

イギリス労働政策の展開：メジャー政権に委ねられた歴史的役割

平方，裕久

<https://doi.org/10.15017/3000420>

出版情報：経済論究. 129, pp.115-131, 2007-11-30. 九州大学大学院経済学会
バージョン：
権利関係：



イギリス労働政策の展開

—メジャー政権に委ねられた歴史的役割—

平 方 裕 久

1. はじめに

イギリスの経済政策は、1980年代に大きな転換期を迎えた。それはサッチャー保守党が新しい政策目標であるインフレの沈静化を掲げて政権に就き、従来の「戦後のコンセンサス」が転換されたからである (Kavanagh 1992, 175)。この新しい経済政策の枠組が1990年代にメジャー、ブレア両政権に引き継がれたことを重視し、「サッチャーライト・コンセンサス (Thatcherite consensus)」という見方も打ち出されている (Smith 2001, 1)。このサッチャリズムへの転換は労働政策でも確認される。こうして1960年代以降の労働政策を特徴付けたコーポラティズムは放棄された。労働組合は雇用法や労働組合法の制定・改正を通して、従来認められてきた組合の権利を次第に制限されるようになり、また政策形成に対する組合の影響力も剥奪された。

1990年にサッチャーを引き継いだメジャー保守党政権は、サッチャリズムという政策形成の枠組を基本的に継承した (Kavanagh 1994, Young 1994, 岡山・戸澤 2001, 深井 2006)。しかし、イデオロギーという面でメジャーは、イデオロギー色が強いサッチャー前首相とは異なる。彼は自身のイデオロギーを明確に示す政治家ではなく、むしろ思想性の無さに特徴があったとも言える (Seldon 1998, p. 133)。つまり、メジャーはイデオロギーよりも調整力とい

う点で優れていたといえよう。この特徴が長期にわたるサッチャー政権の後継者としてメジャーが保守党の左右両派閥に受け入れられた大きな要因でもあった。したがって、当初メジャーには実務家として党や国家をまとめることが期待された。

本稿では、イギリスの労働政策を労働組合政策と職業技能訓練政策に絞り検討する。その検討の過程のなかでメジャー政権の労働政策の内容を吟味し、これを通じて同政権に委ねられた歴史的役割を解明する。そのことはまた、サッチャリズムがメジャー政権を通してどのように展開されたかを明らかにすることにもなる。1990年代のメジャー政権下の労働政策では、サッチャリズムが継承され、さらに強化されたと言える。しかし、他面で国家の役割については、サッチャー政権とは異なる思考をとったことが次第に明確になって来たと思われる。というのは、後で詳しく見るように、市場化の促進、国家の役割の後退を実践してきたサッチャー政権の時代と異なり、メジャー政権下では、「戦後のコンセンサス」の時代と違った形ではあるが、国家・政府の役割が再認識され、その役割をむしろ積極的に認める政策が掲げられたからである。

本稿では次のように議論が進められる。第2節は、主にサッチャー政権の労使関係政策の検討にあてられるが、サッチャー政権の施策の歴史的意味をより深く理解するために、ウィルソン政権およびヒース政権と二度にわたる労働組

合改革への挑戦についても取り上げる。第3節ではメジャー政権の労働組合政策と職業技能訓練政策を吟味する。後者については、1960年代に遡り検討のメスを加える。この吟味を通じて、メジャー政権はサッチャー政権の成功を受け、さらにその改革を継承しこれを進めたが、その一方ではサッチャリズムとは異なる政策をとらざるを得なくなった次第を明らかにする。言い換えれば、1990年代のメジャー政権の労働政策をサッチャー政権からの継承と、それからの新たな飛躍との関連において捉えなおすことが第3節の課題となる。続く第4節では、第3節で確認されたメジャー政権の労働政策の特徴が持つ歴史的意義をより深く理解するために労働政策以外の領域に検討の視野を拡大し、メジャー政権に委ねられた歴史的役割について再考する。こうした検討を通して、最後に第5節において1990年代にメジャー政権が結果的に有した歴史的意義を確認する。

2. サッチャー政権の労働政策

政権発足当初、サッチャー政権の経済政策の最重要課題はインフレの抑制であった。インフレが市場の適切な作動を妨げ、経済停滞を引き起こしていると考えられたからである。この思考の基底には従来の「戦後のコンセンサス」下の立場とは全く異なる認識が据えられていた。すなわち、過度の国家介入が結果的にインフレを生み出しており、最終的に国家介入によって雇用が維持されるはずはないという認識である (Joseph 1976, 38)。その場合特に注目されるのは、この「国家介入」の結果、労働組合の力が強化され、労働市場に歪みが生じると同時に、さらに労働組合の賃金交渉力の強化によって結果的にインフレの高進がもたらされると捉えて

いたことである。こうしてサッチャー政権の下では、労働組合の規制問題が大きな課題となった。サッチャー政権の労働組合政策に直接取りかかる前に、まずそれ以前の労働組合改革の試みを見ることにしよう。そうすることによって、サッチャー政権による改革の歴史的意味がより明確になると思われるからである。

(1) サッチャー政権以前の労働組合政策—『闘争に代えて』と1971年労使関係法—

1950年代以降、イギリスの経済政策はその修正を迫られることになった。世界経済が急速に拡大するなかで、イギリスの相対的な低成長が明らかになったからである¹⁾。その結果、基本的にデマンドサイドの政策に加えて、経済のサプライサイドを強化する政策が採られ、長期的な計画化が進められた。経済成長率を高めるといふ新しい政策目標が掲げられ、その達成のために、政府・産業・労働組合が政策形成のための議論を行い、所得と生産高を計画化するというコーポラティズムが試みられるようになった (Gamble 1981, 124, 邦訳 173)。

このコーポラティズムの代表例が、マクミラン保守党政権によって設立された国民経済開発審議会 (National Economic Development Council, NEDC) であった²⁾。コーポラティズムの成功には増大する公共支出を経済成長によってまかない、また労働組合が賃金抑制に協力することが前提である (*Ibid*, 125, 邦訳 174)。しかし、労働組合の全国組織、労働組合会議

1) Tomlinson (2000) は、国際的な統計制度が整備されるようになるにつれ、イギリスの低成長が明らかになったと主張する (p. 12)。

2) NEDCは政労使がイギリス経済の問題解決のために協議を行う機関であり、「イギリスに協調主義国家を確立する機会を提供した」という点で評価されている (Middleton 2000, 83 ; Ringe and Rollings 2000, 333)。

(Trade Union Congress, TUC) の関心は専ら賃金政策にあり、政府が労使関係に介入することは雇用者とともに反対の立場を鮮明にした。

この過度な賃上げ要求によってコーポラティズムによるインフレ抑制は次第に困難になった。それは各参加者が十分に満足できる合意を形成できなかったからであった。経済成長率の範囲内に賃金上昇を抑えるため、労働組合改革が政府の政策課題となった。労働組合は1960年代以降、計画化の進展につれて相対的に強い立場に立つようになった。もともと、戦後の経済政策によってほぼ完全雇用が達成されており、これを背景として労働組合の政治的影響力も高まっていた³⁾。

