

第10回日本・EUシンポジウム

Tenth EU-Japan Symposium

労使関係と変化

Industrial Relations and Change

2004年2月10日(火)



はしがき

日本と欧州連合（EU）は、労働分野における相互理解を深めるため、1991年よりその時々的重要な労働問題を取り上げ、シンポジウムを開催してきた。第1回シンポジウムにおいては、「日本の労使関係・ECの労使関係」がテーマに選ばれた。その後10年余を経過した現在、日本および欧州で、労使関係は変化への対応という新たな局面に直面している。すなわち、日本及び欧州では、経済のグローバル化、サービス経済化、技術革新、高齢化、女性の職場進出、パート・派遣労働者の増加、若年層を中心とした勤労者意識の変化等、社会・経済、国民の意識等に大きな変化が見られており、これらの変化に政労使または労使が対応していくことが重要な課題となっている。

本報告書は、第10回目の会合として、「労使関係と変化」をテーマとし、東京で開催されたシンポジウムの概要をとりまとめた。当日は、雇用の維持・確保、人材育成、労働条件決定システムに関する労使関係の取組みなどについて討論した。この中で、日本とEUそれぞれにおける労使関係がどのような要因でどのように変化しているのか、また変化に対してどのように対応しているかについても、詳しい報告と議論が展開された。本報告書がその様子を的確にお伝えすることができれば幸いである。

2004年9月

厚生労働省

欧州委員会

労働政策研究・研修機構

プログラム

8:30 登録開始

●開会セッション

9:30 開会挨拶

戸茆利和（厚生労働省厚生労働審議官）

オディール・カンタン（欧州委員会雇用・社会問題総局長）

ベルンハルド・ツェプター（駐日欧州委員会代表部大使）

討議セッション

議長 荒木尚志（東京大学法学部教授）

●第1セッション 「国レベル、産業別、地域レベルの労使関係、政労使三者構成の取組み」

10:00 基調講演

アンリ・ナデル（パリ第7大学経済学部教授）

藤村博之（法政大学経営学部教授）

10:40 コーヒーブレイク

10:55 パネルディスカッション

ジャッキー・モーラン（欧州委員会雇用・社会問題総局社会対話・労使関係・変化適応課長）

パトリック・イッチェルト（欧州繊維被服皮革労働組合連盟事務局長）

アルノウト・ドゥ・コストゥル（ベルギー経営者連盟社会局長・欧州産業連盟代表）

草野隆彦（厚生労働省参事官・労働政策担当参事官室長）

須賀恭孝（日本労働組合総連合会総合労働局長）

松井博志（日本経済団体連合会国民生活本部副本部長）

11:55 全体討論（フロアとの質疑応答）

12:55 総括（ナデル、荒木）

●第2セッション 「企業・職場レベルの労使関係の取組み」

14:20 基調講演

フレデリック・ティベルギヤン（仏・企業の社会的責任研究所長）

藤村博之（法政大学経営学部教授）

15:00 コーヒーブレイク

15:15 パネルディスカッション

草野隆彦（厚生労働省参事官・労働政策担当参事官室長）

須賀恭孝（日本労働組合総連合会総合労働局長）

山崎啓二郎（キヤノン株式会社理事・人事本部副本部長）

ベルンハルド・ヤンセン（欧州委員会雇用・社会問題総局適応可能性・社会対話・社会権局長）

リュック・トライアングル（ベルギーキリスト教金属労連セミナーセンター所長・欧州金属労連企業政策委員会委員長）

レギーヌ・マタイセン（前フィリップス・インターナショナル株式会社副社長・前欧州経営者ラウンドテーブル労使関係・社会政策委員会委員長）

16:15 全体討論（フロアとの質疑応答）

17:15 総括（藤村、ティベルギヤン、荒木）

●総括セッション

17:40 オディール・カンタン（欧州委員会雇用・社会問題総局長）

小野 旭（労働政策研究・研修機構理事長）

18:30 レセプション

目次

●はしがき

●プログラム

●開会セッション

開会あいさつ	戸蒔利和	1
	オディール・カンタン	3
	ベルンハルド・ツェプター	6

●第1セッション

基調講演	アンリ・ナデル	9
	藤村博之	13
パネリスト報告	ジャッキー・モーラン	18
	パトリック・イッチェルト	20
	アルノウト・ドウ・コストウル	23
	草野隆彦	26
	須賀恭孝	29
	松井博志	31
全体討論		33
総括（ナデル、荒木）		47

