

オランダの労働運動

—その歴史、構造、理念—

水島 治郎

千葉大学法経学部准教授

はじめに

本日はオランダの労働運動についてお話しします。オランダの労働組合は、組合員総数がせいぜい200万人程度であり、他のヨーロッパ諸国と比較すると、かなり小さい方に属します。他方でオランダの労働組合は、近年では「オランダモデル」の担い手、つまり「ワセナール合意」と呼ばれる労使間の中央合意を通じてオランダ経済を立て直した立役者と呼ばれたり、政治学では「コーポラティズム」の主要アクターとしてしばしばとりあげられてきました。このようにオランダ労働組合のあり方や動向は、その規模の小ささと対照的に、国際的には注目を浴びることが多いのです。その点で、オランダの労働組合に着目することには少なからぬ意味があるといえましょう。

みずしま じろう

1967年生。東京大学教養学部卒。東京大学大学院法学政治学研究科博士課程修了。甲南大学法学部助教授を経て現職。法学博士。著書に『戦後オランダの政治構造』『東京裁判とオランダ』（共訳）などがある。

1. 歴史的前提

それではまず、歴史的な前提についてお話しします。

オランダは、17世紀に世界で最初の近代的な資本主義を作りだした国と言われることもありますが、実際に「産業革命」が起こり、近代的経済構造が出来上がったのは他の工業国と比べてかなり遅く、1870年代以降です。そのうえオランダの場合、工業化が進んだといっても、いわゆる大規模な工場労働や鉱山労働を中心とする産業構造ではなく、むしろ中小企業・サービスセクターが中心でした。この中小企業やサービス部門は、現在でもオランダ経済の中心を担っており、隣国のベルギーとは違っています。ベルギーは1830年代から、すでに「産業革命」が起こり大規模な経済的近代化が進められ、しかも鉄鋼業や石炭業といった非常に大量の労働者を雇う産業が中心的でした。その結果、ベルギーの場合は労働運動も大企業中心の、大人数の組合員を擁するかなり戦闘的な労働運動でした。それに対してオランダの場合は、事業所における労働者の数は相対的に少なく、またサービスセクターが19世紀から経済の中心であったことから、労働運動自身は全般には穏健な傾向をもっていました。

このような労働現場の構造を背景として、組合組織率も概して低い傾向にあります。歴史的にみても高く40%程度、現在は27%程度ですので、ヨーロッ

表 1 各労組連合の組合員数比

年	合計組合員数 (単位1000人)	オランダ労働 組合連合 %	全国キリスト教労 働組合連合 %	カトリック 労働者運動 %	統一労働 組合センター %	他 %
1945	798	40	15	23	—	22
1946	805	30	12	23	20	15
1947	960	31	12	24	18	15
1948	1,052	31	13	24	17	15
1949	1,085	33	13	25	15	14
1950	1,161	33	13	26	14	14

出典:J.P.Windmuller et. al., *Arbeidsverhoudingen in Nederland* (Utrecht: Het Spectrum, 1990), p.104.

パの中では低い方です。これはベルギーが今なお高い組合組織率を誇っていることは対照的です。オランダでは社民系のナショナルセンター「オランダ労働組合連合=NVV」が設立されたのは、1905年と遅い。しかも、その設立を指導したのはアムステルダムのダイヤモンド加工業の労働者という、かなり小規模の労働現場で働いている人びとであり、政治的にも穏健でした。このNVV設立の背景には、社会民主労働者党という社民政党の右派が系列組合を積極的に支援していたこともありました。ちなみに設立の中心人物は、オランダでは有力なユダヤ人の労働運動指導者でした。

オランダの労働運動のあり方をさらに特殊なものにしたのは、オランダにおける「政治社会構造」です。オランダは宗派勢力であるカルヴァン派、カトリックといった勢力が19世紀末から、政治的にも社会的にもかなり積極的に活動し、いわゆる「柱pillar」を形成していました。この「柱」は、カルヴァン派系、カトリック系それぞれにおいて、政党、労働組合、経営者団体、農団団体、中小企業団体、さらには福祉団体という様々な団体が宗派ごとに作られていった状況をさしています。カルヴァン派、およびカトリックの信徒の

かなりの部分が、それぞれの宗派系の組織に加入していました。その結果、労働者でも宗派に属する労働者は、その多くが社民系の労働組合ではなく、宗派系の労働組合に加入することになりました。

