

書 評 と 紹 介

ジェレミー・ワディングトン
ライナー・ホフマン編／小川正浩訳
『ヨーロッパの労働組合
——グローバル化と構造変化のなかで*』

評者：松村 文人

課題と構成

本書は、困難に直面しその解決策を模索するヨーロッパ諸国の労働組合を、国際比較の視点より自国の研究者らが分析した著作の翻訳（抄訳）である。訳書ではサブタイトルが「グローバル化と構造変化のなかで」となっているが、原著では「難題に直面し解決策を求めて」である。原著の刊行は2000年で、欧州労連（ETUC）に所属する欧州労働組合研究所（ETUI）の手による。

編著者の1人ジェレミー・ワディングトン（Jeremy Waddington）は、イギリスのマンチェスター科学技術工科大学（UMIST）の経営学部準教授であり、欧州諸国の労使関係や労働組合の比較に関する業績が多い⁽¹⁾。もう1人の編著者ライナー・ホフマン（Reiner Hoffmann）は、ドイツ出身で、欧州労連、DGB

（ドイツ労働総同盟）の財団などを経てETUI所長を務めている。TRANSFER, *European Review of Labour and Research*, *European Trade Union Yearbook* などの編集長も務め、欧州各国の労働組合に詳しい⁽²⁾。

本書（訳書）は、総論的な位置づけにある第1章で、ヨーロッパ労働組合を分析する手法について述べ、2章以下で、7か国の労働組合を取り上げている。各章のタイトルと著者は以下のようなものである。

第1章 ヨーロッパの労働組合：改革，組織化および再編成（ジェレミー・ワディングトン，ライナー・ホフマン）

第2章 デンマーク：労働組合主義の世紀は生きている（ヤン・リンド）

第3章 フランス：組合離れの傾向にいかに対応するか（ジャン・イヴ・プーリン）

第4章 ドイツ：ドイツにおける労使関係と労働組合：現代化とグローバル化の圧力（ユルゲン・ホフマン）

第5章 イタリア：協調時代のイタリアの労働組合の展望（マリーノ・レジニ，イダ・レガーリア）

第6章 オランダ：変化するオランダの労働組合運動：批判的分析（ベン・ファルケンブルク，ハリー・クーネン）

第7章 スウェーデン：スウェーデンの労働組合が直面するあまたの挑戦⁽³⁾（アンデス・シェルベリ）

* Jeremy Waddington, Reiner Hoffmann, *Trade Unions in Europe : facing challenges and searching for solutions*, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2000.

(1) <http://www.labourline.org/>による。

(2) <http://www.etuc.org/>による。

(3) challengesは「挑戦」よりも「難題」とすべきであろう。

第8章 イギリス：ネオ・リベラリズムの攻撃から立ち直るか？（ジェレミー・ワディントン）

以上が訳書の構成であるが、原著そのものは実は18章からなっており、7か国以外に9か国の分析も載せている⁽⁴⁾。また原著の最終章（18章）では、ライナー・ホフマンが欧州レベルの労使関係の問題を扱っている。

研究の方法

本書における労働組合比較研究の方法の特徴は、第1に、ヨーロッパ諸国の労働組合がいかなる難題に直面し、それにどう立ち向かおうとしてきたのかという視角を、比較のための共通の分析視角に位置づけていることである。この視角に基づいた各国の労働組合分析は、それぞれの国の研究者に委ねられている。ここでいう組合の抱える難題とは、組合員の急速な減少、動員力の低下、新たな労働力の組織化の困難、団体交渉の分権化・下方化・空洞化、それに伴う協約適用率の低下など、欧州諸国で1980年代以降見られる現象をさしている。

本書は、労働組合がこうした難題に直面することになった背景として、経済活動の国際化、新自由主義（neo-liberalism）の経済政策、生産様式の変化（産業構造の変化を含む）の3点を指摘した上で、各章においてそれぞれ独自の方法で検討されているテーマを4つ挙げている。それらは第1に、欧州、全国、地域、企業など、労働組合の組織レベル相互間の「連携」（articulation）の見直し、第2に、ホワイトカラーを始めとする「新たな」労働者グループにふさわしい勧誘と「代表性」（representation）の形態、第3に、産業別組合の合併や交渉のた