●第2セッション

基調講演	フレデリック・ティベルギヤン	49
	藤村博之	54
パネリスト報告	草野隆彦	59
	須賀恭孝	62
	山崎啓二郎	64
	ベルンハルド・ヤンセン	68
	リュック・トライアングル	71
	レギーヌ・マタイセン	74
全体討論		78
総括（藤村、ティベルギヤン、荒木）		93

●総括セッション

オディール・カンタン	99
小野 旭	101

●図表	103
-----	-----

●提出論文

基調講演論文	
アンリ・ナデル	109
藤村博之	115
フレデリック・ティベルギヤン	139
藤村博之	147

●バックグラウンドペーパー

日本側	161
E U側	179

開会セッション

開会あいさつ

厚生労働省 厚生労働審議官

戸莉利和

本シンポジウムは、1991年に第1回が開催されて以来、東京とブリュッセルで交互に実施されておりまして、今回が第10回目に当たります。日本とEU、それぞれ政府、労働組合、使用者団体が一堂に会して、雇用・労働問題について率直な意見交換を行う機会は、他に得がたいものであり、本シンポジウムはお互いの社会を真に理解する上で大きな意味を持っていると言えます。

また、日本とEUの間では、本シンポジウムに加えて専門家交流プログラムの実施など、10年以上にわたる交流を積み重ねており、このように良好な関係を長期間にわたり維持し、雇用・労働関係に係る相互理解と協力を深めることは大変有意義なことであると考えております。

今回のシンポジウムは「労使関係と変化」、すなわち社会や経済の構造、国民の意識などの急激な変化に対し、労使関係の枠組みの中でいかに対応がなされていくかということがテーマとなっております。

1991年に行われました第1回のシンポジウムのテーマも、やはり労使関係でありました。当時、ヨーロッパはECが市場統合を経てEUとなる直前であり、労使関係の面では労使をソーシャル・パートナーと位置づけた新しい政労使の関係の構築を進めておりました。また、日本は高い経済成長を続けており、その秘訣を労働生産性の高さ、ひいては良好で柔軟な労使関係に求める向きがありました。それらについてお互いに理解しようという意図が、第1回のテーマであります「日本の労使関係、ECの労使関係」にあったというふうに考えております。

これに対して、今回は「変化」がキーワードとなっております。今回、日本とEUにおける労使関係は、どちらもグローバル化、IT化、高齢化、女性の職場進出、働き方や意識の多様化などによる経済や社会の構造変化に直面しております。そうした構造変化に労使が、あるいは政府を含めた三者が、国・産業・地域レベルあるいは企業・職場のレベルでどのように対応し、よりよい社会を目指していくのかということが大きな課題となっております。

こうした課題に対して、日本とEUの政労使のアプローチは対立ではなく、相互理解と話し合いを基本とするという姿勢を同じくしつつ、具体的な取り組みの仕組み、方法については、異なるところも多いようであります。

日本においては、審議会などの公式の場、あるいは非公式の場、また国、地域、産業、企業、職場など、いろんなレベルで政労使あるいは労使の間で、いかに変化に対応していくべ

きかということについてさまざまな内容の話し合いが行われております。また、厳しい雇用・失業情勢に対応するために、1998年から国のレベルで「政労使雇用対策会議」が開催されており、創業支援、早期の再就職支援、ワークシェアリング等について、政労使が協力して進めていくことが合意されております。

一方、EUにおいては、社会的対話を軸に、政及び労使による制度的な仕組みをつくり上げることにより、変化への対応が進められているというふうに承知しております。

このように、同質の構造変化に直面し、共に相互理解と話し合いの姿勢を労使関係の基本とする日欧双方が、雇用の維持・確保、人材育成、労働条件決定システムなどに関する労使の取組みについての経験を交流し議論を深めることは、労働関係者にとって有益な機会となるものと考えます。

今回、この重要なテーマについて興味深い、そして内容豊かな討議が行われることを期待しております。

開会あいさつ

欧州委員会 雇用・社会問題総局長
オディール・カンタン

我々、日欧間のこの協力関係は、1991年に始まっておりますが、それから定期的に一連のセミナー、会合を開いてまいりました。そして、我々の経済や社会の変化に係るさまざまな問題を扱ってきました。高齢化とか、機会の均等とか、それから労使関係、そして構造変化と雇用の問題などであります。

シンポジウムの面白い点は、政界、官界、大学の専門家、そして労使双方の代表が参加しているということであります。それによって、それぞれのセクターを代表するような方々が意見交換をし、日欧双方にとって重要な、この労使関係と変化というテーマでもって議論ができるということであります。今、大変急速な変化が起こっている時代にあって、この労使関係も、それから変化も、両方とも大変大きな問題であります。

