

特集・欧州の労働と生活

いたことがない。各自が自分の職場で賃金・労働条件の改善に取り組むのが精一杯、それすら難しくなっているというのが実情であろう。しかし、各企業での賃上げ要求だけではなく、労働者・国民として賃金・所得の再分配をどうしていくのかを明確に提示すべき時期にきているのではないと思われる。労働者・国民の「連帯」を精神的のみならず、経済的にどうはかっていくのか、それを労働組合は提示すべきであ

ろう。その際、ライフサイクル全体を見通した運動と各層の「連帯」の視点は欠かせず、今こそ、日本の労働者をはじめ国民全体にその意味の深い理解が求められているのではないか。（詳しくは、拙稿「研究ノート・『賃金・所得の社会化』と生活一スウェーデンを事例として」『中京経営研究第11巻第2号』2002年2月、を参照されたし。）

（さるた まさき・会員・中京大学）

雇用か、賃金か オランダ労働組合の経験

竹内 真一

まえおき

オランダは、小国である。大国であったのは、日本の江戸時代にさかのぼる昔のことである。

「追いつき近代化」の文化のなかで育った私たちの世代にとって、ふつう西欧とは、イギリスであり、ドイツであり、フランスであった。イタリアは、やっとその仲間にはいる。だから、私にとっても、オランダは「遠い国」である。受験勉強（東インド会社）と文明論（治水と運河）の記憶が、そのイメージをささえている。

それが、はじめは必要に迫られて、やがて私的な興味から、しばらくオランダの労働組合のことを調べるようになった。たよりにしたのは、主に英語文献である。本文は、その短い研究のレポートである。

雇用か、賃金かは、この十数年、先進国の労働組合につきつけられている難問である。もちろん、その解は雇用だけ、賃金だけ、ということではない。が、労働組合の対応はどちらかに軸足をおいたものにならざるをえない。多くのばあい、それが否定できない現実である。「経済

的改善と失業のあいだのトレード・オフ」は、労働組合の要求の足をひっぱる。オランダの対応は、労働党の当時のスローガン“jobs, jobs, and more jobs”が伝えるように、雇用に軸足を置いた賃金抑制（実際は切下げ）と労働時間短縮のシステムづくりであった。政府の財政支出・社会保障の切り詰め、減税への取りくみとあわせて、1997年以降、それは「ポルダー・モデル」とよばれて、国際的な注目を集めている。

新しい中央統制的な調整システムは、ワッセナー合意（1982）から新路線協定（1993）にかけてつくられた。雇用の成長と政府赤字の縮小に現実貢献したという「実績」が、高く評価されている。その名声は、国内よりむしろ国外で高い。かつて「オランダ病」のそしりをうけたこの国の識者にとって、評価の逆転は「驚き」であったといわれているが、それは国内の反応の複雑さを示唆している。

はじめにのべた「必要に迫られて」の研究の中身とは、以上のことである。

他方、この時期には労働者と労働組合の権利のいくつかの改善、拡大も実現した（年表参照）。わが国で関心を引いた「フルタイム労働者とパー

トタイム労働者の均等待遇原則」(1996)も、そのひとつである。

オランダの組合統一の歩みがしめすように、この時期、「柱状社会」オランダの解体が休むことなくすすんだ。1982年の社会民主系とカトリック系のふたつのナショナル・センターの合同は、その過程の産物である。

「柱状社会」とは、日本でいう「タテ社会」のことである。造語者の意図は別にして、「タテ社会」論は日本の大国化と対外進出のイデオロギーに組こまれた。そして、「日米経済戦争」の結果としての「日本的経営」の転換とともに、「タテ社会」論もいまでは口の端にのぼることは少なくなった。「タテ社会」はオランダでも社会的制約の残りのものだが、日本ではイデオロギー的虚構となつた。「私的な興味から」といったのは、両国の比較が触発する社会形態の変化への、まだ持続している自問自答のことである。

