

2012 年度リサーチペーパー

EU 雇用政策分野における EU の正統性に関する研究：
労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスにおける労使パートナーの参画を通じて

東京大学公共政策学教育部公共政策学専攻
公共管理コース 2 年
飯濱玲香
学籍番号 :51-118015

目次

はじめに	3
第1節 EUにおける雇用政策	6
第1項 EU雇用政策の展開	6
第2項 EU雇用政策の特徴	7
第2節 EUにおける正統性の問題	10
第1項 EUの正統性に関する議論	10
第2項 EU政策形成過程への利益団体の参画と正統性の確保	12
第3節 EU雇用政策分野における労使パートナーの参画	15
第1項 労使パートナー	15
第2項 労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスにおける労使パートナーの参画	16
結論	20
参考文献一覧	22

1980年代後半以降、欧州統合は経済のみならず社会的側面における統合の局面を迎えた¹。経済通貨統合に向けた動きや加盟各国の失業率上昇に伴い、欧州レベルで雇用政策を実施することへの関心が高まり、遂に雇用政策は、1997年10月に調印されたアムステルダム条約によって、EU全体で取り組むべき課題として位置付けられた。更に、アムステルダム条約を受けて、1997年のルクセンブルク欧州理事会で、今日のEU雇用政策²の中心を担う欧州雇用戦略の実施が決定された。雇用問題は、2000年にリスボン戦略が打ち出されて以降、EU経済・社会成長戦略の主要課題として位置づけられている。そして、現在では、欧州雇用戦略はリスボン戦略の後継であるEurope2020の一部として組み込まれている。

EUで新たに政策が着手される際、政策を担う機関としてのEUの正統性が度々問題として議論される。今日では、EU加盟国を始め多くの国家が国家の正統性の根拠として民主主義という方法を用いている。しかし、民主主義の赤字が指摘されるEUでは、EU加盟国の政策の多くはEUレベルの政策決定を起源としているにも拘わらず、EU加盟国の国民がEUの政策に対して直接かつ効果的に意思を伝える仕組みは存在しない。正統性の根拠が必ずしも民主主義である必要はないが、もし民主主義によって正統性が十分に確保できないのであれば、EUは他の方法で正統性を確保する必要があるだろう。

EUは、民主主義制度強化の他に、企業や労働組合、NGOなど様々な利益団体を政策形成過程に参画させることで正統性を確保しようとしている。中村(2005)が「多次元ネットワーク・ガバナンス」として指摘するように、EUでは、EU・加盟国・地方レベルが複雑に絡み合う多次元的政策形成及び実施過程において、諸利益団体の参画が慣習的に行われており、利益団体とEU諸機関の間に制度化されたネットワークが存在している。このように利益団体による利益代表活動がEUで高度に制度化されている背景には、EUでは利益団体の参画が、利益団体側の目的達成手段等としてのみならず、EUがその正統性を高めるための政治的な手段として用いられているという事実がある。EUにおける利益団体参画の歴史は古く、特にBusiness Europe³やEuropean Trade Union Confederation

¹ 欧州レベルで雇用を含む社会政策に取り組もうとする動きは、1980年代後半から本格化する。例えば、1987年の単一欧州議定書発効後にドロール欧州委員長のイニシアチブで特定多数決の対象となり得る新たな社会条項をマーストリヒト条約に挿入しようとした。その結果、1993年に発効されたマーストリヒト条約によって、「社会政策協定」が条約の付属議定書として導入された。なお、マーストリヒト条約で、旧EU条約第2条に「とりわけ域内に境界なき領域の形成と、経済的・労使結束の強化とそして究極的には本条約の規定に従い単一通貨の導入を含む経済通貨統合の構築とを通じて、経済的・労使進歩と高水準の雇用を促進し、バランスのとれ、持続可能な発展を達成すること」がEUの至高の目的であると述べられた。(ブランパン(2003)、p.92)

² EU機能条約(旧EC条約)で「雇用」と題された諸項目は欧州雇用戦略を対象としたものであるが、後述するようにアムステルダム条約以前にも労働者の自由な移動に関する政策がEUレベルで施行されていた点や1990年代頃からEU雇用政策と社会政策と直接結びついて実施されるようになった点を踏まえ、本研究では欧州雇用戦略以外の政策手法を用いて策定されたものもEU雇用政策とする。

³ Business Europeは、欧州レベルの産業雇用主団体である。かつてUNICE(欧州産業雇用主団体連合)の名前で知られていた、1958年に設立された1国レベルの連合体を会員とするロビー団体のことである。

(ETUC)⁴などの EU レベルの利益団体は、欧州統合初期からその政策形成に携わってきた。

本研究が対象とする EU 雇用政策分野においては、労使パートナー⁵と呼ばれる労使交渉に関わる利益団体の参画が一部公式に認められている。労使パートナーとは、その名の通り、広く労使の代表者を示す用語としてヨーロッパでは使われている。現在、EU 雇用政策では、通常の立法過程⁶に加えて労使対話⁷に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスという政策協調手法を用いて政策形成をしており、後者2つの手法においては、欧州労使パートナーの参画が公式に認められている。

本研究は、EU 雇用政策分野において公式に認められている労使パートナーの参画が、EU の正統性の確保に如何に貢献し得るのかを明らかにすることを目的とする。雇用政策分野は他の政策分野と比べて加盟国の権限が強い政策分野であると考えられるが、それでも EU レベルで政策関与がある限り EU は加盟国の政策に多かれ少なかれ影響を与え、加盟国の権限を制限し得るものであると考えられる。そのため、雇用政策分野においても EU の正統性の確保は必要である。また、欧州雇用戦略を中心に展開される現在の EU 雇用政策は、質の高い仕事を提供する労働市場により多くの人を統合させることに注力しており、積極的労働市場政策、量・質両面における高い雇用、バランスの取れた労働市場の柔軟性と労働者の保護を特徴とする。このような EU 雇用政策においては、加盟国間以上に労使団体間の主張の違いが争点となることが多く、その観点から労使パートナーは EU 雇用政策の政策形成における一定の役割を果たすと考えられる。

本研究では、以下のプロセスによって、EU 雇用政策分野における EU の正統性にどのような影響を与えるかを明らかにする。まず、第1節で、欧州雇用戦略を中心とする EU 雇

2011年では35カ国から41の連合体が正会員として加入している。Business Europe は欧州におけるビジネス利益団体の中で最も包括的な団体である。なお、7つある政策委員会のうちの1つが Social Affairs Committee であり、社会政策や雇用政策に関する問題を扱っている。

⁴ ETUC は、1973年に設立された、欧州レベルの労働組合連合である。欧州36カ国の82国内組織と11の産業別連盟から構成される(←確認)。ETUC は、EU 諸機関の中では欧州委員会、その中でもとりわけ雇用・社会問題総局 (Employment, Social Affairs and Inclusion) との間に最も緊密な関係を築いているとされる。

⁵ 本文中で用いる「労使パートナー」という言葉は、EU 機能条約 (Treaty on the functioning of the European Union) の英語版では social partners、フランス語版では les partenaires sociaux と記されている。日本の EU 関連の論文では「社会的パートナー」と称されることが多い。しかし、“social” という言葉はフランス語で“労使の” という意味があり、EU 条約が示す les partenaires sociaux を構成する団体の実体が労使団体であることや les partenaires sociaux が社会政策関連項目のみで使用されていることを考慮し、本研究では「労使パートナー」と訳すこととする。

⁶ ここでの立法過程とは、EC 法の二次的法源の分野におけるものを指す。EC 法には一次的法源と二次的法源がある。一次的法源とは、加盟国が共同体の設立を目的として相互の間に締結した条約、議定書およびそれらを改正する条約のことであり、単一欧州議定書やマーストリヒト条約などがその例である。一次的法源においては、全ての加盟国の批准を必要とするため、国際協定と同様の方法が取られる。一方、二次的法源とは、EU の機関が条約に付与された権限の下で立法する法令のことを指す。二次的法源は、欧州委員会によって立案され、時に欧州議会との協議に基づき閣僚理事会によって制定される。

