

ヨーロッパの労働組合： 改革、組織化および再編成（上）

ジェレミー・ワディントン
レイナー・ホフマン
『生活経済政策』編集部訳

本論文は、ヨーロッパ労働組合研究所（ETUI）からジェレミー・ワディントンとレイナー・ホフマン編著で2000年に出版された『ヨーロッパの労働組合；挑戦に直面し解決を求めて』（*Trade Unions in Europe facing challenges and searching for solutions*）と題する本の第1章に当たり、いわば本書の総論部分と考えられる。ETUIと筆者の承諾を得て訳出したものである。ワディントン氏は、マンチェスター工科大学のマンチェスター経営学部講師であり、ホフマン氏はETUI所長の地位にある。

本書はこの総論の他に、16カ国の労働組合の現状と課題を網羅した16章と、ヨーロッパの労働組合の組織構成を解説した終章から成る大部のものである。管見のかぎりでは、ヨーロッパ労働組合について最新の情報を盛り込んだ包括的な分析を試みた類書はそう多くないであろう。いずれ全訳出版が適当な機関においてなされることを望むが、本訳文はそのための呼び水にすぎない。

ヨーロッパにおいては、労働組合の存在は戦後体制の軸のひとつを占めてきた。しかし、1970年代以降、こうした労働組合の地位に揺らぎが生じてきた。筆者によれば、ヨーロッパ労働組合は経済の急速な国際化、ネオ・リベラルの経済運営、生産体制の改編という3つの挑戦に直面している。そして、これらに対応するために4つの相互に関連し合う課題を抱えている。第1はさまざまなレベルでの労働組合の連携の強化である、第2は「新しい」労働者グループの代表性をいかに確保するか、つまり民間サービス部門と女性に焦点をおいた組織の拡大であり、第3は従来の産業別労働運動を否定することにもつながりかねない合併の動きであり、第4にヨーロッパでは弱いとされてきた職場における労働組合活動をつよめることである。

このように政策論というよりもむしろ組織論に重きがおかれている。日本とちがった面もあるが、共通する点も多々あると思え、興味ある内容となっている。

本文の構成はつぎのとおりである。

はじめに

第1部 挑戦の諸局面

第1節 労働市場の動向

第2節 経営者との関係（以上今月号）

第3節 1955年以降の組合組織化における変化の方向性

第4節 組合組織化のパターン

第2部 挑戦を解決する探求

第1節 リクルート、維持および組織化

第2節 労働組合の合併

結 論

はじめに

<戦後の興隆期の終焉以後>

大半の西ヨーロッパ諸国では、戦後の安定した条件の下で、労働組合の地位は安泰なものになった。国家は、その国のなかでの労働組合の法的地位を公認した。労使の中央交渉あるいは産別交渉手続きは、交渉を調整し合うことを基本的に、労働組合ならではの活動形態を活発にさせた。くわえて、労働組合は大量生産方式がひろがるにつれて増えてゆき、しかも相対的に均質の組合員に接近することができた。

こうした発展の決め手になったのがケインズ経済政策の追求であり、また多様な形態の交換関係を発展させ、このなかで労働組合はより高い福祉給付水準と完全雇用をもとめて国家とかわっていきようになった。もちろん、こうした一般的な傾向には幅もあるし、例外もあるのだが、しかし、要は戦後の安定機構にとって、労働組合は中心を占めていたということである。

1970年代半ばまでの長期にわたる戦後の興隆が終焉してから3つの動きがでてきた。このため労働組合の地位は挑戦を受けることになった。一つは経済の国際化のペースが加速したこと、二つにはネオ・リベラルの経済政策がとられたこと、三つには生産体制が改革をせまられたことである。本書は、西ヨーロッパとハンガリーの労働組合が、こうした動きにどのように対応したかを見ることにある。

1971年の国際通貨管理にかんするブレトンウッズ体制の最終的な崩壊は、世界経済と経済管理体制の大幅な再編成をともなった。経済活動の国際化の高進—日本と東アジア、アメリカおよびヨーロッパのトリアーデ（三角）枠内の活動に

集中したのだが—がもたらした特徴は、経済的相互依存の拡大、再編成の動力としての経済競争の重視、そして国際管理機構が果たす役割の大きさである。西ヨーロッパの具体的な文脈でいえば、欧州連合の発展が比類のない超国家的な管理の次元をつくりあげている。

こうした発展を前にして、国民国家は衰退しつつあると論じる者もあらわれた。労働組合がかねてより追求し、相応の影響力を行使したのはまさに国民国家のなかにおいてであるがゆえに、国民国家の衰退は、労働組合の地位を脅かすことになるかもしれない。労働組合が立ち向かうことになるさらなる国際的動きは、国の規制を超える多国籍企業の成長である。つまるところ、労働組合が国民国家レベルを超えてその地位を維持し、影響力を確保したいと考えるなら、労働組合には首尾一貫した国際的アジェンダが必要とされているのである。労働組合が一国レベルの活動や交渉に頼るのでは、もはや生きた選択をおこなっているとはいえなくなっている。

多くの国では、長期にわたる戦後の興隆期が終わったあとの20年間に、ケインズ型の経済管理政策にたいするこだわりは遠のいた。

ネオ・リベラル政策がますます優勢を占めるようになった。ネオ・リベラル政策の中心にあったのが、労働組合の組織と活動に原因があると考えられた硬直性から市場を「自由」にする企てだった。労働市場を弾力化する方策が導入された。そのなかには、団体交渉の適用と事項をせばめることや、雇用保護法制が数値的な雇用弾力化を奨励するように見直されたこと、完全雇用政策が原理的ではないにしろ実際には放棄されたことなどがある。民営化がひろまり、その結果、多くの労働組合員の雇用環境が変わりつつある。

また、国によっては、ネオ・リベラルによる「国家を後退させる」計画は、マクロ経済政策の

策定に労働組合が参加し、関与してゆくことを制限した。かくして労働組合の政治的地位は、規制レジームが改革されたことにより、国民国家のレベルで挑戦を受けることとなった。