サッチャー以前に労働組合改革の試みは二度なされた。一つはウィルソン労働党政権による白書『闘争に代えて (*In Place of Strife*)』であり、もう一つはヒース保守党政権による1971年労使関係法 (the Industrial Relations Act 1971) である。『闘争に代えて』は1968年に公表された。『闘争に代えて』に先立ち同年にドノヴァン報告が出されたが、前者と後者との間には大きな政策上の転換が見られた。『闘争に代えて』は、従来イギリス労使関係の基本であったボランタリズムを越えた国家の干渉を認めたからであった。労働組合と労働党とは従来良好な関係を保ってきたが、労働党政府がこのような提案をしたことで議論が巻き起こされた。この他に、『闘争に代えて』には非公認ストライキに対する冷却期間の設置、組合間紛争の制限、強制的ストライキ投票の設定などの新しい提案も盛られていた (高橋 1987, 311)。

1970年に政権に就いたヒース保守党は、サッチャー政権に先立ち、従来の「コンセンサス」からの政策転換を試みた。それは介入政策に代わる市場を通じた解決の追求である (Clarke 2004, 331, 邦訳 321)。労使関係の分野について言えば、1971年に労使関係法が制定されたが、その特徴は、法律を労使関係の中心に据え、新しく労使関係裁判所 (Industrial Relations Court) を設置したことにあった。登録している組合には、組合員投票による議決と争議の際の冷却期間を強制し、同時に雇用者にも強制的な組合承認を求めた (Clarke 2004, 331, 邦訳 321)。

だが、実質的に労使関係法は、合同機械工労働組合 (the Amalgamated Union of Engineering Workers, AUEW) がその履行を拒否したことによって転換を余儀なくされた (Keegan 1984, 29)。というのは、組合は法律の強制に反対であり、労使関係の問題は自発的に解決されるべきと考えたからだ (Moran 1977, 144)。ヒース政権の改革は、労働組合からの反対を引き起こし、結局賃上げ圧力を緩和することができなかった。極めて低い失業率を背景に労働組合は相対的に強い交渉力を持ったので、生産コストは上昇する傾向にあった。国家による大企業への支援が打ち切られると、産業への不安が高まり社会的騒乱が生じた。最終的に政府は政策を転換し、企業支援は継続され、国家による企業への出資も拡大された (Gamble 1981, 129, 邦訳 179)。この政策転換は、社会的安定を確保した上で経済成長を達成しようと志向した結果であり、その意味では政府にとっては目的というよりは手段の変更であったといえる (Keegan 1984, 31)。

1960年代から70年代初頭にかけての労働組合規制は、ボランタリズムを基礎とした労使関係

3) 完全雇用が賃金上昇およびインフレを招くという危険性は、福祉国家理念の提唱者として知られるベバリッジも当初から認識していた (小峯 2006, 240)。また、政権を維持する上で2-4%の失業率ですら、政治的問題となる水準であった (Pemberton 2004, 54)。

に法律による規制を導入しようとした点で、新しい試みであった。また、労働組合活動の規制について、ドノヴァン委員会報告以降、「国民的利益」を擁護するという考え方が生まれつつあった(高橋 1987, 221)。しかし、戦後のコンセンサスやコーポラティズムといった政策的枠組みのなかでは十分に労働組合を規制することができなかった。このことは、上に見た二つの試みの帰結によって如実に示されている。

(2) サッチャー政権の労働組合政策

ヒース政権前期の労使関係改革の試みは、新しい政策的枠組み作りのなかで1980年代のサッチャー政権へと引き継がれた。サッチャー政権の改革では、漸進的かつ徹底的な組合弱体化政策が繰り返され、主にクローズド・ショップ制や争議行為への制限と労働組合内部の民主化が図られた。

サッチャー政権の労働市場に対する認識は、1970年代に労働組合が強すぎたことで労使関係が不安定となり、それが雇用創出の障害となったというものであった(稲上 1990, 7-8)。そのため、労働組合の力を制限することこそが労使関係の安定化に寄与すると考えられた。労働組合の制限は、団体としての労働組合自身の制約というよりも、むしろ従業員と雇用主の権利を拡張する形で、事実上の労働組合活動への「制約」が提起された。これはサッチャー政権の政策の基底にある思想とも一致する。それは「自由な市場」という概念である。「自由な市場」の障害物は取り除かれねばならない。労働市場において労働供給を独占している労働組合は、労働市場の障害をなすとみなされた。また、労働組合の政治への影響力も問題であった。政府には労働組合を統治する能力がないという国民の評価が主たる原因となって、1970年代に保守党

と労働党の二つの政権が崩壊した。したがって、政権が安定するためには、労働組合の管理能力を示すことが必要であり、確実な法律の履行を実現することが必要であった(Marsh 1992, 64)。

サッチャー政権の労使関係立法は、1980年、1982年雇用法と1984年労働組合法、1988年、1990年雇用法によって一応の完成をみた。これらの立法のなかでは、1980年、82年法が重要である(Marsh 1992, p. 76)。というのは、これらの立法の実現によって労使関係が安定し、その後の改革が可能となったからである。クローズド・ショップ制は1980年法および1982年法で漸進的に制限された。まずは、クローズド・ショップ協定の設定条件の厳格化がなされ、さらに制度の定期的検討が求められた⁴⁾(小川 2005, 65, 81)。また、二次的争議行為については1982年法で同情ストライキや政治的ストライキが禁止され、職場外での争議行為を不法とした(山崎 1990 126)。このことは、組合員以外の雇用を可能にし、組合の組織力に影響した(守屋 1997, 27)。また、組合の民主化については、1984年にストライキ投票の実施が義務付けられ、また役員の任期制も導入された。これらの改革は1984年の石炭ストライキの際に効果を発揮し、政府側の勝利に貢献した。

労働組合改革にサッチャー政権は慎重であった。ヒース政権の失敗の一因が急速に改革を進めたためだと認識されていたからである。こうして、サッチャー政権は雇用法の改正を数次に分け、段階を踏んで強化していった。それ以前の政権同様にサッチャー政権が労使関係を重視

4) 労働組合に対する制限はおおむね雇用者団体からは歓迎された。だが一方でクローズド・ショップ制は大規模雇用者には支持されており、安定的な労使関係を維持するためには必要であるとも考えられていた(Marsh 1992, 69)。

していたことは、雇用相の変遷を概観するとより一層明確になる。1980年雇用法はヒース派のプライア (Jim Prior) によって策定された。プライアは労使の融和を強く望む「ウェット派」であり、その労働組合の規制には限界があった。プライアは、政府は労働組合との関係を良好に保つべきだと考え、組合との交渉のためのチャンネルを確保すべきという立場をとった (Marsh 1992, 66)。比較的労働組合に融和的で有力政治家であったプライアが、当初雇用相を務めたことは、政府にとって組合との関係を維持し、TUCとの交渉を容易にしたという点で重要であった (Ibid, 66)。しかし、一旦1980年雇用法に大きな抵抗が起きないことが明確になると、政府はさらに組合への制限を加えることになった。1982年雇用法を担当したテビット (Norman Tebbit) は忠実なサッチャーライトであり、労働組合に対して強硬な姿勢を示した。実際に、プライアからテビットへの雇用相の交替後、政府とTUCの協議数は減少した。つまり、労働組合は労使関係政策について直接の影響力を行使できなくなった (ibid, 71)。また、1980年法の成立後、改革はイギリス産業連盟 (Confederation of British Industry, CBI) 等の雇用者団体から支持されるようになった。また労働組合改革の進展による労使関係の安定化は、雇用相の閣内での地位を低下させた。例えば、1983年に就任したキング (Tom King) は前任者と比較すると閣内においての地位は高くなく、ヤング卿 (Lord Young) になると下院議員ですらなかった (Marsh 1992, 72-3)。