⁷ 「労使対話」という言葉も、日本の EU 関連の論文では「社会対話」と称されることが多い。しかし、フランス語版で “sdialogue social” と記されており、その実態は労使対話であることから労使対話と訳すことにする。

用政策を概観し、労使パートナーが EU 雇用政策における直接的な利害関係者となり得ることを明らかにする。そして、第 2 節で、EU の正統性の確保に関する議論を概観し、EU における利益団体の参画が一般的に EU 政策形成及び EU の正統性の確保に貢献し得ることを示す。第 3 節では、労使パートナーの中でも欧州労使パートナーに分類される労使団体の特徴を示した後、労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスにおける欧州労使パートナーの参画の様態を明らかにする。なお、第 3 節で述べるように、欧州労使パートナーとは、労使パートナーの中でも労使対話に基づく政策形成過程及びルクセンブルク・プロセスにおける成長と雇用のための労使サミットへの参加が認められる労使関連利益団体のことを指す。

EU 雇用政策分野の政策形成過程に関する先行研究は、欧州雇用戦略のルクセンブルク・プロセスに用いられる OMC という新たな政策協調手法について論じた文献が多い⁸。例えば、Bursens (2009) は、ルクセンブルク・プロセスという政策協調手法の正統性について、正統性を 6 つの要素に分解して評価している。また、ETUC などの EU 雇用政策分野における利益団体の参画に関しては、EU 政策形成及び実施過程における政体との関連で述べられることが多い⁹。その他、網谷 (2008) は、「ヨーロッパ社会モデル」の言説の展開を概観し、言説の安定性・継続性について、その制度的な基盤を欧州委員会や議長国が作成する政策文書に関与する学者・専門家の役割に注目して明らかにしている。中野 (2010) は、EU 雇用政策分野で労使パートナーの参画が公式に認められている労使対話について、当該制度が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たことを示した。

しかし、労使パートナーの EU 雇用政策形成過程への参画と EU の正統性を正面から扱った先行研究は少ない。2009 年 12 月に発効されたリスボン条約によって、EU は加盟国システムの多様性を考慮に入れて EU レベルでの労使パートナー役割の認知及び促進する (EU 機能条約 152 条) との規定が設けられ、労使パートナーは公式にその役割が認められた。また、リスボン条約では、成長と雇用のための 3 者労使サミット (Tripartite Social Summit for Growth and Employment) が労使対話に貢献するものとして定め (EU 機能条約 152 条)、労使対話に基づく政策形成手法のみならず同サミットも労使パートナーの参画の場として公式に認められた。このように近年改めて公式にその重要性が認められた労使パートナーの EU 政策形成過程への参画の意義を EU の正統性の観点から改めて考察することは、今後の社会的側面における欧州統合における EU の正統性を考える上でも大切である。

⁸ 例えば、Nedergaard (2006) や Régent (2002)、Borras and Jacobsson (2001) など。

⁹ 例えば、Greenwood(2007)や中村 (2005) など。

第1節 EUにおける雇用政策

本節では、EU雇用政策の展開及びEU雇用政策の特徴を概観することで、EUにおける雇用政策の位置づけを明らかにする。そして、欧州雇用戦略を中心に展開される現在のEU雇用政策では、加盟国のみならず労使間での合意が政策形成及び実施のために重要であることを示す。

第1項 EU雇用政策の展開

1957年のローマ条約調印以降、労働者の自由な移動に関する問題は欧州レベルで取り組まれていた。しかし、欧州レベルでの雇用問題を含む社会政策への関心が高まったのは、経済分野における統合の深まりが見られた1980年代後半である。1987年の単一欧州議定書発効後、1989年に「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章」がイギリスを除く加盟国の間で採択された。これは法的拘束力を持つものではないが、労働者の移動の自由や労働条件の改善、雇用と賃金などについて、加盟国が必要な措置を取ることを定めたものである。その後、ドロール欧州委員長のイニシアチブでこの社会憲章をマーストリヒト条約に挿入しようとしたが、イギリスのサッチャー政権による反対のため、1993年に発効されたマーストリヒト条約では同条約の付属議定書である「社会政策協定」として導入された。この際、イギリスはこの議定書と協定を受け入れないこと（オプト・アウト）が認められた。また、1990年代前半は、その後のEU雇用政策の準備段階としての動きが見られた。例えば、当時の深刻な失業問題を受けて1993年に『成長、競争力、雇用—21世紀に向けての挑戦と進路』（ドロール白書）が発表された。同白書で提示された積極的労働市場政策や内部労働市場¹⁰の柔軟化という考え方は、その後の欧州雇用戦略に引き継がれる。更に、1994年のエッセン欧州理事会で導入されたエッセン・プロセスは、ルクセンブルク・プロセスの前身となる政策協調手法であり、条約上の規定はないが事実上この頃からEUでは既に雇用政策における各国の政策協調が行われていた。

1997年に調印されたアムステルダム条約で、遂に雇用がイギリスを含む全加盟国を対象にEU全体で取り組む問題として規定されることになった。同条約によって、「高水準の雇用の促進」が初めてEUの目的として盛り込まれ、「雇用」と題された諸条項が設けられた。その後、アムステルダム条約に設けられた雇用条項の内容を実現するため、1997年11月のルクセンブルク欧州理事会で欧州雇用戦略の実施が決定された。欧州雇用戦略は、現在EUの中心的な雇用政策であり、後にOMCとして確立される法的拘束力のない政策協調手法を用いたルクセンブルク・プロセスの下で行われている。

その後、雇用問題はEUの経済・社会成長戦略であるリスボン戦略やその後継戦略とさ

¹⁰ 内部労働市場とは、ひとつの企業内に存在する労働市場を指す。一方、外部労働市場は、企業間・企業外の労働市場のことを意味し、人々は様々な労働条件のもとで企業間を異動する。

れる Europe2020 における主要なテーマとして扱われるようになる。リスボン戦略とは、2000年に打ち出された EU の経済・社会成長戦略であり、EU が「2010年までに、持続的な経済成長と、量・質両面でのより高い雇用及び、より確固たる社会的結束が可能な、世界で最も競争力のあるダイナミックな知的経済となること」を目標とされている。当初、経済、雇用、社会的結束の3つが中心課題として据えられていたが、2005年の中間見直しによって成長と雇用に戦略の焦点が絞られた。リスボン戦略の終了に伴い、2010年3月に Europe2020 という新たな成長戦略が打ち出された。Europe2020 では、「EU を知的で持続的で包摂的な経済にし、高水準の雇用、生産性及び社会的結束をもたらすこと」が目標とされている。EU の経済・成長戦略において雇用の重要性が認識されるとともに、欧州雇用戦略自体も戦略の一部として組み込まれるようになる。リスボン戦略中間見直しを受けて、2005年以降、欧州雇用戦略の方向性を示す雇用ガイドライン (Employment Guidelines) は、リスボン戦略のための「成長と雇用のための統合ガイドライン (Integrated Guideline for Growth and Jobs)」として、包括的経済政策ガイドライン (Broad Economic Policy Guidelines) と一体化して提出されるようになった。同様の統合ガイドラインは Europe2020 でも作成されている。

EU 雇用政策は、経済政策と社会政策のいずれとも深い結びつきを持っており、現在では両者を結び付ける役割を担っていると考えられる。但し、各々の関係性は対等なものではなく、社会政策を包括する雇用政策が経済政策に従属する形で実施されている。経済政策と雇用政策の関係性は、アムステルダム条約で EU の雇用政策は包括的経済政策ガイドライン¹¹と整合性の取れた方法で実施される (EU 機能条約 146 条/旧 EC 条約 126 条) ことが定められたことから、雇用政策はあくまでも経済政策に準ずるものであることが窺える。濱口 (2012) は、リスボン戦略の中間見直し以降に作成されるようになった統合ガイドラインにおいても、雇用ガイドラインの扱いは包括的経済政策ガイドラインのそれと対等ではないと指摘する。一方、雇用政策と社会政策の関係性に関しては、EU では高水準の雇用を促進することが社会的結束につながるという考え方が存在しており、雇用政策と直接結びついた形で社会政策が展開されている。実際に、第2期欧州雇用戦略の3つの目標のうちのひとつは社会的結束の強化であり、Europe2020 においても高雇用経済 (high-employment economy) が社会・経済・地域的結束をもたらすと考えられている。

