

西欧コーポラティズムと欧州社会対話

中野 聡

欧州社会対話が、マーストリヒト条約付属の社会政策に関するプロトコル（議定書）と協定（1992年調印，1993年発効）によってEU社会政策の形成・施行過程に統合されてから15年余りが経過した。この論考の目的は、学会内外で浮上してきたこの制度の機能をめぐるさまざまな争点の中から、EU制度はコーポラティズムなのかという政治経済学上の課題に答えることにある。社会対話は欧州社会統合促進のためのコーポラティズム型制度として立案され、また、古典的コーポラティズムの理念型モデルと組織・構造的同質性を示すものの、機能的には近年のリーン・コーポラティズムに比してもなお萌芽的である点が指摘されている。

キーワード：EU，社会政策，社会対話

はじめに

欧州社会対話（European social dialogue）が、欧州レベルの労使団体の非公式協議として始められてから20数年、マーストリヒト条約付属の社会政策に関するプロトコル（議定書）と協定（1992年調印，1993年発効）によってEU社会政策の形成・施行過程に統合されてから15年余りが経過した¹⁾。この間、社会政策協定はアムステルダム条約（1997年調印，1999年発効）によってEC条約に統合され、リスボン条約（2007年調印，2009年12月1日発効）におけるEU機能条約へと引き継がれてきた。

社会政策協定が規定したEU社会政策協議は、2008年までに育児休業（1995年・96/34/EC）、パートタイム労働（1997年・97/81/EC）、有期労働（1999年・99/70/EC）、テレワーク（2002年）、労働関連のストレス（2004年）、職場のハラスメントと暴力（2007年）に関する6件の欧州レベルクロスセクター協約を生みだし、うち3件は理事会決定による枠組み指令として、3件は自主協約として加盟国レベルの団体協約や国内法により施行された。また、EUと加盟国レベルの社会的パートナーは、主に公開調整法（open method of coordination, OMC）に依拠するリスボン・アジェンダ——欧州雇用戦略（European Employment Strategy, EES）や社会的保護、社会的包括——に異なる形で関与している。

こうした展開を背景に、この制度の機能をめぐるさまざまな争点が学会内外に浮上してきた。

1) 本稿内容は、日本EU学会第30回研究大会（2009年11月15日，同志社大学）での報告に加筆修正したもの。関連著作として、中野 聡「EUの社会経済政策とリスボン戦略」高屋 定美編『EU経済』ミネルヴァ書房（近刊）を参照。

西欧大陸諸国の労使関係システムのいわば上部構造としてつくられた欧州社会対話は、コーポラティズムなのか？ もしそうだとしたら、誰が、コーポラティズム型の制度を求めたのか？ それは、(拡大する非正規雇用の保護や処遇を含む) 新たな労働市場の秩序をつくりつつあるのか？ 社会的パートナーシップは、OMCベースのリスボン戦略の展開に十分に貢献してきたのか？ それは、十分な民主的正当性をもつのか？ なお、社会的パートナーシップの時代なのか？

この論考は、EU制度はコーポラティズムなのか、という概念的課題に答えることを目的にしている。後述するように、(ネオ)コーポラティズム(corporatism)は、北米の多元主義政治モデル(pluralism)に対置される、西欧の労使参加型社会システムを指す政治経済学上の概念である。戦後オーストリアやスウェーデンなどの中・北欧諸国で典型的な発達を遂げ、1970年代には福祉国家体制と相互作用的なマクロ市場経済モデルの基盤をなしていた。しかし、ネオリベラリズム(新自由主義)がグローバルな台頭を遂げた1980年代には衰微し、その崩壊を説明するための議論が多数提示される。EU制度が欧州政治機関のイニシアティブによって制度化される過程は、この先進資本主義経済の「第2の大転換(R.ボワイエ)」期と軌を一にしていた。

以下では、①欧州社会対話のメカニズムとその形成過程を概観した上で、②古典的なコーポラティズム概念の定義とその後のコーポラティズム論の展開を概説、③それらを実証的文脈において西欧労使関係システムの持続と変化に対置しつつ、④EU制度の位置づけを提示することを試みた。

I 欧州社会対話——マーストリヒト社会協定からリスボン条約へ

欧州社会対話の機能

欧州社会対話の制度的枠組みを概観した上で、それをEU社会政策の立法・施行過程に統合したマーストリヒト条約付属の社会政策に関するプロトコルと協定の形成過程を考察してみよう。社会政策を扱う基本条約第10編(リスボン条約の統合後)における社会対話の規定では、自治原則と公共性原則の均衡が志向されている。

- ・労使協議の促進…欧州委員会は、EUレベルの労使協議を促進する責務を負い、また当事者へのバランスある支援により労使対話を促すための措置をとるものとする(EU機能条約第154(1)条/旧EC条約第138(1)条)。
- ・2段階協議義務…欧州委員会は、社会政策に関する提案を行う前に、共同体行動の方向性に関して労使協議を行う(第154(2)条/第138(2)条)。この協議後、欧州委員会が行動を適切なものと判断する場合、想定される提案の内容に関して労使協議を行う。労使は、欧州委員会に意見または勧告を示すものとする(第154(3)条/第138(3)条)。
- ・自主協議の認知…いずれかの協議の際、労使は協約を含む契約締結のための交渉に入る旨を、欧州委員会に通告することができる(第154(4)条/第139(1)条)。
- ・自主施行の認知…EUレベルで締結された協約は、労使と加盟国の手続きと慣行に従って、または、欧州委員会の提案に基づく理事会の決定によって施行される(第155(2)条/第139(2)条)。

雇用・社会政策の形成を目的とする労使協議そのものは珍しいものではないが、欧州社会対話には幾つの特徴がみられる。まず、欧州委員会は、社会的パートナー(労使)間の対

話を促進する義務を負い、その際の支援はバランスの取れたものでなければならない。立案・行政機関には、ボランティア的な非干渉主義（行動の抑制）ではなく、パートナーシップを促すための積極的関与が求められている。また、欧州委員会は、EU行動の方向性と具体的提案内容に関して労使協議を行わなければならないが、このプロセスは、個別アジェンダの政策的方向性を提示し、その枠組みにおいて異なる利害関係を超克するための収斂をアクターに求め、私利私欲を公的価値の実現のために再編する役割を担う。

こうした点では、社会的パートナーの自治は、(EUという準) 国家が示す政策的方向性を前提に団体交渉を展開する自由であり、また、いわゆるボランタリールートによって団体協約の施行を加盟国レベルの下位組織に委ねる裁量権に存する。他方で、このダイアログの枠組みにおける協約は、社会規範形成に至るひとつのルートではなく、通常の立法措置に対して優越している点にも留意しなければならない。機能的補完性 (functional subsidiarity) 原則下では、社会的パートナーが団体交渉を開始しないか、交渉が失敗するか、または協約規定が欧州委員会と理事会にとって不適切と判断される場合にのみ、伝統的な社会立法が想定されている。

代表性基準

EUレベルに無数に存在する団体の中で、どの組織が公共政策の形成と施行に参加するのか？基本条約は代表性 (representativeness) 基準に言及しておらず、ダイアログに参加する社会的パートナーを決定するのも、欧州委員会の責務である。現在の仕組みは、二つの条件に依拠している (Falkner, 1998)。ひとつは、欧州委員会による以下の規定である (European Commission, 1993)。

- ・クロスインダストリーまたは特定セクター (カテゴリー) に関係し、欧州レベルで組織されていること、
- ・加盟国の社会的パートナー構造の一部として統合、承認され、協約を交渉する能力をもち、可能な限り全ての加盟国を代表すること、
- ・協議過程への効果的参加に適した構造をもつこと。