ネオ・リベラル政策の選択がひろくとり入れられるのと並行して、生産体制にも動きがみられた。こうした動きには、大量生産すなわち「フォーディズム」を拒否し、「ポスト・フォーディズム」の生産様式には賛成するという特徴があった。この転換の性格はどういうものかについては多くの議論がおこなわれているが、生産体制に起きた最近の変化は、労働組合にいちれんの挑戦をもたらしている。

労働力の就業構成が製造業から民間サービス部門へシフトすることによって、伝統的に労働組合のつよかった分野の雇用が減少していった。さらに、組立て生産ラインにおける常用労働者の割合が小さくなったということは、労働組合が、「新しい」労働者の部分、つまり、女性労働者やパートタイマー、臨時雇用の労働者、小規模事業所に雇われている労働者などに適合したリクルート（組合員勧誘）や利益の代表性の手立てを開発するよう促している。

また交渉の分権化によって、労働組合が地域や支部レベルでの政策をつくることが必要となっている。いろいろの支部ではたらく組合員グループのあいだの調整も必要となっている。経営者は、企業目標への関心を高めさせる意図をもって生産体制を変えているが、おおにしてそのことによって労働者が労働組合にかかわることが問題視されるようになってきている。人的資源管理（HRM）というやり方が組合員の職場のコントロール能力を侵すために用いられ、ある場合には、組合民主主義を危険にさらしている。

こうした外的変化のペースとひろがりを通大視しないことが重要である。たとえば、国民国家は

それなりの影響力を発揮しつつけており、大量生産体制はいまでも生きており、多国籍企業もその活動拠点としての母国を見限っているわけではない。とはいつても、進行中の変化は、労働組合が改革にいろいろの面で取り組むことを要求しているのである。

本書の各章が示すように、改革はどの国でも同じパターンをとるわけではない。改革のパターンは、労働組合の機能、宗教、政治的性格をめぐる歴史的な差異、労働組合の集権度と全国組織の権限のちがひ、また利益の収斂や政治同盟形成にかんする各国の伝統の対照によって、まちまちであり、多様であり、そしておなじではないであろう。

こうした歴史的な多様性にもかかわらず、労働組合にとっての課題は、その影響力を弱体化させているそれぞれ国の労働市場の変化に適応することにある。そのことは、国際的な影響力を拡大し、「新しい」労働者グループのなかの代表性をかちとることともむすびついている。

本章の目的は、ヨーロッパの労働組合が直面している挑戦の性格をあきらかにすることにある。各国の特性については本書の本体をなす各国編で分析される。とくに、労働組合と政治との関係や、労働組合活動の社会運動としての側面あるいはまた積極的労働市場政策にかかわるマクロ経済政策などは各国編で検討されている。本書の最終章においてはヨーロッパ内の国際労働組合機構、政策および活動が検討されている。

<4つのテーマ>

本書の多くの章においては、4つの相互に関連し合うテーマがそれぞれの方法でとりあげられている。

第1は、各レベルの労働組合組織間の連携性にかかわっている。連携性のある労働組合というものは、組織と活動が職場や、地域および全国レベルで相互関連性を持ち、まとまりがあり、かつ

筋のとあったかたちで確立されている。連携を実現することに失敗している労働組合は、おおにして職場活動が孤立し、相対的に効果をあげていない。

さらに、それぞれのレベルの組合組織が連携性を欠くことによって、経営者に対する労働組合の抵抗を弱め、また組合の内部改革を遅らせている例が多い。現在、労働組合の連携性が圧迫を受けていることを本書の各章が示唆している。国際政策と活動を発展させる必要から生じている挑戦は、団体交渉の分権化と関連し合って、労働組合が国際レベルと職場レベルを連携させる必要があることを示している。労働組合ははまだ、本書が対象としている多くの国において、これらの双子の挑戦に対して連携性のある組合構造をつくり、適切な解決策を見出すに至っていない。

本書の第2のテーマは、「新しい」労働者グループにふさわしいリクルートと利益の代表性の手法を開発することを労働組合が強調していることにかかわっている。要は、労働組合が伝統的につよかった分野で失った労働者に代わるに十分なだけの数の労働者を、民間サービス部門から勧誘することに失敗しているのである。

労働組合は、この弱点に焦点を当てていろいろの取り組みをすすめてはいるものの、民間サービス部門においても労働組合の永続的なプレゼンスを拡大すべきだというのなら、よりいっそうの飛躍的な前進がもとめられていることを各国編が示している。また、組合の課題により多くの参加を得るために、利益の代表性が十分ではないグループの代表性を確立した組合も数多くある。これらの方法によって以前の状況は大幅に改善されているが、しかし、まだ組合が目標とする集団を満足させるまでには至っていなし、したがって、目標にした組合員の参加レベルに到達していない。

第3のテーマは、合併や、組合カルテルなど事業をより緊密にすることによる組合の再編成である。じっさい、労働市場の再編成や、利益の集約や交渉パターンの変化によって、組合の伝統的な組織形態の多くが適切性を欠くようになっていく。変化に適応すべく、合併あるいは新しい同盟形態を発展させている。もっともこうした動きが、組合活動の拡大の根拠になるのか、あるいはたんに今以上の衰退をおしとどめるための対処にすぎないのかという問題は残っている。いずれのケースにしても、合併には、組合員の異質性がつよまるという環境のなかでの代表性の問題、あるいは組合役員と構成員との関係の新しい形態の問題、また新組織に組合員の関心をどのように向かわせるかなどの問題が横たわっている。

第4のテーマは、本書の多くの章がとり上げていることだが、職場における組合組織と活動の重要性が増している点である。職場の組合活動の具体的なすすめ方については国によってさまざまであるものの、こうした活動が改革の焦点となっている。この活動のなかには、新しい構成員を勧誘する活動や、活動範囲のひろい組合との連携、経営協議会もしくは類似の機関との関係、個々の構成員の代表性などがふくまれる。交渉が分権化したことにより、職場内でおこなうべき活動の負担はさらに増え、そしてつぎのような問題を投げかけている。労働組合は職場における構成員と組合活動を支援することができるのか？

