



Title	オランダ・コーポラティズムの歴史的発展における「ワッセナー合意」の意義
Author(s)	牧野, 榮次
Citation	待兼山論叢. 文化動態論篇. 2022, 56, p. 59-80
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/94879
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

オランダ・コーポラティズムの歴史的発展における 「ワッセナー合意」の意義

牧 野 榮 次

キーワード：「政府主導・労使追従型」コーポラティズム／

「自主・自律型」コーポラティズム／ワッセナー合意（本合意）

1. はじめに

オランダは、1970年代後半からの経済危機で、1982年には若年層失業率が18%を越える状況だった。この状況に対応するため、労使両代表¹⁾は、1982年11月に賃金凍結と労働機会の再分配（時短・パート労働促進）に合意し、現場も合意内容を着実に実行した。本合意は、協議場所に因み「ワッセナー合意」het Akkoord van Wassenaar（以下、「本合意」と記す）と呼ばれている。その後、政府も必要な改革を進めたので、1990年代には目覚ましい経済復興を果たした。

本合意の成立背景に関しては、様々な先行研究がある²⁾。例えば、2010年の水島論文は『「この内閣と労働協会執行部の協議」という三者協議の成功例として有名なのは、やはり1982年秋の「ワッセナール合意」であろう。』と記し、経済復興との関係性の段でも、『労使それぞれに「痛み」を伴う合意が実現したのは、やはり政労使三者協議が事実上制度化され、相互に妥協を促す仕組みが出来ていたことが大きい』と論じている。この論点は、いわゆるコーポラティズムに該当するものと理解できるが、一方、「政府の圧力」を、本合意の成立背景とする論述も少なくない。Woordendorpの著書（2005）もそのひとつで、『次期のルッベルス第1次政府は、労組と雇用者団

体に「議会での政府発表は、賃金と他の労働条件に再度の介入を含む」と伝え、圧力を掛けた。このことが、労働財団雇用側代表のファンフェーンに労組代表のコックを説得せしめ、いわゆるワッセナー合意に至らしめた』と論じている。水島も、別著（2013）では、「政府は大幅な賃金上昇を防ぐため、労使双方に圧力をかけ、賃金の抑制を要求した」とも述べ、コーポラティズム下では必要と思えない「政府圧力」にも言及している。

筆者は、こうした指摘が見られる原因は、コーポラティズムの理解自体に問題があるのではないかと考えた。そこで、次の様な手順で、その解明を進めることにした。第1に、コーポラティズム自体の一般的概念の理解と、筆者の解釈を明示する。第2に、その検証も含めて、同国コーポラティズムの歴史的発展過程を明らかにする。第3に、本合意協議の時点で、政府が、コーポラティズムに反するような「労使への圧力」を行使したのかどうかを検証する。最後に、同国コーポラティズムが、まさにワッセナー合意によって変質したことを解明することで、本合意の意義を、コーポラティズムの視点から見直したい。

2. コーポラティズムに関する一般的概念と筆者の解釈

1970年代に米国のシュミッター P. Schmitter が、米国型多元主義の対比パラダイムとして、西欧の社会政策形成に関する政府と利益団体の係わり方を論じ³⁾、次いで西独レームブルッフ G. Lehmbruch が、対象を所得政策に絞り、「利益媒介」から「利益配分」にまで議論を拡張した⁴⁾。両者とも、当該利益団体は、集権的・自律的・一元的な代表であり、政府が協議相手として認めた組織としている。今日、コーポラティズムに関する解釈は、研究者により様々だが、一般的には、政労使協調を基本に置き、実体的な制度として論述する場合が多い。また、特徴別の分類表現も多く、レームブルッフは、政労使協調の度合いに基づいて国を分類し、オランダを労働財団 StvdA（「労働協会」とも和訳）と社会経済協議会 SER の連携（後述）による賃金政策を論

拠に、「強い」国とした例⁵⁾もある。

筆者は、コーポラティズムの概念を、図1の様に考える。

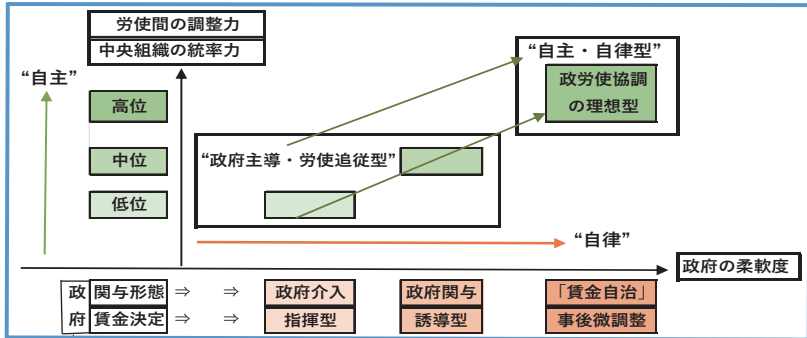


図1. 本稿での所得政策（賃金決定）におけるコーポラティズムの枠組みと進展形態

具体的には、賃金政策に限定し、労使代表組織が、所得政策の形成過程で政府と協調的に協議し、当該政策の利点を傘下組織に伝え（「利益媒介」）、その実行を指揮し傘下を利する機能（「利益配分」）を持つ。そのための実体的な政労使協議体制があり、対象となる労使組織の条件は、前述の先駆的研究者の論と同じである。さらに、筆者は、政府が労使の賃金協議に関与や介入をしても、それはコーポラティズムの進展度合いの違いと理解し、コーポラティズムの存在自体を否定するものではない、との立場を取る。

3. オランダ・コーポラティズムの歴史的発展とその特徴

同国コーポラティズムの歴史的発展を、4段階に区分して検討したい。第1段階は、体制構築から実働初期の1940年まで。第2段階は、同体制が確立するも同時に変質が始まる、戦後から1960年代末まで。第3段階は、既存のコーポラティズムが機能崩壊に向かう1970年から1977年とする。1977年は、本合意への「懐妊期」が始まる年と理解し、1982年の本合意前までの第4段階は、章を別建てにした。