表1は戦後直後から1950年までの組合員の動向を示したものです。「オランダ労働組合連合」は社民系、「全国キリスト教労働組合連合」はプロテスタント系（カルヴァン派系）、「カトリック労働者運動」はいうまでもなくカトリック系、最後の欄の「統一労働組合センター」というのは共産党系です。ここから明らかのように、戦後しばらくの間は、社民系の労働組合の組織率が、全組合員の過半数を超えたことはありません。1940年代後半などは30%台の前半という状況でして、宗派系の2つの労働組合の組織率を合わせた方が数としては多いという状況でした。そしてこれらの宗派系の労働組合というのは系列の宗派政党、のちに「キリスト教民主主義政党」と呼ばれる政党の有力な支持基盤となります。その結果、社民系の政党、戦後は労働党に改名しましたが、このオランダ労働党は、労働者の多数派を自らの支持基盤に組み込むことができなかつたのです。こうして、オランダの社民系の労働運動と社民政党は、相対的にはイ

ギリス、北欧などに比べればかなり弱体となりました。また戦後しばらくは共産党系労働運動もかなり伸びており、社民勢力にとっては脅威でした。

ただ、1970年代以降はこうした状況に変化が出てまいりました。いわゆる「世俗化」の結果、各宗派の「柱」が融解する現象が顕著にみられるようになり、その結果、カトリック系の労組はカトリック的アイデンティティを事実上放棄し、1975年に社民系のNVVと合併して、オランダ最大の労働組合である「FNV＝オランダ労働組合連盟」を結成します。ただ、そうは言っても、FNV自身がカトリック系の労働運動を抱え込んだために、公式に労働党を支持することはしません。その結果オランダでは、いまなお社民系政党が労働者の多数派を支持基盤として抱えるような状況は存在しません。それがオランダにおける社民系労組や社民系政党の相対的な「弱体性」を招いているわけです。

2. 戦後の労働組合の特質

組織の現状

次に、戦後の労組に関してお話しします。まず、現状の組合組織率は先述のように27%となっており、ヨーロッパ諸国のなかでは低い方に属します。その中で、FNVは社民系で組合員数は120万人、全組合員の63%を占め、いまでは多数派になっています。それからCNV「全国キリスト教労働組合連合」は、1909年に設立された歴史の古い組合ですが、キリスト教民主主義系（プロテスタント系）の組合で、組合員数は約30万人。それ以外には、政党・政治色が薄い組合として、ホワイトカラー事務職労組連合のMHPという組合が組合員数14万人です。以上が一応3大労組ということになります。それ以外にも、いくつか小さい組合はあります。先ほどオランダにおける経済近代化のあり方の特殊性についてお話ししましたが、それ以外にもオランダの場合は、北欧やベルギーの労働組合の組織率の高さを支えているような、労働者に対するさまざまな制度的な便宜の提供もあまり

盛んではないということもあり、北欧やベルギーのような組織率の高さとは対照的な結果を招く一因となっています。

コーポラティズムと政策参加

次に、オランダの労組を特徴づけるものとして、いわゆるコーポラティズムが挙げられます。オランダでは基本的に1918年から1994年まで76年間、キリスト教民主主義系の政党が政権の中核にありまして、この政権参加の長さはヨーロッパの中でも際立っています。オランダの政党配置は3大勢力で、中道にキリスト教民主主義系の政党がありまして、これが得票率としては約3～4割です。左に社民系の労働党があり、これが得票率は約3割ぐらいです。右のほうに右派自由主義政党があり、これが得票率は約2割前後です。だいたい政権を作るときは、結局、中道に3割のキリスト教民主主義政党がありますので、「キリスト教民主主義+社民」か「キリスト教民主主義+自由主義」か、この二つ以外には従来はほとんど選択肢が存在しなかった。キリスト教民主主義が常に政権の中核に参加し続けたという点では際立っているわけです。

オランダのキリスト教民主主義は、得票率だけを見ればドイツより劣るところがあるのですが、他方で、ドイツのキリスト教民主主義と比べますと、社会団体に対する把握力が非常に強いといえます。結局それは「柱」が融解しつつも90年代まで続いていて、特に労働組合や、農民組合、中小企業団体などを選挙で動員することができた。またそれらの支持基盤から議員をリクルートするなど、組織的なつながりが維持されてきたということがあったのです。