1970年代は労働組合員の「爆発的な増加の10年」であった (桜井 2002, 216)。この10年間で組合員数および組織率は大幅に上昇した。しかし、1979年以降減少傾向を示すようになる。この減少は単に景気循環だけに原因を帰すことは

できない。1980年代の前半は景気後退であったが、後半の1985-90年は景気循環の好況・繁栄過程で、就業労働者数は増加していたため、組合員が増加する可能性が高まっていた。にもかかわらず、現実には減少幅の単なる縮小に終わっている。つまり、労働組合が組織力を低下させる傾向が改善されたことにはなっていない (同上書, 217)。1970年代の組織率の上昇は、組合未加入の労働者の増加以上に労働組合員が増加した結果であり、また1980年代後半の回復期における組織率の低下は、急速に増加した就業者を労働組合が組織できなかったためである (同上書, 219)。

部門別に労働組合の組合員数および組織率を見ると、それらがイギリス経済の産業構造の変化を反映していたことがわかる。1980年代前半の不況期における組合員数の減少は、主に製造業部門であった。この結果、最も組合員の多い部門は、1979年以降に製造業部門から公的部門へと変化した。組織率においても公的部門が最も高く、これに製造業部門が続き、最も低いのが私的サービス部門であった。したがって、1980年代を通じて「労働組合の強さの中核」を占めてきた製造業部門の労働組合は、その重要性を大きく低下させることになった (同上書, 222)。また、事業所の半数近くで、団体交渉を通じて交渉する従業員が存在せず、事業所において承認された労働組合が減少したことは、伝統的な労使関係制度が崩壊しつつあることを示していた。

政策形成過程からの労働組合の排除もまたサッチャー政権の労使関係改革の要点の一つであった。それは1970年代のコーポラティズムによって強化された労使協調がイギリス経済を危機に陥らせたという認識を基にしていた。しかし、ヒース政権の失敗から学んだように、労働

組合はまだ力を保持しており、また国民にもある程度支持されていたので、急速な改革はヒースの轍を踏むことになる。そのため、改革は漸進的に進められた。こうして、サッチャー政権による労働組合政策はその所期の目標を達成することになった。

3. メジャー政権の労働政策

結論を先取りすれば、メジャー政権の労働政策は、主にサッチャー政権の継承であった。その目標は「柔軟な労働市場」の形成であった。つまり労働市場の効率を高めるために、その阻害要因を取り除こうとした。しかし、同時にその労働政策において、サッチャリズムを越えた新しい提案もなされている。本節では、メジャー政権の労働組合政策と職業訓練政策を検討し、新しい国家・政府のあり方について議論を深める。

(1) メジャー政権の労働組合改革

サッチャー政権の労働組合改革は、1990年の雇用法成立によって一応完成したと言ってよいだろう。当時の雇用相ハワード (Michael Howard) が、同法に関して「一連の改革の最終局面」になると表現していることからわかる (Taylor 1994, 251)。にもかかわらず、メジャー政権は1991年には緑書『1990年代の雇用関係 (*Industrial Relations in the 1990s*)』 (以下1991年緑書と略す)、1992年には白書『国民、仕事および機会 (*People, Jobs and Opportunity*)』 (以下1992年白書と略す) を公表し、1993年にはこれらの内容を労働組合改革・雇用権利法 (以下1993年法と略す) として法的に結実させた。

サッチャー政権はその任期中に主な法律だけでも5つの雇用法および労働組合法を制定し、

労働組合の権利の削減を図ったのに対して、メジャー政権は1993年法のみである。サッチャーの後継者となったメジャーは、世論調査で「思いやり」や「好人物」といった項目で高い評価を得た (岡山・戸澤 2001, 34-5)。このことは、メジャーが協調主義的な政治姿勢をとり、国民の融和を望んでいる印象を与える。つまり、政府が戦後保守党の伝統である「ワン・ネーション」保守主義や労働組合との協調的な姿勢に転じるのではないかという期待が高まったのである (Dorey 1999, 182)。しかし、現実はその逆であった。確かに1980年代の改革で、労働組合の権利はほとんど制限されてしまっていた (*Ibid*, 184)。メジャーはこのような現実を受け継ぎつつ、より柔軟な労働市場の構築を目指し、労働組合のさらなる制約や規制の撤廃を行った。1990年雇用法以後の労働立法の目的は、サッチャー政権下の一連の労働立法を継続し、労働組合の支配力をさらに低下させることであった (田口 1995, 54)。1980年代のサッチャー改革の結果は、1970年代と80年代の喪失労働日数を比較すると明らかである (Department of Employment 1991, 2, Figure 1)。喪失労働日数の大幅な減少は、イギリスの労使関係が安定化したことを意味する。このサッチャー政権の成果は、メジャー政権に前政権の成果を確信させ、改革継続の誘因となった (Taylor 1994, 182)。もちろん、労働組合の影響力の低下は、単にサッチャー改革の労働立法の成果であるだけでなく、同時に1980年代の不況期に起こった経済のソフト化、小規模な新規企業の増加、そして団体交渉の縮小もまた、その要因として作用したといえる (Dorey 1999, 179-82)。

1990年代に労使関係はどうあるべきだとメジャー政権は考えていたのだろうか。1991年緑書は、従来雇用関係を形作ってきた団体交渉の

役割は、労働組合員の減少、組織率の低いサービス産業やハイテク産業の興隆、小規模雇用者の増加および雇用形態の多様化のため、低下していると指摘している。同時に、従来型の製造業においても、非ストライキ条項、シングル・ユニオンの承認、複数組合とのシングル・テーブル交渉といった新しい慣行が広まりつつあり、これらは労使交渉の個人化・個別化を意味すると指摘している（Department of Employment 1991, 6-7）。つまり、政府は労働組合活動の一層の民主化を図り、個々の組合員の発言権を高めることによって、従来中央で行っていた画一的な団体交渉の個別化・地域化を促進していたのであった。

では、実際にどのような改革が提起されたのだろうか。改革を再開するにあたって、ハワード雇用大臣は、1992年に迫ったEC単一市場の成立によって、イギリス企業はますます競争力を高めることが必要であり、そのためにはイギリスの労使関係を近代化することが不可欠であると力説した（*Ibid.*, 6-7）。この労使関係の近代化は、労働組合からその影響力をますます剥奪し、「労働組合の縁辺化」を推し進めることを意味した（小宮 2001, 26）。従来の産業別全国統一交渉は、確かに企業内に労使の対立を持ち込まないという利点があった。しかし、産業別労働組合の支配力が低下するにつれ、その意義も低下し、労使交渉は次第に企業内化するようになった（田口 1995, 41）。雇用契約の企業内化の動きは、1980年代には既に始まっており、組合の存在意義が低下するにつれ、無組合主義というべき動きが広がっていた⁵⁾（稲上 1990,

