

[研究ノート]

フランスのカードル、西欧の上級ホワイトカラー

葉 山 滉

目 次

はじめに

1. 「カードル」とは

カードルの量的拡大

カードル階層の歴史的形成

カードルの社会的役割

2. 西欧諸国の管理職・専門職

カードル型の南ヨーロッパ

ドイツ・ホワイトカラー型職員階層の形成

英国と北欧の管理職・専門職

はじめに

これまで数年にわたって、フランスのカードルと呼ばれるホワイトカラー上位層の雇用システム、それが直面している諸課題、階層全体を支える諸制度などを大学紀要を通して明らかにしてきた。ここで、雇用労働者に占めるカードルの量的比重の変化、カードル階層形成の歴史的経緯などを確認したい。他方で、フランスのカードル階層に相当する管理職、専門職が、他の西ヨーロッパ諸国ではどのような形で把握されるかについてまとめてみた。

1. 「カードル」とは

フランスのカードルとは、主として高学歴者によって構成されている上位ホワイトカラーを指しており、企業や官庁などで管理職や高度専門職に就いている人たちのことをいっている。元来フランス語で「カードル」という言葉は、「枠」、「額縁」、「枠組み」のことを意味しており、この場合、一定の社会組織を枠づけ、組織の設立目的に沿って戦略と具体策を策定する集

 受付日 2007.11.1

受理日 2007.12.17

所 属 福井県立大学経済学部経済学科

団や職業人を指しているのである。

このように「カードル」という言葉が組織やヒエラルキーなど社会組織に対して用いられるようになったのは、1870年代の軍隊であったといわれている¹⁾。近代以降の欧米の社会機構の成り立ちは、官僚機構であれ企業であれ、ほとんどの場合、スタンダードではないが「赤と黒」、つまり教会と軍をモデルに形成されたといわれているが、カードルについても例外ではない。現代の日本ではやや馴染みの薄い話になるが、軍隊にあって、戦略や具体策を練り上げるのは、士官学校出身の士官(将校)たちの仕事である。かれらを当時「カードル」と呼んだというのである。かれらの策定内容を実践するのは兵である。そして、士官と兵との間に立ち、士官たちの方針を兵の実践行動に移すべく前線指揮をとるのが、通常小部隊を率いる下士官たちである。このような軍の士官-下士官-兵という三者構成が、企業の組織構成にも取り入れられたと考えると確かに理解はしやすい。

もちろん、現代の企業のように、プロジェクトごとに組織編成が柔軟に展開され、フラット化が進むなかには、かつての軍隊のような硬直した指揮命令機構とは大きく様相を変えてはいるが、さりとて管理職や専門職が縮小へ向かっているわけではない。それどころか、現代のフランスにおいて、そして先進国ではどこでも、カードル、つまり管理職・専門職は、最も拡大テンポの速い職業集団なのである。

そこで、実際の統計データから、現代フランスの就業カテゴリーの区分けとカードルの数量的変化を確認しておこう。

表1はフランスの国立統計経済研究所(INSEE)が作成した社会・職業分類(PCS)にもとづく就業構成である。フランスの就業構成に関する議論は、この分類にもとづいてなされる場合が多い。表1では就業カテゴリーの最も大ぐりの大分類の段階を主として示しているが、まず六大カテゴリーに区分けされる。それらは自営業者と雇用者に大別され、自営業者は農業経営者と職人・商人・企業主の二大カテゴリー。雇用者の方は、カードル、ついで中間的職業、そして職員、工員の四大カテゴリーが企業内での職階序列順に記述されている。

雇用者のなかで最上位にあるカードルは、「カードルおよび高度知的職業」という名称で表示されている。この表でカードルだけは、内容の理解を助ける意味から中分類をすべて記載した。注2でも述べているように、このカテゴリーが「カードルおよび高度知的職業」とあるのは、まずなによりもこれが高学歴者を標準モデルとしたカテゴリーであり、高等教育で取得された学識を基盤に職務を遂行する職業だからである。したがって、このなかに「自由業」が入っているとしても、フランスの職業分類ではそれは医師、弁護士などの高学歴者による職業を意味しているのである。ただ、自由業は自営業でありながら、大多数が雇用者であるカードルとひとま

1) Grunberg, Gérard & Mouriaux, René, *L'univers politique & syndical des cadres*, Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1979, p.11.

