

拡大EUの雇用・労働問題： 中東欧新加盟国の旧加盟国との比較

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 堀林, 巧 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/27750

拡大EUの雇用・労働問題

—— 中東欧新加盟国の旧加盟国との比較 ——

堀 林 巧

目 次

- I はじめに
- II 就業と失業動向
- III 産業別就業構造と雇用形態
- IV 労働条件と労使関係
- V 小括及び残された課題

I はじめに

近年、雇用保障と社会保障を結びつけた「生活保障」ないしは「生活保障システム」という術語が定着しつつある(宮本 2009, 大沢 2010など)。筆者(堀林)が主たる研究対象としてきた中東欧諸国において共産主義時代の生活保障の根幹は完全雇用(「存在した共産主義」における労働を「雇用」とみるかどうかの論点はひとまず問わないとの留保つきであるが)にあり社会保障制度は雇用と分かち難く結びついていた。小森田(1998)は共産主義時代の生活保障体系をポーランドに即して「労働を起点とする国家的生活保障システム」と定義しているが、それは中東欧諸国のみならず旧ソ連を含む旧共産主義諸国の生活保障システムの定義としても有効である。そして、筆者の理解では旧ソ連・中東欧の生活保障システムは以下の5つの要素から構成されていた。

①国有・準国有企業ベースの完全雇用、②雇用に基づく社会保険(年金保険と医療保険。社会保険基金は国家予算と明確に分離されていなかったが。なお、医療は普遍主義サービスであった)、③家族・育児給付など普遍的社会給

付(財源は社会保険), ④国有・準国有企業ベースで提供される各種社会サービス(典型例は保育・医療サービス), ⑤生活必需品の国家補助(低)価格である。ところで, 筆者はこれまで一連の論文において共産主義から資本主義への転換期における中東欧社会保障制度の変容の過程を分析するとともに(堀林 2001及びHoribayashi 2006), EU加盟と中東欧社会保障制度の関係についても考察してきた(堀林 2006及びHoribayashi 2008)。他方で, 共産主義から資本主義に伴う雇用と労働の変容については1990年代前半の動向を分析した論文一篇(堀林 1998)を除きこれまで本格的分析を行っていない。

しかし, 中東欧資本主義化の最大のコストは雇用保障崩壊であり, それが中東欧諸国における貧困化と格差増大の主な要因であった点を考慮すれば, 中東欧の資本主義化及びそこに出現した資本主義の評価に際して雇用・労働問題の分析を欠かせるわけにはいかない。

中東欧諸国の資本主義への転換と雇用の関係の推移はおおまかに言えば以下のものであった。中東欧諸国の全てが1990年代前半に「転換不況」を経験した。次いで, 多くの中東欧諸国において1990年代後半から2000年代前半にかけて外資流入が加速し, 外資系製造企業による輸出増加を梃子に(典型的にはヴィッシエグラード諸国), あるいは外資系金融機関の家計融資拡大に伴う住宅購買を中心とする内需増加に依り(典型的にはバルト諸国), 中東欧諸国は2007年まで高い成長を遂げた。これに伴い雇用実績も改善された。とはいえ, 2000年代半ばまでの中東欧地域において1989年の就業率水準を回復した国はなかった。そして, 2008年秋以後米国及び欧州主要国の不況は中東欧に波及し当地域の雇用状況は悪化した。本稿執筆時(2010年11月), EU加盟主要国, 特にドイツ経済の回復に伴い, 中東欧諸国の多くで生産は回復傾向にあり雇用状況も改善されつつある。

本稿では, 最近刊行された中東欧を含む拡大EUの雇用・労働問題を取り扱う一連の文献に基づき, 中東欧諸国のうち主に2004年にEUに加盟した8カ国(チェコ, スロヴァキア, ハンガリー, ポーランド, スロヴェニア, エストニア, ラトヴィア, リトアニア)に焦点をあてつつ(2007年にEUに加盟したブルガリア, ルーマニアにも言及し)中東欧諸国の雇用・労働問題を検討する。

また, 中東欧諸国の雇用・労働問題をEU旧加盟国(EU15)のそれと比較し

ながら考察する。1990年代以降、とりわけ1997年のアムステルダム欧州理事会以後、雇用政策はEUの社会政策の中心に据えられてきたが、それはEU加盟以後のみならず加盟交渉開始以来中東欧諸国の雇用・労働政策に影響を及ぼしてきたこと、また中東欧の雇用・労働問題には共産主義から資本主義への転換に伴う固有の問題のほか、EU旧加盟国(EU15)と共通する問題(不安定雇用拡大など—後述)が含まれていることから、中東欧諸国の雇用・労働問題を旧加盟国のそれと比較しつつ検討することが適切であると筆者が考えているからである。本論文のタイトルを「拡大EUの雇用・労働問題—中東欧新加盟国の旧加盟国との比較—」としたのはそのためである。

なお、上で述べたように2000年代、特に2006年以後中東欧諸国の雇用状況は改善しつつあった。そして、「リーマン・ショック」が欧州に波及する2008年秋以後悪化し、現在は回復基調にある。本来なら、2006年以後現在までの期間を含む中東欧諸国とEU旧加盟国の雇用・労働動向の分析が必要であるが、筆者の研究はまだそこまで到達していない。本稿が主に分析するのは2004年前後における中東欧のEU新加盟国及びEU旧加盟国の雇用・労働動向である。2000年代半ば以降の動向についても若干触れるが、それについての本格的分析は他日を期すことを予め断っておく(2006年以後、2010年初夏までのEUの雇用動向を扱った労作として、星野 2010がある)。

II 就業と失業動向

最初に資本主義化過程における中東欧の経済と雇用の関係、次いでEU旧加盟国(EU15)の就業・失業動向と対比しつつ中東欧の就業・失業面での特質について明らかにする。なお、逐一出所を示す煩雑さを避けるために、中東欧諸国を含む拡大EUの就業・失業動向に関する叙述の多くは*Handbook of Quality of Life in the Enlarged European Union* (2008)に収録されているAlber論文(Alber 2008)に依るところが大きいことを予め断っておく。

(1) 中東欧の経済動向と雇用の関係

既に中東欧の資本主義化と雇用の関係の推移について概観したが、ここで

それについてやや詳しく述べることにする。1990年代前半EU旧加盟国の大半も不況であったが、中東欧諸国は資本主義化に伴う深刻な「転換不況」に陥った。ポーランド、ハンガリー、チェコ、スロヴァキア、スロヴェニア、バルト3国(2004年の中東欧EU新加盟8ヵ国)の1993年の実質GDP(8ヵ国平均)は1989年のそれから25%も低下した。それは、1930年の大不況期における欧米12ヵ国(米国、イギリス、カナダ、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデン、デンマーク、ベルギー、ノルウェー、スイス)の平均生産下落率(9%)をはるかに上回るものであった(Alber 2008: 131のFigure 5.1)。「転換不況」の要因についてここで詳述しない。ただ、転換不況が一方ではマクロ安定化のための緊縮財政政策による国有企業経営悪化(投資減少)、失業者大幅増による生活難(消費減少)、コメコン解体による輸出市場収縮(輸出減少)、即ち「有効需要不足」に由来するケインズの不況であったこと、他方で転換不況は貿易自由化により西側製品が流入したが、それに対抗できない国営企業生産物の弱い競争力及び競争力を持つ国内新私企業未発達によるものであり、この点を強調すれば「創造的破壊」のうち「破壊」が先行する(供給能力の弱さを反映する)シュンペーター的不況でもあったということだけ指摘しておきたい(転換不況の詳細については、Kornai 1994、堀林 1995を参照されたい)。

中東欧諸国のなかで生産低下規模には国別相違があった。一方で、旧ソ連との経済関係縮小が主因となってバルト3国の実質GDPは劇的に低下し(1993年までにラトヴィアのGDPは1989年と比べて50%低下、エストニアのそれは35%、リトアニアでは1989年と比べて1994年までに45%低下)、他方で、いち早く回復に転じたポーランドとスロヴェニアにおける1990年代初頭の実質GDPの低下は18%にとどまった。上記中東欧8ヵ国の平均値でみれば、経済回復は1994年に始まるが、回復・本格的成長開始時期は国によって異なる。例えば、前述したように回復の時期が最も早かったのがポーランドであり(1992年)、ハンガリーが本格的成長軌道に乗るのは1996年のことであった。また、バルト3国において高い成長が遂げられたのは2000年代以降のことである。

経済回復・成長パターンにも相違があった。1990年代後半以降ハンガリー、チェコ、スロヴァキア、ポーランド(ヴィッシェグラード諸国)においては自動車・自動車関連部品製造部門及び電子・家電製品製造部門で外資系企業進

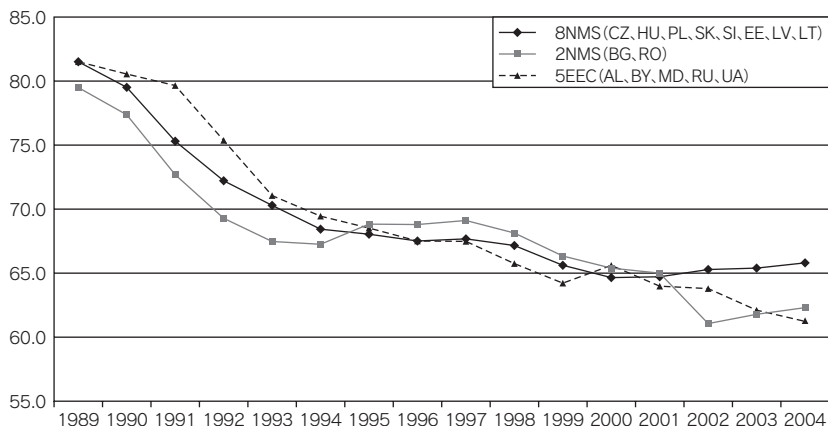
出が加速した。「東欧のデトロイト」と呼ばれるに至ったスロヴァキア(フォルクスワーゲンをはじめ多くの外国自動車メーカーが進出)をはじめ、上記4カ国においてGDPに対する欧州向け自動車及びその部品輸出の割合が大きくなり、またIBM、フィリップス、ノキアなど世界有数の電子・家電関連企業が進出したハンガリーにおいてはGDPに占める電子・家電製品輸出の占める割合が大きくなった。こうして、ヴィッシェグラード諸国は2000年代になると外資系企業による輸出主導の成長を遂げるようになったのである。なお、ヴィッシェグラード諸国に比して外資誘致に慎重であったスロヴェニアにも外資系企業が進出し同国においても自動車及びその部品輸出が経済成長の要因となった。