以上の4つのテーマを整理するために、この序章においては、以下の章で扱われている各国における変化のパラメーターを要約する。

2部にわけて整理する。第1部では組合が抱えている挑戦を扱う。そこでの焦点は、労働市場の変容、労働組合に対する経営者の対応、各国毎の組合組織化の率と水準の変動である。

第2部においては、こうした挑戦に向けて組合

がとってきた対応のいくつかを総括する。組合員のリクルート・維持・組織化、また西ヨーロッパの労組が展開している組合合併の事業など各国の取り組みを検討する。労働組合と政治との関係は序章ではとりあげない。われわれは制度が組合の行動に影響を与えたとの立場にたっているが、労働組合の政治的アプローチの多様性は各国編に委ねる。そこにおいてはことなつた制度手続きの影響がつまびらかにされている。

第1部 挑戦の諸局面

第1部では、西ヨーロッパの労働組合が直面している挑戦とは何かをあきらかにする。労働市場と経営者の行動に変容がみられ、それが戦後の安定がはじまって以来、労働組合が依拠してきた活動形態を危機に陥れていることを論じる。そうして改革が必要とされる労働組合活動の領域はどの点かを浮き彫りにする。

この趣旨にそつて第1部は4節にわけられる。第1節は、各国の労働市場に起こっている主要な変化を述べ、組合員になる可能性をもつ者たちの雇用の特質をあきらかにする。第2節では、労使関係の主要な動向をみる。とくに団体交渉の適用のトレンド、職場における代表性、職場活動のなかで労働組合が排除されることの影響などを検討する。第3節と第4節では、組合組織率のデータを示し、あわせて1970年代後半以降、多くの国が経験している組合員の低下についてのさまざまな見方を紹介する。

第1節 労働市場の動向

本節では、長期にわたる戦後の興隆期が終焉して以降、各国の労働市場に起きた主要な動き

の何点かを整理してみよう。これらの動きが労働組合の構成にどのような影響を与えているかを検討し、つぎにヨーロッパ労働組合が直面しているリクルートの挑戦をみる。

20世紀前半期をとつて労働組合運動の基盤を成してきた構成要素—男性、フルタイム労働者、長期もしくは「標準」契約にもとづき製造業で雇用されるもの—が先細りになっている。この衰退は、1970年代半ば以降、拍車がかかってきた。その結果、労働組合がそれまでつよかった分野で失つた組合員をおぎなうために、雇用が増えている分野から組合員をリクルートしようとするれば、代表性のシステムを改革することを迫られる。

<変わりゆく就業構成>

表1.1は、1967年以降の各国労働市場の全般的な変容をあらわしている。民間就業（訳注1）が1967年から1996年にかけてフィンランドをのぞいていずれの国とも伸びている。フィンランドでは16,000人減っているが、それは1990年代初に経済不況がとくにひどかつたせいである。

東西統一という特別の状況がみられたドイツを別にすれば、民間就業は平均で19.2%ポイント伸びた。いちばん高いのはオランダの56%ポイント、低いのはイタリアとスペインの4%ポイントである。1967年から1996年にかけての民間就業の成長でもっとも目立つのは相対的な小国であるオーストリア、ギリシヤ、アイルランド、オランダ、ノルウエーそれにポルトガルで、平均伸び率は32.8%ポイントだった。それに比べて相対的な大国であるフランス、西ドイツ（1990年まで）、イタリアおよびイギリスの伸びは7.8%ポイントだった。