第2項 EU 雇用政策の特徴

EU 雇用政策の中心は欧州雇用戦略にある。以下では、EU 雇用政策の特徴を捉えるために、欧州雇用戦略の特徴について述べる。1998年から2002年の第1期欧州雇用戦略では、

¹¹ 包括的経済政策ガイドラインとは、欧州通貨同盟 (EMU) における金融政策と為替相場政策以外の経済政策を行うための指針であり、その背後には経済通貨同盟の存在がある。

①雇用確保力（employability）¹²を高める、②起業家精神を発展させ雇用を創造する、③使用者と労働者の適応能力を高める、④男女機会均等のための政策を強める、という4つの柱を中心に1年間のサイクルで政策協調プロセスが実施されていた。その後、5年間という期間を経て2002年に見直しがなされ、2003年からは第2期欧州雇用戦略が開始された。第2期欧州雇用戦略では、フル就業（full employment）¹³、仕事の質と生産性の改善、社会的及び地域的な結束の強化の3つが全体の目標とされた。これらの目標は、リスボン戦略の影響を受けた内容である¹⁴。

欧州雇用戦略を主とするEU雇用政策の特徴としては、以下の3点が挙げられる。まず、EU雇用政策は積極的労働市場政策を採用している。つまり、雇用確保力やフル就業という目標に表れるように、EU雇用政策は、失業者などの職に就いていない状態にある人に対してどのように失業給付や福祉給付を行うかではなく、職業訓練などを通じていかにそのような人々を職に就かせるかという観点から雇用政策を捉えている。次に、第2期欧州雇用戦略の“仕事の質と生産性の改善”という目標に表れるように、量・質両面でのより高い雇用を追求している点である。これは、就業率が高くても仕事内容は生産性の低い低賃金の仕事ばかりであるというワーキング・プア（working poor）の存在を問題視し、より多くの人に対してより生産性の高い高賃金の仕事を確保していくことを目的とする。最後に、労働者の保護ではなく労働者の参加に重点が置かれ、この観点から雇用の安定と労働市場の柔軟化を図っている点が挙げられる。1993年に発表されたドロール白書で外部ではなく内部労働市場の柔軟化が示され、この考え方は第1期欧州雇用戦略の適応能力を高めるという目標に反映された。内部労働市場の柔軟化は、解雇という方法ではなく、一定の保護を加えたパートタイムなどの非正規雇用の積極的な活用や労働時間の弾力化、企業内訓練などの政策を実施することで企業内の労働力調整し、安定性を伴った労働市場の柔軟化を図るものである。この際、EUは、使用者と労働者の対話を通じて、労働組織の改革が行われることを期待している。雇用の安定と労働市場の柔軟化のバランスは、現在、フレキシキュリティ（flexicurity）という言葉の中で図られている。フレキシキュリティは、柔軟性を意味するフレキシビリティ（flexibility）と安定や保障を意味するセキュリティ（security）

¹² 雇用確保力とは、雇用され得る能力のことである。積極的な職業訓練や教育訓練を行うことで、若年失業者や長期失業者の雇用確保力を高め、彼らを仕事に就かせようとする。ここでは、職業訓練や教育訓練の他に、失業保険や公的扶助の減給や給付制度の見直しに関しては、失業保険給付と職業訓練をセットで行うなど、失業保険や公的扶助といった給付額や給付制度の見直しが行われる。

¹³ フル就業とは、非自発的失業がない状態という旧来の完全雇用とは異なり、早期退職制度や雇用確保力の不足、失業保険や公的扶助の受給などの理由から非労働力化している人々を労働市場に再参入させることを指す。フル就業という用語の登場は、EUの雇用問題における問題意識が、単に構造的失業問題を解決することではなく、より多くの被就業者を労働市場に統合することへと変化したことを示している。このため、フル就業という用語が初めてリスボン戦略で使われて以降、EUでは失業率の低下に留まらず就業率の向上が目指されている。

¹⁴ 例えば、フル就業は、リスボン戦略で初めて用いられた用語である。また、仕事の質と生産性の改善に関しては、リスボン戦略において「量・質両面でのより高い雇用」が目標とされたことを受けて設定された。更に、社会的及び地域的な結束の強化についても、リスボン戦略において「社会的結束の強化」が目標とされたことを受けてのものである。

が合わさって作られた造語であり、ゴールデントライアングルと呼ばれる労働市場の柔軟化、高水準の社会保障、積極的労働政策の3つの要素から成り立つデンマークの政策をモデルとしているとされる。しかし、フレキシキュリティを巡る議論の中では、雇用保護規制の緩和というこれまで EU で否定的に見られてきた主張が改めて提起されており、労使間の対立も垣間見られる¹⁵。

以上のような欧州雇用戦略の特徴を考慮すると、欧州雇用戦略では、とりわけ安定性を伴った労働市場の柔軟化に関して、加盟国間だけでなく労使間の主張の違いが重要な対立軸となり得る。言い換えると、労使間の合意なしで欧州雇用戦略を実施することは困難である。

¹⁵ 濱口（2012）は、2006年11月の「21世紀の課題に対処するために労働法を現代化する」という題目のグリーンペーパーで労使間の対立が垣間見えたことを明らかにしている。そこでは、労働者の保護を拡大するという問題意識の下に作られた原案に対する UNICE（現 Business Europe）の批判を受けて欧州委員会が原案を大きく修正した。更に、修正された内容に対して、ETUC は正規雇用を硬直的とみなしていると反発しており、労使間の対立が伺える。（濱口（2012）、p127.）

第2節 EUにおける正統性の問題

現在のEU加盟国の政策の多くは、EUを起源とするものである。例えば、EU加盟国の立法の50%以上がEUを起源としており、更にその割合は経済や環境分野においては75-80%までに上るとされる¹⁶。しかし、現在のEU政策過程では、最終的にEUレベルで決定された政策の影響を受けるEU加盟国の国民は、EUの政策に対して直接的に彼らの関心事を表現する機会をほとんど持たない。また、EUによって政策に関する権限を制限されたEU加盟国は、その他の国民国家と同様に国民の要求に対応することが出来なくなっている。Schmidt (2011) は、これらの点において欧州統合は加盟国が伝統的な国民国家として存在することを不可能にしていると述べる。では、EUは如何にその政体としての正統性を確保し、政策形成に従事することができるのだろうか。本章では、EUの正統性に関する議論を概観したのち、EUという国家でも国際機関でもない独特な政体の正統性確保において利益団体が果たす役割について述べる。

第1項 EUの正統性に関する議論

近代国家においては民主主義を通してその正統性を確保してきたため、正統性と言うと民主的正統性の側面に焦点が当てられやすい。このため、EUの正統性の問題は民主主義の赤字¹⁷として論じられることが多く、EU市民の利益を代表する欧州議会の権限の強化などによって民主主義を強化することで、EUの正統性を確保しようとする試みがなされてきた。しかし、EUが国家ではない以上、従来の国民国家の中で発展を遂げてきた民主主義によってその正統性を確保することは困難である。また、正統性は必ずしも民主主義によってのみ確保されるものではない。

そもそも正統性とは何かに関して、Beetham (1991)は、正統性の3つの要素を合法性 (legality)、規範的正当化可能性 (normative justifiability)、正当化 (legitimation) に区別し、これら3つのうちの1つでも欠けることによって正統性は失われるとした。合法性

¹⁶ Greenwood(2007), p.6.