3.1. コーポラティズムの黎明（1857年から1940年まで）

オランダ・コーポラティズムは、下記の通り、黎明期から“政府主導・労使追従型”の形態となる社会背景があった。新憲法発布以来、自由主義系が政権を握り、1878年には、1857年の学校法を改正し、公立校限定の補助金制度を施行して教育の中立化を図った。議会勢力が弱い新旧両宗派系議員団⁶⁾は一致して反対するも成功せず、集票力の向上に迫られた。彼らは、各々が政党化⁷⁾を図り、1880年代末頃から徐々に、労組・企業団体・新聞・学校・病院等の社会機能組織を集団化していった⁸⁾。社会主義系も自由主義系も、ある程度の「集り」を形成したので、オランダは、思想信条の違いによる4極分散型の強固な「棲分け社会」となった。その過程を同国レイプハルト A. Lijphart (1968) が柱状化 *verzuiling* と称し、このような社会構造は「柱状化社会」と和訳されている⁹⁾。同社会の主軸集団は新旧両宗派系だけに、「柱」間の問題は、彼らに共通的な「階級調和的社会観¹⁰⁾」を基調に、各々の指導者が協議と合意で解決に当たった。両宗派系政党は、1888年に初の連立政権を樹立し、1994年までの大半の期間、政権与党であり続けたので、彼らの社会観が社会全体の「常識」となり、コーポラティズムの維持に有効な「外形的協調」や「合意第一主義」・「エリート主義」を派生させていった¹¹⁾。

このような背景の下、同国初のコーポラティズム体制である「労働協議会」*Raden van Arbeid* が1913年に設立された。その動機は、1903年に同国で初めて起こった大規模スト¹²⁾に、階級闘争派労組「全国労働者評議会」NAS が関与し、労働側が勝利したことである。政府には、労働階層の不満を福祉向上で解消する意図はあったが、実質的には、NAS 排除による政労使一体化も狙いだった。参加した労使主要団体¹³⁾にも独自の狙いがあり、経営側は社会保険の企業負担軽減、労組側は自派勢力拡大を望んでいた。特に「オランダ労組連合」NVV は、支持層がNASと同じだけに、福祉への貢献を差別化の手段とした。その結果、同協議会は必然的に政府主導型となり、労使

は自組織の利益のため、政府に従う体制となった。

3.2. 政府主導型コーポラティズムの隆盛と軋み（1945年～1969年）

占領期間中、戦前の労使団体は、労使共同運営の自主的賃金協議組織を作ることでは合意し、占領明け3日後に活動宣言をした¹⁴⁾。しかし、政府は賃金関与を主張し、労使がこれ受入れ、労働財団 StvdA が発足した。その構成団体は、共産系労組を除く労使の中央組織である¹⁵⁾。政府は、1950年、労使と公的委員の3者均等による社会経済協議会 SER を発足させ、社会経済関連法案の事前審議を義務付けたが、答申機能を与えただけだった。労働財団の民間賃金案も SER に回議された上で、政府が認可し、これが現場産別労使間の交渉枠となった¹⁶⁾。

問題は、民間賃金協議に政府が陪席（実質的関与）し、かつ SER の公的委員は政府任命者にも関わらず、あたかも、民間の合意案に中立が担保されたかのように見える政府の巧妙な賃金抑制制度だった。これがオランダ・コーポラティズム体制の実態であり続けた。60年代前半までは、同体制が一定の効果を生み、政府には、好景気下での緩やかな誘導型賃金政策で十分だった。

しかし、1960年代後半には、社会構造に変化が生まれ、コーポラティズムに軋みが生じ、最初に、高度経済成長による所得向上と並行して人々の組織離れが起こる。1960年代の GDP は、10年間で約3倍¹⁷⁾に増加し、多くの人々がマイホームブーム等で所属教区から離れて郊外に移動し、「柱状化社会」の弱体化を生んだ。その結果、1967年の総選挙では、宗派系政党も労働党 PvdA（SDPA が改名）も惨敗し、労組も組織率が低下した¹⁸⁾。3中央労組体制は社民系と旧教系が共闘化し、2つに集約された「脚注（15）参照」。また、1964年には、体制側にとって「共通の敵」だった共産系労組が消滅し、政府や企業の穏健派労組への優遇も不要になり、政労使間の協力関係が薄まり、¹⁹⁾自己主張が強まった。

次の要因は、物価上昇率を翌年の賃上げ率に加算する物価補償制賃金制

度（以下、「賃金制度」と記す）である。完全雇用下で人手不足が深刻化し、1964年の賃金は約15%も上昇した。²⁰⁾ 1965年、弱電のフィリップスが人手確保対策に「賃金制度」を導入したところ、これが直ちに全国波及し、全労組の既得権となった。政府は、「賃金制度」を黙認しつつ賃金全体を抑えるため、一段と関与を強めていった。1960年代後半も好景気でインフレ懸念が強まるなか、²¹⁾ 労組は賃上げに強硬姿勢をとり、政府も対抗して事態が悪化した。政府は、1968年から労働協約の認可制を届出制にすることで、この局面を收拾した。²²⁾ しかし、政府は、1969年からのVAT導入による物価上昇懸念から、上記收拾策の精神とは真逆の「賃金形成法」Wet op Loonvormingを1968年の国会に上程した。これは、政府が、民間賃金協議への法的介入権を有し、締結後の労働協約も無効化できる一般的拘束宣言を政府が直接発動できる強権法だった。当然、全労組が強く反対したが、結局、1960年代の後半からは、労使間協議への政府関与が強まり、労使の自主性は狭まっていった。

レームブルッフは、労働財団とSERの連携を理由に、オランダを「強い」コーポラティズムの国に位置付けたが、同氏の高い評価とはほど遠かった。

3.3. コーポラティズム機能崩壊のプロセス（1970年～1977年）

1970年代には、賃金形成法に加え、国内外からの諸問題が重合し、同国のコーポラティズムは形骸化した。1970年4月に施行された同法に対し、全労組が政府との対決を強めた結果、同年11月、政府が一般的拘束宣言の権限凍結を表明し、事態は収束した。しかし、直後に、中央労組の指令外のストが造船所で発生し、会社側が追加賃金400ギルダーを支給した。これがすぐ全国に伝播し、²³⁾ 全体の賃金を押し上げた。政府は、翌年用賃金協議の場で、政府の関与外での賃金上昇を理由に、初めて同法による法的介入権行使した。1970年代は、VATや石油危機による物価上昇が不可避で、「賃金制度」による賃金上昇は必然だった。1977年の貿易収支は、すでに赤字²⁴⁾ であり、輸出競争力低下も懸念材料となっていた。政府は、賃金上昇を抑制せ

