

Title	「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組みを中心に
Sub Title	
Author	伊藤, 裕一 (Itō, Yūichi)
Publisher	慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科
Publication year	2004
Jtitle	総合政策学ワーキングペーパーシリーズ (Policy and governance working paper series). No.47
JaLC DOI	
Abstract	「開かれた政策協調手法」(Open Method of Coordination)は、90年代に進展した単一通貨ユーロの導入に象徴される欧州での経済統合と並行して、雇用分野において進められた政策協調手法である。ルクセンブルクプロセスとして始まったこの政策協調は、2000年リスボン欧州サミット以降、多くの政策領域において用いられている。この手法では、各国は法的に拘束されるのではなく、各国が合意した戦略とガイドラインの達成のために、各国の実情に合わせた政策を独自に実施する。最終的にはその結果を評価し、成功例を特に取り上げ翌年に生かす、という一連のプロセスを単年度ごとに行なう。本研究においてえられた知見のひとつは、従来型の欧州委員会のトップダウンによる政策の統合よりも、「開かれた政策協調」の方が、多くの政策領域において各国とも実施しやすく、成果も得られやすいということである。
Notes	21世紀COEプログラム「日本・アジアにおける総合政策学先導拠点」
Genre	Technical Report
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=BA76859882-00000047-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

「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組みを中心に —

伊藤裕一*

2004年7月

21世紀COEプログラム

「日本・アジアにおける総合政策学先導拠点」

慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科

本ワーキングペーパーは、草稿段階で「市場とガバナンス」プロジェクトの開催する「ブラウンバッグランチセッション**」において数回の発表を行い、指導担当の香川敏幸先生、プロジェクト担当の岡部光明先生はじめ、西村厚先生、白井早由里先生、山本条太先生、および参加する学生の皆様から適切なコメントと終始変わらない暖かい励ましの言葉を頂いた。なお本稿は、近刊予定の『EU政策統合のフロントライン』（香川敏幸編著、慶應義塾大学出版会）に収録される予定である。

* 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科後期博士課程（COE 研究員）(escrime@sfc.keio.ac.jp)

** 毎週水曜日 13 時～ 14 時、κ 507 にて開催中。詳しくは、以下のホームページを参照。<http://web.sfc.keio.ac.jp/~kgw/BBLS/index.cgi>

「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組みを中心に—

伊藤裕一

【概要】

「開かれた政策協調手法」(Open Method of Coordination)は、90年代に進展した単一通貨ユーロの導入に象徴される欧州での経済統合と並行して、雇用分野において進められた政策協調手法である。ルクセンブルクプロセスとして始まったこの政策協調は、2000年リスボン欧州サミット以降、多くの政策領域において用いられている。この手法では、各国は法的に拘束されるのではなく、各国が合意した戦略とガイドラインの達成のために、各国の実情に合わせた政策を独自に実施する。最終的にはその結果を評価し、成功例を特に取り上げ翌年に生かす、という一連のプロセスを単年度ごとに行なう。本研究においてえられた知見のひとつは、従来型の欧州委員会のトップダウンによる政策の統合よりも、「開かれた政策協調」の方が、多くの政策領域において各国とも実施しやすく、成果も得られやすいということである。

キーワード：「開かれた政策協調手法 (OMC)」、欧州雇用戦略、ルクセンブルクプロセス、欧州社会モデル

はじめに——アジアにおける政策協調と政策協調手法

東アジア・東南アジアにおける政策協調については、数多くの政策領域において進展している。北朝鮮をめぐる六者間協議や ASEAN 地域フォーラム (ARF) が安全保障上の取組みであるし、自由貿易地域 (FTA) の設立からアジア単一通貨の導入といったことが経済面では議論されている。これらの地域協力はしばしば EU と比較され、将来的には欧州が進んだ「政策統合」への道程を歩むべきとの議論が見られる。

しかし実際にアジアのこれらの地域協力を考察したときに、実際にそのような方向へ向かっていると確信を持てるものはほとんどない。最も地域協力が進んでいるといえる ASEAN であっても、協議を行なう場として以上の実効力があるとはいえない。これらアジアと欧州の経験において一体何が異なるのであろうか。

もちろん歴史的な経緯、宗教や経済的な差異の大きさといったことが考えられる。本論文ではこのアジアにおける政策協調が進展していない理由のひとつに、「政策協調のための手法」が欠如しているのではないかと、という仮説に基づき、特に雇用政策における EU と加盟各国の政策協調手法について検討する。これは従来市場統合分野や単一通貨導入のプロセスにおいて行なわれてきた政策の統合や収斂とは異なり、各国の主権や自主性に十分配慮した上で行なわれる調整のための手法であり、十分アジアに適用可能な面があるのではないかと考えることができる。このような政策協調手法の発展によって、各国が利害関係の衝突 (コンフリクト) を示す領域においても、漸進的な政策協調が可能になってくることが期待される。

今後この欧州の経験をアジアへ応用していくには、以下の論文が示すように、長い時間をかけて政策領域の限定とその領域において各国の問題意識を共有し、そのための解決策を総合的に検討する、という総合政策的視点が大変重要であるということがいえよう。

本論文は、まず第 1 節で社会政策が EU レベルでどのような領域がどのように調整、共通化されてきたのか、ということについて歴史的な経緯について述べる。第 2 節では社会政策の中でも、特に雇用・失業の問題に焦点を当てる。欧州経済の中で失業という問題がいかに重要で、結果として EU レベルでの取り組みが求められるようになった経緯について述べる。第 3 節では雇用政策分野において、特筆すべき発展が見られた 1998 年以降の欧州雇用戦略を中心とした政策統合の取り組みについて、その成り立ちと現在までの成果を、ルクセンブルクプロセスを中心に考察する。このルクセンブルクプロセスは、政策手法としての利点が一般的に認められ、OMC として雇用分野以外にも適用されるようになってきている。特に 2000 年以降進められているこの最新の政策手法について、第 4 節で詳細に考察する。最後の第 5 節では、このような展開がある中で、どのような問題が積み残されており、今後欧州における社会政策の関連領域ではどのような方向で動いていくのかについて、一定の展望を試みる。

1 社会政策統合の歴史的経緯

1.1 ローマ条約と「社会的次元」¹⁾としての社会政策

ベルギー、フランス、西ドイツ、イタリア、ルクセンブルク、オランダの6ヶ国をメンバーとする欧州経済共同体（EEC）の設立を定めた1957年のローマ条約では、248ある条項のうち、12の条項が社会政策に関連するものになっている。

このローマ条約の中で中心的に扱うことが最も正当化されたジャンルは労働の自由移動に関する分野である。121条で移動労働者が、他国でも同様の社会保障を受ける権利を保障し、123条から128条で欧州社会基金（European Social Fund：ESF）の設立を規定した。この欧州社会基金は職業訓練、社会保障の改革などをサポートすることで、域内の雇用創出、労働移動の促進などを目的としたものである。

社会労働政策を広くとらえると、労働者の自由移動だけではなく、男女平等の促進、教育、訓練、生活・雇用環境の向上、高齢者・障害者への支援といった多岐の政策領域にまたがることになる。このような広範な社会政策は、後に欧州統合が進展していくにつれ、経済統合と対比して、「社会的次元（Social Dimension）」と呼ばれるようになる。しかし、ローマ条約の段階では、この社会的次元は限られたものであり、経済統合の条件として必要のある政策のみが統合のアジェンダとして取り上げられた。例えば男女平等の保障に関する政策などは家族政策などに比べると初期から扱われてきた。これは、フランスが1946年の憲法によって男女平等を定めており、他国が女性を安価な労働力として競争することを防ぐ目的があった。明らかにこれは、社会政策の目的というよりも、経済競争の前提として、いくつかの社会条件を一致させる必要があったためであると言える。

一方で、ローマ条約で定められた、この分野における取り組みは、あくまで各国の「協力」を進めるとしただけであり、法的拘束力をEECに認めたものではなかった。これは当時の考え方として、社会政策の調和は経済統合の最終的な産物であり、経済統合に事前に必要な要素とはみなされていなかった、ということがある²⁾。設立メンバーの6ヶ国は当時から市場メカニズムを重視する傾向にあり、企業が平等な条件で競争することで、資源配分が最適化され、経済成長することで、自然と社会生活水準も向上すると考えられていた。そのような背景から、労働者の自由移動に関する分野は、生産要素の自由移動として経済統合と密接に扱われたのである。したがって、広く社会保障に関わる分野であっても、労働者の権利との関係が薄い場合には優先順位が低く扱われた。

欧州レベルでの取り組みにおいて優先順位が低かったことは、決して社会保障分野における各国の意識が低かったわけではない。逆に欧州では、各国独自の起源に基づいた社会保障制度を、戦後の欧州統合に先がけて進めており、この段階においてこれらの福祉国家政策を統合するような段階にはなかったのである。Esping-Andersen（1999）によれば、EEC設立メンバーは、ほぼ保守的な福祉国家

1) 田中（1998）第6章、特にp.109参照。

2) Hantrais（2000）

モデルに分類される³⁾。このモデルで協調されるのは、教会の影響による伝統的な家族制度の維持であり、「補完性の原理」に基づいて、家族が福祉サービスを提供できなくなったときに、初めて国家が介入するという原則である⁴⁾。したがって、これらの国においては、政府をさらに飛び越えて欧州レベルでの取組みを行なうことに関して共通の見解は生まれておらず、自由な企業活動の結果、社会保障分野でも一定の調整が図られるであろうという見通しにとどまっていた。

結果的にこのような考え方は正しいとは証明されなかった。なぜなら4回にわたる新規加盟の受け入れ⁵⁾によって、欧州各国における社会保障制度は、保守的なモデルだけではなく、アングロサクソンの自由主義モデル（イギリス）、社会民主主義的なモデル（北欧諸国）を含むようになり、これらの社会保障制度の調整はより困難になっていった。

1.2 80年代までの取り組み

1970年代は、社会政策の分野のみならず、欧州の統合自体が進展しなかった時期であるといえるそれは各国の「協力」という手法が行きづまったからであるといえよう。

Goetschy (1999)⁶⁾では、この70年代の統合の遅れを、常任雇用委員会 (Standing Employment Committee) に象徴的に見ている。1970年に設置されたこの委員会は、各国の労働省、社会パートナー⁷⁾、欧州委員会から構成されていた。各国の労働政策の調整をし、欧州共同体の方針と両立させることを目的としていた。しかし、この委員会は参加者の数、それらの政策方針の違いなどから効率的に機能しなかった。特に各国の労働省は雇用に関する領域は国家の権利であると考えていたことが大きな障害となっていた。

