

『経済・通貨統合と拡大に伴う ヨーロッパの労働市場と労使関係の変容』*

星 野 郁

問題の所在

ヨーロッパの協調的な労使関係は、主に第二次大戦後に確立され、ヨーロッパ経済の成長と安定に大きく貢献してきた。ヨーロッパの協調的な労使関係は、ヨーロッパの社会モデルの礎でもあった。にもかかわらず、1970年代の後半に始まる長期不況の中で、強力な労働組合と集团的賃金交渉に基づく名目賃金の下方硬直性、厳格な雇用保護や寛大な失業給付といった、ヨーロッパの労働市場の「硬直性」が長期不況の元凶であるとの見方が、ヨーロッパの政策当局や経済界、経済学者の間に広まった。域内市場統合やEMU (Economic and Monetary Union：経済・通貨同盟) は、彼らにとってまさしくヨーロッパの労働市場の「硬直性」を打破するための戦略的手段に他ならなかった。というのも、域内市場統合やEMUによって、国内労働市場を保護してきた障壁が取り払われ、各国の労働者や労働組合はヨーロッパ的規模あるいはグローバルな規模でのより厳しい競争に晒されるようになり、しかも、金融政策や為替レートといった政策手段は、もはや一国単位では使えない。財政政策の運営も、SGP (Stability and Growth Pacts：安定成長協定) によって制約を受けることから、勢い構造調整の圧力は、製品市場と並んで労働市場にもかからざるを得ず、それが必然的に労働市場の「弾

* 本稿は、2007年11月25日に神戸大学で開催された、日本EU学会第28回大会の報告の際に提出したディスカッション・ペーパーを加筆・修正したものである。貴重なコメントを寄せていただいた方々に、この場を借りて御礼申し上げたい。

力化」を促す、と考えられていたからである。同じく、EU (European Union：欧州連合) の東方への拡大の影響に関しても、労働コストが低く、労働市場がより「弾力的」な新規加盟国との競争(レジーム競争)を通じて、西欧労働市場の弾力化が進むと予想されていた。政府や制度による介入を排し、競争や市場原理を重視する域内市場統合やEMUが、本来的にネオリベラルな性格を持っていたことは疑いない。ヨーロッパのエスタブリッシュメントは、経済・通貨統合や拡大を通じヨーロッパをよりリベラルな方向に導くことで、競争力強化や失業問題の克服を図ろうとしていた。

けれども、域内市場統合やEMUには、ETUC (European Trade Union Confederation：ヨーロッパ労働組合連合) のような労働組合や社会民主主義グループも参加していた。彼らの狙いは、域内市場統合やEMUがヨーロッパ経済の成長につながれば、労働者にも雇用状況の改善や所得の向上など様々な利益が見込まれると期待されたことや、より戦略的な観点からは、統合過程に積極的に関わることで、ナショナルなレベルで失われつつある影響力をヨーロッパ・レベルで取り戻し、それを「社会的ヨーロッパ (Social Europe)」の推進につなげることで、ネオリベリズムやアングロサクソン型資本主義、さらには金融資本主義の脅威からヨーロッパの社会モデルを防衛する狙いがあった。拡大も、協調的な労使関係を基礎に社会的連帯と公正を重視する西欧の社会モデルを中東欧に移植する機会と捉えられていた。

もっとも、域内市場統合やEMUは、当初ネオリベラルな性格が濃厚であった。しかし、90年代前半から半ばにかけての厳しい構造改革路線が国民の反発を買い、さらにグローバリズムやアングロサクソン型資本主義への批判も高まる中で、1990年代末には、ヨーロッパに相次いで中道左派政権が誕生し、ヨーロッパ統合の社会的次元の強化が強く叫ばれるようになった。失業問題の解決に向けたEU次元での本格的な取り組みであるEES (European Employment Strategy：ヨーロッパ雇用戦略) や、高い国際競争力と完全雇用、社会的連帯の同時実現を掲げるリスボン戦略も、こうした文脈で登場したとってよい。

ヨーロッパ経済は、1990年代末の活況を経て、2002年以降落ち込みを経験したが、2004年以降立ち直りを見せ、2008年現在まで概ね好調を維持している。この間に失業率は著しい改善を見せた。ヨーロッパの労働市場は、長らく硬直的と批判されてきたが、賃金の抑制や弾力的な雇用契約の導入によってヨーロッパ企業の国際競争力は回復し、NAIRU (Non- Accelerating Inflation Rate of Unemployment：インフレを加速させない失業率) にも低下傾向が窺える。また、サービス産業を中心に次々と新しい雇用が生まれ出されている。これらは確かに構造改革の成果といえる。

しかし、新たに創出されている雇用の内容や、この間に起きている労働市場や労働組織の構造・制度変化に目を転じると、そこからは決して楽観できない状況が浮かび上がる。新たに創出された雇用は、低賃金で低生産性の不安定な職が多く、失業者は減少したものの、代わりに

いわゆる「ワーキング・プアー」が増加している。なるほど、ヨーロッパでは多くの職が生まれているが、それらはリスボン戦略が目標とする、より良質の職とは決していえない。また、一部の構成国を除き、若者や低スキルの長期失業者の労働市場への統合には、必ずしも成功していない。統合や拡大の進展により、ヨーロッパ・レベルで労働市場の統合が進んでいるものの、他方で労働市場の階層化や労働市場組織の変容も生じている。ヨーロッパの労働組合の組織率は、趨勢的に低下し、それに伴って集団的な賃金交渉が徐々に侵食され、賃金や労働条件が益々企業レベルで決定される傾向が強まっている。ヨーロッパの労働市場の「弾力化」は、ヨーロッパの社会モデルの侵食を代償に進んでいるといっても過言ではない。

こうした状況に対して、ヨーロッパの労働組合は、政府や経営者団体、EUの機関とも協力しながら、労働法制を通じた労働市場の規制の再強化、労使協議会制度の戦術的利用、さらには社会的対話（Social Dialogue）や弾力性（flexibility）と保障（security）を組み合わせたFlexicurityアプローチの推進に努めている。北欧諸国やオランダ、オーストリアのように、そうした試みが成功し、ヨーロッパの社会モデルを維持しながら、高い競争力と良好な経済パフォーマンスを同時に達成している国々も存在する。しかし、EUの多くの構成国では、労働市場改革の重点は、保障よりも弾力性ないし規制緩和（deregulation）の推進に置かれている。社会的対話の強化を通じて西欧諸国の社会モデルを中東欧諸国へ移植しようという試みも、多くの困難に直面している。

このように、ヨーロッパの社会モデルの中核を担ってきたヨーロッパの協調的な労使関係は、大きな変容を迫られ、労使のバランスが経営者側に有利な方向へと傾いている。本稿では、まず第1節で、ヨーロッパの労働市場の現状、特に最近の著しい雇用の増加とその背景にある要因について述べる。続く第2節では、労働市場のあり方に大きな変化を生んでいる労働市場改革に焦点を当て、1990年代後半以降EU各国で進められた労働市場改革を概観し、評価を行う。第3節では、経済・通貨統合及び拡大がヨーロッパの労働市場の構造や労働組合をはじめとする労働市場組織にどのような影響を与えているかについて述べる。第4節では、これに対して労働組合がどのように対応しているか、その対抗戦略の概要について見ると共に、社会的対話とFlexicurityアプローチを通じた社会的ヨーロッパ推進の見通しについて論じる。最後に要約と結論が示される。

1. ヨーロッパの労働市場の現状

1. 1. ヨーロッパの労働市場における著しい雇用の改善

ヨーロッパは、1970年代半ば以降、長い間高失業に喘いできた。1980年代後半には、域内市場統合の成功により一旦失業率は低下したものの、1990年代初頭には、再度深刻な不況に直面

する中で、失業率は一時10%を越える水準にまで悪化した。しかし、1990年代後半以降、ヨーロッパの失業率は低下傾向にある。2002年に始まる不況期に一時失業率は上昇したものの、2004年春以降再び下落に転じ、特に2006年以降の失業率の改善は目覚ましい。2007年半ばにはついにEU平均で7%台前半までに低下した。失業率の改善は、特に新規加盟国で目覚しく、高失業率に喘いでいたポーランドやスロバキアでも、失業率は短期間に劇的に低下している（表1参照）。最近の調査によれば、ヨーロッパの労働市場では、毎年3～4%の雇用が失われるものの、他方で5～8%の新規の雇用が生まれ、雇用創出力においては、弾力的といわれるアメリカの労働市場にも決して引けをとらない水準に達しているといわれる（ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), p.16.）。

産業別で見ると、新規の雇用は、ビジネスサービス、小売、レストラン、ホテル、家事サービス、保険・社会福祉事業、教育、建設など専らサービス産業で生まれている（表2参照）。EU構成国の間における雇用パフォーマンスの差は、サービス産業における新規雇用創出力の差であるといわれる（ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), p.16.）。しかし、ヨーロッパで拡大しているこれらのサービス産業の雇用は、一般的に生産性が低い低賃金の職が多くて、生産性が高く賃金も高い職も増えているアメリカとは異なっている（図1参照）。製造業の雇用に関しては、新規加盟国の自動車・電気機械分野で新たな雇用が生まれているものの（表2参照）、EU全体では趨勢的に雇用を低下させている。また、企業別では、一般に規模が小さくてスタートアップ間もない企業ほど、新規の雇用創出力が高くなる傾向がある（ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), p.16.）。

労働者のグループ別では、女性及び中高年労働者で雇用の増加が目立っている。両者の場合、雇用だけでなく就労率（労働市場への参加率）も増加しており、旧EU15国ではスペインやアイルランド、フィンランド等で目覚ましい改善を見せている（図2,3,4参照）。他方で、若年層や低スキルの長期失業者の雇用状況はあまり改善が見られない。

雇用形態別では、依然フルタイムの正規雇用が支配的であるものの、有期限雇用やパートタイムといった一時雇用（temporary contract）が増加傾向にある（図5,6参照）。特に新規加盟国で有期限契約に基づく雇用が急速に増加しており、1998年から2005年の間に、ポーランドでは5.4%から25.5%へ、スロベニアでは11.5%から17%へと急増している。同じく、旧EU15カ国でも、1998年時点ではまだ限界的であったスウェーデン、オランダ、イタリアで有期限契約に基づく雇用が著しく増加している。スペインでも、近年やや低下傾向にあるが、雇用契約の実に3割を有期限雇用契約が占める状況にある。このように、ヨーロッパの労働市場では、新たに多くの雇用が創出される一方、雇用構造の変化が進んでいる。

表1 ユーロ圏及び他のEU諸国の失業率の推移

	1992年 —96年 平均	1997年 —01年 平均	2002年 —06年 平均	2004年	2005年	2006年	2007年10月
ベルギー	8.9	8.1	8.1	8.4	8.4	8.2	7.8
ドイツ	7.8	8.3	9.6	9.7	10.7	9.8	7.3
ギリシャ	8.8	10.9	9.8	10.5	9.8	8.9	8.5
スペイン	17.7	13.1	10.1	10.6	9.2	8.5	8.1
フランス	11.1	10.1	9.4	9.6	9.7	9.5	8.9
アイルランド	13.9	6.3	4.5	4.5	4.3	4.4	4.5
イタリア	10.3	10.5	7.9	8.0	7.7	6.8	6.6
キプロス		3.9	4.4	4.6	5.2	4.6	4.8
ルクセンブルク	2.7	2.4	4.1	5.1	4.5	4.7	4.6
マルタ	5.2	6.8	7.4	7.4	7.3	7.3	7.4
オランダ	6.2	3.4	3.9	4.6	4.7	3.9	3.2
オーストリア	3.9	4.0	4.6	4.8	5.2	4.7	4.4
ポルトガル	6.3	4.9	6.7	6.7	7.6	7.7	7.7
スロベニア		6.9	6.4	6.3	6.5	6.0	5.8
フィンランド	14.9	10.6	8.6	8.8	8.4	7.7	7.2
ユーロ圏	—	9.2	8.6	8.9	8.9	8.3	7.2
ブルガリア	14.1	16.4	12.6	12.0	10.1	9.0	8.2
チェコ		7.7	7.7	8.3	7.9	7.1	6.4
デンマーク	7.8	4.8	4.8	5.5	4.8	3.9	3.3
エストニア		11.1	8.8	9.7	7.9	5.9	6.4
ラトビア	13.8	14.0	9.8	10.4	8.9	6.8	6.3
リトアニア	5.0	13.3	10.2	11.4	8.3	5.6	4.8
ハンガリー	10.3	7.3	6.5	6.1	7.2	7.5	7.8
ポーランド	13.4	13.8	18.0	19.0	17.7	13.8	11.0
ルーマニア	5.8	6.2	7.6	8.1	7.2	7.3	7.2
スロバキア		15.8	16.8	18.2	16.3	13.4	12.2
スウェーデン	8.5	7.1	6.3	6.3	7.4	7.1	6.4
イギリス	9.1	5.8	5.0	4.7	4.8	5.3	5.0
E U	—	—	8.8	9.1	8.9	8.2	7.2

注 一般の労働者（civilian labour force）に対する失業者の割合（％）。

出所 European Commission（2007b），p.145.