ざるを得ず、民間賃金協議に法的介入をすることが「常套手段」となり、結局、1970年代の10年間で7年分に、同法が適用された。²⁵⁾

この背景には、物価問題以外に、下記の様な財政悪化要因も絡んでいた。1972年11月末の総選挙後、第1党となった労働党が、紆余曲折を経て、翌年5月に同党首班の連立政権を成立させた。同政権は、支持母体の労組に配慮し、補助金等の「バラ撒き政策」を賃金抑制の見返りとしたので、歳出増による財政悪化を招いた。また、オランダは1967年からのEC加盟国で、EC域内輸出の伸び²⁶⁾や欧州共通農業政策CAP²⁷⁾の輸出補助金収入増等のEC加盟利益を得ていただけに、1972年の欧州為替同盟参加や、自国通貨建てのCAP統合基金の安定化といった財政規律要求も無視出来なかった。

また、労働党が政権を担った1973年からの4年間は、労使・政使ともに関係が悪化し、労使の中央合意が難しくなり、その分、政府介入の余地が増えた。1973年に同国初の制度要求スト（労組の経営参加等）²⁸⁾が起こり、労使関係は悪化していたが、さらに1977年、スタグフレーション下での「賃金制度」継続要求のゼネストが実行され、労使対立は最悪化した。経営側は、政府に対し、石油価格を原因とする物価上昇を「賃金制度」の対象外とする様に求めたが、政府はこれを認めなかった。²⁹⁾

1970年代は経済のグローバル化と産業構造転換期で、企業は国外工場移転や雇用削減策を取ったので、失業率は、図2（公式統計）の通り急伸した。

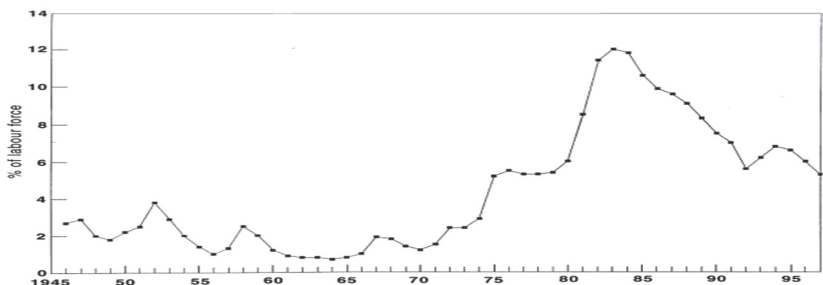


図2. オランダの失業率推移（OECD標準レート・出典：CBSオランダ統計局）

さらに、OECD報告は、オランダの失業実態が公式統計数値の約2倍と指摘していた。市場からみた雇用不足量や、就労不能保険WAO受給者数の急増からも、公式失業者数とほぼ同量の「隠れ失業者」がいたと推定できる。³⁰⁾

4. ワッセナー合意協議の直近に至るまで経緯（1977年～1982年）

1977年からは、労使の行動が変容し、政権周辺からも市場重視の提案が芽生え始め、これらの変化が本合意成立への「呼び水」となったので、この期間を、同国コーポラティズムが分水嶺に達する「懐妊期」と位置付ける。

4.1. 労使の行動変容と新しいコーポラティズムへの足掛り

1977年1月に宗派系3政党が合併した「キリスト教民主アピール」CDAは、同年5月の総選挙後、「自由民主国民党」VVDと連立して政権を労働党から奪還した。しかし、同政権内の連立を巡る内部不和で、議会での実質的な過半数を保てず、不安定のままだった。連立相手の組換えで延命したが、1981年の労働党との改造内閣は、わずか5週間で総辞職し、³¹⁾翌年までの選挙管理内閣として仕事をするのみに終わった。政府は、この4年間に3回もの法的賃金介入を行ったので、労使はこの弱体政府を信頼せず、³²⁾むしろ双方の関係改善へと向かった。労使関係の変化を示す次の4例は、のちの本合意に少なからぬ影響を与えた事象だった。

1例目は、1977年2月ゼネストの妥結合意書「ハーグ覚書」³³⁾である。政府は、「賃金制度」の年内維持を認め、経営側は「企業利益と雇用」の共同研究を妥結条件に加えた。労組側は経営側の要求を呑み、これが、労使関係改善の兆しとなった。³⁴⁾1976年のWAO受給者数が1年間で約1.4倍に増える状況で、³⁵⁾一般の組合員は雇用環境の悪化を肌感覚で実感し、労組全体の意識も「賃上げより雇用」へと変わったことが、その背景にあった。

2例目は、1979年末の労働財団での翌年用定期賃金協議での「ほぼ合意に近かった協定」Bijna Akkoord³⁶⁾と呼ばれた協議結果である（以下、「幻の

合意」と記す)。概略すると、本合意協議と同じ労使両代表であった労働側のコック W.Kok と経営側のファンフェーン C. van Veen は、賃金抑制と時短に基本合意し、大半の現場組織は賛成していたが、覚書に署名する直前に現場の主力労組が反対し、結局、不成立となった。

3 例目は、1981 年初めからの労使共同研究である。1980 年末の賃金協議も政府介入となったが、労働財団は、「雇用創出・労働再配分・労働市場運営改善」をテーマにした特別作業チームを編成し、同年 10 月に「双方がパート労働の普及と時短に前向きで、経営側は、コスト増なき時短と賃金抑制の交換なら同意可能」と明記した報告書³⁷⁾をだした。残る課題は、労働再配分コストの負担先問題だけとなり、この共同研究も上記 2 例目と同様、結果的に、本合意協議に対する前準備となった。そして、4 例目は、1982 年 5 月に最大の現場労組（Industriebond FNV）からの提案声明であり、雇用確保を付帯条件としたが、賃金制度の凍結にまで踏み込んだものだった。³⁸⁾

