

欧州労使協議会(ワークス・カウンシル)と制度評価のモデル

中野 聡

The European Works Councils and a Model of Evaluation

Abstract

It has been over two years since the enforcement of the European Works Councils Directive 94/45/EC. The establishment of the councils under the "Article 6" agreement is under way in multinational companies in the EU and EEA. Re-examining the so-called "neovoluntarist" tendency in the legislative approach of the European Commission and the perceptions of the directive by the European social partners, this article proposes a model of evaluation of the institution, particularly focusing upon the employers' side. It is discussed that, despite the rather inflexible nature of the directive, improvement in information and consultation has been noted by both employers and employees.

1. 導 入

共同体規模の企業もしくは企業グループにおける従業員への情報開示と協議を目的とする欧州労使協議会 European Works Councils 設置に関する指令 94/45/EC(以下、指令)は、欧州会社法案(1970年~)やフレデリング Vredling 指令案(1980年)をめぐる20年以上の政治的確執の末、1994年9月22日に閣僚理事会で採択された。2年後の96年9月22日には欧州連合EUと欧州経済領域EEA European Economic Areaの関連17カ国で指令施行のための国内法施行期限を迎え、対象国内に少なくとも1,000人以上の従業員を雇用し、かつ2カ国以上にそれぞれ150人以上を雇用する企業もしくは企業グループの従業員は、経営者から一定の情報公開ならびに協議を受ける権利を付与されることになった¹⁾。一部のコーポラティズムの研究者は、1980年代後半のEC社会政策の傾向を“ネオボランタリズム neovoluntarism”と形容したが、94年指令の特色も企業あるいは従業員の自発的イニシアティブや各国の労使関係上の慣行に

1) 17カ国は、イギリスを除いたEU15カ国とアイスランド、リヒテンシュタインおよびノルウェー。ただし、期限までに指令施行のための国内法整備を終えたのは、ベルギー、デンマーク、フィンランド、アイルランド、ノルウェー、スウェーデンのみ。

対し一定の配慮がなされている点にあるとされた。²⁾指令13条を根拠とする任意合意期限の終結(1996.9.22)後も、経営中枢central managementもしくは従業員いずれかの発意で設置される特別交渉組織 special negotiating body が欧州労使協議会の構成や権限を決定する(指令6条)。補完的要件に示されたレディーメイドのワークス・カウンシルが適用されるのは、経営中枢および特別交渉組織が決定した場合などに限られ(指令7条)、経営中枢と従業員の発意がない場合は協議会を設置しないことも可能である。

指令の潜在的インパクトは大きい。³⁾それは、17カ国の約1200多国籍企業とその従業員約1,500万人をカバーし、36,000人余りの雇用者代表が各国の労使関係に影響を与えることになる。イギリスは、企業負担の増加と産業競争力の後退、雇用への影響を理由に1991年12月のマーストリヒト・サミットでの「欧州連合条約の社会政策に関するプロトコル(議定書)」に調印しつつも、付属の「合意」に不参加opt outの姿勢を貫いた。しかし協議会を設置したほとんどの多国籍企業がイギリスの子会社の従業員を包括したばかりでなく、保守党の政策に同調することが予期されていたイギリス企業も自国従業員に対して同様の政策を打ち出したため、96年9月に行われたEFILWC調査は政府の不参加も既に実質的意味を喪失したと評価していた。⁴⁾ブレア労働党政権は成立間もない1997年5月にEC社会憲章(労働者の基本的社会権に関する共同体憲章)の早期調印を表明、99年後半までに労使協議会設置に関する国内法施行を予定しており、欧州諸国と足並みを揃えることになる。⁵⁾同指令の対象となるイギリス子会社を持つ外国企業には、米国系203社、日系34社前後が含まれる。⁶⁾

本稿の目的は、1)欧州労使協議会指令採択に至る過程での指令案の変化を労使の自治の観点から考察し、2)労使双方、特に指令に批判的だった経営者団体の見解をまとめ、3)それをコアに経営サイドからみた協議会機能の評価に関する実証モデルを作成することにある。以下では、まず2章で指令採択に至る歴史的経緯を簡潔にまとめ、3章で欧州レベルの経営者団体と労働組合の主要指令案に対する批判を考察し、多国籍企業経営者の欧州労使協議会に対する評価のモデルを提示した。

- 2) W. Streeck and S. Vitols. 1995. 'The European Community: Between Mandatory Consultation and Voluntary Information', in W. Streeck and J. Rogers eds. *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: Chicago University Press.
- 3) C. Rivest. 1996. 'Voluntary European Works Councils', *European Journal of Industrial Relations* 2-2. pp. 235-253.
- 4) TUC. 1997. *European Works Councils: A TUC Guide for Trade Unionists*. London: LRD Publications.
- 5) 'Agreement on procedure for UK implementation of EWCs Directive', *European Works Councils Bulletin* 11 (September-October 1997). 合意では、健康と安全、労働環境、情報と協議、男女平等、労働市場への雇用者の包括の各領域に関する指令を全会一致ではなく特定多数決によって採択することを決定した。
- 6) TUC. op.cit., p. 15.

