
バックグランド・ペーパー

バックグラウンドペーパー（日本側）

I. 経済・産業・社会の動向と労働市場の状況

1. 経済・産業・社会の動向

(1) 経済の停滞とデフレの進行

日本経済は1980年代後半のバブル経済期を経て、1990年代以降は長期停滞とも言うべき状況にある。GDP(国民総生産)の年間成長率は、1988年から1990年にかけては実質で5%、名目で7%を超える水準で推移していたが、1991年には実質成長率3.3%（名目では6.3%）、1992～1994年にかけては実質成長率1%以下へと次第に低下していった。その後1995年から1996年にかけてはやや持ち直し、1996年の実質成長率は3.4%（名目では2.6%）に達したが、1997年以降再び成長率は鈍化し、1998年には-1.1%（名目では-1.2%）とマイナス成長を記録した。1999年以降2002年までは2000年に2.8%の実質成長率を達成したものの、それ以外の年の成長率は0%台（名目ではマイナス1%台）となっている。なお、2003年秋現在、景気は持ち直しの動きがみられている。

日本経済が長期低迷を続けるとともに、1990年代には、物価が継続的に下落していく、デフレーション現象（以下「デフレ」と記載）が進行した。国内企業物価は1992年以降、消費税率引き上げの影響がみられた1997年を除いては、下落基調（前期比-1～-3%）で推移している。また、消費者物価（生鮮食品を除く総合）は、1995年までは上昇あるいは横ばいであったが、1995年以降一時的に下落はじめ、1999年秋以降は下落が継続的に見られるようになった。消費者物価の下落は、海外から安価な製品の輸入が増加したことや、小売段階での激しい競争（いわゆる「価格破壊」の動き）などを反映した動きと推測されている。

デフレは財・サービス価格面だけではなく、地価や株価などの資産価格面においても進行している。1980年代後半に急騰した地価は、1991年以降下落を続けており、土地資産額の対GDP比は1990年をピークとして、1980年代前半のレベルにまで低下している。地価が下落をつづけているのは、バブル期までの「地価は上昇する」といういわゆる「土地神話」がバブル崩壊によって揺らぎ、土地に収益性を求める動きが高まったにもかかわらず収益につながるオフィスビルなどの需要は伸びなかつたため、土地そのものへの需要も低迷したことによる。企業におけるリストラや不良債権処理を通じて不動産市場に供給される土地が増加したことが主な原因と考えられる。株価もバブル崩壊後は、変動を伴いつつ下落基調で推移している。バブル期のピーク時には38000円を超えた日経平均株価は、2002年には10000円を割り込んだ。このように株価が下落した要因としては、日本経済が停滞する中で企業収益やその成長期待（ただし、2003年秋には1万円台を回復している）が低迷したこと、大型企業の倒産などによる信用リスクの高まり、持ち合い解消などを伴う金融機関の株式売却などが挙げられる。土地や株などの資産価格のデフレーションにより1990年から2000年までに発

生したキャピタルロスは、株式と土地を合わせて1158兆円（うち土地737兆円、株式424兆円）とみられる。

財・サービスや資産のデフレは、①実質債務負担の増加、②負債側の価値が固定されているのに、資産側の価値が減少することによるバランスシートの悪化、③担保価値の減少や株価下落による資金調達の困難化をもたらした。その結果、設備投資・家計支出の抑制や、不良債権の増加による金融機関の仲介機能低下など、経済全体にもマイナスの影響が生じている。

（2）産業構造の変化—サービス経済化・IT化と製造業の海外シフト

産業構造に目を向けると、日本も他の先進国と同様、サービス産業化が進展している。GDPに占める第2次産業（鉱業・製造業・建設業）の割合は、1990年には36.6%であったが、2001年には27.7%にまで減少し、これとは逆に第3次産業（第1次産業である農林水産業と第2次産業以外の産業）の割合は、1990年から2001年までの間に54.7%から61.6%へと増大している。就業者数の産業別構成比みると、1989年に33.6%だった第2次産業は2001年には30.0%に、第3次産業は1989年から2001年にかけて56.1%から61.8%へと、GDPの産業別構成比と同様の変化を見せており、GDPの構成比に見られるほどの変化ではない。

サービス産業化とともに進んでいるのが、IT化の動きである。OA化やFA化は既に1970年代から産業界で進められてきていた。しかし1990年代になると、デジタル化技術の進歩、光ファイバーなどによる情報伝送の高速化・大容量化、コンピュータのダウンサイ징、インターネットの普及など、ITそのものが大きく発展をし、企業活動や個人生活にかつてないほどの影響を与えるようになった。企業活動についていえば、CAD/CAM、FMS、CIMといった生産現場で用いられる設備のIT化がさらに高度化し、企業LANなどの導入により、間接部門の合理化・スリム化がはかられるようになった。企業間の商取引という面では、POS、EDIといった情報交換システムが築かれてきたが、これらのシステムを活用したSCM（サプライ・チェーン・マネジメント）が多く企業で実施されている。個人生活についてみると、インターネットの普及によって世界中から様々な情報を収集し、生活に活用することが可能になったが、一方では個人間のコンピューター・リテラシーの相違による情報格差が問題になりつつある。

今後、少子・高齢化や女性の社会進出の進展、休暇の長期連續化・分散化、環境意識の高まり等により、国民の働き方や暮らし方が多様化・個性化する中、経済のサービス化が一層進展するとみられ、サービス分野が新たな雇用創出の中心となることが期待される。

2003年6月の経済財政諮問会議においては、①個人向け・家庭向けサービス、②企業・団体向けサービス、③社会人向け教育サービス、④住宅関連等サービス、⑤子育て関連サービス、⑥高齢者ケアサービス、⑦医療・医療情報サービス、⑧リーガル・その他専門職種サービス、⑨環境サービスの分野を中心に新たな雇用創出を図ることとしている。

産業構造のサービス化が進展する一方で、これまで日本の国際競争力を支えてきた製造業、とりわけ重化学産業においては、円高が進展する中での製造コスト削減などから生産拠点の海外シフトを進める企業が1990年代にはいって急速に増加した。経済産業省『海外事業活動基本調査』によれば、日本の製造業の海外生産比率は1985年度の3.0%から、2001年度には14.3%と5倍近くにまで高まった。海外進出企業ベースに限った場合には、海外生産比率は2001年度で34.3%に達している。海外への生産シフトは、国内でのデフレ不況や、中国やタイといった進出諸国における技術革新を背景にこれからも続くと考えられるが、それとともに、受注減から中小製造業の経営が悪化し、雇用機会やこれまで蓄積してきたものづくりの技能・技術を継承していく機会が失われるといった、「産業空洞化」の問題も深刻化している。このような中で、日本経団連は、国際競争力の回復・強化に向けた「高コスト構造の是正」と、産業・企業自らによる「生産性に応じた人件費コストの決定、一層の生産性向上、事業の高付加価値化、新事業育成、新技術・新商品・新サービスの開発力向上」などの必要性を訴えている。

（3）高齢化社会への移行

日本は現在、他の先進国以上のスピードで高齢化社会に移行しつつある。65歳以上人口は1950年には4.9%であったが、その後上昇を続け、1970年には7%を、1994年には14%を超え、本格的な高齢化社会に突入した。2003年の65歳以上人口比率は19.0%であり、いまのペースで高齢化が進むと、約10年後の2015年に26.0%に達すると予想されている。特にこれから20年間は、人口の多いいわゆる「団塊の世代」が高齢者の仲間入りをすることもあり、高齢化が急速にすすむものと見られる。

こうした高齢化には、まず、これまでの経済成長や生活水準の向上に伴う平均余命の延伸が大きく影響している。厚生労働省のデータにより65歳の平均余命の推移を見ると、1950年には男性11.5歳、女性13.9歳であったが、2000年には男性17.4歳、女性22.4歳とそれぞれ5.9歳、8.5歳延びている。いまひとつ、急速な高齢化の要因と考えられるのは、少子化の進行である。1人の女性が一生のうちに生む子供の数である合計特殊出生率をみると、1960～70年代前半の高度成長期には2.0前後で推移していたが、その後は低落傾向にあり、2002年には1.32となっている。合計特殊出生率の低下は、近年の未婚化、晩婚化の動きや、結婚後も肉体的・経済的な負担が大きいことから子供をそれほどもたない夫婦が増加しているなどに由来していると考えられる。

高齢化社会への移行は、医療や年金といった社会保障のコストを増大させる。2001年度の国民医療費は31.3兆円で1985年度の約2倍となり、国民所得に対する割合も6.2%から8.5%へと増加している。なかでも老人医療費は1985年度の4.1兆円から2001年度には10.8兆円と約2.5倍になっており、国民医療費全体の伸びを上回る。この医療費と年金、その他の福祉関連給付からなる社会保障給付全体の国民所得に占める割合は、1985年度には13.7%であつ

たが、2002年度には22.5%（予算ベース）にまで増加している。他方、租税と社会保障負担が国民所得に占める割合、いわゆる国民負担率は、ここ数年35～37%の一定した水準で推移しているが、以上のような医療費・社会保障給付の増加傾向と、長期化する経済停滞、さらには社会保障の担い手となる現役世代の相対的減少を考えると、今後は増大していくことが予想される。

労働力の点から見ると、高齢化社会への移行は先にも触れたとおり、現役世代の減少を意味し、将来的には労働力不足を招くことが懸念される。もっとも日本の高齢者は、国際的に見て就業意欲が高く、実際の就業率も高い。労働力不足対策のひとつとして、これら就業意欲の高い高齢者を、職場でいかに有効に活用するかという課題を取り組むことが、今後企業に求められよう。また、産業構造への影響については、高齢化が福祉・医療・介護の分野におけるサービスの需要を高め、さらなるサービス化を促進する一因となることが考えられる。

2. 労働市場の状況

（1）就業者数・雇用者数と失業・離職の状況

総務省の『労働力調査』によれば、日本の就業者数は、1997年までは増加傾向にあったが、1997年の6557万人をピークとして年々減少しており、2002年は6330万人であった。業種別で見ると、この間減少が最も激しかったのは製造業で、1997年の1442万人から2002年の1222万人へと約220万人減少している。減少幅がこれに次ぐのは約70万人減少している建設業（1997年・685万人→2002年・618万人）で、逆にサービス業では就業者が約160万人増加した（1997年・1648万人→2002年・1804万人）。雇用者数も現在までのところ、1997年の5391万人が最も多くなっているが、こちらは1997年以降、小幅な増減を繰り返しており、2002年の雇用者数は5331万人である。業種別の趨勢は就業者数と同様で、建設業、製造業では一貫して減少しており、サービス業では増加が続いている。サービス業のなかでも特に情報サービス業や労働者派遣業などの対事業所サービス業、社会保険・社会福祉関連のサービス業における増加が目立つ。

就業者に占める雇用者の割合は、1990年の77.4%から2002年の84.2%へとこの10年あまりの間に約7%増加している。このことは、自営業主や家族従業者が年々減少していることを示している。景気の低迷や、自営業主自身の高齢化、後継者不足などから廃業する自営業主は増加しており、新しい産業のシーズとしての、あるいは雇用の受け皿としての新規開業を支援する政策が重視されているにもかかわらず、1980年代後半以降、開業率が廃業率を下回る傾向に変化はない。

完全失業率はバブル崩壊以降、上昇を続けている。バブル期の1989年には2.1%であった失業率は1998年には4.1%にまで上がり、2002年には5.4%にまで達した。男性と女性を比較すると、ここ数年は一貫して女性の完全失業率の方が低く（ちなみに2002年は男性が5.5%、女性が5.1%）、雇用者の増加が女性を中心としたものであったことを反映している。これに

は後にも触れる、パートや派遣労働者などといった非正規労働の拡大が影響しているものと推測される。有効求人倍率は、完全失業率が上昇していることからもわかるように下落し続けており、2002年は0.54倍となっている。

失業者の求職理由をみると、2002年は自発的な離職によるものが115万人、会社の倒産やリストラなど非自発的な離職によるものが151万人、学卒未就職が18万人、その他70万人となっている。非自発的離職失業者数は自発的離職者以上の勢いで伸びつづけ、2002年にはじめて自発的離職失業者の数を上回った。一般世帯の世帯主の失業は99万人で、1994年からは44万人増加した。さらに、失業率が上昇し、失業者数が増加するとともに、失業期間が長期化する傾向も見られる。総務省の『労働力調査特別調査』及び『労働力調査』（詳細集計）によると、失業期間1年以上の完全失業者は、1992年には完全失業者全体の15.3%であったが、2002年には30.3%にまで増えている。

入職・離職の状況は、厚生労働省の『雇用動向調査』によれば、1990年代に入って入職率は13~14%台、離職率は14~16%台で推移しており、また1994年以降は一貫して離職率が入職率を上回っている。

（2）非正規労働の拡大

日本でもパートタイム労働者や派遣労働者といつたいわゆる非正規労働者は、1970年代以降次第にその数を増してきたが、1990年代後半以降、経済の低迷から収益が思うようにあがらなくなつた企業が人件費コストの低減や固定化の回避を目的として非正規労働者の活用を進めたこと、また仕事と家庭との両立を希望するなど労働者側にも働き方に対する多様なニーズが生じたことから、増加がより顕著となった。厚生労働省の「就業形態の多様化に関する調査」（1999）によれば、全労働者に占める非正規労働者の割合は26.2%であり、これは前回1994年調査よりも4.7%上昇している。26.2%の内訳は、「パートタイマー」が20.3%、「契約社員」が2.3%、「臨時労働者」が1.8%、「派遣労働者」が1.1%、「その他」が0.7%となっている。

非正規労働者の多くを占めるパートタイム労働者は、1980年には390万人（ここでは週35時間未満労働者で非農林業・休業者を除く）で雇用者（非農林業、休業者除く）の10%であったが、2002年には1211万人で、雇用者総数の23.2%と着実に増加している（総務省統計局『労働力調査』）。特に女性パートタイム労働者の増加は顕著で、現在、パートタイム労働者の7割は女性であり、また女性雇用者の約39%を占めている。パートタイム労働者の雇用が多いのは小売業や飲食店であるが、これらの職場ではパートタイム労働者が基幹的恒常的労働力として活用されるケースが増えており、厚生労働省の『パートタイム労働者総合実態調査』によれば、こうした事情を反映してパートタイム労働者の勤続年数は長期化する傾向にある（1990年・4.0年→2001年・4.9年）。また、日本のパートタイム労働者は所定労働時間も比較的長く（2001年の調査では1日の平均所定労働時間5.8時間、週あたり平均出勤日数

