

日本版フレキシキュリティ構築への課題 ——転職と多様な働き方を支援する労働市場政策——

藤川 恵子 リクルートワークス研究所・客員研究員

先進諸外国よりも厳しい解雇規制や伝統的な長期雇用制度によって高い仕事の安定性が確保される一方、流動性が低く硬直的であるため転職を阻む構造になっていると指摘される日本の労働市場に、EU で高い評価を受けているフレキシキュリティ政策（高い柔軟性と高い安定性を兼ね備えた労働市場政策）を応用することはできるのか。日本の労働市場が抱える問題点と将来的課題について、フレキシキュリティの観点から考察する。

キーワード： 日本型雇用制度、柔軟性、安定性、積極的労働市場政策、職業教育訓練

目次

- I. はじめに
- II. フレキシキュリティとは
 - II-1. フレキシキュリティとは
 - II-2. デンマークの事例
 - II-3. EU におけるフレキシキュリティの発展
- III. フレキシキュリティの観点からみた日本の労働市場
 - III-1. 柔軟性（フレキシビリティ）
 - III-2. 安定性（セキュリティ）
- IV. 柔軟性と安定性をともに高めるために——積極的労働市場政策の再評価と職業教育訓練制度の改革——
 - IV-1. 積極的労働市場政策の再評価
 - IV-2. 日本の職業教育訓練の現状
 - IV-3. デンマークの成人向け職業訓練制度
- V. むすびにかえて

I. はじめに

日本の雇用制度には欧米諸国とは異なる特徴がいくつかある。ひとつは「終身雇用」といって換えられることがあるほどの長期雇用制度、ひとつは学校卒業直後に正規労働者として採用されて定年まで勤めることを予定した年功制度、そして、もうひとつは労使協調色の濃い企業別組合である。戦後の復興時から高度成長期にかけて、日本企

業はこれらの雇用制度を基幹として、長期安定成長を支える社員の人材教育と人材開発を行った。社員は会社に忠実に、かつ勤勉に働く代わりに、余程のことがないかぎり辞めさせられることはないという安心感と、年齢と勤続年数に応じて賃金上がるという、曖昧で黙示的な保証を得た。

このような雇用制度では、学卒後に採用されて定年まで勤めるという進路に進めば、安定的な雇用が保障されることになるが、その進路から外れると、軌道修正が難しい。また、高度成長期に大手企業が想定していたコア労働者は男性で、多くの場合、女性労働者は補助的な役割しか与えられず、長期雇用が保障される進路には進めなかった。

経済成長が続く間は、日本的雇用慣行が破綻することはなかったが、バブル経済崩壊後の 1990 年代には、その脆弱性を露呈するに至った。つまり、内部労働市場でのみ保障される仕事や身分は外部労働市場に出ると価値や評価が下がり、一企業でのキャリア進路はその企業と関連企業以外にはつながっていないという事実が、雇用の悪化という現実によってさらけ出されたのである。

景気悪化に加えて、少子高齢化への対応を迫られた企業は、長期雇用制度を温存しつつも年功主義を緩め、徐々に成果主義への移行を進めた。政府は、経営側の強い意向と世界的なトレンドを受

けて、労働市場の流動性と柔軟性を高めるために、労働者派遣に関する規制を緩和した。景気の悪化、雇用制度の変化、規制緩和、さらに、若年者の就労意識の変化といったさまざまな要因により、非正規労働者の数は大きく増加している。日本の労働市場は、あたかも、柔軟性や流動性を非正規労働力でのみ補おうとしているかのようである。

他方、ヨーロッパに目を向けると、EU レベルの雇用政策や労働市場戦略に新しい動きがみられる。これは、一般にフレキシキュリティ戦略、あるいは、フレキシキュリティ・アプローチと呼ばれている。フレキシキュリティ ("flexicurity") とは、英語で柔軟性を表す "flexibility" と、安定性や保障を表す "security" を合わせた造語で、大まかにいえば、労働環境や労働市場における柔軟性と安定性の組み合わせを意味する (European Commission 2007a)。欧州議会は、2007 年 11 月 27 日、より多くの、そして、より質の高い雇用を促進することを目的として、柔軟性と安定性を組み合わせた新しい労働政策の導入を推進するという内容の、フレキシキュリティに関する共通原則を採択した (European Parliament 2007)。

フレキシキュリティ政策のモデルとなるのは、1990 年代半ば以降、奇跡的ともいえる高雇用・低失業を実現しているデンマークだ。同国は、英米並みの自由な解雇原則に、充実した福祉制度と積極的労働市場政策を組み合わせ、柔軟な労働市場と安定した雇用を調和させることに成功している。

かつて、日本は、厳しい解雇制限によって労働者を保護し、労働市場を規制することで労働市場を健全な状態に保とうとしてきた。しかし、これまでのアプローチが破綻した現在、新しいアプローチの採用を検討する段階にきているように思われる。そのうえで、デンマークを典型例とするフレキシキュリティ戦略は、日本が柔軟な労働市場と安定した雇用を目指すうえで、参考になろう。

本稿は、このような視点にたち、日本版フレキシキュリティ構築の可能性について検討を加えていきたい。まず、次章では、フレキシキュリティの概念と、デンマークを含めた EU におけるフレ

キシキュリティの発展を紹介する。そして、フレキシキュリティの観点から日本の労働市場の現状を分析したあと (第 3 章)、日本におけるフレキシキュリティ構築の実現可能性へと考察を進めることとする (第 4 章)。

II. フレキシキュリティとは

II-1. フレキシキュリティとは

フレキシキュリティ ("flexicurity") とは、柔軟性という意味の英語 "flexibility" と、保障または安定性という意味の英語 "security" を合わせた造語である。フレキシキュリティという言葉の由来は、1990 年代のオランダ労働市場改革にあるといわれる。1980 年代に高失業と景気低迷を経験したオランダは、減税、賃上げ要求の抑制、パートタイム労働の奨励などによって景気回復と失業の改善を実現した。そして、労働市場の柔軟性を高め、低失業を維持するために導入されたのが 1999 年 1 月 1 日施行の柔軟性と保障法 (The Flexibility and Security Act) である¹。

同法の特徴のひとつは、解雇予告期間を短縮し、使用者による雇用契約の終了を容易にする一方で、それまで無制限に認められていた有期雇用契約の更新を制限したことである。かつてのオランダ労働法は、正規労働者に対しては硬直的でありながら、非正規労働者に対しては不安定で保障のない、アンバランスな制度であったが、同法により労働市場の柔軟性と安定性の調和を目指したのである (Voss 2000)。

このオランダ立法のように、柔軟性 (Flexibility) と安定性 (Security) という、労働市場において対局的位置にあると考えられがちな 2 つの概念の両立を目指すのが「フレキシキュリティ (Flexicurity)」である²。しかし、これだけでは、「フレキシキュリティ」が何を意味するのかが曖昧であるため、多くの研究者が定義づけを試み、現在では、以下に紹介する Wilthagen and Rogowski (2002) や Wilthagen and Tros (2003) の定義がフレキシキュリティをもっとも的確に表

すものとして紹介されている。この定義によると、フレキシキュリティとは、共時的、かつ、周到な方法で、労働市場、労働組織、労使関係の柔軟性を拡大する一方、特に労働市場内外の弱い立場にあるグループの安定性(雇用保障および社会保障)の拡大を試みるもの、である。