2. 欧州労使協議会指令の形成とボランタリズム

閣僚理事会による欧州労使協議会指令の採択に至る歴史的経緯に関しては、国内外で多数の論評がなされており、ここで詳述する必要はないだろう。⁷⁾しかし、その過程を指令案の性質の変化に焦点をあてつつ概観することは、労使団体の制度に対する評価を考察する本稿の主旨からも望ましい。市場原理にもとづいて行動する多国籍企業の雇用慣行に一定のガイドラインを設けようとするアイディアは、必ずしも欧州に限定されたものではなかった。⁸⁾OECDは、1976年に発表した『国際投資と多国籍企業に関する宣言』の中で多国籍企業およびその子会社の経営状況や従業員の生計に特に影響を及ぼす事業形態の変更に関する情報公開などを規定している。また、ILOも翌77年の『多国籍企業と社会政策に関する諸原則の3者宣言』第54および56節で「建設的な労使交渉に必要な情報の開示」などを求めた。

欧州における試みの斬新さは、こうした国際的ガイドラインが影響力を持ちつつも、規定が任意で遵守されないケースがあったという事実に鑑み、一定規模以上の多国籍企業における従業員への情報公開と協議に法的拘束力を持たせることにあった。その背景には、国際的産業競争力の強化を目的とする単一市場の形成がある。⁹⁾1980年代には企業の合併数が増加し、特に87年以降は国境を越える形での企業組織の再編成が進んだ。こうした企業組織の多国籍化の結果、特定事業所に関する意思決定が当該国外の本社やグループレベルでなされるケースが増えるが、他方で雇用者の法的権限は各国別に組織されていた。欧州委員会の指令の意図は、この法的ギャップを情報・協議権に関し埋め合わせることにあった。そこに法的背景を持たせたことは、国際的な市場のフレキシブル化とその弊害の社会的規制の間で、欧州型社会モデルの方向性を示すものといえるだろう。

- 7) 指令採択過程の歴史的サーベイとして、P. Kerckhofs. 1996. 'La revendication syndicale des comités d'entreprise européens et sa traduction dans la directive 94/45/CE' mimeo. Université Catholique de Louvain. (P. Kerckhofs. 1997. 'La directive sur les comités d'entreprise européens', *Courrier hebdomadaire du centre de recherche et d'information socio-politiques* No. 1579. にサマリ) M. Gold and M. Hall. 1994. 'Statutory European Works Councils: the final count down?' *Industrial Relations Journal* 25-3. P. Knutsen. 1997. 'Corporatist tendencies in the Euro-polity: the EU Directive of 22 September 1994 on European Works Councils.' *Economic and Industrial Democracy*, 18. など。邦語では、伊澤章『欧州労使協議会への挑戦 EU企業別労使協議制度の成立と発展』(日本労働研究機構 1996)、正井『EUにおける従業員の情報入手権および協議権 1994年指令について』(『日本EC学会年報 16 EUの社会政策』1996)。
- 8) M. Gold and M. Hall. 1992. *Report on European-level Information and Consultation in Multinational Companies: An Evaluation of Practice*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. OECDは国際的投資と多国籍企業に関する委員会を設立(1975年)、以後定期的に宣言の再検討(1979, 84, 91年)を行っており、ILOは加盟国に宣言の施行状況を報告する監査規定を設けている。1990年の国連の行動規定は先進諸国の財政難から廃棄された。個別ケースでは、我が国の経済団体連合会の『海外直接投資のガイドライン(1987)』やユニリーバなどの各多国籍企業が作成したものがある。
- 9) M. Hall. 1992. 'Behind the European Works Councils Directive: the European Commission's legislative strategy', *British Journal of Industrial Relations* 30-4. p. 549.