こうしたキリスト教民主主義政党の優位のもとで、とくに第2次世界大戦後は、労使など社会団体を政策過程に積極的に包摂していくコーポラティズム的な制度が発達します。社民系や宗派系労働組合はこれに参加していきます。特に宗派系労働組合は、むしろキリスト教民主主義政党と密接に協力しながら、階級協調ということを強調して経営者団体とともに様々

な政策立案・執行に加わっていきました。しかも、そのような系列社会団体を政策過程に積極的に組み入れていくコーポラティズム的手法が、キリスト教民主主義政党にとって支持基盤をしっかりとつなぎとめるうえで有効であったことはいうまでもありません。

このような中で、コーポラティズム的の制度に対する社民系労組（NVV）の立場は、当初はきわめてアンビバレント（二律背反的）なものがありました。戦後直後には労使関係もかなり不安定でしたので、コーポラティズム的の制度に参加するのではなくて、むしろ自立的な闘争的なあり方を選ぶという選択肢としてはあり得たわけです。しかし、その時彼らの判断の背景にあったのは、共産党系労働組合の伸張でした。表1をご参考ください。1946年に統一労働組合センター（共産党系）は、それまでゼロだったのがいきなり20%に躍進しました。このことが社民系労働組合には衝撃を与えました。しかも面白いことに、1945年から46年にかけて、宗派系の2つの労働組合の組織率は、実はほとんど変わっていない。一方は、この1945年から46年にかけて激減しているわけです。これは何故か。

宗派系の信徒の労働者たちは、基本的には戦争が終わっても自らが属してきた宗派系労働組合に対する忠誠心が総体的に高いために、宗派系組合にとどまり続けました。しかしNVVは、もともと非宗派系の労働者を組織しており、その労働者たちが共産党系労働組合にかなりの程度で移行してしまうという現象が起きたわけです。そこで、組織をどう立て直すのかがこの時期非常に重大な課題になりました。当時のNVVの執行委員会の議事録を読んでみますと、統一労働組合センターとどう立ち向かうかということが、執行委員会の戦後第一回の会議からの非常に重要なテーマであったということが読み取れます。彼らは最終的には、共産党系労働運動と差異化をはかる必要がある、そのためにはコーポラティズム的の制度に積極的に参加して、それによって共産党系労働組合を排除するという方向を選択したわけです。その結果、共産党系労働運動は様々な意思決定の

場から排除され、その代わりに宗派系の2つの労働組合と並んでNVVが、様々な協議機関に参加してゆき、特権的な地位を獲得することになりました。

そのような背景からできあがったコーポラティズムですが、主に「マクロレベル」と「メゾレベル」の2つに分かれます。

「マクロレベル」のコーポラティズムの中心的な機関の一つは、「社会経済協議会（ソーシャル・エコノミック・カウンシル）」と呼ばれる審議会です。これは政府の最高諮問機関として法律で位置づけられています。労使がそれぞれ委員の3分の1を占め、残りの3分の1は政府指名委員です。戦後のオランダの重要な社会経済上の施策のほとんどは、この社会経済協議会での審議を経て、その審議結果を踏まえて内閣が法案を作成し、国会に送るという形で成立しています。社会経済協議会で全会一致で、つまり政・労・使が一致して策定した勧告に関しては、そのほとんどが微修正を加えられただけで国会で成立してきました。このように社会経済協議会は、オランダの政策過程において大きな地位を占めてきました。

また、それ以外にも「労働協会」という労使間の中央協議機関があります。これは労使がトップレベルで協議を行なうものですが、これも様々な勧告や合意を作り、政策に強い影響を与えることはよくあります。また、その他にも様々なレベルで「審議会」が1990年代まで多数存在しており、省庁毎に、そしてまた省横断的な審議会があり、そこに労働組合も積極的に参加していく。そこで多くの政策が実質的に決められている、ということが多かったわけです。ある論者などは、二院制をとるオランダにおいては、各種審議会は「第三院」である、実際の権力はここにあるのではないか、といった批判をしています。

「メゾレベル」では、各産業レベルで労使が締結する労働協約があります。これが特に重要な意味をもつのは、オランダではこの労働協約を社会相の一般的拘束宣言（制度上はドイツでも存在するのですが、ドイツではあまり使われていないはずです）を通じて、当該産業に一律適用するのが一般的だからです。こ