バルト3国のなかではエストニアに北欧の電子・家電企業が進出したものの、当諸国に進出した外資系企業の多くは衣類・皮革・家具など付加価値の低い軽工業部門のそれであり当諸国の主な輸出品目は軽工業製品であった。そのことは、ルーマニアやブルガリアについてもいえることであった(Greskovits 2008)。バルト諸国は2000年代に「バルトの虎」と呼ばれるほど高い成長を遂げたが、その成長は輸出主導というよりは当諸国に進出した外資系銀行による家計への融資増による内需増加(特に、住宅ブーム)に依るところが大きかった(Bohle 2010)。

上記ような経済動態のなかで雇用はどのように推移したのであろうか。図1(次頁)が示すように1994年から始まる経済回復とその後の成長の加速化にもかかわらず、1999年まで中東欧EU新加盟8カ国(2004年)の就業率平均は減少し続けた。同就業率平均が増加に転じるのは2000年以降である。ブルガリアとルーマニア(2007年にEU加盟)についていえば、就業率が増加に転じたのは2002年以後のことであった。総じて、中東欧EU新加盟国では1994~1999年は「雇用なき成長」の期間であり、2000年代初頭に「雇用増加を伴う成長」に転じたといえよう。但し、雇用動向(就業と失業)については中東欧諸国の間で相違があった。次に、拡大EUの雇用動向を検討しつつ、この論点についてみてみたい。

(2) 就業率(社会的包摂の度合い)

表1(次々頁)は、中東欧新加盟国(10カ国)の1989年の就業率と2004年の就業率を示す。EU統計(Eurostat)における生産年齢は15~64歳であるが、中東



(注) 8 NMSは2004年の中東欧EU新加盟 8 カ国, 2 NMSは2007年の中東欧EU加盟 2 カ国, 5 EECは5つの東欧・旧ソ連諸国を示す。CZ=チェコ, HU=ハンガリー, PL=ポーランド, SK=スロヴァキア, SI=スロヴェニア, EE=エストニア, LV=ラトヴィア, LT=リトアニア, BG=ブルガリア, RO=ルーマニア, AL=アルバニア, BY=ベラルーシ, MD=モルドヴァ, RU=ロシア, UA=ウクライナ, である。

(出所) Alber (2008), p.131から作成。

(図 1) 中東欧・旧ソ連諸国の就業率変動(就業率は15～59歳人口で計算, %)

欧諸国の多くにおいては共産主義時代に退職年齢が男性60歳, 女性55歳であったため, 表1(次頁)における就業率は15～59歳人口に占める就業者の割合を示している。1989年の就業率はポーランドの約75%からエストニアの約88%まで大きな差があったものの, 資本主義化に伴い中東欧諸国の全ての国において就業率は減少した。しかも, 中東欧諸国のいずれにおいても2004年までの期間, 就業率は1989年水準に回復しなかった。同年にほぼ回復していたのはスロヴェニアのみである(98%)。チェコ, エストニア, ルーマニアの就業率は1989年の8割程度にまで回復していた。中東欧諸国においては資本主義化に伴い完全雇用が崩壊したが, それだけではなく就業率回復が経済回復よりも遅れた点に留意すべきである。ところで, 中東欧諸国の就業率は拡大EUにおいてどのような位置にあるであろうか。

生産年齢を15～64歳とするEU統計基準が適用されている表2(次々頁)により中東欧新加盟国の就業率とEU旧加盟国の就業率との比較が可能である。

表1 中東欧EU新加盟10カ国の就業動向

国	1989年の就業率 (%, 15-59歳)	就業率最低の年	2004年の就業率/ 1989年の就業率, %	2004年の就業率 (%, 15-59歳)
チェコ	86.9	2004	81.0	70.4
ハンガリー	83.0	1997	73.7	61.2
ポーランド	74.7	2003	73.4	54.8
スロヴァキア	79.6	2000	75.9	60.4
スロヴェニア	74.5	1992	97.9	72.9
エストニア	87.9	2000	80.2	70.5
ラトヴィア	-	1996 ^(注1)	(109) ^(注2)	70.1
リトアニア	83.9	2001	79.9	67.0
ブルガリア	81.5	2000	72.9	59.4
ルーマニア	77.4	2004	84.5	65.4

(注1) データ上最初の年

(注2) 1996年を100とした数値。

(出所) Alber(2008), p.132から作成。

そこに示されているように、2004年のNMS10(ヴィッシェグラード諸国、バルト諸国、スロヴァニアにキプロス、マルタを加えた10カ国。ブルガリア、ルーマニアは含まない)の平均就業率は約60%であり、EU15(旧加盟国)の平均就業率は約65%である。即ち、新加盟国(2004年)の就業率は旧加盟国のそれよりも5%程度低い。そしてEU25(2004年当時)の平均就業率は約64%である。表2(次頁)に示されている就業率からEU27カ国(現在)を以下の4つのグループに分類することができる(Alber 2008: 135)。

- ①リスボン戦略(2000年開始)で掲げられていた2010年までのEUの数値目標(就業率70%)を満たしている4カ国。デンマーク、スウェーデン、オランダ、イギリス。
- ②EU25カ国平均(64%)以上の就業率を記録している8カ国。フィンランド、ポルトガル、オーストリア、アイルランド、ドイツ、キプロス、スロヴェニア、チェコ。
- ③EU25カ国平均以下であるが就業率が60%を越える7カ国。フランス、ルクセンブルク、ベルギー、スペイン、エストニア、リトアニア、ラトヴィア。
- ④就業率が60%以下の8カ国。イタリア、マルタ、ギリシャ、ハンガリー、スロヴァキア、ポーランド、ブルガリア、ルーマニア。

高い就業率を誇るデンマークはフレキシキュリティを重視する雇用政策を

表2 労働市場への包摂と労働市場からの排除(2004年)

	労働市場への包摂(就業率)				労働市場からの排除(失業率)								
	全体就業率	女性就業率	ジェンダー格差	青年/全体	高齢者/全体	長期失業率	ジェンダー格差	青年/全体	高齢者/全体				
アーマーク	75.7	71.6	-8.1	0.8	0.8	5.5	1.2	0.9	8.2	1.5	0.7	(1.6)	
フィンランド	67.6	65.6	-4.1	0.6	0.8	8.8	2.1	0.2	20.7	2.4	0.5	(1.6)	
スウェーデン	72.1	70.5	-3.1	0.5	1.0	6.3	1.2	-0.4	16.3	2.6	0.6	(1.2)	
アイルランド	66.3	56.5	-19.4	0.7	0.7	0.8	4.5	1.6	-0.8	8.9	2.0	0.3	(1.7)
イギリス	71.6	65.6	-12.2	0.8	0.7	4.7	1.0	-0.8	12.1	2.6	0.4	(1.8)	
オランダ	65.8	65.8	-14.4	0.9	0.6	0.8	4.6	1.6	0.5	8.0	1.7	0.4	(1.4)
オーストリア	67.8	60.7	-14.2	0.8	0.4	0.7	4.8	1.3	0.9	9.6	2.0	0.2	(1.9)
ベルギー	60.3	52.6	-15.3	0.5	0.5	0.7	8.4	4.1	2.0	21.2	2.5	0.1	(1.7)
フランス	63.1	57.4	-11.6	0.5	0.6	0.8	9.6	3.9	1.8	21.9	2.3	0.2	(1.4)
ドイツ	65.0	59.2	-11.6	0.6	0.6	0.7	9.5	5.4	1.8	15.1	1.6	0.6	(1.9)
ルクセンブルク	62.5	51.9	-20.9	0.4	0.5	0.8	5.1	1.1	3.3	16.5	3.2	0.1	(1.3)
イタリア	57.6	45.2	-24.9	0.5	0.5	0.8	8.0	4.0	4.1	23.6	3.0	0.2	(1.2)
ギリシャ	59.4	45.2	-28.5	0.5	0.7	0.9	10.5	5.6	9.6	26.9	2.6	0.2	(1.0)
ポルトガル	67.8	61.7	-12.5	0.5	0.7	1.0	6.7	3.0	1.7	15.4	2.3	0.4	(1.1)
スペイン	61.1	48.3	-25.5	0.6	0.7	0.9	10.7	3.4	6.5	23.4	2.2	0.3	(1.2)
キプロス	68.9	58.7	-21.1	0.5	0.7	0.8	4.7	1.2	2.4	10.5	2.2	0.5	(1.5)
マレータ	54.0	32.7	-42.4	0.9	0.6	0.9	7.3	3.4	2.2	16.2	2.2	0.1	(1.3)
スロヴェニア	65.3	60.5	-9.5	0.5	0.4	0.8	6.3	3.2	1.0	16.1	2.6	0.1	(1.7)
チェコ	64.2	56.0	-16.3	0.4	0.7	0.6	8.3	4.2	2.8	21.0	2.5	0.3	(3.2)
ハンガリー	56.8	50.7	-12.4	0.4	0.5	0.6	6.1	2.7	0.0	15.5	2.5	0.1	(2.2)
ポーランド	51.7	46.2	-11.0	0.4	0.5	0.6	19.0	10.3	1.7	39.6	2.1	0.2	(1.7)
スロヴァキア	57.0	50.9	-12.3	0.5	0.5	0.4	18.2	11.8	1.8	33.1	1.8	0.3	(2.9)
エストニア	63.0	60.0	-6.4	0.4	0.8	0.7	9.7	5.0	-1.5	21.7	2.2	0.3	(1.8)
ラトヴィア	62.3	58.5	-7.9	0.5	0.8	0.7	10.4	4.6	-0.4	18.1	1.7	0.4	(1.6)
リトニア	61.2	57.8	-6.9	0.3	0.8	0.7	11.4	5.8	0.8	22.7	2.0	0.5	(1.3)
E U - 15	64.7	56.8	-15.9	0.6	0.7	0.8	8.1	3.4	2.1	16.7	2.1	0.4	(1.4)
NMS-10(注2)	(60.4)	(53.2)	(-14.6)	(0.5)	(0.6)	(0.7)	(10.1)	(5.2)	(1.1)	(21.5)	(2.2)	(0.3)	(1.9)
E U - 25	63.3	55.7	-15.2	0.6	0.6	0.8	9.1	4.1	2.2	18.9	2.1	0.3	(1.4)
ブルガリア	54.2	50.6	-7.3	0.4	0.6	0.7	12.0	7.2	-1.0	25.8	2.2	0.3	(1.8)
ルーマニア	57.7	52.1	-11.3	0.5	0.6	0.8	7.6	4.5	-2.1	23.2	3.1	0.1	(1.2)

