働市場の柔軟化に起因するものであり、パートタイム雇用や有期雇用などの非典型雇用の拡大と結びつ

いている。EU 諸国について見れば、「2008 年から 2010 年の不況の間、EU27 カ国全体でフルタイムの仕事は 650 万人分減少したが、その時期でさえパートタイムの仕事は 130 万人分増加した。……同じ時期、若年労働者の 42.5%が有期契約で働いていた」(Schmid : 2013, p.2)。同時に、「雇用関係の多様性の増加が、人びとの労働市場へのいっそうの包摂とより高度な市場活動を支えていること」もデータから見る事ができる (Schmid : 2014, p.97)。したがって、雇用の柔軟化そのものが否定されるわけではない。問題は、「仕事と仕事との間の移行が社会的統合やキャリア展開に通じるか、あるいは社会的排除に通じるか」であり、その点でシュミットは、「今日の移行の力学は、新たな形態の労働市場の分断化 (セグメント化) に向かう傾向がある」と述べている。「とりわけ、高度な技術を要しない仕事やしばしば不安定な、非典型的な雇用関係にある多くの人びとは、排他的な移行のなかで行き詰まっている」(Schmid : 2013, p.8)。さらに非典型雇用のリスクは、教育達成の格差やジェンダー格差、高齢化ともなうリスクと相互に結びつき、「リスクを労働市場のもっとも弱いグループに転嫁する傾向」を生んでいるという。

これらの人生の行程にわたる諸々のリスクは、かつては「男性一人の稼ぎ手」に「家族賃金」を支払うという暗黙の伝統的モデルによって保障され、失業保険によって補完されてきたが、そうした「暗黙の保険契約」はすでに失効しており、失業保険の仕組みは新しい雇用世界に対応できていない。また、前稿で日本の状況にふれて述べたように (豊泉 : 2011, p.102)、伝統的モデルへの復帰は、すでに困難であるというだけでなく、ジェンダーを分断し個人の自由を制約するものであるがゆえに、望まれることでも望ましいことでもない。したがって、従来の失業保険の仕組みを超えて「拡大を見込まれる社会保険原理は、仕事一生活のキャリアの個別性を従来よりもいっそう配慮し、同時に個人の自律性と保護に心がけなければならない」のである (ibid., p.11)。

このような現実の課題に向けて、「積極的社会保障」の「正義」が唱えられたわけだが、分析的視点

から見れば、部分的ながら、すでにそれは西欧社会において現存する仕組みの一部でもある。冒頭でふれたシンポジウムの2年後、シュミットはリーマン・ショック後の危機と「ドイツ・ミラクル」をふりかえって、「失業保険と積極的労働市場政策は、デンマークとドイツにおいて、それぞれアプローチの強調点は異なるものの、すでに一種の雇用保障として部分的に機能している」(Schmid : 2012, p.5)と述べた。デンマーク型フレキシキュリティにおいては、低水準の雇用保護にともなう雇用のリスクは、寛容で高水準の失業保険による所得保障と活性化プログラム (職業訓練と教育) によって保障された (「外的柔軟性と関連するリスク保障」)。一方、ドイツでは、より厳格な雇用保護の下、労働時間の短縮 (クルツ・アルバイト) と助成金による企業内の雇用調整によって、解雇のリスクは回避されたのである (「内的柔軟性と関連するリスク保障」)。

外的柔軟性に関わるデンマーク型の保障と内的柔軟性に関わるドイツ型の保障は、いずれも移行的労働市場による雇用保障にとって「すでに現存する要素」なのである。そしてシュミットは、解雇をとまなう雇用調整 (外的柔軟性) と雇用保護下の調整 (内的柔軟性) との「機能的な等価性」に言及しつつ、外的柔軟性に依拠する EU のフレキシキュリティ政策の見直しを提言している。非典型雇用の拡大とともに格差と貧困が拡大するなかで、「内的柔軟性の数的かつ機能的な潜在力のいっそうの開発に向けて、EU-2020 戦略の ‘フレキシキュリティ’ 概念を新たに方向づける以外に道はない」(Schmid : 2014b, p. 34)、というのである。それは、さきのシンポジウムの問いに対して、移行的労働市場の理論による分析を経て、シュミットがあらためて出した遅ればせの回答であった。

福祉国家と生涯学習

以上のようにシュミットは、ドイツの短時間労働の成果に移行的労働市場の「現存する要素」を認め、デンマーク型フレキシキュリティの見直しを提言したが、すでにアウアも述べていたように、そのことは、今日のドイツ型の市場調整を全面的に肯定する

わけではない。それどころか、リーマン・ショック後の危機を「奇跡」のように乗り越えた後、「特にドイツにおいて、ますます多くの労働者にとって、柔軟性と保障のバランスが失われていることが明らかになった」(Schmid: 2013, p.2) という。「各自の仕事 (job) を保護する仕組みは、‘アウトサイダー’ の状況を悪化させ、長期的に見て必要な構造的変化を遅らせる可能性がある」(ibid., p.16) からである。そのためにシュミットは、「内的柔軟性の数的かつ機能的な潜在力のいっそうの開発」が必要だというのである。ここではその「いっそうの開発」の眼目について、積極的社会保障のための福祉国家の役割と、保障の核をなす「人への投資」としての生涯学習の2点から見ておこう。