指令の前身は、欧州会社法案(1970-)や株式会社の構造に関する第5指令案(1972-)をめぐる議論に遡る。欧州会社法案では、情報協議機関の設置や団体交渉とともに、ドイツや北欧諸国でワークス・カウンシル Betriebsrat とともに共同決定システムの一端を担う監査役員会 supervisory boardへの従業員代表の参加などが規定されており、各国制度の違いから討議が暗礁に乗り上げる一因となった。¹⁰⁾ 会社法案が過度に規制的だとする批判は、1973年のイギリスとアイルランドのEC加盟によってより強固なものになる。EC委員会は1975年修正案で労使協議会の設置条件(2加盟国で少なくとも50人を雇用する2事業所以上を経営)や事前協議の原則を導入、それに共同決定制下のワークス・カウンシルに類した機能を付与するが、修正案をめぐる協議は英仏両政府の沈黙などを背景に1982年に中断している。結果として、従業員の情報・協議の問題は未決の会社法案に代わり、欧州委員会で雇用、労使関係および社会問題関連法の整備を担当する DG Directorate-General 5 によって別途対処されることになった。

1980年代の欧州会社法案における参加規定のフレキシブル化は、産業界の要求とともにこうした状況を背景としていたように思われる。1983年の第5指令案修正案を受けた89年修正案では従業員参加に関する選択肢が大幅に増やされ、監査役員会への参加、役員会への参加、情報・協議機関の設置もしくはこれらと同等の情報・協議権を従業員に与える手続きの4オプションが提示されている。参加を共同決定ないしは監査という限定的概念で捉えるアプローチから、それが情報公開と協議の実質を保証する限りにおいて、その手段に関しては多様な慣行を尊重する方向へ転換したと言えるだろう。他方で社会的側面に関しては、社会行動計画 social action programme(1974.1)を背景とした特定状況(大量解雇、企業移転、倒産)に関する情報と協議を扱ったDG5提案は成功裏に制定されるが、複雑な構造の国内企業および多国籍企業での情報・協議を規定したフレデリック指令案(1980.10)と同修正案(1983.6)は、イギリスとドイツ、および投資と世界戦略に関する情報の公開に慎重な姿勢を示した米国などの国際的ビジネスの反対を受けて実質的に挫折する。¹¹⁾

多国籍企業での情報・協議に関する問題がコミュニティ政治組織のプライオリティーとして認識されるようになるのは、1988年以降のことだった。欧州理事会とイギリス以外の加盟諸国が、その17条および18条で情報・協議制度の導入を求めたEC社会憲章を採択(1989.12)すると、EC委員会は憲章施行に関する行動計画を作成し、また欧州議会は議会決議(1990.2)や後には任意カウンシル設立促進のための予算枠 B3-4004 を設置して指令制定を支援した。主にフランスの多国籍企業で法的規制を背景としない任意カウンシルが設立されるのもこの

10) P. Kerckhofs. 1996. op.cit. p. 70. 初期会社法案は、従業員参加の形態として1/3から1/2を従業員代表が占める監督役員会の設置、情報と協議に関する別組織の整備、労使間の団体交渉を規定、75年3月の修正案で適用範囲などを変更した。また、各国の株式会社組織の調整を目的とする第5指令案も、1/3を従業員代表とする監督役員会と(行政)役員会の複合 dualist 役員会制を前提としていた。

11) 1970年代の諸指令は欧州労使協議会タイプの制度を強制するものではなかったが、それに連なる主な原則を示した。それらは、1)適切な時期における情報提供と協議、2)企業の経済的決定に関する経営権の保全、3)経営参加ではなく情報・協議に限定すること、4)法的強制力の裏付け、5)責任が経営者に存することである。

頃だが、最初期のものは、それを政治的シンボルとみなした社会党政府の後押しを受けていた¹²⁾ドイツなどワークス・カウンシルが強い権限を持つ諸国で欧州レベルの任意合意が急増するのは、1990年代に入ってからである。¹³⁾ EC委員会が作成した90年指令案(1990.12)は、欧州議会と経済社会評議会の社会的パートナー(労使団体)の協議を受ける。労使とも、共同体レベルでの枠組みの必要性では一致したものの、欧州産業連盟 UNICE Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe は、労使合意がない場合には協議会が強制されること、指令規定が多国籍企業の分散化した意思決定構造に合致しないこと、単一機構を多様な伝統を持つ国や企業に適用することの問題などを指摘し、制度の硬直性を批判した。他方で、欧州労連 ETUC European Trade Union Confederation は提案を歓迎しつつも、対象企業(グループ)基準の下方修正や情報公開の例外となる秘密保持原則に客観的基準を設けることなどを要求している。

