

デンマークのフレキシキュリティと 知識経済の関係性

— フレキシキュリティ概念とデンマーク・モデルの検討をとおして —

加藤 壮一郎

キーワード：フレキシキュリティ，知識経済，積極的労働市場政策，デンマーク・モデル

1. はじめに

1.1 問題意識

1990年代以降，世界経済の自由化，グローバル化は，90年代半ばからはじまったICT化と相乗して加速している。単純労働が大量に必要とされる工程において，BRICsに代表される新興国や発展途上国は，その賃金の安さから価格競争において有利な条件を整え，多くの生産拠点を構え，著しい経済成長をみせている。企画開発や高度技術が必要とされる，集約的な知的労働が必要な工程における生産拠点は先進国が担っている。しかし，その結果，先進国の労働者には高い技能や知的能力が求められ，その雇用環境は厳しさを増している。グローバル経済の進捗による先進国の構造的失業の拡大は，格差問題や社会的排除といった社会問題を伴って大きな社会不安を引き起こしている。

こうした状況を受けて，EU加盟国首脳は，2000年，知識経済の推進による雇用増大によってEU内部の社会的統合を謳った「リスボン戦略」を採択した（EC 2000）。その後，欧州委員会は，2005年に，改訂リスボン戦略として「成長と雇用のための包括的ガイドライン」を提案し，雇用政策を主要政策として掲げ，その戦略としてフレキシキュリティ（flexicurity）という考え方を

導入しようとしている（CEC 2005）。フレキシキュリティ（flexicurity）とは，労働市場，雇用形態，労働編成の「柔軟性」（flexibility）と労働者の所得や雇用の「保障」（security）を，相互補完的に促進しうるものとして，合成された造語である。デンマークのフレキシキュリティは，そのモデルケースとしてEUのみならずOECDも推奨してきた。その背景には，デンマークが1994年以降，労働市場改革に着手，デンマーク型のフレキシキュリティを形成し，80年代の長期不況を抜け出し，経済成長を続けてきた経緯がある。雇用率の高さがEU諸国で最高水準にある一方で，所得分配の格差を示す指標であるジニ係数は，EU諸国の中で最低水準にあるといわれ^①，経済成長と社会的統合の両立が可能であることを示す格好の事例として扱われている。

本稿では，経済のグローバル化に伴う国際競争下のEUが，知識経済へシフトすることで雇用を創出し，社会的統合を図ろうとする中で，フレキシキュリティ概念が形成されてきた過程を論じる。また，その過程において，EUやOECDによって，デンマークのフレキシキュリティが注目されてきたが，デンマーク固有の歴史的，制度的文脈などの特殊性についても検証し，フレキシキュリティがもつ政策的な汎用性について雇用システムの理論などを用いて考察したい。

また，デンマーク・スヴェンボー市の知識労働

者のインタビューを主とした筆者の調査も踏まえ、フレキシキュリティが前提としている知識経済において求められる「柔軟性」と、労働者の「保障」の新たな展望についての若干の言及も試みたい。

1.2 先行研究

フレキシキュリティのデンマーク・モデルに関しての定義、枠組みに関しては、Madsen, PK (2005) によるものが世界的にも多く引用されていて、一般的な見解となっている。日本国内においては、近年になり、その概要が紹介され始めた。若森 (2010) によって、その定義も含め、体系的な説明がなされている。また、菅沼 (2009) によって、フレキシキュリティの基底をなす職業訓練に関する詳細な報告がある。職業訓練におけるアクティベーション政策に関しては、嶋内 (2008) によって体系的な概説がなされている。社会政策や雇用政策などの視点での研究は散見されるが、フレキシキュリティが、知識経済への移行という明快な背景がありながらも、知識経済の発展との関係などについての具体的な実証分析などの研究はほぼ見当たらない。本稿では、知識経済とフレキシキュリティの関係を念頭に、考察することを意図している。

2. 「フレキシキュリティ」概念とその背景

2.1 「リスボン戦略」の性格

そもそも「フレキシキュリティ」という概念がどのような経緯で取り上げられ、注目されるようになったのだろうか。

1990年以降、ヨーロッパ経済は、新興国による追い上げ、また、知識経済分野では、ITを筆頭としたアメリカ経済に凌駕されようとしていた。これらよっての失業率の上昇を抑えることができず、社会不安が覆っていた。こうした危機感の中、2000年3月、経済政策と社会政策の2つの柱を兼ね備えた「リスボン戦略」が、EU加盟国首脳によって採択された。

経済成長戦略として、EUを「より良い仕事を

より多く創出し、社会統合をより強化した上で、持続的な経済成長を達成しうる、世界中で最もダイナミックで競争力のある知識経済」(“the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion”) 地域に発展させる、という目標を定めた (EC 2000)。EU域内における情報化社会推進のためのIT関連のインフラ整備、および、人的資本の地域間格差など、その是正が必要と認識されている。「リスボン戦略」では、経済成長による市民生活の向上といった従来のトリクルダウン型の経済政策の枠に留まりつつも、アメリカ的なソーシャル・ダンピングによる競争強化ではなく、高い技術力を必要とする専門職をより多く生み出し、付加価値のある製品を生み出すことによる生産性の向上を目指す知識経済の推進を目的としている。これらの大きなシナリオに沿って、6つの政策目標が掲げられた⁽²⁾。

① e Europe – an information society for all

全ての者にひらかれた情報化社会の確立により、知識経済への移行を促し、経済成長と競争力強化をもたらす。また、多くの雇用を創出し、市民生活の向上、自然環境の保護にもつながるため、加盟国は協力して、インフラ整備などに努めなくてはいけない、としている。