もうひとつは、大半の加盟国の慣行でもある相互承認原則にあり、EUレベル交渉への参加の前提条件をなしている。1993年の欧州委員会コミュニケーションで認知されたのは、クロスセクターレベルでは先行する (非公式) ヴァル・ドゥシェス対話を担ったUNICE (現BusinessEurope)、CEEP、ETUCの主要3団体と、中小企業等を代表するUEAPME、専門職と管理職労組のCECとEurocadres、特定団体の商工会議所 (Eurochambres) だった (European Commission, 1993) (図表1)。これらの欧州レベル組織は、国内連盟との関連や意思決定構造を異にする²⁾。UEAPMEは、育児休業指令をめぐる訴訟の後にBusinessEuropeと、CECとEurocadresはETUCと協力関係を結んでいる。

2) 1990年代初めまでには、ETUCは西欧5,200万人の組織労働者の約86%を包括していた。マーストリヒト社会政策パターンに適合させる形で規約を改正、執行委員会は2/3のQMV (特定多数決) で欧州交渉のセクレタリアートへの委任と代表構成を決定できる (Welz, 2008)。これに対し、BusinessEuropeで交渉を主導するのは国内使用者連盟代表である。CEEPでは総会の単純過半数により団体協約を採択可能だが、BusinessEurope理事会 (Council of Presidents) は全会一致をめざし、全ての努力が失敗した場合にのみQMV (通常事項71%, 重要事項80%) で採択する。ただし、欧州団体協約の採択には全会一致が求められる。

図表1：主な欧州レベルの社会的パートナー

-
- 欧州労働組合連盟 **European Trade Union Confederation, ETUC** 欧州36カ国の82国内組織と11の産業別連盟を組織する。欧州社会対話では、運営委員会が2/3の多数決で意思決定。1973年設立。
 - 欧州産業連盟 **Confederation of European Business, BusinessEurope** 2007年1月にUNICE（ユニセ）から改称。34カ国の41使用者連盟、約2000万社の経済・産業利害を代表する。理事会の全会一致原則で行動。1958年設立。
 - 欧州公共企業センター **Centre Européen des Entreprises à Participation Publique, CEEP** 公共セクターとネットワークビジネス（地域輸送、郵便、エネルギー、水道、港湾など）、一部で地方自治体を代表する。1961年設立。
 - **UEAPME L'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises** ユアップメは、1979年以降、中小企業などの利害を代表する。1998年、UNICEと社会対話参加協定を締結した。
 - **Eurocadres**と**CEC** 欧州レベルの専門職・管理職を代表するユーロカドルとCECは、2000年にETUCと協力協定を締結、同代表に参加している。
-

参考資料：欧州委員会HP (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue)。

交渉過程は主要3団体に限定されるため、EUダイアログは、欧州委員会の社会政策協議対象リストが示すほどブルーリストではなく、むしろコーポラティストであるとされる。政策過程に参加する団体の独占的傾向は、多元主義モデルにおけるロビー活動を越えた政策的関与が機能するためには、交渉の経済 (negotiation economy) が担保されなければならないという必要性によって条件づけられている。組織的増殖は、このプロセスを全ての利害団体が意見や要求を主張しあう協議上の機会に止めてしまう可能性を孕んでいるからである (O'Donnell and O'Reardon, 2000)。

マルチレベル社会対話の制度化

欧州社会対話は、現在次のように組織されている。クロスセクターレベルでは、労使2者構成の社会対話委員会 (social dialogue committee, SDC) が中心機関で、作業部会を併設する。ドローラが主導したヴァル・ドゥシェス対話 (social dialogue summit) は、プロセス全体を推進する役割を担う。理事会トロイカ (前、現、次期議長国) と欧州委員会委員長、労使代表からなる成長と雇用のための社会サミット (Tripartite Social Summit for Growth and Employment) は、2003年以降、マクロ経済と雇用、社会的保護、教育・訓練の政策協調をブリッジする、リスボン戦略に関する非公式協議のためのフォーラムとして機能してきた³⁾。リスボン条約の新第152条は、欧州委員会のみならずEUが、「その自治を尊重しつつ、社会的パートナーの対話を促進すること」と同時に、社会サミットのダイアログへの寄与を求めており、政策協調機関に条約ベースの役割を付与した。

セクターレベルでは、1998年の制度改革以降、基準を満たす労使団体の合同による欧州委員会への申請にもとづき、36 (2008年) の産業別社会対話委員会 (sectoral social dialogue committee, SSDC) が設置されてきた (European Commission, 2006a & 2009)。産業別対話は、雇用・労働条件、職業訓練、産業変化、機会均等などに関する多数の合同テキストを生みだ

3) 理事会議長国トロイカと欧州委員会、欧州レベルの社会的パートナー代表の会合は1997年に始まり、2003年3月の理事会決定 (2003/174/EC) により3者社会サミットとして制度化された (European Commission, 2009, p.108)。

してきた。拘束力を持つ協約の締結は少ないが、農業など一部セクターのものは、自主施行協約の先駆的事例をなす。

企業や事業所レベルの社会対話は、各国の情報・協議制度や会社法に依拠しているが、EUレベルでも幾つかの重要な法制が整備されてきた。多国籍企業従業員への経営情報の開示と協議を規定する欧州ワークスカウンシル指令(94/45/EC)や欧州会社(Societas Europaea, SE)における経営参加を定める欧州会社法と従業員関与指令(01/86/EC)、域内基準を規定する情報・協議枠組み指令(02/14/EC)などである。これらは、従業員とその代表が企業経営、特に自らに重大な影響を与える意思決定に関与する機会を提供することを目的としている。

誰がコーポラティズム型の制度を求めたのか？

欧州社会対話の仕組みは、誰が求めたのだろうか。社会統合の促進(QMV領域の拡大と欧州労使対話の制度化)が1986年以後の5年間ほどで、社会対話の現行制度は、1990年10月以後の約1年間という短期間で具体化した点に留意すべきだろう。単一欧州議定書(SEA)の採択段階(1986年)では、社会政策領域を理事会の全会一致対象とする(つまり、基本的に社会統合を進捗させないという)コンセンサスが存在していた。このとき社会対話に関して導入されたのは促進規定のみであり、3加盟国の労使が締結した団体協約をEC立法化するフランス政府案は加盟国の支持をえられずに撤回されている。

1989年以降、社会統合は急ピッチで展開した。元EC委員会委員長が、全ての関連法案を社会対話に諮ることに言及したのは1989年1月に始まるパレ・デグモン(Palais d'Egmont)対話の席上だったが(Welz, 2008)、同年12月にはイギリスを除く11加盟国(当時)によって欧州レベルの共通社会権を規定するEC社会憲章が採択されている。マーストリヒト社会プロトコルの作成過程(1990年～)では、経済通貨同盟形成のコンテクストにおいてではあるが、大半の加盟国(BE, DK, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL, PT:略号は参考資料を参照)が、共同体社会政策の強化を表明または提案しており、1990年10月には、EC委員会が政治同盟の民主的正統性強化のため、社会対話を組織的に改善することを明示した(Falkner, 1998)。

マーストリヒト政府間会議(intergovernmental conference, IGC)(1990年12月)後、欧州社会対話の基本的枠組みを定めたのは、ベルギー案とそれに続くドロールEC委員会案だった(Falkner, 1998)。特にコミッションは、各国政府を仲介し、労使団体を支援する上で積極的な役割を演じた。

- (1) IGC(1990.12)直前…議会(OJ90/C231/97)とEC委員会(COM(90)600)が、社会対話とその枠組みの改善の必要性を指摘。
- (2) ベルギー案(1991.1)…労使同数の労働委員会における欧州交渉と協約締結の実施、EC委員会が協約の正規化(formalisation)を理事会に提案。
- (3) EC委員会案(1991.3)…ベルギー案に準ずるが、機能的補完性(理事会に対する労使行動の優越性)原則を明示。
- (4) ルクセンブルク案(1991.4)と欧州連合条約案(1991.6)…IGC作業を統合した后者では、社会協定に近い規定へ。
- (5) オランダ案…初期テキストをベースとしなかったため影響力をもたず。