表1 社会・職業分類にもとづくフランスの就業構成の変化

社会・職業分類	就業者数 (1000人)		就業者割合 (%)	
	2005年	1982年	2005年	1982年
農業経営者	651	1,475	2.6	6.9
職人・商人・企業主 ^{注1}	1,505	1,819	6.1	8.5
カードルおよび高度知的職業	3,660	1,857	14.8	8.6
自由業 ^{注2}	346	237	1.4	1.1
公務員のカードル	370	244	1.5	1.1
教授、研究職	717	349	2.9	1.6
ジャーナリスト、芸術家、芸能家	232	106	0.9	0.5
企業の事務・営業系カードル	1,023	549	4.1	2.6
エンジニア・企業の技術系カードル	972	372	3.9	1.7
中間的職業 ^{注3}	5,745	3,813	23.2	17.8
職員 ^{注4}	7,232	5,500	29.2	25.6
工員	5,972	7,007	24.1	32.6
計	24,764	21,471	100.0	100.0

出所) INSEE, enquêtes emploi (2005), recensement (1982)

以下は筆者による注。

注1 ここでの企業主は従業員数10人以上規模の企業主。

注2 自由業は通常用語法と違って、弁護士、開業医など高度の学識を基盤とした職業。カードルおよび高度知的職業は、企業のカードルにいたるまで、本来すべて高学歴者を標準モデルとした職業である。

注3 仕事の枠組みをつくりあげるカードルと、他方で仕事の執行部隊である工員や職員との間にあって、カードルの意を体して実行部隊の前線指揮をとるのが中間的職業である。1982年の社会職業分類改訂までは、中級カードルと呼ばれていた。官庁、企業の事務ないしは営業の中間的職業、テクニシャン、工員出身の職長の他、大きい職業集団として教員、看護師など医療・医療・福祉の中間的職業がここにはいる。

注4 職員、中間的職業、カードルの三つがいわゆる“ホワイトカラー”である。カードル階層が生まれる前は、この三つの階層はいずれも職員と呼ばれた。ここでは官庁、企業の一般事務職員、販売職員などのほか、警察官、兵士や対個人サービス職などもはいる。

とめにしてあるのは、一部に両者間の移動（開業医－勤務医など）がまだかなり残っているからであろう。

ちなみに、やや複雑な言い方をしようであるが、高学歴者を「標準モデル」とするカテゴリーだといったのは、実際は学歴の上で「標準」に達してはいなくとも、企業内の経験をもとに、標準的な高学歴者と同等の能力を有すると認められた企業内昇進のカードルが、大企業でも大量に存在するからである。これについては本論で幾度か言及する。

さて、カードルのすぐ下位に「中間的職業」というカテゴリーがある。これはエンジニアという高度専門職を補佐するテクニシャンなど、専門職のサブ達であり、先にあげた軍隊のたとえでは前線指揮をする下士官である。「中間的」というのは、枠組みを策定するカードルと、実戦部隊の「職員」（一般事務職員、販売職員など）、「工員」などとの中間に介在しているか

らである。実はこの「中間的職業」は、1982年の職業分類改訂までは「中級カードル」と呼ばれていた。この改訂では、企業内の呼称実体にあわせて「カードル」を一本化し、「中級カードル」の呼称を廃止したのである。

カードルの量的拡大

つぎに、カードルの量的拡大の様子をみてみよう。表1では1982年から2005年まで23年間の就業構成の変化が示されている。カードル階層は2005年に就業人口の約15%に達している。他の雇用者内階層では中間的職業が約23%、職員階層が約29%、工員階層が約24%といずれも20%台であるのに対し、カードル階層の割合はやや低いが、拡大の度合いが最も大きい。サービス経済化、ホワイトカラー化、高学歴化が進んだ石油ショック後、この表1では第二次石油ショック後の23年間で、「カードル」は2倍近くに増大しているのに対し、「中間的職業」は5割増、「職員」は3割増に過ぎない。「工員」は約15%の減少である。

表2 旧分類（～1982年）による職業構成の変化

社会・職業分類	就業者数(1000人)		就業者割合 (%)	
	1954年	1981年	1954年	1981年
農業経営者	3,966	1,455	20.7	6.8
農業雇用労働者 ^{注1}	1,161	266	6.0	1.2
工業・商業経営者	3,301	1,743	12.0	8.2
自由業および上級カードル ^{注2}	554	1,837	2.9	8.6
自由業	120	200	0.6	0.9
教授および文芸・学術的職業	80	503	0.4	2.4
エンジニア	76	299	0.4	1.4
事務系上級カードル	277	835	1.5	3.9
中級カードル ^{注3}	1,113	3,135	5.8	14.6
職員	2,068	3,735	10.8	17.5
工員	6,490	7,381	33.8	34.8
サービス職 ^{注4}	1,018	1,357	5.3	6.4
その他（芸術家、聖職者、軍・警察） ^{注5}	514	408	2.7	1.9
計	19,185	21,316	100.0	100.0

出所) INSEE, recensement (1954年), enquête emploi (1981年)