4.2. 政治側からの体制転換

1977 年以降も、政府の補助金政策は継続されたが、その主財源だった天然ガスは、1980 年 11 月に相場が急落し、歳入は急減した。³⁹⁾財務当局や政府周辺からは、市場重視や賃金介入批判を重視する種々の財政再建提案⁴⁰⁾が提起され始めた。英米の新自由主義が西側世界の大きな流れとなっていた折から、オランダでも、1982 年 9 月総選挙で自由主義系の VVD が 10 議席増と躍進し、10 月 28 日、3 議席減の CDA と連立協定を締結した。

同協定には、VVD 寄りの経済財政再建政策が明記され、1983 年からの 4 年間、歳出削減総額の 35% を官公労賃金引下げと社会保障費の削減で捻出する等、具体的な手順が示された。⁴¹⁾労働分野では、企業コスト負担なき労働再配分・最大限の介入制限等も明記され、同年 11 月 4 日、新首相にルッベルス R. Lubbers が就任し、CDA 連立政権が発足した。同首相は、「市場重視・小さな政府」等のスローガンを掲げ、12 年間の長期政権を担った。同首相の経済運営実績をみると、西独型「社会的市場経済」Soziale

Marktwirtschaft に近く、同氏自身も会見記で、「第三の道」を目指したと述べている⁴²⁾ ので、同首相は、政権発足前から、自主性を重視した新しいコーポラティズムを志向していたものと推測できる。

4.3. 新政権の労使への「圧力」の実態と分析

新政権には、翌年からの官公労賃金引下げが迫っていた。その実現には、労働財団での翌年用賃金協議において、労使に「賃金制度」の凍結を合意させることが必要だった。それゆえ、新政府は、11月4日に労使に「賃金制度」の一時棚上げを求め、『労使が政府の要求に沿えなければ、「法的な賃金介入を考慮する」との表現を施政方針演説に含める』と述べた。⁴³⁾ これが、先行研究者の指摘する「圧力」である。労組代表のコックも、回顧記事で、⁴⁴⁾ 「政府は賃金手段（介入権行使の拘束性手段）で脅した」と表現している。同首相も、後日談で『本合意は---、「内閣の圧力の元』』と述べているので、「圧力」的な政府発言は事実だったと判断できる。

しかし、同首相は、同時に「コーニング (J. van de Koning 新社会相) と私は---- 介入するだろうとの印象を与えることが出来た。---- 人々が仕事に返ることが出来るよう、慎重しい選択だった」とも述べている。⁴⁵⁾ つまり、首相の真意は、労使への「強い要請」の域で、あえて強権的圧力を掛ける必要がなかったと筆者は推測し、下記の理由を含めて、「圧力」を本合意成立の背景とする指摘には、同意できない。政府は、従来通り、本件を法的介入によって処理出来たにもかかわらず、労使の自主性に委ねたという事実が重要である。また、労使間で残る課題の「労働再配分の費用負担先」は、連立協定で解決済みであり、「賃金凍結」まで踏込んだ現場労組の声明もでていた。また、特に若年層の雇用に対する労使の社会的責任の自覚⁴⁶⁾ と、政府介入の阻止⁴⁷⁾ への強い決意も存在した。

5. ワッセナー合意、その特徴と意義

この章では、本合意成立直近の協議過程と合意書の内容分析を通し、本合意の特徴と意義を、コーポラティズムの視点から捉えてみたい。

5.1. ワッセナー合意協議の成立経過と労使の合意書

本合意直前の政労使の動きは、以下の通りである。11月13日（金）付け De Telegraaf 紙が「--- 内閣；誰のためにも賃金制度の一時棚上げを」・「若年層の失業に対する労使共同の取り組みが、クリスマス前には合意に達しよう」と報じている。ただし、「圧力発言」後からの間に、労使両代表コックとファンフェーンが協議したのかは不詳である。11月17日（水）に労働財団で非公式協議が行われ、政府が新政策を伝えた。しかし、労使間の結論はでず、翌日、両氏のための協議がファンフェーン宅で行われることになった。11月19日付けの Trouw 紙は、その会談結果を「1983年から時短可能・賃金制度無しにはほぼ合意」との見出しで報じた。2002年11月8日付け同紙の本合意回顧特集によると、18日の会談は10時間に及び、突如、賃金制度凍結と時短の交換に合意した。その折の両代表の会話内容も当時の関係者証言⁴⁸⁾として記載しているので、以下にその一部を引用する。

『ファンフェーンは「政府の介入で経営が左右されるなら、経営側は労組と話す意味がなくなるので、労働運動自体も生き残りの危機だ」と発言し、コックも「自主的な労働協約の交渉が、労組の核であり、もっとも神聖なものだ」と答えた。さらにファンフェーンは、コックに「企業が苦境のなかでも、物価補償制賃金制度による強制的な賃金上昇の結果が雇用減・失業増になっているので、雇用確保のため、労組は同制度を断念すべきで、その代わり、時短には反対しない」と語り、その直後に協議が急展開した。』

この基本合意を受け、翌日の19日（金）には実務問題を詰めたが、20日（土）の de Volkskrant 紙朝刊が「時短合意」・「労働条件の政策は一致した」と報道したので、賃金凍結や時短に反対の一部の現場労使組織が反発した。それでも、両代表には合意への覚悟があり、20日夕刻に社会相と連絡をとり、締結済み労働協約の破棄に必要な法的措置を求めた。⁴⁹⁾ 最終的に、両代表は、現場との摩擦回避のため、合意文書には「賃金凍結」の字句も「時短の具体的数値」も記載のない簡略な文面に修正し、⁵⁰⁾ 真夜中に現場労使組織の最終合意を取り付けた。日付が変わった21日（日）夜0時半に最終文書を完成させ、1時半に両代表が社会省に出向き社会相に報告した。のちの経営者連盟カン会長 R.Kan は、変化への緊迫感をドイツ語で Stunde Null（ゼロ時）と表現している。⁵¹⁾ 11月22日（月）、首相は、施政方針演説の中で、本合意成立の報告と「今後は民間賃金に介入せず、非集権化する⁵²⁾」と公約し、24日（水）に本合意が正式に成立した。本来、本合意協議は、1983年用の定期賃金協議に該当し、中央労使間の合意文書は、労働財団から傘下現場労使の賃金交渉に関するものであるが、表題は「労働機会政策の面に関する中央からの推奨」と記され、その内容の概略は、以下の3項目にまとめられる。（原文出典：文末の Web. Site）