(注1) 25~64歳集団の就業率ないし失業率に対する同年齢集団の未熟練労働者の就業率ないし失業率の割合。(注2) NMS-10は、2004年のEU新加盟国10ヶ国をさす。
(出所) Alber(2008) p.136から作成。

実施している国、スウェーデンは福祉・介護などサービス部門における公務員拡大と積極的労働市場政策をとってきた国、オランダはパート雇用を増加させてきた「ワーク・シェアリング」の国、イギリスは「就労福祉」(Welfare to work)策を取ってきた国であり、それぞれ異なる形態ではあるがEU雇用戦略(1997年のアムステルダム条約を経て同年のルクセンブルク・サミットで立ち上げられた戦略。労働需要増大よりも、就労可能性=employabilityなどサプライサイド強化により就業率向上をめざしている点に特徴がある)を具体化してきた国である(なお、オーストリアも2007年に就業率70%に到達した。星野2010)。

さて、上述した中東欧諸国間の就業率の相違についていえば、(2004年の実績では)チェコ、スロヴェニアの就業率が最も高い水準にあり、ハンガリー、ポーランド、スロヴァキア、ルーマニア、ブルガリアが低い水準にあるということが表2から明らかである(なお、前述した内需増による高い成長を遂げたエストニアとラトヴィアの就業率が2004年以後増加、2007年には70%近くに到達し、スロヴェニアとチェコを上回るに至った。星野2010)。

ところで、2004年に南欧6カ国(イタリア、スペイン、ポルトガル、ギリシャ、マルタ、キプロス)のうちEU25(2004年のEU加盟国)平均以上の就業率を記録していたのはポルトガル、キプロスの2カ国のみであり、中東欧10カ国のうちEU25平均以上の就業率を達成していたのはスロヴェニアとチェコのみであった。就業率においてEU25平均以下の国が多いという点で南欧、中東欧には共通性があることに留意すべきである。レギュレーション学派のアマーブルは雇用を含むいくつかのシステム構成要因から「5つの資本主義」(社会民主主義型=北欧、市場ベース型=米英など、アジア型=日本・韓国、大陸欧州型、南欧型)を抽出しているが(アマーブル2005)、中東欧諸国の多くは就業率で見ると南欧型に近い。この点と関連して、南欧諸国と中東欧諸国の資本主義が双方とも「欧州周辺部資本主義」の位置にあることに着目する必要がある。即ち、一人あたりGDPにおいて南欧諸国(イタリア、スペイン、ポルトガル、ギリシャ)はEU旧加盟国のなかで最も低い水準にあり(Rosati 2004: 278のTable11. 1参照)、スロヴェニアの一人あたりGDPが南欧諸国のなかで最も一人あたりGDPが低いポルトガルより高いのを別にして、他の中東欧諸国の

一人あたりGDPは南欧諸国よりもさらに低い。

(3) 失業率(社会的排除の度合い)

EUにおいては失業率よりも就業率が重視されている。そして「労働市場への包摂」の度合い(就業率)で「社会的包摂」の度合いをみている(表2の出所であるAlber 2008も就業率を社会的包摂と関連づけている)。他方で失業率は「労働市場への包摂」を求めながらも実現することのできない人々の比率であるところから「社会的排除」の度合いを示すと考えられている。生産年齢人口のなかには就業者のほか、失業者(求職活動を行っており経済活動人口のカテゴリーに属す)、求職活動をしていない人々(非経済活動人口)が含まれる。失業者と非経済活動人口に属す人々のいずれもが「労働市場に包摂されていない」ものの、求職活動を行っているが「職が得られない」失業者が「社会的」に「排除」されていると考え、EUは失業率を「社会的排除」の度合いを示す指標としているのである。しかし、非経済活動人口に属す人々のなかにも、それが「非自発的」である場合がある。即ち、有償労働に就くことを望みながら、様々な事情(職がない、育児・介護の必要があり有償労働に就く条件が整っていない、低賃金労働に就くよりもインフォーマル・セクターで働く方が割にあうなどの事情)のため非経済活動人口となることを余儀なくされている人々がいる。したがって、高い失業率のみならず低い就業率も「社会的排除」が大きいことを示すと考えるべきであろう。

表2は、2004年のEU新旧加盟国の就業率とあわせて失業率を示すとともに、一般的に想定される就労困難者の就業度・失業度を示している。中東欧についていえば、ポーランドとスロヴァキアの失業率が飛びぬけて高く(20%に近い)、ブルガリア、ラトヴィア、リトアニアでも高く、それぞれ12%、11%、10%である。ポーランドは就業率もEU27カ国のなかで最も低いことから中東欧諸国で「社会的排除」が最も大きい国であるといえよう(なお、その後ポーランドの失業率は改善した。さらに、2008年9月以後のグローバル経済危機の影響が小さかったため2010年9月の同国失業率は9.6%であり、EU27平均と同じ水準である。Eurostat, 26 November 2010)。注意が必要なのはスロヴァキアとハンガリーの就業率はほぼ同じ(57%)でありながら、スロヴァキ

アの失業率が18%、ハンガリーの失業率が6%であることである。この差のひとつの要因は、ハンガリーの育児・家族手当がスロヴァキアよりも手厚いため、ハンガリーでは多くの子どもを抱える女性のなかで求職活動を行っていない女性(彼女たちは非経済活動人口となり失業者に含まれない)の比率がスロヴァキアよりも高いことにある。

旧加盟国についていえば、2004年時点(世界経済拡大期間)で失業率が10%台に達していたのはギリシャとスペインの南欧2カ国であった。ギリシャは就業率でもEU25平均を下回っており「社会的排除」の大きな国である。2004年当時ドイツとフランスの失業率も9%台であった。フランスは就業率でもEU平均を下回っており「社会的排除」の大きな国であったといえる。国民投票における欧州憲法条約批准否決、郊外に住む移民蜂起、解雇規制緩和に対する青年の抗議活動など2000年代半ば以降のフランスの政治動向の背後に「社会的排除」の問題があったことは明白である(なお、2005年以後ドイツとフランスを含むEU労働市場は改善し世界不況直前の2008年半ばまでに失業率平均は7%までに低下していた。星野 2010。2010年9月の失業率はドイツ6.7%、フランス10%である。Eurostat, 26 November 2010)。

2004年に旧加盟国で女性の失業率が男性より低かったのはスウェーデン、イギリス、アイルランドの3国である。しかし、スウェーデンでは就業率でもジェンダー格差が小さかったのに対して、イギリス、アイルランドでは女性の就業率が男性のそれより低かった(それぞれ12%、19%低かった)という差異に注目すべきである。既に述べたように、就業率も社会的排除(男女の場合はジェンダー格差も)を測る指標であると筆者(堀林)は考えているからである。

また、2004年に旧加盟国のなかではドイツとギリシャで長期失業(1年以上の失業)の比重が5%と高かったが、ポーランドとスロヴァキアの10%、12%をはじめとして中東欧EU新加盟国において長期失業者の比重が一層高かったことに留意すべきである。即ち、失業一般もそうであるが、特に長期失業者が貧困者になる確率が高いからである。

(4) 社会的排除の対象となりやすい集団:女性, 青年, 未熟練労働者など
就業率が低い集団及び失業率の高い集団の双方を「社会的排除」の対象となりやすい集団と規定したうえで, 中東欧のEU新加盟国と旧加盟国の動向をみてみたい。通常, 資本主義諸国において労働市場からの排除(社会的排除)の対象となりやすい集団は, 女性, 青年, 高年者, 未熟練者, 障がい者, 労働移民, エスニック・マイノリティなどである。ここでは, 筆者(堀林)がまだ関連資料に充分にアクセスしていない障がい者, 労働移民, エスニック・マイノリティを除く各集団の「社会的排除」の度合いをみてみる。

EUのリスポン戦略は2010年までに就業率を全体として70%に引き上げるほか, 女性の就業率を60%とする数値目標を掲げ, 2001年のストックホルム欧州理事会は2005年までに女性就業率を57%にすることを中間目標とした。

全体としての就業率において中東欧の実績は南欧に近いと述べたが, この2つのグループの間で最も異なるのがジェンダー格差である。中東欧諸国では共産主義時代の男女共働きモデルはまだ遺産として残っており, 表2にみられるように中東欧のEU新加盟国の就業率でみたジェンダー格差は2004年に6~12%の枠内にあり, EU15(平均)のそれよりも小さかった。また, 失業率におけるジェンダー格差もEU15(平均)よりも小さかった。さらに, スロヴェニアは既に2004年時点においてEUが2010年まで達成すべき目標とした女性就業率60%を満たしていた。それに対し, 2004年において就業率と失業率の双方で南欧諸国におけるジェンダー格差は大きかった(但し, ポルトガルは例外であり2004年に女性就業率が61%となり, EUが定めた2010年までの数値目標を達成していた)。

旧加盟国のなかで表2に示されているように, 2004年にリスポン戦略の女性就業率数値目標(60%)を達成していたのはデンマーク, スウェーデン(両国は70%以上), フィンランド, オランダ, イギリス, ポルトガル, オーストリアであった。社会民主主義型福祉モデル(エスピン-アンゼルスン 2000)の北欧の女性就業率が高い。第2次世界大戦以後社会民主主義モデルをめざしつつも, サッチャー政権時代を経て自由主義モデルに近づいたイギリスでも女性の就業率が高いが, 前述したように女性就業率は2004年に男性就業率と比べ12%も低かった。エスピン-アンゼルスン(2000)が, 「脱家族化」が遅れて

おり一家の稼ぎ手としての中老年男性の就業率は高いが、女性と青年がアウトサイダー化される(社会的に排除される)傾向が強いとした「大陸欧州諸国」(保守主義モデル)の典型国のドイツにおいて女性の就業率は高まってきている(2004年, 59.2%)。女性就業率において、大陸欧州諸国のなかで短期のうちに北歐にキャッチ・アップしたのが雇用形態を弾力化しパートタイマーを増加させたオランダである。しかし、北歐3国を除けばEU15の女性就業率は2004年に10~20%程度男性よりも低くジェンダー格差はまだ大きかった(失業率でみても女性失業率が男性失業率よりも1%高かった)。EU旧加盟国の女性の「社会的包摂」は進展してはいるがジェンダー格差はまだ残り、南欧諸国で特にその傾向が強いといえよう。