② 知識経済の実現

IT技術などアメリカに劣っている理由として、研究・開発への投資が少ないことを挙げ、その充実を図ることを主目標としている。EU圏内における研究プログラムのネットワーク化、民間の研究投資環境の改善 (税制による処遇措置)、教育機関・研究機関のネットワーク化研究者の移動の容易化、EC特許権の創設、権利保護制度の改善など、EU内における研究・開発を奨励する対策をとる、としている。

③ 起業の奨励と革新的なビジネスの支援

④ 域内市場の統合と活性化

⑤ 金融市場の統合

⑥ マクロ経済の政策の調整

以上③～⑥は、本文の論旨から直接的関係がないため省略するが、いずれも知識経済を中心とした EU 域内における市場整備を意図しているものといえる。

上記の知識経済への移行を促進する経済政策とあわせて、「リスボン戦略」では、もう一つの大きな政策の柱として、貧困の克服や完全雇用をかけた「社会（雇用）政策」が設定されている（EC 2000）。失業は、市民を社会から隔離し、貧困や社会的排除へと追いやる、との基本認識に立っている。まず、知識経済への移行によって、経済を活性化し、雇用率を改善することで、労働市場を通じた社会的包摂をしようという考え方が背景となっている。また、従来の失業に対する給付などの受動的な対応から、知識経済の移行に対応した完全雇用を実現するため、職業訓練などの労働者の技術向上への積極的な支援をおこなう、という発想に転換されている。特に EU ではアメリカに比べ、高齢者、女性労働者の雇用率が少ないことから、これらの労働者層を労働市場に組み込み、知識経済分野における教育・職業訓練に対する投資を充実していくことなど、積極的労働市場政策が提唱されている。2010年までに全体の雇用率を2000年水準の61%から70%へ、女性労働者は51%から60%へ引き上げることを戦略目標としている。このように、2000年当時、グローバル経済の圧力に危機感を抱いた EU が、社会モデルの現代化を目指して、知識経済への移行を軸に、経済成長による雇用創出による社会統合を実現し、貧困や社会的排除の問題に取り組もうとしている姿が見えてくる。

2.2 フレキシキュリティへの注目

2000年の「リスボン戦略」に先駆けて、すでに1990年代、オランダとデンマークにおいて、1980年代の構造不況を乗り越えるために、労使による協調行動（コーポラティズム）によって、規制緩和による労働需要の拡大や雇用の「柔軟性」の拡大の代わりに、労働者側の雇用や所得を「保

障」する労働市場改革に着手していた。オランダにおいては、1982年の労使合意による「ワッセナール合意」に基づくワークシェアリングの実現を皮切りに、パートタイム労働者の保護に向けて動き出し、1996年の労働時間差別禁止法、2000年施行の労働時間調整法によって、フルタイム、パートタイム間の差別が禁止された。パートタイム労働が正規労働として認められ、フルタイム、パートタイム間の相互移動が認められ、ライフスタイルに応じた労働時間の選択が可能となることで、失業率は低下し、女性の雇用率も上昇している⁽³⁾。

また、デンマークのフレキシキュリティに最初に注目をしたのは、OECDであった。1990年代、新自由主義的な規制緩和路線を唱道してきたOECDだが、2000年代に入って、EUが「リスボン戦略」で示した社会統合路線に接近する。「2004年版雇用概観」において、デンマークのフレキシキュリティを「規制緩和されたアングロサクソン諸国の特徴とされる柔軟性と南欧諸国を特徴付ける厳格な職保障との間の第3の道」と評してとり上げた⁽⁴⁾。第2章「雇用保護機制と労働市場パフォーマンス」では、雇用保護が薄く流動性の高い労働市場と手厚い失業保険制度と職業訓練などを充実させたセキュリティの組み合わせを実現しているデンマークをモデルケースとして推奨している（OECD 2004）。

OECDが、ここであえて北欧モデルを取り上げたのは、雇用規制の緩和が、新自由主義的な考えからではなく、失業によって社会的排除をされた人々の社会統合のためであるとのパフォーマンスとの指摘もある（濱口 2009）。本来の意図は、EUの経済成長にとって、硬直的な雇用体制は障害であり、労働者もつ既得権を縮小しようという考え方が優先的にあるとも理解できる⁽⁵⁾。OECDの見解は、EUにおいては、雇用側を代表する欧州産業経営者連盟の立場とほぼ同じくしている、といえるだろう。彼らは、厳格な労働法によって解雇に対する強い保護が、失業の増加とイノベーションの停滞の原因となっている、と考えており、解雇に関して柔軟な労働法制と積極的労

働市場政策を望んでいる。一方、労働者側を代表する欧州労働者連盟は、解雇規制の緩和やパートタイム労働の増加を警戒して、手厚い失業保護政策や失業者の転職支援などの保障の側面の強化を強調する（若森 2010）。

こうして「リスボン戦略」以降、雇用の「柔軟性」と労働者の「保障」との調整が注目されながらも EU 内の労使は鋭く利害対立してきた。欧州委員会は、こうした利害対立の間で、「リスボン戦略」で示した成長戦略路線において、雇用拡大のために雇用側が求める「柔軟性」への要望と、社会統合のために労働者側は求める労働者の権利・雇用などの「保障」をどう両立させるか、という文脈において、「フレキシキュリティ」に注目し、その概念を定義、議論を重ねてきた。

