

社会的パートナーシップ

——ネオリベラル経済秩序下のドイツ社会的市場経済——

中野 聡

1980年代以降、戦後体制下で強固に制度化されたネオコーポラティズムが崩壊または動揺し、市場回帰型の労働市場改革が先進資本主義経済を席卷してきた。コーポラティズムの世紀は、終わったのだろうか。ドイツの社会的市場経済を支える“社会的パートナーシップ”は、どの程度持続し、東西統一後にどう変化してきたのか。ここでは、顕在化する経済・社会問題を背景に締結された社会協定、“雇用のための同盟”を参照点としつつ、社会的市場経済を支える社会的パートナーシップの機能と変化を考察した。叙述を通して、コーポラティズムに関する3つの“イドラ”，すなわち、政労使協調は社会民主主義的な営みであり、構造改革を阻害する故に、その役割を終えたという主張が批判的に考察されている。

1. 導入——社会的パートナーシップと労働市場、福祉国家

東西統一ブームが終息した1992年、グローバルな景気後退とともにドイツ経済の失速が始まった。失業問題は、すでに1970年代から連邦政府の経済政策の中心的課題だったが、短期サイクルのトラフに位置する1975年の旧西ドイツの失業者数が110万人（4.7%）、1985年が230万人（9.3%）だったのに対し、1996年には400万人（11.5%）が連邦雇用公社（当時）に失業登録を行い、うち西部が280万人（10.1%）、東部は120万人（16.7%）だった（Ifo Institute of Economic Research, 1997）【グラフ1：失業率変化】¹。雇用破壊の多くは製造業で生じており、地域的には北部や東部諸州の失業率が高い。2005年には戦後4番目のピークを迎えるが、循環的不況のたびに失業率が増加している。成長の加速を期待することはできず、失業の社会費用を長期的に負担しうるのか懸念が増している。

消費財需要の縮小、グローバル化と単一市場による資本と生産サイトの移動、技術革新と高度な技能をもつ人的資本を結合した生産様式の一般化、低価格労働力経済との競合。一連の経済変化は、1979年以降、イギリス保守党政権が先導し、米国のレーガノミクスやわが国の中曽根構造改革に連なる“ネオリベラリズムの時代”の背景をなした。

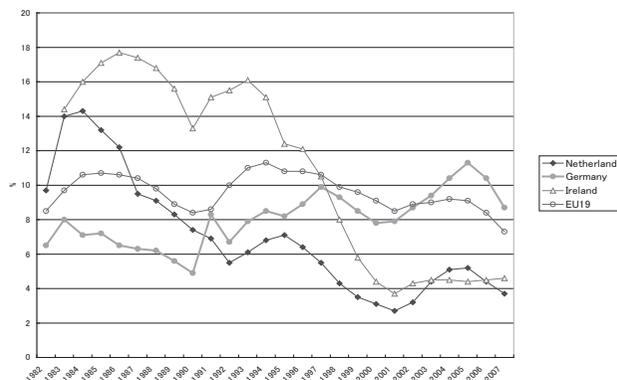
しかし、20年以上にわたる市場回帰の現代史は、継続的な自由主義化の流れの中で小さな政府がその社会的役割をさらに放棄してきた（？）わが国の事例とは異なり（橋本，2006），

1 本稿は、オランダとドイツ、アイルランド、EUを対象とする社会的パートナーシップの比較分析の一環をなし、一部で同一の枠組みと表現を利用した。なお、失業者を全労働力の割合で測る欧州委員会のユーロシュタットEurostatでは9%、グラフのOECDデータ（*OECD Employment Outlook 2007 & OECD StatExtracts*）は15-64歳の労働力人口をベースに計測しているため8.9%になる。OECDデータでは、1985年は7.5%、2005年は11.3%だった。1990年までは西ドイツのデータ。

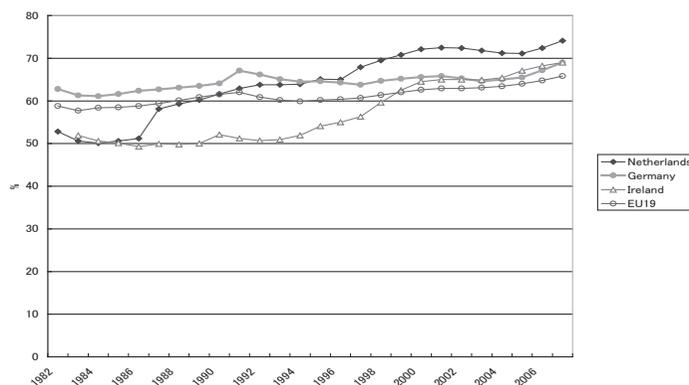
先進各国が、異なる戦後体制と社会理念を背景に、多様な改革パスを生みだしてきたことを示している。特に西欧大陸諸国の経済適合プロセスは、“コーポラティズム（学術的にはネオコーポラティズム neo-corporatism）の世紀は終わった”という言説とは裏腹に、労働市場と社会統治の根幹をなす政労使の“社会的パートナーシップ”との連関なしには理解できないように思える²。統一ブーム終焉後のドイツにおける一連の労働市場改革の努力は、脱コーポラティズム de-corporatisation と再コーポラティズム化 re-corporatisation (ゴールドソープ, 1987)、コーポラティズムの復活 corporatist resurgence (Hemerijck, 2000) を錯綜させてきたのではないのか？ 政策協調は社会民主主義的な営みであり、構造改革を阻害する故に、その役割を終えたという主張は、自由主義イデオロギーが生みだした“イドラ”にすぎないのではないのか？

【グラフ1 & 2：失業率変化と雇用率変化 1982-2007年】

失業率変化



雇用率変化



資料：OECD Employment Outlook & OECD Stat Extracts

2 ここではネオコーポラティズムを、“独占的代表権を与えられた労使団体などの集権的な利益団体が、公共政策の形成・施行過程に協動的に参画する仕組み”の意で用いる(レームブルッフ, 1986: p.22). シュミッターらに準じ“コーポラティズム”の用語も同義で用いた。一部諸国では、ときにファシズムを連想させる否定的含意をもつ“コーポラティズム”に代え、“社会的パートナーシップ”や3者協調 tripartite concertation, 政策協調 policy concertation などの言葉も用いられる (Berger and Compston, 2002).

現象的には、多くの西欧諸国で締結されてきた（政）労使の“社会協定 social pacts”を指摘できる（Traxler et al., 2001; Hassel and Ebbinghaus, 2000）。2000年代初めまでに、少なくともアイルランド、イタリア、オランダ、スウェーデン、デンマーク、ドイツ、フィンランド、ベルギー、ポルトガルで全国レベルの社会協定が結ばれたが、その多くは賃金抑制と雇用創出の“経済交換”を基軸に据えていた³。オランダのワセナール合意（1982年11月）やニューコース協約（1993年12月）、1995年11月に提案され、統一ドイツのコールおよびシュレーダー両政権下で施行、2003年春まで持続した“雇用のための同盟 *Bündnis für Arbeit*”はその代表的事例をなす。サブナショナル（産業セクターや地域）レベルの協定は、枚挙にいとまない（例えば、Mailand, 2006）。ポスト・マーストリヒト時代における欧州ソーシャル・ダイアログ（社会対話）の展開は、それらに支えられ、それらを主導し、またそれらと相互関係にある（雨漏りのする？）アンブレラのようなものである。

社会協定の復活という現象の背景には、クロスナショナルな差異と同時代史的变化を伴いつつも、相対的に安定したコーポラティズムの構造要素が存在する（Soskice, 1999）⁴。“雇用政策と社会政策の一部が、国家、ビジネスと労組の協調によって行われるのは西欧の規範をなす（Berger and Compston, 2002）”が、そのための仕組みは、相互に関連して各国の戦後体制を支えてきた。

戦後ドイツの社会的市場経済を考えてみよう。高技能・高品質生産、および成長と公正の均衡を標榜するドイツモデル *Modell Deutschland* の根幹には、重層的に構造化されたコーポラティズム型制度と慣行が存在し、そこには少なくとも、タリファウトノミー *Tarifautonomie*（賃金の自主決定）原則に依拠する（政）労使のセクトラル交渉と賃金調整、政府による協約の拡張適用制度、社会カトリシズムの補完性原理を背景とする社会保険における拠出者自治の制度、“リベラル・コーポラティズムの決定的ともいべき前提条件（シュトレーク, 1986）”としての経営参加制度、全てのプレーヤー（政府と使用者、商工会議所、労組）の参加によって効率性を確保する職業教育の“デュアルシステム”が含まれる。

こうした制度の存立そのものは、議会制民主主義に依拠するにせよ、社会的パートナーは、それぞれの領域において、異なる機能と形態の政策的参加（交渉や協議）を認知されている。例えば、セクトラル賃金調整は、労使のタリファウトノミー原則にもとづく。他方で、この原則は、労使行動の経済状況や社会制度からの完全な独立を意味してはいない（Hemerijck et al., 2000）。オランダの賃金調整が、労働協会 *Stichting van de Arbeid*（STAR）や社会経済評議会 *Sociaal-Economische Raad*（SER）、政府社会省、関連機関の相互協議をベースに構築されてきたのに対し（いわゆる“ハイラーキーの影”の下での団体交渉）、ドイツでは連邦銀行がマネタリズムへの強いコミットメントを示してきた。労組が1970年代に学んだのは、インフレ誘発的な賃金決定に対しては、即座に“報復的利上げ”が発動され、これが相殺されるということである。

3 一般的には、社会協定は抑制的賃金調整と社会経済的便益との交換プロセスとして理解される（水島, 2001）。

4 構造的要素は、“資本主義のプレイヤーの行動を含むコーポラティズム型参加の制度と構造”の意で用いる。

通常、金属労組 *IG Metall* と使用者団体 *ゲザムトメタル Gesamtmetall* によって主導される賃金交渉は、連邦銀行のスタンスを考慮し、世界経済における産業競争力を侵害しないことが求められる (Tuselmann and Heise, 2000). インフレと労働生産性をベースとするパイロット協約が、労組連盟 *Deutsche Gewerkschaftsbund* (DGB) と使用者連盟 *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (BDA) の調整能力により、相対的に均質に他産業へ波及する。社会的市場経済というマクロ経済パラダイムにおいては、国家の機能は限定的で、ケインズ主義も真に強い影響力をもたなかったとされるのに対し、制度化されたマネタリズムと隠された経済調整が果たす役割は大きい (Hemerijck et al., 2000).