24）。1991年緑書では、ストライキの規制に関して、雇用者に7日前の通告義務化、事前投票の完全郵送化、投票監査人の権限強化、雇用者へストライキ情報提供、そして公共サービスの受給者に対するストライキ訴訟権の付与が、また、組合内部活動については、組合員名簿のチェック、組合監査人の権限強化、組合選挙運動の平等化、組合加入選択権の付与、チェック・オフの規制、労働協約の法的規制などが提言された（田口 1995, 46）。

1991年緑書では、ストライキ権についても特に新しい提案がなされた。それは公共サービスの受給者に違法なストライキに対する訴訟権を付与することであった。この点は、メジャー政権が重要な政策課題とした公共サービスの質的向上を目指した市民憲章（Citizen's Charter）の制定とも関連していたことが注目される。この訴訟権の付与は、違法な争議行為からコミュニティを保護することを目的としていた（Department of Employment 1991, 16）。これは、公共サービスの受給者である国民が違法なストライキによってサービス受給が妨害された場合に、労使関係の枠組みを超えて訴訟権を認めたものであった。つまり、ストライキ規制を「全国的課題」として提案したのだ（田口 1995, 45）。というのは、争議行為は雇用者に圧力を加える手段であると同時に、その顧客・受給者にも間接的に影響を及ぼすことになるが、雇用者には不法なストライキに対する救済がある一方で、サービスの供給が独占的になされる他ない国民にはその様な救済措置が取られなかったからである。政府は違法な争議に対する訴訟権を顧客・国民に認めることによって、ストライキを抑止しようとした（Department of Employment 1991, 15）。

また、個々の労働者に組合選択権を与えたこ

5) 稲上 (1990) は、無組合主義について反組合主義という強硬なものから、社会構造的な変化を通して組合の役割が構造的に衰退するような動きまで幅広く存在することを指摘している (p. 24)。

とも重要であった。従来労働組合間の紛争解決について、TUC傘下の各組合を縛ってきたのは「ブリドリントン原則 (Bridlington Principles)」であった。この提案はその終焉を意味した (Taylor 1994, 252)。同原則は労働組合間の組合員獲得競争を規制し、職場の安定を確保する役割を果たしてきた。1980年代には各組合間の縄張り争いは激化したが、同時に雇用者によるシングル・ユニオン協定の締結要求が広がったこともまたこの争いを激化させた (小宮 2001, 197)。実際に、シングル・ユニオン協約を結んだことで電気工組合 (Electrical, Electronic, Telecommunication and Plumbing Union, EETPU) がTUCから除名されるといったことも起こった。シングル・ユニオン協定は主に対英進出日本企業によって積極的に締結された (Towers 1989, 183)。このことは従来複数組合制や職務間の縄張りが厳格に区別されてきたイギリス企業において、団体交渉や労働者の代表としての労働組合のあり方に関する問題を提起していたといえよう。しかし雇用者団体は、緑書の提案のうち、労働協約の法的強制には反対した。その理由は、労働協約は自発的な契約であるべきなので、「法的な強制は望ましくない」ということであった。とりわけ、企業内の個別的労使関係についての法的強制に雇用者は労働組合とともに反対した (田口 1995, 46)。

1993年の労働組合改革・雇用権利法は、1991年緑書、1992年白書を踏まえつつ統一ヨーロッパ市場の形成を視野におさめ立法化された。これには緑書および白書での提案内容に加え、個別的雇用権のなかに女性労働者の出産と養育に関連する権利を大幅に拡大した条項が加えられた⁶⁾。この個別的雇用権の拡大には、メジャー政権の立場が色濃く反映されていた。メジャーはイギリスを「ヨーロッパの中心部に位置づける」

ことを目指しており、この領域において先導的地位を保ちたいという志向が反映されていたし、また労働組合の制限が引き起こした労働者の不満を解消するという現実的な問題解決のために拡大がなされたと考えることもできるからである (同上論文, 52)。

(2) 職業技能訓練

次にメジャー政権の職業訓練政策を取りあげよう。その特徴は二点ある。一つは職業訓練から労働組合を排除することであり、もう一つは政府が「全国学習目標」を制定し、国民のスキル水準を向上させることであった。

伝統的に、イギリスの熟練労働者は徒弟制度によって形成されてきた。この制度はブルーカラー労働者の技能形成に重要な役割を果たしており、また労使双方から支持されていた (King 1997, 387)。というのは、徒弟制度は、雇用者にとって安定的な雇用の維持・労使関係の安定という意味で有益であり、職工組合 (craft union) にとって訓練生を限定することで熟練労働者数を制限し、スキルの有無による自らの賃金水準を維持するのに有効であったからである (Pemberton 2004, 82)。しかし、経済成長への関心が高まると、徒弟制度では十分な熟練労働者を確保できず、また形成されるスキルが訓練実施企業向けの最低限度の訓練になることが問題となった。さらに、他の事業所で育成された熟練労働者を引き抜くといった雇用者がいた。また、小規模事業者にとって訓練制度を持つこと自体が大きな負担であり、一般に雇用者にとって技能訓練は投資というよりも費用として考えられ

6) 女性の出産と育児に関する権利は母性保護を目的とした妊娠労働者指令が1992年にヨーロッパ委員会から出されており、イギリスも従うことが求められていた (小宮 2001, 97)。委員会は社会保障および個別的雇用権に関して北欧型の保護政策をとっていた。

る傾向が強かった (Pemberton 2004, 84-5)。そこで、経済成長を意識する政府は、1964年に産業訓練審議会 (Industrial Training Board, ITB) を設立した。ITBは部門ごとに設立され、企業から職業訓練賦課金 (training levy) を徴収し、一定水準の訓練を実施する企業に補助金として支給した。これを補完するため、1973年に労働力サービス委員会 (Manpower Service Commission, MSC) が設立された。これらの機関の創設に見られるように、政府は積極的に職業技能訓練を実施しようとしていた。また、これはコーポラティズム機関であったため、労働組合は職業技能訓練でも、政策形成に参加することになった。この時期の訓練が経済発展を期待したものであったことは、その中心が就業者訓練であったことに如実に示されている (King 1997, 389)。しかし、イギリスでは国家の不干渉主義が採用されてきた。そのため、政労使の三者による協力が十分になされず長期的な経済成長には結びつかなかった。

さて、1980年代のサッチャー政権では、他の政策分野同様、国家の役割が縮小された。ITBは廃止され、職業訓練組織に対する政府の影響力は弱められた。大量の失業者を抱えたため、主に失業者のための対策の一環として職業訓練は捉えられ、その訓練実施はMSCに委ねられた。しかし、MSCの役割は1989年に創設された訓練企業委員会 (Training and Enterprise Council, TEC) に移った。これは事実上の訓練組織の民営化であった。また、職業技能に関する資格制度改革にも新しい動きがあった。サッチャー政権以前にも資格制度は存在したが、授与機関が多数存在しその統一基準がなかった。そのため職業資格を統一し、その標準化を図った。それは職場内訓練 (OJT) によって養成された技能を認定する全国職業資格 (National Vocational