の結果、たとえ労働組合に加盟していない、あるいは経営者団体に加盟していないような人々、企業に対しても、この一般的拘束宣言を通じて労働協約が一律に適用されますので、結局、各産業レベルの労使の組織率が低かったとしても、その与える影響というのは非常に大きいわけです。また、1990年代までオランダでは産業別に労使の代表が「産業保険組合」を共同で組織し、被用者保険の執行を担っており、どういう形で労災や障害認定を行なうかを、労使が協議して決めていました。産業レベルでも、労使が協力しつつ果たす役割は大変大きかったのです。

以上のような諸コーポラティズム的の制度から排除された共産党系労働運動は、1950年代以降はかつての勢いはなくなり、衰退の一途を辿りました。

ただしその反面、主要な労働組合の多くは「逆三角形」と揶揄される頭でっかちな構造になりました。労組が「マクロレベル」「メゾレベル」における政策参加に比重を置くようになると、組合の人的・経済的資源はトップに集中させていかざるを得ません。また、組合自身の構造が一点集約的でなければ、政労使のトップレベルで決めたことが下においていかないので、組合じたいも中央集権的にしていく必要があります。それに対し、企業レベルでは労働組合の存在感はかなり弱いとされており、企業レベルでの運動は活発とはいえません。実際に組合で意思決定を行なう場合にも、中央の常勤専従が圧倒的優位に立ち、現場の組合員は受動的な存在であると指摘されています。

政党との関係

次に政党との関係についてお話しします。社民系のFNVでは、先ほども申しましたように内部に信徒労働者が含まれていることもありまして、労働党支持を明示することはしていません。ただ、実質的には支持関係はありまして、労働党党員の何割かはこのFNVの組合員であったと言われています。特にFNVの委員長を務めたウイム・コックは、1986年には労働党から下院議員に当選しまして、それ以後、財務大臣、首相（首相としては8年間在任しました）になりま

した。彼はオランダの歴代首相の中でもかなり有名な首相といえるでしょう。ただコックが財務相であった時に、彼も積極的に関与して社会保険給付削減を進めたのですが、これにFNV傘下の労働組合は強く反発し、さまざまな抗議行動を起こしました。これを契機に、FNVに加盟していた組合員が90年代前半に大量に離党し、その数年間に党員数が2万人程度減少したと言われています。その結果、現在労働党とFNVの間の人的な重複関係はかなり薄くなっているといえるでしょう。

次に、プロテスタント系の全国キリスト教労働組合連合（CNV）ですが、こちらのほうは従来から政党との関係は密でした。選挙のときはキリスト教民主主義政党の比例代表候補リストに「指定席」を確保しており、必ず誰かはリストに載って当選します。かつてのCNVは、カルヴァン派組合として反革命党（カルヴァン派政党）支持を明確にしておりまして、そこから議員はもちろんのこと閣僚なども輩出していました。特に労働関係の閣僚は、CNV出身者が当選し、それ以後閣僚に選ばれるパターンが少なくありません。ただカトリック系の労働組合が1975年に解散した後は、CNVはカトリック系の労働者にも門戸を開き、現在は一般的なキリスト教労組を標榜しています。それでも圧倒的多数は、やはりカルヴァン派です。

近年オランダでは、宗派系の3政党が合同して、キリスト教民主アピールという単一のキリスト教民主主義政党が成立したのですが、この政党はむしろカトリック系の支持者が強いということで、カルヴァン派の多いCNVとの関係はやや緊張気味です。また、様々な具体的な政策課題、例えば80年代前半の巡航ミサイル配備問題であるとか、90年代前半の社会保険給付削減問題などをめぐって、この両者は対立関係を深めまして、90年代にはその「指定席」をCNVの方から返上したということさえありました。現在では両者はかなり緩い関係になっていますが、現時点(2007年3月)ではバルケネンデ内閣にCNV出身の閣僚が二人も入っており、キリスト教民主主義政党を通じた政治的影響力はやはり強いと言わね

ばなりません。

3. 労働組合の戦略と変容

次に、労働組合の戦略と変容、つまり社会経済構造の変化、グローバル化、ヨーロッパ化といった様々な変化に労組はどのような対応をしているのか、またどのような限界を持っているのかということに関してお話しします。