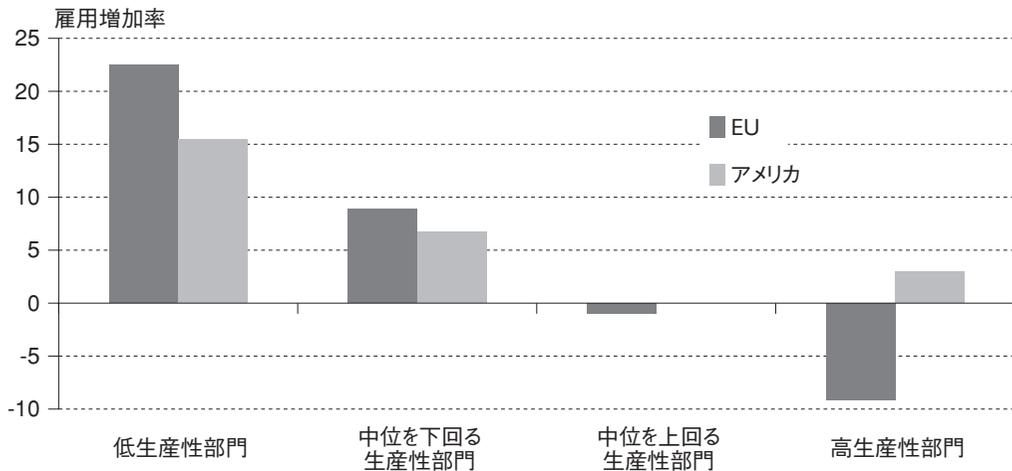
表2 EU諸国における雇用水準と変化（2000年から2005年）（%）

	EU25カ国			新規加盟10カ国			EU15カ国		
	変化	水準		変化	水準		変化	水準	
	2000年-2005年	2000年	2005年	2000年-2005年	2000年	2005年	2000年-2005年	2000年	2005年
農業等	-11.0	5.2	4.4	-12.1	12.4	10.9	-10.4	3.9	3.3
漁業	-16.6	0.1	0.1	-5.4	0.1	0.1	-18.1	0.1	0.1
鉱業	-17.2	0.5	0.4	-26.5	1.5	1.1	-9.2	0.3	0.3
製造業	-5.8	20.4	18.4	0.6	22.5	22.5	-7.2	20.1	17.7
電気・ガス・水道	-2.9	0.9	0.9	-8.2	1.9	1.7	-0.6	0.8	0.7
建設	5.2	7.9	7.9	-3.3	7.7	7.4	6.7	7.9	8.0
卸・小売り	4.0	14.6	14.6	2.0	14.0	14.2	4.3	14.8	14.7
ホテル・レストラン	13.8	3.8	4.2	12.5	2.5	2.9	13.9	4.1	4.4
輸送・倉庫・通信	2.2	6.3	6.2	-6.9	7.2	6.7	4.2	6.1	6.1
金融仲介	-1.9	3.2	3.0	-8.4	2.3	2.1	-1.1	3.4	3.2
ビジネス・サービス	23.6	7.9	9.4	38.3	4.3	5.9	22.3	8.7	10.1
行政・防衛	3.5	7.4	7.3	10.9	6.1	6.8	2.4	7.6	7.4
教育	10.2	6.8	7.2	5.1	7.3	7.7	11.2	6.7	7.1
健康・保険・社会事業	13.3	9.0	9.8	-2.0	6.4	6.2	15.1	9.6	10.5
社会・個人サービス	10.3	4.5	4.7	1.2	3.8	3.8	11.6	4.6	4.9
家事	32.4	0.9	1.1	88.0	0.1	0.2	31.7	1.1	1.3
その他	-11.6	0.1	0.1	-22.2	0.0	0.0	-11.2	0.1	0.1
総計	4.5	100	100	0.4	100	100	5.2	100	100

注 ベルギーとルクセンブルクについては2000年から2004年の数字。

出所 European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (2006), p.28.

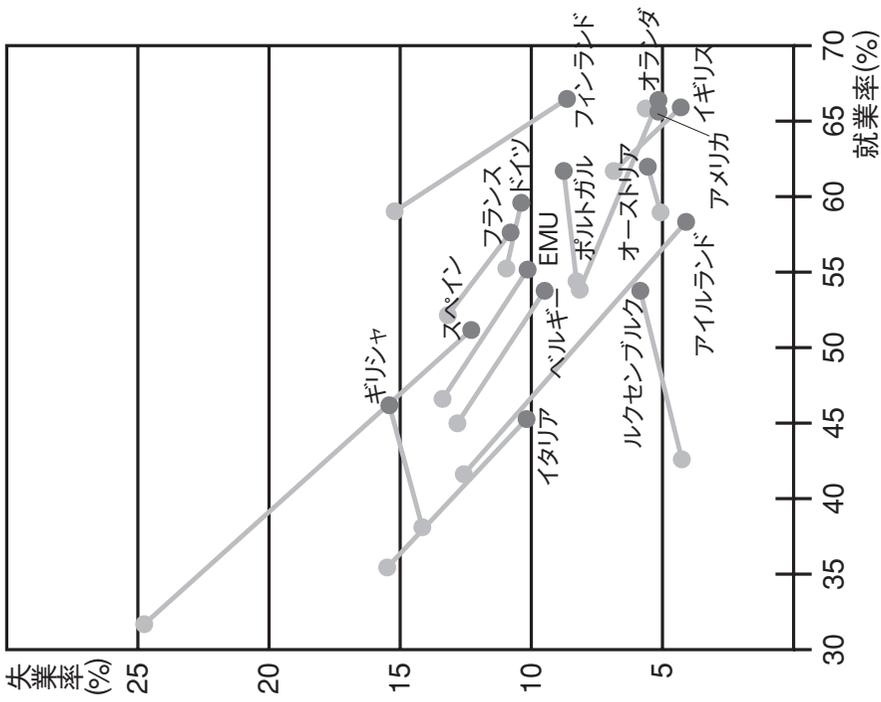
図1 1995年から2003年にかけての生産性別*雇用増加率



注 *：生産性に応じて産業部門を四分位に分類。

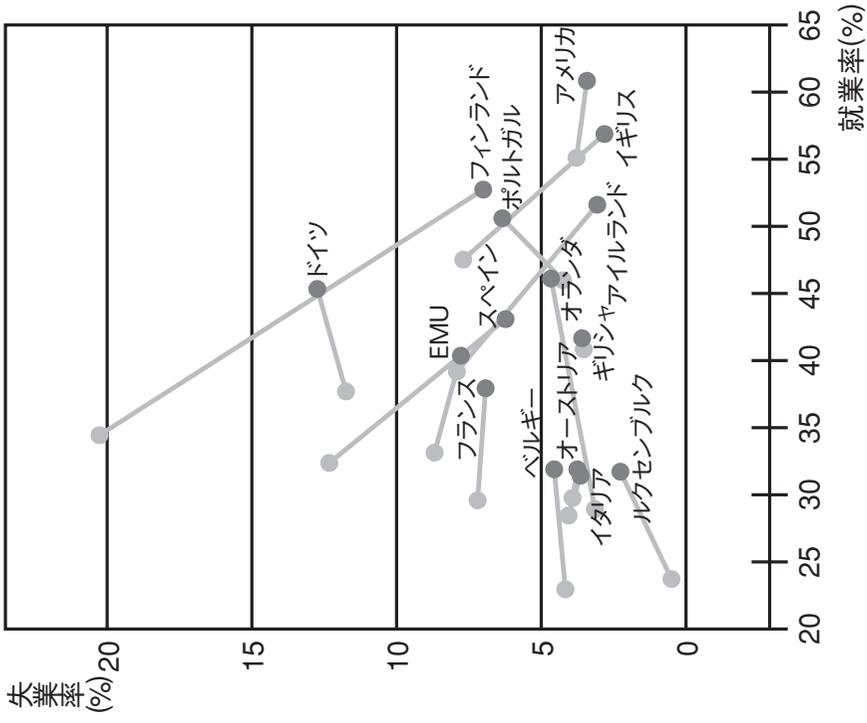
出所 ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), p.12.

図2 女性の労働市場への統合（1995年から2005年の変化）



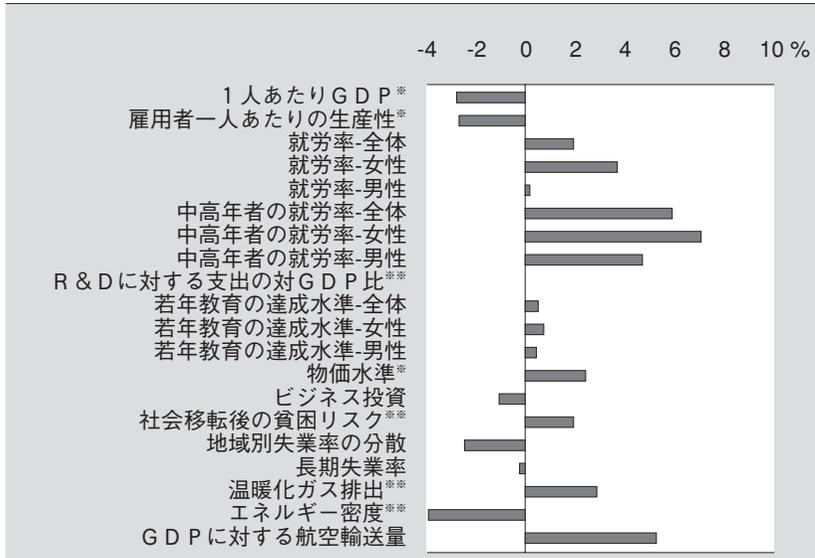
出所 Deutsche Bundesbank(2007), p.37.

図3 中高年齢*の労働への参加（1995年から2005年の変化）



*：55才から64才の年齢層。
出所 Deutsche Bundesbank(2007), p.41.

図4 ユーロ圏における成長と雇用戦略に関する構造指標（2000年から2005年までの変化率）

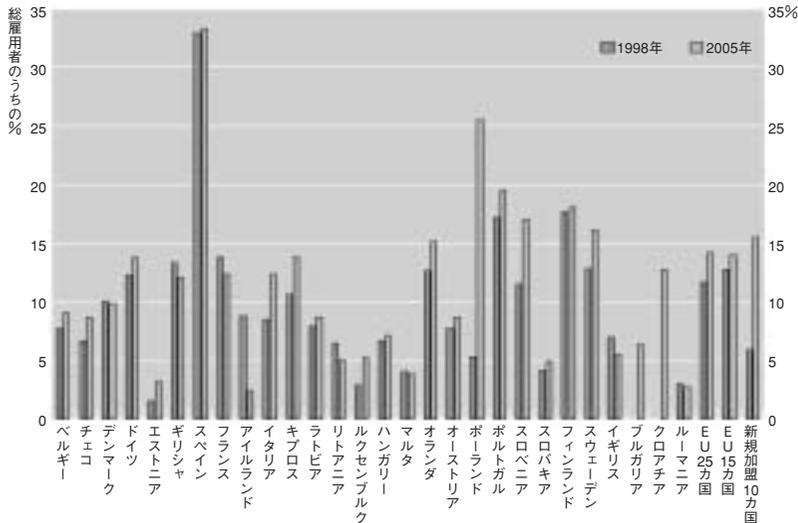


注 データと方法についてはユーロスタットのWebsiteを参照。

* : EU25カ国平均 ** : 2000年から2004年までの変化。

出所 European Commission(2007d), p.23.

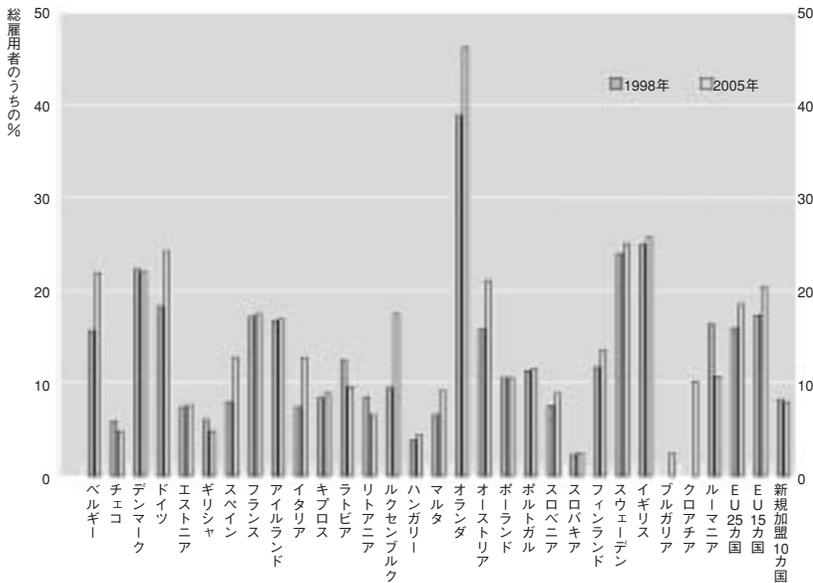
図5 EU構成国における有期限契約に基づく雇用者（1998年と2005年）



注 キプロスとマルタの1998年のデータは2000年のもの。

出所 European Commission(2006b), p.136.

図6 EU構成国におけるパートタイム雇用（1998年と2005年）



注 キプロス、マルタ、ポーランドの1998年のデータは2000年のもの。アイルランドの2005年のデータは2004年のもの。
出所 European Commission(2006a), p.137.

1. 2. ヨーロッパの労働市場における雇用増加の背景

ヨーロッパの労働市場は、つい最近まで著しく硬直的で、それがヨーロッパの高失業の最大の原因であると批判されてきた。そのヨーロッパの労働市場で、このように多くの雇用が生まれるようになっている理由は何か。

ヨーロッパの労働市場における急速な雇用増加の背景には、経済成長があることは間違いない。2004年に始まった今回の景気拡大は、最初は穏やかなものであったが、2006年あたりから力強さを増し、それにつれて失業率の低下にも拍車がかかった。失業率の低下は、既に述べたように、西欧へのキャッチアップが続いている中東欧諸国で目覚しく、一部の国では労働力不足による賃金の高騰まで伝えられている。西欧においても、長らく低成長の下で高失業に喘いでいたドイツで、経済成長の回復と共にようやく失業率の改善が見られる。

しかし、今回の雇用の増加に関しては、いくつかの実証研究によって、経済成長率以上に雇用の増加率が高いという興味深い事実が明らかとなっている (Mourre (2004), ECB (2007))¹⁾。同じく、ヨーロッパにおけるNAIRUの低下も、いくつかの実証研究によって確認されている (ECB (2007), IMF (2007))。そのことは、ヨーロッパの労働市場における雇用の増加が、景気の拡大のみならず、労働市場固有の要因によってももたらされていることを物語っている。

そして、ヨーロッパの労働市場における雇用の増加に決定的な役割を果たしていると考えられる

るのが、賃金の穏健化と並ぶ、雇用契約の弾力化である。ヨーロッパの労働市場における新規の雇用が、専らサービス産業で生まれていること、そしてフルタイムの正規雇用に対して、有期契約やパートタイムといった一時雇用が増加していることは既に見たが、それらはまさしく雇用契約の弾力化の結果に他ならない。弾力的な雇用契約は、一般に正規の標準的な雇用契約に比べて低賃金で労働者を雇うことが可能で、社会保険料負担も雇用補助金等によって軽減されているだけでなく、何よりも経営状況に応じて弾力的に雇用契約を締結・終了すること可能であることが、企業、特に経営基盤の脆弱な中小企業にとって最大のメリットとなっている(UEAPME (2007))。ヨーロッパの経営者サイドは、こうした弾力的な雇用契約の導入を以前から望んでいたものの、労働者や労働組合の強い抵抗と、厳格な雇用保護や解雇規制を定めた法律が障害となって、これまで実現できないでいた。それを可能にしたのが、1990年代後半以降、EU各国の政府の手で進められた労働市場改革に他ならない。雇用契約の弾力化は、サービス部門を中心により多くの雇用―但し、低賃金・低生産性のそれ―を生み出すきっかけとなっただけでなく、既に進行中であった労働市場の他の領域における弾力化を促進する契機ともなった。