Qualification, NVQ) であった。

MSCを引き継いだTECは地域における職業技能訓練のニーズを満たすため設立された民間機関であり、その運営の中心は雇用者であった。雇用者主導であることは、従来MSC理事会における労使の構成比率は対等であったのに対し、TEC理事会ではその多数を雇用者代表が占めていたことからわかる⁷⁾ (Dorey 1999, 190)。また、この訓練組織の転換は、訓練実施を民営化すると同時に、労働組合の影響を排除することも意図していた (King 1997, 399)。TECの役割は、政府の職業訓練プログラムを政府の委託によって実施することであった。TECには、就業者訓練に加え失業者訓練の実施が期待されていたが、雇用者の意向が重視されるため、経済成長のための訓練に重点がおかれることになった。訓練実施に関する資金の活用方法についても、TECは教育・雇用省から独立して決定することができた。このように政府は職業訓練についても自発的なアプローチを重視した。というのは、地域のスキル需要を最も理解しているのは地域の企業および企業家である、という認識が基底にあったからである。そのため、法律による画一的な訓練政策よりも、自発的な訓練が好ましいと考えられていた (Ibid, 401)。

続いて、メジャー政権の職業技能訓練政策を検討しよう。メジャー政権でも、サッチャー政権の考え方を引き継ぎ、国家の役割は縮小されている。このことは、TECを引き継ぎ訓練実施への労働組合の参加を事実上制限したことから明らかである。イギリスの職業訓練の一つの特徴として教育と密接な関連性を持つ技能資格が挙げられる。これは上述したように、サッ

7) TEC理事会の構成は、1994年3月時点で、民間部門の雇用者が69%を占めていたのに対し、労働組合の代表者は5.9%を占めるのみであった (King 1997, 399)。

チャー期に整備されたNVQである。しかし、1990年代になると新しい動きが見られた。この動きは、1991年に白書『21世紀の教育・訓練 (*Education and Training for the 21st Century*)』で示されたように、高等教育機関への進学者と職業訓練の受講者との間で、社会的地位の格差が拡大しているという危機感を基礎としていた (稲川 2004, 20)。その是正のために、「一般全国職業資格 (General National Vocational Qualification, GNVQ)」が設定された。GNVQは訓練教育実施機関である継続教育カレッジ (Further Education College) などでのフルタイムの教育課程を修了することが資格取得の要件となった。つまり、NVQが職場での訓練を中心に仕事で得た職務遂行能力を評価する資格であることとは対照的である。GNVQの取得者は、対応する同レベルの教育資格と同等に評価されるようになり、政府の選択と機会を増やそうとする政策とも一致する (Department of Education & Science 1991, 19)。

これらの資格制度の充実と同時に、メジャー政権は1991年に「国民の資格取得の全国目標 (National Target for Education and Training)」を設定した。これはCBIが中心となって制定され、国際競争力の維持・向上のために必要な人材を育成させることを目的としていた。実際に、NVQ取得者数は、目標設定後の1992年以降増加している。この増加は、職業資格が学業資格と対応するようになり、高等教育や高等資格への道が開けたためであり、また到達目標が明確になったためであった (稲川 2004, 23)。

(3) 労働政策に見られるメジャー政権の特徴

メジャー政権の労働政策の特徴は、労働組合の影響力の継続的な排除と、政府の役割の再検討であった。労働組合が正式な構成員として加

わったNEDCが廃止され、名実ともにコーポラティズムは放棄された。政府はもはや労働組合を政策形成における協力者としてみなしておらず、このことは労働組合と政府の協議数をみると明らかになる⁸⁾。また、争議行為を厳格な制約のもとに封じ込め、クローズド・ショップ制の廃止とともに労働組合の力を示す手段は制限された。また、単に雇用形態・契約を柔軟にするのみならず、賃金審議会 (Wage Council) の廃止に見られるように、賃金交渉もまた自由化し、イギリス労働市場を活性化しようとした。

労働組合に対する制限と個別的雇用権の拡大は、労働組合という枠組を越えて、個々の労働者を重視するという視点の転換を生み出した。このような環境の下で経済成長を達成するためには、個々人の能力を高めることが必要になる。サッチャー政権期の資格制度の整備は、その先鞭をつけるものであった。つまり、資格を整備し、資格取得のための職業技能訓練を積むことによってイギリスの生産性を高めるサプライサイドの改革が試みられた。だが、サッチャー政権は市場重視に傾斜しており、必然的に国家の果たす役割は限定的にならざるを得なかった。TECの設立やNVQの整備に見られるように、国家の役割は限定的であった。

しかし、それでは十分でない。メジャー政権は市場を重視するサッチャリズムを引き継ぎつつ、政府や公共部門の果たすべき新しい役割を認識していた。それは基準を制定し、達成目標を掲げることである。これは、国家が直接介入するという1960・70年代の政府とは志向が異なる。と同時に、目標を設定し、その達成を通じ

8) サッチャー政権以上に、メジャー政権では労働組合との協議はなされなかった。サッチャー政権が年92回であったのに対し、メジャー政権期では年30回にまで低下した (Marsh and Savingny 2005, 171)。

て国民全体の向上を目指すという間接的な政府の介入を認めるという点でサッチャリズムとも異なる。当然、その先には達成事項の評価・監査がある。成果を評価するという考え方は1990年代を特徴付けるものである。それは、特に公共部門について当てはまる。上述したように、公共サービスの受給者に訴訟権を与えることを通して違法な争議行為を監視させる提案は、この事実を照らし出している。

次節においては、これまで検討してきたメジャー政権の労働政策とその特徴の意味を掘り下げて理解するために、労働政策以外にも視野を広げてみよう。

4. メジャー政権と国家の役割

(1) 「市民憲章 (Citizen's Charter)」

メジャー政権は、経済政策の枠組ではサッチャリズムを継承した。しかし、単なるサッチャーの継続ではなかった。それが顕著に現れているのが政府の果たす役割に関する見直しの思想であろう。メジャー政権は確かに、インフレ抑制や労働組合の制限などサッチャリズムの特徴を色濃く残した。しかし、サッチャーが後退させた国家の役割をメジャーは積極的に評価しようとした。

メジャー政権が独自色を持つ政策として打ち出したのは、「市民憲章」であった。この「市民憲章」で政府は、学校・病院・輸送・郵便などの公共サービスの「あるべき水準」を示し、それに向けた努力を促すことによってサービス向上を目指した（岡山・戸澤 2001, 61）。公共部門についてサッチャー政権は民営化 (privatisation) や外注化 (contract-out) によって政府部門から切り離そうとした。というのは、サッチャーにとって公共サービスは自活できない人

向けの安価で基本的なものであるべきという思想があったからである (Willman 1994, 65)。換言すると、「公共部門は社会のお荷物」であり、非効率の象徴として考えられた（岡山・戸澤 2001, 61）。したがって民営化が重要な政策課題となった。

メジャー政権が「市民憲章」を打ち出したことに対し、民営化の推進を掲げるサッチャーライトから、公共サービス支持へと政府の転換を図ることだという非難が上がった。とはいえメジャー政権の公共部門政策は、基本的に民営化であり、外注化であった。もちろん民間部門で提供することが適切でないサービスもある。そのようなサービスはもちろん公共部門に残すべきであるが、その効率・効果の推進のため、基準を策定することが必要であるという立場であった。つまり、公共部門を原理的に民営化するのみならず、政府がサービス改善のために積極的な役割を担うという方針への転換であったと言える (Evans 1999, 157)。

しかし、公共部門の充実を図ることは、財政的負担を大きくすることと同一ではない。経済政策をサッチャーの考え方を踏襲するメジャーにとって財政拡張は許されることではない。つまり、追加的な資金なしにサービスの改善の達成が必要であった。また、効率性を追求する観点からも、資金的拡大によってサービスの改善が達成できることにはならない。そのため、実績目標の設定とその公表、そして監査官による実績の監査が求められた (Willman 1994, 65)。