- * 構造的雇用改善には、経済成長・物価の安定・企業競争力の強化・利益の改善が必要。経済回復しても雇用の回復には根本的な長期政策が必要、
- * そのため、従来にはない様々な形の労働再配分で労働機会を創出する。企業の弱体化な財務状況を鑑み、再配分はコスト上昇のない形で、時短やパート労働を積極的に導入して、特に若年層の失業問題に対応する。
- * 既に合意済みの翌年用労働協約も再交渉し、進捗状況を報告する。

5.2. 本合意の特徴

本合意の最大の特徴は、オランダ・コーポラティズムの形態が、その黎明期以来脈々と続いて来た”政府主導・労使追従型”から”自主・自律型”に変容し、本合意の成立と実行の間に、労使間と政労使間での2段階方式による政

労使協調、つまり「労使先行・政府の後追い」の形態に変わった点である。

本合意内容は、結果的に新政権の方針と一致したものとなったが、前章の4.1や本章の5.1から判る通り、安易な妥協や「合意第一主義」から生まれた結論ではなかった。「政府介入の拒否」という労使の強い意志が政府からの「圧力」を上回り、労使の政府に対する“自主”の成果だった。これに加え、本合意書の表題が「指示」ではなく「推奨」だったことは、本合意を境に、賃金決定方式が、中央労使協議から現場労使交渉へと脱中央化されたことを意味する。つまり、中央労使は、対政府および対現場の両面からの総合的な“自主”により、本合意の成立と実践を成し遂げた。⁵³⁾

政府も、従来通りの法的介入に依存せず、自らを律して政策を実現し、同年12月には、「後追い」の形で、本合意に対応した法整備を済ませた。政府の自律的行動が、労使の“自主”と共鳴し、新しいオランダ・コーポラティズムと同国初の「賃金自治」も実現させた。

ところで、筆者は、本稿2章でコーポラティズムの構成要素を示したが、一連の機能を3つに分解すると、まず第1段階は、所得政策の形成前工程となる政労使の協調的協議であり、第2段階は、協議参画した労使代表組織が、傘下組織に対し、その協議を経て策定された政策の利点を、政府に代わって説得する。ここまでの「利益媒介」である。第3段階は、彼ら労使代表組織が、傘下の現場組織を権威的に指揮し、当該政策を実行させ「利益表出」に至る、その様な機能が「利益配分」である。この理解の下に、本合意は、「利益媒介」と「利益配分」というコーポラティズムの構成要件から見ても、筆者は、それらをほぼ満たしており、むしろ、新しい形態のコーポラティズムであると考ええる。そして、この姿は、レームブルッフが理想形と論じたりベラル・コーポラティズムの2段階方式であろう。⁵⁴⁾

「利益媒介」の第1段階は、政策自体が連立協定時に決定済みゆえ、構成要件に当てはまらない。しかし、労使は、新政府の政策に近似した内容を、「幻の合意」や労働財団内の共同研究において前もって協議しており、筆者は、これを「労使先行型」のひとつと考える。次の「利益媒介」の第2段階

も、第3段階の「利益配分」機能も、政府政策と労使合意が同じ内容だったので、本合意は両構成要素を満たしている。そして、労使中央は、現場に本合意内容の利点を伝え、現場を指揮して行動に移し、時短・雇用という「利益」を配分したので、結果的に政府の政策に協調した形になったといえる。

次に、本合意を労使行動からみた場合の追記すべき特徴は、労使双方が「社会パートナー」としての自覚を示したことである。労使は、大量失業を構造問題として捉えており、この理解が労使共通の基盤となった。また、「企業利益と雇用」の関係にも言及している。労使の賃金理解には、生活給と支払い能力といった大きな相違があり、時短の考え方も立場は異なるが、失業という社会的課題に協力して対処した。そして、本合意は、5年間の「懐妊期間」の経験から生まれたものであることも強調されるべきである。労使関係者の誰もが、賃金凍結も時短数値も記載のない本合意文書の真意を、自明のこととして受け入れたのは、「幻の合意」等が踏み台となっていたからに他ならない。

5.3. コーポラティズムからみたワッセナー合意の意義

本合意の意義を2点に絞ると、第1の意義は、オランダ・コーポラティズムの形態が、従来型から新しい“自主・自律型”で、かつ、2段階方式の政労使協調に変わる転換点になった点である。そして、第2点の意義は、この新しいコーポラティズムが今日まで形を変えながらも継続している点にある。継続性の具体例としては、まず、1993年の「新しい道」Een Nieuwe Koersと称する労働財団から現場労使への翌年用賃金交渉に関する推奨文書があげられる⁵⁵⁾。1993年頃は欧州の景気が後退し、政府は賃金自治の転換を示唆した。これに対し、労使中央は、10年前の本合意と同様に、賃金抑制と労働再配分の継続を現場に求め、それらが実行された。政府も賃金自治を守り、労使の行動に呼応した後追い政策を実行した⁵⁶⁾。本覚書には、労働の個人オプション重視と、それに伴う成果給等の賃金格差の推奨も明記されている。これに続いて、1996年、「フレックス合意」het Flexakkoordと題した覚書が

労使間で交わされた。⁵⁷⁾これは、労働時間の長さによる社員の待遇差別を禁じ、正社員と非正社員の区別をなくす画期的なものとなった。本件は、社会省当局から労働財団への有期限労働者政策に関する相談から始まり、同覚書の後、政府もこれに沿って労働法を改正した。

上述の両覚書とも、本合意を原点とした新しいコーポラティズムの所産であり、これらの一連の流れが、オランダの先進的な「働き方改革」に直結している。そして、今日では、働く側が、自らの勤務場所や労働形態を雇用側に申請出来るまでになり、多くの人々が、健全なワークライフバランスを享受している（OECD Better Life Index・2021）。