次に、青年(15~24歳)についてみれば新旧加盟国双方において青年の「社会的排除」は女性のそれよりも大きいといえる。就学人口の比重が高い(非経済活動人口の比重が高い)ことから、青年の社会的排除の度合いは失業率で見ると適切である。中東欧8カ国を含む2004年のNMS10の全体失業率は10.1%であるのに対して、青年失業率は21.5%であった。それは、同年の旧加盟国(EU15)平均の16.7%よりもかなり高かった。国別でいえば、ポーランドとスロヴァキアの場合、全体の失業率も高いが青年失業率はそれぞれ40%、33%と異常に高かった(なお、上述したように2004年時点に比して現在のポーランドの全体失業率は改善されている。現在の青年失業率についても再調査が必要である)。中東欧諸国において最も社会的に排除されている集団は(障がい者、労働移民、エスニック・マイノリティを除けば)青年世代であるといえよう。

他方で、上のことは旧加盟国についてもいえる。旧加盟国のなかで2004年時点で青年就業率が相対的に高かったのはオランダ(全体就業率に対して9割規模の就業率)、デンマーク、オーストリア、イギリス(全体の就業率に対して8割規模の就業率)であるが、これら4カ国のうちオランダ、デンマーク、オーストリアの青年失業率は一桁台であり、これら3国で青年の社会的排除の度合いは低かったといえる。イギリスの青年失業率は12%台であり決して低い数字ではない。他のEU旧加盟国の2004年時の青年失業率は(アイルランドを除き)12~27%の枠内にあった(EU15で全体の失業率8.1%に対し、青年

失業率は2倍の16.7%と約2倍の水準にあった)。注目すべきは、スウェーデン、フィンランドの青年失業率がそれぞれ16%、20%と高い水準にあったということである。両国は全体として高い就業率を誇るが、女性就業率も相対的に高いなどの側面において「社会的包摂」を進展させてきたが、2004年時点において青年の社会的包摂に成功していなかったといえよう。

なお、2004年時点において生産年齢全体の就業率が低く失業率が高いギリシャ（失業率8%）、スペイン（同10.5%）、イタリア（同10.8%）においては、青年失業率も23%から27%の範囲という高い水準にあった（なお、2010年6月のギリシャとスペインの失業率はそれぞれ、12.2%、20.2%と高い。現在も両国の青年失業率は高いと推察可能である）。青年失業率がかなり高い点においても南欧と中東欧には類似性があるといえよう。

表2の未熟練労働者の就業率はデータ上の制約から25～64歳で測定されたものである。未熟練労働者の「社会的排除」の度合いは就業率よりも失業率の方に強く示されている。中東欧諸国を含む新加盟国（2004年当時）の未熟練労働者の失業率の全体失業率に対する割合は約2倍である。未熟練労働者の失業リスクが生産年齢人口平均に対して特に高いのがスロヴェニア（全体失業率に対する未熟練労働者の失業率の割合は3.2倍）、チェコ（2.2倍）、スロヴァキア（2.9倍）、ハンガリー（2.2倍）である。チェコ、ハンガリーは一人あたり累積対内直接投資残高（1989～2004年）で中東欧諸国において、それぞれ第1位、第2位の地位を占めており（Berend 2009）、スロヴァキアは外資主導の輸出志向型発展を示している。これら3カ国と異なり外資流入に慎重であったスロヴェニアでもEU加盟交渉を契機として外資流入が増加した。上記4カ国においては工業生産全体に占める付加価値の高い製品（自動車、自動車部品、電子・家電製品、薬品等）の生産の比重が高い。それと関わり未熟練労働力に対する需要が減少していることが、上記諸国の未熟練労働者の失業リスクを他の中東欧諸国よりも高めている要因であると推定される。

旧加盟国についていえば、未熟練労働者の就業率の全体就業率に対する割合は平均0.8であるのに対して未熟練労働者の失業率の全体失業率に対する割合は1.4である。ギリシャ、ポルトガルでは未熟練労働者の就業率が相対的に高く失業率が相対的に低いが、そのひとつの要因は両国では農業が未熟練

労働者に就業機会を提供していることである。

リスボン戦略は2010年までに高年者(55~64歳)の就業率を50%に引き上げることを目標に掲げた。表2に示されているように中東欧諸国を含む新加盟国(2004年当時)の高年就業率の全体就業率に対する割合は平均6割である。即ち、高年就業率は36%と低い。前述したように(近年延長される傾向にあるとはいえ)共産主義時代の退職年齢(年金受給可能年齢)は多くの場合男性60歳、女性55歳であったこと、転換不況の際早期退職を募り彼らの生活を老齢年金や障がい年金で保障する措置がとられたことなど中東欧諸国における高年就業率の低さは「経路依存の」であるといえよう。

EU15の高年就業率の全体就業率に対する割合は7割、即ち高年者就業率平均は45%であり2004年時点ではリスボン戦略の目標を達成していない。旧加盟国において2004年に全体の就業率と高年就業率が同じである唯一の国がスウェーデンである。さらに、全体就業率に対する高年就業率が8割を上回っているのが、デンマーク、フィンランド、イギリスである。青年の社会的包摂に相対的に成功しているオーストリアは高年世代の就業率は全体就業率の4割であり、高年世代の社会的包摂には成功していない。旧加盟国のうち、女性・青年・高年の全てのカテゴリーにおいて社会的包摂に成功しているのがデンマーク、女性と高年の社会的包摂に成功しているのがスウェーデン、オランダ、フィンランドであるといえる。

なお、前述したように新旧加盟国における社会的排除を検討するためには、移民(特に旧西側欧州諸国における移民)とエスニック・マイノリティの労働市場における地位の分析が必要である。中東欧諸国についていえばロマ人、(バルト諸国の)ロシア語使用者の労働市場における位置の分析が重要である。その分析は反移民、反ロマ人などを掲げる極右政党が台頭している現在の欧州政治分析にとっても不可欠である。他日の課題としたい。

就業と失業に関する中東欧の動向と関連して、最後に国内での有償労働への就業困難者が取っている対応をみておきたい。彼らがとる選択肢は主に以下の4つである。

①青年の場合、両親など家族と同居し親族の所得に頼って生活する。この傾向はポスト共産主義時代に中東欧諸国において増加したが、EU15のなかでは

南欧諸国で顕著である。

②インフォーマル経済(ブラックないしはグレー経済)に従事して生活する。非合法経済(ブラック経済)の対GDP比は多くの中東欧諸国において20~40%の範囲にあるといわれる。チェコとスロヴァキアでは18%程度で平均より低く、エストニアとラトヴィアで最も高く40%と推定されている。なお、ブラック経済ないしグレー経済は南欧諸国でも相対的に高い比重を占めている(2009年から2010年のギリシャ危機の際、そのことが広く知られるところとなった)。

③生存のための小規模農業従事。共産主義時代に中東欧諸国では農業従事者のみならず、他部門従事者も小規模農業に従事し低賃金を補完する例が広範にみられたが、この伝統は資本主義化して以後の中東欧諸国のなかでも残っている。中東欧EU新加盟国の家計の8%が小農業に従事している。旧加盟国で、そのような家計は2%を越えない。

④移民及び出稼ぎ労働。バルト3国では人口の10%が移民を経験している。ポーランドからのEU旧加盟国への移民も多い。旧加盟国の多くは新加盟国からの移民急増を恐れ、過渡的規制措置を取っているが³、2004年時にはアイルランド、スウェーデン、イギリス3国が規制措置を取らなかった。2007年のブルガリアとルーマニア加盟の際にはイギリスがこの2国からの移民について規制措置をとった。規制にもかかわらず、新加盟国から旧加盟国への移民は増加傾向にある。さらにEU旧加盟国のみならずスロヴァキア人のハンガリーへの出稼ぎ労働なども含め国境周辺地域住民の出稼ぎ労働も普及している。

Ⅲ 産業別就業構造と雇用形態

既にみたように資本主義化過程において中東欧諸国の完全雇用は崩壊し就業率は減少した。それは、生活保障縮小を意味する。就業率減少を伴いつつ産業別就業構造も変化した。産業別就業構造の変化は雇用形態変容と関連を持つ。以下ではこれらの論点について検討する。ここでも逐一出所を示す煩雑さをさけるために、産業別就業構造の分析は前述したAlber(2008)が示している数値を基にした筆者(堀林)自身によるものであること(他者の見解に基づく分析である場合は出所を示す)、雇用形態に関する数値及び叙述について

は欧州委員会とILO刊行の著書、*Evolving World of Work in Enlarged EU*所収の Eyraud and Vaughan-Whitehead (2006) 論文に多くを負っていることを予め断っておく。

(1) 産業別就業構造

表3(次頁)は、EU新旧加盟国の就業者構成とその変化の傾向を示すものである。国際標準産業分類(ISIC第2版)によれば産業は9つに大分類される。1が農業・森林・狩猟・漁業, 2が鉱業・採掘業, 3が製造業, 4が電力・ガス・水道業, 5が建設業であり, 1～5は非サービス業である。6が卸売り・小売・レストラン・ホテル業, 7が運輸・貯蔵・通信業, 8が金融・保険・不動産・ビジネス・サービス業, 9が自治体及び社会・対人サービス業である。6～9は広義のサービス業である。このうち表3では7, 8を広義の「ビジネス・サービス業」とし, 6と9を広義の「消費サービス業」としている。そして, 表3の左側は, 前述の1～9部門を農業と工業とサービス業に大分類し, それぞれの部門就業率(2003, 2004年)とその変化(1998～2004年)を新旧加盟国に即して示し, 表3の右側は1～5の非サービス部門(農業と工業)の就業率, 6+9の「消費サービス部門」, 7+8の「ビジネス・サービス部門」の就業率(新加盟国については2003年, 旧加盟国については2000年)及び就業率変化(新加盟国については1998年から2003年の期間, 旧加盟国については1980年から2000年の期間)を示したものである(就業率は生産年齢人口に対する就業者の比率である)。

中東欧諸国8カ国を含む2004年のEU新加盟国の就業者構造についていえば, 表3が示すように2004年の中東欧EU加盟8カ国の農業部門就業率は約7%(集計)であり, 旧加盟国の当該比重(2.5%)の2.8倍であった。ポーランド, ラトヴィア, リトアニアの農業部門就業率は高く8～10%であった(2004年)。表3には示されていないが2007年にEUに加盟したルーマニアの農業部門就業率(2004年)は20%と非常に高い(Alber 2008)。中東欧諸国のなかでルーマニア, ポーランド, ラトヴィア, リトアニアにおいて農業は2004年時点において重要な雇用吸収分野であった。

中東欧8カ国の工業部門就業率(集計)はEU旧加盟国のそれよりも1.6%高

く約17%であった(2004年)。チェコが約25%であり、20%を越える国がスロヴェニア、エストニアであり、スロヴァキアとハンガリーは18~19%台であった。そして、ハンガリー、エストニア、ラトヴィアでは工業部門就業率が1998~2004年の期間に増加している。この増加は、外資系製造企業の中東欧への進出を反映したものである。外資流入によってこれらの国では「脱工業化」ではなく「工業近代化(その意味での再工業化)」が進行したのである。