¹⁷ Follesdal and Hix(2006)は、民主主義の赤字に関する論点を次の5つにまとめた。これらの事実故にEUは民主主義の赤字が指摘される。1、欧州統合プロセスが加盟国の議会の支配力を減らし、行政の権限を強めていること。(加盟国の政策の多くがEUの政策の影響を受けているが、EUレベルの政策形成過程への加盟国からの参加者は、大臣など国の行政アクターによって支配されている。) 2、欧州議会は加盟国議会の支配力の喪失を補うには権限が弱すぎる。3、加盟国においてEUは二次的な議論でしかないので、国会議員を選ぶような意味での欧州議会議員選挙は存在しない。4、EUを民主主義システムとして十分に理解および評価、また国のそれと同一視するには、欧州議会議員選挙の有権者である加盟国国民(EU市民)からEUは心理的に遠すぎる。5、その結果、投票者が理想とする政策選好から遠い政策の傾向が存在する。

は、その政治的権力がどの程度確立された規則に基づいているかを問うものであり、規範的正当化可能性はその政治的権限を有する機関の役割や機能が社会的に認められているかに関するものである。また、正当化は、その機関の権力的地位が被支配集団によって承認されるとともに、その他の正統性が確保されている機関によって認められているかを問う。Wiercx (2011) は、EU の正統性において問題として議論されるのはこの3つの要素のうち規範的正当化可能性であると指摘した。EU は明確な法的枠組みを有しているため合法性に関する問題はない。また、EU は欧州議会議員の選挙を通して承認されており、更にその他の機関からも広くその権力的地位が認識されている。一方、EU の規範的正当化可能性に関しては、唯一の立法機関が存在せず、多次的に公式・非公式のアクターがその政策形成過程に参画する EU の政体故に、国家と同様に評価することは難しい。また、EU 市民とは EU 加盟国国民の総和であり、その事実は EU 市民の市民としての身分を多様なものにしていく。それ故、EU 市民としての共通のアイデンティティーは何かという問題が、EU における規範的正当化可能性に大きな影響を与える。民主的なプロセスの導入は、EU 市民をより EU の政策形成プロセスに巻き込むことで彼らの EU に対する認識を強めることが出来るという点において、EU に規範的正当化の可能性を与えることに一定の貢献をすると考えられる。

しかし、Majone (1998) のように、EU は国民国家でないし、彼らが果たすべき任務も国家のそれとは異なるのだから、EU の正統性を民主主義、その中でも特に議会制民主主義を用いて判断するのであれば、EU は決して正統的な機関として認識され得ないとの主張も存在する。例えば、規制を設ける国家として EU を捉えれば、EU の正統性は政策強化の効率性に関する効果的な業績を上げることで確保されるという考え方がある。この背景には、EU 加盟国は、効率的な政策決定を妨げるとされる国内の民主主義的な政治体制から隔離するために、敢えて彼らの政策を EU に委譲するのだという主張が存在する。また、EU を政府間機関だと考える論では、とりわけ EU に正統性の問題はないと考える。

Scharf (1999) は、国民国家と同様の基準で EU の正統性を計るべきでないという自身の主張の中で、正統性をインプットとアウトプットの2つに区別した。インプット正統性とは、政治的な選択が人々の意思を反映できているかを問うものであり、この背景にはしっかりとした集団アイデンティティーが存在していることを前提とする。しかし、EU にそのアイデンティティーは存在しない。そのため、Smismans (2004) は、集団アイデンティティーの代わりに直接もしくは間接的な政策形成過程への関与をインプットにおける正統性の基準とした。一方、アウトプット正統性とは、政策過程の結果に焦点を当てた概念である。Scharf (1999) はこれを有権者のための統治と定義したのに対し、Smismans (2004) は政策の成果に対する満足度と定義づけた。

Wiercx (2011) や Bursens (2009) は、更にインプット正統性を 1. 参加 (participation)、2. 代表性 (representation)、3. 説明責任 (accountability)、4. 透明性 (transparency) の4つの要素に、アウトプット正統性を 1. 有効性 (effectiveness)、2. 問題解決能力 (problem

solving capacity) の2つに分類している。

まず、インプット正統性の要素である参加とは、政策に影響を受ける利益や関心事を持つ市民が、一連の EU の政策形成プロセスにおいて彼らの見解を表現する平等かつ効果的な機会があるか否かを問うものである。また、代表性は、政策の影響を受ける市民の利益が利益団体もしくは欧州議会などの民主的に指名されたアクターによって表現されることを意味する。参加とは異なり、代表性は必ずしも市民各々が直接的な政策過程に関与することを必要としない。説明責任は、EU レベルで下された決定に対して説明をすることが出来、更にそれに対して責任を取れるように備えていることを意味する。最後に、透明性とは、EU・加盟国・地方レベルの利害関係者である市民や市民社会団体などのアクターが、一連の EU の政策決定過程段階で政策に関連する政策文書や情報にアクセスできるかを問う。一方、アウトプット正統性の要素である有効性とは、EU レベルで決定された政策や EU ガバナンス構造が上手く機能し市民の期待に沿えるかを問う。また、問題解決能力とは、補完性の原則に関連する要素である。補完性の原則とは、政策決定は出来るだけ市民に近いレベルでなされるべきだという考え方に基づき、地方や加盟国レベルで担う方が効率的である政策に EU は関与しない。つまり、問題解決能力とは、地方や加盟国レベルと比べて EU レベルでのアプローチがよりその問題を解決につながるか否かを問うものである。

第2項 EU 政策形成過程への利益団体の参画と正統性の確保

利益団体の政策過程への参画を通じた EU における利益代表活動は、高い度合で制度化されている。中村 (2005) は、EU における多次元的ネットワーク・ガバナンスの存在を明らかにし、EU レベル、加盟国レベル、地方レベルが複雑に絡み合う EU の政策形成及び実施過程の中で、「EU を構成する公式の機関が市民社会における「私的な」諸組織 (利益団体や NGO など) との間で、政治過程において柔軟で錯綜したコミュニケーションと相互作用のネットワークを発展させている」ことを指摘した¹⁸。

利益団体の参画が EU で高度に制度化されている理由は、EU の正統性を高めるための多くの政治的目的によってそれが利用されている点にあると考えられる。EU 政策形成過程における利益団体の参画は、幅広い利害関係者の利益を反映した政策の策定や、政策の利害関係者間の合意形成、EU の政策の効力を高めるための情報獲得手段等としてその役割を期待される。多数決支配による政治システムを用いない EU では、全ての主要な利害関係者が損をせずに何かしらの利益を受けられるようにするための関係者間の利害調整が重要である。また、規制を主とする EU の政策の影響は、比較的狭い利害関係者に集中するため、利益団体の活動が関係者の集团的利益を追求する際の最終的な意思表示の場となる。そのため、利益団体間の合意形成は実際に EU の政策を形成及び実施する上で重要となる。そして、利益団体は EU の政策の直接的な利害関係者であるのみならず、政策に関する専門

¹⁸ 中村 (2005)、p.42

的な知識や現場の情報について精通する団体である。そのため利益団体から得られる情報は、EUの政策担当者が政策の効果を予想するために有効である。更に、とりわけEU法案の提出権を独占する欧州委員会に関しては、組織の人的資源の少なさ故に、政策の効果を予測するにあたって利益団体からの情報を頼らざるを得ない状況が存在する。

利益団体を政治的な目的達成手段として利用するために、EUでは利害関係者に対する公平性や利益団体の参画に関する透明性を保つための努力を行っている。より多種多様な利益団体の参画を促すためのEU諸機関の努力として、欧州委員会によるビジネス関連以外の資金調達力の弱い利益団体への財政的支援が挙げられる。これは、EU政策過程への参画団体が活動資金の豊富なビジネス関連の利益団体に偏らないようにすることを目的としている。具体的には、欧州委員会は労使パートナーのひとつとされるETUCへの財政的支援を行っており、その背景には、資金面からETUCの活動能力を高めることで労使双方の関連団体の参画レベルを高めたいという欧州委員会の意図があると考えられる。また、欧州委員会はEUにおける利益団体の参画の透明性を高めるために、2008年11月に「欧州の透明性に向けたイニシアティブ 利益代表者との関係に関するフレームワーク¹⁹⁾」というコミュニケーションペーパーを公表した。そこではCode of Conductという利益団体が尊重すべき規則が設けられ、利益団体は公開性や一貫性、公正さを持った利益代表活動を行うことが求められた。