社会的パートナーシップは、経済政策と労使関係、労働市場、福祉国家を結びつける、さらに広範な社会構造的スペクトルをもつ。それが、1990-2000年代前半のドイツにおける初期改革パス、とりわけ第1期シュレーダー政権のものが、“雇用のための同盟”を基軸に旋回した所以である。それならば、この社会協定は、①どのような交換パターンをもち、②広範な形で賃金調整と構造要素を結合した(しなかった)のか。また、③戦後体制の再編過程で、コーポラティズムの構造要素はどう変化した(しなかった)のか。

まず、雇用のための同盟では、何が“経済交換”されたのか。1970年代のパクトは、生産性ベースの再分配によって社会的パートナーシップを強化し、(わが国に比した)福祉国家の高度化や職場の民主化を促した (Goetschy, 2000)⁵。これに対し、1980年代には、市場による福祉国家(と民主主義)の侵食が顕在化した。この時代の社会協定は、しばしばマーストリヒト収斂基準と雇用問題の深刻化を背景に形成された“競争型コーポラティズム *competitive corporatism*”の一環として捉えられている (Pochet and Fajertag, 2000: Traxler et al., 2001)。各国政府の財政・金融政策は機能的制約を受け、国際収支問題が再現、企業環境は厳しさを増し、労働組合の影響力は後退した。結果として、賃金調整は持続するが、その目的は、直接・間接労働費用を抑制して産業競争力を向上させ、合意による労働市場改革により雇用状況を改善することにあつた。この理解は適切なのか。

次に、ワセナル以降のコーポラティズム型改革が労働市場と社会保障制度の刷新をもたらしたオランダの事例とは異なり、雇用のための同盟の途絶は、合意による労働市場改革の離陸の失敗ともみなしうる。この差異は、経済交換の形態によって説明されるのか、それとも構造化された仕組みと関連するのか。最後に、構造要素の変化を考察する必要がある。その本質的な部分が、利害関係を異にする社会グループの協調的協議と共同決定であることをやめ、市場とその延長線上にある権益のみが優先されるとき、団体参加型統治の更新は終わったと判断できるからである。叙述は2次文献に依拠し、次節で(ネオリベラル)構造改革に関する議論を概観した後、3節で社会協定の特徴と構造要素の関係を、4節では構造要素とその現代史的変遷を考察した。

5 ここでは、シュミッターに倣い、「大規模な利益集団が相互に、また公的機関と協力するような制度化された(賃金調整を除く)政策形成のパターン」を指すために、政策協調の概念も用いた。なお、社会協定と構造要素を中心とする分析枠組みは、主にレームブルッフの複合的類型化の基準のうち団体の政策参加制度と機能的多様性に関連し、組織化の仕組みや団体の集中・集権化などは必要な限りで言及した(レームブルッフ, 1986: p.27)。

2. ネオリベラル改革パスと“雇用なき福祉”批判

ここでは、ドイツ経済諮問会議 *Sachverständigenrat* 答申などが異なる政権に与える多様な影響に留意しつつ、“雇用のための同盟” 期に提示された改革案を振り返ってみたい。西欧大陸諸国の構造改革が、しばしばネオリベラル改革パスとコーポラティズム型社会構造の交点に生みだされてきたからである。

欧州委員会が委託・刊行した労働市場調査によれば、失業問題の原因に関する経済学的理解は、“一致からはほど遠い” が、“ネオリベラル派とネオケインズ派のマクロ経済的論争に支配” されてきた (Ifo Institute of Economic Research, 1997)。1980年代の新古典派理論の再解釈を通し、労働市場の均衡水準は労働需給だけではなく、企業の価格設定行動と労働市場の制度的アレンジメント（賃金交渉や労働法規制）に依存する点が注目を集めた。制度的制約下では、個人と企業、労組、使用者団体の合理的行動は、“準均衡失業率 *quasi-equilibrium rate of unemployment (QERU)*” をもたらす。準均衡失業率は、フレキシブルな労働市場における均衡水準を上回り、また、循環的不況の度に上昇してきた。

この概念に関しては、主に、なぜ団体賃金交渉によって競争価格以上の賃金を設定しうるかが問題とされてきたが、3つの解釈——効率性賃金理論、インサイダー—アウトサイダー理論、賃金交渉モデル——がある⁶。交渉モデルでは、リベラル交渉による賃金の下方スパイラルが社会的コンセンサスと公正な所得分配を危うくするため、効率性と公平性のトレードオフにおいて、継続的に公平性を重視する賃金政策がとられてきたとみなす。その顕著な事例が、ドイツ統一後5-10年という短期間における賃金収斂政策である。東部ドイツ経済の成長と生産性ポテンシャルをはるかに越えた労働費用の上昇は、東部企業に持続的なコスト不利益を生みだし、結果として雇用成長を抑制してきた。適切な措置が何かに関しては重大な論争があるが、こうしたコンテクストにおいて“新規雇用の創出が、社会的公正の促進よりも重要” とみなす論者は少なくない。

ただし、交渉賃金は必ずしも失業増加に帰結しないとする理論的、実証的主張は少なくない。LSE (ロンドン経済・政治科学大学) のR. レイヤードは、イギリスの分散化した交渉システム下では、優れた労働者を求める企業の“リープフロッギング (出抜き)” 行為により、調整交渉システム以上の賃金上昇が生じうるとしたが (EIRR 204, 1991)、ドイツに先行するオランダのコーポラティズム型改革は、一定の条件下では、抑制的調整が中長期間にわたって持続可能なことを示している。

労働需要は、国際競争力の変化（技術革新やユニット労働費用に依存）が製品需要の不確実性を増大させるにつれ低下したが、労働供給は増加傾向にあった。1960-94年を対象としたある分析は、雇用増加が失業率を6%低下させたのに対し、（主に移民による）人口増加が

6 効率性賃金論では、非均衡賃金は企業に効率性と利潤をもたらすが、失業を生みだすと説明されるのに対し、インサイダー—アウトサイダー理論は、高額な変動費用、とりわけ再訓練費用と生産性格差により労働市場が機能しないとする。非均衡賃金は、組合交渉力や失業給付、実質賃金に関する労働需要の低弾力性と共に上昇する (Ifo Institute of Economic Research, 1997)。

14%付加したことを示したが、人口変化と経済・雇用成長の間には正の相互作用も存在する。製品市場におけるサプライサイドショック（原料価格の高騰やDM為替レートの上昇、労働節約的技術）は、特定期間（例えば第1次、第2次および“第3次”オイルショック期）の雇用水準に影響を与えたにせよ、1990年代以降の増加トレンドを説明しない。この観点における新古典派経済学者の批判は、新市場（単一欧州、統一ドイツ、中東欧）におけるドイツ企業のフレキシビリティや適応力の低下、およびその要因としての製品市場規制に向けられている。

サプライサイド改革のもうひとつの主張は、減税と社会保険拠出の削減に向けられてきた（Ifo Institute of Economic Research, 1997）。インフレ率を一定に保つ失業率を均衡失業率 non-accelerating inflation rate of unemployment (NAIRU) と呼ぶが、NAIRUは経済変数と考えられており、税率や社会保険拠出率の改変によって直接影響を与えることができる。ある計量モデルでの推計によれば、マーストリヒト財政赤字基準の3%は達成されなければならないが、不足分の増税措置は包括されていないものの、所得・法人税率と拠出部分の合計を48%から42.5%まで引き下げれば、NAIRUは5%まで低下する。

むろん、こうしたテキスト的アプローチは、現実の社会制度とその機能を捨象しているし、市場が社会（生存）権や補完性原理、民主制といった非市場的価値を体現する社会制度に与える影響も熟慮されていない⁷。その実直な施行が、しばしば“ネオリベラル原理主義 neo-liberal fundamentalism”として批判されてきた所以でもある。異なる理念的選好を前提に、労働時間の削減、継続的に抑制的な賃金政策、社会保険拠出の引下げ、政府支出の整理統合といった政策措置の結合によって、失業率半減という同一目標を達成するアプローチが提示されてきたことは興味深い。

非賃金労働費用をめぐる論争は、社会政策学者の“雇用なき福祉 welfare without work”批判に共有されている。高賃金・高生産性の好循環は、輸出産業を基盤とする製造業が雇用を生みだし、福祉国家が労働市場から排除された人々の生活を扶助しうる限りで持続しうる。実際には、需要後退と競争圧力の増加は、企業にさらなる労働生産性の上昇を強いてきた（例えば、Hemerijck et al., 2000）。これは、高水準の職業訓練や労働節約的投資、“高すぎる”労働者のレイオフによって得られる。