いくつかの中東欧諸国では農業が2004年時点で重要な雇用吸収分野であったが、工業は全ての中東欧諸国において重要な雇用吸収分野であった。農業の比重が高い点で、ポーランド、リトアニア、ルーマニア、ラトヴィアは南欧のギリシャ、ポルトガルに類似しており、工業の比重が高い点ではチェコ、ハンガリー、スロヴァキア、スロヴェニア、エストニアと南欧のスペイン、ポルトガル及びドイツ、オーストリアの間に共通点があった。産業構造面で中東欧諸国と南欧諸国には共通点があるが、ギリシャの工業部門就業率は低いこと(約14%, 2004年)、それが2009~2010年に起きた「ギリシャ危機」の実物経済的背景のひとつであったことへの留意が必要である。即ち、財政赤字そのものもさることながら競争力を持つ工業の未発達がギリシャに対する投資家の不信の背景のひとつであったといえる。中東欧諸国についていえば工業近代化が過度に外資に依存しており、外資系企業と国内企業の関係が弱く(外資系製造企業は部品・半製品の多くを輸入するか立地国に進出している外資系企業から調達しており、国内企業からの調達の比重は低い)、経済が「二重構造化」(近代的な外資企業と後進的な国内企業)しているとの問題点が指摘されるべきであろう(Fink 2009; Berend 2009)。

共産主義時代に不足していたサービス部門も資本主義化に伴い増加し中東欧8ヵ国におけるサービス部門就業率は2004年に約32%に到達していたが、EU15の約47%と比較してサービス業の雇用吸収力は15%低かった。サービス業の就業率のうち「消費サービス部門」就業率が25%(各国平均, 2003年)、「ビジネス・サービス部門」就業率が約9%であった。表3に示されるように中東欧のほとんど全ての国で1998~2004年の期間にサービス部門就業率は増加した。中東欧諸国では小売、レストラン、ホテル(消費サービス部門)においても外資系企業の占める比重が高い。他方で、2004年にビジネス・サービス部

門就業率がエストニアでは12%を越え、チェコでも10%を越えたが、ここでも金融・通信部門への外資の浸透が広範に見られた(特に、銀行部門における「外銀支配」。田中 2007参照。エストニアでは、銀行資産のほぼ100%が外資系銀行である)ことに留意すべきである。

小売(流通)、レストラン、ホテルなどの消費サービス部門では労働時間の分割が容易であることから雇用弾力化が進み安い(Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006)。さらに、製造業のなかでもアッセンブリー工程についてはそのことが妥当する。後述するように中東欧のEU新加盟国ではまだパート雇用の普及は旧加盟国と比べて遅れているもののグローバル経済危機以後常用雇用のパート雇用への切り替えが進行している。今後、均等待遇など雇用の質の確保が大きな課題となるであろう。

旧加盟国(EU15)についていえば、表3が示すように1980年～2004年の期間でみても1998～2004年の期間でみてもサービス部門就業率は増加した。2004年のEU15のサービス部門就業率は約47%(集計)、農業部門就業率は2.5%(集計)、工業部門就業率は15.5%(集計)であり、全体としてのEU15はサービス経済化している。但し、既に述べたように南欧のいくつかの国では農業か工業(及び双方)が2004年時点でも重要な雇用吸収分野であり、ドイツ、オーストリアでは工業が重要な雇用吸収分野であったことに留意すべきである。

他方で、2003年時点でサービス部門就業率が50%を越える国は、デンマーク、スウェーデン、イギリス、オランダである。これらの国は前述したように就業率の高い国である。これらの国は工業部門就業率の減少(脱工業化)をサービス部門就業率増加で補完し高い就業率を達成しているといえる。これら4ヶ国の全てにおいて「消費サービス部門」就業率は2000年に40%に近い数値を示していた。デンマーク、スウェーデン、オランダでは国際標準産業分類(第2版)のうち9の「自治体及び社会・対人サービス部門従事者」(介護福祉関連の自治体職員など)の比重が高いことがその数値に反映されていると推察される。イギリスでも「消費サービス部門」就業率が2000年に37%であるが、同国では「空洞化」(脱工業化)による工業部門就業率減少をテスコなど小売産業における雇用で補ってきたことがこの数値に反映されている。さらに、2000年にイギリスのビジネス・サービス部門就業率がEU15のなかで最大であ

り16%に達するが、その多くはイギリスが米国と並ぶ金融立国であり金融部門就業者が多いことから説明される。

ところで、小売・ホテル・レストランなどの消費関連サービス(第6部門)、介護福祉など社会サービス部門(第9部門)は低賃金である傾向があり、また第6部門は労働時間分割が容易であるがゆえに交代勤務制度(シフト制)を導入しやすく、非典型労働の対象になりやすい。以下では、雇用形態について検討する。

(2) 雇用形態

EU雇用戦略においては就業率向上(「より多い」雇用)とあわせて、「より良い雇用」(Make work pay=低賃金でないこと。Work-life balance=長時間労働でないことなど)が目標として掲げられてきた。また、デンマークやオランダでは就業率向上のために雇用弾力化(多様な雇用形態)が必要であることを承認したうえで、同一価値労働同一賃金、社会保険加入資格等における均等待遇、失業時の所得保障充実と教育・訓練機会へのアクセスを容易にすることにより、雇用弾力化と安全(保障)を実現する「フレキシキュリティ」戦略が早くから取られてきた。星野は、2006年以後フレキシキュリティ・アプローチがEU雇用戦略の中心に浮上することになったと述べている(星野 2010: 186)。

しかし、現実には雇用形態弾力化が³⁾、不安定雇用、低スキル固定化、低賃金、長時間労働(「より悪い雇用」)につながっている場合も見られる。賃金・労働時間など労働条件については後に検討することにして、ここでは中東欧諸国を含む拡大EUの雇用形態弾力化についてみる。

雇用形態弾力化のひとつは非典型雇用の増加である。非典型雇用の主なものは、有期契約雇用(以下では「有期雇用」と略記)、エージェンシーを通じた雇用(以下では「派遣雇用」と表記)、パートタイム雇用(以下では「パート雇用」と略記)である。これに、中東欧・南欧で多く見られる「(偽装)自営業」などを付け加えることができよう。なお、均等待遇の適用を受けているパート雇用の場合などは正規雇用ということもあり、以下の叙述ではフルタイム常用雇用以外の雇用形態を非正規雇用ではなく非典型雇用と記す。

有期雇用はEU15では1990年代初めから増加し始めたが⁴⁾、中東欧諸国で普及

し始めたのは2000年代以降のことである。とはいえ、2005年までに中東欧を含むEU新加盟国(中東欧8カ国とマルタ、キプロス)における有期雇用の被用者全体に占める比重は平均15.6%にまで増加し、EU15の平均14%より高くなった。EU25カ国(2005年当時)の平均は14.2%である。後者の平均を超える国は、旧加盟国のなかではオランダ(19.5%)、スウェーデン(16.2%)、フィンランド(18.1%)、スペイン(33.3%)、ポルトガル(19.5%)、新加盟国のなかではポーランド(25.5%)とスロヴェニア(16.8%)である。旧加盟国のなかではスペインが突出しており2005年には被用者の3人に1人が有期雇用であり、新加盟国のポーランドで4人に1人が有期雇用であった(Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006: 4)。

前述したようにオランダ、スウェーデンは70%を越える高い就業率を誇るが、その一部は有期雇用増加を通じて実現されている点に留意すべきである。他方で、スペイン、ポーランドは低い就業率であるのに加えて有期雇用も多い。それは、この2カ国においては生産年齢人口に占めるフルタイム常用雇用が他国と比較して少ないことを示している。

EU加盟国のいずれにおいても有期雇用の被用者は30歳未満に多い。有期雇用の被用者が多いオランダ、スウェーデンにおいて30歳未満の就業者総数に占める有期雇用の比率は30~40%に達しており、デンマークでは30歳以上の有期雇用の被用者はそれほど多くないものの、30歳未満ではその年代の就業者の40%以上が有期雇用である。既に述べたように、EU加盟国で就業率が最も高いのはデンマーク、スウェーデン、オランダ、イギリスの4カ国であるが、このうちイギリスは意外にも有期雇用の占める比重は高くない。スペインとポーランドでは30歳未満の就業者の50%前後が有期雇用である。問題は、これら有期雇用の被用者がスキルを積んで熟練度の高い常用職に就けるかどうかである。それは、パート雇用や派遣の被用者についてもいえるので最後にまとめてこの論点を取り扱う。

次に、派遣雇用についていえばこの雇用形態はEU加盟国ではそれほど普及しておらず、EU加盟国のなかでデータが入手可能であった16カ国のなかでも比重の高いイギリスでさえ被用者総数に占める派遣雇用の比重は2004年で5%であった。一般的に、EU加盟国においては有期雇用の被用者と比較して

派遣雇用の被用者が常用フルタイムの被用者になる確率は高くスウェーデンで60%、イギリスで50%である。しかし、派遣先が低スキルの職の場合、派遣雇用からフルタイム常用雇用の被用者になる可能性は低い。フランスではこうしたケースが多く派遣雇用の被用者がフルタイム常用被用者になる確率は30%である(2000年代半ば。Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006: 5)。なお、中東欧では派遣雇用も増加する傾向にあるが、ここでは「偽装自営業」の形を取る非典型労働の方が普及しており、その問題の方が大きい(後述)。

中東欧諸国のEU新加盟国においてパート雇用はそれほど普及しておらず平均で(対被用者総数比)10%にも満たない。EU新旧加盟国双方において、パート雇用の大部分を占めているのは女性であるが、共産主義時代において共働きが一般的であった中東欧諸国において、パート雇用に経営者も労働者も慣れていないこと、カップルのうちいずれかがパート雇用(低賃金)の場合生計をたてることが容易でないことなどが中東欧諸国のパート雇用がEU15(旧加盟国)と比べて普及していない理由である。

EU旧加盟国のなかではオランダでパート雇用の比重が高く2005年に被用者全体の46%を占めた。同年のEU15平均は20%であった。オランダも含む全体として就業率が高い4カ国(オランダ、デンマーク、スウェーデン、イギリス)のうちオランダを除く3カ国のパート雇用の被用者全体に対する比重も20%を越える。このほか、20%を越える旧加盟国はドイツ、オーストリア、ベルギーである。