91年にはこうした批判を受けて新提案が作成された(1991.9)。91年指令案はブリュッセルの常駐代表委員会 Coreper と理事会ワーキンググループ、閣僚理事会で検討されるが、理事会の活動には議長国の選好が強く反映されるため、ポルトガルとイギリスが主導した1992年には実質的に凍結される。こうした状況を打開したのは、オランダ、ドイツ、ベルギー、ルクセンブルグのキリスト教民主主義系閣僚だった。この非公式グループは、指令の必要性を確認するとともにプラグマティズムを求め、アクター(特に経営者団体と特定政府)の反対を取り除くために指令案の規制縮小と労使交渉の尊重を試みた。結果として第一段階が終了する(1993.11)までの過程で4バージョン(1990年案、1991年修正案、1993年のデンマークおよびベルギー案)が提起されている。¹⁴⁾

他方で、1992年2月に調印された欧州連合(マーストリヒト)条約(1993.11発効)では、イギリス政府がEC憲法としてのローマ条約の改正による労働社会分野での共同体権限強化と従来の全会一致に対する特定多数決適用分野の拡大に強く反対したため、「11カ国は「社会政策に関するプロトコル」と「社会政策に関する合意」を条約から分離する。この「合意」により、情報・協議の問題は労働条件などとともに特定多数決の対象に移され、欧州委員会が社会政策に関するEU法案を作成する際の労使団体への協議手続きが定められた(プロトコル3条)。以後、欧州委員会は、この手続きに沿って社会的パートナーとの協議を2期(1993.11-12および1994.2-3)にわたって行う。

93年9月に欧州産業連盟事務局長のティスケヴィッチ Tyszkiewicz が「相互に受容可能な効率的フレームの形成」の必要性に言及したことは、一般に連盟政策の転換とみなされているが、

12) フランスの1982年オール-Aurox法を背景とした欧州レベルの委員会は、欧州委員会の全般的アプローチと補完要件作成に強く影響した。多くの委員会が情報機能に限定されていた点、雇用者代表の任命が労働組合に委ねられていた点などに指令との差がみられる(M. Hall. 1992. op.cit. p. 522.)。他に、U. Rehfeldt. 1992. 'L'expérience des comités de groupe européens', *GIP Mutations Industrielles* 62. など。

13) C. Rivest. 1996. op.cit. p. 235.

14) 1993年1月にフーパー・ヨーロッパ社がフランス、ディジョン工場を閉鎖して600-700人を解雇、スコットランドへ生産移転を行ったことが、指令制定の政治的、社会的要求が強まる契機となった。また、ルノーは既存のEWCとの事前協議なくベルギー工場の閉鎖を発表(1997.2)、EWCはフランスおよびベルギーの裁判所に提訴した。

表2-1. 欧州会社法案, フレデリング指令案と欧州労使協議会指令における参加規定

-
1. 欧州会社法案(1970)
 - a. 適用対象 共同体法下で設立された株式会社 .
 - b. 情報・協議制度 監査役員会への従業員代表の参加および情報・協議機関の設置 .
 - c. 修正案での規定 1975年修正案で多国籍企業における労使協議会設置条件や協議会の機能などを規定 ,89年修正案では4参加形態から選択する方式へ .
 2. フレデリング指令案(1980)
 - a. EC域内で100人以上の従業員を雇用する子会社等を持つ複雑な構造の企業 ,特に多国籍企業 .
 - b. 地域経営レベルでの情報・協議 同レベルで情報提供の義務を遂行しえない場合のみ 経営中枢が関与 労使協議会の設置は完全に任意だが ,情報・協議は労使の裁量なく一律に規定 .
 - c. 1983年修正案では 適用対象をEC域内の事業所や子会社に1000人以上を雇用する企業に限定 .
 3. 欧州労使協議会指令(1994)
 - a. 指令適用国内で1000人以上の従業員を雇用し ,2カ国にそれぞれ150人以上を雇用する企業もしくは企業グループ .
 - b. 情報・協議を経営中枢レベルで一括して行うために労使協議会を設置 協議会設置は 経営中枢と従業員代表(SNB)の交渉にもとづく .
-

参考: P. Kerckhofs. 1997. "La directive sur les comités d'entreprise européens", *Courrier hebdomadaire du centre de recherche et d'information socio-politiques* No. 1579. p. 5.