また1975年から1978年までの間に「欧州雇用三者間会議 (European Tripartite Employment Conference)」が、いわゆる政労使の三者間で、計4回開催された。この会議の開催には、経済状況の悪化を受けて欧州労働組合会議 (ETUC) の強い圧力が働いていた。これらの委員会、会議はその後の経済、雇用問題への共同アプローチへと続くはずであったが、各国の追従の不足、欧州産業・雇業者連合 (UNICE) の消極的な姿勢などが足かせとなって進展しなかった。

欧州の社会政策に関する統合の進展は1974年の「共同体社会行動プログラム」に見ることができる。欧州理事会が決定したこのプログラムは経済統合や拡大それ自体を目的とするのではなく、生活の質

3) Esping-Andersen (1999) pp.81-83

4) 教会の影響、それに対して国家の影響については、各国によって異なる。オランダ、ベルギー、ドイツでは教会の「カトリック社会主義」の影響が強いが、フランスでは共和党の理念に基づいており、より世俗的であるとされる。Esping-Andersen (1999) p.82、エスピン＝アンデルセン (2001) pp.28-31 を参照。

5) 第2次加盟として81年にギリシャ、第3次加盟として86年にスペイン、ポルトガルが加盟している。ちなみに第1次加盟は73年のイギリス、アイルランド、デンマークであり、第4次加盟は95年でオーストリア、フィンランド、スウェーデンの加盟となっている。

6) Goetschy (1999) p.118

7) 社会パートナーとは、労使それぞれの代表のことで、欧州レベルでの場合は、労働者代表として欧州労働組合会議 (ETUC)、雇業者側として欧州産業・雇業者連合 (UNICE、当時は EC 産業連盟) などが中心的な役割を果たしていた。

の向上が結果としてともなうべきであるとした。具体的には完全雇用、よりよい雇用の達成、生活・雇用環境の向上、労使を経済、社会関連の決定により参加させることが含まれている。

ローマ条約では社会面に関する行動を求めていなかったため、欧州共同体はこの分野へ関与を行なう直接的な力を持っていなかった。そのためこの行動計画は法的というよりも政治的な協力関係で加盟各国によって進められた。この行動計画は80年代以降のECの数多くの社会政策形成の端緒となっている。

80年代はこれまで以上に規制をとともなう社会政策が求められた時期である。このような圧力は、80年代のフランス大統領ミッテラン、またその意思を欧州委員会に反映させた、85年に欧州委員長に就任したジャック・ドロールの影響によるところが大きい。この当時のフランスの左よりであった政策は労働問題を中心的な課題とした。

ドロールは「社会面を無視したあらゆる共通市場の形成は失敗する」としてECの社会面への関与を強めた⁸⁾。ドロール委員長は社会面での統合は市場統合にとつてごく自然な要素であると考えていた。そこでより法的な拘束力を伴った社会政策を打ち出すことを目標とするようになった。この考えの実行のために彼が推し進めたのが「社会的対話 (Social Dialogue)」である。

社会的対話は労使を協調させ、社会政策を推進するにあたっての先導役とし、その代わりに欧州委員会が直接新たな政策を打ち出すことを控える目的で導入された。そのため社会的パートナーは積極的な役割を果たすことになった。また、欧州社会基金は社会的結束 (Social Cohesion) を達成する上で直接的な手段として用いられた。

1986年に単一欧州議定書 (Single European Act) が12ヶ国の加盟国で締結されたときにも、社会政策に関しての進展はごく限られたものであった。しかしこれは法的規制において進展は少なかったという意味であり、政策の意思決定には大きな変化が見られた。それは118条a項において、労働環境、労働者の健康と安全の重要性が謳われ、特定多数決制⁹⁾がこの分野でも導入されたためである。同様にこの条約によって権限を強められた欧州議会も社会政策を推進した。

この単一欧州議定書は、70年代に停滞していた単一市場形成に向けてのECの取り組みが復活したことを示している。93年1月1日から導入される欧州単一市場形成までのタイムテーブルを示し、同分野に関する意思決定は特定多数決制を用いることになった。一方で社会政策面での問題は未解決のままであったといえる。社会政策に関する意思決定は、単一市場形成と関わる部分においてのみ特定多数決制が適用され、結果として労働者の自由移動など労働者の権利に関わる多くの部分は全会一致制が引き続き採用された。

この間に雇用問題に関して大きく進展したのは、単一欧州議定書に基づいてではなく、「人権と基本的自由の保護に関する条約 (the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental

8) Delors (1985) p.xviii

9) QMV (Qualified Majority Voting) と呼ばれる。加盟国の規模に応じて票数を決める多数決制。欧州理事会はこれまで全会一致制をとってきた。このQMVによって多数の政策領域での意思決定が早まった。

Rights)」と「社会憲章 (the Social Charter)」に基づいてである。イギリスを除く加盟各国の代表が1989年12月8日、9日にストラスブールに集まり、「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章 (the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers)」が採択された。社会憲章も共同体憲章もともに参加調印国への法的拘束力はもたないもので、宣言の形をとっていた。

この段階で大きく議論されたのが、「社会的ダンピング (Social Dumping)¹⁰⁾」についてである。欧州共同体はこの時期には南欧 (スペイン、ポルトガル、ギリシャ) からの加盟国を向かえ、単一市場を形成し同一の条件で競争する¹¹⁾ ためには、特に社会保障費や労働コストといった社会面での条件の違いが各国の競争力の違いにつながってしまうという考えに基づいている。北欧やフランス、ドイツといった賃金外労働コストの高い国は、ギリシャ、ポルトガルといった南欧の国々と競争する際に、この社会的ダンピングという言葉を用いて、一定の社会保障の水準に統一することを要求した。結果としてこの段階での社会憲章や行動計画は、1989年以前に欧州委員会と閣僚理事会の間で行なわれてきたことを載せただけであって、新しいものを生み出したというわけではなかった。これらはより協調、一貫した社会政策分野でのアプローチを刺激した、と考えるのが適当である¹²⁾。

1.3 EC から EU へ

80年代までのECは、1992年のマーストリヒト条約によってEUとなり、特に経済通貨統合分野では政策統合が大きく進展することになる。一方で、このような流れに対し反対する声も聞こえるようになった。例えば1992年に行なわれたデンマークでの国民投票では、同条約の批准は僅差ながら否決された。その3ヶ月後に行なわれたフランスでの国民投票でもかろうじて可決されるという状況であった。ECがEUとなり、政策統合をその対象範囲、統合の度合いを拡大していったのは、そのような状況を背景としている。

経済通貨統合分野の統合が目立ったマーストリヒト条約において、前項での述べた共同体憲章は「社会政策に関する合意 (Agreement on Social Policy annexed to the Treaty on European Union)」として添付されることとなった。これはイギリスが条約本文に組み込むことを最後まで拒んだために、他の11の加盟国間が合意することによって添付文書という形を取るようになったためである。

その添付文書の第1条は、ローマ条約第117条を修正したもので、社会面での改善は共通市場の働きによって自然ともたらされるという言葉を除いたものである。その代わりに「雇用の促進、生活・労働の環境の改善、適切な社会保障、労使の対話、高水準の雇用と社会的疎外 (Social Exclusion) との闘いを通じての人的資源の開発」をEUの目的として明確にしている。

第3条では「労使を可能な限り共同体の行動に沿うように協議 (Consult) する」と欧州委員会の役割を規定している。この条項によって欧州委員会は意見や勧告、共同体内での合意形成といったこ

10) ダンピングという言葉自体はローマ条約91条で、経済的正当性無しに各国の財の価格が異なることを指して用いられている。

11) 'level playing field' という言葉で表される。

12) Hantrais (2000) p. 10.

とを行なうことが可能になった。これは委員会の役割を社会状況の監視、協力を促し政策協調を進めるという第7条の規定にも定められている。

一方で補完性の原理¹³⁾の尊重によって欧州委員会の権限は理論的にも実質的にも制限されていた。この原理に基づくと、各国で行なわれるよりもEUレベルで行なわれるのが最も望ましい場合に限り、EUレベルでの社会政策が行なわれることになる。例としては加盟各国間での最低水準の政策を必要としているときなどである。逆の例としては、加盟各国がマーストリヒト条約等の規定とは不釣り合いな高い社会保障を維持したい場合にもこの原理が用いられることとなる。補完性の原理は、EUが行なった方が、加盟各国が各自で行なうよりも、効率がよく、より多くの付加価値を生み出せると評価された場合にはEUの加盟各国の政策への介入を正当化する原理となる。一方で、特に社会政策の分野など加盟各国がそれぞれの主権と考えている分野においては、EUよりも加盟各国の主権を主張する原理ともなりうる¹⁴⁾。

1989年の共同体憲章、1992年のマーストリヒト条約は、社会政策をEUレベルで扱うことに関して、ローマ条約よりも明確な宣言をしている。しかしこれらはEUの目的として社会政策により強い関わりを持つ事や、経済統合と同等の重要性を持たせる事とは異なっていた。「欧州共通社会政策 (a common European social policy)」を生み出すために必要な運営組織の設置も含まれていなかった。一方で1993年、「欧州社会政策青書 (green paper on European social policy)」が欧州委員会によって発行され¹⁵⁾、その8ヶ月後の、翌1994年には欧州社会政策白書が発行された¹⁶⁾。

この白書は95年から2000年までの間の行動計画の作成を求めている。まず欧州委員会は95年から97年までの中期計画を作成した。ここでの進展は、社会政策を経済や成長への負荷と見なすのではなく、変化と進歩を促す生産的要因と見なす、という視点が定められたことである。1998年から2000年までの行動計画はEUの社会面の重要性が引き続き重要であることが示された¹⁷⁾。

13) 補完性の原理 (Principle of subsidiarity) は、民主主義によるコントロール、EU法制の透明性と並んでマーストリヒト条約の際に強調された原理であるCEC (1992) によって導入された。議論としては本論文の範疇を越えるので、日本語としては長尾 (1994) や久保 (2003) pp.20-21 を参照。

14) この補完性の原理の「用法」は特にイギリスにおいて顕著である。サッチャー政権時に用いられた補完性の原理という用語は、国家主権の主張とほぼ同義であった。

15) Commission of the European Communities (1994a) .Hantrais (2000) によるとこの青書の段階では将来の行動への規定というよりもこれまでの実績調査という側面が強かったとしている。

16) Commission of the European Communities (1994b) .