このようにEUでは全ての利益団体に開かれた参画の機会を設ける努力がなされているものの、実際にはEUの諸機関の政治的パートナーとして好まれる利益団体は存在する。例えば、EUで利益代表活動を行う加盟国政府や企業、労働組合、NGOなどの様々な利益を代表する数多くの利益団体の中でも、EU全体の方針と利益団体の利害関心が合致している場合に、団体が政策形成に及ぼす影響力は増大する。また、とりわけ超国家性及び中立性の確保が求められる欧州委員会への利益代表活動に関しては、1国レベルの組織や個々の企業よりも欧州レベルの連合体組織や産業別組織の方が政策形成のパートナーとして優遇されやすい²⁰⁾。EUにおけるロビー活動の歴史は古く、特に欧州労使パートナーの一員であるBusiness EuropeやETUCなどのヨーロッパレベルの利益団体には、欧州統合初期からその政策形成に携わってきた。

EUには、その規模、構成、内容などが様々に異なる利益団体が数多く存在している。その理由としては、1つの個別企業やNGOなどの組織が複数の利益団体に所属していることが多いことが挙げられる。欧州レベルの利益団体はその包括性故に政策形成のパートナーとして優遇されることが多いが、加盟諸組織の利害を調整して共通の立場としての意見表明を行うため意思決定を行うのに時間がかかる。更に、団体の規模が大きくなればなるほど個別組織の主張したい利益を必ずしも代表してくれるとは限らない。このため、企業やNGOなどの個別組織は複数の利益団体に加盟し、多方面からEUの政策に利益が反映され

¹⁹⁾ COM 323 final and SEC 1926

²⁰⁾ 中村 (2005)、p.185

るよう試みている。

第3節 EU 雇用政策分野における労使パートナーの参画

本章では、欧州労使パートナー及びその EU 雇用政策分野における政策形成過程への参画を概観する。

第1項 労使パートナー

EU の雇用政策では、労使パートナーと呼ばれる利益団体が公式に政策形成に参画している。労使パートナーとは、その名の通り、広く労使の代表者を示す言葉としてヨーロッパでは使われている。2009 年に発効されたリスボン条約で、「EU は加盟国システムの多様性を考慮に入れて EU レベルでの労使パートナーの役割を認知及び促進する。EU は彼らの自主性を尊重しながら、労使パートナー間の対話を促進する。(EU 機能条約 152 条)」との規定が設けられ、条約において公式に EU における労使パートナーの役割が認められた。労使パートナーの中でも、EU 機能条約の 154-155 条で定められている EU レベルの労使対話に参加する EU レベルの利益団体のことを欧州労使パートナーと呼ぶ²¹。EU 機能条約では欧州労使パートナーの代表性については述べられていない。しかし、欧州委員会は欧州労使パートナーである団体を識別するための基準を 1993 年に設定した²²。

- ・ EU レベルの産業横断的もしくは特定のセクター・カテゴリーに関連する団体
- ・ 可能な限り、合意交渉能力を持って加盟国の労使パートナー構造の一部として不可欠だと認識され、全ての加盟国を代表する、複数の団体から構成される団体
- ・ 協議プロセスにおいて効果的な参加を確保するための適切な構造を有する団体

更に欧州委員会は、上記の基準に適合する欧州労使パートナー団体のリストを定期的に発行しており、欧州労使パートナーに含まれる団体は適宜更新される。欧州委員会の 2012 年のレポートによれば、リストには 86 もの団体が含まれ、それらの団体は次の 5 つのグループに分類出来る²³。

- ・ 一般的な産業横断型団体 (Business Europe、ETUC、CEEP²⁴)

²¹ European Social Partners by Eurofound:
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EUROPEANSOCIALPARTNERS.htm> (最終閲覧日：2012 年 12 月 13 日)

²² Commission of the European Community (1993), p.2.

²³ European Commission(2012)
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en>

²⁴ CEEP (the European Centre of Employers and Enterprises providing Public services)は、1961 年に設立された公共企業の利益を代表する利益団体であり、Business Europe の公共セクターとして捉えられる。CEEP の加盟組織は EU レベルの団体であり、20 カ国における数 100 もの団体や企業、機関が参加している。正会員は EU もしくは EFTA 諸国に拠点を置くが、EU 加盟国以外の企業も準会員として CEEP

- ・特定分野の事業や労働者の利益を代表する産業横断型団体 (Eurocadres²⁵、UEAPME²⁶、CEC²⁷)
- ・特定団体 (Eurochambres²⁸)
- ・セクター別の使用者の利益を代表する団体
- ・セクターの EU レベルの労働組合

欧州労使パートナーは、セクター別労使対話もしくは産業横断型労使対話いずれかの EU レベルの労使対話に従事する。欧州委員会は、労使対話を欧州労使パートナーである労使間の 2 者による対話と労使を代表する労使パートナーと欧州委員会間の 3 者による対話のいずれをも含むと捉えている。これらの対話を通じたプロセスは EU 機能条約に基づき、法的もしくは契約上拘束力を有する協定につながることもある。これは EU 雇用政策分野の労使対話に基づく政策形成手法のひとつである。

第 2 節 労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスにおける労使パートナーの参画

現在、EU 雇用政策分野では、通常の立法過程以外に労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスという 2 つの政策形成・協調手法が用いられる。そして、労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスにおいては欧州労使パートナーの参画が公式に認められている。

労使対話は、マーストリヒト条約の付属議定書である社会政策協定によって制度化された政策形成手法である。EU 機能条約第 154-155 条 (旧 EC 条約第 138-139 条) の規定に基づき、欧州委員会はその社会政策に関するイニシアチブを取る際に欧州労使パートナーに助言を求めなければならない。もし欧州労使パートナーが望む場合には、彼らが自ら事運び協約を結ぶことが出来るように、欧州委員会は一時的に法案を提出するための準備作業を中断しなければならない。この場合、共同体方式による立法手続きは最大 9 か月間まで停止することができる。その後、欧州委員会を通じて欧州労使パートナーは彼らが協約に至った法案を閣僚理事会に提出するかもしれないし、また、閣僚理事会はそれを指令として成立させるかもしれない。そして、加盟国政府は労使対話によって策定された指令の執行を加盟国政府ではなく加盟国の経営者団体と労働組合に委託することができる。リスボン条約発効以前は、労使対話によって政策は形成される場合には欧州議会はその過程

に加盟できる。

²⁵ Eurocadres は、欧州レベルの専門職・管理職の労働者を代表する団体である。

²⁶ UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et de Petites et Moyennes Entreprises)は、主に中小企業の利益を代表する経営者団体である。

²⁷ CEC(Confédération Européenne des Cadres) は、Eurocadres と同様に欧州レベルの専門職・管理職の労働者を代表する団体である。

²⁸ Eurochambres とは、欧州レベルの商工会議所のことである。

から排除されていたが、リスボン条約において、欧州議会は労使パートナーの協約の状況について知られるという規定が設けられた。労使対話の制度化により、それまで欧州委員会が独占していた法案の発議権と主に加盟国政府の責任であった法律の執行権を労使パートナーが行使できるようになった。しかし、制度化以降に労使対話によって施行された政策は指令および自主協約合わせて 2008 年までに 6 件とごくわずかである²⁹。なお、労使パートナーが団体交渉を開始しない、交渉が失敗する、もしくは協約規定が欧州委員会と閣僚理事会にとって不適切と判断される場合以外は、労使対話による政策形成が実行されるという点において、労使対話の政策形成手法は通常の立法過程に優越している³⁰。