2.3 フレキシキュリティ共通原則

2005年4月、欧州委員会は「改定リスボン戦略」として、「成長と雇用のための包括的ガイドライン」を提案した（CEC 2005）。「雇用保障と関連した柔軟性を促進し、分断された労働市場を減じる」という方針をもとに、フレキシキュリティを雇用戦略の中に位置づけた。これを受けて、2007年6月、欧州委員会は、「柔軟性と保障を通じて、より多くの質の高い雇用を創出するフレキシキュリティの共通原則」（CEC 2007）（以下、「共通原則」）を提案するに至った。ここでは、フレキシキュリティを「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」と定義している。労働市場の柔軟化は労働者にとっても利益のあるものとして、「職保障」ではなく、「雇用保障」が新しい形態の「保障」である、と示されている。ここでいう「職保障」とは、従来の製造業に見られるような労働者が、同じ企業において同じ職に留まることから得られる「保障」を指し、「雇用保障」とは、労働者の柔軟な流動性を前提として、労働市場内に留まる事から得られる「保障」を指している。「雇用保障」を支える技能や資格は、生涯学習戦略や失業者に対する職業訓練プログラムによって支援される、としている。

「共通原則」は、8つの原則から成立している。

とりわけ、第1原則の「雇用と成長のための戦略」において示されている4つの政策要素は、「共通原則」の性格を規定している。①柔軟で信頼できる雇用契約、②労働者の就労可能性を高める包括的生涯学習戦略、③失業から新しい職への移動を推進積極的労働市場政策（技能訓練プログラムへの参加）、④所得支援・就労促進・労働市場の流動性を連携させる現代的社会保障制度があげられる。

2.4 共通原則への批判

「共通原則」で示した欧州委員会のフレキシキュリティの理解は、EUの雇用戦略の作成過程で理論的に牽引してきた Wilthagen and Tros (2004) の定義とは、重要な点でずれがある（若森 2010）。Wilthagen and Tros は、フレキシキュリティを雇用側の「柔軟性」と労働者側の「保障」はトレードオフの関係としてとらえ、「取引」として意図的な妥協の創出として理解している⁽⁶⁾。一方、「共通原則」では、Wilthagen and Tros が示した利害対立の意図的な妥協といった理解が薄い。「共通原則」の4つの政策要素を検討すると、①に関して、厳格な雇用保護法制（EPL）は、企業の採用意欲を低下させ、労働市場の分断化をもたらす、との認識が前面に出てきている。②③④に関しては労働者の「雇用保障」、「所得保障」に関わる項目であるが、包括的生涯学習戦略が、労働者の就労可能性（employability）の拡大、積極的労働市場政策が失業から雇用への移動を促進するものとして、その効果はEPLの緩和と相関関係にあることが説明されている。しかし、これらの見解は、就労可能性が「雇用保障」と直結したものでないことや、EU諸国における生涯学習戦略や積極的労働市場政策への支出が、北欧諸国を除いて、低水準にあることから、将来的な展望として有効であったとしても、現在の状況において、現実に適用するとなるとその実現可能性は疑わしい。また、現代的な社会保障制度について、失業手当の否定的な影響を解消するためには求職支援制度や権利と義務のバランスの確立が必要だと主張し、「所得保障」は後退し、「ワークフェア」

への方向を打ち出している（若森 2010）。

このように、「共通原則」は、「柔軟性」の増大を「保障」の増大で補償するという Wilthagen and Tros の定義に比べ、「柔軟性」の増大に重心が置かれている。こうした性格をもつ「共通原則」に対して、2007年11月、欧州議会は、欧州委員会案の「柔軟性」偏重に対して、「職保障」と「雇用保障」の同時改善を訴えている。2007年12月の欧州閣僚理事会において承認されながらも、欧州委員会の提案よりも雇用形態の「柔軟性」拡大の傾向に慎重だ。欧州経営者連盟は、「共通原則」を支持しているが、欧州労働者連盟は、委員会案に反対、あくまでも「職保障」の補完として「雇用保障」を位置づけることを提案している⁽⁷⁾。

3. デンマークのフレキシキュリティ

3.1 デンマーク・モデルの形成

これまで、フレキシキュリティ概念の生成とその背景について考察をしてきたが、ここで、フレキシキュリティが注目されるきっかけを作ったデンマークのケースを検討したい。

デンマークは、1980年代からの不況から1990年半ば以降、「デンマークの奇跡」と呼ばれる経済成長を実現した。その成功要因として、公的サービス産業の拡大と労働生産性の向上、積極的な研究開発活動やイノベーション活動（アンダーセン 2005）などがあげられているが、積極的労働市場政策を伴ったフレキシキュリティの導入も、OECDやEUによって着目されたことは前述した。デンマークは、2007年時点において、失業率3.2%、2006年時点において雇用率77.4%、女性雇用率73.4%、高齢者雇用率60.7%と、「リスボン戦略」における2010年目標をはるかに凌ぐ数値を記録していることからフレキシキュリティのモデルケースとして注目されたのは当然といえる（若森 2010）。