4.7日)、平均年収は121.5万円（2001年）である。

パートタイム労働者と同様、近年その数が増加しているのが派遣労働者である。厚生労働省の『労働者派遣事業報告集計結果』によれば、人材派遣登録者数は1994年度の約58万人から2001年度には175万人へと急拡大し、実働労働者数（常用換算）も、2001年度には61万人で、1994年度（約24万人）に比べ約2.5倍増加している。労働者派遣事業は1985年に労働者派遣法が制定されたことにより解禁されたが1999年に法改正が実施され、それまで限定されていた派遣対象業務が、一定業務をのぞくすべての業務に拡大された。また、これまで禁止されていた製造業での人材派遣などを可能にする法改正を行った。こうした規制の緩和や企業におけるアウトソーシング活用の増加をうけて、派遣労働者数は今後も増えることが予想される。

（3）増加する若年無業者

完全失業率が上昇した1990年代には、若年層の失業率の高さが目立つようになった。もともと若年層の失業率は全体の失業率に比べて高いが、ここ数年は15～19歳の年齢層で12%台、20～24歳の年齢層では8～9%台のレベルで失業率が推移している。こうした10%を超える若年層の失業率の要因としては、学卒労働市場が厳しい状況にあること、転職志向の高まり等から離転職が増加していることや、学校から職業への移行がスムーズにいかないことが考えられる。

学校から職業への移行の状況を、高卒者と大卒者について見てみると、まず高卒者では少子化の進展や大学進学率の上昇に伴い、求職者が減少しているが、それ以上に企業からの求人が激減している。ピーク時の1992年には167万件に達した高校新卒者への求人数は、2003年には21.2万件と、約7分の1にまで落ちこんだ（「厚生労働省職業安定業務統計」）。この求人数激減の背景には、経営環境の悪化で企業が採用を控えた事に加え、求人の大卒者へのシフトやパート・アルバイトへの代替があるものと推測される。一方、大卒者の場合は、高卒者とは反対に大学進学率の上昇に伴って民間企業への就職を希望する新卒者の数が増加した（1991年・29万人→2004年・43万人）にもかかわらず、厳しい経営環境等を反映し、企業の求人数が大幅に減少した（1991年・84万人→2004年・58万人）ことによるものと見られる（リクルート「大卒求人倍率調査」）。もっとも高卒者にしても大卒者にしても、学校から職業への移行がスムーズにいかないのは、以上のような労働需要上の要因のみが影響しているのではない。高卒者、大卒者いずれについても、職業能力や職業に対する理解が不足していたり、就職活動意欲が低下しているといった点が指摘されており、また職業能力の向上や職業に対する理解を深めていくといった就職支援体制が、高校や大学に十分に整備されていないという問題も大きい。

高卒者、大卒者で進学も就職もせず、主にアルバイトとして就業している層がいわゆる「フリーター」であり、2002年の推計では約209万人いる（平成15年版「労働経済白書」）。

彼らの多くは定職につきたがっており（『平成12年版労働白書』によれば64.7%）、アルバイトとして働きながらキャリアを模索している。しかしながら、実態調査によれば、フリーターとして過ごした期間がキャリアの探索に役立ったとするフリーターは少ない。さらにフリーター期間が長期化するとフリーターからの離脱が困難になることも明らかになっている。こうした実態の解明を受け、フリーターから正社員への移行や、フリーター発生の背景にある学校での職業教育や就職指導のあり方に関心が向けられつつある。

また、若年者には職業意識の不十分さ等による学卒後早期における離職が多い等の特徴もみられる。

II. 企業経営と雇用システム

1. 変わる企業経営

長期にわたる不況や、グローバル化、サービス経済化、IT化、少子・高齢化といった経済や社会の趨勢は、日本企業の経営にどのような変化をもたらしたであろうか。

1999年に日本労働研究機構が従業員1000人以上の企業を対象として実施した『新世紀の経営戦略、コーポレート・ガバナンス、人事戦略に関する調査』によれば、多くの企業において包括的な経営改革とコーポレート・ガバナンスの見なおしが進められており、次のような新しい動きが認められる。第1に、自己責任経営の明確化（「小さな本社」の構築、執行役員制度の導入、社内分社・子会社の親会社からの自立など）と、企業グループとしての連結経営の強化（役員の少数化、企業グループ人事管理の進展、関連企業の整理統合など）が同時に進められている。第2に、自己責任経営の明確化と企業グループとしての連結経営の強化に関連して、役員数の絞り込みや経営執行組織の集権的効率化といった役員制度・経営執行組織の改革が進められている。第3に、重視する経営指標が売上高から経常利益といった具合に、より企業の収益性を重視する方向に変化しているが、こうした動きは年々発言力を増しつつある機関投資家の関心とよくなじむ。第4に、銀行借り入れから社債発行や株式発行へといった、間接金融から直接金融への変化が生じている。第5に株主との関係に多くの配慮が払われるようになった。非効率な株の持ち合い解消、資産の流動化、自己株の償却、投資関連情報の開示などがその例である。

もっとも同調査では、以上のような経営における変化にもかかわらず、従業員・株主ともに優先的なステークホルダーとしてみなす経営理念、安定株主との良好な関係を志向すること、「発言しない」安定株主、内部昇進型の役員輩出パターン、社長の強い人事権といったことがらに関しては、持続することが見込まれるとしている。また、こうした日本企業の経営における変化と持続の側面は、東証1部上場企業の常務以上の役付取締役を対象とした連合総研のアンケート調査（1999年）においても明らかにされている

2. 雇用システムの再構築

(1) 業績主義への移行と雇用関係の個別化

現在、多くの日本企業は、企業の存続と従業員の活性化、人件費の効率化、そして従業員の多様なニーズへの対応を目指して、人事処遇制度の改訂に着手している。厚生労働省が2002年に実施した『雇用管理調査』によると、人事考課制度のある企業の31.2%が、最近3年以内に制度の見直しや改定を実施している。この見直しや改定の実施率は従業員規模の大きい企業ほど高くなり、従業員5000人以上の企業では56.6%、1000-4999人の企業では51.6%となっている。見直しや改定を実施した企業に、その内容を複数回答形式で答えてもらったところ、「業績考課の重視」が57.5%（5000人以上：63.0%、1000-4999人：66.9%）と最も多く、以下「目標管理制度の導入・充実」（47.1%、5000人以上：62.0%、1000-4999人：50.7%）、「業務能力考課の重視」（42.6%、5000人以上：17.2%、1000-4999人：25.4%）とつづく。これらの調査結果は、大企業を中心に、より業績評価に重点をおいた処遇制度への移行が進んでいることを示唆している。

業績主義的な人事処遇制度の広がりは、企業による従業員の業績管理を進め、企業内の労使関係に影響をもたらすものと思われる。『新世紀の経営戦略、コーポレート・ガバナンス、人事戦略に関する調査』によれば、67.6%の回答者が、今後「会社と社員の個別的な雇用関係の比重が高まる」という見通しをもっており、また60.0%の回答者が「労働組合の存在感が希薄化する」と予想している。そして、個別的な雇用関係の比重が高まるにつれて、大半の回答者（86.1%）は「個々人の処遇や評価をめぐる苦情への対応の必要性が高まる」ものと考えているが、それ以外にも「即戦力」、「能力のある人材の確保」など多様な理由で活用している状況がうかがえる。

(2) 多様な雇用形態の活用

パートタイム労働者や派遣労働者といった非正規労働者が増加傾向にあることは既に触れた。ここでは、企業が様々な非正規労働者をいかに活用しているか、またなぜ多様な雇用形態の活用をすすめてきたかを、既存調査から明らかにしていきたい。

1994年と1999年に労働省官房政策調査部が実施した『就業形態の多様化に関する総合実態調査』の結果を比較すると、全労働者に占める非正社員（契約社員、臨時的雇用者、パートタイマー、出向社員、派遣労働者）の割合はこの5年間で22.7%から27.5%へと増加している。非正社員のうちもっとも増加しているのはパートタイマー（13.7%→20.3%）で、契約社員（1.7%→2.3%）、派遣労働者（0.7%→1.1%）についても増加がみられる。逆に臨時・日雇い（1999年調査では「臨時的雇用者」）は減少している（4.4%→1.8%）。非正社員を雇用する事業所の割合も65.2%から68.1%へと増加しており、業種別では不動産業、運輸・通信業、金融・保険業などの増加幅が相対的に大きくなっている。

非正社員を雇用する理由を指摘率の伸びが大きい順にならべると、①「人件費の節約のた

め」(46.1%→61.0%:いずれも非正社員を雇用する事業所に占める割合、以下の雇用理由についても同様)、②「即戦力・能力のある人材を確保するため」(13.2%→23.7%)、③「景気変動に応じて雇用量を調節するため」(21.5%→30.7%)となり、より多くの企業において、人件費コストの削減と雇用量の柔軟な調節が、非正社員活用の主要な目的となっている現状がうかがえる

(3) 女性労働力の活用状況

日本の男女間賃金格差（一般労働者の所定内給与）は、男性を100としたときに女性が66.5(2002年)。男女雇用機会均等法が施行された1986年（男性を100としたとき女性が59.7）からすると縮小しているが、国際的に見た場合には格差が大きい。男女間賃金格差の発生要因は多種多様であるが、職階や勤続年数の男女差が大きく影響しているものと推測される。政府では、男女間の賃金格差の縮小は、重要な課題と考えており、その要因を分析するとともに、その解消方策を検討するため、学識経験者による研究会を開催し、昨年11月に、その検討結果を取りまとめたところである。

この研究会報告を受け、労使が自主的に男女賃金格差解消に取り組むためのガイドラインを2003年4月に作成し、現在、その普及・啓発に努めているところである。

管理職などに占める女性の割合は、厚生労働省『女性雇用管理基本調査』(2000)によると、最も高い係長相当職でも7.7%と1割に達しておらず、課長相当職、部長相当職ではそれぞれ2.6%、1.6%に過ぎない。しかもこうした比率は、この5~10年の間、ほぼ横ばいで推移している。

企業が女性の活用を進めるにあたって障害になっているのはどういった点か。上述の2000年度女性雇用管理基本調査によれば、指摘する企業が最も多いのは、「女性の勤続年数が平均的に短い」(47.1%)点であった。そのほか指摘が多かったのは、「家庭責任を考慮する必要がある」(45.8%)、「時間外労働、深夜業をさせにくい」(35.7%)、「一般的に女性は職業意識が低い」(25.5%)といった事項である。

それでは、企業側は女性活用にあたっての障害を克服するような施策をどの程度実施しているのだろうか。『女性雇用管理基本調査』では、「女性の能力発揮促進のための積極的取り組み(ポジティブ・アクション)」に、企業がいかに取り組んでいるかについてもたずねている。2000年度の調査結果によれば、「すでに取り組んでいる」という企業は規模別にみると5,000人以上規模企業では67.7%となっているが、全体としては26.3%、「今後取り組むこと正在している」とする企業は13.0%で、双方あわせても4割近くという状況である。ポジティブ・アクションにすでに取り組んでいる企業に、どんな取り組みを行ったかを質問すると、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」をあげる企業が66.9%と最も多く、「女性の積極的採用」(46.2%)、「女性の積極的登用」(39.4%)のように、職場において女性の活用に意欲的に取り組んでいるという回答がこれに次ぐ。しかしながら

「女性活用のための計画策定」(14.6%)、「仕事と家庭の両立支援」(18.6%)など、女性の就業を長期的、制度的に支援していくような取り組みを実施している企業は少数にとどまっている。

III. 労使関係の現状

1. 労働条件決定システムの変化

(1) 春闘の変容－集団的労働条件決定システムにおける変革

企業別労働組合の限界を克服するため、賃上げ要求を中心とする「産業別統一闘争」として1956年からはじめられた春闘は、経済社会全体にも大きな影響を及ぼす日本独自の労働条件決定方式として形成され発展してきた。この春闘が、1990年代以降の長期不況のもと、変容を迫られている。

1989年に成立した労働組合のナショナルセンター「連合」は、春闘を「春季総合生活改善闘争」と位置付け、①賃上げ、②労働時間短縮、③政策・制度改善を三位一体として取り組むこととした。その結果、春闘では従来までの賃上げ一辺倒の取り組みから、労働時間短縮をはじめとして一時金、福利厚生などの諸要求を一括して交渉する組合が年々増加していった。1990年代に入ると、不況が長引いて春闘賃上げ率が低水準で推移したこともあり、連合やその傘下の組合では賃上げを中心とした運動方針を見直そうという気運が一層強まった。1994年春闘終了後、連合は「春季生活闘争のあり方を考える研究会」を発足させ、賃上げのほか、労働時間の短縮、政策・制度改善、雇用の安定・創出策を交渉の最重要項目として扱う方針を掲げた。このように交渉課題が賃上げ以外の項目にまで拡大されたことは、春闘体制そのものにも影響を与え、賃上げと一時金のセット要求や鉄鋼労連の複数年協定へつながっていった。

一方、経営側もまた経済成長率がゼロまたはマイナスと低下する中、賃上げ抑制・雇用重視・個別企業の業績重視といった方向で、春闘の見直しを主張し始めた。日経連は1990年代後半に入り、「構造改革春闘」を提起し、①個別企業の事情を配慮した自社型賃金決定、②総額人件費管理、③能力・成果主義賃金の徹底などを強調した。こうした経営側の姿勢は春闘交渉にも反映され、産業別統一交渉にほころびがでてきた。私鉄総連では阪神大震災の影響をきっかけに中央集団交渉が崩壊し、造船や鉄鋼では一時金回答の格差が拡大していった。さらに2000年春闘では、鉄の結束を誇った鉄鋼大手5社でも春闘史上初めてベアで分裂回答が示された。

2002年春闘では、連合は雇用確保を最優先課題に掲げ、賃上げの統一要求基準の具体的数字を初めて揚げなかった。ベア要求を断念する産別組織が続出し、大企業の賃上げ率は春闘史上初の1%台を記録した。2003年春闘では、前年以上にベア要求断念の産別組織が増え、労働側は定期昇給の確保を防衛ラインに置いている。これに対し、日本経団連は、国際

競争力強化のために名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難だとし、今次交渉の目標は、人件費の効率化と生産効率の向上による雇用安定の実現にあること、人件費の効率化と同時に、従業員の活力を引きだすための人事・賃金制度の総合的な改革を進めていくことが課題であるとの考えを示した。近年、春闘では、個別企業労使の比重が高まる傾向にあり、労働側は賃金水準のミニマム基準などを設定して産別統一闘争の機能を維持しようとの姿勢を示している。日本の賃金決定方式である春闘の枠組みと機能の行方が注目される。