経済的な緊迫を背景に制度化されたオランダの賃金調整システムは、最近の経済的活況の到来のなかで、再編の時期をむかえている。新路線以来さらにつよまった労使関係の「分権化」——労使交渉の産業別と企業単位への移行は、そのまぎれもないあらわれである。アメリカの「ニュー・エコノミー」に感銘した経営者の新提案は、その動きをいっそう企業本位に方向づけようとしている。コルポラティズムの伝統がなお根深いオランダの中央統制的賃金決定システムは、「現代化」の舵をどちらにとるかという岐路に立っているといえる。それは、西欧的な社会モデルの今後を占うひとつとして注目される。

1. オランダ労使関係の横顔

西欧諸国中オランダは、20世紀前半の歴史の激動からもっとも手痛い経験をした国のひとつである。第一次大戦では経済が停止し、記録的な損害をうけた。大恐慌時には失業はオーストリアにつぎ、失業保険資金も尽きている。第二

次大戦では資源と資産の三分の一が破壊されたという。わが国とちがう戦争と恐慌の体験が、この小国の現代史に刻みこまれている。独特の宗教的伝統を背負っているが、戦後のオランダの協調的政労使関係は、この体験をぬきにして理解は難しい。

ある研究によれば、オランダの政労使関係の特徴の第一は、制限つきではあるがマクロ経済政策の優先性である。「マルク圏」に属するオランダ中央銀行の通貨政策は、「物価の安定、堅固な通貨」を原則としている。第二にあげられるのは、高度に調整された全国的な、また産業別の国交システムである。団体協約は法的拘束性をもっている。産業別の紛争は少ないが、ストライキは高度に組織化されしている。しかし、同時に国家の賃金抑制的干渉も伝統的に根強い。

オランダでは、社会・経済政策と政労使関係づくりに二つの全国的機関——労働組合と経営者団体で構成される中央レベルの民間機関としてSTAR（労働財団、1945発足）と公認の政労使三者構成のSER（社会経済審議会、1950設立）が支配的な役割をもっている。前者はワッセナー合意と新路線協定を準備する主役となり、後者は全国・産業・会社と三層の協議の最高機関であり、議会がその大権を放棄したとき、社会・経済立法にさいしての政府の諮問機関であり、賃金政策の目標額設定にも関与している。コルポラティズムの代表例としてオランダがあげられるのも、戦後持続したこのようなシステムによるところが大きい。

オランダの戦後経済は、西欧とほぼ歩みをとりにしている。おおよそそれは、1945～55の経済再建期、55～70年代初めの黄金期、70年代の停滞期、80年代の深い不況（とくに84年の失業率は戦後最高の13%）、85～90年代の経済反転期（99年の失業率は3.5%）にわかれる。政労使関係もそれとともに山坂をこえてきた。戦後再組織された中央統制的政労使関係は、1945～70には成功裏にはたらいだ。70年代は困難で、労使

特集・欧州の労働と生活

紛争の多発する時期であった。80年代に再生した政労使関係は、中央統制から分権化への動きのなかで、新しい世紀を迎えている。

2. ワッセナー合意と新路線協定

ポルダー・モデルの端著となったのは、ワッセナー合意である。それは、90年代はじめの政労使協調システムの危機をへて、新路線協定として再編された。

ワッセナー合意を締結させたのは、石油危機にはじまる当時の西欧先進国の経済的動揺である。

1970年代は、天然ガスの輸出に支えられた経済的ブームの時期であり、いわゆる「オランダ病」が表面化した。ブームに発する実質為替レートの上昇、過大なギルダー高は、オランダ製品を市場から閉めだした。その結果、この小国の開かれた経済と高い雇用・賃金は難局をむかえた。また、スウェーデンに次ぐといわれる手厚い社会福祉も、ブームのあと財政収支が赤字に転ずるなかで、その財政的支えを失うことになった。ワッセナー合意は、そのような失業の増大をとまなう経済不況のなかで結ばれた。