【本稿の結論】

オランダ・コーポラティズムの実態は、ほぼ一貫して、本合意直前まで“政府主導・労使追従型”だったので、一般的概念とは異なり、真の政労使協調の機能が存在せず、コーポラティズムの枠組み（本稿・図1）だけが続いていた。「圧力」問題は、この機能不在と枠組みの存在との隙間に存在した。本合意を境に、従来のコーポラティズムが“自主・自律型”の形態に変容し、政労使協調は、「労使先行・政府後追い」の2段階方式になった。それゆえ、コーポラティズムと「圧力」との関係は、「相反関係」の視点ではなく、コーポラティズムの「進展度合い」の差という、別の角度から理解すべきであるとの結論に達した。また、短期間でその形態が変容し、政労使が共通目標に向かったので、一連の経緯を瞬時的ではなく、全体を包括的に見ると、あたかも「圧力」と「協調」が並立していたかに見えたのであろう。以上が、本稿の研究疑問点への自答である。

最後に、オランダ・コーポラティズムの歴史的発展における本合意の意義は、本合意が、同国コーポラティズムの形態を理想形にまで変容させる分岐の役割を果たしたこと、および、新しいコーポラティズムが今日に至る継続性を有している点である。

[注]

【以下の○番号：(参考文献)の順番号】【オランダを「蘭」と略称】

【本文と(注)の英文・蘭文和訳文責、牧野】

- 1) 労働側：コック W.Kok「蘭・労組連盟」FNV 議長、89 年財務相、94 年首相。
経営側：ファンフェーン C. van Veen「蘭・経営者連盟」VNO 会長、71 年科学教育相。
- 2) 【本文内の関連著文出典】
* 水島 (2010)：⑩—148-149 頁を引用し参照；別著 (2013) ⑧—50-51 頁を引用。
* Woordendorp (2005)：③②—p.310 を引用し和訳。
【本文以外の代表例】
* 桜田：⑤—283 頁「--- ルッベルス首相は使用者側と労働者側双方に強い圧力をかけ---」「ワッセナール協定、これが財政健全化と経済回復の基礎になった」
* 長坂：⑦—25 頁「ワッセナー合意は政労使三者の合意であるが、正式的に政府の仲介による使用者側と労働組合側の協定である---」
- 3) ①—605-606 頁を参照。
- 4) ②⑩—105-106 頁を参照。
- 5) ⑩⑨—37-42 頁を参照。
- 6) ④—193 頁、図 2 より下院議員数を抽出：1879 年、新旧両宗派、各々約 14%、自由系 60%。
- 7) 新教系：カイベル A. Kuyper が 1879 年「反革命党」ARP 設立、反カイベルの離党組「キリスト教歴史同盟」CHU、他。社会系：1894 年「社会民主主義同盟」SDA。旧教系：1903 年「ローマカトリック有権者同盟」RKSP。
- 8) ⑤—218-222 頁；および⑨—16-19 頁を参照。* 4 社会集団の学校・メディア；
【新教系】アムステルダム自由大学、蘭・キリスト教ラジオ協会 NCRV・雑誌 de Spiegel、新聞 de Standaard・Trouw【旧教系】Nijmegen・Tilburg 両大学、カトリック・ラジオ放送 KRO、雑誌 de katholiche Instructie、新聞 de Volkskrant【社会系】労働者ラジオ愛好協会 VARA、雑誌 Recht voor alleen
新聞 Baanbreker、【自由系】新聞 NCR Handelsblad (2 紙合併名)、一般ラジオ放送協会 AVRO。* 政党・労組・経営者団体：注 (7) (13) (15) を参照。
- 9) 柱状化 Verzuiling の用語出典 (原書表紙)：A.Lijphart, *Verzuiling, pacificatie en kentering in de Nederlandse politiek*, de Bussy, Amsterdam, 1968
- 10) 「階級調和的社会観」：⑨—57 頁より引用。
- 11) ⑫—p.471&pp.475-478 を参照。
- 12) ⑮—pp.1-4；および②—108 頁を参照。
- 13) * 労働側組織・発足年：社会系「蘭・労組連合」NVV・1905、新教系 CNV

「全国キリスト教労組」・1909、旧教系「カトリック労働者運動」RKV・1909

*経営側：非宗派系「蘭・雇用者連盟」VNV・1899(のちにVNOを経て、現在はVNO-NCW)、および、旧教系ARKWと新教系VPCW(のちに両団体は合併し、NCWへ)

- 14) ㉒—p.37：VNO副会長談を参照。
- 15) 1982年時点の組織：*労働側は、「蘭・労組連盟」FNV(NVV・RKVの1969年からの共闘組織で、1982年初に合併)、新教系CNV、「中高位管理者組合」VHP。
*経営側はVNO、NCW、蘭・王国企業家連盟MKB(中小企業系)、蘭・農業園芸連合LOT。
- 16) 中央労使間や政府との交渉は「協議」、産別・企業内では「交渉」と表現。
- 17) 出典：Statists.2020：「1960年GDP 21.17bil.€, 1970年 62.69bil.€」
- 18) *無宗教者比率%(出典、CBS)：1947年17.1、1960年18.3、1971年23.6
*宗派政党3党計の下院議席数(出典、Kiesraad)：63年76、67年70、71年58
*労組全体の組織率(㉒—p.60より引用)：1960年39.4%、1970年34.9%
- 19) ㉑—253頁を参照。
- 20) ㉑—249頁；および㉒—p.35を参照。
- 21) インフレ率推移(出典、世銀)：1963年3.2%、1966年5.6%、1969年7.4%。
- 22) ㉒—pp.282-285；および㉑—253頁を参照し、要約。
- 23) ㉒—pp.163-164を参照。
- 24) 貿易収支「輸出額—輸入額(10億€)」(出典、CBS)：1976年+0.8、1977年▲2.2。
- 25) ㉒—p.18；および㉒—pp.283-312を参照：70年代は、石油危機緊急特別法適用以外と政府関与の72-74年以外すべて、政府指揮型賃金介入。
- 26) ㉒—pp.287-288を参照。1958年から1972年の年平均で輸出は14.8%増、内、8割がEC加盟効果。輸出依存度：42%「GDP比FOB輸出額(OECD・1970)」
- 27) ㉒—pp.291-292を参照。CAP：Common Agriculture Policy
- 28) ㉒—p.174を参照。1974年末の賃金協議は、0.25%の差を打開できず。
- 29) ㉒—p.299、および㉒—p.171を参照。
- 30) OECD報告の裏付け資料：㉒—p.15「OECD報告」を参照。：雇用市場変化：㉑—10頁を引用。失業者数&就業不能保険受給者数：㉑—p.129, Table20、失業率：㉒—p.160, Table 6.4. を参照して抽出。就労人口数値(ILO統計)：㉑—p.14, Table 5を引用し算定。
[A] 1975年比、1980年の雇用増減：124千人分の減➡(国内需要市場分野の雇用増559千人分+輸出市場分野での増392千人分)—(輸入による国内生産減に伴う雇用減373千人分+工場生産性改善等による減少702千人分)
[B] 就労人口増：+275千人➡1980年5,086千人—1975年4,811千人
[C] 1980年の雇用不足量合計：399千人の雇用不足➡([A]+[B])