大陸の社会保険型福祉国家では、拠出者自治の原則にもとづき社会的パートナーが制度運営に関与してきたが、それはしばしば、企業の経済適合コストの社会保障制度への外部化を伴った。人々の労働市場への統合を進めた北欧福祉国家に比し、大陸諸国は女性の参加を妨げ、高齢者の離脱を支援してきたともされるが、オランダでは寛大な医療・労働障害給付がこれにあたり、ベルギーでは広範な失業が類似した役割を果たしたのに対し、ドイツとフランスでは早期退職制度が（リストラクチャリングに代わる）主要離脱経路となった（Visser and Hemerijck, 1997）。

結果として、経済のコアセクターは国際競争力を維持するが、生産性圧力と労働市場から

7 この時期の経済諮問会議提案は、雇用に責任を負う賃金水準（賃金と労働時間のフレキシビリティの拡大を含む）、長期的に許容しうる財政赤字の明示、社会保険の不適切な展開の是正（中・高所得グループ給付の必要に応じた削減）、新規ビジネスの促進などを訴えた（Ifo Institute of Economic Research, 1997）。

の離脱，社会抛出の増加という“雇用なき福祉”のスパイラルが生まれる。“不活動トラップ inactivity trap”が雇用率の低下をもたらす一方で，生産性の停滞を価格転嫁できないセクターでは雇用が消滅していく。しかし，ドイツにおける雇用率低下は，オランダほど顕著ではない点にも留意する必要がある【グラフ2：雇用率変化】。

3. 社会協定と経済交換

(1) 雇用のための同盟

ドイツの“協調行動 *Conzertierte Aktion*”の歴史は，断続的である。それは，“正規の社会協定が必要とされたならば，社会的パートナーシップの問題を示す (Tálos and Kittel, 2002)” オーストリアのようにも，市民団体を含む広範な協定がほぼ連続的に締結されてきたアイルランドのような形でも制度化されていないが，1967年には大連立政権の経済相K. シラーの下で，政労使トップの円卓会議を介した統一行動が形成された (Berger, 2002)。イギリスの経済開発審議会 (NEDO) をモデルとした政策協調は，賃金コストに関する短期的目標を達成して“テキスト通りの回復”をもたらした (Leaman, 2002)。使用者は，社会民主党 (SPD) が，賃金抑制を経済回復の条件としたことに関心を寄せたが，再分配を求めた労組は，社会的パートナーシップの“イデオロギー的幻想”に失望したともされる。この試みは1969年以降は効果的に機能せず，1977年に崩壊した。オーストリア型制度を確立する労組の期待も潰えたが，合意形成と公共目的の精神で行われる，首相の非公式・非拘束“バンガロー協議”は残存した。

全国レベルの協調行動は，1990年のドイツ統一とその後の経済的試練の中で復活した。1993年の“連帯協定”は，1,100億マルクの連邦移転支出を中核とする政府，野党社会民主党，16州政府間の協定だが (EIRR 231, April 1993)，キリスト教民主同盟 (CDU) のH. コール首相は，労組に賃金抑制を，使用者団体に優遇税制を伴う投資と製品購入を求め，労使団体は所得税と法人税の連帯追加税7.5%に同意し，また社会保障政策のような特定領域では決定的役割を担った。

“雇用のための同盟”は，繊維と化学セクターの連帯協定に由来する (Leaman, 2002)。1995年11月には，IGメタルのK. ツヴィツェルが賃金抑制と雇用の維持・創出の交換をベースにした社会協定を提唱，H. コールのバンガロー協議で取り上げられた。コール政権下の協議は，2000年までの失業率半減を目標とする合同声明 (1996年1月) を生みだすが，3月には社会給付 (とりわけ疾病給付) 削減と解雇法制の規制緩和をめぐる暗礁に乗り上げた。

1997年5月には，連邦政府と労使団体 (DGBは1年で離脱) が，“東部ドイツの雇用増加のための合同イニシアティブ”を作成するが (Zagelmeyer, 1997)，経済危機に対する市民社会の行動は，地方政府と労使の雇用協定の形でも広がり，同年中には東部ドイツとバヴァリア全域で地域雇用同盟が成立していた (Schulten and Zagelmeyer, 1997)⁸。1998年12月，こ

8 これには，欧州委員会の主導と支援を受けた“地域雇用パクト”も含まれる。地域アライアンスは，全国レベルの雇用同盟と連動して展開した (S. Zagelmeyer, 1999)。

うした動向を背景に宣言されたのが、シュレーダー政権の“雇用と職業教育、競争力のための同盟*Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit*”である。それは、労働市場・社会保障・税制改革を、コーポラティズム型制度とその拡大によって達成しようとするSPD“新中道*Neue Mitte*”路線を反映していた点で(Bispinck and Schulden, 2000)、ブレア労働党政権の“第3の道”と異なる⁹。

“雇用のための同盟(以下、同盟と記載)”は常設3者機関として設置され、最初のトップレベル会談には、首相と5閣僚、使用者連盟・経済団体代表4名、労働組合連盟とセクトラル労組代表5名が参加した(Schulden, 1998)¹⁰。2000年初めまでに運営委員会と8ワーキンググループ、6個別ダイアログが設けられ、2002年9月のシュレーダー政権再選まで計8回のトップ会談が行われた【資料：“雇用のための同盟”の概略】。第3回(1999年7月)や第5回(2000年1月)ラウンドが同盟の到達点であり、2000年7月には同盟の交渉領域をめぐって、2002年1月以降は、賃金調整の枠組みをめぐって政労使間の論争が激しさを増した。

2002年12月、9議席差で再選されたシュレーダー政権が同盟の再活性化を試みたとき、労使代表はこのイニシアティブを大方歓迎していた(Behrens and T. Niechoj, 2002)。しかし、それは最早マニフェストのトップアジェンダではなく、労働市場と社会保障改革の牽引車は、ハルツ委員会を初めとする新たな協議機関やリスボン戦略の影響を受けた“アジェンダ2010”などの政治プログラムに移行した¹¹。DGBのM.ゾマーが、同盟の終結を宣言するのは、2003年2月である。

(2) 経済交換と構造要素

ここでは、初期提案(1996年1月)と第3回協議の合同宣言(1999年7月)、第5回ラウンド(2000年1月)、第6回ラウンド(2000年7月)を中心に、経済交換と賃金調整の枠組み、同盟の政策的枠組み、および個別領域(残業削減によるワークシェアリング、職業訓練、年金改革など)における協議の3点に関し、同盟の推移を振り返ってみよう。

1996年1月、IGメタル提案をベースに、最初の合同宣言が生みだされた。それは、①セクター企業による雇用維持・創出と訓練ポストの増加(3年間のレイオフ停止、30万件の雇

9 ブレア政権の“第3の道”には、コーポラティズムの要素は乏しい(Crouch, 2001)。なお、1999年6月にシュレーダーとブレアが提示した「ヨーロッパ第3の道」文書は、IG BCEなど労組の一角では関心を集めたものの、DAG議長のR.イッセンは“福祉国家改革と規制緩和に関して選挙公約を逸脱しており…将来の同盟の展開を支持しえない”と指摘した(Zagelmeyer, 1999)。他方で、欧州雇用戦略は、雇用ガイドライン達成のための行動計画National Action Plan (NAP)の作成・施行における社会的パートナーの参加を求めている。1998年4月に提示されたドイツNAPも、新規投資の条件整備(税制政策や競争政策、民営化)が雇用創出の前提とした上で、社会的パートナーの貢献と関与を伴う積極的労働市場政策の展開を謳っていた(Schulden, 1998)。

10 使用者連盟(BDA)、経済団体*Bundesverband der deutschen Industrie*(BDI)、クラフト(中小企業)連盟*Zentralverband des deutschen Handwerks*(ZHD)、商工会議所*Deutscher Industrie und Handelstag*(DIHT)、労組連盟DGBと*Deutsche Angestellten Gewerkschaft*(DAG)、IG Metall(金属)、ÖTV(公共・輸送)、IG BCE(化学)。

11 フォルクスワーゲン取締役ハルツを議長とする委員会には、労使と学識経験者15人(BDAとBDIは参加せず)が包括された。詳細は、野川 忍他「ドイツにおける労働市場改革」労働政策研究・研修機構2006年などを参照。

用創出、3万人の長期失業者の雇用、訓練ポジションの年5%増加確約)、および、②IGメタルによる“物価上昇分の相殺を目安とした”賃金抑制と長期失業者の雇用に際した合意以下の給与支給の認知、③連邦政府による社会保障水準の維持(労働促進法改正において失業補償・支援の削減や基準の下方修正を行わず、訓練ポストの需給均衡を確保)から構成されていた(K.ラング, 2002; *EIRR*, 263, December 1995)。生産性が年率6%上昇した場合、3年間で30万件の雇用創出が可能と推計された。

高い労働費用と強いマルク下で産業競争力を回復させるための提案は、“関心と呼び賛同を集めたが、多くの結果を残さなかった(Ifo Institute of Economic Research, 1997)”。当時の批判は、提案時には1995-6年増加率が決定されており、1997年の実質賃金一定で雇用が拡大するとは考えにくいこと、使用者連盟に拘束力を持つ雇用保証を行う権限がないこと、社会保障水準維持の要求から、高ユニット労働費用の問題が解消しえないことなどである。プログラムは、政府が疾病給付削減と解雇法制の規制緩和を示したことによって暗礁に乗り上げた。