シュミットは、「人びとは、カタツムリの殻のように福祉国家を背負ってゆける必要がある」というニコラス・バーの言葉を引いて、伝統的モデルが失効した現代の保障の原理にとって、福祉国家の役割が不可欠であることを強調している。「私的保険か、社会保険か」という今日の論争点から見れば、その点は明かであるという。保険による雇用保障が有効かつ公平に機能するためには、三つの重大な障害（リスク相関、逆選択、モラル・ハザード）を回避しなければならないが、それは私的保険の原理では不可能だからである。「国家だけ」が、相関するリスクの巨大な不確定性に備えることができ、低リスクの保険からの退出（逆選択）を認めずに高リスクの共有を維持することができ、情報の不均衡から生じる保険モラルの低下を合法的な権力によって制御することができるのである。

「私的保険は私法と私的財産権に基づき、相関しない単一の項目を保険經理の原理に従って保障することができるだけである。社会保険は、集団的法と人権に基づいており、したがってリスクに対して保険をかける個人の能力とは独立に、平等（必要からの自由）と均等な機会（行為への自由）を保障しなければならない。」(ibid., p.12-13)

こうしてシュミットは、社会保険の原理は「行為への自由」にとって不可欠であり、移行的労働市場の理論の「核となる要素」であるとす。「社会保険

によって保護された人びとは、そうでなければ敢えて取り組まないようなリスクのある有益な活動に従事する。福祉国家の保護がなければ、リスクのある職業は選択されないであろう」(ibid., p.13)、というのである。そして「行為への自由」に向かうこの側面において、ドイツ型の内的柔軟性はデンマーク型の外的柔軟性に対して弱点を抱えており、「いっそうの開発」が求められた。短時間労働による仕事の保護は、競争力のない産業構造を維持することにつながり、新たな仕事の創造をもつばら不安定な非典型雇用の側に委ねることになりかねないからである。それゆえにシュミットは、ドイツ型の「この仕組みを他の要素、特に生涯学習によって補完する必要があることは明白である」という。生涯学習は、仕事の保障に止まらず、移行の保障（「移行をペイするものにする」）に通じ、「それはまた、雇用保障（仕事の保護に止まらない——豊泉）のシステムへの決定的な一歩を進める機会と見ることもできる」(ibid., p.17) からである。

ここでいう「生涯学習」と日本語の「生涯学習」とは、おおそ異質な概念であるというべきであろう。改正教育基本法第3条には「生涯学習の理念」が掲げられたが、その場合の生涯学習とは、「国民一人一人がその生涯にわたって自主的・自発的に行うことを基本とした学習活動」(中央教育審議会: 2008) であり、そこに人生の諸々の移行を保障するような「雇用保障のシステム」を目指す政府の方向性を読み取ることは難しい。それに対してシュミットがここで述べるのは、「なぜ国家は、社会保険の原理として、生涯にわたる職業上ないし教育上の移行に関わるリスクを共有するゲームに関与すべきなのか」(Schmid: 2013, p.17)、なのである。そして、なぜかといえば、公的保険についてすでに見たように、教育・訓練をもっとも必要とする人びとももっとも排除しやすい市場の制約とリスクのもとで、国家の関与する「普遍的生涯学習保険」だけがこのゲームを成立させることができるからである。そのとき、移行的労働市場の概念がめざす「パラダイム転換」の意義が見えてくる。

「ここでは、リスクに対置されるのは危険ではな

く、信頼である。私たちは、事故や病気、不可避の老齢、その他の望まれない災難に対してだけ保険をかけたいとは思わない。人生の行程のなかで私たちが希望する移動に対しても保険をかけたいと思う。」
(Schmid : 2012, p.23)

文献

- Auar, Peter (2010) “Does flexicurity work in economic crises?”, 2010 IIRA European Congress in Copenhagen, Symposium proposal for track 4 on employment regulation, 33-50, <http://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/symposier/symposium8.pdf/>
- Gazier, Bernard (2010) “The European Employment Strategy in the tempest : Restoring a long-term perspective”, 2010 IIRA European Congress in Copenhagen, Symposium proposal for track 4 on employment regulation, 21-32, <http://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/symposier/symposium8.pdf/>
- Jørgensen, Henning (2009) “From a Beautiful Swan to Ugly Duckling : The Renewal of Danish Activation Policy since 2003”, *European Journal of Social Security*, Vol.11, No.4.
- Madsen, Per Kongshøj (2010) “Against the Wind-Danish Flexicurity and the Crisis”, 2010 IIRA European Congress in Copenhagen, Symposium proposal for track 4 on employment regulation, 3-20, <http://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/symposier/symposium8.pdf/>
- Schmid, Günther (2007) “Comparing the performance of employment system : Is the Lisbon Strategy in the right track?”, H. Jørgensen, P.K. Madsen (ed.), *Flexicurity and Beyond*, Copenhagen, 39-66.
- Schmid, Günther (2012) “Sharing Transition Risks : Towards a System of Employment Insurance”, CARMA Research paper 2012 : 1, 1-16.
- Schmid, Günther (2013) “Sharing Risks of Labour Market Transition : towards a System of Employment Insurance”, *British Journal of Industrial Relations*, doi : 10.1111/bjir.12041
- Schmid, Günther (2014a) “Beyond Flexibility : Active Securities for Flexible Employment Relationships”, M. Keune, A. Serrano (ed.), *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches*, New York, London, 88-115.
- Schmid, Günther (2014b) “Inclusive Growth : What Future for the European Social Model?”, IZA Policy Paper No.82
- 大和田敢太 (2009) 「オランダの労働法制改革におけるフレキシキュリティ理念と平等原則」、『日本労働研究雑誌』第 590 号。
- 中央教育審議会 (2008) 「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について」(答申)
- 豊泉周治 (2011) 「移行的労働市場の概念について (1) — G. シュミットの所説をめぐって」、『群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編』第 60 巻。