ヨーロッパ化とグローバル化を容認

オランダでは1960年代後半から70年代にかけて、広範なレベルで社会運動が活発化しました。女性運動、環境保護運動、反戦運動あるいは様々なマイノリティ運動が活発化し、それと並行して労働組合もかなり急進化しました。ところが80年代前半には、先ほどもふれましたウイム・コックがFNVの委員長に就任し、彼の指導の下でかなりの程度、穏健路線に戻っていきます。しかも、彼が一翼を担う形で、1982年の「ワセナル合意」という、いわゆるオランダモデルの出発点とされる合意が結ばれます。この合意は、簡略に言えば、雇用創出を目的として労働組合が賃金抑制を受容する、その見返りとして、例えば週40時間労働を38時間に短縮するといった時短が使用者が労働組合に認めるといった内容です。80年代以降のFNVは、全体として言えば、労使協調の枠組みのなかで、ヨーロッパ化やグローバル化といった変化を基本的には認めるという方向にあります。「改革に反対するのではなく、改革に参加することで影響力を行使する」という方針をFNVが掲げたこともあります。実際、コーポラティズム的な制度に組み込まれている中で、単に反対しては、結局影響力を行使できないとの現実的な認識もあるわけです。では、具体的にどのような対応戦略を取っているのかを以下に見ていきます。

雇用形態の多様化への対応

ひとつは雇用形態の多様化に対する対応策です。

これもオランダモデルとして有名になった話題なので、詳しく申し上げませんが、オランダではパートタイム労働者の権利擁護を、近年労働組合が積極的に進めています。もともと80年代までは、労働組合はいずれの労働組合であっても、パートタイム労働という雇用形態に否定的な態度をとっていました。企業が正社員労働者を切り捨て、代わりにパートタイム労働者を配置して企業に都合のよいリストラを進めているというのが、80年代前半頃までの労働組合の認識だったのです。しかし80年代を通じ、現実にはパートタイム労働が増加の一途をたどります。現在は労働者の約3分の1が非正規労働者です。この非正規労働者の中には契約社員など他の雇用形態の労働者も含まれていますが、とりわけパートタイム労働者の増加が著しい。

一方、組合員の中にも、たんに従来型の正社員労働にこだわらずに、パートタイム労働への移行を望む人も出てきました。この組合員の志向の多様化が、だんだん組合にも認知されていきます。パートタイム労働者数が実際に増えるなかで、組合も彼らの意見を無視することができなくなってくる。そういった状況をふまえ、労働組合はそれまでの否定的方針を転換して、パートタイム労働者を労働組合に積極的に入れていく方針を打ち出します。そして同時に、パートタイム労働者の権利擁護にも取り組んでいくようになります。こうした労働組合の要求を受けながら、1996年には「フルタイム・パートタイム均等待遇規定」ができて、休暇や賃金といった労働条件の均等待遇（もちろんこの均等というのは労働時間に比例して均等という意味です）が法制化されました。

また、2000年の「労働時間調整法」においては、労働者に労働時間の変更を要求する権利が認められました。この要求が使用者が拒否するには正当な事由が必要であるとされ、労働者の立場が手厚く保護されています。例えば週36時間労働のフルタイム労働をしている人が、家族のケアをする必要が生じて、仮に週20時間労働に変更したいという要求を出せば、使用者はそれを原則的には拒否できないわけ

です。実際には使用者がこれを拒否し、裁判に訴えた例も少なくありませんが、例えば、代替要員が見つからない、あるいは非常に見つかりにくいといった、具体的な抗弁が使用者が用意しないかぎり、労働者が最終的には勝っているようです。

この改革の結果、フルタイム労働・パートタイム労働の敷居はかなり低いものとなりました。労働者個人の志向によってフルタイム労働からパートタイム労働に移行し、またしかる後に、条件が整えばフルタイム労働に復帰することができる。このような形で労働者の働き方の自由な選択を可能にしていこう。これが、近年オランダでは労働組合がかなり積極的に進めていることです。