コール政権下の提案は、シュレーダー政権下の同盟のコア要素を構成した。その後の一連の協議は、抑制的な賃金調整と多様な形態の労働時間短縮によるワークシェアリングの交換として組織されている。他方で、賃金調整をめぐる議論は、抑制の明示的枠組み設定に関する協議へ発展し、異なる政策領域と構造要素にまたがる広範な政策フレームが協議・模索され、また、個別領域における提案が具体化された。その最初の成果が、合意達成に懐疑的な世論を背景に行われた1999年7月の第3回トップ協議におけるDGB/BDA合同宣言(および政労使合同声明)である。

第3回ラウンドの団体交渉の将来に関するDGB/BDA宣言では、自治原則にもとづき、“中長期的に信頼可能で…企業プランニングの安定的基礎となる”団体交渉、労働時間の差別化とフレキシブル化、企業年金制度の改善、生産性増加分の雇用促進への優先利用、成果主義給与の促進、産業交渉におけるオープニング条項(一定基準による企業の協約逸脱)の認知と“賃金コリドー wage corridors”による企業レベル規則の増加を図ることで合意した。

また、合同声明は、団体交渉制度(DGBとBDA宣言を歓迎)、職業訓練(希望する全若年者への訓練提供の原則に合意、IT技能訓練を含む、デュアルシステム内外での訓練ポストの数値目標を伴う増加)、早期退職と年金改革(早期退職WGでの継続審議、政府による持続可能な年金改革の起草)、法人減税(“競合水準”までの引下げ)、東部ドイツの競争力強化(Recovery East経済開発プログラムの継続と特定グループを対象にした積極的労働市場政策の施行)、雇用改善のためのベンチマーキングを含む包括的なパッケージだった(*EIRR*, 309, October 1999)。ここには、“雇用創出の万能薬は存在しないため…多様なイニシアティブが必要”とみなす政府のイニシアティブが強く反映されている(Schulten, 1999)。

しかし、7月合意の内実が労使に共有されていないことは、12月の第4回ラウンドですぐに露呈した。BDAのD.ハントが合意を“評価すべき”としたのは、使用者が、同盟においてマクロ経済データにもとづく交渉の共通枠組み設定を求めてきたからである。それは、実

現すれば、オランダ労働協会（STAR）に類似した構造の形成を意味しただろう。他方で、残業削減をアライアンスの最初のテストと見なしていた労組サイドには統一した賃金政策がなく、大半はガイドラインやコリドー設定に反対していた。この問題に対する不一致は、“同盟が所得分配問題の解決にも、給与と雇用の関係を整合させることにも適切ではないことを示すもの”だった（Schulten, 1999）。

この問題は、2000年1月の第5回ラウンドにも持ち込まれた。“利用可能な分配マージンは生産性成長に依拠し、まず雇用創出のために用いる”ことを求める勧告が採択されたことは、シュレーダー首相にとっても“ブレイクスルー”だった（Schulten, 2000）。しかしそれは、通常の団体交渉とどの程度の違いをもたらしたのだろうか。経済諮問会議の新古典派経済学者たちの勧告は、コスト中立的分配マージン、つまり物価上昇率と生産性増加率の合計以下の水準にあったが、IGメタルは、2000年交渉で5.5%を提示、物価上昇予測1.5%と生産性増加予測3.5%ベースとしたが、ゲザムトメタルは前年秋の諮問会議の生産性予測2.6%を示し、労組要求を同盟声明に矛盾するものと批判した¹²。

インフレは補償されるべきとする労組に対し、一部使用者は同盟の働きを“道化farce”と呼んだ。中小企業団体によれば、声明は大企業のみを対象としており支持できない。T.シュルテンが、合意を“実質を伴わない妥協の典型”とみなした所以でもある（Schulten, 2000）。実際には、1999年に締結された51,600件の団体協約による賃金上昇率が西部3.1%、東部2.7%だったのに対し（労働省統計）、（IGメタルに代わり）IG BCEが主導した2000年協定（多くが2年間持続）は、平均2.3%に抑制されてはいたのだが（EIRR, 316, May 2000 & 319, August 2000）。IGメタルの年金受給権を伴う早期（60歳）退職制基金の導入は拒否されたが、当事者が受諾可能な制度の創出を求め、社会的パートナーがセクター・企業レベル協約を締結、政府は法的条件の改善を図ることで妥協が成立した。

このラウンドが、展開のピークだったのかも知れない。2000年7月には同盟の交渉領域をめぐり、2002年1月以降は、賃金調整の枠組みをめぐって政労使間の確執が激しさを増した。首相府は、2000年7月の第6回協議に税制改革を包括する予定だったが、労使共に議会の議題として受諾せず、DGBのD.シュルテは、年金制度や経営組織法改革も議題から除外されるべきと主張した（Scheele, 2000）。使用者は後者に関する討議を望んでいたが、首相は議題としないことを確約し、同盟の領域は大きく縮小する。

第6回ラウンドの合同宣言は、持続可能な成長と改革を謳い、従業員と企業の税負担の軽減を勧告、既に合意した賃金補助による雇用創出パイロットプログラム開始などを包括した。初期同盟が職業訓練とプレースメント、生涯技能を主なテーマとしたのに対し、企業内訓練制度の整備に重点が置かれ（Scheele, 2000; Schulten, 2001）、残業の削減と無税のバウチャーによる補償などに合意している。職業訓練参加者が一般従業員の休職中に働く、デンマークのジョブローテーション・モデル導入も決定された。労働時間ワーキンググループにも勧告された方法で、従業員の復職後の残留が期待された。

12 使用者団体は経済リサーチ機関 Institut der deutschen Wirtschaft (IW) を、労組連盟はHans-Böckler-Stiftungを擁する。

しかしこの会談は、シュルテによれば“1月ほど協調的ではなかった”。K.ツヴィッケルを含む労組指導者は、政府が同盟を政治目的のために利用していると指摘、彼らが議会とその専門家集団に対抗して動くことの危険を述べたが、この見解は一致したものではなかった(Scheele, 2000)。2002年9月の選挙が近づくとつれ、産業界の間にも、協議に参加することによって連立政権を支援すべきか疑念が生じつつあった。

同盟は賃金調整の枠組み設定において十分な結果を残せなかった。2002年1月の第8回会談では、準備段階から労使が衝突した(Behrens and Niechoj, 2002)。大半の労組が、2年間の抑制を補償する賃金増加を要求したのに対し、使用者は抑制継続を求めた。多くの指導者が新たな合同声明の作成を支持せず、同盟がこの領域で権限を持つことを批判したが、BDAにとって、賃金調整の“原則に関する合意のない社会協定は意味をなさない”ものだった¹³。

DGBのM.ゾマーが、同盟の終結を宣言するのは、2003年2月である。直接の契機となったのは、D.ハントが示した同盟復活のための“6項目プラン”だったが、すでに“過去数ヶ月の間、首相と労組の関係は悪化していた(EIRR, 349, February 2003; Funk, 2003)”。提案は、労組が長期的な抑制枠組みと団体協定におけるオープニング条項認知に関して譲歩、使用者は若年者の職業訓練を確約するものだった。訓練と資格に関しては団体交渉で決定し、政府は社会保障拠出削減と増税回避によって労働費用を削減、(OECD提案とほぼ同様)従業員保護の適用基準を緩和する。その2週間前には、クレメント経済・労働相が、シュレダー政権第1期に導入された小企業の雇用保護法制強化を撤回する提案を行い、労組と自党の大半を激怒させたばかりだった。

2003年3月、シュレダー首相は議会にアジェンダ2010を提示するが、そこでは合意による経済改革に代わり、政府の主導性が明示されている。B.ケラーの言葉を使えば、持続する、そしてなお増加傾向さえ示している高失業期にあつて、労働市場規制緩和のための“非調整型直接行動activismが、調整型活動を置き換え”つつあった(EIRR, 349, February 2003)¹⁴。

(3) 社会協定の射程

かつてT.シュルテンらは、同盟が団体交渉領域で新たな、職業訓練領域で一定の、また税制に弱い影響を与えたと述べたが(Bispinck and Schulten, 2000)、2000年以降の展開は、賃金調整機能の更新の失敗と職業訓練領域における施策の継続を示している。税制改革と妥協の関連はやや不明瞭で、社会的パートナーは、多くの構造要素改革に個別に参画したにせよ、ほとんどが社会協定の一部を構成することはなかった。このプロセスを、先行するオランダなどの経験と比較してみよう。

13 2001年度に関しても、賃金上昇率は2.0%で、消費者物価が2.5%上昇したため実質賃金は0.5%減少したが、所得税減税と従業員社会保障拠出削減により、純賃金は3.4%程度増加した(Behrens et al., 2002)。

14 B.ケラーは、“大量失業は、職業安定サービスの非効率性ではなく、相当数の雇用不足に起因しており”、2005年までに失業を半減させるハルツ改革の目標も、“非常に野心的だがおそらくは非現実的”なものとなしていた(EIRR, 349, February 2003)。

社会的パートナーシップが、経済と雇用の回復に貢献したとされるオランダやオーストリアの事例には、次のような特徴がみられる (Auer, 2000)。まず、抑制的賃金政策の持続が、タイトな金融政策などと共に、低インフレ率と労働費用低下の好循環による経済活性化をもたらした¹⁵。その際、一部の抑制は、しばしば政府による購買力維持的な税制・社会保障改革によって支えられている。また、(ワセナル期オランダを除き) 賃金抑制は、必ずしも実質賃金の低下に帰結していない。こうした代替的改革パスの社会的メリットは、そのデメリットと表裏一体なのだが、市場が媒介する利害関係を考慮しない (または市場がもたらす権益のみを優越させる) 構造改革プロセスに、一般の勤労者と市民の利害を導入する点にある。