- (6) 労使3団体合意 (1991.10)…EC委員会提案にもとづく第118条の独自案。
 (7) オランダ案と欧州連合条約案 (1991.11)…社会協定の文言とほぼ一致、社会的パートナーの提案をほぼ修正なしで受諾。

重要なのは、欧州社会対話の制度化が、EC委員会と（直接的に交渉が存在したとされる）ベルギー政府によって主導されたことのみならず、後述するように、基本構造がベルギー、および一定の制度的近似性をもつオランダやフランスを含む中核的加盟国に存在していた点にある。次節では、コーポラティズム論とその展開をごく簡潔に振り返りつつ、西欧諸国の国内制度の示してきた歴史的持続性と変化を考察してみよう。

II 西欧コーポラティズムと労使関係システム ——コーポラティズムは崩壊したのか？

古典的概念とコーポラティズムの崩壊

コーポラティズム概念をめぐっては、その不明瞭性や制度との乖離がしばしば指摘されてきた。古典的定義では、①(プルーラリズムに対比する) 高度な集中性と集権性といった利益媒介組織の特徴、および、②公共政策への労使関与から理解されてきたが、それは、現存する多様な制度形態から帰納された理念型モデルでもある。

- ・P.シュミッター (1979)…構成単位は、単一性、加入義務、非競争性、階統的秩序、職能分化といった一定数のカテゴリーに組織されている。国家によって許可・承認され、自己の指導者の選出や要求・支持表明への一定の統制を認めることと交換に、各カテゴリーにおける協議相手として独占的代表権を付与される。
- ・G.レームブルッフ (1979)…大規模な利益代表組織が、利害表明と媒介のみならず、発達した形態では価値の実現 (allocation) と政策の施行において、相互に、また公的機関と協力するよう制度化された政策形成のパターン。

後者の概念は、協調 (concertation) や政策協調 (policy concertation) とも呼称されたが、むしろコーポラティズムは複合概念となり、この理念型に近接する利害代表構造が、民間団体が公共政策に参加する際の前提条件とみなされるようになった (Baccaro, 2003)。

1970年代がネオコーポラティズム型社会経済モデルの頂点とすると、ネオリベラリズムが台頭し、自由競争社会への回帰が鮮明化した1980年代は、通常、衰退期とされ、その消滅や崩壊を説明する議論が多数提示された。例えば、S.ラッシュとJ.ウリーは、組織的資本主義の終焉を論じたが (Lash and Urry, 1987)、C.クラウチやG.エスピン・アンデルセンも、フレキシブル化や非正規雇用の増加という労働市場の構造変化が、コーポラティズム型の代表・交渉制度にそぐわない労働力の拡大を生みだしてきた点を指摘している (Baglioni and Crouch, 1990; Esping-Andersen, 1996)。グローバル市場経済の展開と国民国家の役割の後退、ケインズ主義の機能縮小と社会的凝縮性の侵食は、ネオ・コーポラティズム的政策が、その場しのぎに過ぎないことを露呈した (Streeck, 1993)。

稲上毅は、スウェーデン・モデル崩壊の構造的原因を探求し、それをマニュアル・ワーカー

の利害関心に沿って構築された一国工業社会モデルの限界に求めたが、連帯主義的なマクロ経済モデルの破綻は、その立案者のひとりであるR.メイドナー自身によっても指摘されている(稲上, 1994; Silverman, 1998)⁴⁾。また、J.ゴールドソープらが指摘したように、欧州経済は、(ネオリベラルな)規制緩和と(コーポラティズム的)政策協調の拡大という相反する傾向を内包してきたものの、そこにはコーポラティズムのヘイデーのような集中交渉と市場規制、福祉給付の拡大はみられず、賃金調整の分散化と労働市場の柔軟化の調整、社会保障制度改革への労使関与が特徴をなしている(ゴールドソープ, 1987; Regini, 2000)。

サプライサイド・コーポラティズムの形成

他方で、ネオリベラリズムの時代を通して、多くの西欧諸国ではコーポラティズム的な構造そのものは持続(または復活)したとも言える。それを再発見させたのは、各国経済のマーストリヒト収斂基準への適合の必要性を背景に締結された一連の政労使(または労使)社会協定(social pacts)だった。社会協定は、広範な域内諸国(BE, DE, DK, FI, IE, IT, NL, PT, SEなど)——オーストリアのようなコーポラティズム型社会制度の伝統をもつ一部経済を除く——で現出した。F.トラクスラーらは、緻密な実証研究に依拠しつつ、その特徴を古典的コーポラティズムとは異なるものと措定している(Ferner and Hyman, 1998; Huemer, Mesch and Traxler, 1999; Traxler, 2003)。

ケインズ主義体制下では、積極的フィスカルポリシーがインフレを抑制するためのコーポラティズム型賃金調整と所得政策によって支えられていた(Traxler, 2004)。反インフレの措置を通貨供給制限に求めるネオリベラル・アプローチが主流派経済学の位置を占めるにつれ、所得政策は不適切になった。この政策転換は、コーポラティズムのガバナンス機能を後退させたが、ポストフォード主義的生産システムへの変化や階級アラインメントの衰退、サービスセクターの拡大もまた、包括的で集権的な組織構造を侵食したとされる。1970年代初めにパラダイムをなした古典的パターンは、健全な財政と経済的フレキシビリティの拡大を求めるネオリベラル戦略に関する政治合意が形成されるにつれ、漸進的に衰退した。

他方で、1970-1990年代にかけて進行した交渉の分散化にもかかわらず、コーポラティズムそのものが崩壊・消失したとも言えない。トラクスラーがリーン・コーポラティズムと

4) R.メイドナーは、インタビューに次のように回答している(Silverman, 1998)。「モデルではなく、その適用の無視が失敗をもたらした。最も自明な失敗は、1980年代後半に起きたが、政府は加熱経済に向き合おうとしなかった。逆に、平等という目的に否定的な影響を与える税制改革を行った。……失業率は8%に増加したが、フルタイムを望みながらパートタイムで働いている人、早期退職に追い込まれた人、労働市場プログラムにある人などを入れると、労働力の15%が失業しているといえるだろう。明らかに、この意味で、モデルは失敗した。過去数年間、異なるグループ間、男女間の格差は広がっている。平等が最早主要目的ではないという意味でも、モデルは失敗した。しかし、福祉システムは崩壊していない。2番目に、1990年代初めにはヨーロッパと米国でも景気後退を経験していた。3番目の要因は、スウェーデン経済の国際化だ。スウェーデンはEUに加盟すると宣言したが、コミュニケーションの技術革新が同じ結果をもたらす。世界をひとつの大規模な証券市場にし、10億単位の金融資本を即座に移動できる。国際化は、スウェディッシュ・モデルの適応性を失わせた。モデルは、国内経済下で設計されたものだが、われわれは国際経済の一部である。われわれがすることに対し、すぐに金融市場の反応がある。われわれの利率と為替レートを決めることはできない。EUへの加盟にかかわらず、国際化がモデルをやや時代遅れにした。」

呼んだ非古典的パターンが、1980年代半ばから復活し、1990年代半ばには古典的なものを凌ぐようになったからである。実際、「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、国家支援型賃金調整はかつてないほど一般的になった (Traxler et al., 2001)」のだが、西欧大陸諸国におけるこの過程は、アングロ=サクソン (英語圏) 諸国における労使交渉の無秩序な分散化 (disorganized decentralization) に対し、組織的分散化 (organized decentralization) として理解できる。

社会協定のコアをなすのは分散化した団体交渉にもとづく賃金調整であり、その限りで構造は持続したが、1970年代のものとは異なる形態と目的を伴う。このパス依存は、マルチエンプロイヤー (複数使用者) 交渉のもつ調整機能とマクロ経済的影響力によって説明しうるが、それは、戦後体制における連帯賃金政策との結合関係を消失させ、総体として、比較労働費用を抑制し競争力を改善するサプライサイド改革の文脈に位置づけられる。また、雇用状況が悪化するにつれ、労働市場と社会保障改革が、各国政府と社会的パートナー共通の課題として浮上するが、多くの政府が模索したのは、一方的なネオリベラル型構造改革ではなく、労働包括的なアプローチだった。

ポスト・コーポラティズムの時代 (?)