一方、ルクセンブルク・プロセスにおいては、成長と雇用のための 3 者労使サミットへの参加を通じて労使パートナーの参画が公式に認められている。ルクセンブルク・プロセスとは、欧州雇用戦略実施のための政策協調手法を指す。1997 年 11 月のルクセンブルク欧州理事会で欧州雇用戦略が実施された際、その手順が合意された。ルクセンブルク・プロセスは、雇用政策の実施手法に関しては加盟国間の法令調和は実施せずに政策協調的な手法を用いるというアムステルダム条約の規定（EU 機能条約第 148-149 条／旧 EC 条約第 128-129 条）に従うものであり、2000 年のリスボン戦略以降に以下のサイクルから成る OMC（Open Method of coordination）として確立された手法を用いる³¹。

- 1、目標達成の期限を伴う EU レベルでの政策ガイドラインの作成
- 2、各国における最良の政策や実践を比較・測定するための量的・質的指標の策定（ベンチマーキング）
- 3、ガイドラインに沿った国別行動計画を加盟国政府が作成し、欧州委員会に提出する
- 4、定期的なモニタリング、評価、見直しを通して加盟国による相互学習と圧力を促進する

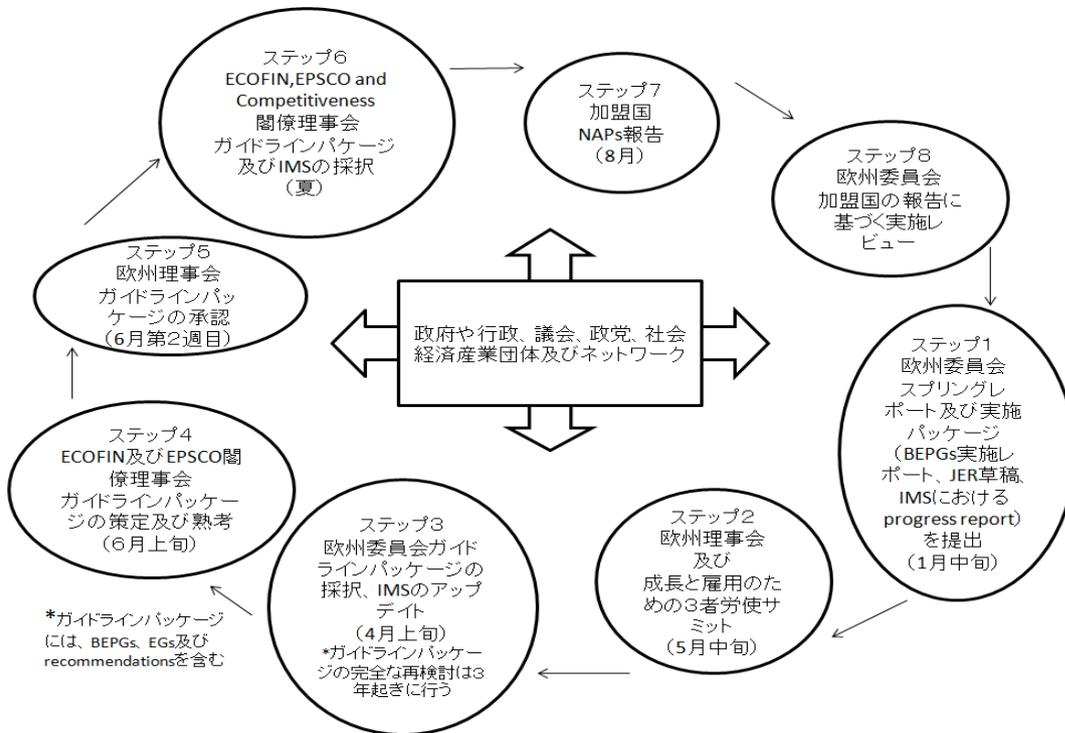
ルクセンブルク・プロセスにおいては、欧州委員会が中心となって定める雇用ガイドラインに沿って、加盟国政府は自国の状況に応じた国別行動計画を策定及び実施し、欧州委員会によってその実施レビューや共同雇用レポートの作成が行われる。2005 年に改訂リスボン戦略が採択されて以降、雇用ガイドラインは包括的経済政策ガイドラインとともにリスボン戦略実施のための統合ガイドラインとして提出されるようになった。そして、2010 年にリスボン戦略が終了してからは、雇用ガイドラインは Europe2020 実施のための統合ガイドラインの一部として作成されている。第 2 期欧州雇用戦略における政策協調プロセスの詳細は、以下の図 1 の通りであった。

²⁹ 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）が指令として、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 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。（中野（2010）、p.1）

³⁰ 中野（2010）、p.3.

³¹ Velluti（2010）、p.144.

図1：第2期欧州雇用戦略におけるルクセンブルク・プロセス



出典：Umbach (2007), p.208 より 著者作成

(*NAPs: National Action Plans, JER: Joint Employment Report, IMS: Internal Market Strategy, ECOFIN: Economic and Financial Affairs Council, ECOSOC: Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council)

ステップ3で雇用ガイドラインが採択された後、欧州理事会での承認などを経て、各加盟国政府から国別行動計画 (NAPs) が提出される。そして、欧州委員会による実施レビューが行われ、将来の雇用に関する見通しなどを述べた共同雇用レポート (JER) が欧州委員会によって提出される。そして、共同雇用レポートなどを踏まえて新たな雇用ガイドラインが採択される。1998年から2002年までの第1期欧州雇用戦略は、1年間のサイクルで政策協調プロセスが実施されていたが、2003年から2010年の第2期欧州雇用戦略においては政策協調サイクルが3年間に延長された。そのため、第2期欧州雇用戦略では雇用ガイドラインが採択されるのは3年に一度だが、国別行動計画や共同雇用レポートは毎年公表されている。

第2期欧州雇用戦略への欧州労使パートナーの参画は、図1のステップ2にある成長と雇用のための3者労使サミットにて行われていた。リスボン条約では、同サミットを労使対話に貢献するものとして定めた (EU 機能条約 152 条)。サミットの参加メンバーは、EU 議長及び労働社会大臣のうち2人、欧州委員会、労使パートナーであり、欧州理事長及

び欧州委員会委員長が議長を務める。サミットの事務は欧州委員会の下に置かれており、労使を代表する団体からそれぞれ10団体ずつが労使パートナーとしてサミットへの参加を認められる。サミットの主要な役割は、労使パートナーの優先事項を交換かつ欧州雇用戦略などのプロセスへ労使パートナーを統合するための公式な場を用意するとともに、EUレベルでの社会経済政策の実施する中で労使パートナーの効果的な参加を確保することである³²。一方、サミットは、労使パートナー協議のためのEUレベルでの機関を設けることで、国別行動計画策定プロセスにおける加盟国レベルの労使パートナーの不十分な統合の問題を迂回するものとして批判的に捉えられることもある³³。

また、欧州委員会はステップ1の段階で非公式的に欧州労使パートナーと協議している。その際、パートナーとして選ばれる利益団体はUNICEやCEEP、ETUCなど主要な欧州労使パートナーであることが多く、上記の利益団体の加盟国支部を通じて得られた情報に基づいたコメントを要求されることがある³⁴。

その他、労使パートナーと欧州委員会の接触は労使対話委員会(Social Dialog Committee)を通じても行われる。労使対話委員会とは、使用者と労働者及びオブザーバーとしての欧州委員会によって構成される。労使対話委員会は年4、5回開催され、サブグループを設置するなどされたが、個別のロビー活動の方が直接的に政策に関連している³⁵。労使パートナーと欧州委員会の個別的な接触は1年を通じて行われており、ロビー活動を行う利益団体と総局の性格によって関係性は異なる。例えばETUCと雇用・社会・機会均等総局(EMPL)はどちらかと言えば近い関係であるのに対し、ETUCと経済・金融総局(ECFIN)はより対立的な関係にあるとされる。