17) その要因としては、まず第一点として欧州通貨同盟 (EMU) が社会面の必要性を補強していることである。経済競争の激化によって失業の増大が起こるといったことが懸念されていた。また二点目として人口動態の変化が挙げられる。人口の高齢化、特に生産年齢の高齢化は押収の社会保障制度に大きな影響を与えることが予想されていた。第三点目として、東方拡大からの懸念があげられる。市場経済への移行期にある中東欧諸国をEUに加盟させることは、それらの国がどのようにして社会面での法制を他の国と調和させ、適切な社会保障制度を築くのかについて、大きな疑問を投げかけていた。Hantrais (2000) p.14 参照。

2 雇用政策への取り組み

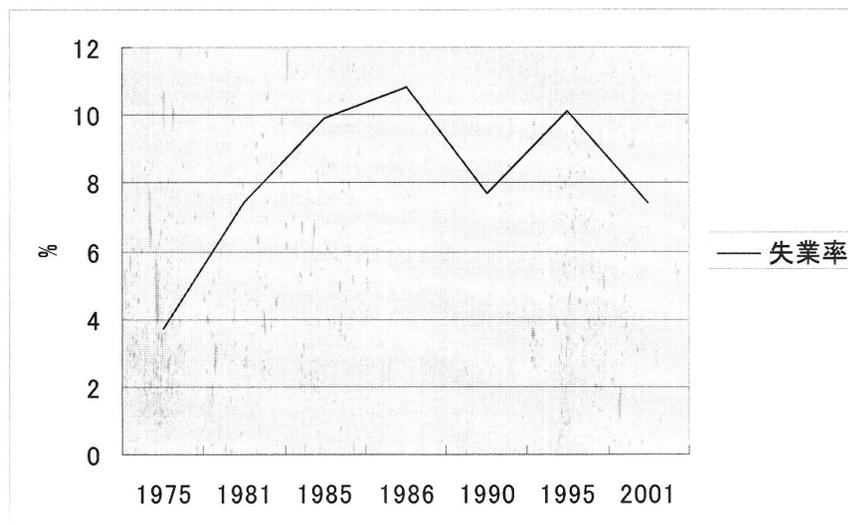
2.1 欧州経済と失業問題

当初から社会保障分野における欧州の政策統合の取り組みは、労働者に関連する政策分野において行なわれた。これが前述のように、特に雇用面での政策統合に広がりを見せてきたのは、主に80年代からの、ヨーロッパ各国共通の問題としての、失業問題があるといえる。

労働者の自由移動に関する社会保障分野の各国間の調整が進められる背景には、結果的に社会保障の未整備な国ほど、欧州内での競争に有利になってしまう、ということが認識されていたからである。なぜなら、雇用保険など賃金外労働コストが、企業にとっては人件費の差となって経済活動に制約となってしまうからである。

一方で、失業の問題がヨーロッパの共通の課題としてとらえられるようになったのは、オイルショック以降のヨーロッパ経済が全体として停滞したことが最大の理由として挙げられる。下の図1をみればわかるとおり、景気後退とともに、失業が増加し、アメリカや日本などと比較しても高水準であることがわかる。このようなことから、ヨーロッパ各国は国内の取り組みとして失業対策が重要になり、欧州共通の問題となっていく。

図1 ヨーロッパ失業率の変化



前述のように当初からこの分野において積極的な役割を果たしたのは、欧州委員会であった。障害者の雇用、女性労働者の権利や職業資格の各国相互認定などの分野において、法制度の調整などを進めていた。失業対策の分野においても、ドロール委員長の就任後から特に中心的な役割を果たすことになった。

失業問題は EEC や ECSC 設立時から、経済統合の結果、職場の合理化と労働者の配置転換などが

予想されており、欧州社会基金がそのような労働者への支援を目的に設置されていた。

また欧州内の経済格差を是正する目的で欧州構造基金が設立され、中でも地域開発基金は経済後進地域における雇用創出が目的のひとつとされた。さらにスペイン、ポルトガルギリシャなど南欧諸国の加盟に伴い、結束基金が設けられ、インフラの大規模プロジェクトなどへの支援が行なわれた。これらの基金はどれも地域レベルでの経済開発と雇用創出を目的としており、結果として失業問題が解決すれば、という意図で行なわれていた。

2.2 経済統合と雇用政策の必要性

このような失業問題への意識の高まりは、マーストリヒト条約によって経済通貨同盟（EMU）への参加基準に財政赤字の削減が数値目標として明記されたことと大きな関係がある。一般的に社会保障費の割合が高いとされる欧州においては、財政赤字を削減するためには、毎年一定額の支出が見込まれる社会保障費の支出を削減することが最も起こりうる解決方法であるとされ、大きな議論となった。

また上記のように雇用創出のための公共投資も、財政基準との関係で従来ほど積極的に支出することが難しくなった。

つまり、欧州各国で失業問題は顕在化し、政治的にも重要課題となっているが、一方で、経済通貨同盟を達成していくためには、社会保障費の削減を迫られるという非常に難しい政策運営を、この時期の欧州各国は迫られたのである。

それでは、各国はこのような共通の課題に対して、どの程度統一した行動が取れたか、というと、マーストリヒト条約の段階では、非常に難しかったといえるであろう。これらの失業対策は各国別に行なわれ、EUレベルでの統一的な政策は打ち出されることはなく、また打ち出される必要性も各国で合意されてはいなかった。

その理由の第一として、失業対策は各国が行なうもの、という認識が強いことが挙げられる。確かに失業問題は欧州各国にとって共通の問題であり、また同時期の経済停滞や同様の産業構造の転換などを行ない、お互い各国の政策運営のノウハウなどを効率的に共有することができる分野であるといえる。しかし一方で、各国の失業対策への取り組み、ひいては社会保障制度に対する考え方は、各国の民主主義制度の中で長年培われたものであり、簡単に各国と調整をすることができないものである。特にイギリスがこの分野での統合に反対したのは、EUレベルで行なわれる社会保障制度の調整が、結果的にはフランスやドイツなど、手厚い社会保障制度への拡充を、イギリスが強いられる、という警戒感からである。

次の理由として挙げられるのが、欧州委員会の役割が大きくなることを警戒する意見が根強いことである。欧州統合の結果としてEUが進んできたが、これ以上の統合が進み、欧州委員会が連邦国家化することを警戒する批判を常に浴びることになるのが、ブリュッセルにある官僚組織、欧州委員会である。

3 雇用政策統合の発展

3.1 エッセンからルクセンブルクへ

マーストリヒト条約以降、欧州社会政策白書とそれに続く行動計画が欧州委員会の先導で進展したのに対し、1994年12月のエッセン欧州理事会では、加盟国政府間の合意によって社会面での進展があった。この理事会では、マーストリヒト条約で定められた欧州委員会の監視機能に関して、より社会政策に特化した「多国間雇用監視システム」が導入された。加盟各国の取り組みをモニタリングすることで、各国間の「協力」に一定の実効性を持たせることを期待していた。この理事会は若年層、雇用創出、賃金外労働コストの削減、公共職業サービスの改善¹⁸⁾と積極的労働市場政策¹⁹⁾、長期失業者²⁰⁾の5点の行動を取るよう各国に勧告した。

加盟各国はこれらの勧告を、各国の社会経済状況を鑑みながら、長期計画を策定するように求められた。さらに年度ごとの進捗レポートを提出することも求められた。

欧州委員会はこれらの進捗レポートを年度ごとの評価をしてまとめ、12月に行なわれる欧州理事会に提出することが求められた。この際には経済財政委員会、社会問題理事会といった機関との共同作業が行なわれることが規定された。

この流れの中で12月の欧州理事会では、この評価に基づき、雇用ガイドラインを見直し、各加盟国への勧告をまとめることとなった²¹⁾。

さらに1996年6月にはジャック・ドロール欧州委員長の後を継いだ、ジャック・サンテール欧州委員長が「欧州雇用信認協定 (European Confidence Pact for Employment)」の提案が提出された。この協定の意図は1995年の経済危機の対応として、雇用の安定を示すことであった。1995年の危機は、高い利率による産業界の信認の低下、為替の乱れ、ヨーロッパの経済パフォーマンスの低さ、雇用者の新規雇用への躊躇、消費者需要の低下、といった一連の悪循環を示していた。このような悪循環に直面して、EUとして加盟各国に対して雇用への一定の配慮を求めるものとなった。

このような意図から、この雇用協定は「成長と安定協定」²²⁾と対をなすものと受け止められていた。

18) 日本では公共職業安定所（ハローワーク）がこれにあたる。民営化などを通じて効率化をはかること、欠員に関するデータベースを欧州規模で共有することなどがこの改革に挙げられる。

19) Active Labour Market Policy (ALMP) と呼ばれる。北欧の福祉国家改革、オランダの労使協調による柔軟的な賃金・勤務形態など複数の形態が上げられる。80年代OECDを通じて議論が深められた。これについては、Calmfors (1994)、Martin (1998) を参照。

20) Commission of the European Communities (1999) ではこれらの分類として、若年、長期失業者、女性を特に失業の影響を強く受けるグループとして、それぞれに対策を求めている。

21) Goetschy (1999) はこのプロセスは、各国のパフォーマンス比較を可能にすることで各国政府へ圧力がかかる、経済政策と雇用政策の統合が進む、そして複数年のモニタリングによって各国の政策が一定の方向へ共通化する、といったことが期待されていたとしている。

22) Growth and Stability Pact。ドイツの財務大臣であった Theo Waigel によって提案された。経済通貨同盟 (EMU) に第一陣として参加する予定の国が満たすことが求められた財政条件（財政赤字やインフレ率の安定）を定めている。

金融の安定、財政規律を定めたこの成長と安定協定と、雇用の成長を求めた雇用信認協定とがつりあうようにと意図されたものであった。

この雇用協定自体は EMU との協調、欧州単一市場の利益を最大化、雇用政策に関する機構の改革、EU 全体の機構改革の 4 つを目的としていた。

このエッセン理事会で認識された、加盟各国、欧州委員会、欧州理事会、さらにその他の委員会等との役割分担、レポート提出の日程等が、後に合意されるルクセンブルクプロセスの形成の青写真として大きな意義を持っていると考えられる。