そして、特定のフレキシキュリティ政策の柔軟性と安定性を示すために作られたのがフレキシキュリティ・マトリックス(図表1)である。このマトリックスは、柔軟性を①数量的柔軟性(転職、レイオフ、有期契約労働や派遣労働を含む非典型労働など数量的調整)、②時間的柔軟性(所定労働時間や時間外労働など労働時間による調整)、③機能的柔軟性(異動、配置転換、職務変更などによる社内人事の調整)、④金銭的柔軟性(賃金や賞与など報酬による調整)の4つに、安定性・保障を①仕事の保障("job security", 労働者が同じ仕事を維持することができるという保障)、②雇用保障("employment security", 同じ仕事や同じ使用者でなくても雇用を維持することができるという保障)、③収入・社会保障(失業時や傷病時に収入を維持することができるという保障)、④調和の保障(職業生活と私生活のバランスを図る可能性)の4つに、それぞれ分類している。

また、欧州委員会は、フレキシキュリティ政策の重要要素を、①柔軟かつ信頼できる契約の約定、②包括的な生涯教育戦略、③効果的な積極的労働市場政策³、④近代的な社会保障制度の4つとしている(European Commission 2007a)。

図表1 フレキシキュリティ・マトリックス

	仕事の保障	雇用保障	収入・社会保障	調和の保障
数量的柔軟性				
時間的柔軟性				
機能的柔軟性				
金銭的柔軟性				

出典：Bredgaard and Larsen (2007); Wilthagen and Tros (2003)

次項では、バランスのとれたフレキシキュリティ政策を実行していると評価されているデンマークの事例を紹介する。

II-2. デンマークの事例

1990年代後半以降、デンマークの労働市場は黄金期に入っているといわれる。2007年11月の失業率は3.3% (OECD 2008, 図表2参照)、2006年の就業率(15-64歳)は76.9% (OECD 2007)で、EUではきわだって良好な雇用状況にある。

好調な労働市場を支えるのは何か。ILOやOECDは、それが柔軟性と安定性を融合させたユニークなフレキシキュリティ政策だと分析する(Auer and Cazes 2003; OECD 2004; Bredgaard and Larsen 2007)。

デンマークは1993年から積極的労働市場政策を中心とする労働市場改革を実施しているが、これが同国の伝統的な解雇・退職自由原則(柔軟性)と充実した社会保障・失業給付制度(安定性)のもとに効果を発揮したといわれ(Andersen and Svarer 2007; 日本総研 2007; 労働政策研究・研修機構 2007a)、これら3つの特徴はゴールデン・トライアングルと表される(図表3)。

デンマークにおける解雇・退職自由原則の歴史は古い。1899年の労使協定、いわゆる「9月の和解(September Compromise)」によって、使用者は随意雇用の権利を獲得し、それ以降、デンマークの解雇規制はほとんど存在しない状態が続いている(Bredgaard and Larsen 2007)。国際的にみた雇用保護法制のレベルは、アングロサクソン諸国に近い(図表4)。また、手厚い失業給付制度も、同時期に起源をもつ。デンマークの失業給付制度は、ゲントシステム(Ghent System)とよばれるフィンランドやスウェーデンと同様の制度を基本とし、1969年に現在の形となった。失業者に対する失業給付は失業保険基金を通じて行われ、その財源は所得税とあわせて納付される労働市場負担金の一部で、2005年現在の負担割合は個人所

得の8%である(労働政策研究・研修機構 2007a)。失業給付期間は4年だが、この期間に職に就けなかった場合は、福祉給付を受けることができる。興味深いのは企業には拋出義務がなく、費用が不足した場合は政府が補助するという点で、これもデンマーク企業の採用・解雇費用を低く抑える要因になっている(Bredgaard and Larsen 2007)。

デンマーク型フレキシキュリティの最大の特徴ともいえるのは、1993年と1994年に採用された大規模な積極的労働市場政策で、その概要は次のとおりである。①離職後の無活動期間を9カ月(29歳以下の若年失業者と60歳以上の高齢失業者は6カ月)とし、その後の活性化期間を3年とする。失業者は無活動の期間に失業手当を受給する、②個々の長期失業者への支援を各失業者のニーズに合わせたものとする、③政策の実施は地方ニーズに適合するようにプログラムを調整する、④職務訓練制度と失業給付の関連を断ち切る(木村2003; OECD 2007)。

通常、失業者は、失業登録から1カ月以内に個別カウンセリングを受け、3カ月毎に公共職安のカウンセラーと面談しなければならない。アクションプランが始まるのは通常、失業から9カ月後だが(若年者と高齢者は6カ月)、失業者は最初の活動オファーを受けた後、6カ月毎にプログラムに参加することが義務づけられる。また、失業給付受給から2年半を経過した失業者は、失業給付を受ける残りの期間(1年半)、積極的求職活動を含む積極的労働市場プログラムに参加しなければ、受給資格を失う(OECD 2007)。なお、実際に積極的施策に参加した失業者の割合は失業期間が長くなるにつれ高くなり、2年以上では95%を超える(図表5)。

デンマークは、失業者向けの教育訓練制度や在職者向けの教育訓練、および生涯教育にも力を入れており、求職者や労働者が特定企業だけでなく、外部労働市場で活用できるスキルを習得する制度設計を実現している。

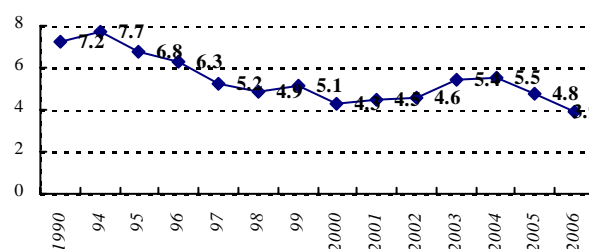
このような充実した積極的労働市場政策はOECDからも高く評価されているが(OECD

2004)、その分、労働市場政策にかかる費用は膨大だ。GDP比でみると、デンマークの労働市場政策支出割合はOECD最高の4.26%、そのうち積極的施策の割合も1.74%でOECD最高である(2005年度の数値については図表6を参照、支出内訳については図表7を参照)。

高い柔軟性・流動性と高い安定性を両立させているデンマークの労働市場の特徴はゴールデン・トライアングルだけでない。社会的パートナーの役割が大きく、組織率が非常に高いという点(2005年は78.5%, Eironline 2005)と、中小企業が支配的に多いという点を指摘しておく必要がある。高い組織率はセーフティネットの充実化に貢献する。他方、中小企業が多ければ、仕事の保障度が低くなる分、転職率が上がり、労働市場の流動性が増す(Bredgaard and Larsen 2007)。つまり、デンマークのフレキシキュリティ政策を支えているのは、1990年代に始まった労働市場改革だけでなく、長い歴史のある労使関係や企業構造といった社会的背景もあるのである。したがって、デンマークのフレキシキュリティ政策が、あらゆる国の労働市場を活性化させる万能薬となる可能性は低いといわざるをえない。