就業増加のかなりの割合は、女性が労働市場にますます参加するようになったことによる。

表1.1に掲げられた国々においては1996年ま

表1.1 民間就業の水準と構成の変化 1967-1996

民間従業者数
農業^a 工業^b サービスの比率^c

国	1967			1970			1975			1980			1985			1990			1996					
	(000s)			(000s)			(000s)			(000s)			(000s)			(000s)			(000s)					
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
オーストリア	3,081			3,051			2,943			3,070			3,235			3,412			3737 ^d					
	16.4	41.4	42.2	14.6	41.4	44.0	12.5	40.9	46.6	10.5	40.3	49.3	9.0	38.1	52.9	7.9	36.8	55.3	7.2	33.2	59.6			
ベルギー	3,534			3,604			3,663			3,657			3,517			3,726			3724 ^e					
	5.7	43.9	50.3	4.9	42.6	52.5	3.8	39.7	56.5	3.2	34.7	62.1	3.1	30.2	66.7	2.7	28.3	69.0	2.6	27.7	69.7			
デンマーク	2,264			2,315			2,332			2,460			2,522			2,638			2,593					
	13.5	37.1	49.5	11.5	37.8	50.7	9.8	31.5	58.8	7.1	30.4	62.4	6.7	28.1	65.2	5.6	27.5	66.9	4.0	27.0	69.0			
フィンランド	2,103			2,115			2,211			2,318			2,427			2,457			2,087					
	26.8	33.6	39.6	22.6	34.6	42.8	14.9	36.1	49.0	13.5	34.6	51.8	11.5	31.9	56.5	8.4	31.0	60.6	7.1	27.6	65.3			
フランス	19,763			20,328			20,864			21,334			20,915			21,732			21,951					
	16.3	38.9	44.8	13.5	39.2	47.2	10.3	38.6	51.1	8.7	35.9	55.4	7.6	32.0	60.4	6.1	29.9	64.0	1.4	27.0	71.7 ^f			
ドイツ	25,461			26,169			25,585			26,528			26,062			27,946			35360 ^g					
	10.4	46.9	42.8	8.6	49.3	42.0	6.8	45.4	42.0	5.3	43.7	51.0	4.6	41.0	54.4	3.4	39.8	56.8	3.3	37.5	59.1			
ギリシャ	3,186			3,134			3,198			3,356			3,588			3,677			3824 ^h					
	46.0	22.5	31.5	40.8	25.0	34.2	35.2	27.9	36.8	30.3	30.2	39.5	28.9	27.4	43.7	24.5	27.4	48.2	20.4	23.2	56.4			
ハンガリー							5744 ⁱ						5573 ^j			5,300			3,605					
							21.3			44.6			34.1			20.2			40.1			39.7		
アイルランド	1,052			1,045			1,061			1,141			1,059			1,115			1,307					
	30.4	28.2	41.3	27.1	29.9	43.1	22.4	31.8	45.8	18.3	32.5	49.2	15.9	28.9	55.2	15.0	28.6	56.4	10.7	27.2	62.3			
イタリア	19,315			19,218			19,491			20,313			20,508			21,123			20,036					
	24.4	37.3	38.3	20.2	39.5	40.3	16.7	39.2	44.1	14.3	37.9	47.8	11.2	33.6	55.2	9.0	32.4	58.6	7.0	32.1	60.9			
オランダ	4,505			4,679			4,640			4,970			5,076			6,268			7,028					
	7.1	39.5	53.4	6.2	38.9	54.9	5.7	34.9	59.4	4.9	31.4	63.6	4.9	28.1	67.0	4.6	26.3	69.1	3.9	22.2	73.3			
ノルウェー	1,458			1,497			1,698			1,875			1,984			1,992			2047 ^k					
	16.0	37.0	47.0	13.9	37.3	48.8	9.4	34.6	56.1	8.5	29.7	61.9	7.4	27.2	65.4	6.5	24.8	68.8	5.2	23.4	71.5			
ポルトガル	3,284			3,345			3,724			3,940			4,057			4,474			4,475					
	34.7	32.9	32.4	30.0	32.9	37.1	33.9	33.8	31.3	27.3	36.6	36.1	23.9	33.9	42.2	17.8	34.8	47.4	12.2	31.4	56.4			
スペイン	11,876			12,220			12,442			11,550			10,637			12,578			12,394					
	29.4	34.4	36.2	27.1	35.5	37.4	22.1	38.4	39.6	19.3	36.1	44.6	18.3	31.7	49.9	11.8	33.4	54.8	8.7	29.7	61.6			
スウェーデン	3,695			3,854			4,062			4,232			4,299			4,508			3,963					
	9.9	41.3	48.8	8.1	38.4	53.5	6.4	36.5	57.1	5.6	32.2	62.2	4.8	29.8	65.4	3.3	29.1	67.5	2.9	26.1	71.0			
イギリス	24,570			24,381			24,720			25,004			24,210			26,577			26,088					
	3.6	45.6	50.8	3.2	44.7	52.0	2.8	40.4	56.8	2.6	37.7	59.7	2.5	31.6	65.8	2.1	29.0	68.9	2.0	27.4	71.0			

資料出所：ハンガリーの1975年、85年を除く各国ともにOECD『労働力統計』各年。

注：a. 農業には農業、狩猟、森林、漁業が含まれる。 b. 工業には製造業、電気ガス水道および建設が含まれる。 c. サービスには卸小売取引、レストラン・ホテル、運輸、保管、通信、金融、保険、不動産、ビジネスサービス、コミュニティ、社会人的サービスなどが含まれる。 d. 1994年データ。 e. 1992年データ。 f. 賃金労働者および俸給従業者のデータ。 g. 東西ドイツのデータ。 h. 1995年データ。 i. 1976年データ。 j. 1986年データ。 k. 1995年データ。

で、女性の民間就業への平均参加率は60.7%だった。他方、男性のそれは79.9%だった。1972年と1996年の両方のデータがとれる11カ国をみれば、女性就業への置換が大幅だったことがはっきりする。

1972年には男性の平均参加率が88.7%で、女性のそれが46.6%だった。それが1996年までに男性のそれが79.5%に減少したのに対して、女性は61.5%に増えた。1970年には民間就業に占める女性比率が40%を超えたのはわずかにフィンランドだけだった。それが1996年までに大抵の西ヨーロッパ諸国で40%を超えた。例外はギリシヤ35.9%、アイルランド38.8%、イタリア35.8%、スペイン35.2%である。

いいかえれば、長期間の戦後の興隆期が終わってからの就業増加はもっぱら女性の参加比率が増えたことによる。おなじ時期に女性の労働組合員も増えたとはいえ、大半の国において労働組合の性別比率は、相も変わらず男性よりも女性が低い。ノルディック諸国とアイルランドの労組のみが同一比率を達成しているにすぎない。したがって、多くの国の労働組合にとっての優先すべき課題は、女性をできるだけ多く勧誘し、組織化することである。同時に、女性にできるだけ組合活動に参加してもらうような手段を開発することである。

また表1.1にみられるように、就業の部門別構成が変わったことによって、労働組合が勧誘の重点を変える必要に迫られている。農業部門の就業は表1.1のようにどの国とも縮小した。この縮小は従業者の絶対数でも総従業者に占める相対的シェアでもおなじくみられる。農業従業者がいまや民間就業の10%を超えているのは、わずかにギリシヤ20.4%、アイルランド10.7%、ポルトガル12.2%にすぎない。

工業部門に属する民間就業の比率は戦後ブームの晩期までは増えていた。その後の衰退は多くの国で広くみられたし、1985年と1996年にかけての比重の低下もどこでも共通していた。ギリシヤは特異で、工業部門の就業が1967年よりも1996年の方が絶対数でも比率上からも増えた。

しかし、アイルランド、ポルトガル、そして統一の影響のあるドイツにおいては、工業部門就業者の絶対数が同期間の最高を記録している。比率が急激に落ち込んでいるのはイギリス(18.2%ポイント)、ベルギー(16.2%ポイント)で、いずれも製造業から雇用が離れていったことが影響している。1967年の労働組合員が製造業に主に集中していたことを考えると、工業部門就業の減少は伝統的に組合がつよかった分野から雇用成長分野にリクルートの矛先を移さなければならないことを示している。

農業と工業の就業が減少する傾向にあるのと対照的に、サービス部門の就業の伸びは絶対的にも相対的にもどの国でもみられるようになった。1967年時点のサービス部門就業が民間就業の5割を超える国はベルギー、オランダ、イギリスの3カ国だった。1996年までにサービス就業はオーストリア、ドイツ、ギリシヤ、ハンガリー、ポルトガル以外はどの国でも60%以上を占めた。もともとサービス就業は公的部門に集中していたが、それは戦後ブームが終わって雇用水準を保つ目的でケインズ型経済政策が採用されたためである。