2. EU諸国における労働市場改革

2. 1. 1990年代後半以降のEU諸国における労働市場政策の展開

EUでは1990年代後半に雇用問題が重要なアジェンダとして浮上した。1997年のルクセンブルク・サミットではEESがスタートし、訓練や職務経験、雇用スキームへの参加機会の供与を通じた就労可能性(employability)の改善、起業・雇用創出支援(entrepreneurship)、労働組織の近代化による環境変化への適応能力の向上(adaptability)、労働市場における差別の撤廃(equal opportunity)の4つの柱からなる雇用ガイドラインが設定された。そして、2000年のリスボン・サミットでは、2010年までに、世界最高水準の国際競争力と完全雇用(就労率の引き上げ²⁾)、社会的連帯の強化を同時に達成することが目標に設定された(リスボン戦略)。さらに、2005年に改定されたリスボン戦略では、「より多くの、より良い雇用を！(More and Better Jobs!)」のスローガンが打ち出され、雇用の創出並びにその質の充実により重点が置かれるようになった。こうして1990年代後半以降、雇用問題に関するEUレベルでの取り組みが強化され、雇用問題の抜本的解決と社会的ヨーロッパ実現への期待が高まった。しかし、実際のヨーロッパ各国政府による労働市場政策の運営は、一部の国を除き、リスボン戦略の描いたような形では必ずしも進んでいない。

周知のように、リスボン戦略の要に位置づけられていたのは、積極的労働市場政策である。積極的労働市場政策は、訓練、雇用助成(雇用補助金・賃金補填や起業支援)、公的部門にお

ける直接雇用創出、求職リサーチ支援等から構成され、なかでも訓練に最も重要な役割が期待されていた。というのも、訓練には、教室における講義だけでなく、OJT (On the Job Training) や職務経験も含まれ、一般的な教育（語学やコンピュータの基礎教育等）と専門的な知識の供与を通じて、労働者のスキルの向上を図り、就労可能性を高めるもので、高度知識社会への移行に対応して質の高い労働力を陶冶するという、リスボン戦略の狙いとまさしくぴったりと一致するものであったからである。

にもかかわらず、積極的労働市場政策重視の掛け声とは裏腹に、対GDP比で見た積極的労働市場政策への支出は、1990年代半ば以降低下傾向にある。積極的労働市場政策への支出は、1995年時点で対GDP比1%近かったが、2004年時点では0.5%に低下している（表3参照）。なるほど、訓練への支出は一番多いものの、多くの構成国で金額が減少している（図7参照、European Commission (2006b), p.128.）。なかでも、公的部門による直接雇用創出は、パーセンテージ及び金額共に減少傾向にある。積極的労働市場政策への支出が減少している理由としては、訓練をはじめ積極的労働市場政策には非常に費用がかかる一方で、それが雇用の改善にもたらす影響については、不確かで時にマイナスであることが指摘されている（RWI (2005), pp.19-24; European Commission (2006b), p.128.; Martin & Grubb (2001)）。

もっとも、デンマークやオランダのように、良好な雇用パフォーマンスを示している国々では、消極的労働市場政策への支出同様、積極的労働市場政策への支出も大きい（表4参照）。デンマークやオランダ、あるいはスウェーデンのように、EUレベルで雇用問題への取り組みに先んじて、むしろ自らがリスボン戦略のモデルとなった国々では、労働市場の弾力化を追求する一方で、労働者の就労可能性や変化への適応能力を高めるために、相当額の費用を使って労働者のスキル向上のための訓練や、失業ないし休職期間中の高い所得補填、すなわち保障も同時に提供している。そのために、これらの国々では、スキルの低い低賃金労働者は少なく（図8参照）、職種間や地域間での労働力の移動性も高い。しかし、その他の多くのEU諸国では、元々多くはなかった積極的労働市場政策への支出が減らされる傾向にある。

他方、積極的労働市場政策への支出が低下する中で、むしろ逆に重要性が高まっているのが、求職リサーチ支援である。積極的労働市場政策の一つとされる求職リサーチ支援には、職探しの効率を高めるあらゆる手段が含まれ、公的ないし民間機関による職の紹介や斡旋、求職者に対するカウンセリングやモニタリング、さらには職探しの要件に従わない場合の罰則の適用も含まれる。求職リサーチ支援は、費用対効果が高いとされ、積極的に使われるようになっており、特に罰則は失業者に就労を促す上で大きな役割を果たしている。例えば、職探しの努力が十分でないと判断されたり、受け入れ可能な雇用オファーを拒否したりした場合に、斡旋の中止や失業給付の引き下げ等の手段がとられる（RWI (2005), p.21.）。また、消極的労働市場政策については、その支出額は積極的労働市場政策へのそれを上回っているものの、失

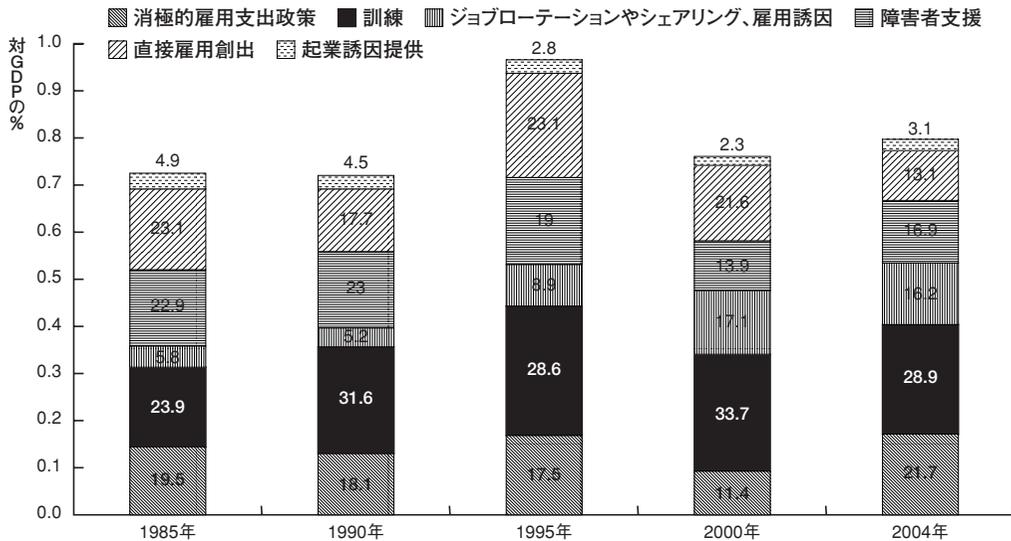
表3 積極的労働市場政策に対する支出（対GDP比）

	1985年	1990年	1995年	2000年	2004年
オーストリア	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4
ベルギー	1.1	1.0	1.1	1.0	0.9
チェコ	-	0.1	0.0	0.1	0.1
ドイツ	0.4	0.7	1.1	1.7	0.9
デンマーク	-	1.0	1.8	1.7	1.5
エストニア	-	-	-	-	0.0
スペイン	0.2	0.5	0.4	0.7	0.6
フィンランド	0.6	0.7	1.3	0.8	0.8
フランス	0.5	0.7	1.1	1.0	0.7
ギリシャ	0.0	0.2	0.3	0.3	0.2
ハンガリー	-	0.5	0.3	0.3	0.2
アイルランド	1.2	1.2	1.4	0.8	0.5
イタリア	-	-	-	0.6	0.5
リトアニア	-	-	-	-	0.2
ラトビア*	-	-	-	-	0.1
ルクセンブルク	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2
オランダ	1.0	1.0	0.9	0.4	1.1
ポルトガル	-	0.4	0.6	0.4	0.6
スウェーデン	1.9	1.5	2.9	1.5	1.0
スロバキア	-	-	-	-	0.1
イギリス	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2
EU平均**	0.7	0.6	0.9	0.7	0.5

注 *：2003年のデータ。**：データが利用可能な国についての単純算術比。

出所 ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), p.23.

図7 積極的労働市場策への支出の内訳（消極的雇用政策への支出も含む、1998年から2005年のEU平均）



出所 ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), p.23.

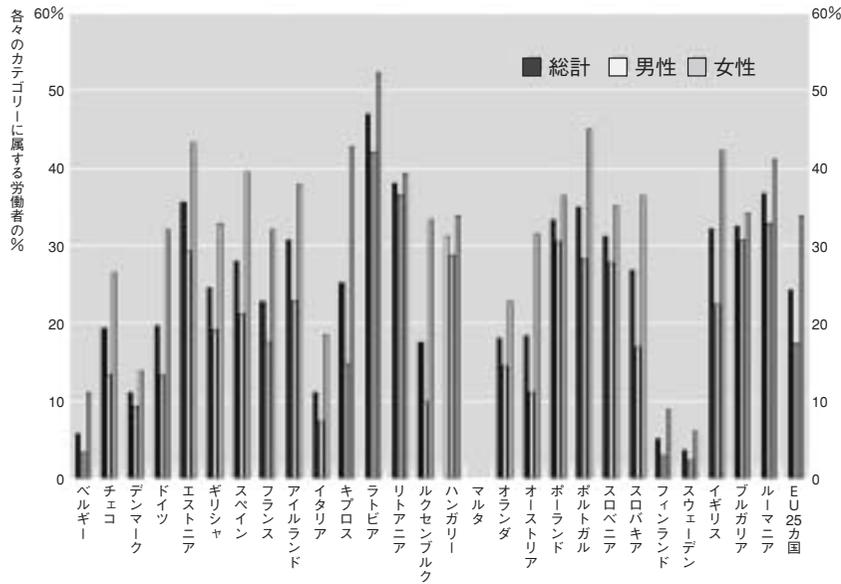
表4 雇用政策への支出（2005年）

	GDPに対する支出の%		失業率	寛大さ*	
	積極的政策	消極的政策		積極的政策	消極的政策
ドイツ	0.97	2.35	11.3	8.6	20.8
オーストリア	0.62	1.51	5.2	11.9	29.0
ベルギー	1.08	2.37	8.1	13.3	29.3
デンマーク	1.74	2.51	4.2	41.4	59.8
スペイン	0.78	1.45	9.2	8.5	15.8
フィンランド	0.89	1.90	8.5	10.5	22.4
フランス	0.90	1.62	9.9	9.1	16.4
ギリシャ	0.05	0.35	9.8	0.5	9.7
アイルランド	0.63	0.83	4.3	14.7	19.3
イタリア	0.54	0.82	7.8	6.9	10.5
オランダ	1.33	2.02	5.2	25.5	38.9
ポルトガル	0.69	1.39	8.1	8.5	17.2
スウェーデン	1.32	1.20	7.8	16.9	15.4
イギリス	0.49	0.19	4.7	10.5	4.0

注 *：失業率に対する失業給付の比率。

出所 EUROFRAME(2007b), p.93.

図8 EU構成国における低賃金労働者の割合



出所 European Commission(2006a), p.142.

業給付に際して、給付期間の短縮や給付額の引き下げ、給付要件の厳格化が図られ、早期退職の奨励についても、就労期間の延長を目指す労働市場政策の方向性と相容れないこともあり、削減される方向にある。

以上のようなEU諸国における労働市場政策の動向からは、リスボン戦略の掲げた、労働者のスキルの向上を通じて就労可能性や変化への適応能力を高め、それによって雇用問題の抜本的な解決を図るという方向性ではなくて、失業の原因を怠惰にあると捉え、失業者を否が応でも職に就かせ、働かせようとする就労至上主義的な傾向が窺える。そのようなアングロサクソンの、もしくは新古典派経済学的な政策志向への傾斜は、1990年代後半以降、労働市場に関連した他の政策領域において、労働市場の弾力化のために進められた一連の改革を見ると、より鮮明となる。

2. 2. 労働市場の規制緩和と社会保障制度・税制改革

EU諸国の政府は、上記のような労働市場政策と併せて、1990年代半ば以降、関連する様々な分野で規制の緩和を行った。なかでも、ドイツ、ギリシャ、デンマーク、イタリア、ベルギー、オランダ、スロバキア、スペイン、ポーランドといった国々は、雇用促進のために、一時雇用の分野で大きな改革を行い、パートタイム労働、有期限雇用契約の自由化、さらには雇用保護・解雇規制の緩和を推し進めた³⁾。その背景には、厳格な雇用保護・解雇規制は、弾力的な人員調整を困難にし、採用意欲を損ないかねない一方、弾力的な雇用契約は、採用意欲を大いに刺激するという、企業サイドの主張と、失業率の改善が思わしくない中で、とにかく雇用を増やしたい政府の強い願望が存在した。解雇規制緩和の試みは、周知のようにフランスでは国民の大きな政治的抵抗に遭って挫折したが、他の多くの国々では実行に移された。

その結果、製造業を中心とする、フルタイムの正規(常用)雇用は、依然厳格な規制によって保護される一方、サービス業を中心とする一時雇用の分野では、急速に規制緩和が進展した(表5参照)。ドイツをはじめいくつかの国々では、小売業の営業時間の規制緩和も併せて進められ、日曜の営業は規制されているものの、月曜から土曜まで24時間営業も可能となった。ヨーロッパにおいて、新規の雇用を生み出しているのは、まさにそのような部門に他ならない。低賃金のサービス部門は、女性や若者、あるいは中高年労働者の受け皿となっており、当該部門では、労働組合の組織率が低く、集団交渉で決定される賃金や労働条件も適用されないケースが多い。

EU諸国の政府は、上記のように労働市場の規制緩和を進める一方で、就労を促すための改革として、社会保障制度や税制の改革も同時に行っている。例えば、いくつかの国々では、年金財政の改善だけでなく、中高年労働者の就労の延長を目的として、年金支給年齢の引き上げや払い込み期間の延長、給付の減額を行い、成果を挙げている。また、ドイツのいわゆる「ミ

表5 雇用保護立法の厳格さ（指数は0から6で表され、数字が高いほど保護が厳格であることを示す。）

	正規雇用			一時雇用		
	1994年	2003年	変化	1994年	2003年	変化
オーストリア	2.4	2.4	0	1.8	1.5	-0.3
ベルギー	1.7	1.7	0	3.6	2.6	-1
チェコ	3.3	3.3	0	0.5	0.5	0
デンマーク	1.5	1.5	0	2.3	1.4	-0.9
フィンランド	2.3	2.2	-0.1	1.9	1.9	0
フランス	2.4	2.5	0.1	3.6	3.6	0
ギリシャ	2.7	2.7	0	2.8	1.8	-0.8
ドイツ	2.3	2.4	0.1	4	3.3	-0.7
ハンガリー	1.9	1.9	0	0.8	1.1	0.3
アイルランド	1.6	1.6	0	0.4	0.6	0.2
イタリア	1.8	1.8	0	3.8	2.1	-1.7
オランダ	3.1	3.1	0	1.9	1.2	-0.7
ポーランド	2.2	2.2	0	1.1	1.3	0.2
ポルトガル	4.2	4.2	0	3.1	2.8	-0.3
スロバキア	3.1	2.5	-0.6	0.8	0.4	-0.4
スペイン	2.8	2.6	-0.2	3.3	3.5	0.2
スウェーデン	2.9	2.9	0	1.8	1.6	-0.2
イギリス	1	1.1	0.1	0.3	0.4	0.1

出所 ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), p.21.