(2) 個別紛争処理制度の整備

大企業を中心として、これまで以上に業績主義的な人事待遇制度が広がることで、個別労働紛争に対応する必要性が高くなる可能性があることはすでに触れた。実際、ここ数年は労働基準監督署などに併設された相談コーナーに、個別労働紛争に関する相談が年に数万件と、かつてないほどに持ち込まれるようになり、何らかの対応が求められていた。そこで労働省（当時）は2000年9月から、個別労働紛争処理を円滑に進めるための法制度の整備にのりだし、2001年10月から「個別労働紛争解決促進法」が施行される事となった。

この法律で定められた個別労働紛争解決制度の対象となるのは、事業主と個々の労働者との間に生じた、労働問題に関するあらゆる紛争である。法律は、冒頭でこうした紛争を自発的に解決するように事業主と労働者に求めているが、それがかなわなかった場合に、紛争当事者は次のような個別労働紛争解決制度を活用できると定めている。第1は、都道府県労働局や労働基準監督署など全国約300ヵ所に設けられた総合労働相談コーナーで、ここでは労働に関連するあらゆる相談を受けつけている。第2は、都道府県労働局長による助言・指導であり、紛争当事者の双方又は一方から解決の援助を求められた場合に都道府県労働局長が一定の調査を行った上で、判例その他にのっとった助言・指導を行うというものである。第3は、都道府県労働局のもとに設けられる3～12人の紛争調整委員会によるあっせんである。委員会メンバーは弁護士や大学教授などの学識経験者で、当事者をあっせんし、話し合いによる解決を促す。また、紛争調整委員会のあっせん委員は、事件の解決に必要なあっせん案を必要に応じ当事者に提示することができる。

2002年4月から2003年3月までの1年の間に、全国の総合労働相談コーナーに寄せられた個別労働紛争の相談は約10万件。このうち当事者が都道府県労働局長による助言・指導を申し出たのは2332件（うち助言・指導を実施したものが1731件）、紛争調整委員会によるあっせんが申請されたのは3036件（うち1086件で合意が成立。394件は自主的解決などで申請を取り下げ）で、助言・指導の申出件数とあっせんの申請件数をあわせると、約5000件と裁判所並みの取扱件数になる。個別労働紛争に関する約10万件の相談のなかで、もっとも多かったのは「解雇」（28.6%）で、賃金などの「労働条件の引き下げ」（16.5%）や「退職勧奨」（6.3%）がこれに続いている。

2. 就業形態の多様化と労使関係

就業形態の多様化の進展は、労使関係のありかたに大きな影響を及ぼしている。日本の場合、単位組合のうち、企業別労働組合が9割以上を占め、その多くが組合員を正規従業員に限定している。そのため、パート労働者など非正規労働者の増加は労働組合組織率の低下に拍車をかける要因となっている。

労組組織率は1983年に30%を切り、2002年には20.2%にまで低下した。1994年までは、分子の組合員数は年によってわずかながら増減があるとはいえ分母の雇用労働者数が増えつつづけたために組織率が低下しつづけたが、1995年からは分子の組合員数が急速に減少するようになった。年を経るごとに減少幅は大きくなり、2002年は前年比で65万人減を記録した。週35時間労働未満のパート労働者の組織率は2002年で2.7%にすぎず、バブル崩壊後、労働組合の存在する企業での人員削減策が進行し、その代わり、パートなどの非正規従業員が増加したが、その組織化に労働組合は決定的に立ち後れている。

連合は2001年春闘からパート労働者の賃上げを統一要求基準に掲げている。さらに、2001年に決めた運動方針で、非正規労働者を中心とした組織化を最優先課題に設定し、連合の予算総額の20%を組織化に投入するとともに、加盟産別組織に対しても、その予算総額の10%を組織化に充てるよう促している。就業形態の多様化を含めた働き方の多様化は、日本の労働組合に対して、その組織形態の見直しを迫っている。

一方、使用者側も就業形態の多様化に伴う課題を抱えている。労働組合に組織化されない非正規労働者の「ボイス」をどのように吸い上げるのか。パート労働者を多数雇用するスーパー・チェーンストアなどは職場の責任者にもパート労働者を抜擢し、将来は店長にも起用するなどの試みを始めている。

従来型の労組組織が機能不全に陥っているとし、これまでの労使関係とは違う枠組みを考えるべきだとの意見も浮上している。その一つが欧州に見られるような従業員代表制（労働者代表制）の法制化で、研究者、労組の一部からその必要性を訴える声が出ているが、まだ、議論はそれほど詰まっている状態とはいえない。

3. 企業経営改革と労使関係

先に、多くの日本企業において包括的な経営改革とコーポレートガバナンスの見直しが進んでいることを確認したが、こうした動きと対応する形で生じる企業組織・関連諸法規の改変が、企業内の主たる労使コミュニケーション手段である団体交渉・労使協議にも影響を与えるつつある。

企業組織の改変について言えば、近年日本でも持ち株会社制度や会社分割法制の整備を背景に、企業の分割・統合やそれらを通じた企業グループの再編が、より活発に行われるようになった。その際、改変の形によっては労働組合がなくなってしまうケースが出てくるなど、団体交渉・労使協議が実施できなかつたり、十分に機能しなかつたりすることが懸念される

事態も現われている。また、企業グループ化が進むことで、転籍時の年金・退職金の通算、福利厚生の取扱いなど、企業の枠を超えた企業グループ単位の労使コミュニケーションによって対応しなければならない問題が生じてきている。

コーポレートガバナンスの見直しとの関連では、間接金融・投資家重視の見直しの方向が、団体交渉・労使協議を中心とした企業内労使コミュニケーション体制との間に齟齬を起こすのではないかと危惧する声がある。例えば、証券取引法におけるインサイダールールの運用がより厳しくなったことで、団体交渉・労使協議における労使間での情報交換が抑制されるのではないかと心配する声がそれである。

また、2000年から退職給付会計や連結会計の導入等企業会計基準が大きく変わってきていている。労働組合は、新たな会計基準が企業会計制度の透明化につながる面があると歓迎するいっぽう、退職金規定の改悪や支給水準の切り下げ、グループ企業の再編・リストラによる人員削減が行われるのではないか懸念する声もある。

以上のような様々な問題点や懸念を解消し、企業の経営改革に見合った有効な企業内労使コミュニケーションの枠組の構築や企業会計の健全性の確保をしていくかは、今後の日本の労使関係における重要な課題となっている。

IV. 雇用政策と社会的パートナーシップ

1. 雇用政策

日本政府は、1999年8月、21世紀初頭の約10年間の雇用政策の基本となる「第9次雇用対策基本計画」を策定・発表した。同計画の重点は、第1は、経済・産業構造の転換に的確に対応して、雇用の創出・安定を図ること、第2は、個々人の就業能力（エンプロイアビリティ）を向上させるとともに経済社会の発展を担う人材育成を推進すること、第3は、人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指すこと、第4は、国際的視野に立って雇用対策を開拓していくことに置かれた。ここでは、これらの重点項目を具体的に見ることによって、今後における日本の雇用政策の方向性を探ってみることにする。

まず、第1に、雇用創出・安定である。政府は、規制改革、新規・成長産業の振興等を通じた新事業の創出、展開を支援することにより、良好な雇用の機会を創出するよう努めるとともに、あらゆる年齢層で円滑に労働移動が行われるよう、失業なき労働移動への支援を強化する。さらに、労働力需給のミスマッチを解消し、失業期間の短縮が図られるよう、公共職業安定機関と労働者派遣事業、民営職業紹介事業等の民間の労働力需給調整機関とがそれぞれの特性、機能を活かして適切に需給調整の役割を果たすようにし、また、必要な連携、協力をすることにより労働市場全体の需給調整機能の強化を行う方針である。

第2に、個々人の就業能力の向上と人材育成の推進である。労働者が企業内部だけでなく企業外でも通用する能力を習得できるように支援することを通じて、雇用の安定を図るとと

もに、今後の経済社会の発展を担う高度で専門的な職業能力を有する人材を育成していくことにしている。そのため、教育訓練に関する情報提供システムの整備、職業能力開発に関する相談援助、職業訓練のための休暇制度の整備を行うことにしている。また、労働移動の増加に対応して労働者の職業能力が適性に評価されるような制度の整備を進める予定である。

第3に、人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指すことである。活力ある高齢社会の実現のため、長年培った知識や経験が活かされる高齢期の雇用・就業機会が確保され、すべての意欲と能力のある高齢者が65歳まで働く仕組みを構築していくこと及び社会参加ができるように各種の指導・援助を行う。また、性別にかかわらず、個人が主体的に職業選択を行い、能力を十分に發揮し、充実した職業生活を送ることができるようにすること、育児や介護を行う労働者が職業生活と家庭生活とを両立できるようにすること、健康で安心して働く職場を実現すること、多様な働き方を可能とする環境を整備することを目指して長期連続休暇の取得促進、女性の能力開発促進のための積極的取り組みの促進などの事業を行っていることとしている。

そして、第4に、国際的視野に立って雇用対策を展開していくことである。雇用問題を始めとする社会労働問題の解決に向けて、国際機関の活性化、相互連携等に積極的に貢献していくとともに、人づくりを中心とした労働・教育分野における国際協力を積極的に推進していく。また、対日投資促進に向けた積極的な支援や、生産拠点の海外移転等に伴う雇用問題の発生をできる限り回避するなど企業の海外進出に伴い発生する問題に対し適切に対応していく。さらに、専門的、技術的分野の外国人労働者は積極的に受け入れることに加えて、外国人労働者及び事業主双方が安心して利用できる公的職業紹介、職業相談体制の充実、雇用管理の改善を図るとともに、不法就労の是正を図るといった雇用対策を行うこととしている。

以上、第9次雇用対策基本計画についてみたが、厚生労働省は、同計画の策定後、雇用・失業情勢の変化を踏まえて、2002年7月、「雇用政策の課題と当面の展開—『多様選択可能型社会』の実現に向け個人の新たな挑戦を支援する政策展開—」と題する報告書を発表し、今後2-3年の時期に重点的に展開する雇用政策のあり方を明らかにした。同報告書のなかで、同省は、個人の個性と能力に応じた働き方が複線型でかつ隨時選択可能な労働市場システムの構築のために、①職業紹介事業や労働者派遣事業に係る規制の見直しやハローワークインターネットサービスにおける求人企業名の掲載等による労働力需給調整機能の強化をはじめとする労働市場のインフラ整備の推進、②地方公共団体が地域の実情に応じ創意工夫に基づく事業を実施し、地域の失業者等に対し緊急かつ臨時の雇用・就業機会を創出する「緊急地域雇用創出特別交付金事業」等による雇用・就業機会の整備、③求職者を短期間の試行雇用として受け入れる企業に対する支援を行い、その後の常用雇用への移行を図るトライアル雇用の活用等による長期失業者、若年者雇用への対応、④早期再就職の促進や多様な働き方等に対応した給付の重点化等による雇用保険制度の安定的運営の確保に向けた見直しを中心としたセーフティネットの構築を行うこととしている。

また、労働移動が活発化する中で、雇用の安定を図るために、労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、労働者の職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即した教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようとする必要がある。このためには、労働市場を有効に機能させる必要があり、そのためのインフラストラクチャーとして、①労働力需給調整機能の強化、②キャリア形成促進のための支援システムの整備、③職業能力を適正に評価するための基準・仕組みの整備、④能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保、⑤職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化が不可欠となっている。

なお、今後の時代を担う若年者の雇用の安定を図るため、2001年から、実践的な能力を付与し、ミスマッチの解消を図るため、企業に若年者を短期間試行的に雇ってもらい、その後の常用雇用への移行を図る若年者トライアル雇用や若年失業者等に個別指導方式による就職支援を行う若年者向けのハローワーク(ヤングワークプラザ)の設置等の施策を実施している。さらに、2003年6月には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省・内閣府の4府省により、すべてのやる気のある若者の職業的自立を促進し、若年失業者等の増加傾向の転換を目指とした「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめ、関係府省の緊密な連携に加え、地域による主体的な取り組みを推進することにより、プランの実効ある実現を図ることとしている。

2004年度厚生労働省概算要求においては、日本版デュアルシステムの導入を始めとする「若者・自立挑戦プラン」の推進に330億円、キャリア・コンサルティング実施体制の整備等キャリア形成支援のための条件整備の推進に61億円、民間を活用した高度かつ効果的な職業能力開発システムの整備に246億円を計上しているところである。

2. 社会的パートナーシップ

(1) ワークシェアリングへの取り組み

連合と日経連(現在、日本経団連)は2001年10月18日「『雇用に関する社会合意』推進宣言」を発表した。そのなかで、両者は、雇用の維持・創出を最重要課題と位置付け、多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成に取り組むことを確認した。それを受け、両者はワークシェアリングを検討するための委員会を設置し、検討を進めた。同年12月には、政府もそれに加わって政労使によるワークシェアリング導入のための合意形成の議論が活発化した。その結果、2002年3月29日、3者の間に「ワークシェアリングに関する政労使合意」がなされた。合意文書には、ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分を目指すものであるとしたうえで、今後2~3年程度の間、個々の企業において一時的な生産量等の減少に伴い余剰人員が発生した場合、当面の緊急的な措置として、労使の合意により、生産性の維持・向上を図りつつ、雇用を維持するため、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の減額を行う緊急対応型ワークシェアリングを実施することが選択肢の一つであることを明らかにした。労働側が労働時間短縮に伴う収入の減額を認めたことは画期的なことであった。

ワークシェアリングは個別企業において労使の自主的な判断と合意によるものであるが、政府は多様就業型ワークシェアリングの環境整備を社会全体で進めるために、短時間労働者の働き方に見合った公正・均衡待遇のあり方及びその推進方策について、引き続き検討を行うことにした。また、政府は、2002年6月より、各企業の緊急避難的なワークシェアリングを財政面で支援している。ちなみに多様就業型ワークシェアリングとは、正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者の雇用機会を与えるものである。

その後、政労使は、2002年12月26日、「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」を発表し、ワークシェアリングの具体化を進めることを明らかにした。そのなかで、労使は、多様な働き方の推進、仕事に応じた公正な待遇の推進、労働時間管理の適正化、多様な働き方を推進するための環境整備/人材育成・能力開発に向けた取り組みを進めること、政府は、こうした労使の取り組みを踏まえ、ワークシェアリングの普及促進、財政的支援を進めていくことが明記された。厚生労働省は、ワークシェアリングの普及促進のために2003年度予算で多様就業型ワークシェアリング導入モデル開発事業（3.6億円）を要求し、実施することにしているが、さらに厚生労働省内及び各都道府県労働局に「ワークシェアリング推進本部」を設置し、若年者、高齢者、教育訓練等とも組み合わせた積極的なワークシェアリング施策を推進することとしている。