石油危機のあと、当時の中道左派政権は早くも賃金・所得のストップ政策にふみきしたが、成功しなかった。そのあとを受けた中道右派政権（1977～89、キリスト教民主党と自由党の連立）は、第二次石油危機のなかで三度にわたって賃金に介入し、病気を理由とした欠勤（アブセンティーズム）の対策をめぐって組合と紛議を重ねた。しかし、ドイツ連銀を後楯にするオランダ中銀の為替政策は強硬で、経済危機の深まりとともに、政策変更の必要だとする認識はひろがっていた。

国際情勢も、また緊迫していた。

その頃欧米では、新自由主義の潮流をめぐり歴史的攻防が激しさをましていた。それはなによりも政権の掌握、政策の変更としてあらわれた。イギリスでは、1979年にサッチャー保守党

首が首相が就任し、反労働組合政策を強めていた。82年のフォークランド紛争の勝利は、世論の流れを変えた。84年サッチャー政権は炭坑労組と対決し、その争議を制圧した。アメリカでは、レーガンが大統領に就任し（81）、西ドイツでCDU中心の連立政権が成立した（82）。フランスでは、81年に大統領に選出されたミッテランの社会主義政策が失敗し、翌々年のその大転換は、ヨーロッパ統合への歴史的流れを決定的なものにした。

第二の事情として、時短闘争の前進はあったが、労働組合運動が守勢に転じたことをあげなくてはならない。1980年には、当時最強といわれたイタリアの労働組合が、労働者内部の分裂からフィアト自動車会社の解雇通告を受諾した。またフランスでも、ミッテラン政権の民有化政策のなかで、ルノー工場のCGT組織は大きな打撃をこうむった。

小国は、大国の動きに敏感である。とくにオランダは、ドイツ連銀の通貨政策の強い影響下にある。その政労使関係の動きは、こうした当時の情勢を背景として理解する必要がある。

ところで、1982年に成立したワッセナー合意の土台になったのは、次のような認識——「より多くの雇用の創出と失業に反対するたかいたにとって欠かせない高水準の投資のためには、高水準の利潤と、だから賃金のより低い分け前が必要とされる」（⑧）があった。合意はi）労働組合の賃金抑制への協力、ii）企業の雇用確保と労働時間短縮、iii）政府の財政支出の削減・社会保障改革・減税実施を中心目標にしているが、節度ある賃金（物価—賃金自動調整の放棄）と労働時間の短縮のトレード・オフが、合意における取引の基本的内容である。以前の協定とちがって、「望ましい、あるいは期待される賃金」の今後の具体的指標は書きこまれていなかった。

ワッセナー合意後、有効期間二年の労働協約の三分の二が更新されたが、そこでは労働時間

の5%減(40時間→38時間)とだきあわせで物価調整が中止され、1985年頃には生計費条項は事実上なくなった。それは実質平均賃金の9%近い引き下げを意味し、80年代の利潤水準の回復と投資の増加をもたらした。また、中央計画局(CPB)の算定は、80年代には賃金抑制によって25万6000口、パートタイムによって25万口の職が作りだされる一方、労働時間(帯)短縮によってうみだされたのは3~4万口にすぎなかったとしている。事態は筋書きどおりに進んだわけではない。雇用状況を一変させたのは、労働時間数の減少による追加的ワーク・シェアリングというより、その後にやってきた主に女性と若者による低賃金のパートタイム職の急速な拡大であったと指摘されている。

1989年、ワッセナー合意の立役者であった組合指導者が入閣し、キリスト教民主党と労働党の連立政権が生まれ、その直後、政労使は「成長、雇用、課税緩和、賃金抑制」を約束した共同政策骨子で合意した。当時の経済展望は楽観的で、労働力率の増大を条件としながら、協約賃金、最低限賃金と諸手当の回復を当てにしていた。

しかし、その予測をくつがえす歴史的な大変動がヨーロッパを巻きこみ、1991年夏にはオランダのkolポラティズムを動揺させた。その第一はソ連圏の崩壊に発したドイツの通貨統合と政治的統一の衝撃である。統合後、巨額の補助金が旧東ドイツに流れた。ドイツ連銀は政策金利を高めに維持してインフレのリスクを防ごうとしたが、その影響は西欧にひろがった。「金融を引き締めた結果、西ヨーロッパ全体で景気が低迷し、失業率は第二次世界大戦後最悪の水準にまで、上昇した」(⑦下、216頁)。