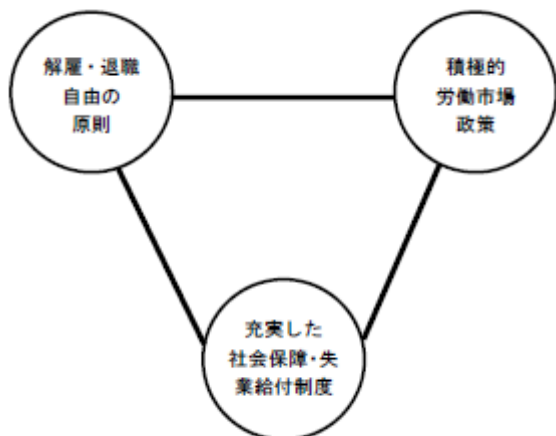
しかし、大規模な積極的労働市場政策を中心とするフレキシキュリティ政策が失業者の就労化や労働市場の活性化に貢献するという事実は広く認められており(European Foundation 2007)、EUでは、デンマークをモデルとしつつも各国の状況に対応したフレキシキュリティ戦略が導入されている。次項では、この動きについて紹介する。

図表2 デンマークの失業率推移(%)



出典: OECD (2007)

図表3 デンマークのゴールデン・トライアングル



出典：Andersen and Svarer (2007)

図表4 雇用保護法制の国際比較

	余剰解雇 厳格性	個別解雇 厳格性	加重平均 厳格性
デンマーク	3.88	1.42	1.83
アメリカ	2.88	0.21	0.65
イギリス (GB)	2.88	0.75	1.10
ドイツ	3.75	2.21	2.47
フランス	2.13	3.05	2.89

注：2003年時点の余剰解雇、個別解雇、加重平均別雇用保護法制の厳格性を示している。

出典：Ilsoe (2007)引用の OECD Statistics による。

図表5 デンマークにおける失業期間別 積極的施策への参加割合 (2006 年中間)

失業期間	参加割合
0-3 カ月	8.5%
3-6 カ月	23.8%
6-9 カ月	49.0%
9-12 カ月	68.8%
1-2 年	88.9%
2-3 年	95.9%
3-4 年	98.5%
4 年超	99.5%

出典：OECD (2007)

図表6 労働市場政策に対する主要国の支出割合 (対 GDP 比, %, 2005 年度)

	アメリカ	イギリス UK	ドイツ	フランス	デンマーク	日本
1. 公共雇用サービスとその運営	0.03	0.38	0.35	0.24	0.31	0.19
2. 訓練	0.05	0.09	0.25	0.29	0.51	0.04
3. 雇用インセンティブ	-	0.01	0.05	0.13	0.45	0.02
4. 障害者雇用促進	0.03	0.01	0.13	0.07	0.48	-
5. 直接的雇用創出	0.01	-	0.10	0.18	-	-
6. 起業支援	-	-	0.09	-	-	-
7. 非就労時の収入維持・支援	0.24	0.19	2.30	1.57	1.83	0.44
8. 早期退職	-	-	0.05	0.06	0.68	-
積極的施策小計 (1-6)	0.13	0.49	0.97	0.90	1.74	0.25
消極的施策小計 (7-8)	0.24	0.19	2.35	1.62	2.51	0.43
合計	0.38	0.68	3.32	2.52	4.26	0.68

出典：OECD (2007)

図表7 デンマーク労働市場施策における公的支出と参加者比率 (2000 会計年度)

プログラム	公的支出の割合 GDP 比	労働力人口に占める参加者比率
1 公共職安サービスと行政	0.12	
2 労働市場訓練	0.86	15.90
a) 失業者成人向け・リスクの高い人向け訓練	0.67	5.76
b) 雇用されている成人向け訓練	0.19	10.15
3 若年向け施策	0.10	1.83
a) 失業者および不利な立場にある若年者向け施策	0.10	1.83
b) 徒弟制および一般若年者訓練サポート	-	-
4 助成雇用	0.17	0.82
a) 民間部門での常用雇用への助成	0.02	0.20
b) 起業を始める失業者へのサポート	-	-
c) 直接的な雇用創出 (公共・非営利)	0.15	0.62
5 障害者向け施策	0.34	2.58
a) 職業リハビリ	0.34	2.58
b) 障害者のための労働	-	-
6 失業補償	1.37	19.61

7	労働市場要因による早期退職	1.67	0.98
合計		4.63	41.72
積極的政策 (1・5 : 参加者比率については2・5)		1.58	21.13
消極的政策 (6・7)		3.04	20.59

出典 : OECD (2004)

II-3. EUにおけるフレキシキュリティの発展

EUにおけるフレキシキュリティ政策推進の動きは2006年に始まった。その前年、欧州委員会はEUリスボン戦略を経済成長と雇用拡大をいっそう強化する内容に修正し、同戦略の目標を達成するためには、EU全体の雇用の安定と労働市場の柔軟性を同時に高める新たな方法が必要であるという共通認識にもとづき（European Commission 2005）⁴、2006年春の欧州理事会でフレキシキュリティに関するコミュニケーションを採択した。その後、フレキシキュリティ戦略に関する重要な会議が複数回行われた後、2007年11月29日にフレキシキュリティに関する共通原則の決議が欧州議会で採択された（European Council 2007）。このとき採択された共通原則は次の8項目である。

- ① フレキシキュリティは、EUリスボン戦略の実施を促進し、より多くより良い仕事を創出し、労働市場を近代化し、適応性、雇用、社会的連帯を向上させるための、新しい柔軟性と安定性の形により良い仕事を促進する手段である。
- ② フレキシキュリティは、柔軟かつ信頼できる契約の約定、包括的な生涯学習戦略、効果的な積極的労働市場政策、近代的で適切、かつ持続可能な社会保護制度を慎重に組み合わせたものである。
- ③ フレキシキュリティ・アプローチは、ひとつの労働市場モデルや職業生活モデルではなく、あるいはひとつの政策戦略でもない。フレキシキュリティ・アプローチは、各加盟国の状況に合わせて調整されるべきである。フレキシキュリティは全関係者の権利と義務の均衡を意味する。同共通原則にもとづき、各加盟国が独自のフレキシキュリティの取決めを策定する。進捗状況は効率的に監視される。

④ フレキシキュリティは、分断を克服するための、より開放的で、敏感かつ包括的な労働市場を促進するべきであり、仕事に就いている者および就いていない者の両方に関係するものである。労働市場に参加していない者、失業者、闇就労者、不安定雇用で就いている者、労働市場の周辺にいる者に対して、より良い機会、経済インセンティブ、就労化や安定的で法的に守られた雇用への異動を支援する手段を提供する必要がある。雇用に就いている者すべてが、雇用を維持し、職場内の昇進や転職により前進できるような支援を行う。

⑤ 職場内の昇進および外部労働市場のフレキシキュリティは等しく重要であり、ともに促進されるべきである。契約上の柔軟性は仕事から仕事への安定した異動を伴わなければならない。昇進、および、失業や労働市場不参加状態から就労への異動を促進する必要がある。高い質で生産的な職場、良好な職場組織、スキルの継続的な向上も不可欠である。社会保護は、転職や新規雇用へのアクセスへのインセンティブと支援を与えるものである。

⑥ フレキシキュリティは、質の高い雇用へのアクセスを男女双方に均等に推進し、仕事、家庭、私生活の調和を図れる手段を提供することで、男女平等を支援する。

⑦ フレキシキュリティは、すべての利害関係者間の信頼の環境と幅広い対話を要求し、すべての利害関係者が社会的均衡のとれた政策への転換に責任をもてるようにする。公共機関が全体的な責任を果たす一方、社会的パートナーが社会対話と労働協約を通してフレキシキュリティ政策の設計と実施に関与することが重要である。