ニジョブ」や「コンビ所得」のように、企業と労働者の社会保険料負担の軽減、税金による所得の補填を通じて、企業にとっての労働コストを引き下げ、雇用の促進を図るようなケースも見られる。同様に、労働に対する課税（tax wedge）を引き下げることを通じて、企業側の労働コストを引き下げ、同時に労働者側の可処分所得を増やすことにより、雇用の拡大並びに就労を促す政策も、多くの国々で試みられている。こうした社会保障制度や税制の改革は、単に雇用の拡大を図るだけでなく、社会的連帯や公的扶助に頼らず、自己責任に基き自助努力を促す政策の一環でもある。そこには福祉国家の変容も窺える。

2. 3. 労働市場改革の評価

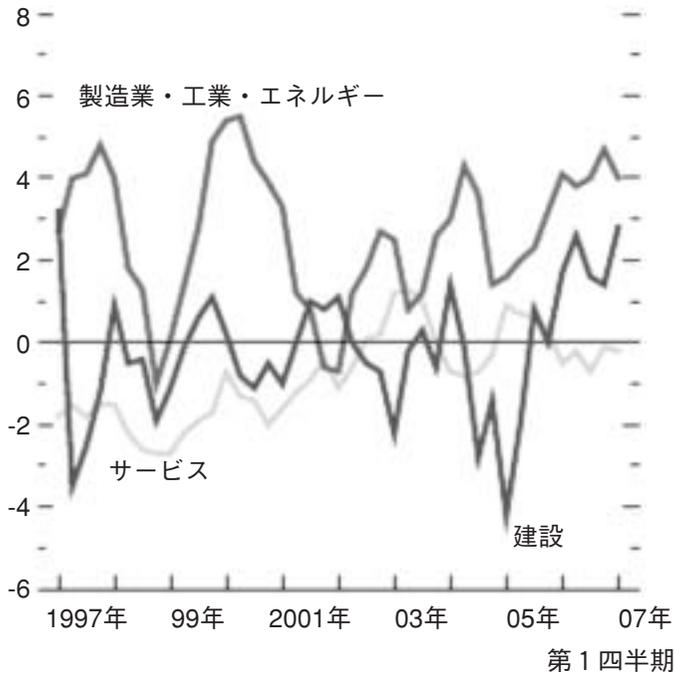
1990年代後半以降、EU諸国の政府によって取り組まれた労働市場の改革が、確かに雇用の増加と失業率の改善に大きな効果があったことは否定できない。特に労働市場の規制緩和によって、サービス産業で多くの雇用が生まれ、失業率も著しい改善を見た。しかし、他方で、それは、「ワーキング・プアー」の増加に見られるように、低賃金で低生産性、かつ不安定な雇用を数多く生み出していることも否めない。増大する労働市場の弾力性は、必ずしもより質の高い雇用の創出には結びついていない。リスボン戦略で、知識資本主義への移行に対応した、高度のスキルの養成を通じた就労可能性の引き上げ、人的資本の陶冶の必要性を謳いながら、実際にヨーロッパ各国の政府によって行われている政策は、雇用契約の弾力化をはじめとする規制緩和や求職リサーチ支援、飴と鞭による就労インセンティブの引き上げなど、コストがかからず、かつ短期的に成果の上がりやすい手段が中心となっている。総じて「弾力性」に重点が

置かれ、保障の方は軽視されている。政府による雇用補助金や社会保険料負担の免除も、しばしば使用者側による賃金の引き下げの口実に使われている。しかも、社会保険料負担は他の労働者に転嫁されるため、トータルの非賃金コストは減らないだけでなく、社会保険料負担に抜け穴を設けることによって制度に対する信頼性を低下させ、社会保障制度の長期的な安定を脅かしかねない危険性も孕んでいるといわれる（フォラート (2007), Eichhorst & Kaiser (2006), p.11.)。

また、低生産部門の増加と人的資本の過少利用により、ヨーロッパの労働生産性が中長期的に停滞するかもしれないことへの懸念も生まれている。ヨーロッパで新規に雇用が生まれているのは、低労働生産性部門で、高労働生産性部門の雇用は逆に減少している（図1参照）。最近になって、製造業・鉱業・エネルギー部門及び建設部門で労働生産性の改善が見られるものの、新規の雇用創出の中心となっているサービス部門の労働生産性は依然低いままである（図9参照）。また、1990年代以降拡大傾向にあったアメリカとユーロ圏の労働生産性ギャップは、2006年以降逆転しているが、それはユーロ圏の労働生産性上昇の結果というより、アメリカの労働生産性急落の結果に他ならない（図10参照）。「隠れた頭脳流出（hidden brain drain）」と呼ばれる、一時雇用による女性や若者の潜在能力の過少利用、および本来スキルアップのために使うべき貴重な時間の浪費は、大きな損失であり、労働生産性の停滞を通じて、将来に深刻な影響を残しかねない（European Commission (2006a), p.147.）。例えば、イタリアでは、労働市場の規制緩和によって、若年労働者を中心に低生産性部門の一時雇用が急増したが、そのことが労働生産性を押し下げ、中長期的に見るとイタリアの国際競争力を低下させるのではないかと懸念が生まれている⁴⁾。

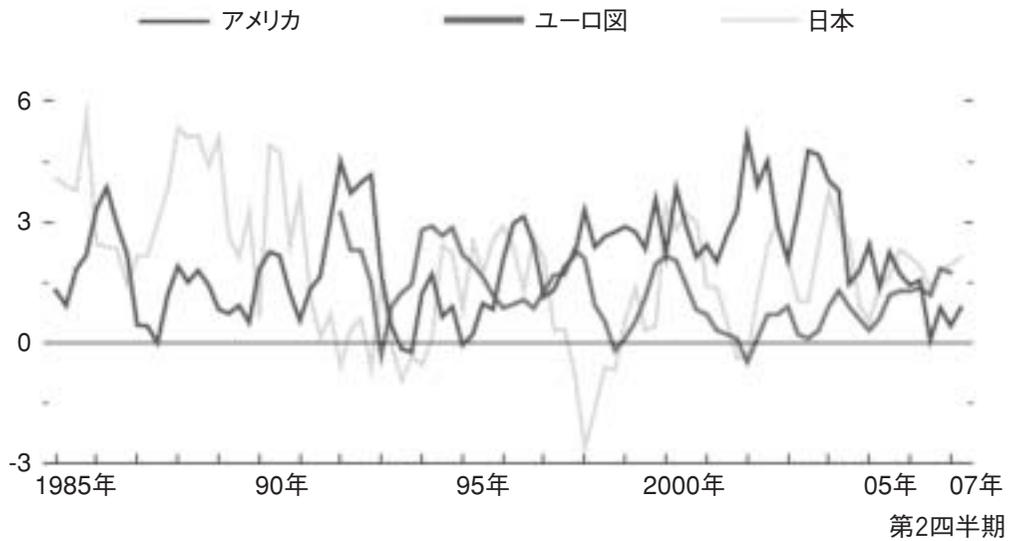
さらに、労働市場改革は、北欧など一部の国を除き、若者や低スキルの長期失業者の労働市場への統合および再統合には必ずしも成功していない。労働市場の規制緩和によって生まれた低賃金部門が、首尾よく彼らを吸収してくれるものと期待されたが、高失業と政府によって課せられた就労への強制的な圧力により、低賃金部門によりスキルの高い人々が押し寄せた結果、若者や低スキルの長期失業者を労働市場から駆逐してしまう状況が生まれている（Eichhorst & Kaiser (2006), p.21.）。また、従来彼らの受け皿であった公的機関による直接用創出も、費用対効果が低いとの理由から削減される方向にある。さらに、求職リサーチ支援を行っている紹介・斡旋機関は、本来若者や低スキルの長期失業者がもっともそのような支援を必要としているにもかかわらず、コスト・パフォーマンス重視の観点から、時間やコストのかかる彼らを後回しにし、職の見つけやすい人々を優先する傾向があるといわれている（フォラート (2007)）。リスボン戦略は、より多くのより良い職の創出を目標に掲げている。そして、なるほど改革の結果、多くの職が生まれている。しかし、それらは、より悪い職か、少なくとも決してより良い職ではない。他方で、労働市場から排除されている人々は依然少なくない。

図9 ユーロ圏における労働生産性の推移（対前年変化率）



出所 IMF(2007), p.78.

図10 日米EU三極における労働生産性の変化



出所 IMF(2007), p.22.

3. 経済・通貨統合と拡大に伴うヨーロッパの労働市場、 労働市場組織及び労使関係の変化

これまでヨーロッパの労働市場の現状と、ヨーロッパ各国政府によって行なわれている労働市場改革、並びにその問題点について見てきた。本節では、よりトータルで構造的な視点から、経済・通貨統合や拡大が、ヨーロッパの労働市場、労働組合をはじめとする労働組織の構造や賃金決定、さらにはそれらを通じて労使関係にどのような影響を与えているかについて、見ることにしたい。

3. 1. EUレベルでの労働市場の統合と賃金及び労働条件の収斂傾向

経済・通貨統合や拡大がヨーロッパの労働市場に与えている主要な影響の一つは、財やサービス、金融市場と同様、EUレベルでの労働市場の統合を促すと同時に、こうした労働市場の統合と、中東欧諸国をはじめとするEUの周辺国による中心国へのキャッチアップという動的な発展プロセスとが相俟って、EUレベルでの賃金や労働条件の収斂を促している点にある。労働市場の統合に関しては、特に拡大による中東欧諸国のEUへの包摂を通じて急速に統合が進んでいる。拡大により法律や制度面で労働市場の統合が進んだだけでなく、西欧企業のFDIを通じた中東欧への進出と現地労働者の雇用、中東欧諸国から西欧諸国への労働力の移動等を通じて、文字通り実態面でEUレベルでの労働市場の統合が進んでいる。EU周辺国による中心国へのキャッチアップは、アイルランドやスペインのケースのように、既に以前から見られていたが、今日それははるかに大きなスケールで進んでおり、それはEUレベルで経済の実質的な収斂が進行していることの証に他ならない(European Commission (2006c))。

しかも、労働市場の統合と周辺国による中心国へのキャッチアップという、まさに現在進行中の動的な調整プロセスが、ヨーロッパの労働市場の構造変化を迫り、賃金や労働条件の収斂を促す恒常的な圧力を生み出している。それは、周辺諸国においては、相対的に高い経済成長率の下での賃金や就労率の上昇、目覚しい失業率の改善となって表れる一方、西欧の中心諸国においては、相対的に低い経済成長率の下での、労働市場における厳しい構造調整となって表れている。労働市場の構造調整には、ユーロの導入も関連している。ユーロの導入により、ユーロの参加国は、金利政策と共に名目為替レートの切り下げを通じた国際競争力の回復といった手段を半永久的に失った。財政政策についてもSGPによって裁量的な利用が封じられた。そのため、調整は賃金ないし雇用水準の調整という形で行われざるを得なくなっている。その結果、西欧諸国では、労働市場の「弾力化」という名目で自由化や規制緩和が行われ、労働時間の延長や賃金の抑制、雇用の不安定化といった形で、労働条件の劣化が生じている。いうまでもなく、それは西欧における労使関係のあり方にも大きな影響を与えている。

とはいえ、西欧諸国の賃金や労働条件が、必ずしも中東欧諸国の水準に向けて一方的な劣化傾向（いわゆる「底辺」への収斂）を辿っているわけではない。北欧諸国をはじめいくつかの国々では、賃金の引き下げや労働条件の劣化の阻止に成功している。他方、中東欧諸国では、EUの法律や諸制度に統合される中で、賃金同様、労働条件も改善傾向にあり、そのような形で、EUレベルにおける賃金水準や労働条件の収斂が進んでいる。

けれども、中東欧諸国における賃金の上昇や労働条件の改善は、西欧諸国におけるそれに対応するような形での協調的な労使関係の構築やその制度化を通じた関係強化を伴っていない。後述のように、それは社会的対話やFlexicurityアプローチを中東欧諸国に広げていく上で最大の障害となっている。さらに、中東欧諸国における賃金や労働条件が向上しているとはいえ、全ての労働者や社会構成員がこうした上方への収斂の恩恵に与えられるわけではない。

いずれにしても、労働市場の統合とEUレベルでの動的調整プロセス、それらを通じた賃金・労働条件の収斂化の傾向は、今後も予想されるより経済力の劣る国々のEUへの参加や、労働力移動制限の緩和やサービス労働の自由化、さらにはグローバルな労働市場との統合の進展により、これからも続くことは間違いない。それらがEU各国の労働市場の構造や労使関係のあり方に大きな影響を与えていくことは確実である。

3. 2. 労働市場の階層化

ヨーロッパの労働市場では、経済・通貨統合や拡大に伴い、上記のような統合と同時に階層化も進んでいる。ヨーロッパの労働市場は、上位に高い技能と労働生産性を有する、高賃金でフルタイムの正規雇用の労働者グループが位置し、下位ないし底辺には、低い技能と労働生産性、低賃金によって特徴付けられる、非正規の労働者グループが位置する階層構造を形成し、かつ上位と下位の格差、特に下位における格差がより拡大する傾向にある。