以下は筆者注。

注1 後に「工員」にはいる。

注2 1982年からは「カードルおよび高度知的職業」と変わる。

注3 同じく「中間的職業」と変わる。

注4 同じく「職員」に入る。

注5 この内、芸術家は後に「カードル」へ、聖職者は「中間的職業」へ、軍・警察の多数は職員となった。

フランスのカードル、西欧の上級ホワイトカラー

また、職業分類が改訂された1982年より前の時期については、表2が示している。

注に示した通り職業カテゴリーの内容が改訂されたので、二つの表の間に厳密な一貫性はないが、表1、表2それぞれの時期のカードルの増大規模は把握できる。国勢調査が表2に示された戦後最初の職業分類を用いて行われた1954年から1981年まで、言い換えれば高度成長期から第二次石油ショック直後までの28年間を見てみると、最も拡大したのは「自由業および上級カードル」で3.3倍であり、次いで「中級カードル」が2.8倍、「職員」1.8倍、「工員」1.1倍となっている。第二次石油ショックの後の表1の時期と合わせて考えると、カードルの量的拡大の大きさは他のカテゴリーに比べ圧倒的である。

カードル階層の歴史的形成

それにしても、フランスのカードルは昔から存在していたわけではない。カードルは当初、職員階層のなかに包摂されていたが、ある時期から明確に分離されていった。最初は1930年代、エンジニアを中心に広がった社会運動、次いで第二次大戦直後に進んだカードル階層をめぐる政府レベルでの制度化、そして高度成長期、エンジニアという主軸に加えてマネジメント系専門家が大量に登場し、「フランス産業の槍先 *fer de lance*」として職業内容では今日みるようなカードル階層の姿をもつようになった。石油ショック後はサービス経済化、ホワイトカラー化、高学歴化が進展し、経済が知識経済の様相を示すようになるとカードル階層はいっそう拡大した。とくに1980年代以降の高等教育への進学率の上昇のなかでは、女性のカードルへの進出が大きくなるなど、量的拡大が続くなかでカードル階層の質的变化も大きかった。以下にのべるカードル階層の形成過程については、とくにボルタンスキー著『カードル—ある社会集団の形成』を参照している。この著書は、フランスのカードル研究を大きく触発した名著である²⁾。

1930年代は、「カードル」という言葉が一定の社会階層にたいして使われはじめただけでなく、その階層結集とアイデンティティ形成、そして社会に向かって一定の代表権を要求するという階層構築がすすめられた。カードル階層の歴史的誕生である。

このような運動の中心にあったのはエンジニア層であり、それにエンジニアの補佐であるテクニシャン、職長など現場職制などが加わって広がった。とくに1936年ブルム人民戦線内閣の成立後の団体交渉とストライキの高揚のなかで、労使双方の板ばさみにあい、これを押しのけようとするなかで飛躍的に拡大していった。エンジニアを中心とした「カードル」たちはこうした社会的気温急変のなかで、雇用主からは無視、放擲され、工員たちからは服従拒否、はては格好の攻撃目標とされた。このなかで自らの利害と代表権を求めて展開されたものである。エンジニア組合は、当時政府の設立した紛争仲裁機関に職制の代表権を認めさせたりしている。

2) Boltanski, Luc, *Les cadres — la formation d'un groupe social*, Les Editions de Minuit, 1982.

こうしたエンジニアたちの運動は、当時、社会的にも政治的にも注目された中産階級運動と不離一体であった。エンジニア組合であるカトリックエンジニア連合（USIC）は、広く農民、中小企業主、商店主、職人、自由業者と連携して、当時高揚した中産階級運動のオピニオンリーダー的な存在であった。資本主義と集団主義の対立にかわる「第三の道」を追求し、ぼつ興する労働者階級の運動と国民的代表性を競った。中産階級運動の連合体である中産階級組合総同盟（CCM）は最盛時、公称加盟者250万人という巨大規模に達していた。このように中産階級運動のなかでホワイトカラーが階層形成をしていくプロセスは、後に述べる通りドイツでも見られた。

エンジニア組合の運動が中産階級運動と合体していった背景には、伝統的にエンジニアがしばしば中小雇用主であったこと、そして所得構成が単一でなく、むしろ自由業者であると一般に考えられていた事情がある。資産を基盤とした金利生活者であったり、自前の自営業と他企業での仕事を兼務していたりで、企業からの報酬を「賃金」と考えられることはなかった。

しかし、エンジニアがこのように他の中産階級から未分化であった状態は、急速に終わりつつあった。1920年代から顕著となった中高等教育への進学率上昇、1920-30年代の物価上昇とフラン下落、そして1930年代の深刻な経済情勢悪化は、資産を基盤とした中産階級の地位と影響力を著しく弱め、エンジニアの雇用者化を進めた。また、こうした事情は同時に中産階級運動高揚の重要な背景でもあった。

第二次大戦後、カードルは政府から様々な分野で社会的代表性を認められるようになり、社会的な発言力も飛躍的に高まった。それらは第一に、カードルという階層規定が労働法規や政府機関で公式に採用されるようになり、とくに職階分類では戦後の賃金統制などに深く関わった「パロディー等級」に初めて登場、後に政府統計の総元締である国立統計経済研究所INSEEがこれにならって職業分類を作成した。こうしてカードルは工員と並んで、その階層動向が国民経済を見るときの重要な要素として注意深く観察されるようになったのである。