1997 年 10 月 2 日に調印されたアムステルダム条約²³⁾は、マーストリヒト条約を修正したものである。社会政策に関わる部分としては、マーストリヒト条約では添付文書であった社会政策に関する合意が、条約の本文に組み込まれた。これをもって、加盟各国は法的にも社会面に関して具体的な行動を取る事が求められるようになった²⁴⁾。特に雇用に関する第 8 章、第 125 条から第 130 条では、加盟各国、EU の目的と責任を定め、協力と協調行動を求めている。

第 125 条は雇用に関して協調した戦略を展開することを謳っている。これは 126 条 b 項に続き、雇用が共通の問題であることを前提にしている。

第 126 条が加盟各国に求められる認識について述べてあるのに対し、127 条は、共同体、すなわち EU の役割について記述してある。共同体は必要であれば加盟各国の行動を補完することができるとしている。同時に加盟各国の権限の尊重も述べているのが、この分野における補完性の原理が適用されている表れである。

第 128 条から 130 条にかけての条項が各機関の雇用問題に関する役割を規定しており、エッセン欧州理事会で決定したプロセスの概要がここにまとめられている。このプロセスがルクセンブルクプロセスであり、次節で詳述するものである。

アムステルダム条約は 1998 年 6 月の EU 首脳会議でも議題となった²⁵⁾。この条約の雇用に関する章を形成するにあたって行なわれた議論は、主に EMU を中心とした経済統合が雇用問題に投げかけた不安が非常に大きかったことを反映している²⁶⁾。EMU が特に EU レベルで決定されるようになったときに、雇用問題が完全な従属変数となってしまうことが予想されたため、マクロ経済政策と雇用

23) Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, signed in Amsterdam on 2 October 1997.

24) 単一欧州議定書、マーストリヒト条約、アムステルダム条約、そして最新のニース条約と幾度かの条約の締結は、ローマ条約を基に条項の修正、追加という形で行なわれており、雇用に関する点も各章に散らばって体裁が整っていないと言われている。第 8 章以外の条項のこれまでの変化に関しては Hantrais (2000) pp. 15-16 において、社会政策全般について詳しい。

25) 当初アムステルダムにおいて雇用政策は大きく取り扱われる予定ではなかった。Goetschy (1999) はその重要性が増した理由として、CFSP や機構改革といった重要視されていたアジェンダが進展しなかったこと、EMU や経済自由化が雇用に与える影響について悲観的な観測が強まったこと、そして 97 年のフランス、イギリスでの選挙で中道左派政権が誕生したことを挙げている。

26) Pochet (1999) pp.271-273.

政策が適切にリンクしていることが必要であるとされた。

このような 90 年代後半、雇用問題への関心の高まったことと、加盟各国間で、その関心が共有されることによって、ルクセンブルク雇用サミット (Luxembourg Employment Summit) が、1997 年 11 月 20 日、21 日に、ルクセンブルクにおいて開催された。ここで生まれたのがルクセンブルクプロセスでありプロセスの手順と、その始点となる欧州雇用戦略について合意された²⁷⁾。

ルクセンブルクプロセスは、エッセン欧州理事会で決まっていた、加盟各国、欧州委員会、欧州理事会、さらには欧州議会、その他の委員会などが参加し、雇用政策に関する報告書を作成していくプロセスである。

同様に、エッセン欧州理事会で合意されていた欧州雇用戦略は、4 点に集約され 2002 年までの中期的な戦略となった。

3.2 ルクセンブルクプロセス

本節では、前章での経緯を踏まえ生まれたルクセンブルクプロセスについて、そのプロセスの中身についてそれぞれ記述する。

このプロセスは、加盟各国が労働社会政策を形成するにあたって、EU の雇用ガイドラインに基づいて行動計画を提出し、その全体的なプロセスを毎年繰り返す。以下のアムステルダム条約第 128 条に記述されている内容に沿って、法的根拠を得ているものとなった。

● 第 128 条

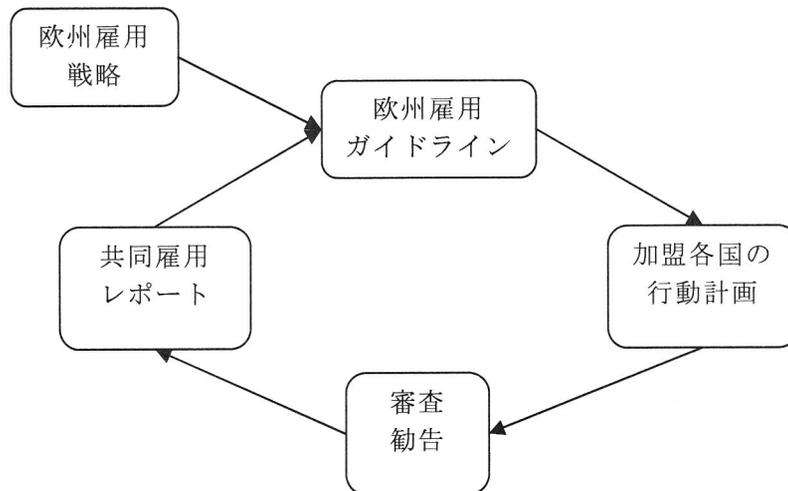
- ・ 欧州理事会は理事会、委員会の年次報告に基づいて、共同体の雇用状況に関して、熟慮し、結論を採択すべきである。
- ・ 欧州理事会の結論に基づいて、理事会は、欧州議会、経済社会委員会との協議を経た欧州委員会の提案を特定多数決制で決定し、各国が雇用政策に含めて考慮すべき欧州雇用ガイドラインを採択する。このガイドラインは第 99 条 (2) の広域経済ガイドラインと首尾一貫している必要がある。
- ・ 加盟各国は、理事会と欧州委員会に、第 2 段落で述べたガイドラインを達成するために取られた各国の雇用政策の主な内容についての単年度ごとの報告をする。
- ・ 欧州理事会は、第 3 段落で述べた報告、雇用委員会の意見を基に、加盟各国の雇用政策の実行状況をガイドラインに照らし合わせて審査する。欧州委員会からの勧告に基づき、理事会は特定多数決制によって、ガイドラインに照らし合わせて必要であれば、加盟各国に勧告を行なう。
- ・ この審査に基づき、理事会と欧州委員会は欧州理事会に対して、共同体の雇用状況とガイドライン

27) EU のルクセンブルク雇用サミットのホームページでは、このサミットの目的を、加盟各国の取組みを促すこと、雇用政策の「最良の経験 (good practice)」を交換し、成功と失敗から学ぶこと、そしてガイドラインに基づいた政策の共通化と将来的な数値目標の導入であるとしている。 http://europa.eu.int/comm/employment_social/elm/summit/en/home.htm を参照。

の履行について、合同の年次報告を提出する。

これを図式化すると、図2のようになる。

図2 ルクセンブルクプロセスの全体図²⁸⁾



3.2.1 欧州雇用戦略とガイドライン

ルクセンブルク雇用サミットで決定された欧州雇用戦略は、「4つの柱 (four pillars)」と言われる、4つの重点領域から形成されている。それらは以下の4つである。

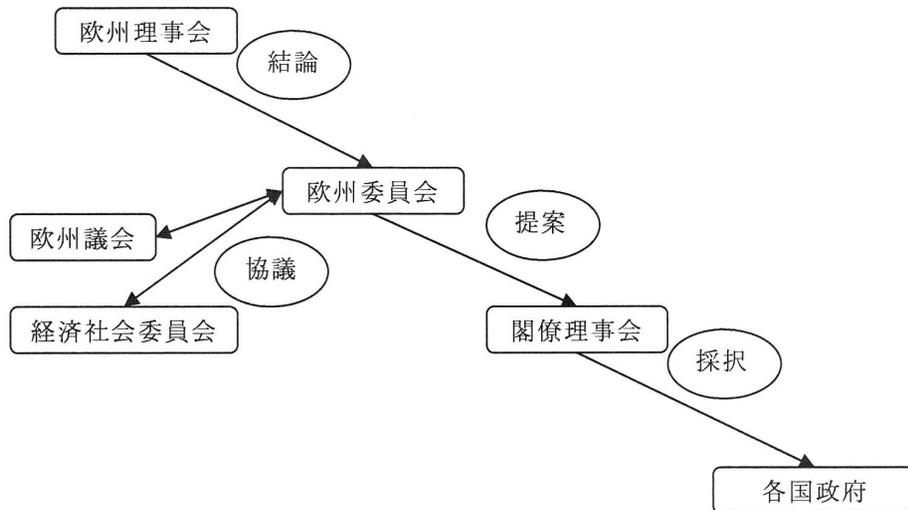
- 雇用能力 (Employability)
- 企業家精神 (Entrepreneurship)
- 適応能力 (Adaptability)
- 機会の平等 (Equal Opportunity)

これら4つの柱は、方針を示しているに過ぎないが、ルクセンブルクプロセスがこれまでのエッセン欧州理事会で決定していたプロセスと大きく違う点として、欧州雇用ガイドラインによって、各戦略の中身をより具体的にし、各国に行動計画を作成するように要求できるようになった点である²⁹⁾。前述のように、これらのプロセスは、アムステルダム条約の128条を法的な根拠としており、実際にガイドラインは、12月の欧州理事会で決定され、翌年1月からの各国の政策が考慮すべき点を示している。

28) アムステルダム条約128条、Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (1999)に基づいて筆者作成。

29) Goetschy and Pochet (1997) p.609を参照。

図3 欧州雇用ガイドライン作成のプロセス³⁰⁾



欧州雇用戦略の中で最初に示されている、「雇用能力」とは、雇用能力に関するアプローチは、特に労働市場の外部で失業している人を中心に、教育、訓練などを通じて、適切な雇用能力を個人が身につける機会を提供すると共に、福祉依存から労働へのインセンティブを提供することも含まれている³¹⁾。特に長期失業、若年失業者に関しては、エッセン欧州理事会で合意された重点項目にも含まれているものであり、欧州の雇用問題の長期的な課題である。また、公共職業サービスが、この雇用能力の提供者として重要視されている³²⁾。さらに、これまでもEUが社会政策を行なう直接的手段として用いられてきた欧州社会基金も、特にこの雇用能力の促進プログラムに関して積極的に資金配分を行なうように改革されている。