このうち、上位の労働者グループは、主に壮年男性から形成され、労働組合への組織率も比較的高く、労働市場の規制緩和が進む中でも、彼らの賃金や雇用は概ね保護されている。そして、まさにかかる層こそ、ヨーロッパの誇る中核産業において、経営者団体と協調的な労使関係を取り結び、その高度のスキルによって当該産業の強い国際競争力を支えている中心的な労働者グループに他ならない。協調的な労使関係の下での賃金と雇用の安定は、企業に対する忠誠心の醸成と強化、スキルの継続的な向上を促すことを通じて、当該部門の国際競争力の主要な源泉となっている。これら上位の労働者グループは、社会的ヨーロッパ推進の中核的担い手でもある。

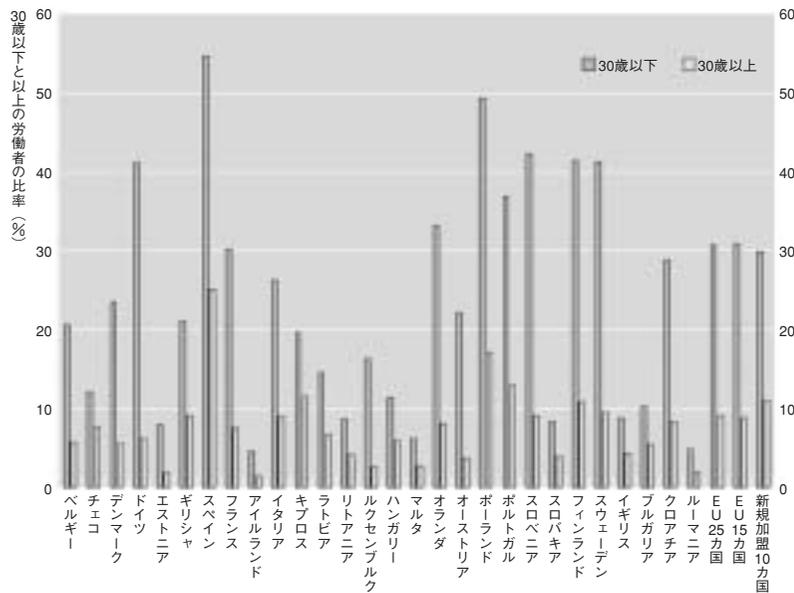
他方、下位の労働者グループの置かれている状況は、これとは全く対照的である。彼らは、既に見たように、サービス産業を中心に、若者、女性、中高年労働者が多く、当該産業では労働組合の組織率が低く、そのせいもあって労働市場の弾力化に伴うリスクに最もさらされてい

る。例えば、スペインでは、30歳以下の労働者の54.6%、ポーランドでは49.3%、スロベニアでは42.3%を、一時雇用契約の労働者が占めている（図11参照）。また、ジェンダー別では、女性の割合が増加する傾向にあり、スロベニアでは、30歳以下の女性の48%、フィンランドでは48%、スウェーデンでは46%が一時雇用契約で働いている（European Commission (2006a), p.136.）。賃金水準に関しても、新規加盟国のほとんどや、西欧においてもイギリスやポルトガルでは、全労働者の30%以上が、平均賃金の60%以下のものしか受け取っていない（European Commission (2006a), p.142.）。

もちろん、ヨーロッパにおける労働市場の階層化は、以前から存在していたが、今日その傾向に拍車がかかっている。ヨーロッパの労働市場においては、製造業における雇用吸収力の低下と、それを補うべき高付加価値の一従って、高賃金のサービス産業の不十分な発展により、上位の労働者グループが減少する一方、労働市場の下位の、特にほとんど底辺に位置する、一時雇用の低賃金労働者の数が急速に増加している。労働市場の階層化は、失業率が高いのは賃金が高過ぎるからであり、低スキルの労働者に見合うように賃金を低くしさえすれば、雇用が生まれ、自ずと失業は解消されるという、新古典派経済学的発想に基づく労働市場の規制緩和によっても促進されている。

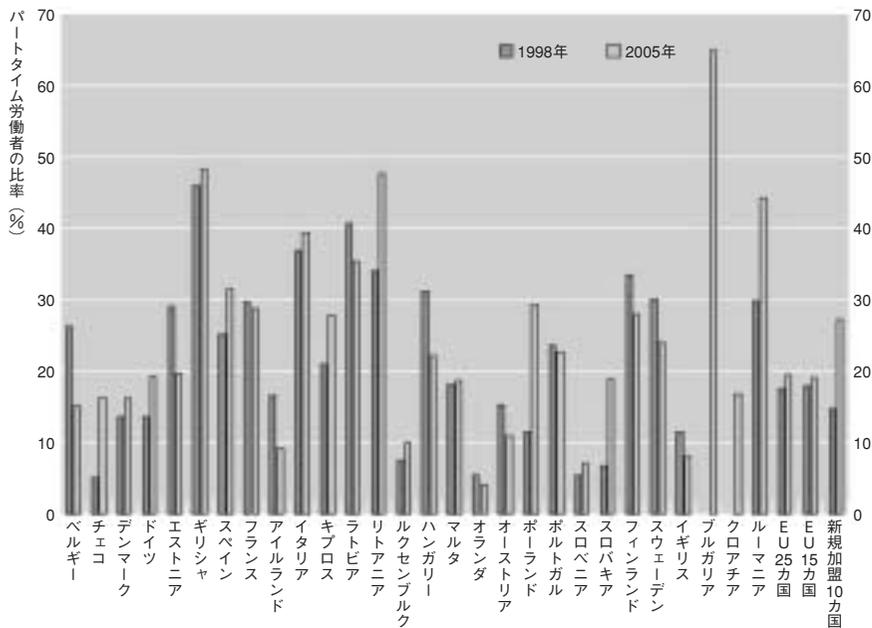
勿論、当初は低賃金の一時雇用であっても、それが労働市場参入のための最初のステップであり、職務経験の蓄積やスキルの向上に併せて、賃金が上昇し、正規雇用への道も開けていくのであれば、短期的にはともかく、中長期的に見れば大きな問題はない。しかし、構成国によって大きく状況は異なるが、EU全体では、パートタイム労働者の少なくとも5人に1人はフルタイムの労働を望んでいるといわれるにもかかわらず（図12参照）、低賃金雇用からより高賃金雇用への移動性は徐々に低下している。ETUC/CES, BUSINESS-EUROPE, UEAPME and CEEP (2007)によれば、過去6年間で、一時雇用の労働者で正規雇用の労働を見つけることができたのは55%で、16%が依然一時雇用に留まり、20%が失業、6.4%が自営業となっている。また、過去7年間で、低賃金労働者の39.2%が平均的賃金の中位の職を見つけ、また4.8%は高賃金の職にありつけたが、26.2%が依然低賃金で、29.8%が失業中である（pp.38-44.）。低賃金の一時雇用から正規雇用への移動が困難な理由は、低賃金の一時雇用の下では、訓練や昇進の機会が限られているからで、そのため一旦低賃金雇用の罠に嵌ると、そこから抜け出すことは決して容易なことではない。若年労働者の場合、不安定な一時雇用の増大は、既に述べたように、結婚や家族形成を遅らせ、人口動態にも悪影響を恐れがある。なるほど、一時雇用は、今や多くのヨーロッパ諸国で、特に若者が労働市場に参入する際の典型的なルートになっている。しかし、あくまでそれは第一次ステップに過ぎず、正規雇用への道が決して保証されている訳ではない。このように、ヨーロッパの労働市場では、統合の一方で階層化も進行している。

図11 EU構成国における年齢グループ別の有期限雇用契約労働者



出所 European Commission(2006a), p.136.

図12 フルタイムの職を見つけられないためにパートタイムで働いている労働者の比率 (1998年と2005年)



注 キプロス, マルタ, ポーランドの1998年のデータは2000年のもの。アイルランドの2005年のデータは2004年のもの。

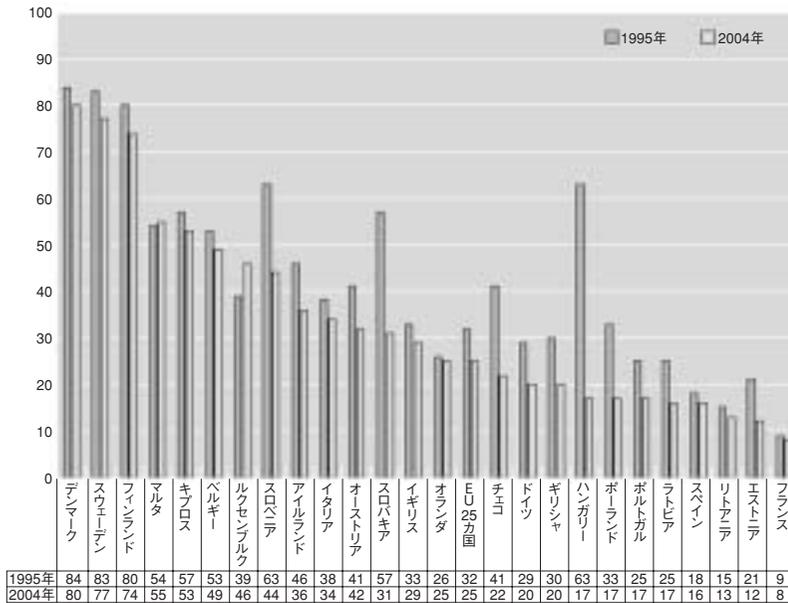
出所 European Commission(2006a), p.137.

3. 3. 労働市場組織の変容

最後に、ヨーロッパの労働市場の大きな変化として、経済・通貨統合や拡大のみならず、経済のグローバル化、技術革新や産業構造の転換、さらに一部は労働市場の構造変化そのものから生じている、ヨーロッパの労働市場組織の変容がある。

ヨーロッパの労働市場組織の要である労働組合は、ヨーロッパの社会モデルの中心的な一角を担ってきたが、EUのほとんどの国で、趨勢的な組織率の低下に直面している（図13参照）。ヨーロッパの労働組合は、国によって状況は異なるが、製造業では比較的高い組織率を維持しているものの、一時雇用の増加もあってサービス産業では組織率を低下させており、業種を問わず、特に若年労働者のリクルートに苦戦している。また、中東欧諸国で特に労働組合の組織率の低下が著しい。他方、西欧諸国では、中東欧諸国ほど労働組合の組織率の低下は急激ではないが、組合数の減少により財政基盤が悪化し、それが統合・再編への動きにつながっている。

図13 EU25カ国における労働組合の組織率（1995年と2004年）



注 総賃金稼得者（失業者、学生、退職者を除く）に占める、組合に組織された雇用者の割合。

チェコについては2004年は2003年の数字で、キプロスは2002年の数字。フランスについては1995年は1996年の数字で、ラトビアとリトアニアについては1998年の数字。

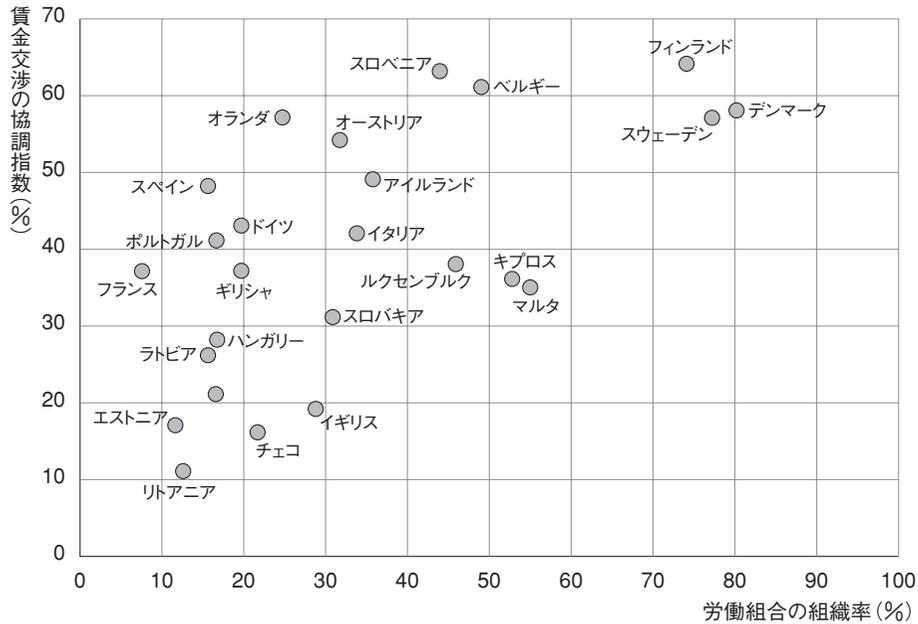
出所 European Commission(2006b), p.136.