⑧ フレキシキュリティには、費用効果的な財源の分配が必要で、適切かつ財政的に持続可能な公的予算の維持も必要である。また、コストと利益

の公平な分配を目指し、中小企業の状況にも注意を払う必要がある。

そして、同決議は欧州委員会に対して、以下の2点を要請している (European Council 2007)。

① (フレキシキュリティ政策に関する) 雇用委員会と社会保護委員会の共通見解の全容を十分に考慮し、加盟国が調和のとれたアプローチの実施に向けて良好な状況を確保するのに必要な措置を講じること。

② 労働市場の利害関係者が共通原則導入を推進することができるようヨーロッパ社会的パートナーと密接に協力しつつ公的なイニシアティブを開始し、フレキシキュリティ市民としての自覚、フレキシキュリティの根本的理論、主要要素、意義の認識を高め、この点に関する行動を欧州理事会に常に知らせること。

また、EUにおけるフレキシキュリティ政策の推進に先行する、あるいは同時進行する形で、複数の加盟国がフレキシキュリティ・アプローチを導入しはじめている。

たとえば、オーストリアは2003年に退職手当に関する新法を導入している。これは「バックパック原則」とよばれ、同じ使用者のもとで2カ月以上雇用された労働者が退職手当の権利を取得する制度である。2003年以前は3年以上の雇用期間がなければ退職手当の権利を得られなかったが、新法のもとでは資格取得期間が大幅に短縮され、転職した場合でも権利の移転が可能となった

(Hofer 2006, Klec 2007)。オーストリアは1990年代後半から仕事の保障から雇用保障への転換を図る政策を実施しており、退職手当の制度改革もその一環である (Hofer, 2006, Klec 2007)。

一方、スペインは伝統的に有期契約労働者の多い国として知られるが、2006年、政府と社会的パートナー間で期間の定めのない雇用を促進する施策を導入する合意に達した。合意内容は、同じ使用者と2回以上の有期契約を締結し、30カ月中24カ月を超えて同一職務に就いている労働者は自動的に期間の定めのない雇用の権利を獲得するというものである。労働者の安定性を強化する一

方、期間の定めのない雇用の労働者を解雇する際に要求される法定退職手当を縮小し、使用者側の負担も軽減している (Wilthagen 2007)。

このようにEUでは、フレキシキュリティ政策の導入がすでに始まっているが、その動きは日本でも大きな注目を集め、調査研究が進んでいる⁵。次章以降では、フレキシキュリティ政策が日本の労働市場に応用可能かどうかを検討する。まず、第3章でフレキシキュリティの観点から日本の労働市場の現状を考察し、弱点と将来的な課題をあきらかにし、第4章でフレキシキュリティの応用可能性について論じていくこととする。

III. フレキシキュリティの観点からみた日本の労働市場

III-1. 柔軟性 (フレキシビリティ)

これまで、日本の労働市場は国際的に比較して柔軟性に欠けるといわれてきた。冒頭で述べた新規学卒一括採用や年功制を基本とする長期雇用制度は内部労働市場にとどまる労働者の安定性を高める反面、内部から外部労働市場へ飛び出す機会を制限する。学校卒業直後に就職した会社を辞めたくても、年功制を軸とする賃金体系のもとでは、会社を変わるによって労働条件が悪化する可能性が高いため、転職を思いとどまる労働者が多く、その傾向は労働者の年齢の上昇とともに高まっている。

しかし、1990年代以降、日本の労働市場は様相を変えつつある。たとえば、たとえば、イギリス・エコノミスト誌は、最近の日本の労働市場について次のように記述している。

「昔はほとんど見られなかった中堅社員の転職は、もはや珍しいものではなくなった。厳しい年功制は成果主義制度に取って代わられつつある。非正規労働者数は増加しているが、これは日本企業が自社の正規労働者の終身雇用制度を支えようとしている努力を反映している。」 (The Economist, December 1 2007, 9-11)

このような海外からの指摘はほかにもある。

Bredgaard and Larsen (2007)は、終身雇用制度がうまくいっていた時代には、内部労働市場の金銭的柔軟性（賃金カットなど）、時間的柔軟性（労働時間の削減など）、機能的柔軟性（転籍・出向などの人事異動や昇進・昇格）を活用することで、企業は必要な柔軟性を確保することができたが、バブル崩壊後に不況が長引いたため、外部労働市場の数量的柔軟性に頼らざるを得なくなり、パートタイム労働者、契約労働者、派遣労働者といった非正規労働者の利用が増加したと、的を射た分析をしている。

総務省統計局の労働力調査を時系列でみると、パート・アルバイト、契約社員・嘱託、派遣労働者等の非正規雇用者の人数と割合はともに上昇しているが、その傾向は特に1990年代後半から顕著である（図表8）。2006年は、雇用者の3割弱が非正規雇用者という状況だ。なかでもきわだっているのが派遣労働者数の増加だが、これは、労働者派遣法の大幅な規制緩和があったから可能となったといえる。1985年に制定された労働者派遣法（1986年施行）は、当初、専門的な13業務に限定して派遣業を認めていたが、数回の改正を経て1999年には、港湾運送、建設、警備、製造、医療関係、弁護士や税理士の業務などを除いて、対象業務を原則自由化した⁶。さらに2004年に、

製造業務への派遣⁷も解禁したため、ここ数年の間に派遣労働者数は爆発的に増加した（厚生労働省2007）。また、1990年代以降の、製造分野を中心とする業務請負の拡大も数量的柔軟性の向上に貢献しているとみられる（木村2006）。

外部の数量的柔軟性を最大限に利用することで、企業は景気サイクルに応じた人材の調整を図るようになったが、その結果、正規労働者と非正規労働者間の賃金格差が以前にも増して浮き彫りになった（図表9参照）⁸。

最後に、転職率の推移を確認しておきたい。1990年以降の転職率をみると、パート・アルバイトは96年から98年にかけて上昇した後はほぼ横ばいだが、正規労働者の転職率はほとんど変化していない（図表10）。非正規雇用の割合が上昇したため、労働市場の流動化が進んだような印象を受けるが、実態は必ずしもそうではないのである。

フレキシキュリティ・マトリックスに示される柔軟性は、主として企業の視点にたった要素である。労働市場には、労働者、求職者、失業者という人材も対等な主体として存在するという考慮をいれなければならない。実際に働く者からすれば、転職をしても待遇面で不利にならず、雇用形態の転換が容易になる環境が整わなければ、柔軟な労働市場とはいえないだろう。

図表8 雇用形態別雇用者数の推移
(単位：万人、%)