³² Umbach(2007), p.257

³³ Ibid., p. 257

³⁴ Ibid., p.261

³⁵ Ibid., p.258

結論

本研究では、労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスにおける成長と雇用のための3者労使サミットを通じた、EU雇用政策分野における政策形成過程への労使パートナーの参画が、EUの正統性の確保に如何に貢献し得るのかを明らかにするために、以下のことを明らかにした。まず、第1節で、欧州雇用戦略を中心とするEU雇用政策を概観し、労使パートナーがEU雇用政策における直接的な利害関係者となり得ることを示した。また、第2節で、正統性の確保に関する国家における民主主義以外のアプローチが存在することを明らかにした後、一般的にEUにおける利益団体の参画がEU政策形成及びEUの正統性の確保に貢献し得ることを述べた。更に、第3節では、労使対話に基づく政策形成過程及び成長と雇用のための労使サミットへ参加する欧州労使パートナーの特徴として、EUレベルの利益団体としての包括性や代表性を示し、労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスにおける欧州労使パートナーの参画の様態を概観した。その結果、労使対話に基づく政策形成手法や成長と雇用のための3者労使サミットによってEU雇用政策分野における欧州労使パートナーの参画が制度化されることは、EUの正統性の確保に一定の貢献をするものの、その効果は限定的であると結論付ける。

EU政策形成過程への欧州労使パートナーの参画がEUの正統性の確保に如何に貢献するのかについては、第2章で述べた正統性の6つの要素を用いて以下のように説明できる。まず、労使対話に基づく政策形成手法及び成長と雇用のための3者労使サミットによって欧州労使パートナーの参画の機会が確保されることは、EUにおける全ての労使団体の「参加」を意味しないものの、彼らの利害は欧州労使パートナーによって包括的に表明されることから「代表性」の向上につながる。また、政策におけるより直接的な利害関係者からの情報の入手や利害関係者間の合意形成の場としての欧州労使パートナーの参画は、EU雇用政策の「有効性」に大きく貢献すると考えられる。

しかし、欧州労使パートナーの参画の機会が制度化されることは、必ずしもEU市民全体の利害表明の機会が増えることを意味しない。とりわけ、労使対話に基づく政策形成手法では、欧州議会が政策に関与する権限を剥奪してしまうため、EU市民全体の意見が代表される機会が失われる。欧州労使パートナーは確かにEUレベルで包括的な利益団体ではあるが、彼らが代表する利害はあくまでも労使に関する利害関係者のものであり、EU市民全体の利害は代弁出来ない。つまり、欧州労使パートナーのEU政策形成過程への参画を通じてはEU市民の一部である労使関係者の利害しかインプットすることが出来ず、またそれは他のEU市民の利害をインプットする機会とトレードオフになる可能性があることから、EUの正統性の確保に対する欧州労使パートナーの参画の効果は限定的であると考えられる。

また、労使対話に基づく政策形成手法及びルクセンブルク・プロセスの実態を考慮した際、労使パートナーの参画がEUの正統性の確保に与える影響の大きさは限定的であると考える。まず、労使対話に基づく政策形成手法を用いて策定された政策は、これまで指令

3件・自主協約3件の計6件のみと極めて少なく、その内容も育児休業やパートタイム労働など内部労働市場に関する限定的なものである。現在のEU雇用政策は欧州雇用戦略を中心としており、労使対話に基づく政策形成手法が用いられること今後も少ないだろう。そのため、労使対話に基づく政策形成手法を通じては、欧州労使パートナーの参画がEUの正統性に影響を与える機会が少なく、その効果は限定的であると考えられる。一方、欧州雇用戦略における政策協調手法であるルクセンブルク・プロセスでは、加盟国で実施する政策の決定権限は加盟国にあるため、雇用ガイドラインを始めとするEUレベルの政策が持つ影響力が小さい。つまり、ルクセンブルク・プロセスによって実施される欧州雇用戦略では、EUの正統性の確保が重大な問題に発展する程の権限をEUは持っていないので、欧州労使パートナーの参画の効果も限定的であると言える。

以上を踏まえて、最後に、リスボン条約で労使パートナーの役割が公式に認識された背景には、直接的な政策における利害関係者の参画の機会を増やすことでより効率的かつ効果的な政策形成及び実施を行おうとするEUの意思があるのではないだろうか考える。第3節で述べたように、EUは、より多種多様な利害関係者の利益を反映させるために全ての利益団体に開かれた参画の機会を用意しようとする一方で、効率的かつ効果的な政策形成に貢献する一部の利益団体とより深い結びつきを持つ。つまり、EUはその政策形成過程において公平性と効率性・有効性という相容れない目的を追求していると考えられる。欧州労使パートナーは全ての加盟国を代表する複数の団体で構成される労使団体であるため、欧州労使パートナーを政策形成のパートナーとすることでより効率的かつ効果的な情報収集や利害調整が行える。つまり、労使パートナー役割を重要視する近年のEUの動きは、欧州労使パートナーの参画を通じて、公平性以上に効率性や有効性を重視しようとするEUの方向性を表しているのかもしれない。

参考文献一覧

文献

- ・ 庄司克宏著 (2003)、『EU 法 基礎編』岩波書店。
- ・ 庄司克宏著 (2003)、『EU 法 政策編』岩波書店。
- ・ 清水嘉治・石井伸一著 (2008)、『新 EU 論：欧州社会経済の発展と展望 (増補改訂版)』新評論。
- ・ 武川正吾・宮本太郎編著 (2012)、『グローバリゼーションと福祉国家』明石書店。
- ・ 田中素香ほか著 (2006)、『現代ヨーロッパ経済』有斐閣。
- ・ 田中友義・久保広正編著 (2004)、『ヨーロッパ経済論』ミネルヴァ書房。
- ・ 中村健吾 (2005)、『欧州統合と近代国家の変容 EU の多次元的ネットワーク・ガバナンス』昭和堂。
- ・ 中村民雄編 (2005)、『EU 研究の新地平 前例なき政体への接近』ミネルヴァ書房。
- ・ 平島健司編 (2008)、『国境を越える政策実験』東京大学出版会。
- ・ 森井裕一編 (2005)、『国際関係の中の拡大 EU』信山社出版。
- ・ ロジェ・ブランパン著、(2003)『ヨーロッパ労働法』信山社出版。(小宮文人, 濱口桂一郎監訳)
- ・ J. ペルクマンズ (2004)、『EU 経済統合 深化と拡大の総合分析』文眞堂。
- ・ K. ヨース・F. ヴァルデンベルガー著、平島健司監修 (2005)、『EU におけるロビー活動』日本経済評論社。
- ・ Beetham, D. (1991). *The Legitimacy of Power*. PalgraveMacmillan.
- ・ Barbier, J. (2008). *La longue marche vers l'Europe social*. Presses Universitaires de France.
- ・ Beyers, J., Eising, R., & Maloney, W. A. (eds.) (2010). *Interest Group Politics in Europe : Lessons from EU Studies and Comparative Politics*. Routledge.
- ・ Blühdorn, I. (ed.) (2009). *In Search of Legitimacy: Policy Making in Europe and the Challenge of Complexity*. Barbara Budrich Publishers.
- ・ The Commission of European Community. (2005). *Growth and Jobs : Working Together for Europe's Future : A New Start for the Lisbon Strategy*. Office for Official Publications of the European Communities.
- ・ Dehousse, R. (2009). *Politiques européennes*. Presses de Sciences Po.
- ・ Featherstone, K., & Radaelli, C. M. (eds.) (2003). *The Politics of Europeanization*. Oxford university press.
- ・ Greenwood, J. (2007). *Interest Representation in the European Union*. Palgrave Macmillan.
- ・ Lucarelli, S., Cerutti, F., & Schmidt, V. A. (eds.) (2011). *Debating Political Identity and Legitimacy in the European Union*. Routledge.