同盟の経済交換のコアは、賃金抑制と多様な形態における労働時間短縮による雇用創出にあった。この点では、1982年以降のオランダの改革とそう異なるものではないが、同盟の当事者は経済交換の中期的プロセス、特に抑制と投資、成長の関係に対する理解を共有していない。自治原則を越える調整の伝統と機構に欠けることは、新たな仕組みを生み出す際の困難を増すが、不可能にするとも考えにくい。セクトラル交渉は同盟の影響を受けたが、それが調整の枠組みを設定せず、しかも4年しか持続しなかったことは、マクロ経済的影響力の限定性を示している。インフレ率予測がセクトラル交渉の基盤となり、賃金抑制が(交渉増加率がインフレ率を上回った1992-3年を除き) 1990年代半ばまで持続したオランダとは異なり (Hemerijck et al., 2000)、その前後を含む同盟期の交渉増加率は、ときにコスト中立的マージンを上回り、インフレ率を下回することはまれだった¹⁶。

1996年法制を受け、部分・早期退職制を規定する団体交渉は増加し (1999年には、協約対象従業員の52%を包括する349件のセクトラルおよび企業協約が、55歳以降70%の給与で労働時間を50%とする段階的早期退職制 *Alterstelzeit* を規定)、2000年11月には期間契約法の延長と共にパートタイム労働権を認める新法が下院を通過した (EIRR, 316, May 2000; EIRR, 323, December 2002)。しかし、1999-2002年の正規従業員の週当たり労働時間は39.7-9時間で、ほとんど変化していない (OECD Stat Extracts, 2008)。製造業におけるユニット労働費用は、1999-2000年に微減してはいるが、持続的低下が始まるのは2003年以後だった。職業訓練領域以外の構造要素との関連は弱く、広範な政策領域を扱うコンセンサスも得られなかった。ワセナルやニューコースにも構造要素との直接的連関はないが、政府の経済・社会政策に関する諸提案が、(1995年の諮問義務廃止以降も) 社会経済評議会 (SER) 協議を経ている点に留意する必要がある。

15 ワセナル合意は、雇用改善には成長と投資、競争力の回復が必要なことを謳いつつ、賃金の物価補填分を労働時間短縮と雇用創出に振り向けるものだった (Hemerijck and Visser, 2001)。80年代半ば以降10年間の雇用増加の約40%が抑制に由来するが、同期間に週平均労働時間は40時間から37.5時間に減少、ワークシェアリングのツールは、社会的保護の強化を伴うパート雇用ヘシフトした。税制改革と社会拠出削減が並行して進められ、争点となった疾病保険や労働傷害保険は、2004年までに社会的パートナーと産業保険協会から政府の被用者保険運営機構 (一部運営業務を民間委託) 管轄へ移行した。

16 セクトラル交渉の賃金増加率は、1995年西部3.4% (東部6.2%)、96年1.7% (3.6%)、97年1.5% (1.9%)、98年2% (2.6%)、99年3.1% (2.7%)、2000年2.3% (2.0%)、01年2.9% (3.7%)、02年2.9% (N.A.)、03年3.1% (5.7%)、04年2.4% (2.8%) (EIRR, various issues)。主に Hans-Böckler Stiftung 集計値によるこのデータは、春から夏の主要合意を対象とし、複数 (2) 年協約の前年数値を含む。

“オランダの眼鏡”を通してみると、同盟の改革パスの問題は自明なようでもある (Hemerijck et al., 2000)。協調行動や連帯協定に対する一般の、また学界の関心にもかかわらず、それは“労使と政府が行うことを確認したにすぎなかった”。労組の目的が非雇用への簡便な出口と年金保険水準を維持することにある限り、モデルのジレンマに答えることはできないし、原則への確執は交渉改革すら困難にする¹⁷。トップ組織としてのDGBの権限は相対的に弱く、BDAは残業削減や雇用創出に関して傘下企業と拘束力ある合意に達しえない。シュレーダー政権の“全てのイニシアティブがサプライサイドを焦点としており、競争力強化の目的に動かされてきた (Bispinck and Schulten, 2000)”にせよ、同盟は異なるアクターが協調するための持続的な枠組みには届かなかった。

4. コーポラティズムの構造要素

(1) 職業訓練制度

ドイツには、立法・行政過程への影響力をもつ常設のコーポラティズム型マクロ協議機関が存在しないが、賃金・雇用条件規制においては労使自治原則が注意深く尊重され、職業訓練制度や労働市場（プレースメント）政策、社会保障政策、法定経営参加制度などの公共政策領域においても、社会的パートナーが異なった権限で運営に参加している¹⁸。こうした社会的市場経済を支える構造要素は、ネオリバラル期にどう変化しつつあるのだろうか。ここでは3項目に関してごく簡潔に概観したい。

“デュアルシステム”として知られるドイツの職業教育制度は、実務家や社会学者の国際的評価も高く、戦後経済の成功に基幹的役割を果たしたとされる。その効率性の一端は、全てのプレーヤー、すなわち政府と使用者、商工会議所、労組が、規制、財政、運営、訓練の管理プロセスを担う団体統治システムにある。政府は意思決定を可能な限り（半）民間組織に委任し、民間規制が失敗した場合にのみ介入する。こうした運営形態の根幹は、現在に至るまで維持されている。

主にレアルおよびハウプトシューレ（中等教育）に接続するデュアルシステムでは、訓練生（アプレンティス）は、公共職業学校に通うが、学習の相当部分は企業で行われる (Ifo Institute of Economic Research, 1997)。フルタイム職業訓練校は存在するが、他国ほどの重要性はもたない。労使は、訓練職種や内容の規定、OJT、資格試験の施行などを担う。訓練生は、労使の緊密な協力により規定され、国家が承認した訓練必要職種で訓練を受ける。1年目の後半は基礎訓練に充てられ、2年目には専門性を増し、3年目には技能労働者としての資格を得ることができる。

職業訓練政策の責を負うのは教育科学技術省だが、同省は連邦職業訓練機構 *Bundesinstitut für Berufsbildung* (BIBB) の科学技術的助言を受ける。連邦機構の中央委員会は、労使と州、

17 ただし、第7回協議（2001年3月）以降、雇用減少と早期退職が生みだす社会的負担の増加を背景に、高齢従業員数の削減から高齢失業者の減少への方向転換が図られた。

18 欧州雇用戦略のナショナルプラン（NAP）作成に際しても、“雇用のための同盟”や関係省庁が組織する個別会合が、社会的パートナーの参加フォーラムの役割を果たした。

連邦政府代表で構成され、コンセンサス原則に従う。連邦機構は、労使団体と関連省庁の参加の下、全ての職種の訓練規則のコンテンツを作成する。OJTの準備、運営と管理を担うのは、強制加入制の商工会議所である。会議所は、個別企業に訓練許可証を発行し、OJT施行を管理、試験規則を公表し、実習生の試験を組織し、指導者に継続訓練コースを提供する。職業訓練法にもとづき、チャンバーは労使教員代表からなる職業訓練委員会を組織し、実習生の試験を実施している。

デュアルシステムの学校ベース部分は、州政府と自治体によって管理・運営されている。指導の40%程度が一般教育、60%程度が技術教育にあてられ、州は身障者や継続訓練制度の財政負担も行う。企業レベルで訓練提供の責務を直接担うのは使用者だが、ワークスカウンシルと労組も共同決定権をもつ（中小企業では完全には行使されていない）。訓練施行の監督はチャンバーの責任である。訓練認可は、企業が有資格教員の充足を含む訓練規則に則っている場合のみ発行される。使用者は訓練費用を負担し、訓練生との契約を履行しなければならないが（試験期間後は、訓練生のみがキャンセル可能）、訓練終了後の雇用義務はない。

統一後のデュアルシステムは、とりわけ職業訓練と雇用構造のミスマッチや技術と組織変化への訓練規則の適合の遅れを批判されてきた（佐々木、2005などを参照）¹⁹。訓練ポストの需給バランスは市場によって左右され、長期的には、（1980年代半ばを除き）職業訓練経費に占める企業負担の減少と国家負担の増加に結実してきた。デュアルシステムの半国有化（“国営化”ではない）のプロセスは、確かにコーポラティズム型統治の変質を示し、その背景には、媒介的組織による拘束や直接的利害と矛盾する義務を国際競争上の負担と見なす企業経営者の増加があるとされる。しかし、こうしたプロセスが、わが国の研究者がしばしば自明視する（？）参加型システムの破綻に帰結するかは、議論が分かれるのではないか²⁰。

職業訓練は、“同盟が実質的成果をもたらした唯一の重要な領域”だったが（Bispinck and Schulten, 2000）、こうした運営形態がコンセンサス形成を容易にしたことは想像に難くない。この時期の改革は、しばしば政府支援を伴う制度強化の形を取った。これには、デュアルシステム対象職種での訓練生の増加だけでなく、キャリア訓練やIT技能訓練ポストの追加、低所得世帯向けの若年基礎訓練、企業内訓練の整備などが含まれる。この点では、社会協定における訓練制度改革は、それが直面するチャレンジ——とりわけ、技能ニーズの変化への迅速な適応や制度から排除された人々の再統合——への対応だったとも理解できる（M.M.Lucio et al., 2007）。

19 1993年には、西部で17%、東部では25%の訓練生が就職できず、訓練職種で雇用されたのは62%、それ以外が38%だった。技術と組織変化の加速が再び問題にされ、教育科学技術省は、訓練規則作成期間を（10年をかけた機械・金属産業のものを含め）2年間に制限した。