一部の論者は、コーポラティズムの伝統が弱いアイルランドやイタリアなどにおいて、ポスト・コーポラティズム的構造が顕現したものとみなしている。例えば、1987年の社会協定 (The Programme for National Recovery, PNR) に始まるアイルランドの社会的パートナーシップの再生過程では、①経済・社会政策上の合意形成や失業・貧困対策を目的に1993年に設置された全国経済社会フォーラム (National Economic and Social Forum, NESF) に失業者、女性、宗教団体などの社会的ピラー (social pillar) が包括され、②分析と対話にもとづく問題解決を志向、③失業と社会的排除を撲滅するための地域パートナーシップの枠組みが制度化・活性化し、また、④立案プロセスのみならず、政策の施行とモニタリング過程が重視されてきた (O'Donnell, 2002など)⁵⁾。

L.バッカロによれば、イタリアのコンツェルタチオーネ (concertazione) において、組織的集権性は多様な調整メカニズムのひとつに過ぎない (Baccaro, 2003)。労組が、1993年や1997年社会協定に関して依拠した意見集約 (aggregative) や審議 (deliberative)、説得的コミュニケーション、労働者レファレンダムなどの一連の手段の有意性は、政策協調が非コーポラティズム的構造と完全に共存しうることを示している。

こうした新たな社会的パートナーシップの形態は、北欧的なコーポラティズム概念では把握できない (O'Donnell and O'Reardon, 2000)。それらが、集中性や集権性、社会閉鎖という古典的な理念型モデルが想定した組織と参加上の特徴を欠落または変質させ、民主制や開放的参加制といった異なる社会的プロセスによって代替してきたからである (図表2)。

5) 地域パートナーシップのひとつであるPAUL (People against Unemployment in Limerick) の場合、EUの貧困IIIパイロットプログラムとして始められ、Paul Partnershipが高失業率地域を対象とした受け皿起業や福祉広報活動を展開、職業訓練の改善や社会給付制度の改革を政府に働きかけた (Sable, 1996)。

図表2. ポスト・コーポラティズムにおける組織と参加

	古典モデル	代替モデル
統合(水平的集中性)	強い	弱い
支配(垂直的集権性)	強い	弱い(民主制による補完)
意思決定の水準	高次	複合的
政策参加の根拠	生産領域における社会経済的役割	生産領域内外の社会経済的役割
政策参加の独占	独占と社会閉鎖(代表的労使)	開放的(市民社会の参加)
政策参加の機能	労働市場(賃金や条件)と職域社会保障	広範な社会経済的機能

参考資料：R. O'Donnel and D. Thomas, 2002, 'Ireland in the 1990s: Policy concertation triumphant', in Berger and Compston ed., *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century*, New York: Berghahn Books.; C. Sable, 1999, *Ireland: Local Partnership and Social Innovation*, Paris: OECD.

西欧労使関係システムの連続性

1990年代以降の仕組みを(ネオ)コーポラティズムとの連続性(または非連続性)において捉える程度は、論者により異なる。F.トラクスラーら(2001)は、欧州全域で進行した団体交渉の分散化を考えると、それをコーポラティズムの持続とは等値できないものとみなす。または、賃金調整を集権的組織構造と結びつける前提そのものが誤っている。

J. ヴィサーらによれば、オランダのコーポラティズムは、国際競争の激化と国内経済政策の後退にもかかわらず重要性を保っている(Visser and Hemerijck, 1997)。その射程は狭まったが、最も興味深い特徴は、利害グループが自己利益的な戦略を公的価値をもつものに再定義する可能性にある。また、(社会協定に欠けるデンマークの)コーポラティズムは、政策形成に関するアドホックな協約と特定社会政策領域の運営における永続的関与の形で、労働市場と福祉国家管理の上で役割を果たし続けている(Mailand, 2006)。ポスト・コーポラティズム的なコンテクストでは、独占的かつ集権的組織構造は、政策協調の形成と再生産に不可欠ではないため、過程としてのコーポラティズムは生きていて活発だが、構造としてのコーポラティズムは終焉したとみなす論者もある(Baccaro, 2003)。

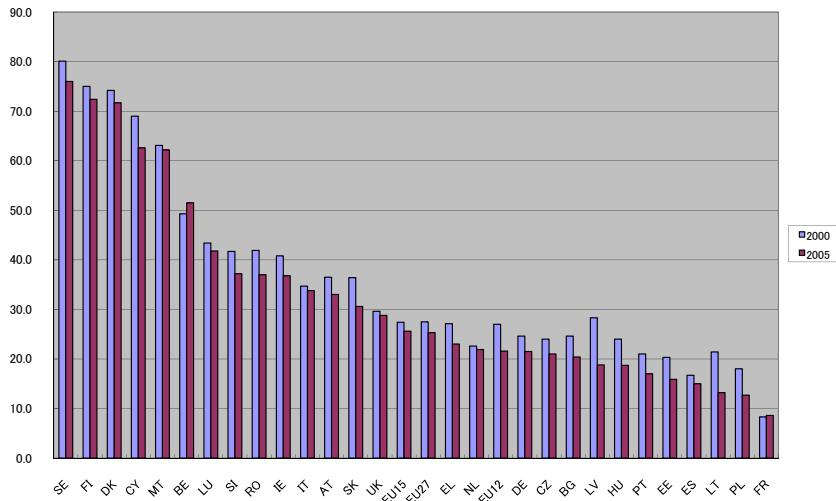
より実証的な観点からは、戦後の西欧労使関係システムを支える制度的ピラーの存在とその連続性を指摘することができる(European Commission, 2009, p.19)。

- (1) 相対的に強固な労働組合の存在(コーポラティズム定義①に関連)、
- (2) セクター以上のレベルにおける団体交渉と(連带的)賃金調整の存在(定義①に関連)、
- (3) 企業における従業員の経営情報、協議または共同決定の権利と制度(AT, BE, DE, EL, ES, FR, LU, NL, PTでは選挙制のワークスカウンシル=労使協議会, CY, DK, FI, LT, MT, PL, SEでは労組, ITでは混合)の存在(定義①の前提)、
- (4) 社会的パートナーの社会経済政策協議への関与(定義②)。

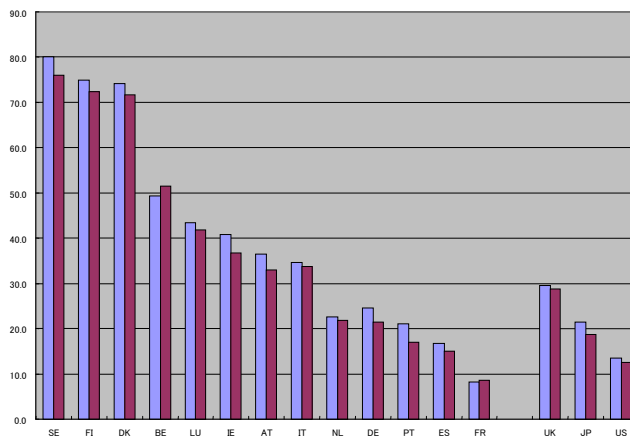
欧州の労働組合組織率は、1970年代以降減少局面に入ったが、このトレンドは2000-05年にも持続している(図表3)。他方で、組織率は、政策的方向性と制度的構造の影響をも明示している。D. ソスキスの市場経済類型——調整型市場経済(coordinated market economy, CME)と非調整型または自由市場経済(liberal market economy, LME)——において、コー

ポラリズム型システムは非市場調整メカニズムのひとつとして位置づけられているにすぎないが、労働包括型制度をもつ社会における組織率は、交渉の分散化と排除が進んだ経済を凌駕する傾向を示す(図表4)⁶⁾。しかし、調整構造の存在も、一部の例外を除いて組織率の低減傾向を逆転させることに成功してきたとも言えない。

図表3. 労働組合組織率 (27EU加盟国)



図表4. 労働組合組織率 (CME ⇄ LMEモデル)



参考資料：European Commission, 2009, *Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities.