- Marlier, E., & NATALI, D (eds.) with van Dam, Rudi. (2010). *EUROPE2020 Towards a More Social EU?*. P.I.E. Peter Lang.
- Smismans, S. (2004). *Law, Legitimacy, and European Governance Functional Participation in Social Regulation*. Oxford University Press.
- Scharf, F. W. (1999). *Governing in Europe: Effective and Democratic?* Oxford University Press.
- Umbach, G. (2007). *Intent and Reality of the European Employment Strategy; Europeanization of National Employment Policies and Policy Making?*. Nomos.
- van Apeldoorn, B. (2002). *Transnational Capitalism and the Struggle over European Integration*. Routledge.
- Velluti, S. (2010). *New Governance and the European Employment Strategy*, Routledge.
- Wiercx, J. (2011). *The Democratic Legitimacy of European Social Movement Organizations : All for One and One for All?*. Nomos.

論文

- 網谷龍介 (2006) 「社会規範の『ヨーロッパ化』の政治過程」『社会科学研究』57(2), pp.67-91.
- 網谷龍介 (2008) 「『社会モデル』言説の定着とその制度的基盤：EU レベル専門家ネットワークの機能」『国境を越える政策実験』東京大学出版会、pp.61-94.
- 稲本守 (2003) 「欧州連合 (EU) の『地域政策』と『マルチレベル・ガバナンス』」『東京水産大学論集』、pp.23-42.
- 伊藤裕一 (2004) 「『開かれた政策協調手法』の発展とその評価—EU 雇用政策分野における取り組みを中心に—」総合政策学ワーキングペーパーシリーズ No.47.
- 庄司克宏 (2003) 「EU における経済政策法制と裁量的政策調整」『横浜国際経済法学』12(1) pp. 71-100, 横浜国立大学国際経済法学会.
- 田中敏 (2007) 「社会政策——『欧州社会モデル』の変革——」『総合調査：拡大 EU——機構・政策・課題——』国立国会図書館調査資料、pp. 190-206.
- 中野聡 (2010) 「西欧コーポラティズムと欧州社会対話」『豊橋創造大学 平成 22 年 紀要 14 号』、pp. 1-19.
- 日本総合研究所調査部ビジネス戦略センター (2007) 「急がれるわが国労働市場改革～フレキシキュリティ政策への転換を～」『日本総研ビジネス環境レポート No.2007-1』日本総合研究所.
- 濱口桂一郎 (2012) 「EU 社会政策とソーシャル・ヨーロッパ」『グローバリゼーションと福祉国家』明石書店、pp. 110-134.
- 広部直子 「EU 統合ダイナミズムの中のリスポン戦略--統合の社会的側面の観点から」

- 外務省調査月報 2005 年度(1) 2005,pp.35-63.
- 八田善明 「欧州連合の「リスボン戦略」--EU の包括的構造改革と経済成長的側面について」 外務省調査月報 2005 年度(1) 2005 pp. 1-34.
 - Borrás, S., & Jacobsson, K. (2004). The open method of co-ordination and new governance pattern in the EU. *Journal of European Public Policy*, Volume 11, Number 2, 185-208.
 - Bosch G., Rubery, J., & Lehndorff, S. (2009). European employment models under pressure to change. *International Labour Review*, Volume 146, Issue 3-4, 253-277.
 - Bradley, D. H., & Stephens, J. D. (2007). Employment performance in OECD countries: A test of neoliberal and institutionalist hypotheses. *Comparative Political Studies*, Volume 40, Number 12, 1486-1510.
 - Bursens, P. (2009). The legitimacy of EU decision-making: Theory and practice of the Open Method of Co-ordination and the European Employment Strategy. In I. Blühdorn (ed.), *In Search of Legitimacy: Policy Making in Europe and the Challenge of Complexity* (pp. 165-182). Barbara Budrich Publishers.
 - de la Porte, C., Pochet, P., & Room, G. (2001). Social benchmarking, policy making and new governance in the EU. *Journal of European Social Policy*, Volume 11, Number 4, 291-307.
 - Duval, R., & Elmeskov, J. (2009). The effects of EMU on structural reforms in labour and product markets. *European Central Bank Working Paper Series*, No. 596.
 - Follesdal, A., & Hix, S. (2006). Why there is a democratic deficit in the EU: A response to Majone and Moravcsik. *Journal of Common Market Studies*, Volume 44, Number 3, 533-62.
 - Keune, M., & Jepsen, M. (2007). Not balanced and hardly new : The European Commission's quest for flexicurity. *European Trade Union Institute*.
 - Majone, G. (1998). Europe's 'democratic deficit': The question of standards. *European Law Journal*, Volume 4, Issue 1, 5-28.
 - Nedergaard, P. (2006). Policy learning in the European Union: The case of the European Employment Strategy. *Policy Studies*, Volume 27, Number 4, 311-323.
 - Palier, B. (2009). L'europe et le social. Dans R. Dehousse, *Politiques Européennes*, chapitre 14, (pp. 281-302). Presses de Sciences Po.
 - Rae, D., & Sollie, M. (2007). Globalization and the European Union: Which countries are best placed to cope?. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 586.
 - Régent, S. (2002). The Open Method of Co-ordination: A supranational form of governance?. *International Institute for Labour Studies Geneva*.
 - Sapir, A. (2006). Globalization and the reform of European social models. *Journal of*

Common Market Studies, Volume 44, Number 2, 369-390.

- Schmidt, V. A. (2011). The problems of identity and legitimacy in the European Union: Is more politics the answer?. In S. Lucarelli, F. Cerutti, & V. A. Schmidt (eds.), *Debating political identity and legitimacy in the European Union* (pp.16-37). Routledge.
- Watt, A. (2004). Reform of the European Employment Strategy after five years: A change of course or merely of presentation? *Journal of Industrial Relations*, Volume 10, Number 2, 117-137
- Wincott, D. (2003). The Idea of the European social model: Limits and paradoxes of Europeanization. In K. Featherstone, & C. M. Radaelli, *The politics of Europeanization* (pp. 279-302). Oxford university press.

一次資料

- European Commission (2012), *List of European social partners' organisations consulted under Article 154 TFEU*.
- European Union (2010), CONSOLIDATED TREATIES CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS.
- Union Européen (2010), TRAITÉS CONSOLIDÉS CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX.
- The Commission of the European Communities (1993), COMMUNICATION concerning the application of the Agreement on social policy, COM(93) 600 final.
- The Commission of European Community (2005). INTEGRATED GUIDELINES FOR GROWTH AND JOBS (2005-2008), COM 141 final.
- The Commission of European Community (2007a). INTEGRATED GUIDELINES FOR GROWTH AND JOBS (2008-2010), COM 803 final.
- The Commission of European Community (2007b), Follow-up to the Green Paper 'European Transparency Initiative', COM 127 final and SEC 360.
- The Commission of European Community (2008). European Transparency Initiative A framework for relations with interest representatives (Register and Code of Conduct), COM 323 final and SEC 1926.
- The Council of the European Union (2005), COUNCIL DECISION of 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States” 2005/600/EC.
- The Council of the European Union (2008a), COUNCIL DECISION of 15 July 2008 on guidelines for the employment policies of the Member States” 2008/618/EC.
- The Council of the European Union (2008b), Implementation of the common principle of flexibility within the framework of the 2008 – 2009 round of the

Lisbon Strategy -Report by the “flexicurity” mission” ECOFIN606.

ウェブ

- Business Europe : <http://www.businesseurope.eu/Content/Default.asp> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- CEC by Eurofound :
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/cec.htm> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest (CEEP) : <http://www.ceep.eu/> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- CEEP by Eurofound :
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/ceep.htm> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- Eurochambres:
<http://www.eurochambres.eu/Content/Default.asp> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- Eurocadres:
<http://www.eurocadres.org/> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- European Employment Strategy by European Commission:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- European social dialogue by Eurofound :
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogue.htm> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- European social partners by Eurofound :
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EUROPEANSOCIALPARTNERS.htm> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- European Trade Union Confederation (ETUC) : <http://www.etuc.org/> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- Open method of coordination by Eurofound :
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/openmethodofcoordination.htm> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- Social dialogue by Eurofound :
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/socialdialogue.htm> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)
- Union Européenne de l'Artisanat et de Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) :
<http://www.ueapme.com/> (最終閲覧日 : 2012年12月13日)