20 例えば、2004年のケルンドイツ経済研究所Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) 報告は、他のOECD諸国に比してデュアルシステムが若年失業者の削減に貢献していることを指摘した上で、訓練ポストの確保や十分な技能訓練、キャリア選択に関する適切な助言、付加的技能の増加、訓練組織における各企業の裁量権の拡大、低パフォーマンスの訓練生に対する実技訓練の強調などが必要とした。785社を対象とする調査では、十分な技能をもった従業員獲得に困難を感じる企業の大半（91%）が、自社プレミスで訓練生を増員しているが、その多くは、こうした努力が他の関係者によって支援されることを望んでいる。

(2) 社会保障政策

戦後ドイツの社会保障制度は、憲法規定による自治*Selbstverwaltung*原則に依拠するが、政府（と議会）が、立法と行政指導、監督にあたるのに対し、社会的パートナーは政府監督下に管理業務を施行していた点に留意する必要がある（EIRO, 2007）。（連邦雇用庁を除く）公的社会保険では、保険者の立法機関である代表者会議*Vertreterversammlung*が公開で開催され、公的審議を経て、予算や決算、規則を決定した（ドイツ連邦労働社会省, 1993）。医療保険を担う各種の疾病金庫*Krankenkasse*や年金保険庁（または組合）における代表者会議と業務執行権をもつ理事会*Vorstand*、執行組織は、公法上の自主管理機関で、通常は労使同数の代表者から構成される。社会保険選挙では、一定の基準を満たす労働組合（DGBやキリスト教系CGB、職員系DAGなど）と事業主団体（BDAなど）が候補者の推薦権をもつ。

自治原則は、ドイツ社会保険制度の歴史と共に古く19世紀プロイセンに遡るが、フェビアン主義の影響を受けたベヴァリッジの国家管理やわが国の法律上の形式的自主管理制度に比し、“生きた民主主義”のもつメリットがある。関係者の相互システムは、運営管理者が市民のニーズを把握することを、また、市民が日常的な問題を運営者に伝達することを容易にするとともに、制度上の課題を自らの手で、または立法者に影響を与えることによって解決することを可能にする（ドイツ連邦労働社会省, 1993）。他方で、低成長期の大陸福祉国家の主な問題も、こうした相互システムのデメリットに由来するのだが、ネオリベラリズム期の改革は、オランダの疾病・障害保険改革とはやや異なる軌跡を辿った。

ここでは、連邦雇用公社*Bundesanstalt für Arbeit* (BfA) (1952年設立) と失業（雇用）保険改革の事例を検討してみよう。この改革は、その方向性において先行する医療保険改革に類似している（古瀬徹他編, 1999）。公社では、政労使構成の管理委員会*Verwaltungsrat*が自治を担ったが、2002年2月、70%の職業紹介記録が不正確だった問題から、BfA——2003年12月に成立したハルツIII法により連邦雇用機関*Bundesagentur für Arbeit* (BA) に再編——を“サービス機関に転換させる”ための制度改革が行われた（Di Pasquale, 2002; 名古屋道, 2004）。それは、政府主導の緊急措置的な制度改革と積極的労働市場政策の導入を中核とするハルツI-IV法による労働市場改革から構成されたが、前者は、BfAに理事会*Vorstand*を創設して管理委員会の権限を限定、その委員数を51人から21人（政労使7人構成）に縮小した。

この制度では、政労使同数構成の管理委員会*Verwaltungsrat*が理事会を監督する（EIRO, 2007）。連邦予算は理事会によって執行されるが、管理委員会はこれを採択または拒否できる。管理委員会委員は、関係者の推挙にもとづき政府が指名するが、労使は、団体交渉を締結する団体のみが推薦可能。結果として、自治原則は維持されたが、（疾病金庫とは異なり）BfA理事会委員は政府任命下に置かれた。ドイツ型企業に類似した組織構造が生みだされたとも言えるが、管理委員会は、従業員と株主代表が構成する監査役会ほどの強い権限はもたないことになる。なお、再編過程では州レベル労働行政の役割が低下し、新たな組織構造は、連邦と180の地域雇用エージェンシー（政労使4人構成で任期6年）において機能している。

(3) 経営参加制度

欧州企業では従業員に対する経営情報の開示と社会的協議が“風土化している（日系多国籍企業経営者）”。考察対象期間中には、EUレベルで多国籍企業を対象とする欧州ワークスカウンシル指令1994/45/EC（1996年9月）やEU情報・協議指令2002/14/EC（2005年3月）が施行されたが、ドイツでは、2001年6月に経営組織法が改正され、2000年代半ばには欧州会社法付属の従業員関与指令2001/86/EC施行（2004年10月）の影響を受け、共同決定法のあり方が激しい論争の対象となった。2006年12月には、共同決定委員会の最終報告がA.メルケル首相（CDU）に提示されている。

2001年の経営組織法改正は、当時の労働相W.リーシュターによれば、ワークスカウンシル（経営評議会）*Betriebsrat*の活動を企業と労働組織の変化（団体交渉の分散化や新労働形態、小企業でのカウンシル減少、ブルー・ホワイトカラー区分の不明瞭化、非正規労働者の増加、フレキシビリティや訓練、ワークライフバランスなどの役割の拡大）に適合させ、その責務を拡大することが求められた（*EIRR*, 324, January 2001; *EIRR*, 325, February 2001）²¹。改正は政府主導で行われたが、労使は原案（2000年12月）をベースに集中討議を行い、その一部が改正案に反映されている。労組が職場における従業員関与を改善するものとして大方歓迎したのに対し、BDAのD.ハントは、作業組織や環境政策、チームワーク、訓練へのカウンシル関与の拡大は、投資と改善を阻害するとして批判した。

この改正では、カウンシル選挙が単純化される一方、専従委員ポストの設置基準が強化され（300-600人に代え200-500人に一人）、一部権限が拡張（フレキシブル労働時間やパート労働、新形態労働など、雇用創出と維持に関する協議権や職業訓練の導入に関する共同決定権）された（*EIRR*, 333, October 2001）²²。また、女性の比例代表や人種差別などを行う人間の排除要請の認知、テレワークや3ヶ月以上の派遣労働者などの包括なども盛り込まれており、保護的規制の緩和というよりも、既存制度を企業と社会の変化に適合させる側面が強い。

これに対し、2004年には、監査役会における共同決定制が論争の対象となった。ドイツ共同決定法は、従業員2,000人以上の公開有限会社plc=*Aktiengesellschaft*（AG）に株主代表50%と従業員代表50%（500-2,000人規模では従業員代表が1/3）から構成される監査役会の設置を義務づけている（Funk, 2004）。欧州会社法関連規定によれば、AGが欧州会社*Societas Europaea*（SE）に転換する場合、既存の共同決定形態の変更はできないが、国境

21 1994年、ワークスカウンシルをもつ民間企業は24%だったが、60%の従業員を雇用している（Schnabel, 1997）。ただし、5-20人規模の企業では4%（1998年）。経済社会科学機構 *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut*（WSI）の1997-2000年調査では、事業所でのリダグンダンシー（1,390カウンシルの58%が最も重要な活動領域と指摘）や労働強化（51%）、付随給付と雇用条件（21%）に関する役割が増す反面、1/3が従業員の解雇に関して、2/5が残業の増加に関してなんら影響力を行使できなかったと回答した。

22 ブルーカラーとホワイトカラー選挙が一元化され、5-50人規模企業では（社会的パートナーの合意により51-100人規模企業でも）選挙管理委員会による候補者指名と1週間後の全従業員による秘密投票に簡略化された。旧規定では、3人以上の投票権をもつ従業員または事業所の労組が選挙管理委員会設置を要請（または労働裁判所に設置要請）、従業員または労組が候補者リストを提示（ブルー・ホワイトカラー別または合同）、比例代表ベースの直接秘密投票で従業員代表を選出した。

を越えた合併によるSE設置の場合には、マネジメントと従業員代表の特別交渉組織の交渉により役員会参加規程を含む経営参加形態が決定される（合意に達しない場合は合併企業の最高水準を適用）。他方で、新規SEの場合（既存企業の場合は交渉によって）、単一役員会制の導入も認められ、またドイツに設置される外国企業の子会社もドイツ会社法対象外となる。

BDAは同年4月に共同決定委員会を設置、BDIやDGB代表も参加した6月のコンフェランスでは、R.ゲナーが“企業レベルと役員会レベルの2つの共同決定という世界でもユニークな従業員代表制の交錯が、しばしば否定的な結果をもたらしており……輸出可能なモデルではない”と述べている。他方で、同年のハンス・ベックラー財団報告は、役員会レベル代表権の縮小は、監査役会のパフォーマンスの質の向上にはつながらないだろうと指摘した。

シュレーダー政権下で“ヨーロッパにフィットする”共同決定制の検討のために設置されたビーデンコプフ（CDUの政治家）委員会は、労使代表（BDA, BDI, 国際商工会議所, IGメタル, DGB, RWE Power AG ワークスカウンシル議長）と学識経験者（W.シュトレックとH.ヴィスマン）から構成された（EIRR, 397, February 2007）。政府は合意事項の法制化を確約していたが、労使は妥協にいたらず、最終報告は学識経験者のレビューを中心に労使見解を別添する形をとった²³。

報告は、“共同決定されたドイツ企業が国際的に成功を収めている限りで、それは少なくとも（成功の）バリアーではなく”，多くのリサーチが、経営者が制度を受諾している点を指摘した。これに対し使用者代表は、専門家グループがワークスカウンシルと役員会参加を分離していない点を批判、肯定的評価34%に対し、否定的評価が38%を占めた経済研究所（IW）調査（2006年夏）などを引きながら、均等共同決定がダイナミックな経営の障害と見なされていると主張した。報告は、やはり制度の改善を求めるもので、従業員代表、労組代表、役員代表からなる企業フォーラムでの団体交渉による共同決定のフレキシブル化を勧告した。子会社の監査役会権限の親会社への移転や監査役会規模の変更などが想定されている。EU法制との関連では、大半の従業員が国内に存在する子会社での共同決定などにも言及した²⁴。