欧州雇用戦略の第2点目に挙がっている「起業家精神」とは、この雇用戦略のコンテキストでは、中小企業、自営業の重要性について特に着目し、起業コストの削減、地域レベルでの中小企業の雇用創出主体としての役割などを強調している³³⁾。

第3点目に挙げられている「適応能力」とは、賃金硬直性や雇用形態の問題など、労使間でこれまでは団体交渉が行なわれていた領域の柔軟性を図るものである³⁴⁾。そのため特に社会パートナーの役割が最も重要視されている。

そして最後の第4点目に挙げられている「機会の平等」では、主に男女間での格差について特に言及している³⁵⁾。これは特に、女性雇用率が南欧では低く、北欧では高い、といった、EU加盟各国内

30) アムステルダム条約 128 条 2 に基づいて筆者作成。

31) Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (1999) p.28。具体的には、若年、熟年の失業者が長期失業者になる人数を大きく減らすために、予防的なアプローチを実行する (1&2)、積極的労働市場政策によって、人々を福祉依存から仕事や訓練へと移動させる (3)、訓練と生涯教育の提供のフレームワークとして、パートナーシップを発展させる (4&5)、学校から仕事への移行を促進する (6&7) である。カッコ内の数字は 1998 年のガイドラインの番号を表す。

32) Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (2000) p.35

33) Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (1999) p.31。具体的には企業の間接費用や手続き負担を減らす (8)、自営業の発展を促進する (9)、社会的経済 (Social Economy) の中、また地域レベルでの雇用創出を促進する (10)、特に非熟練、低賃金労働者の税負担を減らす (11)、労働集約的な部門での付加価値税を減らす方法を検討する (12) である。

での文化的背景などによって格差が大きい領域でもある。ガイドラインでは仕事と暮らし・家庭の両立が可能な制度作りや障害者の雇用促進などが求められている。

3.2.2 国家行動計画

加盟各国は、前節で述べた雇用ガイドラインに基づき、その年の行動計画を策定し、欧州委員会、理事会に提出する。この手順もアムステルダム条約第 128 条に基づくものであり、実際には 6 月に提出することが通例であった。行動計画は、上記のガイドラインごとに形成されていて、それぞれの加盟国がすでに導入していた政策を改めて説明する場合と、新たな政策の導入を約束するような場合とがある。

この行動計画を作成し、まとめていくことによって、各国の政策が一定の範囲内に収まることが期待された。

また各国の政策については、1998 年の場合、44 項目が欧州委員会より「最良の経験 (best practice)」として認定され、共同レポートで紹介されている³⁶⁾。このような各国の取組みのよい点を、自主的に参考にできる点が従来の政策協調手法とは異なる点として注目されていた³⁷⁾。

4 OMC：新しい政策協調手法

4.1 雇用戦略の見直しと OMC の成立

このようにしてデザインされ始めたルクセンブルクプロセスは、1998 年から 2002 年までの 5 年を当初の期限としており、そこで見直しをした上で、新たな欧州雇用戦略を練り直すことになっていた。

その 5 年間の中間にあたる 2000 年のリスボン欧州理事会では、このようなルクセンブルクプロセスの進展が高く評価され、今後の進展に弾みがついた。最も大きかったのは、リスボンにおいて合意された総合的な戦略、「リスボン戦略」である。リスボン戦略は 2010 年までの欧州の経済動向について展望したものであり、主に経済、社会、環境面での「リニューアル」を掲げている。例えば久保 (2003) では、単に雇用増を議論しただけではなく、電子化戦略を掲げ知識基盤型経済への転換を目指していることを重要視している。単一市場形成プロジェクトという、80 年代後半から 90 年代前半

34) Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (1999) p.33. 具体的には社会パートナーは労働の組織の近代化に関する合意のための交渉に参加している。これは労働時間や雇用形態の多様性を包括している。柔軟性と雇用の保障は上記の合意にバランスよく含まれるべきである (13)、雇用形態の多様性に対応するために、加盟各国は、適切なレベルの雇用の保障を提供しつつ、適応能力のある契約形態を導入する (14)、加盟各国は自宅での訓練 (in-house training) と人的資源への投資を促進する (15)、である。

35) Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (1999) p.34. 具体的には雇用と失業における男女格差に取り組む (16)、労働と家庭生活を両立可能なものにする (17)、労働市場への統合を容易にする (18)、障害のある人の労働のできる生活への統合を促進する (19) である。

36) 例えば 1998 年ではイギリスの若年失業者向けニュー・ディール政策が挙げられている。それについては伊藤・香川 (2002) を参照。

37) Adnett (2001) は同様の視点で欧州雇用ガイドラインについて考察している。

までの「戦略」と比較すると以下の表のようになる。

図 4 単一市場形成プロジェクトとリスボン戦略の比較

	単一市場形成	リスボン戦略
究極的な目標	統合と成長	成長、社会的結束、雇用
中期的な目標	製品とサービスの越境コストの削減	教育、技術革新の促進 研究開発への投資 サービス産業の自由化 就業率の向上
手段 (Means)	国境管理の除去 法の調和・近似	共通の目標を定義 成果報告とベンチマーキング 共同の監視作業
手法 (Instruments)	EU指令 (Directives) 欧州司法裁判所の判例	主に国家レベルで (財政支出、課税、規制)

(出所) Sapir (2003) p.105 より筆者作成

特に大きな進展といえるのが、就業率³⁸⁾の数値目標を設定したことである。これまでは各国の実情の違いから合意ができなかったが、リスボン戦略においてはじめて示されたのである。2000当時の各国平均で61%であったこの指標を、2010年に70%に引き上げることが求められた。また女性に関しては、当時平均で51%から、60%以上とされた。

このリスボン戦略は、翌年ストックホルム欧州理事会において、第1回のフォローアップが行なわれ、同時に2005年までの中間目標として、全体では67%、女性は57%という中間目標が設定された。さらには、55歳から64歳までの高齢層での雇用率も2010年までに50%以上にすることとなった。2002年には、5年間のルクセンブルクプロセスと、欧州雇用戦略の見直しが行なわれ、欧州委員会からコミュニケーションが出された³⁹⁾。これによると、97年から欧州の労働市場の各指標において改善が見られた。全体的な景気回復基調の中で、どの程度が欧州雇用戦略とルクセンブルクプロセスの貢献によるものかを計測することは非常に困難である、という留保を残しつつも、プロセスによって、各国に相当程度の政策の変化と改善が認められたことをもって、大きな成功としている⁴⁰⁾。

このような具体的な目標が定められ、また毎年ごとのガイドラインを通じて、ルクセンブルクプロセスは、従来は国家主権に属し、欧州レベルでの政策の統合が困難と思われていた分野においても、一定の協調行動が可能であることを示した。このような成功をもって、ルクセンブルクプロセスは特にリスボン理事会以降に「開かれた政策協調手法 (OMC)」と呼ばれるようになった。OMCでは、基本的な意思決定の構造はルクセンブルクプロセスと変わらないが、より一般的に、欧州レベルでの政策意思決定におけるひとつの手法として理解されるようになった。

38) 就業率=就業者数÷(15～64歳の全人口数)×100で求められる。

39) Commission of the European Communities (2002) 参照。

40) Commission of the European Communities (2002) Annex2において、各国それぞれが欧州雇用戦略との関係で、国内政策にどのような変化があったかについてまとめている。

4.2 OMC の特徴と利点

ルクセンブルクプロセスに用いられた政策手法としての OMC の特徴をここでまとめると以下の 4 点があげられる。

まず欧州委員会を中心としたトップダウン型の意思決定ではなく、各国が協調的に「できることをする」というアプローチであることである。欧州委員会は、従来から欧州統合の原動力とされてきたが、先述のように 90 年代に入り、経済統合の分野における指導力に比べ、労働社会分野における欧州委員会の役割が疑問視されることが多かった。OMC においては、欧州委員会は重要な意思決定主体ではあるが、政策を行なうのはあくまで加盟国であるという点において、一步引いた役割であるといえる。

このことは 2 点目の特徴と関連が深い。それはまさに「開かれた」政策手法であるという点を挙げることができる。この言葉は、何を指しているのか EU によって明確に定義されているわけではない。しかし、ルクセンブルクプロセスの経緯からわかることは、まず政策形成プロセスが、多くの政策主体に対して開かれていることがわかる。雇用政策の場合、欧州委員会が意図的に社会パートナーを欧州レベルでの意思決定プロセスに組み込んだことで、より広範な主体間での政策ネットワークが形成され、その中で生まれた政策が、単なるトップダウン型の政策に比べ、受け入れられやすかったことが経験として生きていけると言えよう。ここでの欧州委員会の役割は、各主体間の調整を行なう役割が中心であるが、同時に、どの主体が意思決定に入るかをコントロールする、という意味では非常に戦略的な役割を担っていると言える。

また 3 番目の特徴として、OMC においては法的拘束力がないことがある。欧州委員会が制定する指令 (Directives) や規制 (Regulations) といった手法や、各種の条約において明確に定められた事項に関しては、その規定を破った際に何らかの制裁措置が取られる。これに対して OMC は、雇用政策に関する場合、意思決定の手順についての規定はあるが⁴¹⁾、目標設定が行なわれているわけではない。したがって各国にとっては、欧州雇用ガイドラインや自分で設定した行動計画に従わずとも、経済制裁が発動されることにはならない。

最後に 4 番目の特徴としては、目標となる指標 (ベンチマーク) を設定することを、政策協調の中身とし、各国がそれぞれの手段で目標の達成を目指す、という方法をとっていることである。欧州委員会を中心として進められたこれまでの社会分野での政策は、守らなければいけない最低基準を調和させるという方法が多かったが、より多様な問題や各国において格差の大きい問題にとっては、そのような方法では合意を得ることが難しくなってきた。またいくつかの問題においては、そのような最低基準を設定することそのものが難しかったり、最低基準を設定することが問題解決につながるわけではなかったりと、政策手法そのものの問題があった。OMC においては、ガイドラインに示されるような目標を示し、それを評価する、ということの繰り返しによって単年度の行動計画と、中長期的な目標達成とを関連付けている。