（2）雇用問題に関する政労使合意

日本の政労使は、2002年12月4日、厳しい雇用失業情勢の下で雇用問題を解決するために次の3つの点で協力していくことで合意した。その内容を見ると、第1に、雇用の維持・確保である。経営側は、これまで以上に雇用の維持・確保に最大限の努力を行う一方、労働側は、企業の雇用維持努力に対応し、ワークシェアリングを含めた就業形態の多様化、生産性の向上やコスト削減など経営基盤の強化に協力する。また、雇用コストを削減して雇用維持を図らなければならないような場合には労働条件の弾力化にも対応する。

また、政府は、上記の労使の取り組みに対応し、労働保険制度の効率化、重点化を行うとともに、企業による雇用維持・確保努力に対する支援措置を強化する。

第2に、就職促進である。政府は再就職促進体制の整備、雇用創出、雇用保険制度改革を行う。まず、再就職促進体制の整備のため、政府は、就職意欲の高い求職者に重点を置いた総合的、個別の就職促進体制を構築する。このため、民間の人材も活用しつつ、就職支援要員を増員し、求人開拓、キャリア・コンサルティング、職業紹介等のサービスを一体的に提供するなど公共職業安定所の機能改革を図るとともに、民間職業紹介機関の活用を図る。また、トライアル雇用やオーダーメイドの職業訓練を積極的に展開するほか、経営側が新卒者の採用や離職者の早期再就職のため講ずる措置に対する支援を強化する。

今後、高度なものづくり産業の育成、金融の再生、物流拠点整備などの産業基盤の発展に

つながる構造改革を推進し、あわせてサービス部門を主体とする雇用創出に積極的に取り組む。また、創業・新事業進出を活性化し、持続的な雇用機会の創出を図るため、創業時の最低資本の特例等を内容とする中小企業挑戦支援法の円滑な施行を図るとともに、創業・新事業進出への資金供給の円滑化、技術開発による創業・事業化支援、創業・事業再生に資する人材育成、学生等に対する起業家教育、起業支援・評価体制の整備などを強化する。

厳しい雇用失業情勢が長期化する中で、経済社会の構造的変化に的確に対応し、雇用保険制度の安定的運営を確保するため、給付について①早期再就職の促進、②多様な働き方への対応、③再就職の困難な状況に対応した重点化を図るとともに、保険料率について労使負担の急増の緩和に配慮した上で、制度の安定的運営のために必要最小限の引上げを行うこと等を内容とする雇用保険法等の改正を行う。

第3に、労働市場改革として、現下の雇用失業情勢に対応するとともに将来の雇用機会の拡大、経済の発展を考え、就業形態の多様化を進めるため、必要な規制改革を推進し、労働法制の見直しを行う。また、中高年齢者の再就職が容易になるように現行の慣行の見直しを検討する。

以上が、政労使の合意内容であるが、政府はこうした合意内容を実行するために、2003年度予算に各種事業を盛り込むとともに、諸法律の改正を行った。2003年1月に開始された通常国会では、解雇ルールの法制化や有期労働契約期間の上限延長などを内容とする改正労働基準法や、派遣期間制限の延長（1年→3年）・「物の製造業務」への派遣解禁をおもな内容とする改正労働者派遣法、職業紹介事業の許可手続の簡素化を含む改正職業安定法、給付について①早期再就職の促進、②多様な働き方への対応、③再就職の困難な状況に対応した重点化を図ること等を内容とする改正雇用保険法が成立した。

日本では、政労使の社会的パートナーシップを法律で定めているわけではない。しかし、労働・雇用問題の解決を図るために、政労使は適宜協議を行いそれぞれの課題を認識しその解決のため様々な取り組みをしている。政労使の合意事項は具体的に個別企業の労使に強制されるものではなく労使の自主性に委ねられている。そのため、合意事項がどれほど確実に実施されていくかを予想することは困難である。しかし、政府の場合、上記のように、政労使の合意内容を具体的に予算や法律改正を通じて実行に移しており、その政策効果が期待される。

このような自主性に基づく政労使の社会的パートナーシップがどのような効果をもたらし、それに対して当事者がどのような評価をするかが注目される。

（3）労使による職業教育訓練

日本の職業教育訓練は、終身雇用慣行のもとにある大企業等では、企業が必要とする基幹労働者については、企業内で育成するのが一般的である。こうした企業内職業教育訓練は競争力の強化、人材育成などを図るために企業自らが主体的に行ってきた。そのため、労働組

合が職業教育訓練に関与することは非常に限られている。

しかし、最近、日本企業の教育職業訓練に対する考え方が緩やかではあるが、変わり始めている兆候がみられる。例えば、日本の企業の人材育成、教育訓練についての基本的戦略の低下を挙げられる。1999年、日本労働研究機構が2,177企業を対象に調査した結果を見ると、今後、人材育成・教育訓練を強化しようという企業は78%と1986年の86.6%より約9%近く少なくなっている。

一方、労働組合は、組合員の雇用を確保していくために教育訓練を行う動きを見せているところもある。電機連合が代表的である。電機連合は職業訓練の取り組みの一つとして、1995年7月の定期大会で「職業アカデミー」の構想を提起した。「職業アカデミー」は、電機産業の大企業教育訓練施設を活用して主に教育訓練が充実していない中小企業の組合員を対象に教育訓練を行い、彼らの能力開発を促進するとともに雇用可能性を高めることに重点が置かれている。職業アカデミーの実現のために現在も労使の間に話し合いが進められている。

上記の電機連合の取り組みは非常に特殊事例に過ぎず、日本の労働組合が自ら教育訓練を行うことはほとんど見られない。

しかし、労働組合が国や企業レベルで教育訓練への発言・参加を行うことは見られる。例えば、国レベルの場合、政府の教育訓練方針や政策が審議される審議会に労働組合は参加している。企業レベルでも政府からのキャリア形成促進助成金を受けるさいに、企業は労働組合の意見を問うことが決められている。その他、労使の間に設置されている労使協議機関でも労働組合が当該企業の教育訓練計画や実施に参加している。

バックグランドペーパー (EU 側)

EUにおける労使関係の現状分析

パリ第7大学経済学部教授

アンリ・ナデル

世紀の変わり目に成長様式の変化に直面する 欧州の労使関係

1. 序文

各国固有の慣行に根ざした異なる労使関係・社会関係を持ちながら、一連の共通した組織・制度を構築しようとしている欧州15カ国（遠からず加盟決定国10カ国が加わる）に対し、長い歴史と欧州とは非常に異なる雇用制度と労使関係を持つ均質的な国家日本。

このような見方をするとこれまで相互に学び合ってきたことを否定してしまうかもしれないが、そうではない。実際には、日本との意見交換のために欧州における労使関係の動力学を分析する場合、社会構成上の違いではなく（この違いを認識し留意することは絶対的に必要ではあるが）、これらの動力学を作動させ、欧州の労使対話（ソーシャル・ダイアローグ）に変化と適応をもたらしただけでなく、日本の労使関係の変化の要因ともなっている共通因子を出発点とすべきである。

本稿の目的は、欧州の労使関係に固有の特性だけでなく、欧州と日本に共通する戦略的利害にも留意しながら、欧州の労使関係、その構造と動力学、欧州の労使関係が直面する課題を概観することである。したがって、我々は異なった労使関係システムを表面的にその違いを明らかにするだけにとどまるのではなく、この変化の内容についての意見交換を促そうとしているのである。

要旨

すべての国々が直面している世界経済の変化は、労働市場制度と労働の社会的関係を変化させようとしている。経済のグローバル化が競争を激化させ企業のタイムフレームを縮小し、そのため労働と雇用の柔軟性が増大していく傾向が見られる。この傾向によって、生産現場での労働の再編成が必要になり、労使関係の中でも特に機微にわたる分野である、労働条件に関する協約の再検討が求められている。その一方で、雇用及びそれに伴う社会的位置づけ

の流動性と柔軟性が労働と雇用の質と安定性、労働法、社会的保護といった社会的空間の全面にわたって職場の内外を問わずこういった変化をもたらす。

このような賃金と雇用の柔軟性の増大は、成長と雇用の鈍化と相俟って、労使関係「モデル」の如何を問わずすべての国とすべての先進経済に影響を及ぼしている。本稿では、欧州の労使関係がこの最初の諸要素をどのようにその戦略に盛り込まなければならなかつたか、欧州の労使（社会的パートナー）はこの問題への対処にどのように関わってきたかを論じる。

ポスト・フォーディズム成長様式においてイノベーションが果たす決定的な役割は、それがとりわけ知識基盤経済に関わり、新技術を促すがゆえに、教育分野でのニーズを上昇させ生涯教育の役割の根本的な再編成をもたらすことである。欧州は訓練を雇用政策の中心的因素に据えてきたが、欧州の労使対話は、戦略のさまざまなレベルにこの訓練という側面を取り入れていくという義務を負っている。この点は欧州の労使関係の変化に関する比較分析にひとつの焦点を与え、討論に役立つはずである。

柔軟性の増大とともに、第3次産業化によって労使関係モデルは大きく変化した。労使関係モデルは、賃金決定方式および報酬の個別化が進み、労働者のキャリア形成がますます複雑になっていることを考慮しなければならない。このように状況が多様化する傾向にある中で、社会的パートナーは新しい賃金関係にふさわしい規範に加えて交渉モデルについても再検討しなければならない。したがって、欧州の諸原則（これは多様ではあるが）と日本の春闘モデル（この役割と目的が今日ますます取りざたされている）の顕著な違いを検討する場合も、さまざまなレベル（産業別、企業別、そして産業横断的レベル）の労使関係の間をいかに調整するかの問題が、同じような変化にさらされていることから由来する問題構造に関わるという事実に変わりはなく、EUの場合はそれに欧州レベルの問題が加わるというだけである。

欧州と日本は、こういったマクロ経済的变化と同時に、人口の高齢化、女性労働力の増加、生活様式の変化に起因する変化にも直面している。このいずれにも社会的パートナーが関わっている。こういった問題を社会的パートナーの正当な活動分野に取り込むことは大きな進歩である。そうすることは社会政策の内将来最も困難なものになると思われる側面と機会均等の問題に影響を与えるからである。

EUの拡大により、さらに大きなものとなっていく新しいEUの運営に必要な経済・社会政策を近代化し協調していくことがますます重要になっている。欧州の労使対話の制度化、この対話の具体的基盤、さまざまなレベル（企業、部門、国家、欧州）の様々な分野で欧州の社会的パートナーが占める位置と果たす役割が「社会的ヨーロッパ」の鍵である。

本稿の第1部では、欧州の労使関係の変容を左右する経済社会的条件、この変容の利害と課題を総合的に論じる。第2部では、制度、その運営方法、今までの達成、将来の重要な政治課題を検討する。最後に、労働の社会的関係における政策予測をめぐるEUと日本との討論に役立つように、雇用創出と雇用の質、人的資源管理、エンプロイアビリティという主要テーマを重点的に取り上げる。

第1部 問題となる論点

1.1. 成長様式の特徴とグローバル化の課題

欧洲の労使関係とその最近の推移は、成長様式の変化、経済の国際化と切り離しては理解できない。

フォーディズム的成長様式の危機に伴い1973年にブレトンウッズ協定が破棄されたことによって、変動為替相場制が導入された。変動為替相場制では、生産コスト、特に賃金は縮減可能でなければならないため、平価切下げ（による賃金維持政策）は不可能であった。したがって、賃金形成の指針となるのは国際経済情勢であり、国際競争の激化が労働と雇用に対する制約を増大させることになった。実質賃金が生産性を超えて増加すると利ざやが減少し、投資と資本蓄積は落ち込んだ。

柔軟性はレギュラシオン様式の構造的逆転を象徴するもっとも重要な公式になった。国家による通貨と賃金の管理に代わり、労働と雇用の競争力と柔軟性増大が求められた。これは明らかに、労働の社会的関係と社会権の強力な転換点である。

1990年代、欧洲の安定した通貨圏の創設に向けて、すべてのユーロ導入予定国は財政赤字を抑制し競争力を回復しようと努力した。そのため賃金抑制と労働・雇用の柔軟性増大という政策がとられた。非価格競争力は、多能工化と付加価値の高い生産とを組み合わせる労働・雇用の攻めの柔軟性によって決まる。¹ 多能工化と付加価値の高い生産というこの2つの要素は矛盾するものではない。労働コスト（賃金）の極小化は常に生産単価の削減によって達成されようとするものだからである。

单一通貨の採用見込みと欧洲統合に伴う制度的制約が強化されるだろうとの予想から、1990年代に欧洲の社会的パートナーの戦略は著しくシフトすることになった。賃金インフレ（と平価切下げ競争）が不可能であったため、欧洲特有の面を考慮するだけでなく国内の交渉形態も再検討を余儀なくされた。産業横断的労働協約と国レベルの三者協定（締結されたものであれされようとしたものであれ）はすべてこのシフトを反映し、賃金抑制に基づく新しい形態の協調を見出し、技術的・組織的变化への適応に必要な改革を導入している。

最初の三者協定には、賃金インフレを規制し、マクロ経済収束政策に結びついた制約が雇用に及ぼす影響を制限しようという努力が表れていた。競争力要素の改善を目指した協力の試みが欧洲の労使交渉再編成の中心を占めるようになった。例えば、アイルランドの三者協定は、はっきりと通貨の安定及び競争力重視の立場に立って考えられている。したがって、協定にはマクロ経済政策への支持からより弱い立場の労働者カテゴリーのための労働市場参入計画まですべての目標が含まれている。フィンランドの協定（労働組合が单一通貨に関する国民投票の承認を求めるという条件で採択された）は、平価切下げ競争に取って代わる生

¹ 日本とドイツの工業生産モデルの成功は1980年代におけるこの原則の典型的な例である。

産性上昇の分配に関する明確な規制協定であり、労働コストの変動を規制することによって解雇を回避する手段としての緩衝基金の資金を社会的パートナーと国家が支出することを内容とするものである。すなわち、この協定には、名目賃金の上昇を一定の枠内にとどめるだけでなく、企業レベルでの経済の競争力強化も対象とする一群の措置が盛り込まれることになっていた。協定には雇用・訓練政策の促進に向けた措置が含まれることも多い（ポルトガル、ルクセンブルグ等）。