さらに、労働組合の組織率に、経営者団体の組織率の低下も加わって、集団交渉のカバレッジが低下し、集団的賃金交渉の侵食も進んでいる⁵⁾。しかも、形の上では集団交渉によってカバーされていても、開放条項の利用等により、事実上の適用除外が拡大している。例えば、スペインでは、労働法規（Workers' Statute）が、経営者が企業の競争的地位を傷つける恐れがあることを証明すれば、賃金や労働時間について法律から逸脱することを認めている。同じく、イタリアでも、「近代化」や「労働市場の弾力化」の名目で、集団協定の適用除外を受ける領域が拡大している（European Commission (2006a), pp.10-12.）。フランスでも、中小企業は週35時間労働制の適用を免れている（IMF (2007), p.79.）

集団的賃金交渉制度に関しては、ヨーロッパの産業レベルないしいくつかの国では産業横断的に一行為れる賃金交渉制度が、個々の企業の業績や労働者の能力の相違を無視して画一的に賃金水準を決定することにより、高失業の原因となっているという主張は、これまでも幾度となく繰り返されてきた（例えば、OECD (1994)）。今日においてもなおそうである（例えば、Siebert (2005)）。他方で、協調的な労使関係の象徴でもある集団的な賃金交渉こそが、産業レベルあるいはより広範囲な産業における賃金の穏健化を可能にし、それが物価の安定やヨーロッパの産業の国際競争力の改善につながっているという主張もある（Boyer & Souyri (2001)）。しかし、こうした主張をよそに、集団的賃金交渉の形骸化に伴う賃金決定の分散化、企業レベルで賃金や労働条件の決定がなされる傾向は、実態としても、また法律改正の方向性の面でも、ほとんど全てのヨーロッパ諸国で確認される（European Commission (2006a), pp.10-12.）。形式上は依然高い集団交渉のカバレッジを誇る北欧諸国やオーストリアでさえもはや例外ではない⁶⁾。他方、中東欧諸国では、スロベニアなどわずかな例外を除くほとんどの国で、企業レベルの交渉で賃金や労働条件が決定されている。その中には、FDIによって中東欧諸国に進出し、本国では産業別ないし産業横断的な集団的賃金交渉制度の下に留まっている西欧企業も含まれている。

労働組合の組織率の低下によって集団的賃金交渉が形骸化し、企業レベルで賃金や労働条件が決定される度合いが高まることは、賃金や労働条件の決定において、労働組合の影響力が低下し逆に経営者側の影響力が益々増大することを意味する（図14参照）。それは、既に賃金の抑制傾向となって現れている。例えば、ドイツでは、1990年代以降、特に労働者の下位グループで賃金の低下が観察されるが、1995年から2004年までの賃金の低下は、その3分の1が、組合からの離脱（de-unionization）によって説明されるといわれる（Dustmann, Ludsteck, & Schoenberg (2007)）。賃金の穏健化は、なるほどヨーロッパの産業の国際競争力の回復と雇用の増加につながっている。しかし、それは協調的な労使関係の賜物というより、むしろ労働組合側の譲歩の結果に他ならない。非正規雇用の増加についても、一部は経済や社会構造の変化を受けたものとはいえ、労働組合の弱体化も関係している。ヨーロッパの労働市場は硬直的であり、その元凶は変化を受け入れようとしない労働組合にあるという批判は相も変わらず続い

図14 EU25カ国における労働組合の組織率と加重平均された賃金交渉の協調指数



注 賃金交渉の協調指数は、労働組合と経営者の頂上団体が、ナショナルもしくは部門レベルで当該国の賃金交渉過程を、明示的であれ暗黙であれ協調する方法を考慮に入れている。さらに、協調の度合いはこの集団交渉の捕捉率によって加重されている。最後に、比較のために、尺度は0から100までの指数に転換されている。指数が高いほど協調の度合いが高く、それは協調の度合いと集団交渉の捕捉率に基づいている。

出所 European Commission(2006a), p.156.

ている。しかし、労働市場組織の変容、とりわけ労働組合の組織率の低下とそれに伴う集団的賃金交渉の形骸化の進展により、ヨーロッパの労働市場の「弾力化」は確実に進んでいる。それがヨーロッパにおける労使関係の変容を物語っていることはいままでもない。

4. 労働組合の対抗戦略と社会的ヨーロッパの行方

それではヨーロッパの労働組合は彼らを取り巻くこのような厳しい状況に対して、いったいどのように対応しているのでしょうか。本節では、ヨーロッパの労働組合が、国内や個別レベルで推進している対抗策と、EUレベルで、ヨーロッパの社会モデルを維持・強化することに協力的な経営者団体や社会民主主義グループと共に推進している、社会的対話戦略とその要であるFlexicurityアプローチを紹介し、今後の両者並びに社会的ヨーロッパの展望について述べることにしたい。

4. 1. 国内や個別レベルにおける労働組合の対抗策

4. 1. 1. 労働法の「現代化」による規制の再強化

既に見たように、ヨーロッパでは、非正規雇用分野を中心に急速に規制緩和が進み、低賃金の不安定な雇用が増大している。他方、フルタイムの正規雇用の分野は、これまで比較的保護されてきたが、当該分野でも経営者団体は、特に労働時間に関して規制緩和要求を強めている (BUSINESSEUROPE (2007a), p.10.)。もっとも、法律上の規制緩和を待つまでもなく、労働時間に関しては、EU法でカバーされているにもかかわらず、法律や集団協定からの逸脱が益々頻繁に起きるようになってきている (European Commission (2006a), p.10.)。

こうした状況に対して、ヨーロッパの労働組合は、労働法の現代化 (modernization) を通じて、労働市場における規制の再強化を求め、自国政府や欧州委員会への働きを行なっている⁷⁾。ヨーロッパの労働組合によれば、労働法は、経済のグローバル化や社会経済構造の変化、非正規雇用の増加といった、新たな状況に対応して、改正される必要がある。特に労働市場の弾力化を受けて、経営者が労働法や雇用保護規制の不備や隙間を突いて低賃金の不安定な就労を増大させることを阻止し、また集団交渉制度と結びついて、個々の労働者の職および賃金の安定と集団的権利を保護し、労働市場の分断や労働者の差別を阻止する必要がある (ETUC (2007a))。

こうした労働市場における規制の再強化に関連して、現在焦点の一つとなっているのが、最低賃金制度の導入ないしその強化である。最低賃金制度は、EUのほとんどの構成国で施行されているが、水準および対象範囲はまちまちで、経営者側が引き下げないし対象の限定・縮小を要求する一方、組合側は引き上げないし対象の拡大を要求している。これまで法定の最低賃金制度を設けていなかったドイツでも、労働組合が、ミニジョブやコンビ所得の導入によって低賃金セクターが急速に拡大し、それが賃金の引き下げと失業の原因となっているとして、最低賃金制度の導入と、併せてミニジョブ・コンビ所得の見直しを要求し、経営者側と対立している (Deutsche Bundesbank (2007), pp.49-50.)。もっとも、最低賃金制度はもとより、労働法の制定は、基本的に構成国の主権に属するため、EUレベルで統一的な規制を作ることは容易でない。

4. 1. 2. 労使協議会を通じた影響力の確保

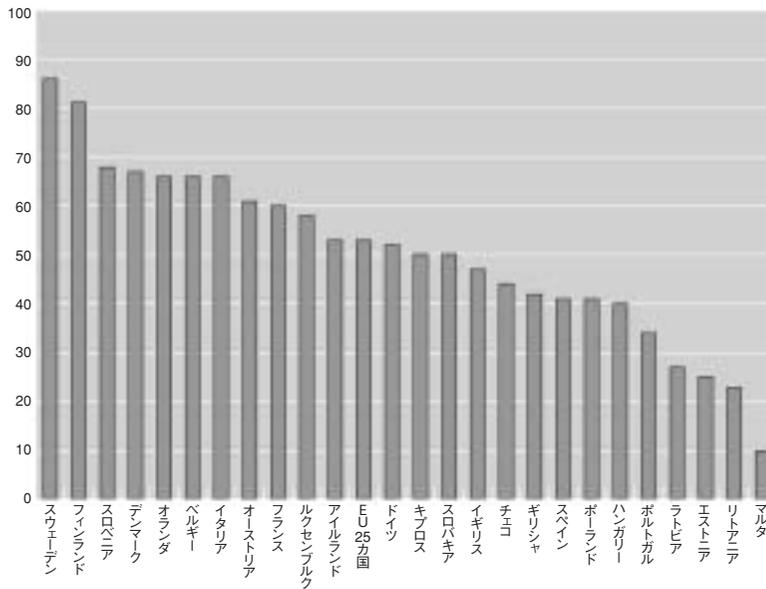
EUのほとんどの構成国では、既に見たように、労働組合の組織率が低下しているが、こうした状況に対してヨーロッパの労働組合は、労使協議会 (work council) を足掛かりにしてその影響力を保持しようと試みている (European Commission (2006a), pp.57-77.)。労使協議会は、職場において従業員の代表と経営者が、労働条件等について協議する機関であり、ほとんどのEU構成国で法的に設立が認められ、一般に労働組合よりも多くの従業員をカバーしてい

る。労使協議会ないし組合がカバーしている従業員の比率は、EU平均で50%、最高のスウェーデンでは80%を超えるが、バルト諸国やマルタでは25%ないしそれ以下の水準に留まっている(図15参照)。カバー比率は産業部門によっても異なっており、教育部門では、80%を占めるが、小売、ホテル、レストラン部門では3分の1以下となっている(表6参照)。組織率には企業の規模も影響し、500人を超える企業では87%、他方10人以下では24%となっている(表7参照)。それゆえ、ヨーロッパの労働組合は、組織率の低下に伴う影響力の後退を補うために、より多くの労働者をカバーしている労使評議会を利用することを試みている。

けれども、労使協議会を足場に経営者に対する影響力を確保しようとする労働組合の戦略は、いくつかの点で問題を抱えている。というのも、特定産業ないし特定産業を超えた労働者全体の利害を代表する労働組合と、特定の企業の経営者ないし管理職と従業員代表から構成されている労使協議会は、潜在的な利益の対立を抱えているからであり、それは労働時間の延長やリストラといった経営を左右する大きな問題への対応においてしばしば顕在化する。すなわち、労働組合が労働時間の延長やリストラに対しては全労働者の利益を守る立場から反対する一方、労使協議会における従業員代表は、企業別組合のケースと同様、経営者サイドの意向に妥協する傾向が強い。もちろん、状況は国によって、あるいは企業によっても異なる。北欧では、労使協議会が、労働組合同様、高い組織率を維持していることもあって、より包括的な共同決定の方向に発展していく傾向にある(European Commission (2006a), pp.75-77.)。しかし、北欧のケースは、むしろEUの中では例外で、他の多くの構成国では、新規加盟国はもちろんのこと、ドイツやオランダのように共同決定制度を持っているような国でも、経営上の戦略的課題に対する労使協議会の影響力は限られている(European Commission (2006a), pp.75-77.)。

同様の限界は、ヨーロッパの複数の国に跨って展開している多国籍企業の労使協議会の集まりである、欧州労使協議会(European Works Council)にも当てはまる。欧州労使協議会は、ヨーロッパの名だたる多国籍企業の従業員を中心に、1000万人以上のヨーロッパの労働者をカバーしており、後述のように、社会的対話展開の拠点として、労使関係の「ヨーロッパ化」を目指す戦略の要の一つをなしている。しかし、欧州労使協議会は、各国ないし各企業の労使協議会の寄せ集めの感が強く、その機能は、単なる情報交換や協議に留まっている。しかも、新規加盟国の労使協議会の参加は、そもそも労使協議会が十分確立されていないこともあって、非常に少ない。そのため、欧州労使協議会は、ヨーロッパ・レベルでのトランスナショナルな連帯への跳躍台とは程遠い状況にある(ETUC (2005))。

図15 従業員の職場における労働組合ないし同様の組織への加入率（民間及び公共部門）



注 データは2003年のもの。EU25カ国のデータは加重平均値。キプロス、マルタ、スロバキアについては2000年のデータに基づく相対。

出所 European Commission(2006a), p.71.

表6 EUにおける部門別の従業員の職場代表比率

部門	職場における労働組合ないし同様の組織への従業員加入率
農業、工業、エネルギー	55
金属	59
他の製造業	53
建設	34
販売、ホテル、レストラン	32
輸送、通信	67
ビジネス、サービス	48
文化、個人サービス	37
健康、保険、社会事業	66
教育	80
公務員	76

注 2002年／2003年のデータで、バルト3国、ギリシャ、マルタ、キプロス、ハンガリー、スロバキア、ブルガリア、ルーマニアを除く。

出所 European Commission(2006a), p.71.

表7 EUにおける人数規模別の従業員の職場代表比率

人数規模	職場における労働組合ないし同様の組織への従業員加入率	
	全部門	民間部門
10人以下	24	18
10人から24人	41	32
25人から99人	58	49
100人から499人	76	71
500人以上	87	86

注 民間部門は工業及びサービス部門、ハンガリーはデータなし。2002年／2003年のデータで、EU18カ国の加重平均、バルト3国、マルタ、キプロス、ギリシャ、ブルガリア、ルーマニア、スロバキアを除く。
出所 European Commission(2006a), p.72.

4. 1. 3. 雇用関係の個別化に対応した新しい役割の開拓

ヨーロッパの労働組合は、これまで組合員の賃金や労働条件、職を守ることに重点を置き、それによって新たな組合員を獲得し、組織を拡大ないし維持してきた。しかし、集団的賃金交渉の形骸化が進み、賃金や労働条件が益々企業レベルで決定されるようになるにつれて、労働組合にとってそのような役割を果たすことは益々困難となっている。他方、経済のグローバル化や経済・通貨統合の進展により競争が益々厳しさを増す中で、ヨーロッパの企業もいつ再編・淘汰の対象になるとも限らない。同様のことは、ヨーロッパ企業で働く労働者についても当てはまる。従って、労働組合にもはや頼ることができなくなれば、労働者は、絶えず新たな知識の習得やスキルの向上に努め、自ら就労可能性を高めることを通じてリスクに備える以外にない。こうした雇用関係の「個別化 (individualization)」は、ヨーロッパの福祉国家が、主として財政上の困難から公的扶助に頼らず、自己責任に基づく自助努力によって問題の解決を図るよう、国民に促すようになってきていることによっても拍車がかけている。

ヨーロッパの労働組合は、統合や合併、あるいはサービス産業など雇用が拡大している成長分野への進出を図ることで、組織率の低下を食い止め、生き残りを図ろうとしている。しかし、上記のような雇用関係の「個別化」が今後もより一層進むことが避けられないとすれば、ヨーロッパの労働組合もそうした状況に対応し、組合員の就労可能性を高める方向で戦略を立てなければならない。そうでなければ、新しい組合員の獲得はおろか、既存の組合員の脱退を止めるすら難しい。この点、北欧の労働組合は、組合員に対してリーガル・キャリア・アドバイスを提供したり、生涯教育等支援を含む訓練制度の充実を図ったりすることで、組合員の確保に努めている。それは、失業給付の窓口となっていることと併せ、北欧の労働組合がヨーロッパの中で例外的に高い組織率を保持している主要な理由の一つとなっている (星野(2005a))。こうした北欧の成功事例は、労働組合の新しい役割がいかにあるべきかについて、重要な示唆を与

えている。もっとも、イギリスでは、かつて労働組合が窮余の策として同様のサービスを提供したものの、組織率低下への歯止めとはならなかった (Howell (2005), pp.56-61.)。ヨーロッパの他の多くの労働組合に関しては、その役割は依然伝統的なものに留まっている。

4. 2. EUレベルでの対抗戦略：社会的対話とFlexicurityアプローチ

以上、高まる労働市場の弾力化への圧力に対し、ヨーロッパの労働組合がどのように対応しているかについてみてきた。北欧諸国の労働組合のように、依然高い組織率を誇り、組織の防衛に成功しているケースもあるものの、他のEUの多くの国々の労働組合は、変化に十分対応できず、後退を余儀なくされている。こうした個々の構成国の労働組合が直面している困難を打破する上で重要な鍵を握るのが、「ヨーロッパ化」への道である。ナショナルなレベルで構築されている労使関係は、経済のグローバル化や、ヨーロッパの場合、経済・通貨統合の進展に伴って、益々多くの困難や厳しい緊張にさらされるようになっており、そのことは、EUレベルでの取り組みの必要性を提起している。