新旧を問わずEU加盟国においてパート雇用を自発的に選択する人とフルタイムの職に就けないためにパート雇用を余儀なくされる人がいる。後者の「非自発的パート雇用」のパート雇用全体に占める比重は2005年にEU15において20%弱であったが、20%を越える国はイタリア(35%)、スペイン(50%弱)、ギリシャ(50%弱)、フランス(30%弱)、スウェーデン(25%)などであった。就業率の低い南欧のパート雇用は非自発的である度合いが高いが、就業率の高いスウェーデンでもパート雇用の非自発度は相対的に高い。中東欧諸国のなかではバルト3国とブルガリアでパート雇用の非自発度が高い。

EU加盟国のいくつかにおいては、「製造業と建設業における被用者を伴わない自営業者」のなかに「偽装自営業」が見られることが問題になっている。即

ち、企業が脱税・社会保険負担回避のために、かつて解雇した人々を自営業者とみなし業務委託の契約を結ぶが、実態は雇用であることが問題となっているのである。中東欧ではチェコ、エストニア、スロヴァキアでそのような例が多い。EU15のなかではイタリア、イギリス、ドイツなどでそうした例が増加しており欧州委員会はそのような「偽装自営業」に懸念を表明している。

有期雇用、派遣、パート雇用など雇用弾力化が均等待遇を伴っているかどうかという点についていえば、パートの均等待遇が保障されているのはオランダである。同国ではパート雇用に対する不満は小さい。その他の国では、均等待遇が保障されている国においてもフルタイム常用雇用がないためパート雇用についている人々の不満は大きい。また、パート雇用の対象としてはホテル、レストランにおける単純業務やベビー・シッターなど「消費サービス業」の職種である場合が多い。そして、そのような職種のパートタイマーがスキルをつけ熟練度の高い職に就くキャリア・ラダーが用意されているとは言い難い。

有期雇用に関しても単純労働の仕事が多い。ハンガリーの場合有期雇用の8割が単純労働の仕事であり、イギリスやフランスにおいても多くの有期雇用の対象職種は「退屈なルーティン・ワーク」である。デンマークにおいては、フルタイム常用労働者が育児休暇を取る場合の代用として有期雇用形態が利用される場合が多い。総じて、有期雇用から「より良い」雇用(熟練を要する常用雇用)への道が用意されているとはいえない。それは、就業率の高さが有期雇用増加、パートタイマー増加と結びついているスウェーデン、デンマークについてもいえることである。雇用弾力化が保障と結びつく(現在の非典型労働が将来的には常用雇用に発展する)「フレキシキュリティ」は両国でさえ実現されていない(雇用形態に関する以上で示した数値及び叙述の多くは Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006: 1-11に基づいている)。

IV 労働条件と労使関係

リスボン戦略は「より多くの雇用」のみならず「より良き雇用」を目標に掲げたが、「より良き雇用」にとって「労働の安全」、「長時間労働でないこと」、「ストレスの大きい労働でないこと」、「低賃金でないこと」などが重要である。そ

して、より良き雇用を実現するには良好な労使関係(さらに政府を加えた良好な政労使関係)が必要であろう。以下で、それらについてみる。

(1) 労働条件：労働時間と勤務形態

従来から大陸欧州諸国の労働時間は米国や日本と比べ短かった。この点は現在も変わらない。しかし、近年EU新旧加盟国において労働時間は緩慢ながら増加している。さらに、シフト制や休日勤務が増加し社会的(=社交)時間が減少する傾向にある。こうした傾向は特に中東欧新加盟国において顕著である。

表4には2003年の中東欧10ヵ国(現EU加盟国)とEU15の週平均労働時間が示されている。Eurostatが示すところによれば、中東欧諸国の週平均労働時間が40.8時間、EU15の週平均労働時間が37.4時間であり、中東欧諸国の人々はEU旧加盟国の人々よりも週に3時間強多く働いている。他方で、Eyraud and Vaughan-Whiteheadによれば2005年の中東欧諸国の労働時間がEU15と比べて長いのは、主に中東欧のパート雇用がEU15に比して少ないことに起因しており、フルタイムに限っていえばEU15の週平均労働時間は41.8時間、中東欧

表4 中東欧諸国の労働時間と賃金(2003年)

国	労働時間		賃金(ユーロ、購買力単価) ^(注2)
	平均	平均	平均
	Eurostat	EQLS ^(注1)	Eurostat
ブルガリア	40.8	43.1	362
チェコ	42.1	43.6	941
エストニア	39.9	43.0	755
ハンガリー	40.6	44.3	839
ラトヴィア	42.0	44.8	558
リトアニア	37.9	44.8	659
ポーランド	41.3	45.2	978
ルーマニア	41.4	51.3	472
スロヴァキア	40.5	43.8	794
スロヴェニア	41.1	44.7	1450
中東欧10ヵ国	40.8	46.0	781
EU-15	37.4	39.6	2321

(注1)EQLSのデータには副業労働時間が含まれている。

(注2)月額粗賃金

(出所)Wallace and Picher(2008), p.165から作成。

諸国を含む2004年の新加盟10カ国(中東欧8カ国にマルタ、キプロスを加えた10カ国)週平均労働時間は41.9時間であり中東欧諸国の労働時間がEU旧加盟国に比して長いわけではない(Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006: 13)

しかし、表4のEQLS(European quality of life survey)からのデータが示すように、中東欧諸国の人々の多くが低賃金を補うために副業に従事しており、それも計算に入れば中東欧諸国の人々の週平均労働時間はEU旧加盟国の週平均労働時間を5時間強上回り、46時間に達している。ルーマニアの労働時間が特別長く51時間であるが、他の中東欧諸国の週労働時間は副業も含め43~45時間の範囲にある。なお、表4には旧加盟各国の週労働時間が示されていないが、2005年において男性の週平均労働時間が長いのがイギリス、ギリシャ、スペイン、オーストリアであり、短いのがフランス、オランダ、デンマークなどである。なお、EU15の週平均労働時間は2000年から2005年の間にわずかではあるが増加している(Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006: 13)。

ところで、新旧を問わずEU加盟国で問題なのは長時間労働よりもむしろシフト制(交代勤務)、土日営業、夜勤などにより「社会的時間=社交時間」の短縮を余儀なくされる労働者が増加していることである。2004年にはEU25カ国の就業者のうち5人に1人が交代勤務を経験したと報告されている。ポーランド、スロヴェニア、ラトヴィアなど中東欧の新加盟国でも土日勤務を経験する労働者が多い。そうした勤務形態を余儀なくされている労働者の多くはレストラン、ホテル、ケア・サービスなどサービス業従事者である。中東欧新加盟国においては製造部門の外資系企業が24時間操業をする場合が多く、チェコ、スロヴァキアにおいては製造部門の夜勤従事者が多い。EU旧加盟国のなかではギリシャ、フランス、イギリス、ポルトガルで土日勤務を経験する労働者の割合が高い。そして、新加盟国の場合と同じくサービス業従事者が土日勤務を経験する割合が高い。夜勤についていえば旧加盟国ではオーストリア、スウェーデン、イギリス、フィンランドなどで多く、医療従事者、ケア・サービス従事者、24時間営業のサービス業従事者のなかで夜勤を行う人々の割合が高い。

医療・ケア従事者の不規則勤務は新旧を問わずEU加盟国全体で問題となっており解決に向けた施策が必要である。上述のように、中東欧諸国について

例えば外資系製造企業の24時間操業や消費サービス部門増大に伴い土日労働、夜勤など不規則労働が増加しており、長時間労働と不規則労働に対する施策が必要である。

(2) 賃金

表4(前々頁)には、2003年の(購買力平価による)中東欧各国の賃金とEU旧加盟国(EU15)の賃金平均が示されている。旧加盟15カ国の賃金平均(グロス)は2,312ユーロである。これに対し、同年の中東欧10カ国(EU新加盟国)の賃金平均は781ユーロであり、旧加盟国平均の3分の1である。平均賃金が最も高いのがスロヴェニアであり、1,450ユーロであり、それは同年のポルトガルの平均賃金(1,164ユーロ)を凌ぐ(Wallace and Picher 2008: 166)。中東欧のなかで平均賃金が最も低い国は、ブルガリアとルーマニアである。そして、中東欧諸国民間の平均賃金格差は、ほぼ一人当たりGDPの差、即ち経済力の差を反映している(例えば、2005年のスロヴァキアの一人あたりGDPが購買力平価で2万2,140米ドルであったのに対して、ブルガリアとルーマニアのそれは9,140米ドル、8,980ドルであった。Cohen 2009: 175)。

ところで、より良き雇用という観点から重要なのは低賃金で働く人々の数を減少させることである。平均賃金の60%以下の賃金を「低賃金」と規定し、「低賃金」稼得者が賃金生活者総数に占める割合が15%以下である国を「高賃金経済」、その割合が30%以上に達する国を「低賃金経済」と規定すれば、2002年の中東欧諸国においてはチェコとスロヴァキアを除く全てが「低賃金経済」である。ラトヴィア、リトアニア、ルーマニアにおいて特に低賃金生活者の比重が高い。スロヴェニアとハンガリーはもう少しで低賃金経済から抜け出すことが可能な段階にある(Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006: 24)。チェコでは資本主義化プロセスにおいて共産主義時代からの平等主義的所得分配が継承される度合いが相対的に高かったことに着目すべきである。そして、低賃金生活者の比率が小さいチェコと、(就業率が高いうえに)もう少しで低賃金経済から抜け出ようとしているスロヴァキアはEU27において貧困率が低い国に属す(TÁRKI 2008)。

EU旧加盟国についていえば、「高賃金経済」にはスウェーデン、フィンラン

ド、デンマークの北欧諸国のほかベルギーが該当し、高賃金経済に近い国はオランダ、ルクセンブルクである。低賃金経済にはポルトガル、イギリスが含まれる (Eyraud and Vaughan-Whitehead 2006:22)。スウェーデン、デンマーク、オランダはリスボン戦略が掲げる「より多くの雇用」(高い就業率)とあわせて賃金面においても「より良き雇用」(高賃金経済もしくはそれに近い)という目標をかなりのところ実現しているといえよう。低賃金経済のポルトガルとイギリスの貧困率(EU基準。中位所得の60%が貧困ライン)は、EU27において高いグループに属する(2004年。TÁRKI 2008)。

最低賃金制度も重要である。資本主義化に伴い、中東欧諸国に最低賃金制度が導入された。これら中東欧諸国を含みEU27カ国のうちほとんどの国において最低賃金は法で定められるが、フィンランド、スウェーデン、ドイツ、デンマーク、オーストリアなどにおいて最低賃金は労使交渉を通じて決められる (Visser 2008:180)。最低賃金水準は貧困化との関連で重要である。2004年についてみれば、ベルギー、オランダ、フランスなどでは最低賃金は平均賃金の45%以上、イギリス、スロヴェニア、スロヴァキアで40%、バルト3国、チェコ、ハンガリー、ポーランド及びスペインでは40%以下である (Visser 2008:185)。中東欧諸国のなかで貧困率の低いチェコの最低賃金水準が低いのは意外であるが、最低賃金水準相当で働く賃金生活者が相対的に少ないこと(即ち、低賃金生活者の比重が小さいこと)がこの国の貧困率を小さくしていると推定される。