では、なぜメジャーは公共サービスの水準向上を目指したのであろうか。メジャーは1991年白書の序で「20年前のランベス (Lambeth) の評議員であったとき以来の関心事」であったと述べている (Cabinet Office 1991, 2)。そのメジャーを「市民憲章」の制定に駆り立てた要因

は二つあった。一つは、イギリスの公共サービスに対する責任の所在が明確でなかったこと、そしてもう一つは、民営化などの1980年代の成果で取り残された公共部門の水準に関心が払われなくなったことがあった (Major 1999, 345-6)。公共部門は民間部門と違い、基本的に競争が存在しない。したがって、選択と競争の余地を広げると同時に、この方法が機能しない領域ではサービスの質を高めるための他の方法が必要となる。こうして、公共部門のサービスの質・選択・水準・価値を向上させることが、政府の役割として求められた (Cabinet Office 1991, 4)。この達成の結果は監査を通して公表される。メジャー政権は、事後的なチェックを通して水準達成の向上を図るという立場をとったのである。

サッチャー政権と比較したメジャー政権の公共サービス改革への取組の特徴は、市場原理を導入しつつも、市場化が適切である分野とそうでないものとをわけ、後者については、公共部門に残しつつ、同時にその活動に目標を設定し、その成果を監査することによって水準を高めようとしたことである。この目標設定、監査による評価という視点は、公共部門は絶対的に非効率であり、民営化すべきとするサッチャリズムの教条主義的な思想とは一線を画す。しかし、「市民憲章」の登場によってサッチャリズムが放棄されたと考えるのは拙速である。むしろ前者は後者を補完するものとして打ち出されたのである。

(2) メジャー政権に期待された役割

1987年の総選挙に保守党は過半数を100議席以上も上回る勝利を収め、第三次サッチャー政権が発足した。2期続いたサッチャー政権の長期化が予想され、内閣の主要閣僚はサッチャー

ライトで占められた。第三次サッチャー政権では、社会保障改革やワークフェアといった1990年代の政策の基礎となった改革が進められた。しかし、その一方で政権の求心力は次第に低下していった。重要閣僚が政権から離脱したことはその象徴的出来事であった。1989年10月には為替相場メカニズム (ERM) 加入問題に端を発した首相との対立から蔵相ローソン (Nigel Lawson) が辞任し、次いで1990年10月には蔵相・外相・副首相として政権を支えたハウ (Geoffrey Howe) も辞任した。とりわけハウの辞任演説はサッチャー政権を公然と非難するものであり、内閣の崩壊を促すものであった (小笠原 1993, 201)。ハウは、サッチャーのヨーロッパ統合に対する対応があまりにも狭量なナショナリスト的であり、結果的にイギリスは、促進されつつあるヨーロッパ統合の流れからはずれ、ECにおける発言権を失うのではないかと危機感を抱いていた (小川 2005, 251)。

ハウ、ローソンの離脱後頭角を現したのがメジャーであった。メジャーは1979年の総選挙で初めて国会議員として当選し、順調に昇進を重ねてきた。彼は「院内総務としての仕事によく順応した有能で温和なフィクサー」としてみなされており、ローソン蔵相の下で大蔵省主席担当官 (Chief Secretary to the Treasury)、そしてサッチャー首相の下で外相・蔵相として経験を積み、最終的に首相職を引き継ぐことになった (Clarke 2004, 401, 邦訳 392)。しかし、ローソンの辞任の直接的原因となったERM加入を実現したのは、蔵相メジャーによるサッチャー首相の説得の結果であった。メジャーはヨーロッパに極めて懐疑的であったサッチャーライトとは立場を異にしていた (小川 2005, 251-2)。また、サッチャーはメジャーが完全なサッチャーライトではないことを承知していた

が、党首選でサッチャーの対抗馬として立ったヘーゼルタイン (Michael Heseltine) の党首就任を阻むため、メジャーを推すことになった⁹⁾ (Seldon 1998, 130)。サッチャーライトには既に適切な候補者がおらず、「誰が選ばれても保守党の路線が軌道修正されることは明らか」な状況であった (小笠原 1993, 204)。

では、党首・首相としてメジャーに期待されたものは何であったのだろうか。サッチャーが保守党議員の支持を失ったのは、サッチャーを戴いては来るべき総選挙で保守党が政権を維持できないという危機感のためであった。メジャーをサッチャーの後継者として選出した保守党は、サッチャリズムとのイデオロギー的断絶というよりは、新政権に非サッチャー的な手段でサッチャリズムを追求するよう望んだ (Young 1994, 18)。したがってある程度の政策転換が求められた。つまり、保守党は意図的にサッチャーとは異なるイデオロギーをもつ人物を選んだとも言えよう (Kavanagh 1994, 4)。だとすれば、メジャーの個人的イデオロギーについても検討する必要がある。

当初、メジャーは左派からも右派からもイデオロギー的に自陣寄りの人物としてみなされていた。しかし、このメジャー評価は適切ではなかったことが明らかになった。というのはメジャー政権の末期になると、メジャーは左右両派から自派を「裏切った」という評価を受けるようになったからである。またメジャーの政治的イデオロギーには党派色がない、という評価もなされている (Seldon 1998, 133)。つまりメ

ジャーはイデオロギーというよりは調整力という点で優れており、サッチャー改革を経て分裂の様相を呈しつつあった保守党を再結束させることに彼の役割が求められたと言えよう (*Ibid.*, 134)。メジャーの喫緊の課題は、党内や国民から支持を得、次の総選挙で保守党政権を存続させることであった。同時に、自らの支持母体となったサッチャーライトに配慮しつつ、また単にサッチャーの継承に終わらないことを示すことも求められていた (Evans 1999, 139)。

イギリスにとって、冷戦構造が崩壊した後の世界情勢で統合を強め、その影響力を確保しようとするヨーロッパとの関係が重要となった (小笠原 1993, 213)。EC諸国は市場統合を決め、さらに経済通貨同盟および政治統合への道筋を定めようとしていた。後者二つは将来的に欧州連邦構想につながる可能性があったので、メジャーとしては容認できるものではなかった。しかし、国内の親ヨーロッパの潮流とイギリスの現実の国力を考慮すると、EC統合に参加する以外に選択肢は残されていなかった (同上書, 215-6)。これは1990年代の保守党の分裂を巻き起こした懸案であった。サッチャーライトの多くがヨーロッパ統合の進展に懐疑的であり、保守党左派の多くが推進派であったからである。

例えば、1993年労働組合改革・雇用権利法の出産休暇に関する権利拡張に見られるように、ECの影響力は次第に増しており、また、経済的統合が達成されているなか、それにとまなう労働条件などもECレベルでの統合を進めようとする動きがあった。サッチャーライトがイギリスの統合参加に反対したのは、EC統合は経済面にとどめるべきであり、それが国家主権の侵害に及んではならないと考えていたからであった。例えば、固定的な通貨同盟や通貨統合は主

9) 1990年の党首選挙では、第1回投票は、サッチャー204票、ヘーゼルタイン152票、棄権16票であったが、第1回投票で当選するためには、1位の候補者は投票総数の過半数を獲得した上で、2位の候補者に15%以上の差をつけなければならなかった。この結果を受け、サッチャーは第2回投票を辞退し、メジャー、ヘーゼルタイン、ハードによって争われることになった。