[D] 1980年の公式失業者数値：236千人

[E] 雇用市場から見た「隠れ失業者」の推定人数：163千人➡([C] - [D])

[F] WAO受給者増：30万人増/5年➡(80年611千人) - (75年311千人)

[G] 筆者見解：75年 WAO 数値は既に「隠れ失業者」を含むので、[F] の2/3が該当者と推定すると、「隠れ失業者」は約20万人で「2倍論」に近似し、1/2と推定(15万人)しても[E]の値にほぼ匹敵するので、OECD指摘は妥当。

- 31) ㉑—pp. 75-76 & pp. 80-81を参照。
- 32) ㉒—pp.300-309、78年用からの政労使協議、特にp.308を参照。
- 33) ㉓—p.98；㉔—p.182 & pp.187-188；㉕—pp.299-300を参照。
- 34) ㉖—p.194、コック談を引用和訳し、参照。
- 35) ㉗—p.129, Table20より抽出。
- 36) *「幻の合意」全体：㉘—pp.189-190；および㉙—p.304を参照。
- 37) ㉚—pp.195-196；㉛—pp.307；および㉜—p.10を参照。
- 38) ㉝—p.99を参照。
- 39) *「社会支出(GDP比)」：㉞—p.4, Table 1より抽出；1960年13.2%、1970年20.3%、1975年28.3%、1980年32.1%。*「財政赤字(前年比/対GDP)」：㉟—p.160, Table 6.4より抽出；1978年▲2.3%、1979年▲3.0%、1980年▲4.2%。および㊱—p.77を参照。
- 40) ㊲—p.62を参照。
- 41) 連立協定概要は㊳—p.495；㊴—pp.90-92；㊵—p.10を、歳出削減策は㊶—p.90を、それぞれ参照。
- 42) *「第三の道」：㊷—p.104を、*「政治スローガン」：㊸—p.462；および2/15付NY Times・AP通信&2/18付のThe GardianのLubbers弔意記事を、参照。
- 43) ㊹—p.194；㊺—p.2を参照。後者の蘭文直訳：「社会パートナー達は1982年11月4日に聞いた。CDAのR. LubbersとJ.de Koning社会相が、経済問題に立ち向かうために必要である賃金制度の一時休止について話した。」
- 44) ㊻—p.86から引用し和訳；
- 45) ㊼—p.104から引用し和訳；
- 46) ㊽—p.194；および㊾—p.71、を併せて参照。
*若年層失業率(15-24歳)：㊿—頁49、図1グラフより抽出：1980年9.3%、1981年13.4%、1982年18.5%、1983年25%。
*㊿—p.129, 表20より抽出：公式失業者数と[WAO受給者数](単位、千人)1980年236[611]、1981年359[673]、1982年507[651]
- 47) ㊿—p.86；および㊿—p.193を参照。
- 48) *「11月8日の件」：㊿—pp.2-3、J.W. van den Braak氏の談話を引用(82年、蘭・経営者協会VNO本合意担当。その後VNO社会問題担当役員)。

- 49) ⑪—p.71; ⑫—p.196を引用。12月に官報で緊急公布。「雨傘法」Parapluwet。
- 50) ⑬—p.82、文中のcock談引用を参照。
- 51) ⑭—pp.16-17を参照。ドイツでの現代的な Stunde Null。本来的な敗戦の悲壮感の表現から、「戦後史開始の瞬間」との前向きな使い方に変化している。Kan氏の同語句の使用意図は、本合意への到達が、オランダの従来型 socio-economie「“社会的”経済」体制から、市場重視体制に転換する劇的な瞬間の緊迫感を伝えるためだった。
- 52) ⑮—p.12：82年11月22日下院第21回会合議事録637を和訳し、引用。
- 53) ⑯—p.71 & p.86を参照。前者がファンフェーン会見記、後者がcock会見記。
- 54) ⑰—106頁を参照。
- 55) ⑱—p.281；㉑—p.105を参照。労働財団H.P.記載の原文を和訳し、参照。
- 56) 1994年の主政策：所得税減税、社会保障負担軽減、パート用民間年金改革等。
- 57) ⑳—p.21；および㉒—p.44を参照。

[参考文献]

1. 内山隆夫「ネオ・コーポラティズムとその秩序政策論的定位」、『経済学論叢』39巻1号、同志社大学経済学会、1987年12月
2. 栗原福也『バネルクス現代史』世界現代史21. 山川出版社、1997年
3. 権丈英子「オランダの労働市場」、『日本労働研究雑誌』No693、2018年4月
4. 杉浦恭「オランダにおける民主主義の発展」、『愛知教育大学研究報告、53(人文・社会科学編)、2004年
5. 桜田光津夫『物語 オランダの歴史』中公新書2434、2017年
6. 高良倉成「OECD 諸国製造業の生産力不均等発展と就業者増減」、『琉球大学50集』、1997年
7. 長坂寿久『オランダモデル』日本経済新聞社、2002年
8. 水島次郎『反転する福祉国家』岩波書店、2013年
9. 水島次郎『戦後オランダの政治構造』、東京大学出版会、2013年
10. 水島次郎「現代オランダにおける三者協議制：政労使と公労使」『千葉大学法学論集』第25巻第1号、2010年
11. Akermans, M. & Kool, H., *Redelijk Bewogeng- De Koes van de FNV 1976-1999*, Stichting FNV Pers. 1999
12. Becker, U., “Miracle by Consensus?”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 22, SAGE, London, 2001
13. de Nuebourg, C., “Unemployment and labour market flexibility : The Netherlands”, ILO Geneve, 1990