年・期	役員を除く 雇用者	正規の職員・ 従業員	非正規の職員・従業員				
			パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他	うち派遣社員		
1984	3936	3333 (84.7)	604 (15.3)	440 (11.2)	164 (4.2)	—	—
85	3999	3343 (83.6)	655 (16.4)	499 (12.5)	156 (3.9)	—	—
86	4056	3383 (83.4)	673 (16.6)	523 (12.9)	150 (3.7)	—	—
87	4048	3337 (82.4)	711 (17.6)	561 (13.9)	150 (3.7)	—	—
88	4132	3377 (81.7)	755 (18.3)	599 (14.5)	156 (3.8)	—	—
89	4269	3452 (80.9)	817 (19.1)	656 (15.4)	161 (3.8)	—	—
90	4369	3488 (79.8)	881 (20.2)	710 (16.3)	171 (3.9)	—	—
91	4536	3639 (80.2)	897 (19.8)	734 (16.2)	163 (3.6)	—	—
92	4664	3705 (79.4)	958 (20.5)	782 (16.8)	176 (3.8)	—	—
93	4743	3756 (79.2)	986 (20.8)	801 (16.9)	185 (3.9)	—	—
94	4776	3805 (79.7)	971 (20.3)	800 (16.8)	171 (3.6)	—	—
95	4780	3779 (79.1)	1001 (20.9)	825 (17.3)	176 (3.7)	—	—
96	4843	3800 (78.5)	1043 (21.5)	870 (18.0)	173 (3.6)	—	—
97	4963	3812 (76.8)	1152 (23.2)	945 (19.0)	207 (4.2)	—	—
98	4967	3794 (76.4)	1173 (23.6)	986 (19.9)	187 (3.8)	—	—
99	4913	3686 (75.1)	1225 (24.9)	1024 (20.8)	201 (4.1)	—	—
2000	4903	3630 (74.0)	1273 (26.0)	1078 (22.0)	195 (4.0)	—	—
01	4999	3640 (72.8)	1360 (27.2)	1152 (23.0)	208 (4.2)	33	(0.7)
02	4891	3486 (71.3)	1406 (28.7)	1023 (20.9)	383 (7.8)	39	(0.8)
03	4941	3444 (69.7)	1496 (30.3)	1092 (22.1)	404 (8.2)	46	(0.9)
04	4934	3380 (68.5)	1555 (31.5)	1106 (22.4)	449 (9.1)	62	(1.3)
05	4923	3333 (67.7)	1591 (32.3)	1095 (22.2)	496 (10.1)	95	(1.9)
06	5002	3340 (66.8)	1663 (33.2)	1121 (22.4)	542 (10.8)	121	(2.4)

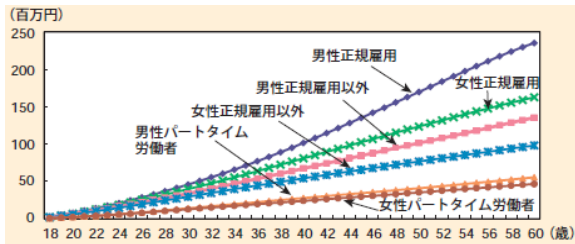
注1) 資料出所は、総務省統計局『労働力特別調査』（2月調査）（1984年～2001年）、『労働力調査（詳細結果）』（1～3月平均）（2002年～2006年）

2) ()内は役員を除く雇用者に対する割合。

3) 2002年に「パート・アルバイト」の数が減少し、「労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他」が大きく増加している理由として、「労働力調査（詳細結果）」の調査票の選択肢が2001年以前の「労働力調査特別調査」の調査票の選択肢と異なることが影響している可能性がある。

出典：厚生労働省（2007a）

図表9 各雇用形態の雇員の生涯賃金

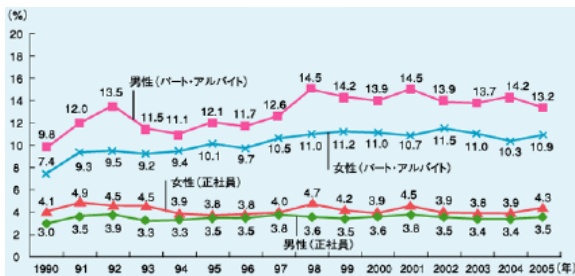


注1) 厚生労働省『2005 (平成17) 年賃金構造基本統計調査』をもととする。

2) 年齢階層別の賃金を各階層の中央の年齢層が代表するとみなし、その間を直線補完とした。

出典: 内閣府 (2006)

図表10 男女・雇用形態別転職率



出典: 内閣府 (2006)

III-2. 安定性 (セキュリティ)

新卒一括採用、長期雇用制度、企業別組合という日本型雇用制度は、労働者に雇用保障をもたらしたといわれてきた。しかし、ここにいう労働者というのは主として、大企業に雇用されている男性の正規労働者である。この範疇に属さない労働者、特に非正規雇用で働く労働者は、日本型雇用制度の恩恵をほとんど受けていない。また、雇用保障というのはあくまでも、同じ使用者のもとで勤め続けられるという意味での、いわば「狭義の」雇用保障、あるいは、仕事の保障 (job security) である。

保障という観点からみた、日本型雇用制度の大きな弱点は、同じ仕事や同じ使用者でなくても雇用を維持することができるという保障、つまり、「広義の」雇用保障 (employment security) を、すべての労働者に確保できない点だ⁹。伝統的に厳しい解雇制限も、労働者が同じ使用者のもとでの雇用を不当に終了させられないことを目的として

おり、自発的または非自発的に離職した労働者が次の雇用で働くことを保障するためのものではない¹⁰。

近年、企業の多くは成果主義的な人事制度を導入しており、従来の年功制は影を潜めつつある¹¹。一方、正規労働者を定年まで雇用するという姿勢の企業は依然として大勢を占めており、終身雇用制度の崩壊はいまのところ確認できない¹²。つまり、正規労働者に限定していえば、年齢や年功とともに自動的に賃金が上がり、昇進することは期待できなくなっているものの、雇用の安定性は確保されているということだろうか。

しかし、非正規労働者にはこのような雇用の安定感はない。労働政策研究・研修機構が2005年に行った調査では、非正規労働者の4割弱が「自分の雇用の安定性に不安を感じる」と回答している (労働政策研究・研修機構 2005)¹³。

非正規雇用の拡大は、特に若年者において深刻である。いわゆる「フリーター」や「ニート」の数はやや減少傾向にあるとはいえ、2006年の数字でそれぞれ187万人、62万人と依然として多い (総務省統計局 2007)¹⁴。この状況を憂慮した政府は、2007年度に、フリーター25万人常用雇用化プランをかかげ、ヤングワークプラザ、ハローワーク、ジョブカフェにおける就職支援やトライアル雇用を通して、フリーター数を2010 (平成22) 年までにピーク時の8割である174万人までに減少させる目標をたてた (再チャレンジ担当室 2007)。実際に、トライアル雇用による就職支援を通して常用雇用で就いた人数は約3.4万人、常用雇用移行率は79.6%と、まずまずの成果を上げているように見える (再チャレンジ 2007)。しかし、雇用先に関する詳細データがなく、就職者の追跡調査も行われていないため、実際的な制度評価は困難だ。

再チャレンジ支援施策は、「失敗しても何度でもチャレンジができる社会」を目指すと同調している。だが、現在の日本の労働市場では、学校卒業時の景気や、短期的なスパンでみた学歴によって、就

職先が決まり、就職後は「やり直し」がききにくい状況にある。学卒後にフリーターを経験した者が、大手企業に正規労働者として雇用される道は非常に険しく、それは年齢の上昇とともにさらに困難になる。短期決戦的な就職活動で勝ち組と負け組が分かれるのではなく、政府が目指すような「何度でもチャレンジができる」労働市場にするためには、大手企業の募集採用に対する視点の転換が不可欠だが、それと同時に、雇用形態の転換が容易で、努力をした者が、自ら希望する雇用に就ける公正かつ柔軟な労働市場を形成するための政策を実行していく必要がある。

では、日本がまず着手しなければならない策は何なのか。筆者は、積極的労働市場政策の強化、とりわけ、能力開発と職業教育訓練の強化が重要なのではないかと考える。以下では、この点について検討を進め、日本版フレキシキュリティ構築の可能性について論じる。