権を侵害する行為であり、断じて認められる事項ではなかった。

この思想はメジャー政権の選択肢を制約し、政権運営を難しくした。蔵相時代のERM加入問題に見られるように当初メジャーは親ヨーロッパまたはヨーロッパ統合容認派と見られていたが、実際マーストリヒト条約の締結の際、メジャーは「社会憲章」と共通通貨に関する条項に関してイギリスのオプト・アウトを他の加盟国に認めさせた。この外交上の成果は、メジャー政権のイデオロギー的対立のため発揮されたメジャーの調整能力の結果だと評価される。しかし、サッチャーライトにとってこれは十分満足できるものではなかった（岡山・戸澤 2001, 48）。というのは、いずれ社会憲章がイギリスの産業や雇用法にヨーロッパ基準を導入することになる可能性を残したことは、ヨーロッパからの介入主義的不正として映ったからである（Clarke 2004, 404）。しかし、一時的であるが、この外交上の成果は党内の対立を和らげた。メジャーを批判するヨーロッパ懐疑派議員も、選挙が迫っており、一定の成果で妥協せざるを得なかったからである（力久 1996, 358）。

一連の外交上の課題は1990年代の保守党の分裂状況を最もよく表している。保守党議員のイデオロギー的分裂に関する研究は、これが大きな対立軸であったことを解明している（Heppell and Hill 2005, 335）。この分裂状況が生まれたのは、メジャーの指導力の無さのためということもできるが、長期政権を担ったサッチャーの対米協調、ヨーロッパ懐疑という思想的影響が何よりも大きかった。その一方でメジャー政権の時代には、もはやイギリスはサッチャーが唱えたようにヨーロッパから孤立する形で存続することができず、既に1993年法で見たように、イギリス法体系にもヨーロッパ、EC

からの影響を避けることができなくなってきた。加えて、ヨーロッパでの市場統合から始まった大きな統合の流れにイギリスは抵抗できなくなっていた。そのなかでともかくバランスをとったという意味でメジャーはその能力を発揮したといえるし、自らに課された役割を果たしたと言えるであろう。

国民の価値観は1980年代末には変化していた。戦後の特徴であった社会的連帯(social solidarity)は確かに、個人主義や個人の機会へと変化したが、その一方で、社会的サービスの充実を求め、そのための課税を国民は支持するようになっていた。それは、規制緩和の結果、より柔軟になった労働市場が家族や社会における不安定を生み出したという認識が広がったためであった（Evans 1999, 140）。このような国民の価値観の変化は、メジャー政権の政権運営および政策に大きな影響を与えた。こうして、メジャー政権による「社会」や「市民」への強調が表れてくる。

(3) メジャー政権と国家の役割

前項で概観したように、メジャー政権にはサッチャリズムを引き継ぎつつも、現実的な政策を追求することが期待されていた。これは、サッチャー政権の市場重視政策が、国民全体から見れば、あまねく十分な恩恵をもたらすように結実しておらず、その結果政策転換を期待する動きが出てきたことからわかる。それでは、メジャー政権の非サッチャー的政策は、単に行き過ぎた改革のより戻しとして考えるべきであろうか。

確かに、対ヨーロッパ政策や人頭税など、サッチャリズムの積み残した重要政策は転換された。しかし、インフレ抑制のための健全財政は維持されたし、もはや労働組合はサッチャー以

前のように政策形成において一定の役割を果たすこともなくなった。後者についてはむしろサッチャー路線が強化されたと言ってもいいだろう。こうした点を踏まえると、メジャー政権の重大な特徴は、サッチャリズムを継承しつつも、サッチャー政権が退けた国家の役割を再評価していることにあったのではないだろうか。

このことは、第1項で検討した「市民憲章」において顕著に表れている。「市民憲章」は、サービスが独占的に供給されるために競争の力が働きにくい分野である公共サービスの水準向上を目指していた。つまり、国家が達成すべき目標を設定して、それに向けた努力を促していた。目標の設定は事後的な評価が必ず伴った。国家が基準を作成し、サービスの提供者を鼓舞しようとするものであった。メジャー政権が追求しようとした国家の役割は、もはや積極的に市場に関与した戦後の政府のそれではなかった。サッチャー政権の時代を経たイギリスにおいて、環境はすでに変化していたからである。こうして、国民の生活を向上させるためにあるべき基準を設定し、公共サービスの提供のあり方を誘導し、その結果を評価することが、政府の新しい役割となったと言える。要するに、メジャー政権は、競争が有効に機能する分野では、一層の市場化を図るべく政府や団体(労働組合)の役割を後退させ、そうでない分野では、政府に一定の役割を担わせようとしたのである。とはいえ、その役割も「目標や基準の設定」と「その成果の評価」という、いわば「間接的な役割」に限ったことに、その特徴があった。こうしたメジャー政権の市場—国家関係の捉え方はその労働政策を貫く特徴でもあった。

5. おわりに

メジャー政権は、3期に及ぶサッチャー政権を引き継ぎ、サッチャリズムをさらに強化する改革を進めた。サッチャー政権の労働市場政策は、従来の労働組合活動を制限し、労使関係を伝統的なボランティアズムを基礎としたものに戻そうとした。それは1960年代以来のコーポラティズムによって形成されてきた労働組合の政治力を削ぐことでもあった。しかし、サッチャー政権以前に労働組合改革を試みた二つの政権が労働組合の抵抗のため崩壊したことから、改革は慎重にならざるを得ず、数回に及ぶ立法を通して漸進的に進められた。こうして、個々の労働者と雇用者の権利を拡充することによって、労働組合が従来享受してきた権利は制限され、剝奪されてきた。その結果、1970年代までの改革では政府が介入主義的な政策をとったのに対し、サッチャー政権では労使関係への政府介入はその後極力控えられた。「自由な労働市場」こそが望まれたからである。

他方、1993年労働組合改革・雇用権利法およびそれに至る過程で公表された緑書と白書を見ると、メジャー政権においては、一方でサッチャー政権の労働組合政策をより徹底化して継承しようとする志向が見られる反面、その延長線上に新しい飛躍を窺わせる思考が確認される。メジャー政権は、労働組合活動規制の徹底化を図るため、ストライキによって影響を受ける国民にストライキに対する訴訟権を付与することで、争議行為を「全国的課題」とし、これに制約を課すよう提案したからである。これは、公共の利益を確保することによって、イギリス経済社会全体の効率を高めようとする試みであったと言えよう。同様のことは職業技能訓

練政策についても当てはまる。サッチャーは資格制度を整備し、職業技能訓練組織から政府が手を引くと同時に、労働組合の参加も抑えようとした。確かに、この政権末期の改革の成果はメジャー時代にも引き継がれた。しかし、メジャー政権は国際的な競争が激化する世界経済において生き残るためには、単に制度を設計し、自発的な運用を促すだけでは十分でないと捉え直した。すなわち、「全国学習目標」の設定のように、政府が達成すべき職業技能訓練の目標を設定し、そのことによって労働者全体の労働・技能水準を高めようとしたのであった。