一般的な不況の到来によって、新路線協定までの三年のあいだ、オランダの協調システムの危機がつづいた。

経済成長の予想を下方に訂正し、財政緊縮を政策のトップにおいたオランダ政府にたいして、

「利潤の高成長」を理由とした労働組合の賃金抑制継続の拒否、社会保障費の抑制が不十分だとして政策骨子から手をひき、労働財団と政府の定例会合に出席しないという経営者団体の通告、また、障害者保険の計画変更で政労使の三者の足並みのみだれ、最大労組オランダ労連と労働党の関係のかつてない悪化が、その一連のあらわれである。

くわえて、三者協調の合意が「いつも遅すぎる」ことを理由に、自由党や閣内の社会民主者は「政治の優先性」への復帰を主張した。さらに92年には、障害者保険の労使管理の不始末といきすぎを理由に社会的当事者(労使)の権限を縮小する改革が提起された。

また、この年には、約50万人の未組織労働者の労働協約拡張の法的有効性をめぐって、中央計画局長官が、後にはOECDや経済関係省と手をくんで攻撃した。また、協約の拘束性は低技能の労働者を法定最賃以上で会社にかかえこませ、その結果起業の意欲に水をさし、競争をさまたげるという評論家の非難の声もやかましかった。

しかし、協調体制危機の核心は、もちろん賃金紛争である。労働組合の賃金要求は、景気の落ちこみを過少に見積もった中央計画局の予測をふまえていた。それにたいして、経営者は賃上げゼロのキャンペーンをはり、社会関係相は賃金凍結法案を上程し、当事者に圧力をかけた。また組合は週労働36時間の要求をつよめ、経営者は次期協約での時間短縮を拒否した。交渉はいきづまり、93年はじめ現協約の失効を延期し、2か月の息ぬき期間がおかれた。そのあいだに、10万の勤め口が失われたといわれる。この頃賃上げ要求をつらぬくことは困難という組合幹部の判断から、賃金抑制と労働時間減少をトレード・オフした新路線協定(94年からの多年間協定)が結ばれた。だから、新しい協定はワッセナー合意と多くの類似点をもっていた。

ところで、ヨーロッパ統合のルールをひいた

特集・欧州の労働と生活

マーストリヒト条約は、1991年末に成立した。その直後の92～3年には、ヨーロッパはアメリカのヘッジファンドを先導者とする猛烈な為替投機に襲われた。マーストリヒト条約はユーロ参加の条件として、インフレ率、政府赤字・同債務残高の対GDP比などのきびしい「収斂基準」を決定した。

オランダのGDPの8割を輸出入品に依存し、貿易自由化と競争の風向きは国運を左右する。「ヨーロッパ統合の旗降り役」を演じてきたオランダの政策決定に、マーストリヒト条約と為替投機があたえた影響は容易に想像できる。新路線協定の締結も、国内的視点だけでなく、この文脈からも掘りさげられねばなるまい。

しかし、新路線協定はワッセナー合意のただの焼直しではなかった。雇用の弾力化のために、分権化（脱中央化）、労働時間の融通性、好ましくない雇用率改善での協力などが、新路線協定の「新しさ」として指摘されている。とくに経営者側は、雇用関係のいっそうの弾力化にくわえて、会社に都合のいい雇用条件をゆるすように賃金設定のいっそうの分権化をせまり、組合側は地方組合代表や事業所評議会が地方的実施にかんする折衝にふくまれるという約束で、それを受け入れた。

正規雇用よりパートタイム労働の拡大に拍車をかけ、オランダ経済を片稼ぎから高雇用・共稼ぎに転換した新協定について、ある研究はこのべている。

「新路線」では、組合ははじめて産業や企業内の労働時間数や労働時間帯の差異化をみとめた。これは80年代はじめに主張された全面的な労働時間帯の縮小という実践とのはっきりした決別であった。新路線協定は事業側の要求と労働者の安全の双方を考慮した新しい均衡に達することが目的だと主張した。その意味するところは、はじめて労働組合が労働のいっそうの弾力化にたいする反対をゆるめ、他方経営者が労働時間帯短縮の申請とパートタイム労働の申請