増え続ける失業、そしてグローバル化と新技術の増大が動機となって計画された協定がすべて実現されたわけではない。² 一部の国（例えばフランスのような少なからず重要性を持つ国）では、協定の青写真さえ作らなかった。しかし、たとえ失敗したとしても、こういった協定によって社会的パートナーはその時代の新しい問題に気付かされ、意見交換を再開した。

この問題は再構成された所得政策の問題、言い換えると、通貨同盟の中での生産性上昇の分配の問題も暗示している。賃金インフレと結びついたリスクを制限し、そのために賃金規律を設けることで、賃金労働者が損害を蒙るほど生産性の全体的分配が変わるので認めるべきではない。これは重要な問題である。フォーディズムにおいては、賃金交渉は、成長から期待される生産性上昇分の予想される分配の変動の上にまさに成り立っていた。欧州統合によって、基礎指標が一点に集まる分野が創設された。各国の関係者はこの経済指標を比較し、これを基にして戦略を立てようとしている³（したがって、欧州の労働組合間の産業別調整委員会の中には、賃金の動向を比較しようとする委員会もある）が、その一方で、長期的には、インフレ要因が安定すると、賃金規律に起因する全体的損失が生じる。ほぼすべてのEU諸国で、賃金のGDP比の低下が見られた。この状況とこれが社会的交換に及ぼす影響については後述する。

1.2. 「ニューエコノミー」、知識社会と欧州の労使関係

1990年代には、経済、企業、労使関係を担当する機関は、金融市場から「ニューエコノミー」なる型にはまった圧迫を次第に受けるようになっていった。

この論理に適応するため、世界市場での競争に関わる大半の活力ある産業・サービス活動は抜本的に再編成された。こういった活動では、フォーディズム・モデルと完全に袂を分かつ労働、賃金、雇用の管理のための原則が実施された（専門的なノウハウ、さらなる流動化、報酬の個別化、自社株購入権等）。しかし、最近の動向を見ると、こういったやたら時代の最先端を行きたがる企業は最高の収益性からは程遠いことがわかる。自社株購入権という形

² Pochet と Fajertag (2000年) は成功しなかった多くの試み（ドイツ、ベルギー等）を検討し、失敗した国の国内の政治情勢と支援を提供できる介在する行政エキスパート・グループがない可能性を強調している。

³ ベルギーの競争力に関する法律（1996年）は国内賃金とフランス、ドイツ、オランダの進展状況との比較を考慮することを暗黙のうちに求めている。

での報酬が大成功を収め、「ポスト賃金」時代の究極のシンボルになったといつても、この形態はごく一部の者だけに適用され、現在ではどうなるかわからない状況である。

このような非常に国際性の高い活動の対極で、どの国も個人向けサービス活動、特に「ニューエコノミー」から派生したとはみなされないような「地域的」サービスの発展を経験している。この場合、生産性は低く（サービス分野の労働生産性の測定は複雑な問題ではあるが）、したがって雇用に関する潜在力は遙かに大きい。こういった仕事の地位は不安定であることが多く、雇用形態は臨時雇用や有期雇用であり、そこでの技能は社会的に認められていない。この状況は、特に人手不足（雇用保障が提案されているにもかかわらず）が危機的水準に達している医療介護やホームヘルプの分野で顕著である。

その結果、雇用創出という課題、とりわけ新しく質の高い形態の完全雇用という課題は矛盾に直面している。⁴ 成長の雇用含有量をいかに高めていくかは、その経済が全体的な生産性を高め（新しい成長環境に全面的に参加する）能力だけでなく、その経済が人から認められるような仕事をしている生産性の高い部門と人から軽視されたり蔑視されたりするような生産性の低い部門との間に断絶が起こらないように世の中を公平に作り上げていく能力にも左右される。それに対し、フォーディズム時代は、社会福祉国家が国家的枠組みの中で支えた完全雇用の賃金基準と公平に基づく経済発展の時代であった。今日、不平等の広がりをレギュレーション様式に組み込むことのリスクは非常に高く、社会的パートナーの警戒と協力が不可欠である。企業の社会的責任はこの警戒という緊急課題を考慮する欧州政策の一テーマである。⁵

しかし、最近の経験、特に市場の「無分別な」投機に続く株式市場危機の経験はこのニューエコノミーに関わる仕事がいかにもろいものであるかをはっきり示している。

1.3.雇用と労働市場の変容

労働コスト、賃金の柔軟性、雇用創出。雇用創出分野では、高過ぎ、硬直的すぎる賃金費用はマイナスの要素として提示されることが多い。事実、そのために中央賃金交渉と最低賃金協定はかつて非難されていた。⁶しかし、賃金と雇用との関係は非常に複雑であり、理論上（計量経済分析によってすら）「労働コスト」の変動と雇用との間に明確かつ安定的な1対1対応を見出すことは困難である。

⁴ 欧州雇用戦略は質という原則をその重要課題に盛り込み、ILOは「まとうな仕事」という概念を取り入れた。質と量は、社会政策が同時に達成すべき目標になっている。

⁵ 欧州委員会のグリーンペーパー「企業の社会的責任に関する欧州の枠組みの推進」、COM(2001)366およびCOM(2002)347finalを参照のこと。

⁶ OECDは、労働の柔軟性の唱道者として最低賃金を非難した後、その非難のトーンを和らげた。現在では、最低賃金は、行過ぎた不安定雇用のマイナス面を制限するという好ましい役割を果たし、同時に、使用者に対して未熟練労働者の生産性を向上させるようなインセンティブを与えることができるとして過去の発言を撤回している。このようなわけで、英国は、賃金と雇用に関する政策を再構築する中で、最低賃金制度（かなり低額だが）を導入した。

成長の「雇用含有量」は欧州委員会の雇用白書が1993年に着手したテーマである。その時以来、すべての国でネットの雇用を創出するのにそれまでのようないい成長を必要としたくなってきた。

1990年代には、雇用は大幅に増加し、失業は1980年代よりも減少幅が拡大した。このような成長に対する雇用の反応ぶりの良さは、賃金抑制の一つの結果である。したがって、ここ10年間の「構造的失業率」の低下は、欧州労働市場の機能ぶりが明らかに変わったことを示しており、賃金インフレはもはや時代遅れのデータになってしまった。⁷（別紙IVを参照のこと）。

このような実質的進歩（ここではかなり一般的な形で示されているが）は仕事の質を重視するアプローチの中で見なければならない。2001年12月のラーケン・サミットは雇用と労働の質的側面を調査し評価するという欧州委員会の提案を採択した。しかし、「質」は、指標によるアプローチを必要とする複雑で複合的な概念である（別紙Vを参照のこと）。

- 職務資格と地位の柔軟性に関して最も低い指標を示す質の劣る仕事はまだ多い（例えば、フルタイム労働者の4分の1と非自発的パートタイム労働者の3分の2が生産性が低く質の劣る仕事に携わっている）。
- 女性の就業率（2001年には55%）がわずかに上昇しているが、男性の就業率は横ばい（73%）で、高齢者の就業率は相変わらず低い（55-64歳層で39%）。全体の就業率は64%で、これは日本や米国より低い。

⁷ 欧州雇用白書2002で報告されている多くの事実は成長に対する雇用の反応ぶりが改善していることを示している。

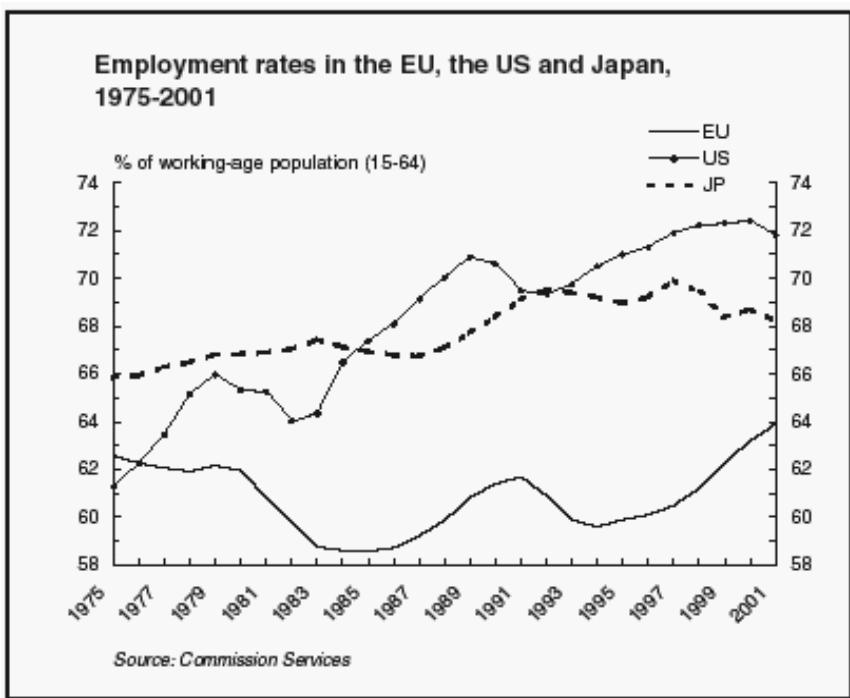
EU、米国、日本の就業率 1975-2001 年

就業年齢人口（15-64 歳）比

EU

米国

日本



出典：欧州委員会事務局

リスボンとストックホルムの目標（2010年に就業率を70%にし、高齢者の就業率を50%にする）はまだ達成には程遠く、フィンランドやオランダのように社会的パートナー間の協調水準の高い国だけが若年者と高齢者の就業率を同時に伸ばすことに成功した。⁸

欧州の労働市場からは次のような状況が観察できる：

- 年齢及び性別ごとの雇用と失業の欧州の現状は多様である（この多様さのために EU と日本の比較にはますますバイアスがかかる）。EU 15カ国（全加盟候補国まで含めると言うまでもなく）を均質なひとつのまとまりとして扱うことは不可能である。⁹ 幾つかの点で実際に国により格差があり、地域格差は相変わらず大きく、拡大している場合もある。
- 生産性と成長の強化—そしてその強化のための訓練への投資と差別の解消—によって、就業率と労働力率が上昇し、失業が減少している。したがって、例えば、特に女性の場

⁸ 人口の高齢化により就業率は自動的に上昇する。労働市場を去る高齢者のコーホートは、対労働年齢人口比の計算で算入されなくなるからである。この計算は、リスボン欧州理事会の目標の規模について、重大ではないが事実上のバイアスを示している。

⁹ 特に失業、労働力率、職業構造に関して。別紙記載の主要雇用指標参照。

合、欧州の南から北に向かうにつれて、仕事を見つけられる可能性は教育水準が高くなるにつれて高まる。

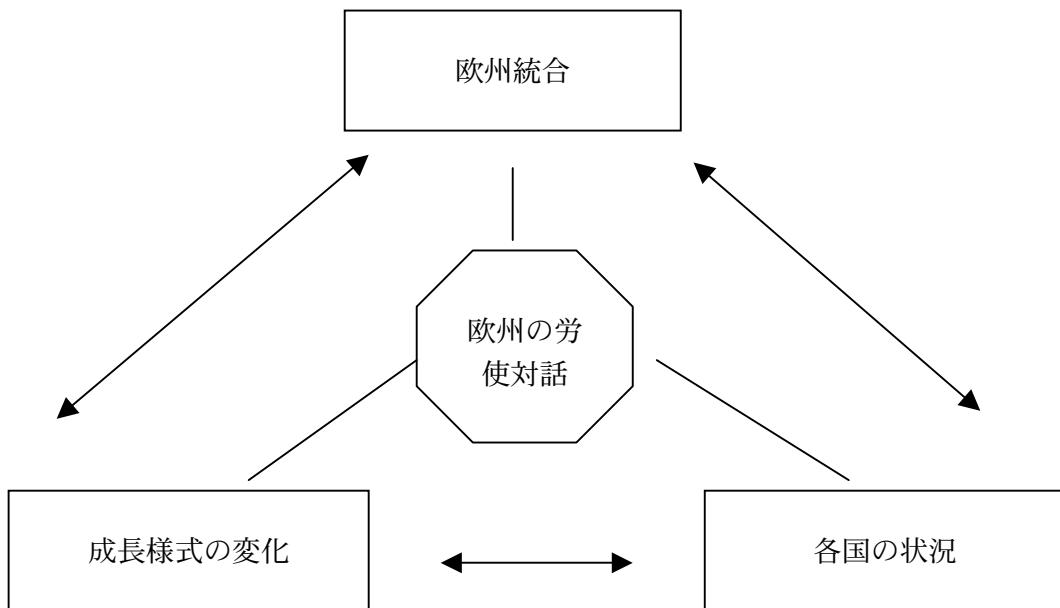
- 欧州の雇用に関して教育水準はさまざまな様相を呈している。欧州の平均で見れば、男女の教育水準は比較的同等である（ただし、この平均は国による大きな違いがある）。訓練に対する取り組みはどのEU諸国でも同程度に行っているわけではない。大半のEU諸国で、女性に対する継続的訓練の取り組みが男性に対する取り組みをわずかに上回っているが、比較すると顕著な違いが明らかになる。デンマーク、フィンランド、イギリスの水準が遙かに高いのである。この3か国は、50歳以上の労働者に対する取り組みでも際立っている。
教育は、特に女性の場合、エンプロイアビリティという点で決定的な役割を果たしている。したがって、教育水準の高い25-29歳層の就業率は、EU全体では80%を超え、男性の場合90%を超える。女性の方が、教育訓練水準が下がると労働力率の低下も著しくなる。このように、欧州では雇用への参入において教育と訓練が重要であることがわかる。
- 最後に、加盟予定国は難しい雇用情勢に直面している。生産性上昇と労働者の農業から工業へのシフトに応じてただでさえ高い失業率はますます高くなり、雇用率は低く、成長は低い上に不均等で、技能水準も低い。

グローバル化、労働と雇用の柔軟性増大、知識社会の出現、労働力の女性化、人口の高齢化に起因する成長様式の転換は、企業、社会、国家のガバナンスにとって大きな課題である。欧州でも日本でも社会的パートナーはこのガバナンスの問題を懸念している。為替の自由化と金融や通貨の優越的支配を伴う福祉国家の相対的後退により、あらゆるレベルで社会的パートナー自身が協調を進めなければならなくなっている。社会的パートナーは自らの行為が及ぼす短期的影響だけでなく、それ以上のものに目を向けなければならない。長期的な共通の利益—社会的パートナーに関係があり、彼らをその任務の正当な代表とするようなもの—を達成しうるか否かは社会的パートナーにかかっているからである。