(3) 労使関係

ホールやソスキスなど「資本主義の多様性」(VoC学派。ホール/ソスキス 2007)やレギュレーション学派のアマーブルは資本主義の類型化に際して労使関係を重視し、それをひとつの基準とし資本主義の類型化を行っている。北欧及び大陸欧州主要国においては雇用と労働に関わる事項については、労働組合と経営者団体による団体交渉(中央、産業、企業レベル)を通じて雇用と労働条件の調整がなされてきた。日本では、主に企業レベルにおける労使交渉を通じそれらの調整が行われてきた。それらに対して、共産主義時代において中東欧諸国の労働組合は、党国家の「伝導ベルト」と位置づけられ—自主管理社会主義の旧ユーゴスラビアや独立労組「連帯」の活動が許容されていた

時期のポーランドを除き一労働者の利害表出機能を果たしてこなかった。したがって、中東欧諸国において資本主義的「労使関係」が築かれるようになったのは共産主義崩壊以後のことである。その際、ILOの支援が大きな役割を果たした。他方で、EU旧加盟国のなかではドイツ、スウェーデンにおいて団体交渉のレベル及び適用範囲などにおいて1990年代以後大きな変化があった。

表5に示されるように中東欧新加盟国(2004年と2007年の加盟10ヵ国)の組合組織率を単純平均すれば24.3%であり旧加盟国の単純平均(EU15の27.3%)よりも低い(なお、表5に示されている組織率の多くは2002年当時のそれである)。中東欧諸国において労働組合組織率は共産主義時代にはほぼ100%であったから、資本主義への転換によってこれら諸国の組織率は激減したといえる。比較的高い組織率を誇るスロヴェニアの組織率は41%である。それは、スロヴェニアが資本主義化初期に自主管理社会主義の遺産を生かしつつ産業レベルの労使交渉と企業レベルの労使協議会を重視するドイツ型労使関係を導入したことに依る(Buchen 2007)。また、スロヴァキアとチェコの組織率が相対的に高いのは、同諸国において資本主義への転換開始以後も共産主義時代から継承された労働組合が主力となっており、ポーランドやハンガリーのように複数労組(前者では連帯系労組と共産主義時代から継承された共産党

表5 中東欧諸国の労働組合組織率と労働協約適用率(%)

	労働組合組織率 ^(注1)	労働協約適用率 ^(注2)
ブルガリア	22.2	25.0-30.0
チェコ	25.1	35.0
エストニア	16.6	22.0
ハンガリー	19.9	42.0
ラトヴィア	20.0	20.0
リトアニア	16.0	15.0
ポーランド	14.7	35.0
ルーマニア	31.4	-
スロヴァキア	35.4	50.0
スロヴェニア	41.0	100.0
E U 15	27.3	75.9

(注1) 多くの場合、2002年の組織率を示す。

(注2) 労働組合員、非組合員を問わず団体交渉に基づく労働協約が適用されている被用者の被用者総数に対する比率。

(出所) Gebel, M. (2008), p.57から作成。

系労組。ハンガリーでは政治転換直前に形成された自主労組と旧共産党系労組)が対立する状況を免れ、制度化された労使交渉を通じて労働者にとって望ましい一定の成果を取めてきたためである。また、ルーマニアの組合組織率の高さは、残存国有セクターの経済に占める比重の高さによる(即ち、ほとんどの中東欧諸国において私有化された企業、新たに生まれた私企業、外資系企業において労組結成は困難であった)。

中東欧諸国において、賃金・労働条件に関して産業レベル及び企業レベルでの団体交渉(経営者と労働組合代表)が行われており、そこでの合意事項が労働協約として適用されている。表5においてスロヴェニアの労働協約適用率が100%であるのは同国においては経営者が経営者団体に入ることが義務づけられており、産業別経営者団体と産別労組の間で労働協約が締結されているからである。スロヴァキアにおいても産別交渉の意義が相対的に高い。他の中東欧諸国においては労使の産別交渉が行われるものの、賃金・労働条件などに関する協約は企業レベルの労使団体交渉を通じて締結される場合が多く、さらに団体交渉によらず企業経営者と被用者個人の間で賃金・労働条件が決められる場合も多い。スロヴェニアとスロヴァキアを除く中東欧諸国の労働協約適用率が50%を下回っているのはそうした事情のためである。多くの中東欧諸国における労使関係はイギリスの労使関係に近いといえる。

EU旧加盟国においても組合組織率は減少傾向にあり、2002年に27%であった(表5)。北欧の加盟国(デンマーク、スウェーデン、フィンランド)の組合組織率は2003～4年時点で70%を越えており(EUに加盟国していないノルウェーの組織率は50%台)、ベルギーが50%を越える。組合組織率が20%～40%の間にあるのがオーストリア、イタリア、ドイツ、イギリス、ポルトガル、オランダ、アイルランド、ギリシャ、ルクセンブルクであり、組合組織率が最も低いのは10%台のスペイン、8%のフランスである(Visser 2008)。

ほとんどのEU旧加盟国において、団体交渉を通じた労働協約適用率は80%を越える。しかし、イギリスが35%、ドイツが63%とこれら両国における労働協約適用率は相対的に低い。イギリスで労働協約適用率が低いのは中東欧諸国と同様に、同国においては企業レベルの労使団体交渉に基づき労働協約が締結されるか賃金・労働条件が経営者と被用者個人の契約によって決めら

れる場合が多いからである。かつてドイツは産業別団体交渉で賃金や労働条件に関わる労働協約が決められる典型国であった。その際、産別交渉による労働協約は労働組合が存在しない企業にも適用されてきた。ドイツで労働協約適用率が減少したのは、主にドイツ統一に起因する。西ドイツの産別交渉においては賃金のみならず、労働条件、技能訓練を含む広範な事項が取り扱われ労働協約が適用されてきた。ドイツ統一により旧東独企業も労働協約を適用することが求められたが、旧東独企業のなかには労働協約を実施する能力を欠く企業が多く存在した。そうした企業は事実上そうした協約を遵守しなかった。それを契機として、旧西独地区に立地する中小企業も東独企業の例に追随した。こうして、労働協約適用率が低下したのである (Visser 2008)。

北欧諸国においては労働組合組織率も労働協約適用率も高い。しかし、ここでも労使交渉が従来よりも下位のレベルで行われるようになってきている。スウェーデンでは、第2次世界大戦以前の時期から労働組合全国中央組織 (LO) と経営者団体全国組織 (SAF) の中央レベルの交渉を通じて産業横断的に労働協約が結ばれてきた。しかし、国内向け産業の労使と輸出部門労使の利害と関心の分岐に伴い、1983年に金属産業労使団体がSAF-LOから離れ産別独自交渉をするに至った。そして、1990年代初めに経営者団体全国組織 (SAF) が中央交渉から撤退することになった。それ以後団体労使交渉は産業、企業レベルで行われるようになってきている。雇用弾力化に伴い企業レベルにおける労使協議事項が増大し、経営者と被用者個人間の交渉で労働条件が決められる例も増加している。デンマークやスウェーデンでは解雇規制よりもフレクスキュリティ (この場合、労働移動促進と雇用の継続性の結合を意味する) に重点が置かれているが、それが上記のような労使関係の分権化・個人化とあいまって労働者の地位低下につながらないよう工夫が求められている。

EUは経営者と労組を社会的パートナーとみなし「社会的対話」を重視してきた。そして、1990年代以降EUレベルの社会的対話により合意された事項を欧州委員会の「指令」とする措置をとってきた。即ち、労使合意に基づいて欧州委員会は、両親休暇に関する指令 (1995年)、パートタイム労働に関する指令 (1997年)、有期雇用に関する指令 (1999年) を定め、2000年代にもテレワーク、労働ストレスに関する指令を定めてきた。それは、欧州委員会、社会的パー

トナー（労使）の3者による雇用・労働問題へのアプローチであったといえる。

ところで、EUからの影響というよりも、むしろILOの指導・助言にしたがって中東欧諸国においては資本主義化に伴う社会的混乱を抑制するため政労使で構成される「3者協議制度」が1990年代初頭に発足した。3者協議制度はチェコの転換初期の「低失業」に貢献するなど一定の効果を発揮した（Orenstein 1996）。他方で、3者協議制度はともすれば政府の経済社会政策正統化のための機関になる傾向にあるなど必ずしも労働者の利益を守る機能を果たしていない。

旧加盟国についていえば、オランダとベルギーにおいて労使協議と国家の経済社会政策の関係が密接である。近年、オランダでは社会経済に関わる法案の80～85%が3者協議制度（社会経済評議会）を通じて準備されており、ベルギーにおいても労働組合の全国組織と経営者団体の全国組織からなる「社会経済評議会」が賃金のみならず雇用の質に関わる政策も含め協議を行い合意に達した事項について政府が実施するという「コーポラティズム」が機能している。

資本移動自由化に伴い多国籍企業がEU加盟国のなかで果たす役割が大きくなるにつれ、その規制が大きな論点となる。例えば、安価な労働を求めて（EU旧加盟国を本拠地とする）多国籍企業のプラントがEU新加盟国に移転することから生じる雇用問題が旧加盟国において重要論点となり、多国籍企業のプラントが流入する新加盟国では外資系企業における労働条件の監視が重要な論点となっている。

1994年にEUは1000以上の被用者を有する域内多国籍企業に対して労使協議会の設置を義務付ける指令を定めた（小川 2009：270）。被用者は多国籍企業の国際政策（立地移動等）に関して情報を提供され、諮問を受ける権利を有する。しかし、上記指令においては多国籍企業の経営者が被用者の要求に反する決定をする場合の罰則を設けていなかった。2003年までに対象となる企業の50%にあたる1800企業がEU労使協議会を設置した（Visser 2008：192）。とはいえ、この労使協議会が労働者の利害を反映する機関として機能する前提は、（加盟国）国内労組の十分な組織力である。既に述べたように中東欧諸国においてはまだその前提が欠けているというのが実状である。