まず、技術変化というものによって、人的資源のさらなる訓練というものが必要になってきております。また高齢化によって、構造的な雇用市場の変化が起こっており、それによって社会保障、そして訓練などに新しい対応が迫られております。生産性と雇用の問題に関しては、ヨーロッパは、近代化に向けて2000年から2010年へ向けてのグローバルなストラテジーを採択しております。これをリスボン・ストラテジーと呼んでおります。これは、2000年度にEUサミットが開かれたリスボンの地名をとって名前をつけております。この構造的な経済改革、そして完全雇用、社会保障の改革というものをグローバルにとらえたストラテジーであります。

その目標は、2010年には完全雇用を実現する、すなわち完全雇用といいましても、就業率を2010年の段階で70%に上げる、女性は60%、そして55歳以上の高齢労働者が50%の就業率を達成するということでもあります。そのためには、雇用を創出しなければなりませんし、質の高い雇用ということで生産性の向上につながるような雇用が創出されねばなりません。そして、幾つかの改革がなされねばなりません。

最近、オランダの元首相のウィム・コックのタスクフォースのレポートが出ております。これに沿って改革を進めていかなければならないということです。まず、人的資源への投資を活発にしなければいけない。それから、さらにガバナンスというものの改革が望まれると。そして、労働者自身の環境への変化に対応する、適応する力というものを高めていかなければいけない。そのためには、フレキシビリティと安全ということの間のバランスが考えられねばなりません。

まず、新しい形態の雇用、パートタイム、有期雇用、それから臨時雇用というものが増え

ております。これを柔軟性と呼んでいるわけですが、この柔軟性を促進することによって、企業は市場の変化に対応しようとしているわけであります。労働者の側にとっては、家族生活とそれから職業生活の間のマッチングを、この雇用形態のフレキシビリティによって果たそうとしております。しかし、それが十分魅力的であるためには、このフレキシビリティというものと、それから労働者にとってのセキュリティー、安全というものが結合された形で、このフレキシビリティが追求されなければならないということです。

終身雇用制というものが崩れ、そして有期雇用というものが増加しているということですが、そのためには、法的な保護が必要になってきます。この雇用形態、雇用契約をきちんと法律的に保障するような体制が整えられなければならないし、また有期雇用というものがキャリアの一つのステップになるような形で形成されなければなりません。64%の就業率と言いましたが、55歳以上にとっては就業率を50%に上げることが目標になっております。ヨーロッパは、しかしまだ現状では、この数字には到達しておりません。リスボン・アジェンダを実現する上で、まだまだ多くの努力が必要とされております。しかも2カ月後にはEUは新たに10カ国を加えて25ヶ国に拡大するわけであります。これはリスボン・ストラテジーを実現していく上で、新しい要因になっております。

こういったさまざまな課題が、労使関係を取り巻いております。そのためには、労使間のダイアログというものを進めていかねばなりません。変化に対応した近代化のためのパートナーシップを確立することです。パートナーシップということは、まず政労使の三者の対話を進めていくということです。これはさまざまな官と民、しかも民は労使と、三者からなるトライパーティのダイアログを進めていくということでもあります。アイルランドは、そのような政労使のパートナーシップのいい例になっております。どちらにも有利な形で解決が図られると。一方が犠牲になるのではないということ、これが大事であると。そのためには、一定の賃金上昇の抑制というものが必要ですし、また雇用の質を上げると。そして労働のよりの確なオーガナイズを図ることによって、生産性を高めていくということでもあります。

今、EUでは、毎年春のEUサミットの直前に、政労使のソーシャルサミットというものを開いております。社会労働サミットということでもありますけれども、ここでは特に、今年が高齢化ということを中心的なテーマに選んで議論が行われております。要するに、高齢労働者の再訓練と、それからいわゆるクオリフィケーションが時代遅れになってしまうことをどうやって防ぐかというテーマ、そして労働における安全あるいは快適性ということがこのテーマになっております。

また、このダイアログというものは、自発的な、そして自立的なものでなければなりません。特に、コンピューターシステムの発達による遠隔労働ということが新しい訓練の必要を引き起こしております。共同の労働プログラムというものははっきりと定義していかなければならない。今、EUの拡大を前にして、この政労使の対話を新しい加盟国にも広げていかなければならないということでもあります。そのためには、意識的で、しかも自主的な、自立