ライフスタイルの変化への対応戦略

働き方の自由な選択と関連して、ライフスタイルの変化への対応も、オランダでは比較的熱心に取り組まれています。オランダでも1980年代頃までは、いわゆる男性稼得者モデルといいまして、男性労働者が働いて家族を養い、妻が家で家事・育児を行なうモデルが、労働組合においても事実上の前提とされておりました。しかし近年は、むしろ労働者のライフスタイルが多様化していることを踏まえ、男性稼得者を「標準労働者」として前提とすることはしないという方向を取っています。むしろそこで重要なのは、男女を問わず、個々人のライフチャンスの拡大を図るような制度を実現していくことです。具体的には、労働者のライフステージに応じた生活設計を支援するような労働形態をサポートするため、例えば「時間の貯蓄システム」というものを労働組合が提案してきました。これは休暇を取らずに働いて「貯蓄」しておき、それを何年か先の休暇に付加して長期休暇を取るか、あるいは、逆にもっと休暇が欲しいという人は、給料をその分減らして休暇を増やす、いわば休暇を「購入」する選択だとか、あるいは休暇を減らしてその分を現金で受け取る、つまり「換金」という選択もできる、といったシステムです。

このような提案は、2006年に施行された「ライフ

サイクル規定」という法律にある程度反映されています。この「ライフサイクル規定」というのは、賃金の一定割合を労働者各人が金融機関に設けた口座に積み立てて、必要な時はそれを引き出して休暇を取得するという仕組みです。その積み立てには税制上の優遇措置が取られます。また、この仕組みの面白いところは、転職しても口座が引き継がれるという点です。例えばある職場でこの口座に積み立てて、職が変わっても口座自体は変わらず積み立てられて、必要な時には引き出して自分の必要な休暇を取ることができます。こういった労働者の自由な生活設計をサポートする形で労働組合が近年運動している、ということが特徴です。

労働組合組織と参加の問題

以上でみたように、新しい戦略を提示しつつも、しかしオランダの労働組合が近年様々な困難に晒されているということは事実です。先ほど申しましたように、オランダの労働組合は非常に集権的な構造を持っていて、逆三角形の頭でつちかちな組合になっている。何か新しい状況が生じたら、それに対してどう対応するかという政策決定は、豊富なスタッフを背景に機敏に行うのですが、現場で実際に個々の組合員の要求にどれだけ応えているかということになると、むしろお寒いものがある。

特に近年、公営企業の民営化などが進み、労使交渉の場はむしろ分権化しています。かつては公共部門も一律に交渉していたのですが、近年は労使交渉が現場においてこざるを得なくなっています。また労働者の多様なニーズへの対応も必要になってくる。そうすると、従来のように中央から集権的な政策提言を行なって実現させていくだけでは、現実への対応が十分にいかなくなってきます。

またオランダに限ることはありませんが、労働者のアイデンティティが大きく変容しています。組合の組織率は低下していますし、また活動自身も沈滞しているという指摘が非常に多い。とりわけ若年層や女性や非正規労働者は労働組合と縁が薄く、労働組合

が持つ集権的構造に対する違和感がつよいことも、しばしば指摘されるところです。そのうえ、オランダでは女性の労働参加が近年急速に進む中で、組合活動のほとんどが男性によって占められていることも問題です。パートタイム労働者の組織率は18%であり、見方によっては、組織率は悪くないと言えるのかもしれませんが、オランダの労働組合の認識としては、まだまだ不十分というものです。結局、自分たちの利益を口先だけで擁護されても、労働組合に対してはアイデンティティを感じないという人が多いわけです。

現在、FNVの組合員に占める男女比は7対3でありまして、女性は近年増えてはいます。特にFNVは、多様な層に労働運動の裾野を広げていく努力を行なっています。ターゲットは女性やマイノリティ、若年層、失業者といった人々です。最近では、いわゆる個人営業形態の労働者、例えばフリーランスジャーナリスト、一人親方などの人々を積極的に取り込もうとしており、この個人営業組合というのが最近FNVに加盟したそうです。オランダの場合はもともとサービスセクターの比率が高く、こういった個人営業形態の労働者は、今後増えることが予想されていますので、そういう面では対応が進められているわけです。

しかしその一方、労働組合がますます大規模化しているのも事実です。小規模な労働組合は様々な負担に耐え切れず、合併を余儀なくされています。また産業構造が変容して、企業の活動領域も多岐にわたって、例えば食品業といっても様々なものを扱うようになってくるなかで、従来産業別に分かれていた労働組合の存在意義が薄れてきました。その結果、近年、労働組合の合併が相次いでいます。例えば、製造業・食品・サービス・運輸労組が合体して、FNVの中で最大の労働組合（FNV-Bondgenoten）が結成されました。その結果、いわゆる「産業別労働組合」は、近年非常に影が薄くなってきています。このように合併する必然性は確かにあるわけですが、合併すればほど組合が一般の組合員から遠い存在になっていくというディレンマを抱えていることは、やはり指摘すべき問題です。