を受け入れたことである」(③)。

新路線協定締結の翌年の1994年、福祉改革を争点にした選挙の結果、1717年以来はじめて宗教政党が政権をはなれ、労働党が入閣した連合政権が成立した。冒頭の労働党のスローガン「仕事、仕事、もっと多くの仕事」は、当時のものである。新内閣の優先政策は雇用におかれた。

新路線協定は、年表のしめすように、95年と97年に二度改定されている。しかし、日程表を意味する「カレンダー」とか「アジェンダ」という用語がしめすように、その内容は展望の不確かさを示唆するかのよう、大雑把でかつあいまいなものがあつた。

他方、労使の当時者は労働財団を舞台に、契約の「現代化」と解雇禁止法にかんする討議をはじめ、96年に「弾力性と安全性」協定に合意した。目的には中核労働者の解雇保護の引下げと「代表的」でない労働者の雇用と社会的安全の向上があげられているが、低賃金レベルの導入という労使合意は双方の妥協というだけでなく、また正規の雇用労働者と不安定労働者のあいだの妥協、あるいは折り合いの産物ともみられている。その一環としてフルタイムとパートタイム労働者の「均等待遇原則」が確立されている。他方、同年の新しい労働時間法は週労働36時間制が実現したが、企業レベルで交渉の余地を今後にのこした。この時以降は週労働時間の実質的短縮は協議にのぼることはなく、逆に好況と労働力不足の背景に、最近では週40時間への再拡張が議論されている。それは不況期の賃金切り下げが時短運動にもたらした逆転換であり、賃金と雇用をトレード・オフしたポルダー・モデルの矛盾が表面化とみてよい。

3. ポルダー・モデルと労働組合

グローバリゼーションのもとで、1980～90年代初めにかけて、ヨーロッパ経済は構造的な危機に見舞われ、労働組合は守勢に立った。守勢のなかで、協調体制を復活させたオランダの労

働組合の実践を、どう評価すればよいのだろうか。事態は進行中であり、研究と討議の深化が必要である。しかし、セカンド・ベストであれ、サード・ベストであれ、オランダの実験は検討に値するものをもっている。東洋の君主国の「和をもって貴しとなす」労働組合の実践とくらべると、そこには天地の差がある。

では、オランダでの議論や評価はどうだろうか。そのいくつかを、肯定的な意見から紹介しよう。

オランダの労働組合の組織率は、1945～75年では40%前後である。70年代の高揚期に新組合員は増加したが、近隣諸国ほどではなかったという。79～86年には35%から25%に低下した。97年の組織率は28%である。その頃のフルタイムの組織率は32%、パートタイマー（週12～35時間）は18%になっている。フルタイムだけをみると、西ヨーロッパで中間のレベルといえる。

このような組織率を念頭において、ある「労働者の態度調査」の結果は、こういつている。

「組合加入の有無をとわず、たいていの労働者は、組合は労使関係と社会条件に貴重な貢献を、企業と社会のなかでおこなったと感じている」(①)。

彼らの75%は被用者の集団的利害の保護に組合は必要であり、55%は全労働者の利害をまずまず充分に考えているとこたえている。

これは労働者の一般的な組合感の一例であるが、一連の研究はポルダー・モデルそのものをこう肯定的に評価している。

「従来よりも拘束された経済の政策環境と、外部労働市場の圧力に適応をもとめる会社への強制がましているもとでさえ、ヨーロッパの社会モデルの救済が可能であることを、オランダの経験はしめしている」(③)