的なダイアログをそれぞれの新しい加盟国に確立していかなければなりません。新しい労使関係ということで、このすべてのレベルで効率の高い対話が展開していくためには、まず、労使関係の前進を図る客観的な指標をはっきりと提示するということが必要です。つまり、共通のデータをもとにして議論することが必要だということです。また、この労使関係のガバナンスの近代化ということは、結局、社会的な責任というものがますます強く求められているということでもあります。これは企業だけではなく投資家の側からも、この社会的な責任というものが要求されるわけでありまして。したがって、社会的パートナーシップというものは、さまざまな利害を代表するグループからネットワーク化されて存在するわけでありまして。

したがって、このようなさまざまなネットワークを生かして、この労働社会政策というものが確立されていかなければならないということです。これは、企業における社会的な責任ということだけではありません。政治の方では、結局、このような労使関係の円滑な改革というものを法制化によって保障していかなければいけない。そして透明性のある形で、労使関係の再組織化というものを進めていかなければならない。そういう意味で、社会的責任にはさまざまなアクターが参加しているわけで、その協力のもとにフォーラムというものをEUでは開いております。それぞれの取り扱うテーマによって、またその時点ごとに、フォーラムに参加するメンバーは違ってきますけれども、このような社会的なダイアログというものが、EUレベルでの社会政策の最も重要な柱になっているということです。新しいパートナーシップを確立し、そして拡大に対応していかなければいけない。そして競争力のある経済を実現しながら完全雇用を果たしていくこと。しかも社会的な格差というものを是正していかなければいけないということです。

この3月には、このようなテーマでの重要な会議が予定されております。つまり、リスボン・ストラテジーをさらに前進させるための会合です。今日の会合では、日欧双方の経験と知見を交換することによって、このような日欧双方が抱える共通の課題に取り組んでいきたいと思っております。

開会あいさつ

駐日欧州委員会代表部大使
ベルンハルド・ツェプター

EU・日本シンポジウム及び三者構成からなる代表の意見交換は、労働関係の問題を話し合い、そしてこの重要な政策分野に関してのベストプラクティスについて、相互に情報を交換し合うまたとない機会でした。1980年代、いわゆるバブル経済の時期において、日本はしばしば世界の模範として引用されておりました。その労使関係、また企業の経営がよく引き合いに出されておりました。アメリカも、またEUに拠点を置く企業も、日本式の経営モデルあるいは生産手法を何とか模倣しようと躍起になっておりました。というのも、これが第二次大戦後、大変な経済成長をもたらしたからです。

しかしながら、このような流行は、言ってみれば日本のモデルの実像に対する誤解に基づいておりました。つまり終身雇用とか、あるいは短期的な利益よりも市場のシェアを最大化することを目的とするといったような特徴は、実は特に第二次大戦以前にもあったわけであり、第二次大戦後の経済成長の時期に必要なであったということから出てきたものです。そして経済成長していたときには、これはそれで妥当であったのです。90年代の失われた10年において、今度は日本は衰退していると言われ、むしろ欧米の企業が模範となるべきだと言われました。労使関係に関しても同様でした。しかし、欧米のモデルとしてただ一つの普遍的に適応可能な資本主義的な生産と経営の手法、そのもとになっているのは、短期的な、例えば四半期ごとの利益を上げることに躍起になっているような事例であり、例えばエンロンの場合に見られるように、これもまた、かつての日本式モデルと同じような疑いを引き起こすに至ったのです。

今こそ我々は、私たちのビジネスモデルの持っている前向きの要素をさらに展開し、これを特定し、そして我々の見解に関しては決して間違った誇張に基づいたものではなく、真の知識とお互いのシステムに対する理解に基づいて展開するべきだと考えます。日本も、ヨーロッパも、実は労使関係に関しては多くの共通点を持っており、もしかしたら、アメリカ経済の場合よりもずっと共通点が多いのかもしれませんが。そうでありながら、アメリカ経済のやり方というのが、しばしば普遍的な、世界的に適応できる基準だと言われてきたわけがあります。だからこそ、ヨーロッパと日本はお互いから学び合うべきであります。

この日本とEUの間の協力における行動計画の中で、毎年行われております三者の相互訪問は、実にこういった対話のよい機会であると考えています。このEUと日本の協力関係の中には、政府、使用者、そして労働者の代表が参加しているわけですが、これは行動計画の目的の3、すなわち世界的及び社会的な変化に対応していこうという目的に対して、実にか

なったものであると言えます。興味深い議論が今日行われ、そしてこの三者相互訪問というのがお互いの情報交換、アイデアをわき立たせる上で重要な場になっていくことを祈念してやみません。