IV. 柔軟性と安定性をともに高めるために ——積極的労働市場政策の再評価と職業教育訓練制度の改革——

IV-1. 積極的労働市場政策の再評価

日本の労働市場の柔軟性と安定性を高めるためには何が必要なのか。労働者の視点から考えてみると、ある雇用形態から別の雇用形態への移行が容易なこと、また、転職の際も、同等以上の雇用条件で会社を変わることが、柔軟性と安定性の要件となる。そのためには、労働者や求職者が常にスキル向上や能力開発を図り、外部労働市場での市場価値を維持し、高められる制度を作る必要がある。積極的労働市場政策の重要性はまさにここにある。失業者や非正規労働者といった労働市場で不利な立場にある人を含むあらゆる労働者や求職者が、本人の適性或市場の要請に合致する職業教育訓練や生涯教育の機会を得て、長期的なエンプロイアビリティを確保できるようにするのが積極的労働市場政策の主目的のひとつだといえるからだ。とはいえ、日本の積極的労働市場政策

にかける支出は GDP 比 0.25%と、EU 諸国と比較して著しく低く（2005 年度の数値、図表 6）、EU 並に支出を高めるのは現段階では非現実であるといわざるをえない。しかし、若年雇用問題をはじめとする現代的課題に対処するためには、積極的労働市場政策を再評価する価値は十分にあり、たとえ GDP 支出比を大幅にあげることはできないとしても、よりコストパフォーマンスの高い施策への転換を図っていくのが重要である。

IV-2. 日本の職業教育訓練の現状

労働者のスキルや能力が、会社、業種、雇用形態が変わっても活かせるもので、外部労働市場がそれらを正しく評価することができるならば、転職は容易になり、労働市場の流動性と柔軟性は高められる。そして、ひいては雇用保障の向上にもつながると期待される¹⁵。

そこで、ここでは日本の職業教育訓練制度について考えてみたい。

日本の職業教育訓練は、各企業における OJT を中心としているため、勤める企業によって労働者が習得する技能、技術、知識にばらつきがある。大企業では比較的充実した社員研修や能力開発を行っているが、中小企業では大規模な研修を行う金銭的・時間的費用や施設がないのが現状だ。また、各企業の訓練内容は、その企業内のニーズに主眼を置いたもので、特定企業や特定産業を離れると、活かされることはあまりない。ある企業での教育訓練が外部労働市場で評価されにくいことが、転職を阻み、労働市場の流動化を妨げるひとつの要因になっている可能性は否定できない。さらに、非正規労働者の教育訓練機会は非常に限定されており、スキルアップが図りにくく、そのためにキャリアアップのうえでも不利になっている。

では、公共職業訓練制度はどうか。実は、日本は公共職業訓練に莫大な予算を割り当てている。公共職業訓練業務は独立行政法人雇用・能力開発機構が中心的に実施しているが、同機構の全体予算は 2007 年度の一般勘定で約 1272 億円（雇用能

力開発機構 2007)にも上る。

日本は多くの公共職業訓練施設を設置しており、職業能力開発大学校や職業能力開発短期大学校という主に高校卒業者を対象とする高度職業訓練施設から、中学校または高校卒業者を対象に普通職業訓練を提供する職業能力開発校、在職労働者や離職者等を対象とする職業能力開発促進センターなど、現在、8種類 284カ所の施設がある(図表 11)。また、このほかに、民間教育訓練機関が委託して行っている職業訓練もある。実際に公共職業訓練を受けたのは、2006年度の実績で、離職者 17万人、在職者 14万人、学卒者 3万人の計 34万人である(厚生労働省 2007c)。

莫大な予算を割り当て、数多くの施設を整備している割には、公共職業訓練に対する認知度は低い。公共職業訓練の手続きは公共職業安定所が公共職業紹介や失業保険業務とともに一元的に行っているが、公共職業訓練の制度やアクセスが利用者にわかりづらい構造になっている。誰が、どのような職業訓練を受けられ、どのような技能・技術が習得でき、どのような就職メリットがあるのか、といった基本情報すら、よほど積極的に調べないと、労働者にはわからない。

政府は、2004年度から、企業実習と一体となった教育訓練を行うことにより職業人を育成する日本版デュアルシステムを実施している。しかし、受講者、企業のそれぞれにとって、どのようなメリットがあるのかは不明であり、学校側が学生に進路の選択肢として位置づける仕組みにもなっていないと指摘されている(日本版デュアルシステム研究会 2005)。

日本は、かつては、訓練施設を建設して、いわゆる「ハコモノ型」訓練主体で公的な職業能力開発を実施してきた。この方法には、国が自ら建設費を投じるためにコストがかさむという欠点があるうえに、適切な予算管理が行われていなかったという実態があきらかになり、公共職業訓練制度の抜本的な改革の必要性が訴えられている。しかし、政府は、改革に本格的に着手することもなく、労働市場の現況に応じて、応急処置的な新制度を

次々に導入している。それが、利用者にとっては、ますますわかりづらい、利用しづらい構造になっている。また、これまで職業訓練施策に対する実証的評価も行っていないため、各職業訓練の効果や効率性を含めて、各施策の品質がどの程度なのかもわからない。利用者ニーズに対応した効果的な職業訓練を実施するためには、定期的な実証分析を行う必要がある¹⁶。

IV-3. デンマークの成人向け職業訓練制度

労働市場の柔軟性と安定性の向上を目指した公共職業訓練制度を構築するうえで参考になるのは、デンマークの成人向け職業訓練制度である。デンマークでは 1950 年代後半に成人向け職業訓練制度を導入しているが、2000年に生涯学習に重点を置いた成人向け職業教育訓練にシフトした(Danish MOE 2002)。AMUプログラムといわれるこの制度は、企業、労働市場、個人のニーズと要請に合わせて職業スキルの維持・向上ができる機会を提供するもので、対象となるのはあらゆるスキルレベルの在職者、失業者、労働市場で不利な立場にあり、特別な訓練を必要とする者(長期失業者、移民、難民など)だが、参加者の大多数は在職者である(Danish MOE 2002)¹⁷。

図表 11 公共職業能力開発施設

区分	職業訓練の種類	設置主体	施設数
職業能力開発総合大学校	職業訓練指導員の要請・職業能力開発に関する調査研究等	国(雇用・能力開発機構)	1
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程) 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施(応用課程)	国(雇用・能力開発機構)	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施(専門課程)	国(雇用・能力開発機構) 都道府県	1 9
職業能力開発促進センター	離職者および在職者に対する短期間の職業訓練を実施	国(雇用・能力開発機構)	62
生涯職業能力開発促進センター(アビリティガーデン)	ホワイトカラーに対する先導的・モデル的な職業訓練の開発と実施	国(雇用・能力開発機構)	1
高度職業能力開発促進センター(高度ポリテクセンター)	中堅技術者を対象としたハイテク関連の高度な職業訓練を実施	国(雇用・能力開発機構)	1
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者および在職者に対する職業訓練を実施	都道府県 市町村	179 1
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国 都道府県	13 6

出典：厚生労働省(2007c)

AMU の職業訓練プログラムに参加する者は、あらかじめそれぞれの目的と資格に応じて作成してもらった訓練計画にもとづき、訓練指導と職業訓練を受ける。訓練の期間は通常 1 日から 6 週間までだが、1 年という長期間のものもある。訓練の内容は特定業種のみに対応しているものから、産業横断的なものまでさまざまだ。2001 年時点の AMU の職業訓練施設数は、142 カ所だが、その他に職業大学などでも同様の訓練を提供している (Danish MOE 2002)。2005 年には、61 万 7000 人が AMU 職業訓練センターのコースを受講しているが、同国の人口 (541 万人、2005 年) や就業者数 (277 万人、2005 年) と比較すると、いかに多くの人が職業訓練を受けているかがわかる (図表 12)。また、AMU の全プログラムは共通の品質保証システムの対象になっており、参加者が目的通りのスキルと資格を受け、当該スキルが参加者、企業、労働市場の要請に合致していることが、品質保証の条件となっている。各訓練施設が、インターネットベースの評価ツールによって訓練内容の査定を受けることも義務づけられている (Danish MOE 2002)。