5. 結論——社会的パートナーシップの将来

冒頭に示した3つのイドラを問題にしよう。“保守主義型コーポラティズム”社会における政策協調は、社会カトリシズム（補完性原則）と社会民主主義（平等・連帯主義）という異なる思想的潮流を背景にした故に、歴史的に安定した構造となった。これらの政治的潮流は、市民社会の自治を基礎に据える社会的市場経済の構造と連動して、競争型コーポラティ

23 焦点は、1976年に導入された準均等代表制とそれを適法とした1979年憲法裁判所判決にあった。後者が、法律の影響を正確に予測することはできないため、将来の評価によっては是正の必要性を指摘していたからである。

24 労組は、交渉原則には同意したが、下方水準への逸脱には懐疑的で、その適用は全ての関係者の同意を前提に子会社にのみ認めるよう主張している。使用者組織は、共同決定が個人所有企業の株式会社への転換を阻害し、海外への移転を促すものだと主張、1/3従業員代表制をフォールバック規定とする包括的交渉制度の導入を求めた。

ズムの改革パスを生みだす。それは、自由主義思想の強い影響を受けているが、マクロ経済政策のツールとしての競争型賃金抑制は、一部経済では1950年代を越えて歴史的に廻りうることに留意する必要がある（例えば、Hemerijck, 2002）。対象期間のドイツにおける合意による改革が、成功したとは言えない。しかし、こうしたアプローチそのものが、役割を終えたとも言えない。

最後に、社会的パートナーシップに基づく改革の持続と再生、メリットと困難を、やや長期的な観点からまとめてみよう。持続と再生の背景には、その経済的機能や構造要素の存在を指摘できる。トラクスラーらは、“コーポラティズムが崩壊し、過去のものになったと主張するのが流行した1980年代後半から1990年代初めにかけて、政府支援型の賃金調整がかつてないほど一般化した”ことを見いだしたが、それは、西欧では賃金調整がマクロ経済的影響力をもつからである（Traxler et al., 2001）。この影響力は、相対的に強い労使団体とマルチ-エンプロイヤー（複数使用者）交渉に支えられている。ドイツの自治的な賃金交渉には、政府や関連機関が賃金政策をモニタリングする伝統こそないが、交渉には経済状況や金融政策が反映され、実質的に政府の経済政策の一端を担ってきた。合意基準を拡張適用する政策的措置は、その適切性を前提としている。

また、社会的パートナーは、多様な形で社会政策の形成と運営にも参画している。彼らは相互調整を通じて労働市場の秩序形成と転換に強い影響力をもつだけでなく、職業訓練制度や社会保険制度における自治的ガバナンスの一角を担う。戦後体制のこうした構造的特徴は、賃金調整と企業の生産性、労働市場政策、社会保障政策という異なる政策領域がゆるやかに連動する仕組みを生みだした²⁵。社会的スペクトルの連続性が、経済危機に際し、政労使が“半公共政策”としての賃金調整や社会協定を通して改革努力の一翼を担う背景をなしている²⁶。

むろん、サービス産業の競争的環境は、人々の平等主義的連帯の意識を阻害するし、産業構造変化の影響は否定できない。しかし、その過程は長期的であり、傾向変化や構造変動すら政策的影響を強く受ける。一部諸国で顕在化しているように、トレンドが問題とされる限りにおいて、異質な利害を“ポストコーポラティズム”的な市場管理のための社会的枠組みに統合する可能性も存在する。

合意による改革のメリットは、グローバルな需要縮小に競争（労働）市場の再生のみによって対応しようとする改革がもたらしてきた鋭い社会的不均衡を抑制しうる点にある。自由主義経済のダイナミズムは、それが新規産業の形成を促してきた点でとりわけ肯定的に評価さ

25 戦後ドイツやフランスでは社会保険拠出者の自治原則にもとづく制度が発達したが、税ベースの社会保障制度をもつ北欧諸国では、“ゲント（労組管掌失業保険）システム”のような制度が機能的に類似した役割を果たしてきた。

26 D.ソスキスは、コーポラティズムを（ビジネス）調整型市場経済（CME）の構成要素として捉えている（Soskice, 1999）。調整型経済が、プレーヤーがアトム化した非調整型自由市場経済（LME）へ移行するプロセスを想定することはできるが、そこでは、ドイツ企業は、他のセクター企業や金融機関、労働組合、出資者を含む他の資本主義のプレーヤーとの長期的信頼関係を失い、流動性の高い労働市場で、国家教育システムと民間資格試験、個別訓練制度に労働力を依存することになる。それは、ドイツ企業にとってメリットだろうか？

れるべきだが、P.クルーグマンも指摘するように、米国ではレーガノミクス以降の労組排除と賃金決定の分散化、労働市場の規制緩和の流れは、脆弱な福祉国家制度と相俟って、貧困に苦しむ低賃金セクター労働者を増大させてきた（クルーグマン，2008）。追随するわが国にも、人口比15.3%（2004年）の貧困層が存在する（橋木，2006）。

苦難の現代史が生みだした自治や連帯、民主といったノーム（規範）とそれを体現する様々な仕組みが、さしたる論争すら伴わずに競争と管理を目的とする制度に置き換えられ、規制緩和された労働市場には、（各国憲法が規定するはずの）生存権すら保障されない人々があふれている。ここ20年余りの社会経済史は、市場が“全てのプレーヤーに便益をもたらす中立的メカニズム（F.ハイエク）”ではなく、“特定の利益をもつ人々を体系的に優遇する政治的機構（K.ポランニー）”であることを改めて示しているように思える（Gamble, 1996）。

他方で、合意による改革が成功するための条件は、かなり制約的なようだ。“社会的パートナーシップ”という言葉のインプリケーションは、利害関係を異にする当事者が、直面する問題の原因理解を共有し、長期的観点における双務的・社会的達成を目的に行動することにある（Hemerijck and Visser, 2001）。そのためには、信憑性のある情報や政策分析、議会の背景にした政府のイニシアティブが欠かせない。政府が労組と労働市場改革を交渉することに伴う困難のみならず、明示的戦略の欠如が、“雇用のための同盟で重要なテーマが何も討議されず、ドイツで構造改革をパッケージディールとして遂行することが困難な理由”とする指摘も存在する（Funk, 2003）。

より深刻な問題は、これも同盟のプロセスで議論されたことなのだが、新ケインズ派の主張に由来する、競争型コーポラティズムは、小さい経済のニッチ戦略としては良くとも、もし全てのヨーロッパ諸国が合意により“最悪の慣行best bad practices”を求めるレースに参加したら機能しないだろう（Bispinck and Schulten, 2000）。抑制は、価格競争力の改善が輸出増加をもたらす限りで、国内需要の喪失を超過するからである。税金と労働費用を永続的に削減する試みは、デフレスパイラルに帰結し、マクロ経済体制全体を不安的化させるかも知れない。個別の社会的パートナーシップを包摂する、スーパナショナル（国家を超えた）レベルにおけるマクロ経済と政策領域間調整が希求されている所以でもある。

【資料：“雇用のための同盟”の概略】

1. 1998.12/ 間接賃金費用と労働のフレキシブル化

2. 1999.2/ 特別委員会の設置

3. 1999.7/ 法人税制改革, 部分退職制, 年金, 東部ドイツの労働市場政策, 職業訓練と残業削減 全ての関係者が共通見解を示した合同声明を採択した。そこには, ①財政・税制政策, ②職業訓練, ③団体交渉, ④部分・早期退職, ⑤東部復活, ⑥将来の議題が含まれる。シュレーダー首相は“ブレイクスルー”とし, 労使とも初めて具体的成果を達成したとしたが, 労使の団体交渉の役割に関する見解はなお隔たっている (Schulten, 1999)。

4. 1999.12/ 職業訓練, 若年失業に対する政府プログラム, 低技能労働者向けプロジェクト 連邦政府は, 2000年夏から長期失業者と低資格者に対する賃金支援を行うパイロットプロジェクトを施行する。BDAは, 使用者が補助を扶養に利用可能なため, 生活水準以外の低所得者を支援する制度案を選好。DGBは, 低賃金セクターの必要性そのものに疑念を抱いているが, 補助雇用の効果評価のためのパイロットプロジェクトは承認した。

5. 2000.1/ 部分退職制と団体交渉 長期的に雇用優先的な団体交渉を勧告, 雇用創出のための早期退職に関しては, 社会的パートナーがセクターまたは企業レベル協約を締結, 政府は法的条件の改善に合意した。BDAは, 労使が団体交渉前に初めて生産性増加を優先する分配マージンに合意した点を評価したが, 労組の反応は抑制的で, 合意を歓迎したが“非実質的な妥協しかなく…失業者にとって何の進歩も認められない”。

6. 2000.7/ 職業訓練, 残業削減, 労働時間アカウント, フレキシブル化 準備段階においていくつかの議題 (労使資産形成や追加雇用の創出) が除外されたが, 職業訓練と残業のパウチャー補填, ジョブローテーション導入などに合意。首相府officeは, 税制改革を包括する予定だったが, 労使共に議会の議題として受諾せず, DGBは, 法定年金制度や経営組織法改革も議題から除外されるべきだ主張した。合同宣言は持続可能な成長と改革を謳い, 従業員と企業の税負担の軽減を勧告, 以前合意した賃金補助プログラム開始を提示した。一部論者は, “アライアンスは, その目的と機能の再定義を求められている”とした (Scheele, 2000)。