第二に、カードル労働組合だけのナショナルセンターであるカードル総同盟（CGC）が政府から「全国代表組合」と認められ、当時の四大ナショナルセンターの一つに数えあげられた。ただし、カードル組合は、CGCに加盟せず他のナショナルセンターに加盟している組合も多い。フランスの労働組合は組織率は低い、政府が認定した「代表組合」に対し、各企業従業員が「職業選挙」を実施することを義務づけている。その投票結果の度合いに応じて、各労働組合は議会選挙における政党と同様、公的な権威付けがおこなわれ、代表性が付与される。これはフランスの労使関係制度を理解する上できわめて重要なことである。

カードル階層の社会的役割

カードルは労働組合代表が参加する権利を持つ企業委員会など企業内の従業員代表機構はも

フランスのカードル、西欧の上級ホワイトカラー

もちろん、社会保険制度など社会組織の運営に使用者とともに参加することになった。この点はカードルの社会的役割としてきわめて重要なので、具体例としてカードル組合が活躍する主な社会的分野をあげておこう。

①これはカードルという階層形成と維持・発展に最も大きな影響を与えた要素の一つと考えられ、重要なので少し詳述するが、1947年、すでに存在していた公的高齢年金の一般制度に加えて、民間企業カードルにたいして補足的なカードル年金（AGIRC）制度が成立した。一般制度だけであると日本でもそうであるように、報酬比例的な所得補償部分であっても、補償対象とすべき所得に一定の天井を設定して、それ以上の所得は年金を補償しないよう制限する。現役時代の所得が最も高かったカードルたちは、引退後の実質補償水準が現役時に比べかなり低くなり、生活ひっ迫感が大きくなる。そこで、一般制度で制限された天井の何倍かの所得水準までを補償対象に、カードルを補足年金に加入させた（補足年金としては後に非カードル従業員に対しても、カードル年金にならって別の補足年金ARRCOが設立され、カードルはこれにも加入するという複雑な経緯を辿っている）。

これらの補足年金は、労使合意の全国労働協約にもとづいて設立されたものであるが、全カードルが加入義務を持つ保険料方式で、財源は労使折半、しかもフランスで最初の賦課方式としてスタートした。れっきとした社会保険にもとづく公的年金である。企業年金ではない。後に、企業入社後に内部昇進してカードルになろうと努力する非カードル従業員にとって、その動機のかなりの部分は、このカードル年金への加入であるといわれるようになった。ここで注目すべき点は、カードル年金が企業経営のなかで重要な、しかし、しばしば報われぬ苦勞を担っているカードルの生活に、無視できない魅力を付加しただけではない。この年金の運営は、保険料負担者である労使が共同して当たっている（「当事者による労使同数参加の管理運営」）。フランスの労働運動は伝統的に官僚に対する嫌悪感が強い（アナルコサンディカリズムの伝統）からでもあったが、日本ではとかく見過ごされがちな論点であろう。

②カードルの雇用に関して支援サービスなどを行うカードル雇用協会（APEC）も労使によって設立され、労使で運営されている。ただし、拠出金は企業がカードル雇用数に応じて支払う。新卒者や求職者に対する斡旋、キャリア管理や転職などの支援サービスなどのほか、カードルの市場動向調査なども行う。

③カードル組合は、カードルの養成に関しても積極的に関わっている。大学やグランドゼコールの評議会、理事会に席を得、さらに、エンジニア資格授与校審査委員会などにもしばしば委員として出席する。日本ではまず見られぬ光景であるが、カードル候補の学生たちにとって学識や技能は将来の財産であり生活保障でもあろう。カードル労働組合の重要な関心事なのである。グランドゼコールや大学のOBでもあるカードル組合代表の参画は、企業代表に劣らぬ貢献が期待できるのはいうまでもない。

④1958年設立の経済社会評議会（Conseil économique et social）は、職業階層間の協力関係を強化し、政府の経済政策への参画をはかる目的で生まれた議会で、カードルだけを参加の対象にしたものではないが、国会の上下両院に次ぐ第三院とまでいわれる常設の政策審議参加機関である。政府の諮問する法案や同院が自ら取り上げる経済社会問題について意見を表明する。議席数は231で任期は5年。このうち69議席は現行五大ナショナルセンターを中心とした労組代表に与えられており、ここにカードル労組代表も入っている。このほか経済団体が指名する企業代表、農業経営者、協同組合、さらに家族団体など社会団体、政府指名の経済、社会、学術、文化など各界著名人。ここでのカードル労組の役割も重要である。