しかし、オイル・ショックから1990年代の初頭までのデンマークは、経済のグローバル化に伴う産業構造の変化などに対応できずに、慢性的な

失業に悩まされ、1990年には失業率が12%を超える不況にあえいでいた。1993年、社会民主党のラスムセン首相による中道左派連合が政権に就くと、労働市場政策において抜本的な改革が行われた。「積極的労働市場政策」を推進し、職業訓練や生涯学習戦略を拡張した。デンマークではコーポラティズムの伝統が根強く、歴史的に労使協定をもとにした「柔軟」な労働市場と手厚い失業保険による「保障」の連関を構築してきた。デンマークの就業構造は、現在も就業者数の半数以上は、50人以下の企業に属しているほど中小企業中心で、外部労働市場に依存してきた。「柔軟」な労働市場と手厚い失業保険による「保障」の連関は、企業の過半数を結集する経営者団体と高い組織率を誇る労働組合との妥協によって積み重ねられてきたものである。歴史をさかのぼると、1899年9月、中小企業中心の就業構造にあった雇用側は、経済変化にすばやく適応するためには、自由に採用、解雇する権限を手に入れるかわりに、労働組合は賃金や労働条件について交渉する権利を得た。以後、労使は、政府の介入なく問題を解決するコーポラティズムを実践してきた。1969年には、この交渉により、経営側の支持のもとに失業給付の約85%が税金によって支払われる手厚い失業給付を制度化した。Madsenによれば、これらの制度に前述した積極的労働市場政策が加わることで「黄金の三角形」と呼ばれるフレキシキュリティにおけるデンマーク・モデルが出来上がった、としている。図1に示されているように、フレキシキュリティのデンマーク・モデルの基本的連関は、「柔軟」な労働市場と手厚い失業保険による「保障」の補完関係にあるという（Madsen 2005）。

つまり、デンマークのフレキシキュリティの実現は、労働市場の条件などから、雇用側が要求する労働市場の「柔軟性」と労働者側の権利の「保障」という妥協が歴史的に存在していることを見落としてはいけない。この連関に、積極的労働市場政策が加わることで、技能や高度な知識を求められる知識経済への対応が図られることとなった、と解釈するのが妥当だと考える⁽⁸⁾。

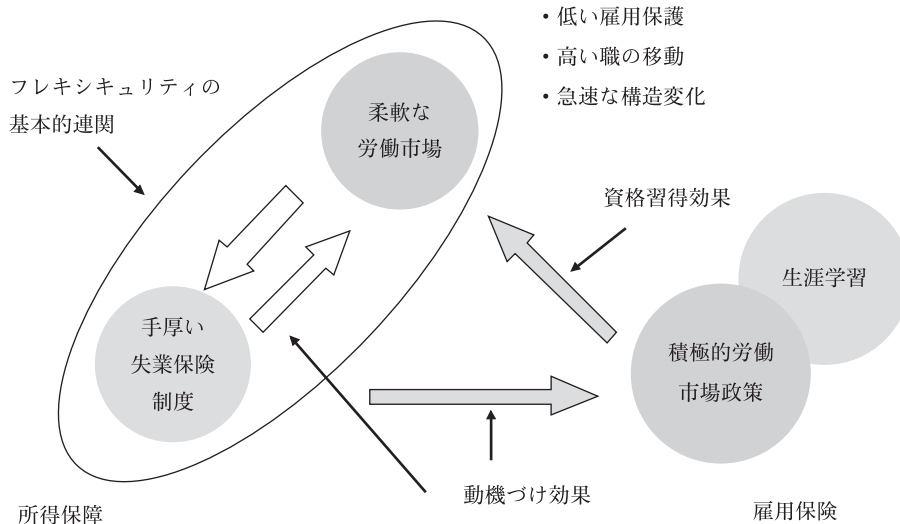


図1 デンマークのフレキシビリティ・モデル

出所：若森（2010），p.63より引用（原出所：Madsen, PK（2006），p.8）。

3.2 積極的労働市場政策

1993年から始まった労働市場改革は、1992年に労働省の「ソイテン委員会」が発表したレポートが大きな影響を与えたとされている。嶋内（2008）によれば、この「ソイテン・レポート」では、構造的失業の問題に焦点を当て、就労および教育の各提供事業と失業保険システムの財源の見直しを勧告した。その後、議論の過程で、同省の「福祉委員会」も、「今後も拡大する福祉国家を支えていくのは、高水準の雇用と経済的生活の繁栄しかなく、グローバル化する市場のなかで国内産業の競争的な地位を強化するために、デンマークは新しい技術の習得とフレキシブルな生産システムを開発することが決定的に重要である」と公表した。最終的に、「福祉委員会」は、「労働市場の機能改善、教育経験の乏しい人たちのための特殊な雇用の創出、公的セクターと民間セクターの相互作用の強化」を提案した。1993年の政権交代では、ソイテン・レポートの内容を大きくとり入れながら、労働市場改革に着手し、1994年に現在、「アクティベーション」と呼ばれる積極的労働市場政策を導入するに至る（嶋内2008）。

雇用側が容易に雇用できる環境の中で、失業者

に対する人権や活動が保障され、失業1年目に積極的に求職活動を行う義務（ワークフェア）と、2年目からはじまる、比較的制裁の条件が少ないアクティベーション（活性化）プログラムに参加することによって、失業給付を受給することができる（ランフェア）。この間、失業者は社会における周辺化を防ぎ、3年間のアクティベーション・プログラムの充実した職業訓練を受けることでスキルアップを図るという相乗効果が得られる。技術革新や情報社会の進捗化において技術の陳腐化から労働者を活性化させる効果は、知識経済への移行という文脈では、急速な構造変化に対応するシステムとして重要な側面といえるだろう。

なお、積極的労働市場政策に対する支出はGNP比にして、1.85%（2006年）とOECD諸国中1位、失業所得などの消極的労働市場政策とあわせると、4.51%と2位のドイツに1.5ポイントを越える水準であることは特筆すべきであろう。職業訓練において注目すべきは、労使によって運営されているCTV（Continuing Vocational Training）と呼ばれるもので、生涯教育の一環として行われており、企業特殊の技能を超えた転職可能な技能形成に寄与しているといわれている。約280万人の労働人口のうち、毎年60万人が参