めの組合カルテルを通じた組合組織の再編、第4に、交渉の分権化などを背景とする職場における組合組織・活動の重要性増大である。

方法の第2の特徴は、「変化のパラメーター」の分析も共通にしていることである。つまり、組合の抱える難題やそれへの対応策の中で、各国研究者が分析する項目の共通化を図っている。共通な項目とは、組合の難題については、①労働市場の変容、②労働組合に対する使用者の態度（労使関係）、③組合組織率の変化、④組織率変化の要因の4点、対応策については、①組合員の勧誘、定着、組織化、②組合合併の2点である。

以上のような視角に基づく7か国の労働組合の分析結果をあえて整理してみると表のようになる。もちろん、各国の叙述が表のような順序でなされているわけではなく、また、国によって強調される項目も異なるし、分析が欠如している項目もある。各国の叙述は研究者それぞれに任されているため実に多様であるが、とりあえず分析の成果をこの格好に整理しておきたい。

比較研究への貢献

本書の貢献は、労働組合にとっての難題の現れ方やその認識の仕方が国により違い、その難題に対する組合の対応の仕方も国により違うことに注目し、違いの内容と違いを生み出す要因、背景を検討していることである。たしかに、国際化、新自由主義、生産様式の変化のような外部要因はどの国にも作用するとはいえ、労働組合にとっての難問や重視される課題は国により異なっており、課題に対する対応の仕方も国により異なっている。例えば、多くの国で組織率

(4) 翻訳で取り上げられなかった9か国は、オーストリア、ベルギー、フィンランド、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、ノルウェー、ポルトガル、スペインである。章タイトルと著者は省略する。

が低下しているにもかかわらず、北欧のように組織率が上昇している国もある。また、組織率低下に対して新たな組合員の獲得を重要な対応策と考える国がある一方で、組合員獲得を軽視しないまでも、組合の合併を進めるドイツ、オランダや、組合間の連携・協力を重視するイタリアのような国も見られる。このような違いがなぜ生まれるのか、その理由を明らかにすることが課題となる。

もっとも、比較のための共通の視角をどの程度まで意識しているかは、国によりかなり異なっている。例えば、北欧の組織率の上昇に、労働組合が失業保険を管理する「ゲントシステム」(Ghent-system) が関わっていることは比較的よく知られているが、デンマークの章は、この制度の組織率上昇への影響だけでなく、逆に改革の必要性の認識を遅らせている可能性などにも詳しく言及している。ところが、スウェーデンの章はゲントシステムにまったくふれていない。比較研究には各国の研究者が分析視角をどこまで共有できるかが決定的に重要ではないかと思われる。

本書の労働組合比較分析の視点は、近年、「労働組合再活性化」(union revitalization) の検討の中で用いられている労働組合の「戦略的選択」(strategic choice) や「戦略形成過程」(framing process) の概念を想起させる⁽⁵⁾。組合再活性化論では、国により組合再活性化策に違いが生まれる原因を、政治的、社会的、経済的な変化といった外部要因に加えて、政府や経営者の戦略、労働組合の組織構造、労使関係制度、それらの相互作用などから比較分析しよう

としている。

結果の整理

本書は7か国の労働組合を扱っており、原著であれば計16か国もの労働組合を分析していることになる。評者には、この分析結果全体をどのように整理するのかという課題が残されているように思われる。もちろん、本書を興味のある1国に限定して読むという場合もあるであろうし、実践的な関心から主要国のみを比較するという場合もあるであろう。しかし、ヨーロッパ労働組合全体の変化の方向を把握し今後の行方を展望するには、本書の成果全体を整理する作業が必要ではないかと考える。

