

## 生活保障の再生とアクティベーション

宮本太郎（北海道大学）

### 1 社会保障と雇用 再編への3つのオプション

#### 20世紀型生活保障の基本構造とその解体

ワークフェア、ベーシックインカム、アクティベーション

### 2 スウェーデン型アクティベーションとその限界

#### 2-1 スウェーデン型アクティベーションの制度デザイン

- ① 同一労働同一賃金\*1 と公共事業等の庇護を受けない流動的な労働市場\*2
- ② 就労支援型の公共サービス（積極的労働市場政策\*3、生涯教育、就学前教育等）
- ③ 就労報償型の所得保障 「現行所得代替原理 Inkomstbortfallsprincipen」（両親保険、失業手当、年金等） ①の帰結で負担を雇用主にシフトし、社会保険の報償的性格が強まる

このような政策リンケージによって、社会保障が能力開発、就労意欲、産業構造高度化への協力的態度を醸成し、経済成長を促す

\*1\*2\*3を併せて「レーン・メイドナーモデル」と呼ばれる

単に流動的であるだけでなく解雇規制も弱い\*2 および\*3 に失業者の安定的所得保障を組み合わせたものが、デンマーク型アクティベーション＝「フレキシキュリティ」（レーン・メイドナーモデルに比べて先端部門への労働力誘導という目標は前面に出ない）

二つの政策リンケージの相違は、スウェーデンとデンマークの産業構造の相違を反映する

#### 2-2 スウェーデン型アクティベーションの困難

- ① 制度デザインをめぐる困難 先端部門での雇用確保が実現せず 労働年齢人口の2割が労働市場の外部へ
- ② ①の帰結として、就労報償型の所得保障の機能不全 従来型の所得保障の拡大を目指す社民党とベーシックインカムを掲げる環境党の対立
- ③ ニーズ水準の上昇につれて行政サービスとしてだけ提供し続けることが困難になった就労支援型公共サービス

### 3、日本型アクティベーションへ

雇用を軸とした生活保障を実現してきた日本では、アクティベーションの考え方は馴染みやすいはず スウェーデンの教訓も活かしつつ、いかに日本型アクティベーションを実現するか？

#### 3-1 就労支援型公共サービスによる交差点型社会へ

地域に就労支援型公共サービスで4つの橋を架け、閉じたコミュニティ（企業コミュニティ、家族コミュニティ、世代コミュニティ）を開かれたものへ

Iの橋 学びと雇用をつなげる橋 生涯教育 キャリア教育等（新卒一括採用型システムからの離脱）

IIの橋 家族と雇用をつなげる橋 保育サービス、介護サービス等

IIIの橋 技能や社会性をトレーニングし、仕事を紹介するための橋 職業・技能訓練 職業紹介、「第二のセーフティネット」等

IVの橋 体と場所の弱まりに対処するための橋 医療サービス 高齢者雇用政策等

スウェーデンとは異なり、「新しい公共」の活用 ただし、安上がりのサービスのためではなく、就労支援の質を高める（渡りやすい橋を構築する）ために

「新しい公共」 NPO、協働組合、ミッション企業、そして2つの社会的企業 その可能性を引き出すためにはマクロな制度の設計、とくに評価制度のありかたが重要

### 3-2 交差点型社会を支える所得保障の新しいデザイン

所得保障も公共サービスと一体となって橋を構成する

就労報償型の所得保障の考え方は継承されるべき

他方で、労働市場の状況からして、所得比例型保障だけでは難しい。よりフラットで底上げ型の所得保障（子ども手当や最低保障年金）と組み合わせられるべきだが、アクティベーションと離れると持続困難に

### 3-3 労働市場そのものの見返りを高める

給付付き税額控除と最低賃金制度をどう組み合わせるか

日本型の同一労働同一賃金あるいは均等処遇の設計という課題

### 3-4 持続可能な雇用創出

ここが欠落していたことはワークフェア、「第三の道」、スウェーデン型アクティベーションに共通。同時に各国で関心の焦点に

グリーン・ジョブ（ヴァン・ジョーンズ）の新しい可能性。企業の原料コストを引き下げ競争力を高めつつ、国内に中程度技能の雇用創出

医療、介護分野の雇用創出。4つの橋を「新しい公共」で担うこととの関わり

公共事業改革。ハコものから既存施設の修繕、維持、環境保全（森林保全、テトラポット撤去など）、若者・女性雇用へ

「第六次産業化＋就労支援型公共サービスによる地域活性化」というモデル

岡山県西栗倉村（子育て環境の整備による人材確保と林業の家具製造業への展開）  
長野県根羽村など（若者定住対策事業＋林業を基礎とした住宅販売）  
島根県隠岐郡海士町、「商品開発研修生」など人材育成プログラム、住宅供与で定住確保

### 3-5 ワークライフバランス

橋を架けることは、日本では就労働員になりかねないため、この条件を補強することが大事

ワークライフバランスへの実効的制度 オランダの「生涯時間貯蓄制度」、ドイツの「労働時間貯蓄制度」、期間限定型のベーシックインカム（スウェーデンの「フリー・イヤー」など）

以上