加している、といわれている（若森 2010）。

3.3 デンマーク・モデルの評価と限界

デンマークのフレキシキュリティの特徴について、間違いなく一つ定義できることは、中小企業中心の産業構造と強い労働組合、労使によるコーポラティズムの歴史といったデンマーク固有の特殊性である。また、これらの社会的合意によって形成されてきた高い水準を伴った社会的保護などの福祉国家としての基盤も看過できない点であろう。欧州委員会もその点は認めていて、デンマーク・モデルを他国でそのまま移植することは、社会構造を異とする国において実現可能性は極めて薄いとしている（CEC 2006）。

ただし、積極的労働市場政策の効果については、労働需要の変化に依存することなど、その政策評価に関しては難しく、デンマークの研究者や労働政策関係者の間でも評価が分かれている（アンダーセン 2005）。嶋内は、失業保険加入の失業者の約60%が正規雇用に復帰できる調査報告などから失業保険加入者への効果には積極的な評価をしながらも、定量研究において、地方自治体が管轄している公的扶助請求者にはほとんど効果を発揮していないとの整理をしている。また、アクティベーションによる社会的統合の最大の弱点は、労働市場の需要によるところが大きく、地域によって雇用そのものがなければ、雇用は実現されない。そもそも、雇用能力の拡大が目的とされていて、「長期失業者や公的扶助受給者に対して、ほぼ無効であること」から「就労による社会的包摂の限界」を指摘している（嶋内 2008）。

嶋内の指摘は、先述した Madsen（2005）のデ

ンマーク・モデルの定義とも整合的といえる。Madsen の定義を素直になぞれば、フレキシキュリティの基本的連関は、柔軟な労働市場と手厚い失業給付の中であって、失業給付からはみ出た公的扶助の受給者は、その連関に組み込まれていないこととなる。こうしたデンマーク・モデルの有効性と限界は、単にデンマーク・モデルの限界を示すだけでなく、まず経済面を優先した雇用の増大から社会的統合を目指そうという「リスボン戦略」にはじまる一連の EU 構想の限界も示すものかもしれない⁹⁾。

4. フレキシキュリティ概念の検討

4.1 フレキシキュリティ分析の枠組

EU などが評価しているデンマーク・モデルの事例を通して、その有効性と限界を見てきたが、フレキシキュリティに内包する多様な形態や次元を明らかにするため、精確な分析の枠組みとして、Wilthagen and Tros（2004）によって提起され、後に Lesche *et al.*（2006）によって改善された、「柔軟性」と「保障」のマトリックスを通して、フレキシキュリティの汎用性について考察をしたい。この枠組み雇用側の要請としての「柔軟性」の4形態と、労働者側の要請としての「保障」の4形態を軸とした16の組み合わせが示されている（表1）。「柔軟性」の4つの定義は、①外的数量柔軟性は、解雇・雇用、雇用形態（有期雇用契約、派遣労働など）の柔軟性、②内的数量柔軟性は、労働時間（超過労働、短時間労働、変形労働時間、パート）の柔軟性、③内的機能柔軟性は、労働者の多機能なスキルや柔軟な労働編成、OJT

表1 「柔軟性」と「保障」のマトリックス

	職 保 障	所得保障	雇用保障	自由選択保障
外的数量的柔軟性	トレードオフ	デンマーク	デンマーク オランダ	
内的数量的柔軟性				
内的機能的柔軟性	(日 本)			
外的機能的柔軟性				

出所：Lesche *et al.*（2006），p. 4 より筆者作成。

などを示し、④外的機能柔軟性は、外部委託、仕事を離れての学習、賃金柔軟性によって提供される、というものである。一方、「保障」4つの定義は、①職保障は、特定の雇用主のもとに留まる確実性を指し、②雇用保障は、同じ雇用主ではないが、雇用を維持する確実性＝職業訓練や補助金による雇用などの積極的労働市場政策によって高められる就労可能性（employability）の確保を意味している。③所得保障は、失業給付、就労可能性の低下に対する所得保障を指し、④自由選択の保障とは、労働者のライフステージにあわせた育児、介護休暇、継続的な教育訓練の権利、ワークライフバランスなどの確保を示している。このマトリックスにおいて、「外的数量的柔軟性」と「職保障」の連関では、トレードオフの関係として説明されている。このマトリックスによって、気づかされるのは、「数的柔軟性」にも「保障」にも奥行きがあり、多様な連関を作り出せる可能性がある、ということである。デンマークの例でいえば、「外的数量的柔軟性」に、失業給付などの手厚い「所得保障」、職業訓練などによる「雇用保障」を結びつけた連関としてとらえることができるし、オランダの例は、1999年の「柔軟性と保障」法に代表されるような「外的数量的柔軟性」と派遣労働や法的地位を強化した「雇用保障」を結びつけた連関（若森 2010）を示している。しかもこれらの先進例も数ある補完性効果の一部でしかない、という点は大いに注目すべきことである。また、この枠組みで考えれば、80年代までの日本は、労働者側が「職保障」と引き換えに柔軟な労働編成を可能とする「内的機能的柔軟性」を受け入れる連関にあった、とも考えられる。ヨーロッパの福祉国家は、（日本の社会保障制度にある）年金、医療だけでなく、育児、教育、住宅といった分野も社会政策に組み入れていた。一方、日本は、これらの費用を戦時中から続いてきた企業の生活給によって賄ってきた。高度成長以前、日経連（当時）は生活給や年功給を廃止して職務給への移行を模索したが、急激な技術革新に対応して大規模な配置転換（内的機能的柔軟性）を進めようとしていた企業側は、賃金を職務で決める