それではこのような法的拘束力を持たず、各国のいわば自由裁量に基づく政策協調プロセスが、結果的に目標を達成することができるのはどうしてだろうか。まず、挙げられるのは、政策運営の手法

41) 先述のアムステルダム条約 128 条を参照。

は各国独自に任せられているとしても、問題意識と長期的な政策目標とについては合意されていることである。これにより、法的拘束力がないからといって、プロセスそのものから離脱してしまうという問題が、現状では避けられている。むしろ政策目標に関する議論をオープンにできるが、手段に関しては拘束されないため、国益に関する分野であっても各国は積極的に参加することができる。

また目標設定とならんで大事なのが、結果を評価するプロセスである。ルクセンブルクプロセス、つまり雇用に関する OMC の場合、各ガイドラインに沿って、各国の達成状況について評価がなされる。その際には数値化できるものは数値化し、できるだけ比較可能なデータをそろえる事となっている。これらは欧州委員会によって共同雇用レポートとしてまとめられ、理事会において審議される。さらに必要があれば、さらなる改善を促すために勧告 (Recommendations) が採択される。これには法的拘束力があるわけではないが、各国が自主性に基づいて目標達成を行なっているときに、あまりに遅れている、と公開の場で認定されることになってしまう。これを避けるために、各国とも目標達成のための努力をすることになる⁴²⁾。

2004 年 5 月 1 日より中東欧の 10 ヶ国が加盟し、これまで以上に域内の経済事情の格差が広がってしまった。OMC が拡大の直前に EU で用いられるようになったことは、このような各国の自主性を重んじるメカニズムが拡大後も適用可能であることが想定されたからである。

4.3 OMC の今後の展開

では、OMC の今後はどのようなようになっていくのであろうか。リスボン戦略が採択された時点では、雇用分野から広がり、貧困と社会的疎外 (poverty and social exclusion)、年金の分野においても OMC が適用されるようになった⁴³⁾。さらに社会労働分野に限らず、他の領域においても応用される可能性がある。EU の将来像について、ジスカル・デスタン元フランス大統領を中心としたグループで議論が行なわれた「憲法制定諮問会議 (コンベンション)」⁴⁴⁾ がある。このコンベンションにおいて、11 のワーキンググループのうち、少なくとも 4 つにおいて、OMC の導入の可能性が積極的に検討されるべきである、という最終報告を提出している⁴⁵⁾。

1997 年からスタートした欧州雇用戦略についても、2003 年 1 月より新しくなった。これはリスボンで合意された目標と合致する、完全雇用、労働の質と生産性、結束と内包的な (inclusive) 労働市場、の 3 点である。従来の 4 つの柱による雇用戦略は、まさに柱が横にならんだ「水平的」な目標であり、簡素化と新たな時代の要請にこたえるための改革であるとされている⁴⁶⁾。この 3 つの長期的な目標に加え、よりガイドライン作成に役に立つように、11 の優先項目が挙げられている⁴⁷⁾。

42) Trubek (2003) p.10 では「恥」という言葉を用いてこれを説明している。

43) 各分野における詳細を書いた編著としては De la Porte and Pochet (2002) が詳しい。

44) コンベンション (EU Convention) についてはホームページ (<http://european-convention.eu.int/>) を参照。また日本語の文献としては、久保 (2003) pp.240-245 があるが、執筆時期の関係でコンベンションのワーキンググループについてなど、詳細は記されていない。また日本語ではコンベンションは「EU 憲法制定諮問会議」と意識されていることもある。

45) ワーキンググループとその最終レポートについてはホームページから閲覧が可能である (http://european-convention.eu.int/doc_wg.asp?lang=EN)。またこの記述は Burca and Zeitlin (2003) も参照した。

46) Commission of the European communities (2003) p.8-9 参照。田中 (2003) p.28 では 4 つの柱が垂直的であり、3 つの新たな雇用戦略が水平的であるとしているが、本稿ならびに欧州委員会のコミュニケーションでは逆の理解である。

47) Commission of the European communities (2003) p.11-16 に各項目の詳細が載っている。日本語訳は筆者によるが、田中 (2003) p.29 も参照した。

- 失業者と非就業者に対する積極的、予防的措置
- 仕事に見合った給与
- より多くのよい仕事を生み出すための起業家精神の促進
- 未申告の仕事（ヤミ労働）の正規雇用化
- 積極的な高齢化
- 移民
- 労働市場における適応能力の促進
- 人的資本への投資と生涯教育の戦略
- 男女機会均等
- 労働市場における被差別層への支援
- 地域での雇用格差へ注目

この欧州雇用戦略の期限は、意図的にリスボン戦略の期限である 2010 年と同じにしてある。またそれらの中間報告の時期は 2006 年となっている。これら目標をどの程度達成するかが、今後の OMC の有効性を考える上で重要となってくるであろう。

それでは、これらのことは、ルクセンブルクプロセスから生まれた OMC が、政策モードとして従来の共同体手法（Community Method）に比べるとどのようになるだろうか。共同体手法が有効であるのは、法的拘束力が必要な場合である。政策領域によっては、各国ベースではなくあくまで EU 全体としての法制度が必要な場合がある。例えばすでに述べたような資格の相互認証のような場合である。このような場合、共同体手法によって各国が同一の制度を構築する必要がある。

一方で OMC にはそのような法的拘束力はない。また法的拘束力を持たせてしまうと、プロセスの硬直化や参加主体の固定化が心配される。柔軟性そのものがこのプロセスの利点そのものでもあるからである。したがって、この場合、特に参加主体の問題について利害関係団体のみならず市民団体や NGO、さらには加盟各国の議会⁴⁸⁾ など多様な主体をつないだネットワークの形成、そしてその運営が非常に重要となってくる。

では OMC にとって法的拘束力がないことがどの程度大きな問題となっているのだろうか。現在 OMC が多くの政策領域において用いられる方向性にあるのは、OMC によって各国の政策に改善が見られるということによる。各国はガイドラインに基づき各国の政策を立案するが、この際に各国の「最良の経験」を参考にすることができる。このような相互学習の結果、政策の質の向上が期待され、結果として各国のパフォーマンスの向上が見られる。これが OMC の重要な利点であると言えよう。

48) 通常各国の議会は最高の立法機関としての地位があるが、EU レベルからの意思決定によっては、国会の権利が著しく脅かされることがある。一方でこれまでの EU の意思決定プロセスにおいては、閣僚レベルからの代表はいても、議会からは代表が派遣されていなかった。今後 OMC を通じてゆるやかな形でも EU からの影響がある場合、各国の履行を促進する上で、意思決定プロセスに議会の関与を求めることは重要なポイントとなるであろう。

5 終わりに

これまで見てきたように、エッセン欧州理事会から、ルクセンブルク欧州理事会、そしてリスボンで合意された2010年までの戦略によって、欧州の雇用分野での取り組みは、1990年代半ばから大きく進展してきたといえる。その背景となったのは、Borras and Jacobsson (2004) が言うように、大きく分けて3つの要因がある⁴⁹⁾。

まずEUの東方拡大にともなう、域内の多様性の拡大が予想されたことが挙げられる。また進展するグローバル経済の中で、競争力を向上させながらも、社会保障制度を維持するという欧州の姿勢を維持する必要があること。そして特にマーストリヒト条約以降で大きく議論された、EUの正統性の問題である。ルクセンブルクプロセス、そしてOMCは、すでに述べてきたように、これらの背景のもとで、従来の政策手法と比べて多くの利点があることがわかる。これが、OMCが雇用政策において成功し、他の政策領域にも応用されるようになってきた理由であろう。

中期的に見て、OMCはひとつの政策手法として用い続けられるであろう。なぜなら現状においては、各国の雇用政策が同一のものになるための、各国同一の雇用状態というものが想定できないからである。新たな雇用戦略の重点項目に上がっている通り、地域格差はこれからの重要な問題であり、2004年5月1日からの中東欧諸国の加盟によって、さらに重要になってくると考えられる。OMCは、決して政策統合の最終形ではない。これはあくまで政策協調をするための手法である。しかし、これまでは各国主権という壁に阻まれて基本的な共通目標の設定すらできなかったEUにおいては、非常に大きな進展であるといえる。

単一市場形成、単一通貨導入の経路からわかることは、EU諸国、EUを構成する諸機関が中長期的、かつ具体的な目標に合意し、法的拘束力を持つものに変えることができた場合、それまでは不可能と思われるような大規模なプロジェクトでも段階を踏んで達成することができる、ということである。一方雇用や社会保障分野において、単一政策を作ることに對する合意はなされてはいない。むしろ単一政策がこの分野で効果を発揮するのは最低基準を設定することに限られ、よりよい社会空間を作っていく上で、EU全体に同じ処方箋を出すことが望ましいとは考えられていない。

したがって現在、そして少なくとも2010年までは、OMCを通じて各国がお互いの政策を学びあう、という自主的なプロセスにゆだねられ、その結果として政策が収斂するのかどうかについては、議論の必要そのものがない、と考えられるのではないだろうか。

90年代後半から、特に2000年のリスボン欧州理事会以降広く聞かれるようになった「欧州社会モデル」についてもこのような文脈から理解できる。久保(2003)では欧州社会モデルを、リスボンで提起された「知識基盤型経済」への移行によって、予想される経済成長の成果が全ての人に行き渡るような社会であると論じている。これはデジタルディバイドが心配されるアメリカ社会に比したものである⁵⁰⁾。マクロ経済成長と雇用政策との統合的アプローチの面からは、この視点は重要である。

49) Borras and Jacobsson (2004)

50) 久保 (2003) p.158

しかし一般的に言われる欧州社会モデルは、デジタル社会と関係なく、経済成長とその配分とのバランスが、より配分に重きが置かれており、従来型の福祉国家の性格を色濃く持っているということであろう。欧州委員会委員長のロマーノ・プロディは、このような福祉国家が、改革しよりスマートになる必要があるが、同時にこれまで築いてきた社会民主主義の根ざした福祉国家を放棄する必要はないと論じている⁵¹⁾。

De La Porte and Pochet (2002) では欧州社会モデルは、経済のパフォーマンスや目標といったアウトプットで構成されるものであり、そのためにどのような政策を行なうのかという各国政策のブロックボックスを統合しようとする試みではない、と論じている⁵²⁾。これは欧州社会モデル以前にあった「欧州の社会面」や「社会的なヨーロッパ」という議論との大きな違いであろう。そしてこの考え方と OMC はまさに切り離せない関係にあることがわかる。