「世紀の転換期は、労働市場の管理でコルポラティズム的制度や福祉政策を維持してきた多くのヨーロッパ諸国での雇用の回復によって、一

層陰影に富んだものになった。

ヨーロッパのより大きな諸経済制度の雇用は、1990年代にわたって停滞したままであったが、他方オランダ、アイルランド、そしてノルウェーのような国々は、90年代後半には、アメリカと肩をならべる雇用実績をしめし、そして、イギリス、ニュージーランド、オーストラリアよりもぐっと立派な結果をみせていた」(⑥)。

ヨーロッパにおしよせるニュー・エコノミーの攻勢を考えると、この評価にしめされた自負は、理解されないわけではない。

だが、オランダの労働組合の実践が、指導者と活動家と一般組合員の団結と自覚、組合員と非組合員の連帯を維持し、情勢の変化におうじて攻勢に転ずる力を温存してきたかを問うと、そこでは議論はわかる。批判的な意見はポルダー・モデルの実績にも疑問をなげかけるが、とくに労働組合の姿勢にその矛先をむける。

一貫して批判的見解を展開する研究のひとつは、諸組合の信頼性の急速な低下、正規・有給の被雇用者のためだけの利益集団化(組合員180万人中、18%をしめる失業者の声が反映されていない)、交渉当事者としての姿勢のあいまい化、政府と諸組合の経営者への屈伏などをあげ、その現状を「掘り崩される姿勢」ときめつけている(その詳細は⑦参照)。

おそらくマーストリヒト条約の締結以後のことだろうか。西ヨーロッパのナショナル・センターの姿勢をめぐる、「階級的(あるいは歴史的)妥協」なのか、「新しい協調」なのかを問う声は、知識人のあいだにもある。また、ナショナル・センターをはじめとする上部組織の姿勢を批判するだけではない。よかれあしかれ、それに反発する組織的運動が、職場と地域に(ときには産業別組織をまきこんで)さまざまにひろがっている。EU統合へのヨーロッパ的激動のなかで、ある意味では、それは当然のうごきでもある。

さきの批判的見解も、その動きのひとつであ

特集・欧州の労働と生活

る。しかし、その組合批判がつぎのような労働組合の歴史的理解と結びついているなら、オランダ労働組合の歴史にてらして、やはり性急な見方ではないかとおもわれる。

「第二次世界大戦以降、全国的レベルで、オランダの諸労働組合は対政府関係はもちろんのこと、対経営者関係でも強力な交渉の姿勢を維持してきた。1980年代と90年代の初めをとおして、この強力な姿勢はただ公式の意味だけのものにとどまった。諸組合、諸経営者組織、政府の間の伝統的な年次協議は、急速に意味を失っている」(②)。

オランダ労働組合の強力な交渉の姿勢が名実ともに発揮されたのは、70年代前半の高揚、それ以前にみられなかった下からの大衆の盛り上がるの時期である。その展開を年表史的に整理すると、こうなる。

1968～71 賃金抑制法令にたいする反対闘争。70年12月の1時間ストは戦後のもっとも広範な示威である。その結果、法律は廃棄、自由な賃金交渉は強化された。

1970 ロッテルダム港湾スト。成果は一律賃上げと労働条件の改善。新しく結成された労働者委員会が交渉に直接参加。

1971 建設スト。丸1ヵ月継続。その結果、賃金凍結の漸次的消滅。カトリック建設労組の左への移行。

1972 金属スト。ナショナル・センターの足並みの乱れのなかで、非公認ストがひろがる。その結果として、職場活動の権利と便宜の獲得。

多国籍企業の子会社Breda-Enkeの最新工場の占拠。数カ国で操業する同社の工場閉鎖に反対する国際連帯闘争。工場閉鎖を阻止。

1973 金属スト。一律プラスアルファの賃上げ、物価―賃金の自動調整、75年週労働40時間の短縮を勝ちとり、戦後の労使関係システムに風穴をあける。

これらの諸闘争によって、オランダの労働組合は中央統制的労使関係の分権化、産業別交渉

へ力点の変化、組合民主主義がすすんだ。またおなじ頃、事業所評議会法が改正され、これまでどおりの諮問的性格と協調指向の枠内だが、再調査と合意の範囲が労働時間・休日・安全・訓練・健康・衛生・福祉資金にひろがった。