6) D.ソスキスは、日本を含む東アジア資本主義を大企業グループが非市場調整の基軸となるグループ調整型経済とみなしたが、図表では、小泉政権下でのネオリベラル構造改革の進展に鑑み、わが国を自由市場経済に位置づけた。本稿作成時(2009年11月)、鳩山民主党政権下で調整システム回復のための措置が体系的に導入されてきたとも言えない。

図表5. 労使関係指標（時系列ベース）

	Indicators	EU-6	EU-9	EU-12	EU-15	EU-27
		1960-71	1972-84	1985-94	1995-03	2004-06
I	Union density (労組組織率%)	29.5	39.1	31.6	27.8	24.4
	Union centralisation (集権性0-1)	0.483	0.445	0.409	0.471	0.369
II	Sectoral bargaining (セクター交渉0-2)	1.5	1.4	1.3	1.5	1.2
	Bargaining coverage (交渉包括率%)	74.7	74.5	74.0	75.9	62.5
	Wage coordination (賃金調整1-5)	3.1	3.3	3.1	3.4	2.8
III	Works councils (労使協議会0-2)	1.4	1.6	1.5	1.6	1.5
IV	Consultation (政策協議0-2)	1.1	1.2	1.0	1.3	0.9
	Social Pacts (社会協定 MSシェア%)	0.0	17.1	27.5	31.9	16.7

図表6. 労使関係指標（クロスナショナルベース, 2004-06年平均）

	Indicators	EU-15	NMS	EU-27	Japan	US
		I	Union density (労組組織率%)	25.8	22.0	24.4
	Union centralisation (集権性0-1)	0.414	0.303	0.369	0.226	0.305
II	Sectoral bargaining (セクター交渉0-2)	1.3	0.9	1.2	0.0	0.0
	Bargaining coverage (交渉包括率%)	68.8	42.5	62.5	16.8	13.8
	Wage coordination (賃金調整1-5)	3.1	2.3	2.8	3.0	1.0
III	Works councils (労使協議会0-2)	1.7	0.8	1.5	0.0	0.0
IV	Consultation (政策協議0-2)	1.0	0.7	0.9	0.0	0.0
	Social Pacts (社会協定 MSシェア%)	19.6	11.0	16.7	0.0	0.0

参考資料：European Commission, 2009, *Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities. p.22 and p.33.

- I. 労組組織率は、労働人口中の組合員の割合 (European Commission, 2004). 労組集権性は、統合性 (unity) または水平的集中性 (労組連盟と労組数, およびそれらの協力関係) と支配力 (authority) または垂直的集権性 (合同で意思決定を行い, 下位組織のコンプライアンスを得る能力) から構成され, ①交渉が行われる各水準 (全国, セクター, 企業) での協約施行能力の程度を0-1で分離し, ②交渉権を有する団体数 (連盟や労組, 交渉ユニット) で割ったもの. 協約施行力は, 労組 (連盟) が賃金協約を締結 (0.4), 協約がオプトアウトを包括 (0.3), 最低賃金率や非拘束賃金を交渉 (0.2), 交渉の手続き上の枠組み設定 (0.1), 団体数は規模による補正をかけた実質労組組織数. 経済・使用者団体の組織率は, データや定義, 公式統計の欠如からしばしば不正確だが, 2000年前後のEU平均は60%程度 (データの無いHU, LT, MT, PLを除く) と推計されている (European Commission, 2004: p.28). オーストリア100%, オランダ85%, フランス74%, ドイツ63%, スウェーデン55%, イギリス40%など.
- II. セクター交渉指標は, 経済または民間セクターを対象とする交渉がセクター以上で行われる場合に2ポイント, 企業交渉と分有または並存する場合に1ポイント, セクター交渉が存在しないかまれな場合に0ポイント, 交渉包括率は, 被用給与所得者のうち団体協約の適用を受ける者の割合. 賃金調整指標は, ①経済レベル交渉, ②セクターと経済レベル交渉の混合, ③(規定外の) パターン設定を伴わないセクター交渉, ④セクターと企業レベル交渉の混合, ⑤企業レベルの分散化交渉に, それぞれ5から1ポイントを与えたもの.
- III. 労使協議会指標は, 公法や協約にもとづく従業員の情報・協議権が存在し, 50人以上を雇用する全企業がその対象となる場合 (2ポイント), 上記2条件のいずれか (1ポイント), 情報と協議が存在しない場合 (0ポイント) から構成.
- IV. 政策協議指標は, 政府と社会的パートナー, 特に労組に対する社会・経済政策の立案と施行に関する協

議が、日常的にクロスセクターとセクターレベルで行われる場合（2ポイント）、不定期または政権によっては行われる場合（1ポイント）、行われない場合（0ポイント）から構成。社会協定は、政府と労使（または労使いずれか）の双務的な協約を締結した加盟国の割合。

また、団体交渉と賃金調整、その背景をなす企業レベルのワークスカウンシル（情報・協議）制度、政策協議などの指標も連続性を示している（図表5&6）。1991年当時、社会的パートナーの団体協約を法や行政措置により拡張適用する規定は大半の加盟国に存在していたが、それは、現在に至るまで「高度な（制度的）安定性（European Commission, 2004）」を示している⁷⁾。欧州委員会によれば、域内の労使関係システムは、1970年代に急速に多様化した後、1980年代以降は収斂傾向を示してきた。2004年と07年におけるEU拡大は再び多様化をもたらしたが、EU権限が弱い存在しない政策領域を除き、中東欧諸国でも制度化が浸透しつつある。

Ⅲ 西欧コーポラティズムと欧州社会対話 —EU制度は、コーポラティズムなのか？

異なる見解

W.シュトレックとP.シュミッターは、古典的論考において欧州社会対話が西欧利害政治モデルにきわめて類似している点を指摘しつつも、以下のような理由からネオ・コーポラティズムには展開しえないと主張した（Streeck and Schmitter, 1991）。

- (1) 労働市場の分断と利害関係の差異が、組織化と政治的関与を妨げる。
- (2) 企業へのフレキシブル化圧力が、高次標準契約の妥当性を低下させた。
- (3) 資本の関心は、製品市場の保護と規制（緩和）にあり、社会規制の集権化を防ぐには、ピーク組織への権限移転を拒否するだけで足りる。
- (4) 政策的争点が資本と労働という社会階級の枠組みを超えて拡大した。
- (5) EUという擬似（quasi-）または非国家（non-state）では、閣僚理事会の影響力が強く、欧州委員会と議会、組織利害の相互関係が形成されにくい。
- (6) グローバル化に伴い、ケインズ主義が、財政赤字を増した政府の統治域外に雇用を生み出す状況が生まれた。
- (7) 欧州中央銀行のマネタリズムのスタンスが持続するであろうこと。

他方で、一部の研究者は、シュトレックらの解釈の少なくとも一部は、ポスト・マストリヒト期に妥当性を失ったものとみなしている。G.フォークナーによれば、EUレベルにおける明示的にコーポラティズム的要素の存在が、EUをプルーラリズムとする判断を疑問視させる（Falkner, 1998）。それは、1970年代のマクロ・コーポラティズムとは異なる機能と