公共サービスの受給者である国民にストライキ訴訟権を付与する提案は、公務員や公共サービスの質的向上を目指したメジャー政権の政策とも関連性を持つ。もちろんサッチャー政権でも公共部門の改革は行われたが、その手段は主に民営化や外注化、そしてエージェンシーの設立であり、その結果政府部門の縮小を図ることであった。この点はメジャー政権においても引き継がれた。だが、公共サービスには、民間による提供が効率的なものとそうでないものがある。そして、公共部門による提供がふさわしいサービスについては、そのなかで質を高めることが必要となる。これが、メジャー政権によって打ち出された「市民憲章」の基本的考え方となった。サッチャーは公共部門に市場原理を導入することをサービス改善の主たる手段としていたが、メジャー政権では、市場原理に留まらず、政府主導の目標設定とその達成の監査・評価によってその質的向上を図ろうとした。この点にメジャー政権の特徴が見出せる。こうして、メジャー政権において政府の新たな役割が呼び起こされることになった。

確かに、メジャーはサッチャーとは異なり、自らのイデオロギーを示すような政治家ではな

かった。その首相の性格は、メジャー政権を特徴付ける一つの重要な要素であった。しかし、メジャーがイデオロギー的な政策運営にこだわらなかったことで、かえってメジャー政権の下でサッチャー政権からの「新しい飛躍」を準備することになった。そうしてこの「新しい飛躍」は、メジャー政権の後を襲ったブレア労働党政権下で一層明確になるように思われる。その具体的内容については稿を改めざるを得ないが、ともかくも、メジャー政権はサッチャリズムを強化しつつ、その結果、その変質への道へと足を踏み出した点に、その歴史的意義があったと評価してもよいように思われる。

参 考 文 献

- Cabinet Office, 1991, *The Citizen's Charter: Rising Standard*, Cm 1599, London: HMSO.
- Clarke, P., 2004, *Hope and Glory: Britain 1900-2000 second edition*, London: Penguin Books. (西沢保他訳, 2004, 『イギリス現代史 1900-2000』名古屋大学出版会).
- Department of Education & Science, 1991, *Education and Training for the 21st Century*, Cm 1536, London: HMSO.
- Department of Employment, 1991, *Industrial Relations in the 1990s: proposals for further reform of industrial relations and trade union law*, Cm 1602, London: HMSO.
- Dorey, P., 1999, 'No Return to 'Beer and Sandwiches': Industrial Relations and Employment Policies under John Major', in Dorey, P. (ed.), *The Major Premiership: Politics and Policies under John Major, 1990-1997*, Basingstoke: Macmillan.
- Evans, B., 1999, *Thatcherism and British Politics 1975-1999*, Stroud: Sutton Publishing.
- Gamble, A., 1981, *Britain in Decline: Economic Policy, Political Strategy and the British State*, London: Papermac (都築忠七・小笠原欣幸訳, 1987, 『イギリス衰退100年史』みすず書房).
- Heppell, T. and M. Hill, 2005, 'Ideological Typologies of Contemporary British Conservatism', *Political*

- Studies Review*, 3, 335-355.
- Joseph, K., 1976, *Stranded on the Middle Ground*, London: CPS.
- King, D., 1997, 'Employers, Training Policy, and the Tenacity of Voluntarism in Britain', *Twentieth Century British History*, 8(3), 383-411
- Kavanagh, D., 1992, 'The Postwar Consensus', *Twentieth Century British History*, 3(2), 175-190.
- Kavanagh, D., 1994, 'A Major Agenda?', in Kavanagh and Seldon (eds.), *The Major Effect*, London: Macmillan, 3-17.
- Keegan, W., 1984, *Mrs Thatcher's Economic Experiment*, London: Penguin Books.
- Major, J., 1999, *The Autobiography*, London: Harper-Collins.
- Marsh, D., 1992, *The New Politics of British Trade Unionism: Union Power and the Thatcher Legacy*, Ithaca: ILR Press.
- Marsh, D. and H. Savigny, 2005, 'Changes in Trade Union-Government Relations 1974-2002', *Politics*, 25(3), 165-174.
- Moran, M., 1977, *The Politics of Industrial Relations: The Origins, life and Death of the 1971 Industrial Relations Act*, London: Macmillan.
- Middleton, R., 2000, *The British Economy Since 1945: Engaging With The Debate*, Basingstoke: Macmillan.
- Pemberton, H., 2004, *Policy Learning and British Governance in the 1960s*, Basingstoke: Palgrave.
- Ringe, A. and N. Rollings, 2000, 'Responding to relative decline: the creation of the National Economic Development Council', *Economic History Review*, 53(2), 331-353.
- Seldon, A., 1998, *Major: A Political Life*, London: Phoenix.
- Smith, J. G., 2001, *There is a Better Way: A New Economic Agenda*, London: Anthem Press.
- Taylor, R., 1994 'Employment and Industrial Relations Policy', in Kavanagh and Seldon (eds.), *The Major Effect*, London: Macmillan, 246-265.
- Tomlinson, J., 2000, *The Politics of Decline*, Harlow: Person Education.
- Towers, B., 1989, 'Running the Gauntlet: British Trade Unions under Thatcher, 1979-1988', *Industrial and Labour Relations Review*, 42(2), 163-188.
- Willman, J., 1994, 'The Civil Service', in Kavanagh and Seldon (eds.), *The Major Effect*, London: Macmillan, 64-82.
- Young, H., 1994, 'The Prime Minister', in Kavanagh and Seldon (eds.), *The Major Effect*, London: Macmillan, 18-28.
- 稲上毅, 1990, 『現代英国労働事情—サッチャーイズム・雇用・労使関係』東京大学出版会。
- 稲川文夫, 2004, 「職業訓練制度の沿革と現状」, 労働政策研究・研修機構『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件』, 15-21。
- 小笠原欣幸, 1993, 『衰退国家の政治経済学』勁草書房。
- 小川晃一, 2005, 『サッチャー主義』木鐸社。
- 岡山勇一・戸澤健次, 2001, 『サッチャーの遺産—1990年代の英国に何が起こっていたのか—』晃洋書房。
- 小宮文人, 2001, 『イギリス労働法』法律学の森。
- 小峯敦, 2006, 「ベヴァリッジの福祉社会論—三部作の統合—」, 小峯敦編『福祉国家の経済思想—自由と統制の統合—』ナカニシヤ出版, 222-251。
- 桜井幸男, 2002, 『現代イギリス経済と労働市場の変容—サッチャーからブレアへ—』青木書店。
- 高橋克嘉, 1987, 『イギリス労使関係の変貌』日本評論社。
- 田口典男, 1995, 「90年代前半のイギリス労働政策—1993年労働組合改革・雇用権利法(TURERA)の検討を通して—」, 『大原社会問題研究所雑誌』, 437, 39-55。
- 深井英喜, 2006, 「サッチャー・ブレアの挑戦—労働市場観とワークシェア政策—」, 小峯敦編『福祉国家の経済思想—自由と統制の統合—』ナカニシヤ出版, 191-221。
- 守屋貴司, 1997, 『現代英国企業と労使関係—合理化と労働組合—』税務経理協会。
- 山崎勇治, 1989, 「国有産業の解体—英国鉄鋼公社と英国石炭公社の場合—」, 内田勝敏編『イギリス経済—サッチャー革命の軌跡—』世界思想社, 114-138。
- 力久昌久, 1996, 『イギリスの選択: 欧州統合と政党政治』木鐸社。