実際、ヨーロッパの多くの労働組合は、一貫してヨーロッパ統合を支援してきた。域内市場統合やEMUのように、ヨーロッパの経済・通貨統合がネオリベラルな性格を強く帯びるようになって以降もそうである。というのも、統合進展の暁に、自らがヨーロッパの経済的ガバナンスの一翼を担うことによって、国内レベルで失いつつある主導権をヨーロッパ・レベルで取り返すことを狙っていたからである (Martin & Ross (1999), pp.312-3)。特に国内において厳しい環境に追い込まれている国の労働組合ほど、ヨーロッパ統合の進展に大きな期待を寄せていた⁸⁾。なかには、ドイツの労働組合のように、共同決定制度のような自国の労使関係モデルを、他のEU諸国に「輸出」しようとしたところもある (決して成功していないが)。

こうした労使関係の「ヨーロッパ化」の試みの中にあって、今日その戦略の要に位置しているのが、社会的対話に他ならない。社会的対話は、ヨーロッパ経済の競争力の改善と労働者にとっての好ましい労働環境の保障を目的に、ETUCといったヨーロッパの労働組合の頂上団体だけでなく、BUSINESSEUROPE (旧UNICE)、UEAPE (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises), CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) といった、ヨーロッパの経営者の頂上団体も参加している。そして産業横断ないし各産業レベル、あるいは欧州労使協議会指令でカバーされている多国籍企業において、労使双方および政府をはじめとする公的機関を交え、協議や交渉、共同行動を行なっている。社会的対話は、労使双方が直面している課題をヨーロッパの次元で解決することを目指しており、既にEC条約 (138条と139条) の中にも盛り込まれ制度化されている。また、社会的対話は、リスボン戦略の推進にも深く関わっており、ヨーロッパの社会モデルにとって不可欠な構成要素と見なされている。

この社会的対話の推進にあたり、現在ヨーロッパで最も注目されているのが、Flexicurityアプローチである。先にも若干触れたが、Flexicurityアプローチは、労働市場の弾力化と保障を組み合わせ、競争力の強化と雇用の安定の両方を同時に達成しようというものである(図16参照)。この場合、雇用の安定とは、単一の使用者の下での長期的な職の保障 (job security) ではなくて、継続的な就労の保障 (employment security) を意味する。というのも、Flexicurityアプローチによれば、今日雇用の安定は、もはや雇用の保護や規制の強化によってではなくて、訓練や生涯学習を通じたスキルの向上や新しい知識の習得といった、継続的な就労可能性や変化への対応能力を養うことによるのみ達成可能となる (Madsen (2006))。もう一方の労働市場の弾力化に関しても、Flexicurityアプローチでは、賃金決定の弾力化や雇用に関する規制緩和 (特に解雇規制の緩和) ではなくて、機能的弾力化 (functional flexibility) と呼ばれる労働組織の柔軟な編成 (ジョブローテーションや多能化、共同作業など) や雇用内容の充実 (job enrichment)、労働時間調整、地理的ないし職種間の移動の促進といった、雇用の安定と結びついた弾力性を主に重視している。Flexicurityアプローチでは、弾力性よりもむしろ保障に重点が置かれているとあってよい。

このようなFlexicurityアプローチの最大の利点は、労働者と経営者の双方に等しく利益をもたらすことにある。すなわち、労働者には、訓練や生涯学習を通じて就労可能性を維持する機会が提供され、他方企業は、高いスキルを有し適応力に富んだ労働者を雇用することで競争力を高めることができる。まさしく、両者に有利な (win-win) なアプローチというわけである。Flexicurityアプローチは、デンマークがモデルとされるが、まさにそのようなものであるとするならば、ヨーロッパの社会モデルを維持・強化するリスボン戦略の狙いにもびったり一致し、それによってヨーロッパの労働組合も劣勢を跳ね返すことができるかもしれない。

4. 3. Flexicurityアプローチと社会的ヨーロッパの見通し

しかし、FlexicurityアプローチをEUレベルで推進していくには、多くの問題点が存在している。第一に、Flexicurityアプローチは、確かに有効ではあるものの、それを実行するためには大きなコストがかかることである。デンマークやオランダ、スウェーデンは、Flexicurityアプローチの成功例と見なされているが、これらの国々は、既に見たように、労働市場政策 (積極的労働市場政策と消極的労働市場政策の両方を含む) にGDPの1%を超える費用を注ぎこんでいる。それだけでなく、例えばスウェーデンでは、解雇する従業員の再雇用のための職業訓練を使用者の負担で行っている。なるほど、これらの国々では、コストのかかるFlexicurityアプローチを実施するにあたり、それを受け入れる国民的なコンセンサスが既に形成されている (Algan & Cahuc (2006))。しかし、他のEU諸国の場合には、必ずしもそうではない。既に見たように、労働市場政策に対する支出は、むしろ減少傾向にある。経営者サイドも、

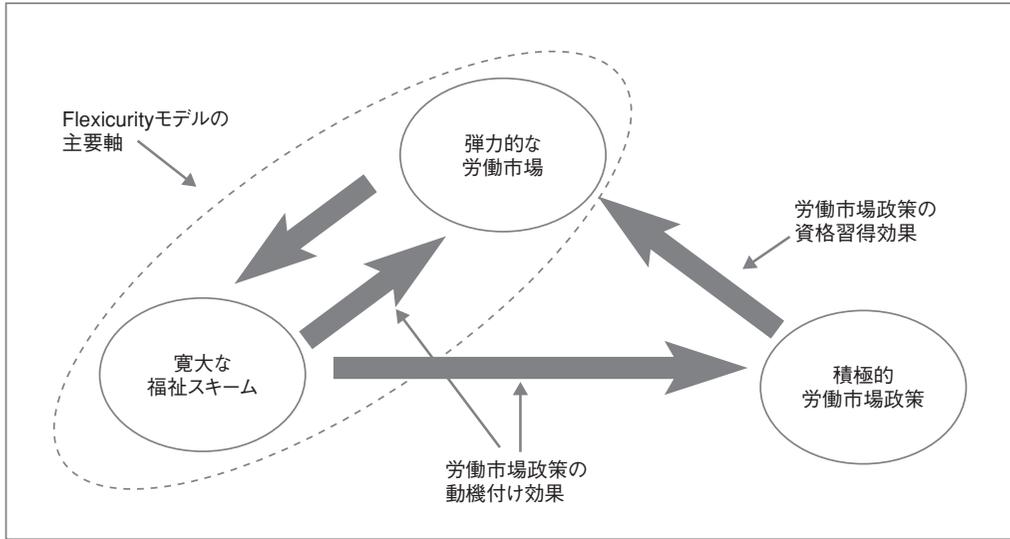
Flexicurityアプローチの有効性を基本的に認めながらも、追加的な負担を負うことに関しては、慎重な姿勢を崩していない。

第二に、それとも関連するが、ヨーロッパの社会モデルの多様性と、社会政策における国家主権の存在からくる障害である。Flexicurityアプローチは、北欧諸国とりわけデンマークの社会モデルを理念型に置き、社会的対話ないしヨーロッパの新しいガバナンス様式である、OMC (Open Method of Coordination) を通じてその普及を図ろうとしている。しかし、労働市場をはじめ社会モデルの構造は、EU構成国の間で大きく異なる。一連の研究によって、ヨーロッパには、少なくとも4つないし中東欧諸国も入れると5つのモデルが存在していることが確認され、概ね共通の理解となっている (Hall & Soskice (2001), Amable (2003), Boyer (2004))。欧州委員会の研究も、EU構成国を弾力性・就労可能性と保障の観点から分類しているが、やはり5つの異なるタイプのモデルの存在を確認している。すなわち、Flexicurityアプローチのモデルとされる、弾力性・就労可能性と保障が共に高い北欧モデル、弾力性・就労可能性は高いが保障のやや劣るアングロサクソン・モデル、保障は北欧モデルに次いで高いが、弾力性・就労可能性のやや劣る大陸ヨーロッパ・モデル、弾力性・就労可能性と保障共に低い南欧モデル、弾力性・就労可能性は平均レベルだが、保障の著しく劣る中東欧モデルの5つである (図17参照。なお、この分類では、オランダは北欧モデルに、イタリアは中東欧モデルに分類されている)。こうしたヨーロッパの社会モデルの構造的な相違を所与とすれば、Flexicurityアプローチが北欧やオランダでは成功しているといっても、それを他の社会構造の異なる国々に適用することは、大きな困難を伴うといわざるを得ない。

それは、ヨーロッパ統合の性格とも関連している。なるほど、現在のEUは、金融政策などの分野では既に超国家的な統合を達成しているものの、国家連合の性格が強く、拡大によりその傾向はより強まっているように思われる。しかも、労働市場政策を含む社会政策の分野の主権は、構成国の政府にあり、OMCは強制力を持たない。社会的ヨーロッパの推進とは言うものの、EUレベルで社会政策が統合される可能性は低い。改革条約をめぐる交渉でも、ETUCは、社会政策の領域における修正多数決制の拡張により、グローバル化の負の側面と奔放な金融資本主義を管理するためにEUの能力の拡大を狙ったが、その期待は受け容れられず、他方、イギリスとポーランドは基本権憲章 (Charter of Fundamental Right) からのオプトアウトを要求していると伝えられる (ETUC (2007b))。もちろん、Flexicurityに向けた政策の収斂の可能性がまったく排除されているとはいえない。しかし、その場合でも既に見たように、EU諸国の多くは、労働市場の規制緩和や「弾力化」を通じて、北欧やオランダ・モデルではなく、むしろアングロサクソン・モデルにより接近しているように見える。

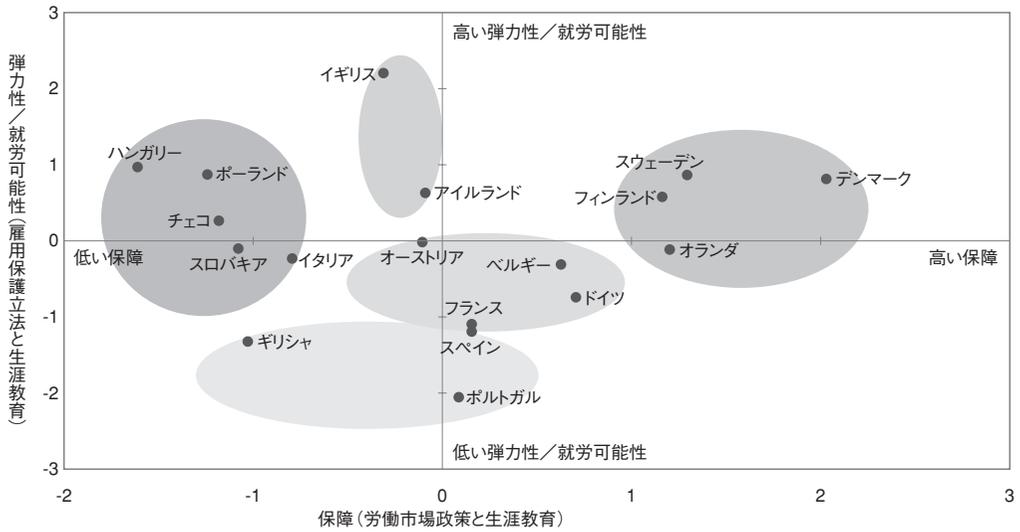
最後に、推進主体の問題がある。FlexicurityアプローチをEUレベルで推進するとすれば、その役割を担うことができるのは、社会的対話しかない。1985年に発足し既に20年以上の歴史

図16 デンマークのFlexicurityモデル



出所 Madsen(2006).

図17 保障と弾力性／就労可能性に基づくEU構成国の分類



出所 European Commission(2006b), p.106.

を持つ社会的対話は、ヨーロッパの社会モデルにとって不可欠な構成要素と見なされ、リスボン戦略の推進にも深く関わっている。社会的対話がいくつかのワーク・プログラムの実施を通じてそれなりの成果を挙げていることは事実である（中野（2006））。しかし、社会的対話の重要な一翼を担ってきた労働組合が組織率の低下に見舞われているだけでなく、経営者団体の組織率も労働組合ほどはないが低下してきている。それでも、西欧諸国の場合には、歴史的な伝統や相対的に強固な制度的枠組みに支えられて、社会的対話が今後も一定程度機能すると予想されるのに対して、中東欧諸国の場合には、多くの困難が予想される。というのも、中東欧諸国には、社会的対話推進の主体が欠けているからである（星野（2005））。中東欧諸国では、労働組合の組織率が低く、さらに低下する一方、経営者団体の組織率も低い。そのため、賃金交渉や労働条件をめぐる交渉は専ら企業レベルで行なわれている。こうした状況を打開するために、西欧の側から、社会的対話の基盤作り（capacity building）、具体的には、新規加盟国や加盟候補国で社会的パートナーの能力改善や社会的対話への包摂のための様々な勧告等が行なわれているが、これまでのところ成果は限定的なものに留まっている。それゆえ、Flexicurityアプローチを北欧やオランダ以外のEU構成国にも広め、社会的ヨーロッパの発展につなげていくには、依然数多くの困難や課題が残されているといつてよい。

要約と結論

経済・通貨統合や拡大は、労働市場の弾力化を通じて、ヨーロッパの労働組合並びにそれを通じて労使関係にも大きな影響を与えている。2004年以降の景気の拡大とともに、EU諸国では多くの雇用が生まれている。それは、統合ないし構造改革の成果といえる。EUは長年苦しんできた高失業問題の解決によりやがて成功しつつあるのかもしれない。しかし、新規に生まれている職の中身を見ると、決して楽観できるようなものではない。新たに生まれている職は、サービス産業を中心に低生産性で低賃金の一時雇用が多い。雇用の急速な増加と失業率の急激な低下に関しては、労働市場改革の成果は否定できないが、政策の主眼は、職業訓練によるスキルの向上を通じた就労可能性の引き上げよりも、むしろ規制緩和を通じた労働市場の「弾力化」に置かれている。他方で、若者や低スキルの長期失業者の労働市場への統合には、必ずしも成功していない。また、経済・通貨統合や拡大が進む中で、ヨーロッパの労働組合の組織率は低下し、産業ないし産業横断レベルで行なわれていた集团的賃金交渉は、益々分権化への圧力を受けるようになってきている。加えて、拡大によってEUレベルにおける労働市場の統合が進行し、西欧諸国と中東欧諸国の間で賃金や労働条件の収斂傾向が生まれている。それは西欧の労働者にとって厳しい調整圧力となって現れる一方、中東欧諸国でも全ての労働者がその恩恵に与れるわけではない。