2. 西ヨーロッパ諸国の管理職・専門職

フランスを含めた西ヨーロッパ諸国では全体として、カードルに相当する管理職・高度専門職の様子はどうなっているだろうか。とくに管理職・専門職の雇用者内割合の変化、他の職業カテゴリーとの連携のあり方、労使関係についても見てみよう。表3は、EU統計局ユーロスタットによる労働力調査の結果であり、国際労働機構ILOが策定した職業国際標準分類（ISCO）にもとづいた職業構成を公表している。そのなかでの管理職、高度専門職の各国の人数と雇用者総数に占める割合を示している。ILOの職業国際標準分類はこれまで1958年、1966年、1988年と三度にわたって改訂されており、ここではこれまでの最新バージョンであるISCO-88にもとづいている。西ヨーロッパの動向をみるため、2004年までにEUに加盟していた西欧15カ国のみを対象に記載した。

フランスの社会・職業分類が就業人口ベースであるのに対し、このILOの職業国際標準分類は雇用者人口ベースであるという相違はあるが、雇用者内のカテゴリーについては明確な照応関係が見てとれる。注3にISCOの10段階の概要を参考までに示しておいたが、ISCO1およびISCO2までがフランスのカードルに相当する。参考までに他の職業カテゴリーを見ておくと、ISCO3は中間的職業、ISCO4 およびISCO5が職員、ISCO6からISCO7およびISCO8までが工員に相当する。ISCO9は農・漁業労働者および製造・販売・サービス業の未熟練者を一括したもので、ISCO0が軍隊、とこの部分は現在のフランスの社会・職業分類とはやや異なった部分ではあるが、全体としてフランスの社会・職業分類がほぼ国際的コンセンサスに見合った分類であることを示しているといえよう。

フランスのカードル階層なるものは、このような照応関係にある国際標準の職業分類の一部に位置づけ得るのであり、国際的に見て特異なカテゴリーとはいえない。ILO標準はフランスの分類より細分化はされているが、カードルに相当するカテゴリー、および雇用者内の他のカテゴリーとの同様な序列・機能関係は明確に把握できる。ただ、より細部の中分類ではいくつかの規模の大きい職業のカテゴリーについて、配分先の上で相違が存在する。カードルに直接

フランスのカードル、西欧の上級ホワイトカラー

表3 職業国際標準分類 (ISCO)^{注1}による西欧15カ国の管理職・専門職の割合
2005年 単位1,000人

国名 ^{注2}	雇用者総数	管理職・専門職 ^{注3}			
		ISCO1	ISCO2	計	対雇用者割合%
ベルギー	3,590.4	274.9	742.6	1,017.5	28.3
デンマーク	2,507.2	124.1	394.5	518.6	20.7
ドイツ	31,858.6	1,058.1	4,242.0	5,300.1	16.6
アイルランド	1,619.4	163.9	284.6	448.5	27.7
ギリシャ	2,778.6	48.6	452.5	501.1	18
スペイン	15,502.0	349.6	2,056.6	2,406.2	15.5
フランス	21,905.9	1,168.7	2,790.1	3,958.8	18.1
イタリー	16,533.6	363	1,412.5	1,775.5	10.7
リュクサンブルグ	178.0	6.4	37.2	43.6	24.5
オランダ	7,104.5	478.4	1,309.4	1,787.8	25.2
オーストリア	3,317.0	163.6	310.4	474.0	14.3
ポルトガル	3,813.8	81.8	396.8	478.6	12.6
フィンランド	2,097.1	152.4	376.2	528.6	25.2
スウェーデン	3,886.8	153.0	755.2	908.2	23.4
イギリス	24,467.3	3,486.3	3,277.1	6,763.4	27.6
EU15カ国	141,160.2	8,072.8	18,837.7	26,910.5	19.1

出所) Eurostat, 労働力調査。

注は筆者による。

注1 職業国際標準分類 International Standard Classification of Occupation (英略語ISCO, 仏略語CITP) は、国際労働機構ILOの職業分類。EUの公式統計Eurostatは労働力調査にこの職業分類を用いている。この職業分類にはこれまでISCO-58,ISCO-66の後、現行ISCO-88と三つのバージョンが存在した。間もなく四番目のバージョンが発表されるといわれている。

注2 2004年までの15カ国EUである。これを西欧と呼ぶことに大方の異論はないであろう。

注3 現行バージョンISCO-88は、職業がまず10大グループに分類され、これをさらに中分類、小分類、ユニットグループへと細分化している。フランスのカードル層にほぼ相当するのは、大分類の最初の二つISCO1 (管理職) とISCO2 (専門職) である。これらの相対的位置を確認するため、以下に10大分類それぞれの名称および中小分類名を用いた主な内容の説明を以下に記そう。