V 小括及び残された課題

資本主義の重要な要件は、生産手段から切り離された賃労働の成立である。封建制から資本主義への移行においては農民の土地(生産手段)からの分離が賃労働を準備した。中東欧諸国において、賃労働は国有企業ないし準国有企業(協同組合)の私有化、労働者の解雇規制緩和から生まれた。共産主義崩壊、賃労働制成立は、1990年代初頭の「転換不況」期において大量失業及び非経済活動人口の増加(就業率の低下)という形態をとった。したがって、失業保険制度の発足とともに中東欧諸国において賃労働関係が成立したといえるであろう。他方で、中東欧諸国の多く(特に、ヴィシエグラード諸国)においては、1990年代前半までは国有と私有のハイブリッド所有が広範に存在していた(Chavance and Magnin 2007)。賃労働制に加えて私的所有と市場的調整優位の経済、即ち資本主義が確立したのは外資導入が活発化する1990年代後半以後のことであった。田中はハンガリーの私有化を「横からの私有化」(外資主導の私有化)と特徴付けている(田中 2005: 205)。確かに、中東欧諸国は外資主導で「横から」資本主義化されたといえよう。

その後、ヴィシエグラード諸国では外資主導の輸出増大により、バルト諸国では外資系銀行による家計融資を通じた内需拡大(とりわけ住宅ブーム)を通じて経済成長軌道に入った。成長過程において就業率も改善した。ここで、注目すべきことのひとつは中東欧諸国における資本主義確立以後の就業率回復の程度及び賃金水準において、共産主義化以前の時代及び共産主義時代からの経路依存性が顕著であったということである。即ち、スロヴェニア、チェコなど第2次世界大戦以前にも共産主義時代にも中東欧の先進地域であった国は、共産主義崩壊の後しばらくして中東欧の「先進」資本主義国として出現した。とはいえ、1980年代にEUに加盟した南欧諸国が「欧州周辺部資本主義」とどまっているようにスロヴェニアとチェコも含む中東欧諸国もまた「欧州周辺部資本主義」の地位にとどまっている。労働市場における実績(就業率・失業率)において南欧と中東欧の多くの国が北欧や西欧諸国よりも低いことの最大の要因はこれである。

他方で、注目すべきもうひとつの点はEU中心国で戦後「黄金時代」(高度成

長時代)が終わり(1970年代初頭),それとともに失業問題が顕在化し,雇用政策がEU社会政策の中心となる時代に中東欧諸国が資本主義化しEUに加盟したことである。北欧諸国は黄金時代終焉以後,従来からの積極的労働市場政策を継続するとともに社会サービス重視によって1990年代初頭まで雇用を創出し,イギリスは1970年代から製造業から消費サービス及び金融サービスへの転換を推し進め,低賃金の不安定雇用(消費者サービス業における雇用)拡大と,「金融主導型資本主義」(山田 2008)による消費刺激(住宅ブーム)を通じて1990年代以降(2008年のグローバル経済危機まで)相対的に高い雇用実績をおさめた。オランダは,1980年代初頭のワッセナーの合意以後「ワーク・シェアリング」(パート雇用増加)によって雇用問題に対処してきた。他方で,ドイツなど大陸欧州主要国では1970年代以降,厳格な解雇規制を維持しつつ,中高年者の早期退職,青年の雇用抑制など(労働)「供給削減」によって雇用問題に対処してきた(エスピン-アンゼルス 2003)。しかし,1990年代初頭においてドイツなど大陸欧州諸国においてこうした対応は限界に達していた(高い失業率)。

このような状況を背景にして,また1994年のOECDの研究報告書からの影響を受けながら,EUは雇用弾力化を含む雇用創出戦略(リスボン戦略)を打ち出した(星野 2010)。それは,サービス業における女性の雇用増大など肯定的な成果を生み出したが,他方で青年失業問題は解決されず,有期雇用をはじめ非典型労働(不安定就業)増大など新たな問題をもたらした。既にみたように中東欧諸国では共産主義時代から女性就業率は高く,その遺産は資本主義時代にも継承された(全体就業率低下に伴い女性就業率も低下したが)。しかし,中東欧新加盟国もまたEU旧加盟国と同様に高い青年失業率,有期雇用増大などの問題に直面している。また,外資主導のサービス化によりEU旧加盟国の労働者が既に経験していた不規則勤務増加を中東欧諸国の労働者も経験することになった。さらに,外資主導の工業近代化もひとつの要因とする未熟練労働者の就職困難などの問題を抱えるに至っている。

以上をまとめるならば,中東欧諸国の雇用・労働問題は3つの特質を有するということになる。第1は,中東欧の雇用・労働問題は共産主義から資本主義への転換に伴って生じたということである(完全雇用終焉)。第2は,中東欧の雇用・労働問題は「周辺部資本主義」から生じているということであ

る(低賃金, 長時間労働など)。第3は, 中東欧のEU新加盟国の雇用・労働問題は旧加盟国と同様の性格を伴っているということである(高い青年失業率, 不安定就業の増大)。

本論文では中東欧EU新加盟国の動向を旧加盟国のそれと比較しつつ, 2000年代半ばの拡大EUの雇用・労働問題を検討してきた。2006年以後拡大EUの雇用は改善されたが, 2008年のグローバル経済危機のなかで雇用は悪化した。そして, 2009年以後若干の改善を示している。しかし, EUは2009年末から2010年初夏にかけて「ギリシャ問題」に直面し, さらに本稿執筆時(2010年11月)にはアイルランド救済に乗り出さざるを得ない状況に陥っている。中東欧諸国の経済は回復傾向にあるものの, その経済と雇用・労働は全体としてのEU経済の行方に左右され, 予断を許さない。2000年代半ばから現在に至る中東欧諸国及び拡大EUの雇用・労働問題の分析の課題が残されていると指摘し, 本論文の結びとしたい。

参考文献(邦訳のある文献について原著は表記していない)

- Alber, J. (2008) "Employment Patterns in the Enlarged EU" in Alber J. et al. eds. *Handbook of Quality of Life in the Enlarged European Union*, Routledge.
- Berend, I. (2009) *From Soviet Block to the European Union*, Cambridge UP.
- Bohle, D (2010) "East European Transformation and Paradoxes of Transnationalization" *EUI Working Papers*, SPS 2010/01.
- Buchen, C. (2007) "Estonia and Slovenia as Antipodes" in Lane, D. and M. Myant eds. *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*, Palgrave Macmillan.
- Chavance B. and E.Magnin (2007) "Convergence and Diversity in National Trajectories of Post-Socialist Transformation", in Coriat, B., et al. eds. *The Hardship of Nations*, Edward Elgar.
- Cohen S. (2009) *Economic Systems Analysis and Policies*, Palgrave Macmillan.
- Eyraud, F. and D. Vaughan-Whitehead (2006) "Employment and Working Conditions in the Enlarged EU : Innovations and New Risks" in Eyraud, F. et al eds. *Evolving World of Work in the Enlarged EU*, ILO and European Commission.
- Fink, P. (2009) *Late Development in Hungary and Ireland*, Nomos.
- Gebel, M. (2008) "Labour Market in Central and Eastern Europe" in Kogan, I. et al. *Europe Enlarged*, Polity Press.
- Greskovits, B. (2008) "Leading Sectors and Variety of Capitalism in Eastern Europe" in Pickles J., ed. *State and Society in Post-Socialist Economies*, Palgrave Macmillan.

- Horibayashi, T. (2006) "Characteristics of the Central European Welfare System" in Nakagawa, J. ed. *Managing Development : Globalization, Economic Restructuring and Social Policy*, Routledge.
- Horibayashi, T. (2008) "Lagging 'Social Europe' : Problems Related to the Social Dimensions of European Integration and Eastern Enlargement" in Yagi, K. and S. Mizobata eds. *Melting Boundaries : Institutional Transformation in the Wider Europe*. Kyoto University Press.
- Kornai, J. (2005) "Transformational Recession : the Main Causes", *Journal of Comparative Economics* 19.
- Orenstein, M. (1996) "The Czech Tripartite Council and its Contribution to Social Peace", in Ágh, A. and G. Ilonszki eds. *Parliaments and Organized Interest : Second Steps*, Hungarian Center For Democracy Studies.
- Rosati, D. (2004) "The Impact of EU Enlargement on Economic Disparities in Central and Eastern Europe", in Rosati D. and M. Landesmann eds. *Shaping the New Europe*, Palgrave Macmillan.
- TÁRKI (2008) *European Social Report*. Budapest.
- Visser, J. (2008) "Extension through Dilution? European Integration, Enlargement and Labour Institution", in Alber, J. et al. eds. *Handbook of Quality of Life in the Enlarged European Union*, Routledge.
- Wallace, C. and F. Picher (2008) "Working Conditions and Quality of Work : A Comparison of Eastern and Western Europe" in Alber, J., Fahey, T. and C. Saraceno eds. *Handbook of Quality of Life in the Enlarged European Union*, Routledge
- アマーブル, ブルーノ著・山田鋭夫訳 (2005) 『五つの資本主義』藤原書店。
- エスピン-アンデルセン, ゲスタ著・渡辺雅男ら訳 (2000) 『ポスト工業経済の社会的基礎 : 市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店。
- エスピン-アンデルセン, ゲスタ著・埋橋孝文監訳 (2003) 『転換期の福祉国家 : グローバル経済下の適応戦略』早稲田大学出版部。
- 大沢真理 (2010) 『いまこそ考えたい生活保障のしくみ』岩波書店。
- 小川有美 (2009) 「ヨーロッパ化する労働運動」新川敏光・篠田徹編著『労働と福祉国家の可能性』ミネルヴァ書房所収。
- 小森田秋夫 (1998) 「ポーランドの社会福祉」『世界の社会福祉②ロシア・ポーランド』, 旬報社所収。
- 田中素香 (2007) 『拡大するユーロ経済圏』日本経済新聞社。
- 田中宏 (2005) 『EU加盟と移行の経済学』ミネルヴァ書房。
- 星野郁 (2010) 「ヨーロッパにおける労働市場改革の展開と課題」田中素香編著『世界経済・金融危機とヨーロッパ』勁草書房所収。
- 堀林巧 (1995) 「旧共産主義地域過渡期経済政策再論」『金沢大学経済学部論集』第15巻第2号。

堀林巧(1998)「中東欧の失業問題」『金沢大学経済学部論集』第18巻第2号。

堀林巧(2001)「中欧の社会政策とその国際的文脈」『金沢大学経済学部論集』第21巻第1号。

堀林巧(2006)「欧州建設・拡大の社会的次元：社会的欧州をめぐる動向」野村真理・弁納才一編『地域統合と人的移動』御茶の水書房所収。

ホール/ソスキス編・遠山弘徳ら訳(2007)『資本主義の多様性』ナカニシヤ出版。

宮本太郎(2009)『生活保障』岩波新書。

山田鋭夫(2008)『さまざまな資本主義：比較資本主義分析』藤原書店。