ことでの労働者間の不公平感が、これらの合理化を阻むとして拒否した（濱口 2009）。結果、労働者側は、同一企業への勤続に対するインセンティブが働き企業への忠誠心を高め、生産性も向上し企業側との利害が一致した、と考えられる。こうした雇用をめぐる社会構造が、高度成長期の日本における長期雇用制度（職保障）を形作ってきたともいえる。濱口（2009）によれば、男性による稼ぎ手モデルにある日本において「いつでも解雇や雇止めができる低賃金の主婦パートやアルバイト学生のフレキシビリティ（柔軟性）と彼らをその夫や父の高賃金と雇用の安定性によって保護するセキュリティ（安定性）を組み合わせモデル」として、世帯をユニットとして、個人ではトレードオフの関係にある「外的数量的柔軟性」と「職保障」の組み合わせによって、日本のフレキシキュリティを解釈している。

このように「柔軟性」と「保障」の相互促進的な補完関係には、国の社会条件、労使の利害、時代背景などによって多様性があり、実施に関して一律的なアプローチをとることは困難だと考えられる。フレキシキュリティの推進役である欧州委員会もその実施に関しては、各国の事情に応じ自主性に委ねている段階である。OECDの解雇規制指数による「柔軟性」と労働市場政策支出の対GNP比率と生涯学習への参加率による「保障」の2つの観点から、EUの労働市場を5つのタイプに分類し、それぞれのタイプによって異なる実施アプローチを提案している⁽¹⁰⁾。しかし、その実現には、デンマーク、オランダでは労使協調による社会的対話、日本では雇用形態の独自の生成という社会的背景があり、一律的な指標による労働市場のタイプ分けによって処方箋が機能するかどうかは、疑問が残る。次節では、こうした疑問に対して、雇用システムの側面から検討を試みたい。

4.2 雇用システム理論からの検討

Marsden（1999）は、どのような市場のタイプにも見られる「雇用関係」を一つの制度とみなし、企業側、労働者側双方の機会主義的行動を抑

止し、それぞれの利益を最大化するための「雇用ルール」を焦点に、国際比較を通して、どの国にも汎用できる雇用システムの理論化を試みている。まず、雇用が安定的な枠組みを構成するためには、職務の要求と労働者の能力を一致させるための手段を与えることと、業務を特定の労働者グループに割り当てるために異なる仕事環境においても容易に適用できる基準を与えることの2つの問題が浮き上がる。前者は業務割り当てが生産的であるかという「効率性」の制約であり、後者はルールが比較的明瞭であり低いコストで対応可能な「履行可能性」の制約である。2つの制約を解決するためには2つの方法があるとしていて、「効率性」の制約に対しては、生産システムにおける業務の補完を求める「生産アプローチ」と労働者の技能の補完性にしながら業務をグループ化する「訓練アプローチ」の2つの解決方法がある、としている。「生産アプローチ」は、製造や供給のプロセスから生まれる技術的な補完性が優先され、仕事を通じた訓練が必要とされてくる。結果、企業内の内部労働市場が拡大されていく傾向にある。一方、「訓練アプローチ」は、労働者の技能に対応して業務が設計されるため、ある一定の技術的内容を共有した業務の集合が求められるため、職

業別労働市場が拡大されていく傾向にある。一方、「履行可能性」の制約に対しては、「業務優先アプローチ」と「機能優先アプローチ」の2つの解決方法が提示されている。「業務優先アプローチ」は、経営者が個々の労働者に割り当てる業務の性質を特定化して雇用取引の曖昧な領域をコントロールする。「機能優先アプローチ」は労働者と業務をそれぞれに異なるカテゴリーに組織化するための手続きを明確にする。これらのアプローチが重なることで4つの組み合わせられた雇用システムのパターンが出来上がり、それぞれの国の実証結果から該当国を当てはめている(表2)(ちなみに、デンマークはこの枠組みでは、ドイツから影響を受けたとされる職業訓練制度と資格制度を持ちながらも、業務に関しては硬直的な業務割り当てを実施しているため、イギリスと同じカテゴリーに入ると考えられる)。これらのアプローチは、先述したフレキシキュリティの分析枠組みと関連性が深い項目が見てとれる(表3)。業務優先アプローチは文字通り、業務によって仕事を規定する意味において、「外的数量的柔軟性」に親和的といえるし、機能優先アプローチは、雇用ルールから「内的機能柔軟性」を担保している。生産アプローチは内部労働市場を形成することから、企業

表2 マースデンの4つの雇用システム

	生産アプローチ	訓練アプローチ
業務優先	職務ルール アメリカ フランス	職域・職種ルール イギリス
機能・手続き優先	職能ルール 日本	資格ルール ドイツ

出所：Marsden, 1999 より筆者作成。

表3 フレキシキュリティ分析枠組みとマースデン理論の関係

	職保障	所得保障	雇用保障	自由選択保障	マースデン理論
外的数量的柔軟性	トレードオフ	デンマーク	デンマーク他		業務優先アプローチ
内的数量的柔軟性					
内的機能的柔軟性	(日 本)				機能優先アプローチ
外的機能的柔軟性					
マースデン理論	生産アプローチ (内部労働市場)	(社会政策)	訓練アプローチ (職業別労働市場)	(企業、社会政策など)	