ISCO1 上級公務員 企業管理職

ISCO2 (高度学識に裏付けされた) 専門職; エンジニア、医師など。教員、看護師も。

ISCO3 テクニシャンおよび専門職サブ。助教諭、看護助手。警察官。

ISCO4 一般事務職員、秘書。

ISCO5 サービスワーカー (給仕、接客職、家事手伝い)、販売職。

ISCO6 農・漁業熟練労働者

ISCO7 熟練職人

ISCO8 機械装置オペレーター、組み立て熟練工

ISCO9 非熟練者

ISCO0 軍隊

関連する部分だけについて指摘すると、フランスの分類では初等教育の教員と看護師は、中間的職業に位置づけられ、カードルではない。しかし、ILO標準ではISCO2の高度専門職であるとされ、一段上に置かれている。この二つの職業は規模が大きいだけに位置づけの違いに留意しておく必要がある。

そうした違いはあるが、ここではILO標準でユーロスタットが調査した結果を示す表3で、西欧15カ国の管理職・専門職の雇用者割合を見ると、平均では19.1%である。しかし、15カ国のなかには明確に様相を異にする二種類の国のグループが存在することが分かる。一つは、イギリス、スウェーデン、フィンランド、オランダ、ベルギーなど北ヨーロッパ諸国においては、カードル相当職の割合がかなり高く（25%±5%）、他方で、フランス、ドイツ、イタリア、スペイン、オーストリアなど中・南欧諸国では、カードル相当職の割合が低い（15%±5%）。18.1%のフランスはこのなかであって、やや西欧平均寄りである。逆に、27.6%のイギリスは平均から最も離れ、カードル相当職の割合が西欧では際立って高い国となっている。イギリスはとくに管理職の割合がカードル相当職の半数を超えるという特異の構造になっていることが分かる。

そこで、カードル相当職をめぐる西欧での多様性についてもう少し触れておこう。ILO基準ではカードル相当職はISCO1とISCO2に相当し、両者を統合する形でカードルという一つの職業カテゴリーが形成されているが、しかし、たとえばイギリスのように、専門職（*professionales*）と管理職（*managers*）とが比較的分離、自立したまま存在する国もある。他方で、フランスと同様、両者を統合して他のカテゴリーとは異なった（とくに処遇制度や労使関係制度での）特性を強くもっている、あるいはそうした方向を辿ってきている国がある。それはイタリアとスペインであり、いずれもフランス同様、南ヨーロッパに位置する西欧の大国である。

カードル型の南ヨーロッパ

イタリアでは以前から労働組合のなかでカードルに相当するカテゴリーの特殊性を認めようとする運動があったが、1985年、クアードリ（*quadri*；ただしこれは複数形）法が成立した。これによりフランスのカードルにほぼ相当するクアードリという階層の存在が法的に認められ、この階層だけに関わる追加的権利や特殊規定をもつ労使協定に法的支持が与えられるようになった。これに先立って企業幹部社員のディリジェンティ（*dirigenti*）の階層としての特異性が認められていたが、クアードリは上位のディリジェンティと下位にある職員階層インピエガティ（*impiegati*）の間にある階層として生まれた。雇用者は大きく分けてディリジェンティ、クアードリ、インピエガティ、そしてマノバリ（*manovali* 工員）に大別される。

これより先、イタリアに存在する三つの一般労組ナショナルセンターCGIL、CISL、UILの

フランスのカードル、西欧の上級ホワイトカラー

それぞれにクアドリ連合（ないしセクション）が存在し、これらがクアドリ法の制定を求める運動の母体となっていた。

一方、スペインはフランス、イタリアほどカードルの存在が明確とはなっていないが、比較的近年になって、とりわけフランス系の多国籍企業の影響でクワドロ（cuadro）の概念が定着しつつある。とくに従業員の比較的上層部の管理に当たる人事部署では、広範に用いられている概念となっている。しかし、労働組合組織の段階では、すでに二大ナショナルセンター、UGTおよびCC.OO.にクワドロ連合組織が存在している。

管理職、専門職が雇用者内の他の階層カテゴリーとどのように関わり、位置づけられるか。西欧でのその一つの型は、フランス、イタリア、スペインに見られるカードル型であり、雇用労働者内部の違いをカードル（管理職、専門職）—非カードルの二つに大別した形でとらえる。西欧15カ国の雇用労働者のなかで、これら三国の雇用労働者の占める割合はけっして小さいものではない。先に示した表3（ユーロスタット、2005年）によるとそれは四割に近い（38.2%）。

ドイツ・ホワイトカラー型職員階層の形成

西欧における第二の型は、管理職・専門職が中間的職業、一般職員層までを包括して、古典的なホワイトカラーのつながりを形成、雇用者全体としてはホワイトカラー—ブルーカラーの区分けとなっている国ぐにがある。その典型はドイツである。ドイツの管理職・専門職はなぜ、どのようにしてホワイトカラー型連携を形成したか。ここでもフランス同様、社会・政治史的な契機があった。だがそれはフランスより約半世紀さかのぼり、1870—80年代の宰相ビスマルクの時代に始まる。この歴史過程を説き明かした著作で最も言及されているのは、J.コッカ『ドイツの職員階層 1850—1980年—ある社会集団の形成』であろう³⁾。