その作業を進めるためには、欧州労働組合に関する何らかの類型化が必要となる。Peter AUERは、欧州労使関係について、「北欧コーポラティズム型」(Northern corporatism), 「中欧ソーシャル・パートナーシップ型」(Central social partnership), 「アングロ=サクソン多元主義型」(Anglo-Saxon pluralism), 「南欧労使対決型」(Latin confrontation) の4類型を取り上げている⁽⁶⁾。代表国は、北欧がスウェーデン、中欧がドイツ、アングロ=サクソンがイギリス、南欧がフランスである。これは労使関係の類型化であるが、こうした試みは労使関係の一方のアクターである労働組合の類型化にとっても参考になる。各類型ごとに変化の方向性をまとめることは、欧州統合の進展の中で議論されてきた、各国の「多様性」(divergence, diversity) の存続か、それとも「収斂」(convergence) の進行かという問題の検討にとって

(5) Carola M.FREGE and John KELLY(2003), Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.9., No.1, pp.7-24.

(6) Peter AUER(2000), *Employment revival in Europe*, ILO. この4類型は、オランダの労使関係研究者Jelle VISSERによるもの。

表 ヨーロッパ労働組合が直面する「難題」と「解決への努力」

	ヨーロッパ	デンマーク	フランス	ドイツ	イタリヤ	オランダ	スウェーデン	イギリス
1, 労働市場	労働市場の重要な変化／就業構造の変化／形態の変化(パート化、一時雇用の増加)／失業率の高止まり	産業変動小さかった	企業交渉の増加(分権化)／企業レベルで賃金以外の交渉も広がる	東西ドイツの統一／それに伴う失業率の10%台への上昇	90年代の政労使協調／スカラ・モビレ(賃金の物価スライド制)の廃止／全国産業別協定と企業別協定の2層システム／所得政策から雇用政策へ	サービス産業へのシフト／工業労働力は20%／失業者38万で、隠れた失業者を加えると120万か	90年代前半の失業率急上昇とその後の抑制(5.6%, 99年)	保守政府の政治目標は、①マクロ政策形成からの組合の排除②組合内民主主義を参加型から代議型へ③職場における使用者権威の再確認
2, 労働組合に対する使用者の態度(労使関係)	産業(部門)別団体交渉の適用範囲縮小と分権化／従業員代表制／職場での組合排除	70年代の国の介入と交渉の集権化／80年代以降の「集権化された分権化」／職場における支部協約交渉	企業交渉の増加(分権化)／企業レベルで賃金以外の交渉も広がる	伝統的な団体交渉(企業)と経営協議会(企業)の2層システム／団体交渉システムの動揺／使用者の団体や部門協約の「適用免除条項」	90年代の政労使協調／スカラ・モビレ(賃金の物価スライド制)の廃止／全国産業別協定と企業別協定の2層システム／所得政策から雇用政策へ	強力な中央集権主義から分権化への動き／公共部門では民営化による団体交渉の普及	過去10年での交渉分権化・細分化で、集権的交渉システム、交渉カルテルの後退、新たな交渉群として「交渉協議会」や8労組グループの登場(水平的・階級的協力から垂直的・産業的集団へ)／労使の風潮から国の規制へ	①マクロ政策形成からの組合の排除②組合内民主主義を参加型から代議型へ③職場における使用者権威の再確認
3, 組合組織率の推移	組合組織率の減少傾向／他方、組合率が増加・安定の国あり／組合率格差の広がり	75% (80年) から83% (97年) へ組織率上昇	10年で半減し9～10%へ(90年代半ば)／先進国最低の組合率／90年代にCFDDT組合員が増加し最大組合へ／従業員代表選で非組合員1位	33% (91年) から27% (95年) へ低下／争議も事実上ゼロへ	49% (80年) から39% (90年) へ低下／Cobas(独立労組)の伸張	40% (60年代) から30% (現在) へ低下	80%強と極めて高い組合率／ホワイトカラー組織率も80%で上昇傾向／上位20組合のうち半分がホワイトカラー組合／上位10労組のうち7つがサービス部門	56% (79年) から30% (98年) へ低下／10万人以上の16組合のうち11組合は組合員減少、公共部門4組合は増加／ストは減少続き
4, 組合組織率の要因	景気／雇用の部門移動／使用者の反発／組合の職場参加を保証する制度	組合組織率の減少傾向／他方、組合率が増加・安定の国あり／組合率格差の広がり	「労働組合の危機」の要因／外部要因だけでなく内部要因(組織要因)の存在／①政治主義②縦割り構造③複数組合への分裂④「制度化・官僚化」	大量失業(97年で450万人)／経済変動と東西ドイツの統一	組合率の上昇の要因として「労働組合の危機」の伸張	組合率の上昇の要因として「労働組合の危機」の伸張	保守政府による組合弱体化を狙いとした80年代以降の法律改正の効果／雇用構造の変化／使用者の抵抗や組合員勧誘活動の有無／完全雇用政策の放棄	保守政府による組合弱体化を狙いとした80年代以降の法律改正の効果／雇用構造の変化／使用者の抵抗や組合員勧誘活動の有無／完全雇用政策の放棄
1, 勧誘, 定着, 組織化	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)	組合加入の理由／勧誘の主体／勧誘活動への参加／組織化戦略(サービス提供型か組織化型か)
2, 産業別労働組合の合併	合併による理由／合併の成果	合併による理由／合併の成果	合併による理由／合併の成果	合併による理由／合併の成果	合併による理由／合併の成果	合併による理由／合併の成果	合併による理由／合併の成果	合併による理由／合併の成果