7) 各国の協約拡張規定には若干の相違が見られる。BE：NLC（CNT）/JIC（CP）の全関係者が署名した協約は自動的に拡張、それ以外は、署名者の申請により政府が拡張可能。LU：政府は、交渉者の申請により協約の拡張が可能。NL：政府は、交渉者の申請と労働協会（STAR）の助言にもとづき、55-60%以上の労働力が包括されている協約をセクターに拡張可能。DE：政府は、交渉者の申請にもとづき、50%以上の労働力が包括されている協約を拡張可能。FR：政府は、交渉者の申請により協約の拡張が可能。

機能水準をもつため、むしろ政治学における政策ネットワーク論から理解しうる。マーストリヒト社会協定は、流動的で開放的なイシュー（課題）ネットワークではなく、国家（コミッション）の積極的な役割、緊密で安定的な相互関係、権限の排他的集団への移転といった特徴を持つ、コーポラティズム型政策コミュニティを生み出した。

C.ヴェルツは、フォークナーの議論を継承しつつ、次のように主張している。それをユーロ・コーポラティズムとみなせないのは、EC条約第137条にもとづく社会政策という単一領域にしか該当しないからである（Welz, 2008）。しかし、ユーロ・コーポラティズムの完全な失敗を論じるのも正しくない。それはむしろ、コーポラティズム型社会政策コミュニティをなしている。こうした見解の相違は、国内制度の理解をめぐってもやや混乱したコーポラティズム概念を前提にEU制度を位置づけようとする試みが孕む問題とも言える。

同質性と差異性

EU制度はコーポラティズムなのか？ 少なくとも3点から、肯定的な回答を与えうるかも知れない。まず最初に、EU制度は、西欧労使関係システムをモデルに構築された。その制度的起源は、直接的には1990年代初めのベルギー社会法制に求められ、両者には基本的な整合性がみられる（図表7）⁸⁾。幾つかの手続き的差異——例えば、西欧諸国の賃金調整を支える拡張規定が、少なくとも正規には自立的交渉にもとづく団体協約を対象とするのに対し、EUレベル交渉は政策協議を前提としている——にもかかわらず、欧州社会対話は、明らかにベルギー社会法制の仕組みとその他の要素、そして基本条約によって条件づけられた制度的枠組みの混合形態をなしている⁹⁾。

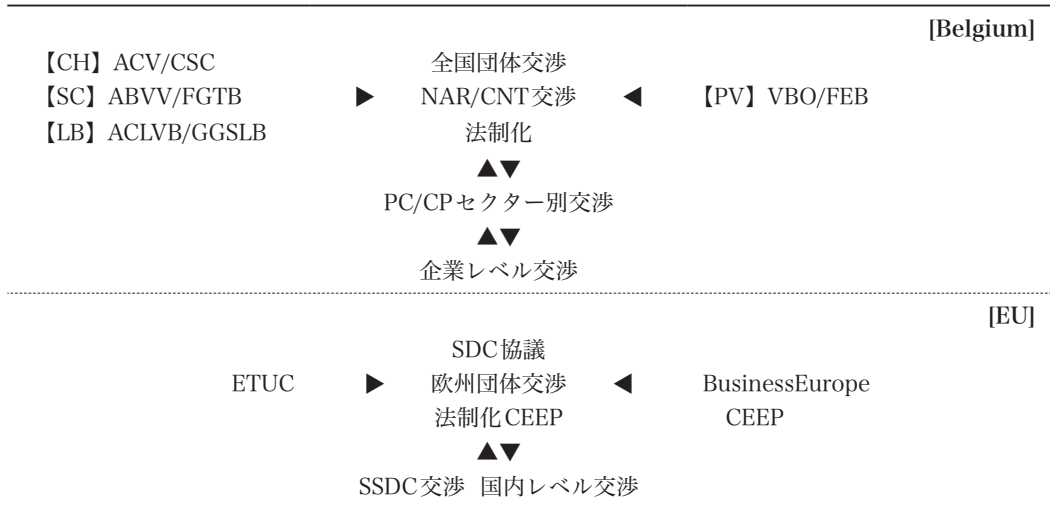
次に、古典的コーポラティズム概念が理念型である限り、レームブルッフが西欧諸経済に関して試みたように、それをイデアルタイプスからやや乖離した地点に同定することは可能である。前述のように、ETUCはEC機関の支援のもとで実質的な組織的独占性を獲得し、スーパラナショナル（超国家的）な政策決定機構をもつ。BusinessEuropeの社会政策決定方法はむしろ政府間主義的であり、セクトラル使用者団体を組織していないものの、EU社会政策に否定的ではなかったCEEPは、協約承認手続きを集権化させてきた。

EU社会政策協議と団体交渉は（準）国家に正規認知され、労使団体は一定の基準にもとづいて独占的代表権を付与されている。社会的パートナーは制度化された形態で、EU諸機関と、また相互（自立的）にその利害と知識、価値を社会政策の形成と施行に反映させている。最後に、フォークナーが試みたように、古典的コーポラティズム概念を政治学概念と折衷し、定義を限定化することにより、論理的に整合的な理解を提示することもできる。

8) むろん、ベルギー制度とマーストリヒト社会政策改革のベルギー案（1991年1月）は、完全に同一ではなく、同案は欧州レベルの社会的パートナーが、既存の欧州経済社会評議会以上の責務を担うことを前提に作成された。

9) しかし、制度的連続性は、なぜ欧州社会対話がこの特定の形態をとったのかを説明しない。W.シュレーダーらによれば、ソーシャル・ダイアログが欧州大陸の伝統に根ざすとする欧州委員会の主張は誤っている（Schroeder and Weinert, 2004）。EU制度は不完全で規制能力に欠け、また、政府の強い介入権限と結合した「インターセクトラル」構造は、現在でも、多くの欧州諸国の労組にとって異質なものである。この点は、フォークナーやヴェルツの労作によっても十分に解明されているとは言い難いように思える。

図表7. ベルギーの労使関係制度と欧州社会対話



- ・ NAR/CNTとSDC ベルギーのクロスセクターレベルでは、交渉は自治的に行われるが、公的支援を受けた労使機関である全国労働委員会 (Nationale Arbeidsraad/ Conseil National du Travail, NAR/CNT) またはセクターレベル合同委員会 (Paritair Comit?/ Commission Paritaire, PC/CP) が仲介する。欧州レベルの社会的パートナーが基本条約にもとづく交渉を行う場合も、各交渉チームが主導する。労使協議のためのフォーラムとして機能するのは社会対話委員会 (SDC) であり、社会対話規定の適用や交渉結果の採択、協約の施行状況評価を行うが、この組織はベルギー案 (1991.1) では欧州労働委員会と命名されていた (Falkner, 1998)。機関名を労使協議に委ねたのは欧州委員会である。
- ・ 拡張規定 ベルギーでは、NAR/CNT (またはPC/CP) の全関係者が署名した協約 (中央協約の一部) は自動的に全民間セクターに拡張適用され、それ以外は、署名者の申請により政府が法制化できる。EU協約も、加盟国と労使の手続きと慣行にしたがっても、通常の立法措置によっても施行される。他方で、EU制度では欧州委員会による2段階協議が交渉プロセスに先する。当時のオランダ政府が社会経済政策の立案過程において政労使機関である社会経済協議会 (SER, Sociaal Economische Raad) との協議を義務づけられていたのに対し (SER諮問義務は、マーストリヒト社会条項発効の2年後、キリスト教民主党が戦後初めて参加しなかった連立政権下で廃止された)、ベルギー政府には (少なくとも正規の) 協議義務がない。労使協議規定は、すでにベルギー案に存在していたが、2段階協議プロセスは社会的パートナー案 (1991.10) で導入された。
- ・ 交渉対象 ベルギーでは、分配と再分配交渉 (の一部) は労使の中核的アジェンダだが、EU交渉と協約対象からは、分配交渉や公開調整過程への参加を除く職域社会保障協議が除外されている。雇用戦略以外のOMCプロセスへの社会的パートナーの関与は弱い (Natali and de la Porte, 2009)。

参考資料: A. Ferner and R. Hyman ed., 1998, *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell; European Commission, 2009, *Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities.