ごく最近になって、とくに1985年ころからはサービス就業の伸びが民間サービス部門でより高くなってきた。したがって、サービス就業シェアがもっとも大きい国々、オランダ(73.3%)やイギリス(71.0%)が相対的に大きな民間サービス部門を有しているのはおどろくにあたらない。

西ヨーロッパでの傾向として公的部門には比

表1.2 西欧におけるパートタイム労働比率の増加a 1973—1997

国	1973 %	1979 %	1983 %	1990 %	1993 %	1997 %	パート雇用に占める 女性の割合(1997年) %
オーストリア	6.4	7.6	8.4	8.8	10.1	10.8	89.1
ベルギー	3.8	6.0	8.3	10.2	12.8	17.4	89.2
デンマーク	21.2	22.7	23.7	19.9	18.9	19.0	64.8
フィンランド	6.7	6.7	7.7	7.2	8.6	7.5	68.6
フランス	5.9	8.1	9.6	12.6	13.7	15.5	78.8
ドイツ	10.1	11.4	12.6	13.2	15.1	15.0 ^b	86.7 ^b
ギリシャ			6.5	5.5	4.3	8.7	62.9
ハンガリー						3.3	71.3
アイルランド	6.7	5.1	6.6	8.1	10.8	16.7	74.0
イタリア	8.4	5.3	4.6	5.7	5.4	12.4	74.7
オランダ	8.7	16.6	21.4	27.3	28.4	29.1	78.9
ノルウェー	23.0	27.3	29.6	26.6	27.1	21.2	80.0
ポルトガル		7.8	7.8	5.9	7.4	7.9	81.3
スペイン				4.1	6.3 ^c	7.9	77.1
スウェーデン	18.0	23.6	24.8	23.2	24.9	23.6	76.3
イギリス	16.0	16.4	19.4	21.8	23.3	23.1	82.8

資料出所：OECD『雇用展望』各年

注：a. パート労働に関する各国の定義を使用。国毎に異なる。詳しくはOECD『雇用展望』参照。

b. 1996年データ。 c. 1994年データ。

較的に労働組合組織が存在しているので、製造業で失った組合員をおぎなうための新しいリクルート先は民間サービス部門だといえる。くわえて、以下にみるように、民間サービス就業へのシフトは他の労働市場の動向とも関連し合っている。つまり、小規模事業所が増え、パートタイムや臨時あるいは不定形契約で雇われる労働者が大きな数にのぼるなど、労働組合の組織化を難しくしている。

<パートタイムおよび臨時雇用の増大>

戦後の長期ブーム終焉後に増えたパートタイム労働については、表1.2に示されている。

表1.2からは二つの主要な問題点が読みとれる。第1に、大抵の国において、総就業に占めるパートタイム労働の比率が戦後の長期ブームが終わったところから増えていることである。パートタイム就業比率が1973年よりも1997年の方

が低くなっているのはデンマークとノルウェーだけである。しかし、この両国とも例外であって、1973年にはすでにパートタイム形態での雇用が総就業の20%を超えていたのである。国によってかなりのちがいがあがるものの、パートタイム就業の伸びは主につぎの3つの理由から説明できよう。

- ・ 経営者がとくに民間サービス部門で労働時間の弾力化をつよめる措置をとっていること。この場合には、パートタイム労働者が次第に勤務時間を超えてはたらくことに慣れるようになり、その結果、例えば商店の開店時間をより長くすることができるようになる。
- ・ より短い時間はたらき、そして／あるいは時に自分の個人的生活に応じた時間にはたらきたいという労働者の選択。
- ・ 個々の被雇用者の労働時間を短くすることによって雇用水準を守ることを目的にした労使

表1.3 西欧における臨時雇用比率の増加a 1983—1994

国	1983 %	1985 %	1987 %	1989 %	1991 %	1994 %
ベルギー	5.4	5.7	5.1	5.1	5.3	5.1
デンマーク	12.2	12.3	11.1	10.0	11.9	12.0
フィンランド	11.1	10.7	11.2	11.9	13.1	13.5
フランス	3.3	4.7	7.1	8.5	10.2	11.0
ドイツ	9.7	10.0	11.6	11.0	9.5	10.3
ギリシャ	16.3	21.2	16.6	17.2	14.7	10.3
アイルランド	6.2	7.3	8.6	8.6	8.3	9.4
イタリア	6.6	4.8	5.4	6.3	5.4	7.3
オランダ	5.8	7.6	9.4	8.5	7.7	10.9
ポルトガル	14.4		16.9	18.7	16.5	9.4
スペイン	15.6		15.6	26.6	32.2	33.7
スウェーデン	12.0					13.5
イギリス	5.5	7.0	6.3	5.4	5.3	6.5

資料出所：OECD『雇用展望』各年

注：a. 臨時雇用に関する各国の定義を使用。国毎に異なる。詳細はOECD『雇用展望』参照。

間交渉の結果による。

上に述べたように、大半の国で、民間サービス部門の規模が相対的に急速に増大している。さらに、雇用水準の維持をかけた時短を実施に移すケースの数が足踏みする兆候はみられない。かくして、パートタイム労働の総就業に占める比率は今後も増えつづけると見込まれる。いいかえれば、労働組合がいま以上にパートタイム労働者をリクルートしたいとのぞむなら、パートタイム労働者の利益を汲みとり、かれらの利益の代表性を確保するために内部改革をすすめ、そしてかれらが期待する問題を政策アジェンダのなかに組み込むことが大切である。

表1.2から読みとれる第2の主要な問題は、女性の参加率の増大とかかわる。表1.2に示された各国ともに、パートタイム労働者の60%以上が女性である。オーストリアとベルギーはこのパーセンテージが89%以上にのぼる。こうして

女性参加率上昇のかなりの割合はパートタイム就業の上昇によることがわかる。したがって、女性労働者とパートタイム労働者の組合員数を増やすという労働組合のリクルート戦略は分ちがたくむすびついているのである。