7. 2001.3/ 企業レベルの継続訓練, 高齢労働者の雇用, 積極的労働市場政策と年金 高齢労働者の雇用改善と企業レベル訓練のイニシアティブに関して合意したが, なお団体交渉の議論が続く。DGBの残業削減要求に対し, BDAは, 企業の市場状況への適用を困難にするとして数値目標には賛成せず, 関連領域での妥協が成立した。経営組織法改革も討議されるが合意に達せず, 高齢従業員数の削減から高齢失業者の減少へ方向転換が図られた。初期同盟が職業訓練とプレースメント, 生涯資格を中心としたのに対し, 企業レベル訓練の促進が中心となる。

DGB評価 2001.4, DGBは同盟の評価を行うことを表明。2000.9にはIG Medienが, 11にはHBVが離脱, DGBにも呼びかけている。4月には, 残業削減を含め, 使用者が雇用創出のための措置を未遂行と批判。

BDA・DGB合同宣言 2001.7, 労使は同盟に関する合同宣言を提示, 2000年に60万件の追加雇用が充足されたことを指摘し, 訓練ポストの増加, パート増加や残業の削減, 年金改革などを歓迎した。

8. 2002.1/ 給与政策に関する論争 準備段階から2002年団体交渉をめぐる労使が衝突した。同盟はこの領域における結果を残せず, 使用者は適切な賃金政策をブロックしていると労組を批判。会談継続には合意した。

同盟の再活性化 2002.12, 政府は同盟を再活性化する試みを開始した。1年近くトップ会談が未開催だが, 労使は大方歓迎。同盟継続は, 最早SPDマニフェストのトップアジェンダではなかった。

継続の努力 2003.2, 労組がアライアンスの復活は, 少なくとも当面失敗したと宣言した。BDAは“6ポイントプラン”において使用者による若年者の職業訓練保障, 労組の中期的賃金抑制とオープニング条項受諾, 政府の社会保障拠出削減などの交換を提示していた。

【参考文献】

- 稲上 毅他編『ネオ・コーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構 1994年
- P. クルーグマン『格差はつくられた』早川書房 2008年
- J. ゴールドソープ『収斂の終焉—現代西欧社会のコーポラティズムとデュアリズム』有信堂 1987年
- 佐々木 英一『ドイツ・デュアルシステムの新展開』法律文化社 2005年
- 清水 敏允「ドイツの株式会社機関の日本語訳の不適切さの分析とドイツ・ベスト・アウフジヒトラート賞の意義性について」『神奈川大学経済学会商経論叢』40-1 2004年
- P. シュミッター / G. レームブルッフ (山口定監訳)『現代コーポラティズムI』木鐸社 1984年
- P. シュミッター「いまもなおコーポラティズムの世紀なのか」, シュミッター / レームブルッフ, 前掲書
- 橋本俊詔『格差社会—何が問題なのか』岩波新書 2006年
- ドイツ連邦労働社会省『ドイツ社会保障総覧』ぎょうせい 1993年
- 戸原 四郎他編『ドイツ経済—統一後の10年』有斐閣 2003年
- 中野 聡『EU社会政策と市場経済—域内企業における情報・協議制度の形成』創土社 2002年
- 名古道 功「ドイツにおける労働市場改革立法」『海外法律旬報』No.1571 2004年3月
- 野川 忍他「ドイツにおける労働市場改革」労働政策研究・研修機構 2006年
- 古瀬 徹他編『先進諸国の社会保障4 ドイツ』東京大学出版会 1999年
- J. ペルクマンズ (田中素香訳), 『EU経済統合—進化と拡大の総合分析』文眞堂 2004年
- 水島 治郎『戦後オランダの政治構造—ネオ・コーポラティズムと所得政策』東京大学出版会 2001年
- K. ラング「ドイツ雇用のための同盟の現状と労働組合の対応」IMF JC 2002年秋
- G. レームブルッフ / P. シュミッター (山口定監訳)『現代コーポラティズムII』木鐸社 1986年
- G. レームブルッフ「ネオ・コーポラティズムの比較考察」, レームブルッフ / シュミッター, 前掲書
- P. Auer, 2000, *Employment Revival in Europe: Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*, ILO: Geneva.
- M. Behrens and T. Niechoj, 2002, 'Future of national Alliance for Jobs under debate', EIROOnline (www. eurofound.europa.eu).
- S. Berger and H. Compston ed., 2002, *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century*, New York: Berghahn Books.
- R. Bispinck and T. Schulten, 2000, 'Alliance for Jobs- Is germany following the path of competitive corporatism?', in G. Fajertag and P. Pochet ed.
- C. Crouch, 2001, 'A third way in industrial relations?', in S. White ed., *New Labour: The Progressive Future?* Hampshire: Palgrave.
- V. Di Pasquale, 2002, 'Federal Employment Service to be reformed', EIROOnline.
- EIRO, 2007, 'Social partners and social security systems: Contribution to EIRO comparative study on social partners and social security system', EIROOnline.
- European Industrial Relation Review*, various issues.
- G. Fajertag and P. Pochet ed., 2000, *Social Pacts in Europe – New Dynamics*, Brussels: ETUI.
- A. Ferner and R. Hyman ed., 1998, *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell.
- L. Funk, 2003, 'Revival of Alliance for Jobs unlikely at present', EIROOnline.
- L. Funk, 2003, 'Chancellor proposes Agenda 2010 to revive economy', EIROOnline.
- L. Funk, 2004, 'Board-level employee representation under debate', EIROOnline.
- J. Fulcher, 2002, 'Sweden in Historical Perspective: The Rise and Fall of the Swedish Model', in Berger and Compston ed.
- A. Gamble. 1996. 'The limits of democracy', in P. Hirst and S. Khilnani ed. *Reinventing Democracy*. Oxford: Blackwell.
- J. Goetschy, 2000, 'The EU and national social pacts: employment and social protection put to the test of joint regulation', in Fajertag and Pochet ed.
- P. Hall, 1999, 'The political economy of Europe in an era of interdependence', in H. Kitschelt ed., *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press.

- A. Hassel and B. Ebbinghaus, 2000, 'From means to ends: linking wage moderation and social policy reform', in Fajertag and Pochet ed.
- A. Hemerijck, 2002, 'The Netherlands in historical perspective: The rise and fall of Dutch policy concertation', in Berger and Compston ed.
- A. Hemerijck and J. Visser, 2001, 'Dutch lessons in social pragmatism', in S. White ed., *New Labour: The Progressive Future?* Hampshire: Palgrave.
- A. Hemerijck et al., 2000, 'Welfare without work? Divergent experiences of reform in Germany and the Netherlands', in S. Kuhnle ed., *Survival of the European Welfare State*, London and New York: Routledge.
- Ifo Institute of Economic Research, 1997, *Labour Market Studies, Germany*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- L. Kaiser, 2002, 'Sweeping modernisation of labour market policy proposed', EIROOnline.
- M.M.Lucio et al., 2007, 'Regulating skill formation in Europe: German, Norwegian and Spanish policies on transferable skills', *European Journal of Industrial Relations*, Vol.13, No.3.
- M. Mailand, 2006, 'Dynamic neo-corporatism - regulating work and welfare in Denmark', *Transfer*, Vol.12, No.6.
- P. Pochet and G. Fajertag, 2000, 'A new era for social pacts in Europe', in Fajertag and Pochet ed.
- J. Rogers and W. Streeck, 1994, "Workplace Representation Overseas: The Works Councils Story" , in R.B.Freeman ed., *Working under Different Rules*. New York: Russell Sage Foundation.
- A. Scheele, 2000, 'Alliance for Jobs agrees to support vocational training and lifelong qualification', EIROOnline.
- C. Schnabel, 1997, 'Only one firm in five has a works councils', EIROOnline.
- T. Schulten, 1998, 'Report assesses co-determination and recommends modernisation', EIROOnline.
- T. Schulten, 1998, 'Tripartite agreement establishes national alliance for jobs', EIROOnline.
- T. Schulten, 1999, 'New developments within national Alliance for Jobs', EIROOnline.
- T. Schulten, 2000, 'Alliance for Jobs adopts joint statement on employment-oriented bargaining policy', EIROOnline.
- T. Schulten, 2000, 'Alliance for Jobs agrees joint statement on training', EIROOnline.
- T. Schulten and S. Zagelmeyer, 1997, '1997 Annual review for Germany', EIROOnline.
- B. Silverman, 1998, 'The rise and fall of the Swedish model: interview with Rudolf Meidner', *Challenge*, January/February.
- D. Soskice, 1999, 'Divergent production regimes: Coordinated and uncoordinated market economies in the 1980s and 1990s', *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge University Press.
- W. Streeck, 1999, *Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*, Frankfurt: Campus.
- E. Tálos and B. Kittel, 2002, 'Austria in 1990s: The routine of social partnership in question?', in Berger and Compston ed.
- F. Traxler et al., 2001, *International Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- H. Tuselmann and A. Heise, 2000, 'The German model of Industrial Relations at the crossroads: past, present and future', *Industrial Relations Journal*, 31:3.
- J. Visser and A. Hemerijck, 1997, *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- S. Zagelmeyer, 1997, 'Tripartite agreement on Employment Alliance for eastern Germany', in EIROOnline.
- S. Zagelmeyer, 1999, 'German Social Democracy and the third way', in EIROOnline.