しかし、古典的概念は、水準間相互関係の様式を特定するものの、(各水準の) 公共政策の機能的スコープは含意するに過ぎない。手続き的な同質性にもかかわらず、EU制度をコーポラティズムやその派生構造と等値し難いのは、それが形作りうる現実の市場秩序に視線を移したとき、社会的パートナーの役割が連帯主義的なマクロ経済モデルを支えた (ネオ) コーポラティズムからも、社会階級そのものが不明瞭化したグローバル経済の時代のリーン・パターンからも、そしてポスト・コーポラティズム的な民主主義の発現形態からも、なお大きく隔たっているからである。

EU制度の方向性

EU社会政策は、基本的社会権やEU競争力に配慮しつつ、補完性原則にしたがい、加盟国の協力促進と最低要件の漸進的施行を行うことを目的とする。それが実質的に担う(QMV)領域は、漸進的に拡張され、ポスト・マーストリヒト期には労働条件全般や機会均等、従業員の情報・協議などをその対象としたが、EU交渉からは、コーポラティズム型社会経済統治の中核的コンポーネントである分配交渉と(OMC過程への参加を除く)再分配政策が除外されている。EUダイアログを、21世紀初めの市場と政治条件によって制約された萌芽的コーポラティズムとして理解する場合、その変化の志向性と可能性を理解することが重要になる。最後に、3点のみを簡潔に考察してみよう。

まず、欧州レベルの賃金調整システムは、形成されうるのか。多くの論者は、その困難さを指摘してきた。P.マージンソンらはその初期的形態とみなしたのは、クロスセクターレベルの欧州社会対話、(それよりも萌芽的な)EUセクターレベル対話、そしてユーロ企業レベル交渉であり、近い将来に想定できるのは市場の国際化に応じた国境を越えた調整と距離をおいた交渉(arm's-length bargaining)の拡大である(Marginson and Sisson, 1998)。そこから帰結するのは、正規協約を欠くまま労働慣行と雇用条件の収斂を図る、仮想的(virtual)団体交渉だろう。F.トラクスラーも、既存のダイアログは欧州交渉のための機能要件を満たさないものとみなす(Huemer et al., 1999)¹⁰。他方で、国内システムと同様の特質——交渉の集権化や全グループの参加を伴わない経済ワイド調整——の再現は可能であり、それは、組織内調整とパターン交渉にもとづくネットワーク型の調整過程を生みだすかも知れない。

現在までの展開は、次のようなものである(中野, 2009)。ドイツとベネルクス労組のドルン(Doorn)宣言(1998年)に始まる団体交渉調整は、北欧諸国に波及した。ETUCはマクロ経済政策調整に並行する形で、2000年に団体交渉ガイドラインを作成、欧州レベルの賃金調整を試みている。ガイドラインは、社会的ダンピングと域内賃金分散化の回避を目的とし、①少なくともインフレを補填する名目賃金と生産性増加分の労働分配の最大化、②生産性剰余分の雇用の質的側面の改善などへの充当、③公共・民間セクター給与の連動を中核に据える。2005年報告では、2001-4年の各国生産性や賃金動向が追跡されているが、フランスやイタリアを除く合意賃金は制限内に、21カ国中10カ国の実質賃金変化率は1%の枠内にあるとした。

また、欧州委員会は、2005-10年の「社会アジェンダ」において、多国籍団体交渉のための枠組みの検討を表明している。その委託調査報告は、法的拘束力をもつ多国籍団体交渉(transnational collective bargaining, EU-TCB)と団体協約(transnational collective agreement, EU-TCA)のためのオプションな制度設定を求めた。セクターかクロスセクター労使、複数の国内労使、または多国籍企業マネジメントと欧州ワークスカウンシルの要

10) 社会政策プロトコルからの賃金政策の除外、未発達なセクトラル社会対話、特に産業界組織の経済団体としてのみの機能、欧州ワークスカウンシルの機能の限定性(情報・協議権にもとづく企業レベルの賃金調整)、ユーロアソシエーションの経済的資源の貧弱さ、共同体決定を国内アクターが施行する構造的な条件。

請にもとづく欧州労組などが主導する。提案に対し、ETUCは水準間調整などの問題を指摘したが、UNICEは既存の労使対話の機能に鑑み、欧州委員会がこの問題に介入する必要性はないとしている。

次に、再分配問題への労使参加は、強化されうるのか。戦後の大陸福祉国家では、社会的パートナーが拋出者自治の原則にもとづいて社会保険制度の施行過程に参画し（例えば、DE, FR, IT）、また、職域年金や失業保険制度の担い手となった（BE, DK, FI, FR, SE）（Hassel and Ebbinghaus, 2000）。社会協定が、しばしば社会保障改革を包摂した理由でもあるが、これらの諸国における個別制度の形態が異なるのみならず、戦後先進諸国の福祉国家化をリードしたイギリスのベヴァリッジ・モデルのような国家管理形態も存在する。各国制度の多様性と基幹的な財政負担の必要性は、この領域の裁量権の上方移転を妨げてきた。

欧州レベルの協調的行動が必要だが、立法化が困難か望ましくない領域での政策ツールとして開発されたのが公開調整法（OMC）である。その端緒をなしたのは、マクロ経済政策調整の影響を受けた欧州雇用戦略だが、社会的保護と年金制度、R&D、移民、教育と職業訓練など多様な領域に援用されてきた。しかし、近年の研究は、社会的パートナーの組織的関与の枠組みが形成された雇用政策とは対照的に、社会的保護と社会的包括OMCへの労使参加の限定性を指摘している（Natalie and de la Porte, 2009）。この領域における社会的パートナーの関与は、むしろプルーラリズム体制における協議制度に近似する。

最後に、ポスト・コーポラティズム的参加システムは、形成されうるのか。現在のEU制度では、社会対話（協議と交渉による政策形成過程）と社会プラットフォームなどのネットワーク団体との市民対話（協議過程）は、分離している。前述のように、EU社会政策協議に参加する団体は代表性基準によって、自主交渉はさらに相互承認原則によって限定されている。欧州委員会は、協議を抑制することは望んでいないとしつつも、過度の数の団体が参加することの危険性を認知し、組織間のリエゾン構造の形成を促してきた（Falkner, 1998）。また、欧州統治に関する白書は、市民社会（civil society）が市民の関心を発言し、人々が必要とするサービスを提供する上で重要な役割を果たす点を指摘しつつも、労組と使用者団体の特別な役割と影響を指摘している（European Commission, 2001）。

交渉過程では、主要3団体はその「クラブ」を開放することを避けてきたが、こうした寡占的行動はただでさえ脆弱な交渉過程への負担を軽減し、交渉の経済を維持する目的から正当化されている。この観点からは、しばしば特殊利害を代表し、代表性に劣る（市民）団体を社会対話の交渉過程に包括することは困難なのだが、減少する労組組織率、非正規労働者などの代表制ギャップ、欧州議会と経済社会評議会のバイパスに対する批判などを考慮した場合、既存制度が民主的正統性をめぐる問題を免れているとも言えないだろう¹¹⁾。

11) 欧州委員会は、協約の立法化や自主施行に際して欧州議会への情報提供を行ってきた。EU機能条約第155(2)条には同一規定が挿入されたが、なお欧州議会が求める拒否権や同意手続きの導入とは隔たりがある。欧州議会との協議規定は、当初の社会協定案（1991.3）に存在していたが、社会的パートナー提案の段階（1991.10）で削除された。国内の団体協約拡張規定が、司法判断によってその民主的正統性を認知されているためかも知れない。