先述のように、欧州社会における全ての問題が、OMC によって解決されるわけではない。最低基準が必要な領域においては、EU 法による規制が必要であろう。また雇用面や年金、貧困対策、保健分野においては、EU が OMC を通じて加盟国の取り組みを「支援する」という立場をとっている。これらのミックスによって欧州社会モデルが形成されるのである⁵³⁾。

欧州における問題は多様であり複雑である。それらの問題それぞれに最適な政策モードがあり、最適な EU と加盟国とのバランスがある。それらを複合的にミックスしたものが、欧州社会モデルとして理解されるのである。

51) Prodi (2000) pp.2-4

52) De La Porte and Pochet (2002) pp.289-292

53) Diamantopoulou (2003)

参考文献

<日本語文献>

- 香川敏幸、黒木英聡、塚本いづみ (1998) 「欧州における輸送・情報通信インフラネットワークの発展と今後の課題」『地域経済研究』広島大学経済学部附属地域経済システム研究センター紀要、Vol.9、pp.79-85。
- 伊藤裕一・香川敏幸 (2002) 「地域の雇用をめぐる労働福祉政策の新展開——英国ニュー・ディール政策の検討を中心として」『地域経済研究』(広島大学経済学部附属 地域経済研究センター紀要)、Vol.13、pp. 97-112。
- 田中俊郎 (1998) 『EU の政治』岩波書店
- 田中友義 (2003) 「欧州は雇用問題にいかに取り組んでいるか—— EU の雇用戦略の展開を検証する」『国際貿易と投資』 Vol.54、pp.17-30。
- 久保広正 (2003) 「欧州統合論」、勁草書房
- 長尾悟 (1994) 「補完性原理と EU の政策決定」、『EC・国家・地域 統合の新たな挑戦と課題』、日本 EC 学会編 (日本 EC 学会年報 第 14 号)、有斐閣
- エスピン - アンデルセン (2001) 「福祉資本主義の三つの世界」、(原題: The Three Worlds of Welfare Capitalism)、ミネルヴァ書房。

<英語文献>

- Adnett, N (2001) “Modernizing the European Social Model: Developing the Guidelines” , *Journal of Common Market Studies*, Vol.39, pp.353-364.
- Borras, S and Jacobsson, K (2004(forthcoming)) “The Open Method of Coordination and New Governance Patterns in the EU” , *Journal of European Public Policy* Vol.11.
- Calmfors, L (1994) “Active Labour Market Policy and Unemployment: a Framework for the Analysis of Crucial Design Features” , *Labour Market and Social Policy Occasional Paper*, OECD.
- Commission of the European Communities (1993) *White Paper on Growth, Competitiveness and Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century*, CEC.
- Commission of the European Communities (1994) *A White Paper - European Social Policy: A Way Forward for the Union*, CEC.
- Commission of the European Communities (1999) *Implementing the European Employment Strategy: The Challenges of integrating young people into the labour market, long-term unemployment and equal opportunities*, Official Publications of the European Communities.
- Commission of the European Communities (2002) *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Taking stock of Five Years of the European Employment Strategy*, COM (2002)

- 416 final, CEC.
- Commission of the European Communities (2003) *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, The Future of the European Employment Strategy (EES) "A strategy for full employment and better jobs for all"*, COM (2003) 6 final, CEC.
- Commission of the European Communities (1994) *Green Paper - European Social Policy: Options for the Union*, OOOPEC, (COM(93)551), CEC.
- De La Porte, C and Pochet, P (2002) "Conclusion" , in De La Porte C, Pochet P (eds) *Building Social Europe through the Open Method of Co-ordination*, P.I.E.-Peter Lang, pp.285-303.
- Delors, J (1985) "Preface" In: Vandamme J (ed) *New Dimensions in European Social Policy*, Croom Helm, pp.ix-xx.
- Diamantopoulou, A (2003) "Future Perspectives for the European Social Model" , *Speech on PES seminar on the European Social Model*, Bologna, 17 September.
- Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (1999) *Employment Policies in the EU and in the Member States: Joint Report 1998*, Office for Official Publications of the European Communities.
- Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, European Commission (2000) *Employment Policies in the EU and in the Member States: Joint Report 1999*, Office for Official Publications of the European Communities.
- Esping-Andersen, G (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economics*, pp.73-94, Oxford University Press.
- Goetschy, J (1999) "The European Employment Strategy: Genesis and Development" , *European Journal of Industrial Relations*, Vol.5, pp.117-137.
- Goetschy, J and Pochet, P (1997) "The Treaty of Amsterdam: a new approach to employment and social affairs?" *Transfer*, Vol.3, pp.607-62.
- Hantrais, L (2000) *Social Policy in the European Union*. MacMillan Press.
- Martin, J (1998) "What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences" , *Occasional Paper*, OECD.
- Pochet, P (1999) "The New Employment Chapter of the Amsterdam Treaty" , *Journal of European Social Policy*, Vol.9, pp.271-278.
- Prodi, R (2000) *Europe As I See It*. Polity Press, Cambridge.
- Sapir, Andre, Phillippe Aghion, Guiseppe Bertola, Martin Hellwig, Jean Pisani-Ferry, Dariusz Rosati, Jose Vinals and Helen Wallace (2004) *An Agenda for a Growing Europe: The Sapir Report*, Oxford University Press.
- Trubek, DM (2003) "The European Employment Strategy and the Future of EU Governance: An

opportunity for the Baltics and a challenge for lawyers” , *RGSL Working Papers* 10.

Wallace, H (2000) “The Institutional Setting, Five Variation on a Theme” , in Wallace H, Wallace W (eds) *Policy-Making in the European Union*, Oxford University Press, pp.3-37.

既刊「総合政策学ワーキングペーパー」一覧*

番号	著者	論文タイトル	刊行年月
1	小島朋之 岡部光明	総合政策学とは何か	2003年11月
2	Michio Umegaki	Human Security: Some Conceptual Issues for Policy Research	November 2003
3	藤井多希子 大江守之	東京圏郊外における高齢化と世代交代 —高齢者の安定居住に関する基礎的研究—	2003年11月
4	森平爽一郎	イベントリスクに対するデリバティブズ契約	2003年11月
5	香川敏幸 市川 顕	自然災害と地方政府のガバナンス ～1997年オーデル川大洪水の事例～	2003年12月
6	巖 網林 松崎 彩 嶋原美可子	地域エコシステムのマッピングとエコシステム サービスの評価 —地域環境ガバナンスのための GIS ツールの適用—	2003年12月
7	早見 均 和気洋子 吉岡完治 小島朋之	瀋陽市康平県における CDM (クリーン・デベロ プメント・メカニズム) の可能性と実践: ヒュー マンセキュリティに向けた日中政策協調の試み	2003年12月
8	白井早由里	欧州の通貨統合と金融・財政政策の収斂 —ヒューマンセキュリティと政策対応—	2003年12月
9	岡部光明	金融市場の世界的統合と政策運営 —総合政策学の視点から—	2003年12月
10	駒井正晶	PFI 事業の事業者選定における価格と質の評価方 法への総合政策学的接近	2003年12月
11	小暮厚之	生命表とノンパラメトリック回帰分析 —我が国生保標準生命表における補整の考察—	2004年1月
12	Lynn Thiesmeyer	Human Insecurity and Development Policy in Asia: Land, Food, Work and HIV in Rural Communities in Thailand	January 2004
13	中野 諭 鄭 雨宗 王 雪萍	北東アジアにおけるヒューマンセキュリティを めぐる多国間政策協調の試み: 日中韓三国間の CDM プロジェクトの可能性	2004年1月

* 各ワーキングペーパーは、当 COE プログラムのウェブサイトに掲載されており、そこから PDF 形式で全文ダウンロード可能である (但し一部の例外を除く)。ワーキングペーパー冊子版の入手を希望される場合は、電子メールで当プログラムに連絡されたい (coe2-sec@sfc.keio.ac.jp)。また当プログラムに様々なかたちで関係する研究者は、その研究成果を積極的に投稿されんことを期待する (原稿ファイルの送信先: coe2-wp@sfc.keio.ac.jp)。なお、論文の執筆ならびに投稿の要領は、当プログラムのウェブサイトに掲載されている。
当プログラムのウェブサイト <<http://coe21-policy.sfc.keio.ac.jp/>>

14	吉岡完治 小島朋之 中野 諭 早見 均 桜本 光 和氣洋子	瀋陽市康平県における植林活動の実践： ヒューマンセキュリティの日中政策協調	2004年2月
15	Yoshika Sekine, Zhi-Ming YANG and Xue-Ping WANG	Air Quality Watch in Inland China for Human Security	February 2004
16	Patcharawalai Wongboonsin	Human Security and Transnational Migration: The Case in Thailand	February 2004
17	Mitsuaki Okabe	The Financial System and Corporate Governance in Japan	February 2004
18	Isao Yanagimachi	Chaebol Reform and Corporate Governance in Korea	February 2004
19	小川美香子 梅嶋真樹 國領二郎	コンシューマー・エンパワーメント技術 としての RFID —日本におけるその展開—	2004年2月
20	林 幹人 國領二郎	オープンソース・ソフトウェアの開発メカニズム —基幹技術開示によるヒューマンセキュリティー—	2004年2月
21	杉原 亨 國領二郎	学生能力を可視化させる新しい指標開発 —経過報告—	2004年2月
22	秋山美紀	診療情報の電子化、情報共有と個人情報保護に ついての考察—ヒューマンセキュリティを実現 する制度設計に向けて—	2004年3月
23	飯盛義徳	地域活性化におけるエージェントの役割 —B2B システムによる関係仲介とヒューマン セキュリティー—	2004年3月
24	山本悠介 中野 諭 小島朋之 吉岡完治	太陽光発電のユーザーコストと CO ₂ 削減効果： 大学におけるヒューマンセキュリティへの具体的 取組みに向けて	2004年3月
25	Jae Edmonds	Implications of a Technology Strategy to Address Climate Change for the Evolution of Global Trade and Investment	March 2004
26	Bernd Meyer Christian Lutz Marc Ingo Wolter	Economic Growth of the EU and Asia. A First Forecast with the Global Econometric Model GINFORS	March 2004
27	Wei Zhihong	Economic Development and Energy Issues in China	March 2004
28	Yoginder K. Alagh	Common Futures and Politics	March 2004