そして、1972年に社会民主系とカトリック系の全国センターが合同し、オランダ労連が誕生した。これは巨大な社会的変化であり、階級的前進であった。

オランダ社会は、これまで柱状社会とよばれ、三つのイデオロギーのブロックで構成された。その人口比率は60年代には、カトリック40%、プロテスタント35%、社会主義／ヒューマニスト25%と算定されている。

「カトリックはカトリック団体内で教育され、カトリック労働組合のメンバーであり、カトリック政党に投票し、そしてたいていはカトリックの仲間と自由時間を過ごす。・・・忠誠はまずタテ社会的位置に、ただ第二義的にのみ社会的経済的位置(階級)に関係するに過ぎない」(⑤)。

こうした柱状社会の伝統からみれば、オランダ労連の発足の歴史的意味がわかる。産業基盤の移行による組織人員の増減の影響もあるが、組合の統一を支えたのは、職場の労働者のたたかいの高揚であった。

1980年以後の復活した政労使の協調は、さまざまな弱点をかかえていることは、もちろんである。とくに、経済が好況に転じた95年以降のポルダー・モデルの爛熟期における三者関係は、今後批判的に検討されねばなるまい。しかし、経済の黄金期における労働組合運動の高揚を物差しに、80年代以降の不況期の組合運動を測ることはさげたい。

オランダはもともと物流に軸をもつ「一時通過の経済(transit economy)」である(大塚久雄『国民経済』参照)。第二次大戦後も、オランダ経済は運輸・軍事輸送・農産品加工や国際金融・事業所サービス・外国貿易に特化している。だから「真の工業国」とはいえない。しか

表1 オランダにおける組合員の産業別構成

	1965	1970	1975	1990	1996
第一次	3.9	3.0	2.2	1.9	1.7
鉱業	40.3	36.6	34.0	23.0	23.6
建設	13.5	13.5	12.2	10.8	10.2
商業	3.9	3.9	4.4	7.6	6.7
運輸	10.1	9.8	9.4	9.5	10.9
金融	1.4	1.4	2.0	3.9	6.7
サービス	26.9	31.8	35.7	43.3	40.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：文献①、p.49のTable Ne.16より作成

も最近では、生産部門の比重はさらにさがっている。それを反映して、二つの時期には組合員の産業別構成も、有意義に変化している。表1にみるように、70年代には工業・建設・運輸部門が全組合員の6割近くをしめていた。しかし、90年代にはいと4割台に低下し、かわって商業・金融・サービス部門が組合員の過半数になっている。かつての闘争の主役の比率の減少は、労働組合の戦列の再編を意味している。このような組織条件を考えると、オランダ労連とプロテスタント系のキリスト教労連の今後の関係も、後者の多数をしめる公共（サービス）部門の動向が鍵をにぎっているといえよう。

最後に、ポルダー・モデル内部の変化の動きを紹介しておきたい。

数年前から、上場企業の株価の上昇にみるように、オランダ経済は好調を持續し、企業も高利潤を記録し、トップマネジメントの高所得、高賃金は、たえず紙面をにぎわしている。最低賃金をふくむ賃金切り下げの必要性和正当性についての、また弾力的賃金部分についての討論もひろがっている。しかし、労働組合中央部の共同賃金政策は、労働組合の賃金要求に、また

労働者の現実の賃金増に枠をはめてきた。

表2をみてほしい。近年の賃金の増加は、ナショナル・センターによって勧告された調整率より低かった。金属部門をとってもそうである。もちろん、調整率とインフレのあいだのギャップは増大しているが、それは一般組合員からの圧力の増大によっている。週40時間労働制への再拡大がたえず話題になるのも、それと無関係ではない。

労働者の購買力の増加率は1997～2000年にかけて、0.1%～1.5%にすぎなかった。しかもそれは、家族共稼ぎによって支えられてきた。「一般的な繁栄の拡張感がより多く世帯毎の所得の持続する増加と追加的な、そして／また伸びちじみする賃金要素の拡大の結果である」(④)。