第2部 欧州連合における労使関係の概略

2.1.パートナー、その活動分野と責任

欧洲の労使対話は、成長様式の変化、この労使対話が益々重要な役割を果たすようになつてきている欧洲統合、そして各国における労働と資本のパワーバランスの3つの相互関係の中で起きている。



この相互関係は、欧洲統合の長い歴史と欧洲の労使対話という形態を例に取ると理解しやすい。それぞれの国において労使関係はしばしば対決的な形で、あるいは戦闘的な形でも展開してきたというだけでなく、地域レベルの社会的パートナーとナショナルレベルの社会的パートナーの正当性の根拠と歴史的な労使関係制度は国によって非常に異なっている。したがって、多様性が所与の前提である。そして、労使関係が欧洲レベルになったからといってこの多様性が魔法のように消え失せるわけではない。補完性原理に基づき、各国が、労使関係に固有の協約分野、特に賃金決定に対する責任を有している。

しかし、この多様化と収斂に向かう傾向とを対比させる必要がある。この収斂傾向のうち第一は、既に取り上げたように、20世紀末に現れたグローバル化段階にある経済と企業に共通する制約から起こったものであった。次の収斂に向かう力は、他ならぬ欧洲統合の中で作用する論理の中から生じている。欧洲連合は社会的パートナーの活動の代表性和正当性を確保する場・空間（ナショナルレベルと地域レベルを含む）として出現しつつある。

欧洲レベルでは、社会的パートナーには労使関係の多くの面を協約によって規制する力があり、その上、欧洲ガバナンスと呼べるような幾つかの分野での協力を求められた。「社会的ヨーロッパ」はこの参加を目指すことを特徴とし、労使対話の制度化の歴史がその1つの

現れである。¹⁰

1970年代には、ナショナルレベルの労使団体がその構成員たる労働者や企業への関心を欧州レベルで示した。1985年以降、欧州レベルの労働協約関係の始まりを明らかにするため、ジャック・ドロールのイニシアティブにより、しばしば困難を伴いながらより自立的な対話が開始された。

- 産業横断的レベルでは、労使対話委員会が、欧州レベルで実施されている自立的な相互対話のために設けられた場であり、マクロ経済、労働市場及び教育訓練に関する技術的作業部会が設けられている。
- 産業別レベルでは、いわゆる産業別労使対話委員会が設置され、この委員会のイニシアティブが増大している。
- 多国籍企業レベルでは、欧州労使協議会が設けられている。

欧州労使協議会

EU 指令94/45/EC は、欧州規模の企業は労働者への情報提供と協議のための機関を持つことを求めている。欧州労使協議会は企業内での使用者と賃金労働者の労使対話の改善を目指している。この指令は従業員1,000人以上、欧州連合加盟国2カ国以上でそれぞれ150人以上を雇用する企業に適用される。欧州に2以上の子会社を有する第三国の多国籍企業にも適用される。

従業員と経営陣の代表を含む交渉で、欧州労使協議会の適用分野、構成、実施方法、責任、任期が決定される。協議会は各加盟国における労働者代表機関に代わるものではなく、これを補強・補完するものである。協議会の活動範囲は、その企業全体の問題に関する、EU レベルあるいは少なくとも2加盟国での、従業員への情報提供と協議に限定されている。とりわけ、この労使協議会は、生産の移転、工場閉鎖、集団解雇、合併、企業買収、譲渡、その他の例外的状況の場合に緊急会議を開催しなければならない。

欧州議会と閣僚理事会の指令2002/14/EC（2002年3月11日）はEUの労働者を対象とする情報提供と協議の義務を従業員50人以上の全企業に拡大した。

- 三者協議の枠組みの中で、欧州のパートナーは加盟国、欧州委員会と共に閣僚理事会の作業の準備を手助けする。

ルクセンブルグ首脳会議（1997年）で欧州雇用戦略が打ち出され、2005年までの欧州社会政策の指針となる社会アジェンダ（2000年ニース）が打ち出されたのに伴い、社会的パートナーはEUのガバナンスの積極的実施とEUの拡大に関わるようになった。EUはこの雇用戦略に関して、人口構成の変化と訓練及び柔軟な雇用・安全・質の促進という分野での社会的ヨーロッパの緊急課題を特に考慮することを目指す一連の協調的政策を策定した。

¹⁰ 労使対話：「マクロ経済レベルとミクロ経済レベルの両方で、一定の経済・社会的変数の克服について合意に達することを目的とする、社会的パートナー間の継続的相互交渉プロセス」。

2.2. 労使対話の潜在的自律性、第138条

マーストリヒト条約は、第138条で定められた協議メカニズムを通して社会的パートナーと労使関係分野を欧州統合の中心に据えることによって、大きな変化をもたらした。それ以来、労使対話を欧州統合に具体的に取り入れ、欧州雇用戦略との密接な連携を生み出したいという政治的願望は、さまざまなEU機関によって正式に認められ強化されてきた。

このようにして開始された潜在的活動分野は非常に広範である。なぜなら最終的には、これによって労使の代表が同時に同じ決定に至るというたった一つの条件さえ満たせば（とはいえ、おそらくは乗り越えがたい条件ではあるが）、欧州規模でのコーポラティズムが可能になるからである。この状況は、特に使用者が単一の基準という考えに基本的に反対であり、可能な限り中央の労使ではなく自分で決めたいと考えている限り、机上のものに過ぎない。しかし、マーストリヒト条約（第137条、138条、139条）は目立たない形で非常に強力なメカニズムを設けている。欧州委員会は自らが責任を負う社会政策のテーマについて社会的パートナーと協議をする。この機会を捉えなければ、欧州委員会の手によって指令が作られてしまうかもしれないという脅威（現実の脅威であれ想像上の脅威であれ）が、一定の条件下で社会的パートナーに対して自発的な妥協をするように圧力を掛ける。

我々はここで複雑に交錯した行動戦略の論理に直面する。すなわち社会的パートナーシップは、簡単な手続上の協力的な相互作業ではなく、囚人のジレンマのたぐいの暗黙で非効率的なモデルに近くなる。これはヨーロッパ型ガバナンスに固有の特徴のひとつである。

昨年は欧州レベルでの労使対話に、将来に向けて重要な意味のある非常に大きな進展が見られた。まず、欧州レベルの社会的パートナーと公的機関との三者協議が強化され、三者社会サミットが設けられた。次に、「欧州の社会的パートナー」（ETUC=欧州労連、CEEP=欧州公共企業センター、UNICE / UEAPME=欧州産業経営者連盟 / 欧州手工業中小企業協会）が、雇用、流動性、拡大の3つのテーマを軸に構築された、共通の利益に関わる問題に関する19のイニシアティブを含む、2003-2005年用の初めての自立的な複数年作業プログラムの実施に着手した。この作業プログラムは、2000年3月にリスボンで欧州理事会が始めた社会・経済改革のための戦略の実現を目指した社会的パートナーの貢献に向けた重要な第一歩である。

2.3. 欧州の社会的パートナーの代表性と正当性

地域レベルから産業横断的レベル、全国レベルに至るまで、責任と代表性の明確なモデルがある。このモデルは変化するが、社会的交渉と賃金政策における国家の役割が国により多様であるという点は変わらない。各国レベルから欧州レベルまで、代表の形態は完全に重なり合ったり、一部重なったりしている。

社会的パートナーの代表性の問題は、条約第138条に基づき社会的パートナーが欧州委員会から協議を受け、その結果交渉に参加する権利が定められていることからして、重要な問

題である。¹¹したがって、ナショナルレベルの代表の有する正当性が欧州レベルの代表の正当性にまで拡大される可能性がある。

第138条で定められている協議プロセスに参加するには、社会的パートナーの団体は次の3つの基準を満たさなければならない：

- 産業横断的、産業別、あるいは特定の属性に着目した団体であり、欧州レベルで組織されていること。
- その構成団体がそれ自体加盟国の労使関係構造の中でフルメンバーとして認められているものであり、労働協約の締結を目的として交渉することができ、できる限り全加盟国に代表を有すること。
- 協議プロセスへの効果的参加を可能にするだけの十分な組織があること。

こういった条件の適合性を欧州委員会が定期的に評価しており、ほぼ50の欧州レベルの団体がこの基準を満たしている。欧州委員会は、欧州の社会的パートナーの代表性の原則を各國における承認メカニズムの中で確認することによって、国によって労使関係の在り方は非常に多様であることを考慮している。第138条で定められた協議への参加を欧州委員会から「承認されている」社会的パートナーには、各国の取決めで認められているナショナルレベルの組織が含まれる。

社会的パートナーは、欧州レベルで組織することによってメンバー間の運営・協力ルールも定める。重要な問題は、意思決定プロセスの問題と各國メンバーにルールを課す方法である。この公式の参加と欧州レベルの労使関係構造の構築への参加を求める強い希望の表明を除くと、労使対話の具体的な成果は、その潜在的活動分野と責任に比べるとまだまだ大したものではない。¹²

2.4. 各国の労使関係システムの多様性

各国の労使関係システムはいくつもの点で異なっており、いかなる類型分類も極めて図式的になってしまい可能性がある。しかし、非常に大雑把なグループ分けをしながら、その多様性を明らかにしようとはできる。

欧州の労使関係システムの最初のグループ分けは、「地政学的」なグループ分けと言えるであろう。北欧、包括的な社会民主主義システムを有するスカンジナビア諸国では、労働組合組織率が高く、長年にわたる団体交渉の慣行がある。しかし、このグループの中で、産業

¹¹ 委任されて人を代表することは、他の公的・私的代表者に対してこの者の利益を代表することを意味する。すなわち、この者の利益を守ることを意味する。しかし労使代表は相反する利益について交渉するため妥協も必要となる。したがって、労使代表は自分たちの代表性と彼らが締結する労働協約の正当性を、妥協に向かって交渉する自分たちの能力を通して明らかにする。ゆえに、正当な代表性の実体は、相反する利益をうまく取り入れるとともにそれを超えた妥協をなしうる能力だと言えるであろう。

¹² 欧州委員会第5総局の報告書、「欧州の労使関係2000年」および「欧州の労使関係2002年」を参照のこと。

横断的交渉が行われているデンマークとフィンランドを区別しなければならない。さらに、デンマークは非常に高い労働市場の柔軟性と非常に低い直接労働コストに、非常に平等な社会保障制度の資金を税金によって賄う政治制度を組み合わせている点で、北欧、中欧、南欧とは区別される。

ドイツは明らかにコーポラティズムである。イギリスは原則として分権化を進める形で制度を徹底的に変えた。南欧諸国は産業別交渉を選好する。一方フランスは中間的な位置にあり、国家が決定的な役割を果たし、産業横断的レベルの代わりを立法が果たしている。

多様性：比較のポイント

	労働組合組織率	団体交渉のバー率%	産業横断的レベルの賃金交渉	産業別レベルの賃金交渉	企業レベルの賃金交渉
オーストラリア	39.8	98		XXX	X
ベルギー	69.2	90	XXX	X	X
デンマーク	87.5	83	XX	XX	X
フィンランド	79	90	XXX	X	X
フランス	9.1	90-95		X	XXX
ドイツ	29.7	67		XXX	X
ギリシャ	32.5	?	X	XXX	X
アイルランド	44.5	?	XXX	X	X
イタリア	35	90		XXX	X
オランダ	27	88		XXX	X
ポルトガル	30	87		XXX	X
スペイン	15	81		XXX	X
スウェーデン	79	90++		XXX	X
英国	29	36		X	XXX
日本	20.7	21			XXX
米国	13.5	15		X	XXX

(出展 EIRO 2002. 凡例：X = 存在はしているというレベル； XX = 重要ではあるが優越的ではないレベル； XXX = 優越的レベル)

第3部 分析と見通し

3.1. 失業と雇用創出

ほとんどの国で見られる極めて高い失業率と低い労働力率という2つの問題は、相変わらず欧州の労使関係が直面する大きな問題である。一方、不完全雇用と柔軟性の増大が社会的不平等を憂慮される程のレベルにしている。経済的競争力とエンプロイアビリティのレベルの向上の両方の追求は、今日、関係者にとって大きな課題である。グローバル化から生じるこの変化を上手くマネージするには、EU固有のガバナンス様式を創り上げるに当たり労使対話が積極的に参加することが求められる。たとえ分権化が最も自由主義的な市場レギュレーションの教義に従つたものであったとしても、分権化を絶対的モデルとすれば間違いなく失敗する。これに対して、経済社会行動に関してもっと持続する見通しを約束するより戦略的なビジョンには、欧州の社会的パートナーと政治的パートナーとの一層積極的な協力が必要である。制度構築の過程として変化をマネージすることは社会的パートナーの自立性を強化し、同時にこのパートナーの活動をEUのガバナンスに組み入れることを意味する。¹³

契約の柔軟性が雇用に及ぼす良い影響は限られているし、逆効果であるかもしれない。欧州委員会の調査は、各国が柔軟な雇用形態の法的利用可能性を「濫用」しなければ、成長はさらに多くの雇用をもたらしさえすることを確認している。¹⁴ これは社会的パートナーにとって決定的に重要な問題である。事実、労働の柔軟性が高まることで雇用時の地位が余りにも不安定になれば（それによる間接的効果が悪い方に働く）、一定の属性の労働者が労働市場から退出することになる—これは欧州の労働市場参加率を上昇させるという至上命題に逆行する。契約形態の柔軟性が増大すれば、雇用費用が最小化されて雇用創出への間接的効果が高まるのは間違いないが、これにより労働の不安定さが加速し、それによって一般的な形で世代を超えた社会的コストが発生する。したがって、このような不安定な状況にある労働者が企業外部の社会保障を受けられる条件を定めることが不可欠になる。¹⁵ この考え方には、欧州雇用戦略の中核をなすものであり、欧州理事会が社会的パートナー間で締結された協約からインスピレーションを受けて既にこの種の指令を採択し始めたことからして、既に協調的に適用されはじめている。¹⁶

雇用創出は成長様式によって決定され、それゆえ競争力によって決定される。競争力を目標にするということは、新しい形態の国際競争が起きている企業レベルでの国際的な制約をもっと率直に認めるということである。情報通信技術（ICT）の導入に伴う職業資格の変化

¹³ これは欧州委員会の提案 COM(2002)341finalに基づく閣僚理事会決定の趣旨である。

¹⁴ 欧州の雇用2002、p. 59 ff.