デンマークの品質の高い成人向けの職業訓練制度は、社会人のスキル向上に対する意欲を高め、また、各個人の「失業をしても他の仕事に就けるという自信」を強め、さらには、それが労働市場の流動化に貢献していると推察できる。

図表 12 AMU 職業訓練センター受講者数
(2005 年)

コース	受講者数 (人)
教育関連	16,708
商業・事務	183,149
建設	37,136
鉄鋼	72,843
他の技術・製造関連	74,882
サービス	33,144
食品産業・家政関連	38,195
運輸	95,775
その他	65,605
合計	617,437

出典：Statistics Denmark (2007)

デンマークの職業訓練制度を輸入するかどうかはともかく、多くの人が利用しやすく、わかりやすい職業訓練制度が、流動的で柔軟な労働市場を構築するうえで重要な役割を果たしているのは確かである。

V. むすびにかえて

政府は、2008 年 4 月からジョブ・カード制度という新しい制度を開始する。この制度は、イギリスの NVQ (全国職業資格) を参考とした職業能力開発制度で、対象者が企業や教育機関等で実践的な職業訓練を受けて、修了証を発行してもらい、就職活動などに活用することを目的としている。ジョブ・カードは、求職者のうち発行を希望するものが受けられるが、特にフリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親など職業能力形成機会に恵まれない者を職業能力形成プログラムの対象としている。政府は、3 年間で 20 万人、5 年間で 40 万人の利用を見込み、初年度となる 2008 年度は、174 億円の予算を計上して同制度の普及推進をするという (厚生労働省 2008; ジョブ・カード 2007)¹⁸。すでに実施している日本版デュアルシステムと合わせて、職業能力形成プログラムを充実化して、求職者の就職活動を支援するという構想だ。

もともと、懸念材料は少なくない。ひとつは、欧米とは異なり、職務に対する認識の低い日本で、職業能力の評価基準を確立するのは容易ではないという点だ。NVQ がイギリスでおおむね成功しているのは、労働者と企業双方の職務に対する意識が高く、職種が確立しているという土壌があるからだと思われる。

だが、何よりも最大の不安要素は、ここ数年に導入されたさまざまな制度を整理することなく新しい制度を導入すれば、利用者がますます混乱するのではないかという点である。それでは、コストパフォーマンスの点でも期待できないだろう。

日本版フレキシキュリティの構築に向けての第一歩は、客観的な実証評価にもとづいて、職業教

育訓練制度を含めた現行の労働市場政策を整理・統合することであると思う。

政府は、労働者派遣法等の規制緩和のために非正規労働者が増加し、雇用形態間の格差が拡大したという批判を受けて、非正規雇用の正規化に力を入れようとしている。しかし、格差拡大の背景には、企業規模による賃金格差、あるいは、地域格差があるという事実も無視するわけにはいかない。正規労働者間にも格差は存在するのである。

また、労働市場で不利な立場にある人たちの就職先が、十分な待遇を確保できないような会社では、たとえそれが正規雇用であっても安定雇用ではない。正規雇用を促進することだけが、雇用の安定性を高める手段だとはいえないのである。

労働市場の流動化を促すためには、就労形態にかかわらず、あらゆる労働者や求職者が特定の企業内や産業内だけでなく、広い範囲で応用可能なスキルを習得できる職業訓練制度の構築と、再就職、転職、雇用形態の転換を含む労働市場の異動を促進していくための労働市場整備が求められている。

そして、そこから、日本版フレキシキュリティ構築への道が開かれていくのではないだろうか。

注

¹ 柔軟性と保障法導入以前のオランダ労働市場の概況については、正木・前田 (2003) を参照。

² オランダ法により注目されたフレキシキュリティ制度であるが、デンマークでも、フレキシキュリティの考えにもとづく制度がすでに導入されていた。デンマークのケースはフレキシキュリティの成功事例としてEU、OECDやILOでも高く評価されるだけでなく、我が国やアメリカでも注目を集めている。デンマークについては、次項で詳しく紹介する。

³ 積極的労働市場政策は、一般的には消極的労働市場政策に対応する概念であり、各国の状況によって表現、重点、具体的な手法は異なるが、求職者の活動を支援するための再訓練、コミュニティ内での一時的雇用、助成雇用、自営支援、総合的雇用サービスなどが含まれる (Fretwell, Benus and O'Leary 1999)。また、欧州諸国の多くは生涯教育も積極的労働市場政策の一部として採用している。

⁴ EUリスボン戦略は、2000年3月にリスボン欧州理事会において合意に達した「より多くより良い雇用とより強い社会的連帯を確保しつつ、持続的な経済発展を達成しうる、世界で最も競争力があり、かつ力強い知識経済社会を構築する」という10年間におよぶ長期間のEU経済社会改革目標である。詳細については、田中 (2005) を参照。

⁵ たとえば、財務省財務総合政策研究所は、多様な就業形態に対する支援のあり方研究会を2005年10月に立ち上げ、若年者を中心とする就業問題や、就業後の能力開発・プロフェッショナル人材の

育成に焦点を置いた研究を行ったが、その報告書のなかでデンマークのフレキシキュリティ成功例の考察を行っている (PRI 2006; 木原・山崎・柵山・平川 2006)。その他、内閣府 (2007) や労働政策研究・研修機構 (2007b) でも、デンマークの事例を紹介している。

⁶ 専門性の高い26業務の派遣期間は制限なし (ただし、3年を超える同一場所、同一業務の継続派遣の場合、派遣先が同じ業務の労働者を雇い入れるときは、派遣労働者への雇用契約申込みの義務が生じる)、それ以外の業務の派遣期間は最高3年 (ただし、派遣期間を超えた場合、派遣先への雇用を希望する派遣労働者に対して、雇用契約申込みの義務が生じる)。

⁷ 製造業務への派遣受入期間は、2007年2月末日までは1年以内だったが、2007年3月から、最高3年まで受入が可能となった (労働者派遣法第40条の2の第2項)。

⁸ 特に若年層の雇用状況は厳しく、失業率や非正規雇用率は他の年齢層よりも高い。また、フリーターからの離脱は困難になっており、中年以降も非正規雇用者に留まる確率も高い (内閣府 2006)。

⁹ フレキシキュリティ・マトリックス上にある、収入・社会保障、および、調和の保障については、ページ数の都合上、本稿では論じないこととする。

¹⁰ 判例法により、整理解雇にあたっては、①人員削減の必要性、②解雇回避の必要性、③整理基準と選定の合理性、④解雇手続きの妥当性、の四要件を満たすことが必要とされている。

¹¹ 2004年に実施された日本能率協会の調査によると、回答企業の8割以上が成果主義的な人事制度を導入している (日本能率協会 2005)。

¹² 労働政策研究・研修機構が2003年に行った調査では、88.5%の企業が「原則として正社員を定年まで雇用する」と回答している (労働政策研究・研修機構 2003)。