数値的な弾力性をつよめようとする経営者の意図と関連したもう一つの動きが臨時雇用の導入である。臨時契約で雇われた労働者は解雇保護のまともな対象にならないかあるいは対象外かのいずれかとされている国が多い。

表1.3は1983年以降の臨時雇用のトレンドをあらわしたものである。臨時雇用の活用は表1.3の国のあいだでかなりことなっている。スペインはあきらかな例外で、3分の1以上が臨時の形態で雇用されている。他の国は5%から13%までの幅におさまっている。1983年以降、臨時雇用の活用がもっとも目立つのはスペイン、フランス、オランダである。

国別研究が示すところによれば、臨時雇用の

表1.4 ヨーロッパの失業率 1967-1997

国	1967 %	1970 %	1975 %	1980 %	1985 %	1990 %	1997 %
オーストリア	1.8	1.5	1.7	1.9	3.6	3.2	4.4
ベルギー	2.5	1.9	4.5	7.9	12.3	8.7	9.2
デンマーク	1.2	0.7	4.9	6.5	7.3	8.3	5.5
フィンランド	2.9	1.9	2.2	4.6	5.0	3.4	13.1
フランス	2.1	2.5	4.0	6.3	10.2	9.0	12.4
ドイツ	1.7	0.6	4.0	3.2	8.0	6.2	10.0
ギリシャ	5.4	4.2	2.3	2.8	7.8	7.2	10.0a
ハンガリー						9.8b	9.9a
アイルランド	5.0	5.8	7.3	7.3	17.4	13.7	10.1
イタリア	5.3	5.3	5.8	7.5	10.1	10.8	12.4
オランダ	1.6	1.0	5.2	6.0	10.9	7.5	5.2
ノルウェー	0.7	0.8	2.3	1.6	2.6	5.2	4.1
ポルトガル	2.5	2.5	4.4	7.7	8.5	4.6	6.8
スペイン	2.9	2.5	4.3	11.1	21.1	15.9	20.8
スウェーデン	2.1	1.5	1.6	2.0	2.8	1.5	9.9
イギリス	2.0	2.2	3.2	5.6	11.5	5.5	7.0

資料出所：OECD『労働力統計』各年

注：a. 1996年データ。 b. 1992年データ。

活用は景気循環に左右される。景気上昇の初期段階では、経営者は需要増に因ずるためには既存の従業者の残業労働で対応する。景気上昇がさらにすすんだ段階ではじめて臨時契約にもとづく従業者を増やす。

さらにいえば、イギリスの例では経営者は、それらの従業者を臨時契約から長期契約に移行させるのではなく、臨時契約のまま雇いつづける考え方をもっている。経営者は、こうした方法をとることによって臨時雇用労働者を多くの法的保護の適用外に放置する。

臨時労働者の活用が増えることによって労働組合は主として3つの問題をかかえる。

その一つは、臨時雇用の活用が増えることによって、1970年代後半まで労働組合がリクルート（勧誘）の対象としてきたフルタイムで長期契約という伝統的雇用形態からさらに遠ざかる

点である。

その二は、臨時契約の活用が労働者の離職率の増大と関連している場合が多く、それに労働組合が対応しなければならない点である。

その三は、業種と部門間の労働移動が大きいことが臨時契約とも関係している点である。こうした労働移動によって、伝統的に工業に依拠した労働組合構造に疑問府がつくようになっていく。スペインにかんする第15章にあるように、こうした状況のなかで組合員を維持するために新しい方法がもとめられている。

<失業率の高止まり>

戦後ブームが終わって以降のヨーロッパにおける労働市場のもう一つの特徴は高失業率がつづいていることである。表1.4は、1970年代の景気後退にともなって、失業率がいきよに上昇したことを示している。1970年よりも

1980年に失業率が下がったのはギリシヤだけであった。

1970年代に上昇した失業率は、1980年代と1990年代をとおして、1970年前と比較して高止まりの傾向にあった。西欧各国のさまざまな規制措置も失業率の上昇幅を緩和するにいたらなかった。1997年までフィンランド、フランス、ドイツ、ギリシヤ、アイルランド、イタリアの失業率は10%を超えていたし、スペインでは労働者の5人に1人以上が失業していた。

失業は労働者の部門間で均等にあらわれているわけではない。若年、不熟練および女性の失業率は各国のそれぞれの平均よりも高い傾向にある。1970年代と1980年代の製造業における「減量化」は、50歳代男性の失業率をより高いものとした。さらに、長期失業層が増えつつあり、EU全体の失業の48%を占めると推計された。

労働組合にとって、このような長引く高失業率が与える影響はもろもろである。第1に、失業率の上昇が福祉国家の役割と条件に疑問を抱かしめるに至ったために、労働組合が福祉システムを擁護する側にまわった。これらのシステムは低失業率の時代に施行されたもので、労働組合はじじつより高水準の公的支出を主張し、公的支出コストを削減しようとする政府の狙いと緊張関係を生む原因ともなった。

第2は、失業者に部分的なサービスしか提供しない組合が多く、そのため失業した労働者を組合員にとどめておくことに失敗している。

第3に、雇用水準を維持する手段の一つとして労働時間の変更が強調されるようになった。この分野の対応は、基本的労働週の長さを短縮するマクロレベルの取り組みと、仕事を守るために短時間勤務の導入を図る企業レベルの取り組みから成っていた。

第4に、国によっては、足並みを揃えて失業を

削減するという目標をかかげ、政府と経営者とのより広範な全国的な取り組みをおこなった労働組合もある。こうした取り組みは個々の組合と全国連合とのより大きな協力を必要とした。本書の各章が示すように、この協力は個々の組合間の新しい同盟と活動がより緊密化するという結果をもたらした。

第2節 経営者との関係

労働力構成の転換と高失業率は、国際競争の新たな局面に適応することを意図して、経営者から導入された変化に付随したものと、もいえた。この適応プロセスは、労使間の交渉関係の形態と性格に影響を与えた。とくに、交渉が分権化され、交渉の適用がせまくなる傾向にあった。