2001年には二つの建設労連が6%の構造的な賃金要求をかかげた。それは共同賃上げ率4%をはるかにこえている。民間の多産別労連はオランダ労連の共同要求にしたがっているが、交渉の余地があるならお好みの協定を実現しようとしている。戦後はじめての長い労働時間を指向する動向とともに、ポルダー・モデルを推進してきたエネルギーは息切れしてきたようにみえる。

1970年代の高揚期に、労働者による産業の自主管理を支持する「労働者統制」の思想が、約400人の組合役員・職員や組合外の人々をMKV（社会批判的な組合機動部隊）に結集させた。しかし、80年代の「もたれあいの時期」には、「イデオロギー的動員と競合」にかわって、相互協力とプラグマティズムの局面がやってきた(①)といわれる。オランダ労働組合運動にとって、

ポルダー・モデルを民主的に前進させる新しい思想と政策が必要になっているようだ。

表2 オランダにおける賃金要求、インフレーションおよび賃金増加

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
オランダ労働組合全国センターによる調整率	2.5	2.25	3	3	3.75	3.25-3.5	4
期待インフレ率	2.5	2.75	2.25	2.5	2.25	1.75	1.75
平均賃金増加	0.7	1.7	2.5	2.6	2.8	3.0	3.1
金属部門での賃金増加	0	1.5*	2.75	2.25	3.25	4.25**	3.8

資料出所：文献④、p.257

オランダ労働組合同年表

- *1952 強制失業保険
- *1964 全国最低賃金 (1969年から強制的)
- *1970 賃金令 (1945年法令の賃金の章の廃止、なお事実上の干渉)
- *1971 事業所協議会改革 (義務的な、ただ1979年に被用者に有利な再改革)
- *1982 ワセナー合意
自発的な賃金抑制、事実上自由な団体交渉
- *1984 公共部門における事実上事由なストライキと交渉の権利
- *1993 新路線協定 (1995年さらに二年間の協定更新)
賃金抑制、労働時間の弾力性、分権化
労働法改正
休暇・各種社会保険の労働時間均等分配、年金制度からのパート排除の禁止
- *1996 弾力性と安全協定
- *1977 労働時間法 (1919年の労働法令の廃止)
フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等待遇原則
1996年以降の団体交渉のカレンダー
- 1997 Agenda2000により新路線協定をさらに四年間更新
- 1997 職業紹介と失業給付、社会保障給付の取扱機関の一本化 (OSV法)
- 1999 「労働市場の弾力化と規制緩和に関する法律」
- 2000 労働時間調整法
労働者に労働時間を増加する権利を付与

参考文献

- ①Visser, J. "The Netherland" in Ebbinghaus and Visser, J. eds "Trade Unions in Western Europe since 1945" 2000
- ②Valkenburg, B. and Coenen, C. eds "The Netherland" in Waddington, J. and Hoffmann, R. eds "Trade Unions in Europe Facing Challenges and Searching for Solutions" 2000
- ③Hemerijck, A., Van der Meer and Visser, J. "Innovation" through Co-ordination Two Decades of Social Pacts in Netherland "in Fajertag, G. and Pochet, P. eds "Social Pact in Europe New Dynamics" 2000
- ④Peter van den Toren "The Netherland" in Fajertag, G. eds

"Collective Bargaining in Europe 2000" 2001

- ⑤Peper, B. "The Netherland : From an Ordered Harmonic to a Bargaining Relation" in Barkin, S. eds "Worker Militancy and Its Consequences 1965 - 75" 1975
- ⑥Tramp, C & Benkema, L. "The Dutch "Poldermodel": A Flexible Success-story" in Dolvik, J. A. eds "At Your Services? Comparative Perspectives on Employment and Labor Relations in the European PrivateSector Services" 2002
- ⑦佐藤一美 『『オランダ・モデル』の光と影』、『労働運動』2001年8～9月号
- ⑧ヤーギン&スタニスロー 『国家対市場』上下、2001年、日経ビジネス文庫