4. 理想と現実について

コーポラティズムと労組

最後に、オランダの労組を取り巻く理想と現実の問題についてお話します。以上述べましたように、オランダの労働組合の状況はなかなか楽観できるものではありません。コーポラティズムに関連して申し上げれば、ここ数年、既成政治批判がオランダで非常に高まっています。ピム・フォルタインという移民批判、移民排除を主張する新右翼政治家がオランダで大変な人気を博したことがありましたが、彼は単に移民問題を取り上げただけでなく、同時に既成政党や既成の労働組合や経営者団体といった団体に対しても、強い批判を行ないました。彼は、オランダではコーポラティズムの名の下で、いわば「裏部屋の取引」によってすべて物事が決められている、オランダの政治経済は政治エリートや労使団体のトップによる談合政治であるという批判を行なったのですが、これがかかなり国民からの支持を集めました。ピム・フォルタイン自身は2002年に暗殺されてしまったのですが、ポピュリズム的な既成政党や既成の労使エリート批判は、かなり広がりを見せたわけです。

既成政党の側も、このポピュリズムの伸張に強い脅威を感じ、対応を迫られました。たとえばキリスト教民主主義政党ではバルケネンデという若いリーダーが現れたのですが、彼は系列の社会団体よりも、ポピュリスティックな有権者への直接の訴えを重視する手法をとり、選挙を3回にわたり勝利を導きます。特に移民問題に関しては、オランダ的な価値を共有できない移民はオランダに住むべきではないというような、新右翼とも共通するような主張を展開しました。このような主張は、特にこれまで業界団体や労働組合に組織されてこなかったような都市部の新中間層の人々の支持を集めました。

このような言説空間の変化を背景に、労働組合についても、既得権益構造を支える団体として旧来の地位にしがみついているというイメージが、マスメディ

アや様々なレベルで強められていきました。その流れのなかで、90年代以降、さまざまな改革が進行しています。まず、審議会の大幅な改革がなされ、労働組合や経営者団体といった利益団体を審議会から排除し、専門家のみの審議会を作っていくという大規模な改革がなされましたし、政府の最高諮問機関である社会経済協議会の権限も縮小されています。また、従来労使が共同して行っていた被用者保険の運営や職業斡旋事業の運営も労使から奪い取りまして、独立行政法人に移管するといった改革が進められています。既存の労働組合や使用者団体と関係を持たない無党派系の政治家や都市部の新中間層にとってみれば、労働組合はいわば既得権益の擁護者として改革に抵抗する存在と見られる傾向にあり、その意識は強くなる一方です。

また、労働組合に対しては、消費者団体や環境保護団体からも批判が寄せられています。例えば、製品に欠陥があった場合に、消費者団体がそれを批判しても、労働組合は自社製品の欠陥に関しては非常に甘い対応を取っているのではないかと、という批判もあります。ある消費者団体の指導者は、「業界の利益を擁護する点では、労使は同じ穴のむじなである」と批判しています。

格差への取り組み

日本でも、労働組合は抵抗勢力だという批判が最近とみに強いわけで、オランダでもそれと似たようなところがあるわけです。ただオランダでは、組合批判に対して組合側が効果的に対応している面もあります。最近オランダの労働組合がキャンペーンとして取り組んでいるのは格差問題です。オランダでも、IT長者が出てくる一方で、特にマイノリティや移民労働者が貧困度を深めているという現実があり、労働組合は格差にかなり積極的に取り組んでいるところです。その取り組みの一環として、経営トップの高額報酬批判のキャンペーンをかなり精力的に展開しています。例えばFNVなどは、ある大企業のトップのボーナスは1400万ユーロ（22億円程度）であるということ