18世紀後半のドイツ帝国では、とりわけ1873年大不況から悪化した経済情勢で国民生活が著しく不安定化した。このなかで社会主義の影響をすでに強く受けはじめていた工員階層にたいして、ビスマルクは「飴と鞭」の政策をとりはじめており、国民にたいして政府主導の社会保険を構築しようとしていた。この社会保険はとりわけ工員階層にあわせて構想されており、公務員（ベアムテBeamte）と比較的類似した労働態様と労働条件にあったホワイトカラーたちは強く反発した。そしてかれらは民間ベアムテ（民間の官吏）協会という今日から見れば奇妙な名称の結社を設立、工員層よりむしろ公務員に近いかれらのステイタスの独自性を社会に訴えた。

3) Kocka, Jurgen, *Die Angestellten in der deutschen Geschichte, 1850-1980*, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1981. (Gabert, Gérard, traduct.), *Les Employers en Allemagne, 1850-1980 : histoire d'un groupe social*, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1989

工員と異なるかれらのステイタスは、まず報酬制度からして奉給制であり、年功賃金制をとりいれていること、雇用は比較的長期で安定的、職務内容も多くの人が指揮、監督の権限をもっていることなどで特徴付けられ、公務員に近い。直接生産過程の作業に携わる工員たちは、報酬も市場からの制約を強く受け、実労働時間や出来高に強く左右される賃金の形態をとるなど大きく異なっていた。それだけでなく、工員たちは政治的にも、労働組合の組織力においても強い力を発揮するようになっており、ホワイトカラーたちには、同一の保険機構のなかに包み込まれていくことに強い危機感もあった。

しかし、政府の構想する社会保険制度は1889年に老齢、障害保険法（AVIG）として成立した。世界最初の社会保険による年金制度であり、ビスマルクの社会保険三部作のひとつであった。これは年間報酬2000マルク以下の工員から民間ベアムテにいたる民間の雇用者に加入義務があるとされていたが、主として所得のより低い工員階層の実状に合わせて設立されたものであった。ホワイトカラーたちは、現実の年金制度導入でさらに不満を強くした。

1890年代に入ると、ホワイトカラーたちは中小農家、商店主、中小企業主などと連携して「新しい中産階級（Neue Mittelstand）」運動を展開していく。この過程は40年後のフランスのカードル形成過程とよく似ている。ドイツにおいてもこのなかで「職員」（アンゲシュテルト Angestellte）という現在の呼称が一般に使われるようになった。また、1900年不況後になると、公務員の退職年金をモデルとした退職年金法を要求して、強力な運動を展開するようになった。この新退職年金運動こそ、職員という新しい社会集団が公の舞台で社会的に認知されていく起動力となった。

一方、ビスマルク後の政府や与党にも、工員と同じ単一年金制度に職員階層を統合することの危惧があり、また、所得水準の比較的高い職員層だけの年金制度は財政負担の心配が小さいと考えた。こうして1911年職員保険法が制定された。これは年間報酬が5000マルクを超えない職員が対象とされ、また、国庫補助を受けないため比較的有利な給付を可能とした。この年金制度は労使折半の保険料で成り立ち、労使同数の当事者代表によって管理運営されている。

この年金制度は、保険加入者の定義を通じて、「職員」の定義付けに大きな影響をあたえたが、それだけではない。それは職員集団を結集させ、その発言力を通じて均衡ある国論形成に貢献する。また、制度設立後も、第一次大戦中、さらにワイマール共和国での労働法はじめ社会法の改正においても、職員保険法で示された職員概念が用いられるなど、社会の構造化の上でも大きな影響力を発揮している。今日においてもなお、これによって生まれた職員－工員の二分法は労使関係制度にも投影している。したがって、労使交渉を通じて賃金、労働時間はじめ処遇制度、社会保障制度等にも影響を及ぼしていく。

ドイツには全産業を対象とした大小二つのナショナルセンターがあり、圧倒的な組織力を誇るDGBはあらゆる職種の雇用者を組織対象とする一般労組であるが、職員（ホワイトカラー、

フランスのカードル、西欧の上級ホワイトカラー

Angestellte) を対象とした特別な事務局ももっている。もう一つのナショナルセンターのDAGは、ホワイトカラーAngestellteを対象として組織するナショナルセンターである。このように一般労組のナショナルセンターのなかに、ホワイトカラーの特別な事務局が設置されているという形態、さらにホワイトカラー単独のナショナルセンターも存在するという形態は、フランスのカードル組合とナショナルセンターの関係に似ているところもある。