¹⁵ このテーマは、「過渡期の」労働市場の問題に関する研究（G.Schmidt等）と Supiot 報告という2つの一連の研究で取り上げられている。

¹⁶ 指令 XXXXXX, 95 cf.IR 2002/p.16 英語版。

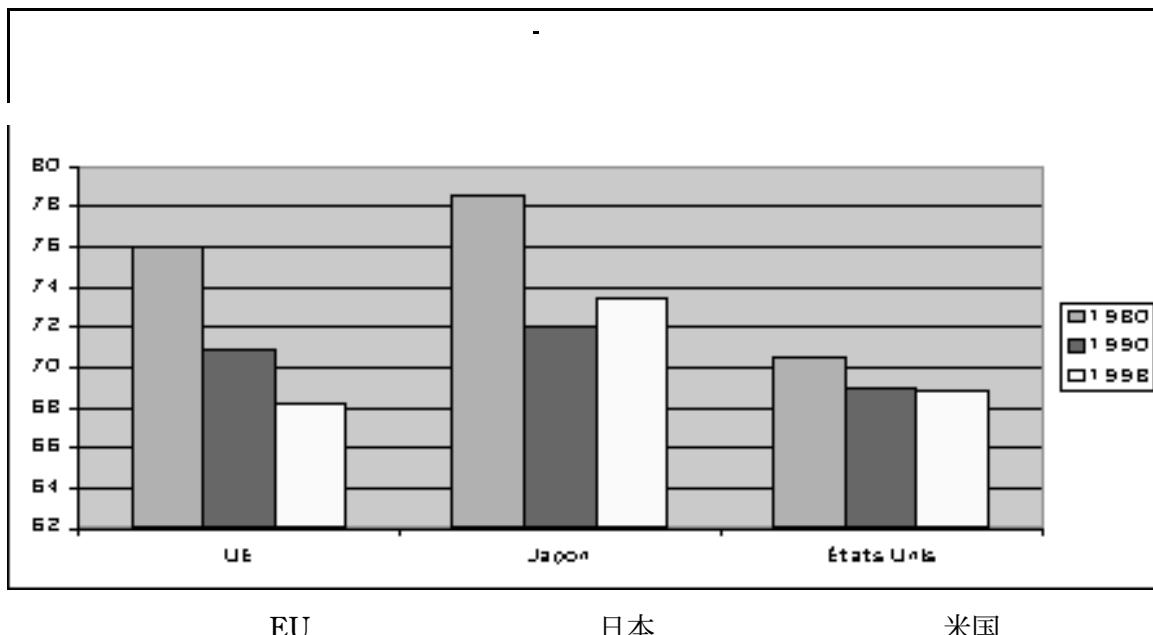
と結びついた訓練の必要性にも同じことが言える。この展開は、賃金交渉の分権化の傾向と事業所－企業関係の改善だけなく、労働関係の個別化を反映する慣行の広がりも説明している。このような状況は労使関係モデルの基盤の大きな変化である。この個別化は労働組合だけでなく、伝統的な労働組織の目的にも影響を及ぼし、個々人が集団的活動に参加しなくなり、生産現場において緊張をもたらし、結果的に「職場の苦痛」と呼ばれてきたものを悪化させるだけとなる。これは欧州の労働関係の最も重要な特徴のひとつである。

仕事の質と付加価値分配の不平等は欧州固有の問題である。

雇用と訓練の質の向上を目指した労働市場の機能の改善は、年齢と性別をいかにマネージするかという至上命題と一致しなければならない。労働者に働くインセンティブを与えることができないような低い労働条件と報酬を理由とした労働市場からの退出傾向に対処することが必要である。しかし、欧州では引き続き労働と資本との分離が増大している。これは、前述の雇用の二極化と同様不均衡が増大していることを表している。

次の図でわかるように、日本や米国と異なり、EUでは賃金の対GDP比が低下し続けている。日本では、賃金比は1980－1990年の間に低下したが、逆説的なことに、ここ10年間景気が後退し生産性上昇がごくわずかに留まったにもかかわらず、状況は安定し、その後回復した。

欧州、米国、日本の賃金の対GDP比



出典：Eurostat

スウェーデンとイギリスは生産性上昇の分配の変化が最も小さかった国である。付加価値に占める労働のシェアの推移をどのように解釈するかは難しい。

しかし、比較が難しいからといって、分析と討論をしないわけにはいかない。欧州のケースは、低い就業率、相対的に質の低い仕事の比率が非常に高いこと、成長の不平等な分配といったさまざまな問題を抱えているからである。そして、高齢化という課題がこれらの問題点をさらに悪化させている。

3.2. 人的資源管理。労働関係の個別化と意欲喪失や蔑視のリスク

柔軟性や業績給のように労働関係の個別化を追求するのは、伝統的なフォーディズムの賃金に対する考え方から見ると新しい現象である。この傾向は、雇主の利益の最大化だけでなく、労働に個別に関わること・報酬の公平さを望む労働者側の要望にも一致するものである。言い換えると、この新しく興ってきたテーマは労使関係の新たな構成の中心となるテーマである。

これが非常にデリケートな問題なのは明らかである。公平のためには、業績評価制度（例えば、努力と個人の業績の質が評価され、その評価に従って報酬が支払われる）にも透明な基準が適用され、企業内で過度な衝突を起こさずに裁定解決することができなければならぬ。しかし、これは、評価と報酬のこの個別的基準に関して経営陣と組合が協力することができてはじめて可能になる。もともとどんな紛争も個別的な風土であることから、個別的紛争が主流である米国と異なり、日本では正社員に対してはこの最適原則が実践されている。雇用制度の避けられない変化によってもたらされる大きなリスクのひとつが労働市場からの退出を促進してしまうことである。危機や変化の時代には常に、前述のように、中期的に社会的費用と人口動態費用が過度に高くなる行動が現れる。

個別化と集団性との緊張関係は、労働者が労働組合によって代表されるというつながりの性質を根本的に変化させ、それゆえ労働組合「サービス」の性質を根本的に変化させる。この傾向は、客観的な労働条件と労働者間の協力のきずなの方が第二次産業におけるものとは根本的に異なる第三次産業化の高まりと足並みを揃えている。EUと日本には、際立った違いはあるものの、いずれも製造業をベースに構築された労働組合の歴史と団体交渉制度がある。

ポスト・フォーディズム時代の雇用の柔軟性は労働市場の規制緩和だけでなく、むしろ雇用の構造的变化を規制することによって成り立ってきた。その結果、欧州の雇用制度の変化によって、惰性と革新性が混ざり合うようになった。ここで問題なのは、普遍的（Supiot）であると同時に労働契約に予め盛り込むことができるような新しい社会権を交渉によって創り出すことである。これは、例えば、団体交渉があらゆる種類の非典型労働に適用されるよ

うにしなければならないということを意味する等。社会的パートナーには、この分野で新しい重大な任務があり、そのために公的機関との協力、EUの場合にはすべてのEU機関との協力を必要とする。実際に、この賃金と労働の結びつきの変化に対する責任の問題は、社会秩序－市場秩序（市場と企業）だけでなく、家庭（および家族）秩序と政治的秩序－の変革を要請する。ある仕事から別の仕事へ（あるいは失業から雇用へ）の流動性と移動を促進するためには、家庭と国家によって「分担」されている教育・訓練を中心とする人的資本への投資や、年金と共に重要な社会問題となってきた社会保障を充実すべきとの含みがある。新しい労働権創設への社会的パートナーの参加は欧州レベルの非常に重大な問題である。

労使関係と成長様式のガバナンス

本稿の第1部で示したように、欧州におけるフォーディズムの危機によって、富の蓄積様式、イノベーション・システム、消費・分配・社会的再生産の社会的規範の間の整合性の問題が残った。労使関係を背景に、これらの問題にガバナンスという観点からアプローチすることができる。経済システムの根本的变化に伴い、団体交渉はもはや賃金と利潤の分配の在り方を積極的にマネージする責任を担わなくなった。企業レベルでの国際競争という至上命題によって、中央レベルの交渉者は賃金政策の問題の他に、労働基準と労働条件、新たな権利を創り上げるといった問題に直面している。しかし、社会政策の基準、特に、（教育、健康、高齢化に関する）公共財に関する基準には、民間部門や金融市場だけによるガバナンスでは確保できない協調が必要である。したがって、社会的パートナー（と主に賃金労働者）と国家（あるいは強化される主権という枠組みにおけるEU）は、賃金と社会政策を世代を超えた形でマネージしていくという分野で不可欠なパートナーになる。明らかに、（ドイツのように）三者で賃金政策を決定する仕組みを持たなかった国々（そしてEUはこの原則を受け継いだ）では、所得政策がコーポラティズム型協調の結果誕生した。このような違いから、欧州規模での賃金について協調しようとする際の問題の複雑さに、各国の特異性という側面が加わる。さらに、欧州は、経済的ガバナンスのシステムの不完全さ（欧州中央銀行はあるが、これに対応すべき経済政策の主体としての政府機能実体がない）と政治的主権の不完全さに直面している。既に言及したように、社会的パートナーはさまざまな点で欧州政策に関係しているため、欧州の共通の利益に關係してその権限のもとにある問題を大きく推進することによって自らの活動を正当化するのは彼ら自身である。

したがって、質の高い労働力を求める知識社会を伴う経済体制と、雇用の安定とすべての者にとって最大限広い権利の尊重を要求する社会的ヨーロッパという至上命題とに整合性を持たせることが課題である。この経済体制と社会的ヨーロッパは戦略的に統合されなければならない。ルクセンブルグ首脳会議以来、欧州雇用戦略がその根底で意味してきたのはこの統合である。それはなお実現されるべき課題である。

別紙I 欧州における経済と労使関係の変化

フォーディズム	ポスト・フォーディズム	労使関係の変化	労使対話にとっての利害
急成長と完全雇用（ケインジアン協定）。国家および／または諸制度、国内的枠組みが決定的な構造的役割を果たす。固定為替相場。	低成長、雇用の不足、柔軟性の拡大と雇用上の地位の不稳定性の増大。規制緩和、国際化、変動為替相場。	新しい金融主導型成長様式とグローバル化によって、（EUという）地域的規模でのガバナンスが必要になり、欧州通貨同盟（EMU）は引き続き欧州レベルにおける主権の（通貨面以外の）その他の柱が補完する。このレベルでは経済政策（特に賃金政策）の構築で社会的パートナーが決定的役割を果たす。失業問題が重要。	欧州の労使対話が各国の社会的パートナーの行動と正当性の舞台になる。 EU拡大に伴う問題。 EU憲法条約創設会議。
大規模な組織、多額の投資、大量生産、長いタイムフレーム等。	企業の再編成、縮小、柔軟な多様化と専門化、短いタイムフレームと短期に労働力を開発する必要性、消費者により近いところへの生産レベルの分権化、質の向上。	労使関係の基盤としての製造業や産業の縮小。ネットワーク経済。労使関係を地域レベルで管理する要求增大。地域的空間の出現。	労使対話の地域、各国、欧洲規模のインターフェースの問題。
テーラー主義と厳格な権威・組織。	労働の柔軟性の増大、多能性、労働者参加、個別化等の台頭	第三次産業の発展、ICT（情報通信技術）の台頭、職業能力、労働条件、労働組織、労働時間等への要求。	知識社会
低熟練産業労働 対熟練労働	職業能力水準の向上と訓練の役割	教育・訓練への投資増大。	生涯教育、積極的な雇用政策
労使関係の大きな対立、職場での協力が無い。団体協約と中央交渉。二者または三者間の協定。	対立の低水準化、協約の分権化。	技術の変化、品質、分権化と結びついた労使協調の必要性。	競争力の追求と通貨同盟の至上命題を結び付ける社会協定。
物価連動賃金、生産性上昇の予想。	賃金と物価との切り離し、個別化。	賃金の不平等化、賃金抑制、柔軟化。	労働の質、仕事の質、柔軟性と安定性の両立、雇用政策の活性化。
社会傾向 環境と持続可能な発展 EU拡大 人口の高齢化		社会的ヨーロッパのための新しい内容と課題。 世代間・生物学的側面を含む社会的協定の必要性の出現。	パートナー間の交流の内容の変化、政治的側面の開始、課税。
社会福祉国家の後退	至上命題：	欧州の主権の強化	労使対話の強化。

別紙II 問題のある概念「ニューエコノミー」

「新経済」は、それ自体はっきり定義されていない「グローバル化」とネットワークベースの交換、新しい情報通信技術（ICT）、いわゆる「知識」経済への活動の「脱物質化」というさまざまな特徴を集めた曖昧な概念である。各人の努力と成果を他者すべてに対して最適化するための究極の方法として広範な競争が進められる。しかし、主として語られる事実は、金融的側面の支配のようである。金融市場は国際化と相互の繋がりの度合いが極めて大きいため、この側面は確かにグローバル化されている。「ニューエコノミー」というものがあるとすれば、それはとりわけ、株主価値によって推進され、全成長様式に金融面の富裕化というガバナンスを課す経済である。ICTが労働柔軟性拡大の原動力として果たす役割は広く認められている。¹⁷しかし、その新しさがどのようなものであっても、技術によって社会経済的な発展の変化を全面的に説明することはできない。このような技術が生産様式、施設、作業組織全体に影響を及ぼしているとしても、この技術が成長と雇用創出・排除の原動力に及ぼす特有の効果を分離することはできない。しかしその一方で、ICTが労働関係における柔軟性の決定要因や労働関係の変化と相互に作用しあっていることは否定できない。¹⁸

ICTが柔軟性を革新的に実践することにより始まった生産の再編成を補完するものとして組み込まれるならば、全体的生産性は改善するが、そうでなければ、生産性は組織的改善によってしか獲得されない。したがって、ソローの生産性パラドックスは次のように説明される：組織的・戦略的発展と連携した技術革新のみが生産性の上昇をもたらす。

コンピュータ技術には高度な訓練と継続的な学習が必要な知識が要求されるため、この技術の利用拡大によって雇用二極化の傾向に拍車がかかる。ICTの短いライフサイクルとしばしば加速する発展は、ノウハウがすぐに陳腐化してしまうことを意味している。こういった新しい技術と設備の広がりによって、作業チーム内にそして雇用の管理（例えば年齢別）に複雑な分断が生じる。しかし、この問題に全体として明確な態度をとることは難しそうだ。この技術を取り入れる手続の普及には学習プロセスと、企業内ののみならず消費者にも決まった手順を導入することが必要である。¹⁹ICTは経済主体間のネットワークによる結びつきを強め、ネットワークは経済、イノベーション、新製品をもたらす可能性がある。

