

アクティベーションを評価する視点

埋橋 孝文

アクティベーションを考えさせる格好の映画が最近イギリス、フランスで作られ、話題になった。「ティエリー・トグルドーの憂鬱」(フランス, 2015)と「私はダニエル・ブレイク (I, Daniel Blake)」(イギリス, フランス, 2016)がそれである。

このアクティベーションにも「ワークフェアのアポリア(本来的な困難)」があてはまる。つまり、経済・雇用情勢の悪化が、ワークフェアを要請するのであるが、それ自身がワークフェアの機能する余地を狭める。「雇用可能性(employability)」を高め、労働市場へと問題を投げ返すアクティベーション戦略は、労働需要が伸長するというような、当初から限られた環境で有効である。当局が提供するさまざまなプログラムに参加しつつもうまく就職にこぎつけなかったときに、トグルドーがスタッフに怒りをぶちまけるシーンが印象的である。

アクティベーションが効果的かつ持続的に実施されるために、具体的には、「事前的な労働規制」と「事後的な所得補償」が実現していることが必要であり、そのことをアクティベーションの評価の視点に加えたい。とりわけ後者が不十分な場合、アクティベーションはワーキングプア創出のメカニズムになりかねない。給付つき税額控除などのメイキングワークペイをもたらす仕掛けが必要な所以である。

ワークフェアは、「福祉から労働へ」を標榜しつつも労働の果実(=賃金所得)や中身をそれ自体として問題にしない(労働のブラックボックス化)。それに対してメイキングワークペイは労働の果実である賃金に給付を追加しての所得の底上げを強調する。しかし、いずれも労働の中身を問題としない。

他方、ILO 提唱のディーセントワークは、①仕事における権利、②雇用の提供、③社会保護制

度、④社会的対話という4つの構成要素からなる。私が、アクティベーションを評価する視点に労働の中身に関わるディーセントワークを加えたい理由は、次の引用文が示している。トグルドーがようやく仕事にありつけた職場を無言、無届で去っていったエンディングの映像が心に残る。「……“make work pay”というアジェンダは、多くの国で、就労福祉給付(in-work benefits)の拡張をもたらしてきた。しかし、おそらく“福祉としての労働”を推進するにあたっては、雇用の性格とその仕事の性格、質により以上の注意を払う必要がある。……労働市場が保障とwell-beingを提供しているのかいないのか、労働市場を単によりアクセスしやすいだけでなくより搾取的でなくより公正であるように政策が介入できるのかどうか、また、どのようにしてそうした政策介入を行えるのかどうかに、より注意を払う必要がある」(Millar 2005: 38, 埋橋孝文(2011)『福祉政策の国際動向と日本の選択——ポスト「三つの世界」論』(法律文化社)123頁から引用)。

最後に日本の事情に関して一言付け加えたい。上記の2つの映画ではふれられていないが、アクティベーション実施中の所得保障が当然注目されるべきである。紙幅がすでに尽きており詳しくふれえないが、日本の「求職者支援制度」の対象者と規模があまりにも狭く、小さく、2015年から始まった生活困窮者自立支援制度では自立支援サービス給付に比べて経済給付が著しく貧弱である(埋橋孝文ほか(2019)『貧困と就労自立支援再考——経済給付とサービス給付』(法律文化社))。後者における訓練・通勤手当(仮称)の創設や両制度の統合なども視野に入れてよいように思うのは私だけであろうか。

(うずはし・たかふみ 同志社大学社会学部教授)