出所：本稿表1, 表2を参照の上、筆者作成。

側も労働者側も総じて「職保障」に対してインセンティブが働く。一方、訓練アプローチをとると、職業別労働市場が形成され、雇用者が訓練費用を負担し、労働組合などは訓練の質や仕事のデザインの水準を維持しよう、というインセンティブが働くことから、職業別労働市場のもつ「公共財」としての性格を Marsden は指摘している。職業別労働市場が成立している社会においては、企業特殊技能に特化されない職業別技能の形成が求められるため、転職などは比較的しやすい雇用環境にあるといえる。また、政府による積極的労働市場政策など、企業が個別に訓練をしている国（生産アプローチ）に比べ、技能の標準化が進んでいるため、その訓練効果が出やすいのではないかと推測できる。一方、生産アプローチを取る国では、企業の OJT などに公共投資をしようとする含意も考えられるが、個別の特殊な技能を求める企業による機会主義の問題や、訓練の評価に対して公共性が問われるなどの懸念が予想される。実際に、生産アプローチをとる国の政府における労働市場政策支出は低水準にある（OECD 2008）。

4.3 知識労働者の動態

Marsden (1999) は、自身の静学的均衡モデルに対して動的な不均衡によって特徴付けられる知識経済にはあてはまらないのではないかと、いう疑念を認めながらも、知識のエージェントが組織なのか、個人なのか、といった点においては、組織的な知識の蓄積は「生産アプローチ」が対応し、個人の知識の蓄積は「訓練アプローチ」が対応していることを明らかにしている⁽¹¹⁾。また、プロジェクトベース型の知識労働も機会主義防止の観点から適用できることを述べている。例えば、ハリウッドの俳優組合の事例では、創造的な仕事によって得られるのは単純な興行（1次市場）収入だけでなく、著作権に類する残余請求権（2次市場による収入）が発生する。アーティスト側は自身の露出が高まることで価値を下げることを恐れる一方で、会社側は露出を多くすることで収入を得ようとする。両者とも機会主義的行動のインセンティブがあるが、ここで中心となるのは組合

である。配給された映画の権利に対する残余請求権を管理していて、このことは組合が情報システムの中心となる。映画会社からの独立性を維持することで、組合員から信頼され、支払いのチェックの役割を果たすことができる。ここでは職業別労働市場と同様の機能が展開され、公式の資格が存在しないため、評判を得るための情報ネットワークが非常に重要になってくる（Marsden 1999）。

一方、典型的な職業別労働市場が存在しているデンマークでは、多くの業種ごとに、細かく労働組合が存在していて、知識労働者と呼ばれる層においては、「芸術家労働組合」「グラフィック産業・メディア連合」などの組合が存在している。デンマークの失業保険制度は「ゲント方式」と呼ばれ、その関係性は複雑ながらも、労働組合が失業金庫を管理していて⁽¹²⁾、組合に所属することで失業給付を受給できることは前述した。ただし、アーティストやデザイナー、ジャーナリストなど個人事業主として活動している知識労働者たちの実態はなかなか把握しづらい。

ここで、これまで首都のコペンハーゲンに集中している知識労働者のなかで、多くのアーティスト、デザイナーなどが、移住しはじめている南デンマーク地域のフン島南部の中心都市スヴェンボー市（人口約5万8千人）での事例を紹介したい。周囲を海に囲まれて、デンマークにあっては比較的温暖な気候と豊かな自然のあるこの都市は、元々海洋都市としての歴史をもち、古くは、1930年代、ヴォルター・ベンヤミンやブレヒトが交流をし、1970年代には、多くの左派知識人やヒッピーが移住してきた文化的な都市としても知られている。もともと、造船などの産業が盛んであったが、80年代以降は不況にあえいだ。90年代に入り、起業家の受け入れに積極的な支援を行うことで、個人事業主である多くのデザイナーやアーティスト、ジャーナリストなどがここで活動をできる基盤を形成してきた、と推測できる⁽¹³⁾。ここでは、異業種のこうした知識労働者たちが数多くのネットワークを組むことで、情報交換をするだけでなく、こうした組み合わせによって、新しい仕事を創出している。また、特徴的なのは、仕事は各個人が

それぞれの業種で請けながらも、クリエイティブな仕事をする異業種間交流によって創発される「創造性」を意識して、同じアトリエを構えている人たちが出てきていることだ。テナントの節約という経済的な理由や、個人での仕事による孤独からの解放といった精神的理由もあるが、異なる文化、価値観、仕事などに触れることでイマジネーションを膨らませて、自分たちの「創造性」を刺激するというのは、ここに住む多くの知識労働者たちの共通した見解となっているようだ⁽¹⁴⁾。

もちろん、スヴェンボー市での一事例から、デンマークの知識労働の現場について俯瞰することはできないが、従来の「技能」形成ではない「創造性」への意識が、雇用の少ない地方の現場にあって、確実に新たな仕事を創出していることは事実といえるだろう。もともと個人として活動している知識労働者の不安定な「保障」状況においては、こうした「創造性」を喚起しうる外部的な関係性(社会環境)を、どう担保しうるかも、フレキシキュリティの枠組みに入らない層における「保障」の問題として重要な課題としてとらえなければいけないであろう。

5. まとめと今後の展望

本稿において、先行研究の整理を中心に、フレキシキュリティ概念とデンマーク・モデルの有効性と限界、また、雇用システムの理論から、労働市場の違いによるフレキシキュリティの多様性と知識労働の動態について考察してきた。以下、要約としては、①EUが「リスボン戦略」以来、知識経済による経済成長によって雇用を拡大し社会的統合を実現するため、雇用の「柔軟性」と労働者の「保障」の両立、相互補完関係として、フレキシキュリティ概念が経済政策上、重要な焦点となっていく。②デンマークにおけるフレキシキュリティの成功は、歴史的な文脈におけるコーポラティズムによる社会的合意の力が大きい。③フレキシキュリティの「柔軟性」と「保障」の連関に関してはそれぞれの国によって多様性が存在し、また、雇用のみによる社会的統合の実現には困難