おわりに

ここにおける考察は、欧州社会対話が社会統合促進のためのコーポラティズム型制度として立案されつつも、市場と政治状況を反映する基本条約規定によって鋳直されてきたことを示している。それは、組織・構造的側面に関して古典的コーポラティズムの理念型モデルと（やや乖離した）同質性を示すが、機能的には近年のリーン・コーポラティズムに比してもなお萌芽的である。ダイアログ構造を取り巻く諸条件の変化は、制度の更新をもたらしようが、少なくともこれまでの制度改革とその提案は、ポスト・コーポラティズムというよりも、ネオリベラリズムの潮流を越えて持続する西欧大陸制度への志向性を幾つかのやや限定的な機能領域に関して示している。

欧州制度の形成から20数年、基本条約への統合からまだ15年強に過ぎない。欧州社会モデルでは、経済成長の目的化に対して市民生活の向上が、市場依存と労働の排除に対して当事者の市場統治への参加が、社会的弱者の放置に対してその労働市場への積極的統合が、重視されてきた。学習され、更新された欧州社会対話は、近代史を通して存在する市場主義と民主主義、効率性と公正性の確執を乗り越える可能性をもつのだろうか。これからの発展を見守っていききたい。

【参考資料】

EU27加盟国の国別コードは、以下の通り。ATオーストリア、BEベルギー、BGブルガリア、CYキプロス、CZチェコ共和国、DEドイツ、DKデンマーク、EEエストニア、ELギリシア、ESスペイン、FIフィンランド、FRフランス、HUハンガリー、IEアイルランド、ITイタリア、LTリトアニア、LUルクセンブルク、LVラトビア、MTマルタ、NLオランダ、PLポーランド、PTポルトガル、ROルーマニア、SEスウェーデン、SIスロヴェニア、SKスロヴァキア、UKイギリス。

【参考文献】

- M. イェブセン 「労働の柔軟化、労働組合の対応—パネル報告」 連合・国際労働財団国際シンポジウム 2004年
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
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
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
佐藤 進 『EU社会政策の展開』 法律文化社 2006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
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
中野 聡 『EUの社会経済政策とリスボン戦略』 高屋 定美編 『EU経済』 ミネルヴァ書房 (近刊予定)
濱口 桂一郎 『EU労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか?』 日本労働研究機構 2001年
J. ペルクマンス (田中素香訳) 『EU経済統合—進化と拡大の総合分析』 文真堂 2004年
P. Auer, 2000, *Employment Revival in Europe*, Geneva: ILO.
L. Baccaro, 2003, 'What is alive and what is dead in the theory of corporatism', *British Journal of Industrial Relations*, 41 (4).
G. Baglioni and C. Crouch, 1990, *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*,

- London: Sage.
- S. Berger and H. Compston ed., 2002, *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century*, New York: Berghahn Books.
- B.H. Casey, 2005, 'Building social partnership? Strengths and shortcomings of the European Employment Strategy', *Transfer*, 11 (7).
- C. Crouch, 2001, 'A third way in industrial relations?', in S. White ed., *New Labour: The Progressive Future?* Hampshire: Palgrave.
- D. Dinan ed., 2000, *Encyclopedia of the European Union*, Colorado: Lynne Rienner Publishers.
- B. Ebbinghaus, 1999, 'Does a European social model exist and can it survive?', in G. Huemer, M. Mesch and F. Traxler.
- G. Esping-Andersen ed., 1996, *Welfare States in Transition: National Adoption in Global Economies*, London: Sage.
- European Commission, 1993, 'Communication concerning the application of the Agreement on social policy', COM (93) 600 final.
- European Commission, 1994, *White Paper on Social Policy*, COM (94) 333 final.
- European Commission, 1998, 'Communication from the Commission on adapting and promoting the social dialogue at Community level', COM (1998) 322 final.
- European Commission, 2001, 'European governance: A white paper', COM (2001) 428 final.
- European Commission, 2002, 'Communication from the Commission: The European social dialogue, a force for innovation and change', COM (2002) 341 final.
- European Commission, 2004a, 'Communication from the Commission: Partnership for change in an enlarged Europe', COM (2004) 557 final.
- European Commission, 2004b, *Industrial Relations in Europe 2004*, Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities.
- European Commission, 2005, *The Social Agenda 2005-2010: A Social Europe in the Global Economy*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission, 2006a, *Recent Developments in the European Sectoral Social Dialogue*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission, 2006b, *20 Years of European Social Dialogue*, (leaflet).
- European Commission, 2009, *Industrial Relations in Europe 2008*, Luxembourg: Office of the Official Publications of the European Communities.
- European Council, 2001, 'European Social Agenda approved by the Nice European Council meeting on 7, 8 and 9 December 2000', *Official Journal of European Communities* (2001/C 157/02).
- 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.
- D. Foden and L. Magnusson, 2003, *Five Years' Experience of the Luxembourg Employment Strategy*, Brussels: ETUI.
- J. Goetschy, 1991, 'Le dialogue social Européen de Val Duchesse: Un premier bilan', *Travail et Emploi*, No. 47.
- A. Hassel and B. Ebbinghaus, 2000, 'From means to ends: Linking wage moderation and social policy reform', in G. Fajertag and P. Pochet.
- G. Huemer, M. Mesch and F. Traxler, 1999, *The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU*, Aldershot: Ashgate.
- H. Kitschelt ed., 1999, *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press.
- S. Lash and J. Urry, 1987, *The End of Organized Capitalism*, Oxford: Polity Press.
- P. Marginson and K. Sisson, 1998, 'European collective bargaining: A virtual prospect?',

- Journal of Common Market Studies*, 36 (4).
- G. Myrdal, 1960, *Beyond the Welfare State*, New Haven: Yale University Press.
- D. Natali, 2009, 'The Lisbon strategy a decade on: a critical review of a multi-disciplinary literature', *Transfer*, 15 (1).
- D. Natali and C. de la Porte, 2009, 'Participation through the Lisbon strategy: comparing the European Employment Strategy and pensions OMC', *Transfer*, 15 (1).
- R. O'Donnell and C. O'Reardon, 2000, 'Social partnership in Ireland's economic transformation', in Fajertag and Pochet.
- R. O'Donnell and D. Thomas, 2002, 'Ireland in the 1990s: Policy concertation triumphant', in Berger and Compston.
- M. Regini, 2000, 'Between deregulation and social pacts: The responses of European economies to globalization', *Politics and Society*, 28 (1).
- M. Regini, 2003, 'Tripartite concertation and varieties of capitalism', *European Journal of Industrial Relations*, 9 (3).
- C. Sable, 1999, *Ireland: Local Partnership and Social Innovation*, Paris: OECD.
- W. Schroeder and R. Weinert, 2004, 'Designing institutions in European industrial relations', *European Journal of Industrial Relations*, 10 (2).
- B. Silverman, 1998, 'The rise and fall of the Swedish model: Interview with Rudolf Meidner', *Challenge*, January/February.
- H. Slomp, 2002, 'The Netherlands in the 1990s: Towards flexible corporatism in the Polder Model', in Berger and Compston.
- W. Streeck, 1993, 'The rise and decline of neocorporatism', in L. Ulman et al. ed., *Labor and an Integrated Europe*, Washington DC: The Brookings Institution.
- W. Streeck and P.C. Schmitter, 1991, 'From national corporatism to transnational pluralism: Organized interests in the single European Market', *Politics and Society*, 19 (2).
- F. Traxler, 2003, 'Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations', *European Journal of Industrial Relations*, 9 (2).
- F. Traxler, 2004, 'The metamorphoses of corporatism: From classical to lean patterns', *European Journal of Political Research*, 43.
- F. Traxler et al., 2001, *International Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford: Oxford University Press.
- D.C. Vaughan-Whitehead, 2003, *EU Enlargement versus Social Europe? The Uncertain Future of the European Social Model*, Chetenham: Edward Elgar.
- J. Villokx and J. van Leemput, 1998, 'Belgium: The great transformation', in A. Ferner and R. Hyman ed.
- C. Welz, 2008, *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty*, Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.