もともと、こうした厳しい調整プロセスを経て、西欧諸国も競争力を回復し、雇用も増加している。ヨーロッパの労働市場は硬直的でそれが高失業の原因となっていると批判されてきたが、最近になって驚くべき柔軟性を示している。けれども、同時にそれは、人的資源の浪費（特に女性や若年労働者の場合）や労働生産性の停滞、さらに協調的な労使関係の一方を担ってきた労働組合の弱体化を伴っている。EU各国の労働組合は、劣勢を打開するために、国内及びEUレベルでいくつかの取り組みを行なっているが、十分な成果を挙げるに至っていない。また、北欧やオランダで成功し、ヨーロッパの社会モデルの理想に最も近いFlexicurityを他のEU諸国にも広めようとする動きもある。しかし、社会的ヨーロッパ実現のための戦略である社会的対話同様、EUレベルでFlexicurityアプローチを推進していくためには、依然数多くの障害や課題が残されている。

注

- 1) 典型的なのはイタリアで、経済成長率が相対的に低く、労働生産性も停滞しているにもかかわらず、イタリアでは1998年から2006年までの間に、240万人の新規雇用が生まれた。但し、イタリアの場合、新規の雇用の増加の多くは外国人労働者による登録増大の結果によるものであった。2002年から2006年に新たに雇用された113万人の労働者のうち7割が移民で、その大部分がそれまで地下経済で隠されていた非合法の移民であり、雇用の増加が過大評価されている部分もある (Stefania (2007))。
- 2) 男性労働者と女性労働者のそれぞれについては70%、60%、また55歳から64歳までの労働者については50%への引き上げ。
- 3) もともと、スペインでは、一時雇用のあまりの増加により、1990年代末以降規制に動いている。
- 4) Stefania (2007)。なお、南欧（特にイタリアやスペインの南部）の場合、正規雇用の壮年男性が家計全体を支える家族構造が、本来外部化されるべき一すなわち、若年労働者自身もしくは企業が負担すべき一生活コストを家計に負わせることで、かかる負担が免除された一時雇用の増大を招いているという指摘もある (EUROFRAME (2007a), p.62.)。
- 5) 例えば、ドイツでは、集団賃金交渉は、全労働者の7、8割をカバーしていたが、西で6割、東で4割の水準に低下しており、特に旧東ドイツでの低下率が著しい (Eichhorst, & Kaiser (2006))。
- 6) スウェーデンでも、産業レベルでの賃金交渉制度が益々分権化の圧力に皿さえるようになっており (Fischer (2006))、同様の圧力は、産業横断的な賃金交渉制度を採ってきたフィンランドでも生じている (Johansson (2006))。
- 7) 労働組合による働きかけは、欧州委員会による提案となって現れている (European Commission (2006c) 参照)。
- 8) 例えば、サッチャー政権下で大きな困難に直面していたイギリスの労働組合は、ヨーロッパ統合の進展に希望を託していた (Howell (1999), p.49.)。

参考文献

- Algan, Y. & Cahuc, P. (2006), Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?, *IZA Discussionpaper*, No. 1928.
- Adnett, N.& Hardy, S. (2005), *The European Social Model-Modernisation or Evolution?* Cheltenham: Edward Elgar,.
- Amable, B. (2003), *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press. (山田鋭夫・原田祐治 ほか訳, 『5つの資本主義—グローバル時代における社会経済システムの多様性』, 藤原書店, 2005年)
- Bieler, A., (2006), *The struggle for a social Europe: Trade unions and EMU in times of global restructuring*, Manchester and New York: Manchester University Press.
- Bieling, H.J. (2001), 'European Constitutionalism and Industrial relations' in Bieler, A. & Morton, A.D. (eds), *Social Forces in the Making of the New Europe: the Restructuring of European Social Relations in the Global Political Economy*, New York: Palgrave.
- Boyer, R., (2004), *Une THÉORI DU CAPITALISME EST-ELLE POSSIBLE?* Paris: Odile Jacob, (山田鋭夫訳, 『資本主義VS資本主義：制度・変容・多様性』, 藤原書店, 2005年)
- Boyer, R., & Souyri, P. (2001), *Mondialisation et Regulations, Europe et Japan face á la singularité américaine*, Paris: La Decouverte & Syros. (山田鋭夫・渡辺純子訳 『脱グローバリズム宣言—バックス・アメリカーナを超えて』, 藤原書店, 2002年)
- BUSINESSEUROPE (2007a), *European Reform Barometer*, Spring.
- (2007b), *FIT with the EURO—Challenges to improve the economic performance of European Monetary Union*.
- Deutsche Bundesbank (2005), 'Rapid change in paid employment'. *Monthly Report*, July.
- (2007), 'The labor market in Germany: general developments seen in an international context', *Monthly Report*, January.
- Dustmann, C. Ludsteck, J. & Schoenberg U. (2007), 'Revisiting the German Wage Structure', *IZA Discussion Paper*, No.2685.
- Duval, R. & Elmeskov, J. (2005), 'The Effects of EMU on Structural Reforms in Labour and Product Markets', *OECD Economics Department Working Papers*, No. 438.
- Eichhorst, W. & Kaiser, L.C. (2006), 'The German Labor Market: Still Adjusting Badly?', *IZA Discussion Paper*, No. 2215.
- EMCO (2006), *Flexicurity*, EMCO Working group on Flexicurity: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupflexicurity06_en.pdf.
- European Central Bank (2007), 'Developments in the structural features of the Euro area labour markets over the last decade', *Monthly bulletin of ECB*, January.

Emerson, M., Gros, D., Italianer, A., Pisani-Ferry, J. and Reichenbach, H. (1992), *One Market, One money: An evaluation of the potential benefits and costs of forming an Economic and monetary union*, Oxford: Oxford University Press.

European Commission (1988), 'The Economics of 1992', *European Economy*, No.35.

— (1990), 'The Economics of EMU', *European Economy*, Special Issue.

— (2006a), *Industrial Relations in Europe 2006*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

— (2006b), *Employment in Europe 2006*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

— (2006c), 'Labour market and wage developments in 2005, with special focus on labour market adjustment in the euro area', *European Economy*, Special Report, No.4.

— (2006d), 'Modernizing labour law to meet the challenges of the 21st century', *Green Paper*, COM (2006) 708final.

— (2007a), *Labour market and wage developments in 2006*, Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

— (2007b), *Economic Forecast Autumn 2007*.

— (2007c), *Industrial relations developments in Europe 2006*.

— (2007d), *Annual Report on the Euro Area-2007*.

— (2007e), 'Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security', *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, COM (2007).

EUROFRAME (2007a), *Economic Assessment of the Euro Area: Forecasts and Policy Analysis, Spring Report*.

— (2007b), *Economic Assessment of the Euro Area: Forecast and Policy Analysis, Autumn Report*.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1999), *EMU and the Implications for Industrial Relations: A Select Bibliographic Review*.

— (2006), *Restructuring and employment in the EU: Concepts, measurement and evidence*.

— (2007a), *Industrial relations in EU Member States 2000-2004*.

— (2007b), *Industrial relations development in Europe 2006*.

ETUC (2007a), 'ETUC supports the European social partner joint analysis and recommendations for more and better jobs', <http://www.etuc.org/a/4126>

— (2007b), 'Reform treaty: ETUC laments a missed opportunity to boost social Europe', <http://www.etuc.org/a/4117> 2007/10/18

- ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP (2007), *Key Challenges facing European Labour Markets: A Joint Analysis of European Social Partners*.
- ETUC/CES, UNICE, UEAPME and CEEP (2005), *Lessons learned on European Works Councils*. 7c-EWCs_lessons_learned_010305-EN.
- Fischer J. (2006), 'The Swedish labour market model: performance under outside pressure', *ECFIN Country FOCUS*, Volume III, issue 8.
- Foden, D. (1998), 'Trade union proposals towards EMU', *Transfer*, Vol. 4.
- Hall, P. A. & Soskice, D. (eds.,) (2001), *Varieties of Capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Holden S. & Wulfsberg F. (2007), 'Downward Nominal Wage Rigidity in the OECD', *ECB Working Paper Series*, No.777.
- Howell, C. (1999), 'British Trade Unionism in Crisis', in Martin, A. & Ross G. et al., *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*, New York& Oxford: Berghahn Books.
- International Monetary Fund (2007), *World Economic Outlook*, October. Washington D.C.
- Jansen,H, & Stierle, M. H. (2007), 'Upswing in Germany: how long will it last?' *ECFIN COUNTRY FOCUS*, volume 4. Issue 5.
- Johansson, Å. (2006), 'Wage Setting in Finland-increasing flexibility in centralized wage agreements', *OECD Economic Department Working Papers*, No. 503.
- Madsen, P.K. (2006), 'How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state', in Campbell,J.I., Hall, J. A., and Pedersen, O.K. (eds), *National Identity and variety of Capitalism: the Case of Denmark*, Montreal: MacGill University Press.
- Martin, A. & Ross, G. (1999), 'The Europeanization of Labor Representation', in Martin, A. & Ross G. et al., *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*, New York& Oxford: Berghahn Books.
- Martin,J. & Grubb, D. (2001), 'What works and for whom: A review of OECD countries' experience with active labour market policies,' *Swedish Economic Review*, 8.
- Mourre. G. (2004), 'Did the pattern of aggregate employment growth in the euro area change in the late 1990s?', *ECB Working Paper series*, No. 358.
- OECD (1994), *Jobs Study in 1994*.
- (2007), *OECD ECONOMIC SURVEYS EUROPEAN UNION*.
- RWI (2005), *Study on the effectiveness of ALMPs*, Research project for the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Final Report.

立命館国際研究 20-3, March 2008

Siebert, H. (2005), *The German Economy – beyond the social market*, Princeton University Press.

Stefania, T. (2007), 'The Surprising development in the labour market with Low GDP growth in Italy,'
PROMETEIA – Associazione per le Previsioni Econometriche Bologna – Italy.

UEAPE (2007), *UEAPE Position on the Communication Towards Common Principles of Flexicurity; More and better jobs through flexibility and security.*

中野聡 (2006), 「EU社会政策と欧州統合の行方－欧州ソーシャル・ダイアログと西欧コーポラティズム」,
慶應義塾大学EU研究会資料 (2006年10月)。

中村健吾 (2005), 『欧州統合と近代国家の変容－EUの多次元ネットワークガバナンス』, 昭和堂。

星野郁 (2005a), 「北欧の福祉国家と社会モデルの現状と可能性」, 『経済学』, 東北大学研究年報, Vol.66.
No.3.

—— (2005b), 「中東欧諸国の労使関係とEU社会的対話の行方」, 『日本EU学会年報』第25号。

星野郁・立石剛・津守貴之 (2004), 『現代世界経済システム－グローバル市場主義とアメリカ, EU, 東アジアの対応』, 八千代出版。

ミヒャエル・フォラート (2007), 「低賃金セクターの再編－雇用支援による貧困と格差との闘い－」, 日
独国際シンポジウム『ドイツ:低賃金雇用をめぐる議論－「就労至上主義」を検証する－』2007年3月
23日, 労働政策研究・研修機構主催) [http://www.jil.go.jp/event/symposium/sokuho/documents/
20070323/20070323.pdf](http://www.jil.go.jp/event/symposium/sokuho/documents/20070323/20070323.pdf).

本稿は, 平成19年度文部科学省研究補助金基盤研究B課題番号18330052「ユーロ域経済の分裂傾向とユーロの持続性に関する総合的研究」(代表者田中素香中央大学教授)の研究成果の一部である。

(星野 郁, 立命館大学国際関係学部教授)

The Influences of Economic and Monetary Integration, and Enlargement on the labor markets and the industrial relations in Europe

The concerted industrial relations have been at the center of the European Social Model putting emphasis on social justice and cohesion, and been supporting the economic prosperity and the industrial peace in Europe after the World War II. But The European Economic and Monetary Integration, and Enlargement have been having considerable impacts on the industrial relations in the EU member countries. Many new jobs have been created in the EU member countries since the end of 1990s, in particular since 2004. It is no doubt that the improvements in the labor markets are the result of the structural reforms in the EU member countries. At first glance, EU member states appear to be solving successfully the unemployment problem which has been worrying them since the beginning of 1980s. Nevertheless, many of newly created jobs, being concentrating in service sectors, are characterized by low productivity and low wage. It is clear that despite declaration of ‘Lisbon strategy’ the emphasis of the labor market policy by the government of many EU member countries is laid not on raising employability by training and learning, but on making the labor market flexible through deregulation and liberalization, while they don’t necessarily succeed in integrating the young and long-term unemployed into the labor market. As the Economic and Monetary Integration has been making progress, the density of the trade unions has been declining in most of the EU member countries, and the collective bargaining negotiations conducted at the sector and cross-sector level have been becoming more exposed to the pressure of decentralization. Furthermore, as Enlargement advances, the EU member country’s labor markets are being more integrated at the European level, and the wage level and the working conditions tend to converge between the Western European countries, and the Central and Eastern European countries. While this real convergence process impose the severe adjustment burden on the workers and the trade unions in the Western European countries through depressing their wage and deteriorating their working conditions, all workers in the Central and Eastern European Countries cannot necessarily obtain the gain. Indeed, the Western European countries are now enjoying economic recovery after the severe adjustment process, and many new jobs are created. The Western European labor markets show now considerable flexibility, in spite that they have been criticized by neoclassical

economists to be too inflexible and the cause of high unemployment. However, the improvement in the labor markets appear to be attained at the cost of the waste or underutilization of the competent human resource like women and youth, of stagnating labor productivity and, weakening of the trade unions and the erosion of the traditional social model in many EU member countries with exception of the Nordic countries and some others. In order to protect their position and the European Social Model, the European trade unions like ETUC have been seeking to strengthen social dialogue and extend Flexicurity approach in all EU member countries in cooperation with the employer' institution. But many tasks remain to be solved.

(HOSHINO, Kaoru, Professor, College of International Relations, Ritsumeikan University)