また国際競争の高進は、職場の弾力性をより大きくし、従業者の企業への関与をより高いレベルに引き上げさせることにはたらいだ。公的部門においては、民営化や、契約労働の活用の増大、また公的支出のきびしい緊縮から生じる諸制約が労使関係に影響をおよぼした。民間部門、公的部門の経営者の双方ともに労働組合を操縦する種々の手練を發展させている。

こうした経営者主導のプロセスは、どこにでもみられるわけでもなく、一様というわけでもない。各国ごとの労働組合構造や職場代表制（訳注2）の機構また職場における労働組合組織間の関係にいろいろの影響を与えた。

西ヨーロッパの大半の国における団体交渉の適用率は、相対的に高いことに変わりはないが、交渉の分権化によって、これまでよりもさらに職場に重きがおかれることになっている。その結果、職場内の労働組合組織が変化の最前線におかれることになり、しかも本章で検討されるデータによると、職場の組合組織は、存在感も活動もいまだ脆弱である。経営者は、弾力性を高めるな

表1.5 団体交渉の適用率 1980-1996a

国	1980 %	1985 %	1990 %	1996 %
オーストリア			71	
ベルギー			90	
デンマーク		74		55
フィンランド	95		95	95b
フランス	85	92	95	90
ドイツ (西)	76	74	76	83c
ギリシャ				90b
ハンガリー				45c
アイルランド				90b
オランダ	63	62	60	80
ノルウェー			75	66
ポルトガル	59	61	62	
スペイン	60	67	60	82
スウェーデン			83	85c
イギリス	83	76d	65	48b

資料出所：1980-1990年は Traxler (1996)、1996年はILO (1997)、1995年のドイツは Kohaut & Bellman (1997)、イギリスは Brown その他 (1997)。

注：a. 団体交渉適用率とは、労使協定の適用を受けている従業員の割合。
b. 1994年データ。 c. 1995年データ。 d. 1984年データ。

かで、組合組織のもろもろのレベル間の活動の連携が弱い点を突いてきている。

<交渉の適用と分権化>

ネオ・リベラル経済学の言説は、労働組合による「自由な」市場活動への「干渉」を抑制するためには、団体交渉の適用が縮小されるべきであると主張する。ネオ・リベラル政策が、近年、経営者によって強力に唱えられるようになるにつれ、交渉の適用をせまくする対策がとられてきた。

経営者のなかには、個別賃金政策をすすめたという理由から経営者団体を脱退するものもあれば、労働組合を容認しなくなった経営者もいる。多国籍企業、とりわけアメリカ合衆国を活動基盤とする企業は、団体交渉協約に拘束されることに抵抗を試みてもいる。おなじように、ドイツ

の東部州に基盤をおく経営者の比較的多くは、経営者団体に加盟しておらず、したがって公式の団体協約の適用外とされている。西ヨーロッパの団体交渉の適用状況は表1.5に示されているとおりである。

表1.5は、団体交渉の適用を受けている従業員の割合を基礎にしている。この方法は二つの面で限界がある。「従業員別」の方が、「企業別」でデータベースをとるよりも交渉適用率が高い結果がでる。それは雇用と組合組織がより大きな事業所に集中しているためである。たとえば、西ドイツのデータでは団体交渉の適用を受けていない割合は、従業員別では16.9%であるのに比べて、企業別では38.4%になっている。このことは、民間サービス部門の比較的小さい事

表1.6 従業者代表制が存在する職場の割合 1996a

国	何らかの職場代表制	経営協議会又は労使協議委員会	労働組合代表
	%	%	%
デンマーク	66	20	38
フランス	80	25	39
ドイツ	66	58	6
アイルランド	58	9	43
イタリア	80	46	34
オランダ	55	33	8
ポルトガル	33	4	10
スペイン	83	59	24
スウェーデン	92	10	85
イギリス	61	13	32

資料出所：生活労働条件向上ヨーロッパ基金、1997年

注：a. このデータは比較的大きな職場を対象としている。デンマーク、アイルランド、オランダ、ポルトガル、スウェーデンは従業者25人以上。フランス、ドイツ、イタリア、スペイン、英国は従業者50人以上。したがってデータは全体水準よりも高くなっていると思われる。

業所では大半が交渉の適用外になっていることを示している。

データのもう一つの限界は、団体交渉の適用率は職場における労働組合のプレゼンスと直接むすびついていないということがある。たとえば、フランスでは、90%という団体交渉の適用率と9.0%という組合組織率とが併存しているのである。国によっては、労働組合が、職場の組合組織を強化するよりも、むしろ労働法のなかに規定された協約の拡張適用に頼ることによって交渉の適用を高めることができているところもある。

さらに、全国的な政策協定や社会契約が締結されている国では、職場に組合が不在であっても、交渉の適用がひろいという場合がある。表1.6はEU10カ国の職場における従業者および労働組合の代表制のひろがりを示すデータである。

職場代表制と労働組合代表のプレゼンスのあいだには顕著な差がある。いずれの国とも、労働組合代表が存在する職場の割合は、職場代表制

よりも小さい。しかし、経営協議会ないしは労使協議委員会との比較では、労働組合の存在はより目立っており、これは各国において普及している制度取決めが影響したものである。

表1.6にかかげられている国のうちで、労働組合の存在が職場の50%を超えているのは、スウェーデンだけである。

このことは当然のことながら組合員のリクルートと利益の代表性はどうしているのだろうかという質問をしたくなる。従業員参加の制度にかかわる「経営協議会委員」や「従業員代表制」その他が、リクルートの活動にかかわることがあるかもしれないが、組合代表が存在しないということは、リクルートの機会と組合を基盤とする活動をかざられたものにする。小規模事業所や民間サービス部門では組合代表の不在が目立つ。1970年代の半ば以降つづいている組合員減少を逆転するとすれば、これらの部門でリクルートを集中させる努力が必要となる。

ヨーロッパの労働組合の職場における弱さは、経営者が団体交渉の分権化をさらに押しすすめるにしたがって、いっそう顕わになっているように思われる。団体交渉の分権化は、規制制度の違いによってことなつた具体的な意味をもっていることはあきらかであるが、労働組合組織と活動にとっては各国に共通した意味合いがいくつかある。