出所) ジェレミー・ワディントン, レイナー・ホフマン編, 小川正浩訳「ヨーロッパの労働組合」より作成。

注) データや説明を付け加えた国がある。

も有益であろう。

翻訳の問題

最後に、翻訳について1点だけふれたい。翻訳は比較的読みやすい日本語になっているが、本書全体が英語からの和訳のためか、英語圏以外の国の人名や制度名に不適切な訳が見られる。例えば、評者が研究してきたフランスについて、経済計画に参与するCommissariat général au planは、「一般計画委員会」ではなく「経済計画総局」、著名な社会学者Touraineは、「トゥレーン」ではなく「(アラン) トゥレ

ーヌ」、有力政治家の名前を付した法律Seguin Lawは、「セギン法」でなく「セガン法」である。いずれも代表的な固有名詞であり原語も示されている。フランス以外の国も含めて、固有名詞の翻訳に最大限配慮されるよう希望する。

(ジェレミー・ワディントン, レイナー・ホフマン編/小川正浩訳『ヨーロッパの労働組合—グローバル化と構造変化のなかで』生活経済政策研究所, 2004年11月刊, 318頁, 定価1905円+税)

(まつむら・ふみと 名古屋市立大学大学院
経済学研究科教授)

●一次史料と当事者への聞き取り調査で稠密に描き出す

IN SEARCH OF PEACE AND FRIENDSHIP:

THE POLITICAL PROCESSES OF SINO-JAPANESE DIPLOMATIC NEGOTIATIONS IN THE 1970s

「日中平和友好条約」交渉の政治過程

李 恩民(桜美林大学国際学部) 著——A5判・270頁・4515円(税込)

日中平和友好条約の締結に至る6年間の外交交渉において「公式交渉と非公式交渉」「政界と財界」「政治判断と民衆運動」がどのように連動し条約締結に影響を与えたかを実証的に分析。貴重な写真も収録。

●第18回(2002年)大平正芳記念賞受賞!

CHINA-JAPAN RELATIONS AND THE TAIWAN ISSUE IN A PERIOD OF TRANSITION

THE HISTORY OF SINO-JAPANESE NON-GOVERNMENTAL ECONOMIC DIPLOMACY IN THE 1970s

転換期の中国・日本と台湾——1970年代中日民間経済外交の経緯

李 恩民著——A5判・364頁・6510円(税込)

日中国交正常化30年、はじめて明かされる日・中・台三者間民間外交と経済外交の実像。流動する日中関係と台湾問題を解読するための新しい視座を提供!

御茶の水書房

113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751
ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>