が伴う。④内部労働市場、職業別労働市場によって、それぞれ機能する「保障」が変わり、「柔軟性」も雇用ルールの違いによって変化する。⑤知識労働者は、自らの労働能力を従来の「技能」形成から、「創造性」に対して意識をシフトしている。大きくはこの5点に集約したい。知識経済への移行という明快な目的がありながら、知識経済の発展において、フレキシキュリティが有効なのかという本格的な分析がまだ見受けられない。高度かつ創造的な能力に需要が集中する知識経済の環境において、人間の学習能力がある一定の分布を示すことから、職業訓練などの効果も限界があるとの議論も存在している⁽¹⁵⁾。

このことから、4.3で示したように、企業等がコントロールしうる「技能」形成だけでなく、個々の「創造性」が喚起しうるような広い視野での「保障」や「柔軟性」の問題を掘り下げていく必要があるのではないだろうか。デンマークの事例でも見られたように、フレキシキュリティが雇用上の次元だけで実施されれば、社会的統合において限界が予想される。筆者は、フレキシキュリティの限界を見据えながらも、これを出発点として、今後、知識経済に対応した個人、社会へのエンパワーメントへの意識を深め、政策的な次元における発展が重要だと考える。また知識経済の基盤となりうる「創造性」の涵養は多くの経路からもたらされるだろう。経済と社会の相互作用を注視しつつ、知識経済にますます求められる「創造性」がどのような経路をもって形成されるのか今後の課題として取り組みたい。

《注》

- (1) OECD (2008) によれば、1990年代半ばから2000年半ばまでの10年間におけるジニ係数はそれぞれ、OECD諸国の中で一番低い水準である。
- (2) European Council (2000), Presidency Conclusions Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000.
- (3) 水島 (2010) に詳述。
- (4) OECD (2004), pp. 97-98.
- (5) 濱口 (2009) は、デンマーク・モデルを推奨するOECDの主張は、解雇が自由で失業給付が手

- 厚く、労働市場政策に熱心であるという現象面のみを取り出したものであるとして、OECDの態度を批判している。
- (6) Wilthagen and Tros は、欧州委員会の雇用戦略作成の理論的指導をしてきた。
- (7) 若森 (2010), 54-55 ページ。
- (8) Madsen (2005) は、雇用制度、失業給付制度、労働政策の3領域の補完関係について、「黄金の三角形」として定義した。
- (9) ヨーロッパの社会政策研究者の間では、「リスボン戦略」におけるトリクルダウン型の経済成長中心の社会政策モデルの限界を問う議論もされている (福士 2009)。
- (10) 北欧型、アングロサクソン型、大陸ヨーロッパ型、東欧型、南欧型、の5つの労働市場に類型化された (CEC 2007)。
- (11) マースデン (2007) 日本語序文。
- (12) 菅沼 (2011) に詳述。
- (13) 2011年5月17日 スヴェンボー市市議会議員 グレーテ・ショッツ氏インタビューによる。
- (14) 2009年9月3日, 4日 デザイナーによる異業種間ネットワークの Ge9 (構成メンバー約60名) メンバー3名, メディア関係者によるネットワーク F17 (構成メンバー17名) のメンバー2名, 2011年5月16日, 19日, 同じく Ge9 リーダー, スザンヌ・マゲルンド氏, フェイスブックによるネットワーク (構成メンバー約260名) を主宰するアーチスト, ペア・ブック氏へのインタビューを中心に再構成した。
- (15) ドーア (2005), 114-116 ページ。
- 参考文献**
- アンダーセン, J. (2005) 「『市民権』の政治」山口二郎, 宮本太郎, 坪郷寛編著『ポスト福祉国家とソーシャル・ガバナンス』ミネルヴァ書房, 163-195 ページ
- 嶋内 健 (2008) 「デンマークにおけるアクティベーション政策の現状と課題」『立命館産業社会論集』第44巻2号, 81-102 ページ
- 菅沼 隆 (2009) 「デンマークの職業訓練システム——フレキシキュリティの基盤」『週刊社会保障』No. 2541, 44-49 ページ
- 菅沼 隆 (2011) 「デンマークの失業保険」『立教経済学研究』第64巻第3号
- ドーア, R. (2005) 『働くということ』中央公論新社
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店
- 福士正博 (2009) 「社会的質 (Social quality) が問いかけるもの——社会的経済の視座から」『東京経大会誌 経済学』第262号, 161-181 ページ
- 水島治郎 (2010) 「雇用多様化と格差是正」安孫子誠男・水島治郎編著『労働』勁草書房, 251-270 ページ
- 若森章孝 (2010) 「フレキシキュリティとデンマーク・モデル」安孫子誠男・水島治郎編著『労働』勁草書房, 51-71 ページ
- CEC (2005), *Integrated Guideline for Growth and Jobs* (2005-2008)
- CEC (2006), *Employment in Europe*
- CEC (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*
- European Council (2000), *Presidency Conclusions Lisbon* European Council, 23 and 24 March 2000
- Leschke, J., Schmid, G., and Gria, D. (2006), "On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-Reforms in Germany," *WZB*, SP 12006-108
- Madsen, P. K. (2006), *Denmark: Contribution to EEO Autumn Review 2006 'Flexicurity'*.
- Marsden, D. (1999), *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press (宮本光晴・久保克行訳『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』NTT出版, 2007年)
- OECD (2004), *Employment Outlook*
- OECD (2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, Paris: OECD
- Wilthagen and Tros (2004), "The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets," *Transfer-European Review of Labour and Research*, 10 (2).