29	Guifen Pei Sayuri Shirai	China's Financial Industry and Asset Management Companies—Problems and Challenges—	April 2004
30	Kinnosuke Yagi	Decentralization in Japan	April 2004
31	Sayuri Shirai	An Overview of the Growing Local Government Fiscal Problems in Japan	April 2004
32	Sayuri Shirai	The Role of the Local Allocation Tax and Reform Agenda in Japan—Implication to Developing Countries—	April 2004
33	山本 聡 白井早由里	経済安定の基盤としての地方自治体の財源問題—地方交付税のフライペーパー効果とその実証分析—	2004年4月
34	岡部光明 藤井 恵	日本企業のガバナンス構造と経営効率性—実証研究—	2004年4月
35	須子善彦 國領二郎 村井 純	知人関係を用いたプライバシ保護型マッチングシステムの研究	2004年4月
36	渡部厚志	「移動の村」での生活史：「人間の安全」としての移動研究試論	2004年4月
37	巖 網林	自然資本の運用による環境保全と社会発展のためのフレームワークの構築—チンハイ・チベット高原を事例として—	2004年4月
38	榊原清則	知的メンテナンス・システムの構築をめざすアメリカの産学官連携プロジェクト	2004年5月
39	白井早由里 唐 成	中国の人民元の切り上げについて—切り上げ効果の検証と政策提言—	2004年5月
40	草野 厚 岡本岳大	対中国 ODA に関するメディア報道の分析—新聞報道の比較を中心に—	2004年5月
41	草野 厚 近藤 匡	政策決定過程におけるマスメディアの機能—イージス艦派遣をめぐる議論における新聞報道の影響—	2004年5月
42	草野 厚 古川園智樹 水谷玲子	視聴率の代替可能性—メディア検証機構に焦点を当てて—	2004年5月
43	中川祥子	「信頼の提供」に基づいた NPO と行政のパートナーシップ・モデルの提示	2004年5月
44	安西祐一郎	ヒューマンセキュリティへの総合政策学アプローチ	2004年5月
45	小倉 都	日本における再生医療ビジネスの課題とベンチャー企業の取り組み—ジャパン・ティッシュ・エンジニアリングの事例分析について—	2004年7月
46	伴 英美子	高齢者介護施設における従業員のバーンアウトに関わる組織システムの調査—総合政策的視座—	2004年7月

47	伊藤裕一	「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組みを中心に—	2004 年 7 月
48	Hideki Kaji Kenichi Ishibashi Yumiko Usui	Human Security of the Mega-cities in East and South-East Asia	July 2004
49	Takashi Terada	Thorny Progress in the Institutionalization of ASEAN+3: Deficient China – Japan Leadership and the ASEAN Divide for Regional Governance	July 2004

1. (シリーズの目的) 当ワーキングペーパーシリーズは、文部科学省21世紀COEプログラム「日本・アジアにおける総合政策学先導拠点——ヒューマンセキュリティの基盤的研究を通して」の趣旨に沿って行われた研究成果をタイミングよく一般に公開するとともに、それに対して幅広くコメントを求め、議論を深めていくことにあります。このため編集委員会は、同プログラム事業推進担当者30名(以下COE推進メンバーという。当COEウェブページに氏名を掲載)またはその共同研究者等(下記の4を参照)による積極的な投稿を期待しています。なお、主として研究論文を集録する当シリーズとは別に、専ら研究資料を集録するために「総合政策学研究資料シリーズ(Research material series)」を2004年6月に新たに創設しました。当COEの研究領域や研究内容等はウェブページ(本稿末尾)をご参照ください。

2. (集録論文の性格) シリーズに集録する論文は、原則として日本語、英語、または中国語で書かれた論文とします。集録対象は、未発表論文だけでなく、学会報告済み論文、投稿予定論文、研究の中間報告的な論文、当COE主催ワークショップ等における報告論文、シリーズの趣旨に合致する既発表論文(リプリント)など、様々な段階のものを想定していますが、性格的には原則として研究論文といえるものとします。集録論文のテーマは比較的広く設定しますが、上記趣旨に鑑み、原則として総合政策学ないしその方法論、あるいはヒューマンセキュリティに関連するものとします。このため、論文主題、論文副題、あるいは論文概要のいずれかにおいて原則として「総合政策学」または「ヒューマンセキュリティ」という用語のいずれか(または両方)が入っていることを当シリーズ採録の条件とします。

3. (投稿の方法) 投稿は、論文の文書ファイル(図表等が含まれる場合はそれらも含めて一つのファイルにしたもの)を電子メールによって下記にあてて送信してください。文書ファイルは、原則としてMS-WordまたはLaTeXで書かれたものとします。後者による場合には、既刊ワーキングペーパーの様式に準じて作成していただき、そのまま印刷できる様式のもの(camera-ready manuscript)をご提出ください。なお、投稿の締切り期限は特に設けず、随時受け付けます。

4. (投稿資格) 当COE推進メンバーおよび慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスの専任教員は直接投稿できるものとしますが、それ以外の共同研究者あるいは当COEリサーチアシスタント等は必ず当COE推進メンバーを経由して投稿してください。この場合、経由者となるCOE推進メンバーは、論文の内容や形式等を十分に点検するとともに必要な修正を行い、責任が持てる論文にしたうえで提出してください。投稿論文は共同研究者として修士課程学生や学部学生を含む共著論文であってもかまいません(ただし学部学生は第一著者にはなれません)。いずれの場合でも、投稿論文の著者(複数著者の場合はそのうち少なくとも1名)は博士課程在籍中の学生またはそれ以上の研究歴を持つ研究者(当COE推進メンバーおよび慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスの専任教員はこれに含まれる)であることを条件とします。

5. (論文査読の有無) シリーズの趣旨に鑑み、一般の学術専門誌のような論文査読は行わず、できるだけ幅広く集録してゆく方針です。ただし、シリーズの趣旨に合致する論文とはいいがたいと編集委員会が判断する場合には、編集委員会は、1)当該論文の採録を見送る、2)掲載するうえで必要な改訂(体裁その他の点)を著者をお願いする、3)当シリーズではなく「総合政策学研究資料シリーズ」への採録に回す、などの対応をとることがあります。編集委員会が投稿原稿を受理した場合、通常10日以内に必要な改訂の有無を執筆者に電子メールで直接ご連絡します。なお、集録が決定した場合、鮮明な印刷原紙作成のために図表等の原データ(例えばPhotoshop EPSなど)の提出をお願いする場合があります。

6. (投稿料・原稿執筆料) 投稿料は不要です。一方、原稿執筆料は支払われません。集録論文の著者には当

該ワーキングペーパーを原則として40部進呈いたします（それ以上の場合も十分対応できますので申し出て下さい）。

7. (著作権) ワーキングペーパーの著作権は、当該論文の執筆者に帰属します。

8. (公開方法) 本シリーズに含まれる論文は、編集委員会が統一的な様式に変換したうえで冊子体に印刷して公開します（既刊論文をご参照。なお提出原稿にカラー図表等が含まれていても構いませんが、それらは冊子印刷に際しては全てモノクロとなります）。またウェブ上においても、原則としてすべての論文をPDFファイル形式でダウンロード可能なかたちで掲載し、公開します。

9. (原稿執筆要領) 提出原稿の作成にあたっては、次の点に留意してください。

1) A4判、横書き、各ページ1列組み（2列組みは不可）。

2) 活字サイズは、日本語または中国語の場合10.5～11ポイント、英語の場合11～12ポイントとする。1ページあたりの分量は、日本語または中国語の場合1ページ40字30行、英語の場合1ページ30行をそれぞれ目安とする。（これら3つの言語以外の言語による場合は適宜読み替える。以下同様）

3) タイトルページ（1枚目）には、論題、著者名、著者の所属と肩書き（大学院生には修士課程在学中か博士課程在学中かを明記のこと）、著者の電子メールアドレスのほか、必要に応じて論文の性格（学会発表の経緯など）や謝辞を記載。「COEの研究成果である」といえる場合には必ずその旨を記載する。なお、日本語論文の場合は、論題（メインタイトルおよびサブタイトル）ならびに著者名の英語表示もページ下方に適宜記載する（当該論文には印刷しないが、英文ワーキングペーパー末尾に付ける既刊一覧表で必要となるため）。

4) その次のページ（2枚目）には、論題、著者名、概要、キーワード（4-6つ程度）を記載。概要は必須とし、一つの段落で記載する。その長さは7-12行（日本語論文または中国語論文の場合は250字-400字程度、英文論文の場合は150語程度）を目安とし、単に論文の構成を記述するのではなく分析手法や主な結論など内容面での要約も必ず記述する。なお、中国語論文の場合の概要は、中国語に加え、英語または日本語でも付けること。

5) 本文は、その次のページ（3枚目）から始める。

6) タイトルページを第1ページとし、論文全体に通しページ（下方中央）を付ける。

7) 注は、論文全体として通し番号をつけ、該当ページの下方に記載する（論文の最後にまとめて記載するのではなく）。

8) 図と表は区別し、それぞれ必ずタイトルをつける。またそれぞれ通し番号をつける。それぞれの挿入箇所を明示する（図表自体は論文末尾に一括添付する）か、あるいは本文中に直接はめ込むか、いずれでもよい。

9) 引用文献は、本文の最後にまとめて記載する。その場合、日本語文献、外国語文献の順。日本語文献は「あいうえお」順、外国語文献は「アルファベット」順。

10) 文献リストには、引用した文献のみを記載し、引用しなかった文献は記載しない。

11) 論文の長さは、特に制約を設けないが、研究論文として最も一般的な長さと考えられるもの（本文が15-30ページ程度）を目安とする。

10. (投稿要領の改訂) 投稿要領の最新時点のものは、随時、当COEのウェブページに掲載します。

論文の投稿先： coe2-wp@sfc.keio.ac.jp

論文冊子の入手その他： coe2-sec@sfc.keio.ac.jp

論文のPDF版（COEウェブページ）：<http://coe21-policy.sfc.keio.ac.jp/>

ワーキングペーパーシリーズ編集委員： 岡部光明（編集幹事）、梅垣理郎、駒井正晶