¹³ 同調査 (人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査) は、労働政策研究・研修機構が、全国の企業1万社とそこで働く労働者10万人を対象に、2004年12月から05年1月にかけて実施したもの (有効回答率12.4%)。本文にいう非正規労働者 (調査上は非正規従業員) とは、契約社員、臨時的雇用者、パートタイマー、派遣労働者、職場内の請負社員を合わせた者で、回答者数は合計1309人。そのうち、自分の雇用の安定性に不安を感じると回答した者は512人 (複数回答)。

¹⁴ フリーターの定義は、15-34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」または「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者、の合計 (総務省統計局 2007)。ニートの定義は、15-34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 (総務省統計局 2007)。

¹⁵ 収入保障という点では、日本の失業給付制度は、手厚いとはいえないかもしれない。しかし、多くのヨーロッパ諸国が導入している失業給付終了後の福祉手当への移行という制度には、モラルハザードという観点から、また、日本の社会背景という観点から、導入は難しいと思われる。

¹⁶ この点については、アメリカの職業訓練に関する実証分析について考察した黒沢 (2001) が詳しい。

¹⁷ 2001年の数字では、成人向け職業訓練プログラム参加者の92%が在職者 (Danish MOE 2002)。

¹⁸ キヤノンには、2008年3月からジョブ・カード制度にもとづく職業訓練プログラムを開始することをあきらかにしている。募集は30人で、6カ所の事業所で半年間の訓練を実施する予定。期間中は本人と雇用契約を結び、賃金は月額約15万5000円 (『朝日新聞』2008.2.1朝刊)。

参考文献

Andersen, Torben M. and M. Svare; 2007, "Flexicurity -Labour Market Performance in Denmark," *CESifo Economic Studies*, Vol. 53, 389-429.

- Auer, Peter and S. Cazes (eds.), 2003, *Employment Stability in an age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, ILO.
- Bredgaard, Thomas and F. Larsen, 2007, *Comparing Flexibility in Denmark and Japan*, Aalborg University, Denmark.
- Eironline, 2005, "Decline in Union Membership Continues", *European Industrial Relations Observatory Online*, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/08/feature/dk0508103f.htm>, February 2, 2008).
- Danish Ministry of Education (MOE), 2002, *AMU: The Danish Adult Vocational Training Programmes*, (<http://eng.uvm.dk/factsheets/amu/hel.pdf>, February 17, 2008).
- Eurofound, 2007, *Commission Lays Down Guidelines on Flexibility*, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/07/articles/eu0707069i.html>, September 26, 2007).
- European Commission, 2005, *Communication to the Spring European Council: Working Together for Growth and Jobs, A New Start for the Lisbon Strategy*.
- European Commission, 2007a, *Towards Common Principles of Flexibility: More and better jobs through flexibility and security*.
- European Council, 2007, *Towards Common Principles of Flexibility—Council Conclusions (16201/07)*, Brussels.
- European Foundation, 2007, *Approaches to Flexibility: EU Models*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Parliament, 2007, "European Parliament resolution of 29 November 2007 on Common Principles of Flexibility," *The Legislative Observatory (P6_TA-PROV(2007)0574)*.
- Fretwell, David, Jacob Benus and Christopher O'Leary, "Evaluating the Impact of Active Labor Market Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Asia," *Social Protection Discussion Paper Series*, No. 9915, The World Bank.
- Hofer, Helmut, 2006, "Reform of Severance Pay Law in Austria," *Peer Review: Discussion Paper*, Vienna.
- Ilsoe, Anna, 2007, *The Danish Flexicurity Model—a Lesson for the US?* University of Copenhagen.
- ジョブ・カード構想委員会, 2007, 『ジョブ・カード最終報告資料』, (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou2/job/saisyu/siryou.html>, 2008.2.12).
- 木原・山崎・柵山・平川, 2006, 「第9章 デンマークおよびEUの雇用政策とその評価」『多様な就業形態に対する支援のあり方』研究会』財務省財務総合政策研究所。
- 木村澄, 2003, 「弾力時代の雇用安定性—デンマークにおける労働市場政策—」『世界の労働』53巻11号。
- 木村琢磨, 2006, 「製造業請負業の経営に関する研究」佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス(3)—事例調査編—』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄附部門研究シリーズNo.8。
- Klec, Gerald, 2007, "Flexicurity and the Reform of the Austrian Severance-Pay System," *European Economic and Employment Policy Brief*, No.4.
- 厚生労働省, 2006, 『2006(平成18)年版労働経済の分析』。
- , 2007a, 『2007(平成19)年版労働経済の分析』。
- , 2007b, 『労働者派遣事業の2006(平成18)年度事業報告の集計結果』, (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/h1228-2.html>, 2008.2.7)。
- , 2007c, 『2007(平成19)年版厚生労働白書』。
- , 2008, 『1008(平成20)年度予算案の主要事項』。
- 雇用能力開発機構, 2007, 『2007(平成19)年度計画』雇用・能力開発機構ホームページ, (http://www.ehdo.go.jp/profile/koukai_f.html, 2008.2.16)。
- 正木祐司・前田信彦, 2003, 「オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働」『大原社会問題研究所雑誌』No.535。
- 内閣府, 2006, 『2006(平成18)年版年次経済財政報告(第3章)』。
- , 2007, 『2007(平成19)年版年次経済財政報告(第3章)』。
- 日本版デュアルシステム研究会, 2005, 『日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会報告書』。
- 日本能率協会, 2005, 『成果主義に関する調査結果』。
- 日本総研, 2007, 「急がれるわが国労働市場改革—フレキシキュリティ政策への転換を—」『JRI news release』No.2007-1。
- OECD, 2004, *Employment Outlook*。
- , 2007, *Employment Outlook (Statistical Annex)*。
- , 2008, *Stat Extracts*, (February 2, 2008)。
- PRI, 2006, 『「多様な就業形態に対する支援のあり方」研究会』財務省財務総合政策研究所。
- 労働政策研究・研修機構, 2003, 『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』。
- , 2005, 『人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査』。
- , 2007a, 「フレキシキュリティ—デンマークの積極的労働市場政策」『Business Labor Trend』No. 385。
- , 2007b, 『これからの雇用戦略—誰もが輝き活力あふれる社会を目指して』わが国における雇用戦略の在り方に関する研究—最終報告書—。
- 再チャレンジ担当室, 2007, 『再チャレンジ支援について』, (http://www.kantei.go.jp/jp/saitvarenzi/siryou_mv.pdf, 2008.2.9)。
- 総務省統計局, 2007, 『労働力調査2006(平成18)年平均結果』。
- Statistics Denmark, 2007, *Statistical Year Book 2007*, (<http://www.dst.dk/yearbook>, February 17, 2008)。
- 田中友義, 2005, 「EUリスボン戦略はなぜ変更を迫られたのか—ひらく米国との成長・雇用格差—」『季刊国際貿易と投資』No. 60。
- Van Von Gustav Heerma, 2000, "The Flexibility and Security Act: Discussion Paper," *Peer Review: The Flexibility and Security Act, The Netherlands*。
- Wilthagen, Ton and F. Tros, 2003, "The Concept of 'Flexicurity': A new Approach to Regulating Employment and Labour Markets," *The European Trade Union Institute Conference on 'Flexicurity'—conceptual issues and political implementation in Europe*, Brussels, Belgium.
- Wilthagen, Ton and R. Rogowski, 2002, "Legal Regulation of Transitional Labour Markets," *Schmid and B. Gazier, eds., The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 233-273.
- Wilthagen, Ton, 2007, *Flexicurity Practices*, Brussels.