14. Feenstra, P. & Lammers, E., “Terug in Wassenaar”, Trouw. Bladcadeu, 2002.8.11.
15. Gorter, H., “The Great Strike on the Railroads of Holland”, Int. Socialist Review, 1903
16. Griffiths, T. R., ed.by, *The Economy and Politics of the Netherlands since 1945*, Springer Science B.V. 1980
17. Günter, S., “The Dutch Employment Miracle?” Leibnitz Information Zentrum-Wirtschaft für Economics, 1997.3
18. Keizer, P.K., “Recent trends in targeting social welfare in the Netherlands”, Uni. Maastricht, 20.5.2015
19. Lehbruch, G. & Schmitter, P.C., (eds.), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, SAGE Publications, London, 1982, 山口定監訳『現代コーポラティズム II.』、木鐸社、1984年
20. Schmitter, P. & Lehbruch, G., (eds.), *Trends toward Corporatist Intermediation*, SAGE Publication, London 1979, 山口定監訳『現代コーポラティズム I.』、木鐸社、1984年
21. Timmermans, A.I., *High Politics in the Low Countries*, Routledge NY.USA, 2018
22. van Bottenburg, M., *Aan den Arbeid !*, Uitgeverij Bert Bakker, 1995
23. van den Berg, A., “Trade Union Growth and Decline in the NL.”, Thesis Publisher Amsterdam, 1995
24. van den Braak, B.H. & van den Berg, J., *70 jaar zoeken naar het compromise*, Uitgeverij B. Bekker, 2017
25. van der Meer, M., “The Impact of the National Consultation Processes on Collective Bargaining in the NL.”, Uni. van Amsterdam, 2000
26. van der Stoep, M., “Besturen met akkoorden: Het Akkoord van Wassenaar (1982)”, Vrije Uni. 2020. 3. 12
27. van der Velden, S., “Loonstrijd en loonontwikkeling in NL”, Publicatie nr.15, De Burcht, 2016
28. van Empel, F., “Modell Hollnad, De Kracht van overleg”, kwartaaloverzicht arbeidmarkt, 2005/2
29. van Griensven, P., “De zure appel in tijden van economische crisis”, Jaarboek Parlementaire Geschiedenis Nijmegen, 2009
30. Visser, J., “Two Cheers for Corporatism”, British Journal of Industrial Relations, 36, 2 June 1998
31. Visser, J. & Hemerijck, A., *A Dutch Miracle*, Amsterdam Uni. Press, 1997
32. Woldendorp, J., *The Polder Model from Disease to Miracle?* THELA THESIS. 2005

「国家統計関連」

- * 議会 [parliament .com](https://www.parliament.com)
- * ワッセナー合意原文出典 <https://www.parlement.com/9291000/d/wassenr.pdf>
- * 蘭・選管委員会：www.kiesraad.nl
- * 蘭・中央統計局 CBS：www.volkstellingen.nl、
Statista: <https://www.statista.com> (GDP・ワークライフバランス)

「世界機関」&「民間データ会社」

- * OECD 各種統計：<https://www.oecd.org/tokyo/statistics/>
- * インフレ: CPI inflation；[cpi-inflation-the-netherlands.aspx](https://www.cpi-inflation-the-netherlands.aspx)、
Historic inflation：
<https://www.inflation.eu/en/inflation-rates/the-netherlands/historic-inflation/>
- * 蘭・各種経済データサイト、(貿易収支) [the global economy.com](https://www.theglobaleconomy.com/netherlands/trade_balance/)
https://www.theglobaleconomy.com/netherlands/trade_balance/
- * 世界各種経済データ、GLOBAL NOTE: <https://www.globalnote.jp/>
Macro Trend: <https://www.macrotrends.net/countries/nld/netherlands/inflation>

「新聞関係」

- * 過去の新聞サイト：Delpher <https://www.delpher.nl/nl/kranten>

(大阪大学文学研究科文化動態論修士課程修了)

SUMMARY

Significance of the Wassenaar Agreement on the Historical
Development of Dutch Corporatism

Eiji MAKINO

On the twenty-fourth of November 1982, Dutch central unions and employers' federations (hereinafter, "the bipartite") agreed to freeze the wage increase and promote the work re-distribution to control the soaring unemployment. This act is called "the Wassenaar Agreement" (hereinafter, "the Agreement"). Majority of previous studies highlighted the existence of corporatism behind the Agreement. However, a few studies also pointed out the "pressure" by the government on the bipartite as a hidden agent behind it. This paper is aimed at clarifying why the pressure is also pointed out although it seems contradictory to the corporatism.

The Dutch wage decision was made under a "guided" wage policy by the government or even "commanded" by law under the manipulated corporatism with pretended collaboration between the government and the bipartite, which had continued until the Agreement. Unexpectedly, the new cabinet was formed on the fourth of November 1982, and it demanded the bipartite to freeze the wage right away in order to realize public employers' salary reduction from 1983, and suggested a possible intervention. This was the "pressure" suggested by previous studies. However, the bipartite voluntarily came to the Agreement, independent from the "pressure", and the new government immediately shifted their wage policy from the "pressure" to the "autonomy first". In this way, the new style of corporatism was suddenly created as "voluntary and autonomy". Both the "pressure" and a manipulated corporatism did co-exist in a moment of time.

The Agreement played the role of a turning point towards a new corporatism. Currently, Dutch people enjoy diversified working environment, to which the renewed corporatism contributed. The significance of the Agreement has continuously influenced the historical development of Dutch corporatism.