ともあれ、ここでは雇用労働者を把握する上で二種類の二分法があるということである。ドイツは一方のホワイトカラー・ブルーカラーという基軸で考える国の典型であるが、西欧15カ国のなかでドイツの他ではオーストリア、オランダ、ベルギー、ルクセンブルグなどがホワイトカラー型の国であると考えられている。これらの諸国では法律でホワイトカラー、ブルーカラーの区別に言及していることも多い。ただ、この用語法は日本では実際の企業のなかの実践ではほとんど死後に近い状態であることから想像されるように、これらの諸国でも工員、職員の二分法の適切性はしばしば議論の対象となっているという。カードル相当職についての法的規定は無いが、カードル相当職（管理職・専門職）にかんする労働協約設定の有無は交渉当事者労使の意思に委ねられている。

西欧15カ国での雇用者割合を職員－工員型諸国についても述べると、それは同じく表3によると西欧15カ国雇用者の32.5%である。カードル型諸国の割合38.2%より少し小さい。

英国、北欧の管理職・専門職

これら二つの類型以外で西欧の管理職・専門職が関わる組合組織のあり方を見ておくと、第三のタイプとして北欧諸国型がある。これは職業資格対応型ともいべきものである。そのなかで人口最大の国スウェーデンは、三大ナショナルセンターがあるが、このうちLOは主としてブルーカラーを組織しており、TCOはホワイトカラー、SACOは大卒あるいは他の高等教育機関修了者（管理職・専門職）を対象にした組織立てとなっている。一見、学歴別のようにも見えるが、むしろ学歴の結果として生まれる職業資格に対応するものである。これと同じようなタイプのEUの国はこのほかではフィンランドとデンマークがある。

最後に第四のタイプとして、英国のタイプがある。英国ではナショナルセンターは一つの巨大な組織TUCに統一されているが、ここに管理職・専門職は、管理職・専門職だけの組合（いわばカードル型組合）、さらに管理職・専門職から職員までを含めた組合（いわばホワイトカラー型組合）、そして管理職・専門職から工員にいたるまでを組織した一般労組型の組合と、管理職・専門職にかかわるすべての型の組合が混在した形で加盟している。このようなタイプをとる国は英国のほか、アイルランドとポルトガルがある。これら三国の雇用労働者は、西欧15カ国の約2割（21%）を占める。

英国では今でも組合組織率は高い。なかでも現在急成長し、雇用労働者のなかで大きな割合

となっている管理職・専門職など上位ホワイトカラーの組織率が大変高い。表4は、英国の職業別の雇用者構成と労働組合員率を表したものである。職業構成は、すでにEUのユーロスタットでも見た通り、管理職の割合が15%と極めて高く、これに次いで専門職補佐（中間的職業）、専門職、事務職員がほぼ肩を並べて高い割合を占めている。一方、工員たちの割合は、これらホワイトカラー系職業それぞれの半分程度（熟練工7%）の割合でしかないという対照性が目を引く。

表4 英国雇用労働者の職業構成と職業別労働組合員率^{注1}
単位 %

職業	職業構成	労働組合員率
管理職、上級公務員	15	19
専門職	13	49
専門職補佐	14	42
事務職員	13	25
熟練職人	8	25
個人サービス職	8	30
販売・顧客サービス職	9	12
熟練工	7	34
非熟練者	12	21
全職業（雇用労働者総数）	100	29

出所) Labour Force Survey, Office for National Statistics (英国)

注1 (原注) 労働組合員率には職業団体を含む。

その上で、労働組合員率を見ると、雇用者全体で29%と今なおかなり高い水準を維持しているなかで、職業別で最も高い組合員率を示すのは専門職、ついで専門職補佐という雇用者内割合が高い、言い換えれば拡大を続けるダイナミックな職業である。専門職、つまり教員、医師、弁護士、研究者などの2人に1人は組合員である。また、専門職補佐（中間的職業）、つまり看護師、ソーシャルワーカー、テクニシャンなどの4割強が組合に入っている。管理職の組合員率はこれらに比べかなり落ちるが、それでも約2割が組合に入っている。ちなみに、この割合は、日本では管理職を除く全階層の組合員率である。

先進国はどこでも、石油ショック以来の急激な脱工業化のなかで、労働組合の暗黙のモデルとされてきたブルーカラーの減少が進んで、労働組合員率は長期の低下傾向を辿っている。しかし、ここに見る英国のメンバーの実態は、英国の組合がすでに大きな構造的変化を進めつつあることを示していよう。

比較的若年の世代に限っていえば、日本を含め先進国の多くの国で、すでに同世代の半数前後が大学など高等教育の出身者である。時とともにこの比率は全世代へと広がる。職業構成で

フランスのカードル、西欧の上級ホワイトカラー

は、管理職、専門職といった上級ホワイトカラーの割合が、今後さらに大きくなっていくのは避け難い。それはまた、激しさを増す国際競争が必然的に先進諸国に迫っていく方向でもあるだろう。そのような職業構成の大きな変化は、単にビジネスの上だけでなく、企業の内外でさまざまな形で大きな質的变化を引き起していくであろう。