を取り上げ、これに対する批判的な世論を喚起しています。

やや余談になりますが、あまり日本の労働組合はこういうことをやらないですね。日本では、六本木ヒルズにいる超富裕層に対して「彼らの得ている莫大な報酬は許せない、きちんと配分すべきだ」という論調を聞くことはほとんどありません。結局、六本木ヒルズにいる連中は「セレブ」であり、憧れの存在なのです。しかし、本来ならば、何億円も報酬を得るようなビジネスエリートに対する批判がもう少しあつてしかるべきではないでしょうか。

それはともかく、オランダではそのような労組によるキャンペーンが一定の支持を集めました。本年（2007年）新しくキリスト教民主主義政党と労働党の連立政権ができましたが、その連立政権協定の中に、公営企業などパブリックセクターのトップの報酬を抑制することが入りました。これは、FNVが自らのキャンペーンの成果であると自慢しているところです。このように、オランダの労働組合は、組合が既得権益の擁護者だという批判が巻き起こったら、今度は逆にビジネスエリートこそは巨額の報酬を貪っており、彼らこそ格差社会の元凶ではないかと論点を転換させていく、その切り返しのうまさ、日本でも学ばなければいけないのではないかと思います。

多様性と労働組合

最後に、マイノリティの問題について触れておきたいと思います。オランダの労働組合の冊子やホームページを見ると、労働組合がいかにマイノリティの問題に積極的に取り組んでいるかが強調されています。FNVのホームページのトップには、一見してマイノリティと分かる労働者が前面に出てきていて、マイノリティの利益を擁護する労働組合というイメージは強いのですが、実際にはどうなのかということをお話したいと思います。

オランダでは、マイノリティに属する人々の数は非常に増加しています。現在、全住民の18%がいわゆる「外国系」の人々です。「外国系」とは、両親の少

なくともいずれかが外国生まれである人です。特にアムステルダムやロッテルダムといった大都市では、非西洋系の外国系の住民、例えば、トルコ系・モロッコ系の住民が過半数に迫っておりまして、こうした大都市の中心部では白人の方が少ないことは、実際に行かれたことのある方なら実感されたのではないかと思います。労働組合は、運動方針としては、このマイノリティの失業率が高いことに着目し、マイノリティへの配慮を標榜するわけですが、実際には労働組合の運動で取り上げられていない、という指摘がされています。

ローズブラッドという人の『オランダにおける労働組合と移民』という本が2002年に出たのですが、この本を読むとその辺が分析されています。それによると、オランダの労働組合では、当初は移民労働者の受け入れそのものに対する反発・反対が結構強かった。現実には、移民労働者がオランダに大量に流入してきますので、もはや受け入れそのものに対する反発はほとんどないのですが、では流入してきた移民労働者を労働組合がどう受け入れ、対応していくかという点に関しては、今なおかなり不十分であるということが指摘されています。FNVなどは、上部団体レベルでは様々なマイノリティ政策を掲げているのですが、個別の労働組合や地区組織にはその政策がほとんど浸透していない。特に民間労働者を組織する労働組合などは、企業のリストラによって雇用が減っている中で、移民労働者を特別扱いすることを明示的に拒否しています。FNVのトップは、移民労働者が労働現場の中でも特に脆弱な地位に置かれているという認識から、移民労働者に対する特別待遇や、労働

組合内部での積極的差別是正措置（ポジティブ・アクション）を進めるべきとしているのですが、これが個別の労働組合において実際に実行されたことはほとんどない。むしろ組合員労働者の中でも様々な差別が存在し、それを移民労働組合員が労組幹部に訴えたとしても、幹部がそれを揉み消してしまうことが多い。トップレベルのリベラルな言説とは正反対に、現場における差別は根強い、というのです。こういった様々なディレンマを抱えながら変化に対応しようとしているのが、オランダの労働組合の状況です。

おわりに

本日はオランダの労働組合について、特に社民系の労組を中心にみてまいりました。そして労組がグローバル化や雇用形態の多様化、ライフスタイルの変化に積極的に対応し、「ライフチャンスの拡大」を目指した提案を出し、そして政策として実現させてきているということをお話ししました。しかし優れた政策提言を出し、政労使のトップレベルの交渉が「オランダモデル」として日本にまでその名が届いている一方、下部に行けば行くほど存在感が弱く、労働現場における多様性の問題にも及び腰になってしまう、という問題があることもご理解いただけたかと思います。今後もその動きを注視していきたいと考えております。■

（これは3月17日に開催された生活研「比較労働運動研究会」における報告を編集部でまとめたものである）