第1に、交渉の分権化にともなつて、交渉単位の数が増えつづけていることである。この結果、労働組合は、より多くの交渉単位の面倒を見、支援しなくてはならなくなるだろう。交渉チャンネルが組合だけの単一になっている場合には、支援を求めているのがまさしく組合支部の専従者であるという意味で、交渉単位の増加の影響は直接的である。交渉チャンネルが組合と経営協議会などの2重構造になっているような場合には、組合支援は経営協議会の活動との調整が必要となるだろう。

第2に、交渉の分権化はまた、それぞれの支部が妥結する際に、別の支部が得た「最良の実践」を参考にできるように、労働組合が支部活動の調整をより拡充することがもめられる。こうした機能を果たしてゆくためには、労働組合の支援能力をつよめ、職場内になんらかのかたちでの組合のプレゼンスがもめられる。表1.6が示すところでは、職場における組合のプレゼンスはこうした支援と調整機能を果たすには不十分な状況である。

<職場における組合排除>

職場レベルにおける労働組合代表の欠如は、経営者との関係をかながえる際の唯一の主要な挑戦というわけではない。職場をより弾力的なものにし、企業目標に対して従業員がより関心を払うようになるために、経営者によるいろいろ対策が講じられつつある。組合が存在しない職場に

おいては、経営者のこうした対策によって、組合のリクルートの取り組みは、効果のあがらないものになるおそれがある。組合が存在する職場では、経営者は組合を無視するか排除することをねらうかもしれない。

HRMと関連したいろいろの対策は、経営者が労働者と直接に意志疎通を図ることができるようにという目標のもとに実施されてきたものである。たとえば、チーム作業、QC、TQCなどの導入が、1980年代と1990年代をつうじて飛躍的に増えた。こうした計画の裏にある意図は、直接参加と意志疎通をつうじた「発言」の機会を掘り起こすことにある。これまで「発言」の機会は、経営協議会か労働組合のいずれかのチャンネルを経て行使されてきた。しかし、直接参加方式は、経営協議会や労働組合を排除し、その結果、職場におけるかれらの影響力が弱まる可能性もある。

多くの研究報告によれば1980年代には、直接参加方式によって、職場の影響力が排除されたり失われたりすることはなかった。この状況は、組合が代表性の唯一のチャンネルになっていたり、経営協議会との2重構造になっているような国において確認されていた。

ところが、1990年代に事情は一変した。組合による単一チャンネルの場合に組合支部の排除が次第にひろまり、その代わりにチーム作業システムがとり入れられた。組合支部代表に供与される便宜時間が削られ、従業員の直接参加から生じる追加的な仕事を引き受けることが邪魔された。そして、直接の意志疎通の手法が組合の関与なしに労使の合意が可能となるように活用された。

職場の代表制が2重構造になっている場合にもより大きな関心が向けられている。とくに、賃金と給与をカバーするオープン条項のひろがり、いちれんの経営組織問題とおなじように、労

働組合の拒否権を無視して多用され、ドイツ・モデルの作用に疑問を抱かせるところとなっている。疑問となっている問題は、組合員たる経営協議会委員に組合が支援をおこなう程度にかんする条項と、経営協議会を民間サービス部門や中小製造業にも導入する点にかんしてである。同様に、オランダ労働総同盟傘下のサービス労働組合の政策文書によれば、条件付きながら事業所の再編は認めるが、しかし、オランダ最大のスーパーマーケットチェーンにおけるチーム作業の導入に対しては、職場に組合組織が不在であることを理由にそれに参加はできないこととした。

南ヨーロッパの労働組合運動は、伝統的に組合支部代表の錯綜したネットワークよりもむしろ強力な全国組織のプレゼンスに大きな強調をおいてきた。ポルトガルとスペインについての第14章で述べられているように、支部ネットワークが相対的に欠けていることが、経営者がHRMと関連する「一方的」な政策をとることを許している面がある。

しかし、イタリアにおいては、全国レベルから支部へ責任を委譲することによって、1980年代にほとんど閉塞していた支部組織が蘇生した。このような弱点に焦点をおいて、イタリアの3つの全国組織とスペインの2つの主要な全国組織は、職場における同盟を展開した。前者は「統一組合代表制(RSU)」、後者は「行動の統一」である。これらの目的は、組合の足並みをそろえ、相互をいがみ合わせようとする経営者の策略の効果を抑止することにある。

直接参加の推進と並んで、従業者の企業への関心を促すことを目的にした経営管理がある。各国の差異は大きいものの、賃金と企業経営をリンクさせる企業財務参加計画や株式保有計画などが、1980年以降大半のEU加盟国で顕著な増加を見せた。従来より企業財務参加には多くの組

合は反対しないまでも懐疑的だったが、その理由はこの計画が経営者によって一方的に持ち込まれ、職場の不平等を拡大し、団体交渉の影響力を削ぐ傾向にあるからだ。

しかし、フランスでは、企業財務参加計画は法律によって規制されており、経営者は利潤分配の条件を労働者代表と合意することを義務づけられている。このように労働組合は、実施条件の合意の確保を基礎にして、よりプラグマティックな方法をとっている。フランスの方法とベルギーやイギリスのそれとの対照は、こうした計画に対する労働組合の見方を説明するのにいくらか有益である。

ベルギーとイギリスでは、企業財務参加計画は経営者によって一方的に導入される傾向にあり、しばしば組合排除の戦略の一部として利用されている。しかし、組合員がこの計画に関心をよせていることから、計画の実施に影響力を与えようと試みている組合支部もある。全国レベルの組合の反対は、支部の動向次第で形骸化しつつあるともいえる。

(訳注)

- (1) 原語では civilian employment。civilian は非軍事的という意味で使用されていると思われる、ここでは民間就業と訳した。また、文中に出てくる民間サービス部門とあるのは原語では private sector services である。
- (2) 文中にある「代表性」も「代表制」とも原語では representation である。包括的な意味で使われている場合には前者、特定の制度として使われていると判断される場合には後者、と訳しわけた。