このようなネットワークの創出において力を保持しようとすることが、インターネット・バブルを後押しした要素のひとつであった。

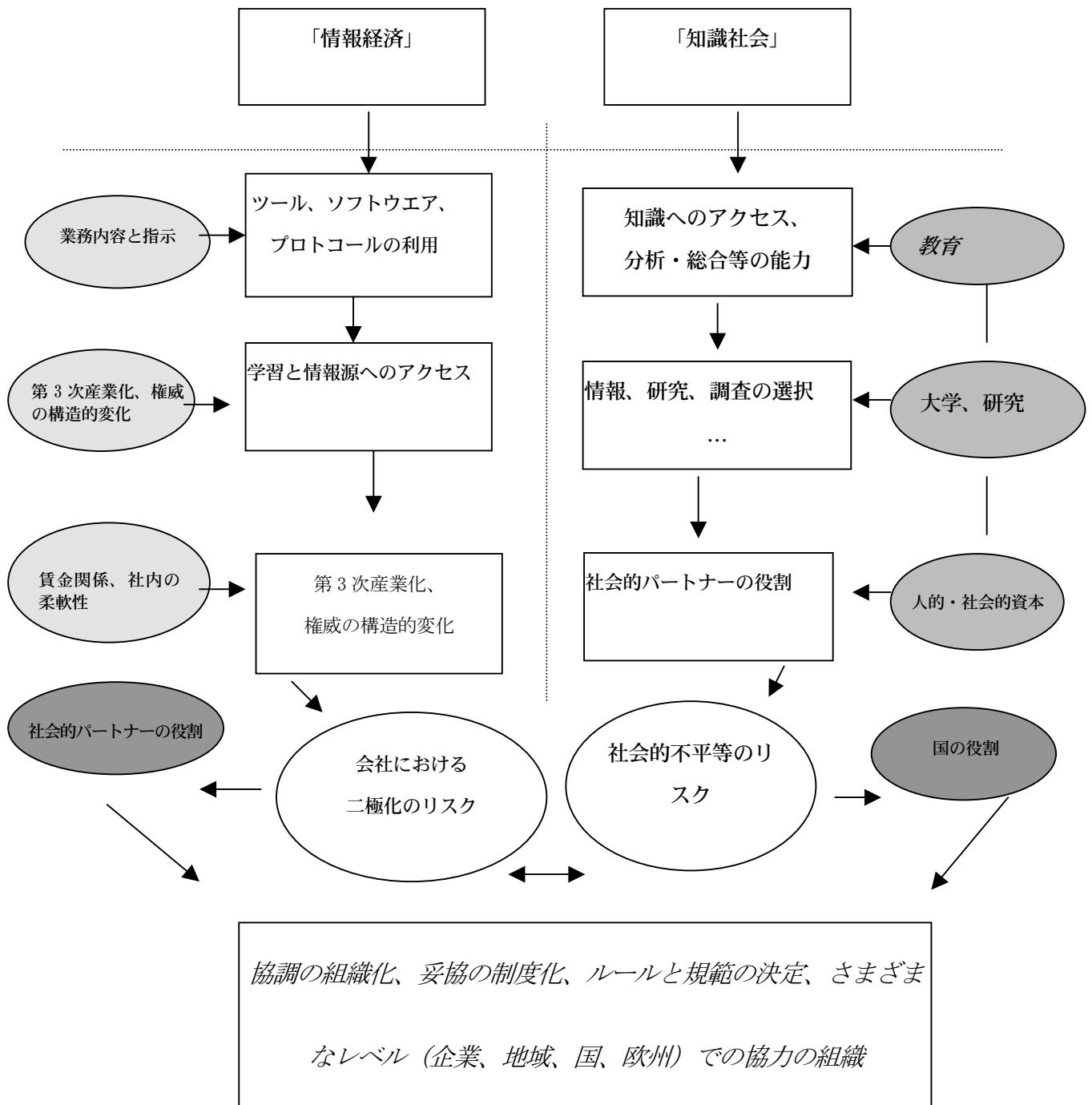
情報経済と知識社会では、雇用の二極化を回避するため、労使対話の内容と実践方法の多様な変化が必要である。この場合、情報と知識とを区別しなければならない。この2つの概念は補完的ではあるが相互に置き換えることができない、異なるものだからである。知識社会では、長期にわたり社会全体を取り込んだ教育、人的資源、社会面での投資が要求される。国家とさまざまな社会的パートナーはこの間、正当にこの社会に関わっている。情報とニューエコノミーコンピュータで何バイトあるかなどということは知識の基本単位と同一視することはできない。情報、情報の編纂、費用と効率面での節約は特に生産プロセスの内容と規範、実施に影響を与える。情報を累積しても何も「知って」いないこともありうる。知識経済、あるいはその上の「知識社会」には、人的資本と生活資本の投資、利益を分かち合うための最大限の機会と能力へのアクセスを市民に保証する協力的で創意ある長期的戦略が必要である。

¹⁷ 事実、ICTはそれほど新しいものではなく、特に生命科学のような通信分野以外の応用化学における他の類の進歩を重視するイノベーションを見過ごす傾向がある。

¹⁸ COM (313) final, June 2001を参照のこと。

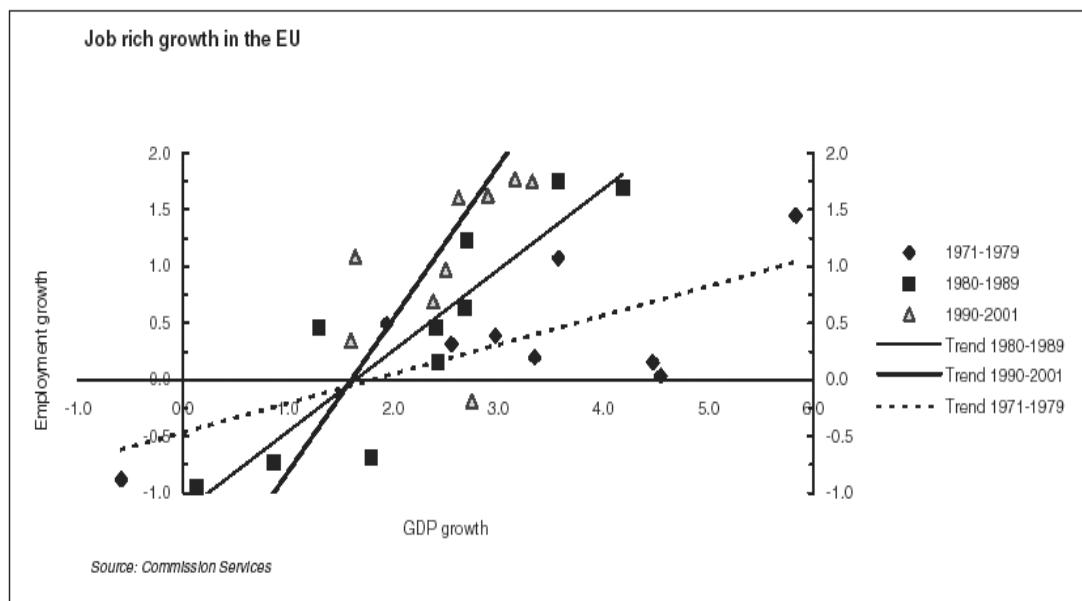
¹⁹ したがって、供給者と需要者が生産、配布、消費の方法を変えるなら、ウェップはオンライン注文の極めて効果的な媒体となる可能性がある。

別紙III 情報は知識ではない。
補完的スペースとパートナーの責任



別紙IV 欧州における雇用増加と新しい賃金体制

EUにおける雇用の豊かな成長



雇用の伸び

GDP伸び率

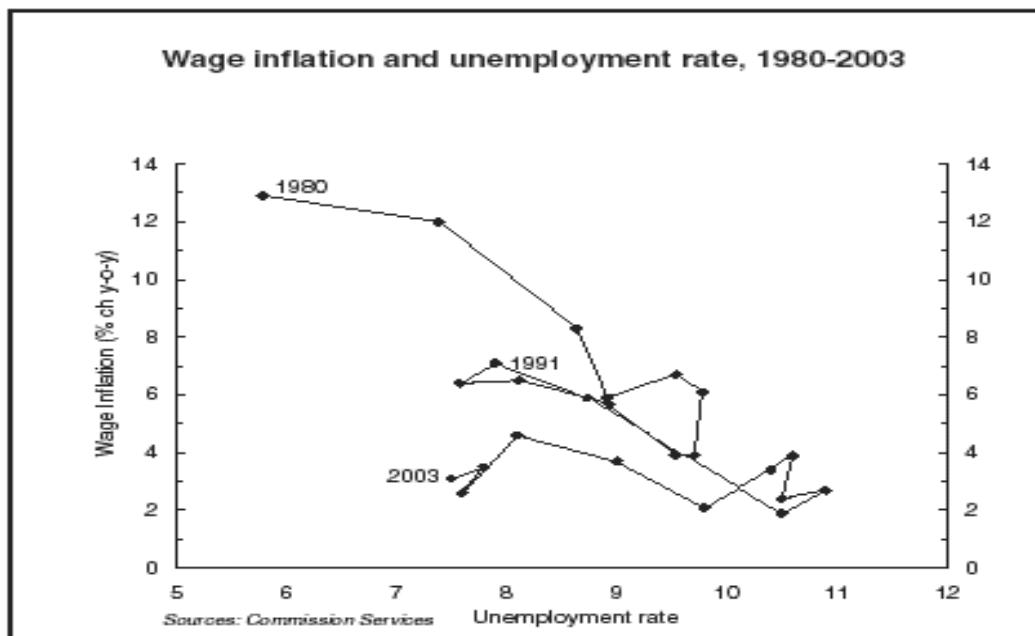
1998-1989年の傾向

1990-2001年の傾向

1971-1979年の傾向

出典：委員会事務局

賃金インフレと失業率、1989–2003年



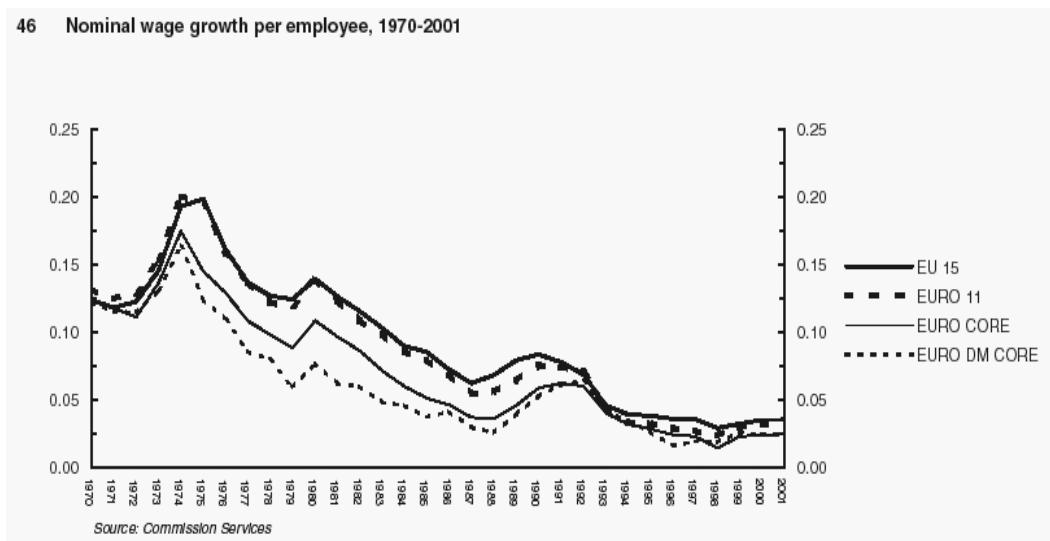
賃金インフレ（前年比%）

失業率

出典：委員会事務局

従業員一人当たり名目賃金伸び率（1970—2001年）

46 Nominal wage growth per employee, 1970-2001



Source: Commission Services

EU 15

ユーロ 11

ユーロコア

ユーロ DM コア

出典：委員会事務局

従業員一人当たり名目賃金伸び率の低下と関連している。

別紙 V

仕事の質の 10 の側面とその指標*

1. 本質的な仕事の質
2. 技能、生涯学習、キャリア開発
3. 男女平等
4. 職場での健康と安全
5. 柔軟性と安定性
6. 社会的統合と労働市場へのアクセス
7. 労働組織および仕事と生活のバランス
8. 労使対話と労働者の参加
9. 多様性と非差別
10. 全体的な労働のパフォーマンス

*詳細は**欧洲の雇用**、2002 を参照のこと。

参考文献

- Barbier J-C., Nadel, H. (2000) *労働と雇用の柔軟性*, Flammarion, Paris.
- Barbier, J-C. (2002), «ヨーロッパ、先ず雇用», Lettre N° 44, Centre d'études de l'emploi, Paris.
- Dufresne, A. «欧洲における賃金の条件：前提と戦略», in Pochet (ed) (2002).
- 欧州委員会 (DGV) *欧洲における労使関係*, 2000 and 2002
(http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/publications/)
- 欧州委員会 (DGV), *欧洲の雇用* 2002.
- Fajertag, G. ; Mermet, E . *欧洲の団体交渉2002*. : ETUI 2003 Brussels.
- Ferrera, M., Hemmerijck, A. and Rhodes, M. (2000) : *社会的ヨーロッパの未来。新経済における労働と福祉の改変*, Celta Editora: Oeiras.
- Gabaglio, E., Hoffmann R., (2001), *欧洲労働組合連合年鑑*, ETUI, Brussels.
- Mermet, E., (2001), *欧洲の賃金形成*, ETUI, Brussels.
- Nadel, H. (ed), (1994), *日本における雇用と労使関係*, L'Harmattan, Paris
- Nadel, H. Lindley, R. (1998), *欧洲の社会的関係、経済、制度*, L'Harmattan, Paris.
- Pochet (ed.), (2002) *ユーロ圏の賃金政策*, Brussels, PIE Peter Lang.
- Pochet, P., Fajertag, G. (Eds.). (2000). *欧洲の社会協定-新しい原動力*. Brussels: ETUI
- Schmid,G. Gazier,B. dir (2002), *完全雇用の新しい原動力。過渡期の労働市場による社会的統合* Edward Elgar.
- Soskice, D., Iversen, T., (1998). “欧洲单一通貨圏の多角的賃金交渉システム” Oxford Review of Economic Policy.
- Supiot, A. (1999) *雇用を超えて：欧洲における労働の変化と労働法の未来*, 欧州委員会.