その背景には施行を目前に控えたマーストリヒト条約とベルギー案(1993. 10)に対する11カ国のコンセンサスがあった¹⁵⁾産業連盟が勧告 Recommendationの形式による情報・協議制度の主張を放棄して 指令を前提とした協議受け入れを公式に表明したのは 特定多数決による指令採択が確実なものとなった一次協議回答においてである¹⁶⁾他方で欧州労連は ,ガバリオ Gabaglio 事務局長が「最後の瞬間に交渉をするという意向に誠実さ bona fide は認めたい」と述べたように連盟の意図に懐疑的で ,ベルギー案より後退したものを受け入れることを拒否した .一次協議後に作成されたフリン Flynn案(1994. 2)をベースに二次協議が行われるが ,欧州産業連盟と公的企業体の経営者団体である公共企業センター CEEP European Centre of Enterprises with Public Participation が欧州労連に歩み寄る姿勢を示したのに対し ,指令外にとどまるイギリス産業連盟 CBI Confederation of British Industry が反対 ,交渉は6週間の期間を待たずに放棄された .この失敗を受けた理事会は「共通の立場」を決定(1994. 6) ,欧州議会の修正案を受け入れずにベルギー案ベースの指令を採択した .

指令は ,その制定過程でどの程度フレキシブル化したのだろうか .関連諸法案の従業員参加

15) P. Kerckhofs. 1996. op.cit. p. 103. UNICE Press Release, 'UNICE Ready to Develop an Effective and Mutually Acceptable Framework for the Information and Consultation of Workers' (20 September 1993). 連盟は ,現行指令案における形での情報・協議に対する反対は撤回していない .

16) UNICE事務局長 Z. Tyszkiewiczから欧州委員会DG5 H. C. Jonesへの回答 , 'Consultation of the Social Partners on Information and Consultation of Workers' (13 January 1994).

規定は多様だが、それらが修正案も含め相互補完的であることに留意する必要がある(表2-1)。フレディング指令案(1980)には、指令に継承された4原則が含まれる。それらは、企業の秘密情報に関する裁量を認知すること、既に制定された大量解雇と事業所の移転などに関する指令や各国内の情報・協議規定に抵触しないこと、経営中枢が加盟国外に位置する場合にはその欧州代表が情報・協議に関する義務の遂行にあたること、および子会社に関する規定である。¹⁷⁾ 他方で、フレディング案と指令の間には、より重要な差異が存在する。同案の適用対象には複雑な構造の国内企業が含まれ、はるかに広範であるものの、情報提供と協議は地域経営レベルが既存の方法を活用して行うことを想定しており、経営中枢と雇用者代表が直接協議を行う機構の設置は全く自由なオプションであるにすぎない。他方で、同案では社会的パートナーのオートノミーに関する配慮はほとんどなされていない。国内企業における協議会設置に関する指令案が議題にのぼっている現在、指令の規定が産業界の抵抗を分散する目的で作成されたかどうかに関しては議論がある。¹⁸⁾ 事実、欧州産業連盟は協議会設置を半ば義務づける指令よりも、地域経営レベルが情報提供にあたるフレディング案のスタイルを選好していた。¹⁹⁾

各国で労働市場の柔軟性と規制緩和に対する関心が高まる中、初期会社法案とフレディング指令案、そして一部多国籍企業での任意カウンシル設立を背景に、社会的規制と意思決定の分散化のバランスを取りつつ作成されたのが1990年指令案だった。²⁰⁾ それ以降の修正は、本質的なものより技術的なものが多い。指令対象企業に関しては、当初のEC加盟国内に100人以上、2加盟国の2事業所にそれぞれ100人以上を雇用する企業という基準は、91年案で小規模な支店に従業員が分散するサービス業を包括するために加盟国ごとに100人に強化された。²¹⁾ この規定は、指令のベースとなった「共通の立場」では中規模の企業への負担に配慮して加盟国ごとに150人以上に緩和されている。また、社会的パートナーの自治に関しては、90年指令案以降義務づけられていた付属書最低要件を満たす代替の情報・協議手続きの設置はベルギー案で廃止され、労使合意を前提に指令が適用されないケースを認可、フリン案と指令では既存協約がある場合にも指令が適用されないことになった。²²⁾ 労使が合意に至らない場合の最低もしくは補完的要件適用期限がベルギー案以降順次長期化されて交渉のウェイトが高められる一方、企業秘密の保持に対する配慮は94年指令案および指令で強化されている。初期提案の基礎的な諸規定は、ベルギー案、さらに指令において、いくつかの点に関し労使間合意を尊重する方向へ修正されたと言えるだろう。しかし、それがネオボランタリズムという

17) P. Kerckhofs. 1996. op.cit. pp. 68-70.

18) W. Streeck and S. Vitols. 1995. op.cit. p. 252.

19) UNICE Position Paper, 'Information and Consultation' (4 March 1991). ただし、UNICEは複雑な構造の企業における情報と協議に関する指令は、他企業同様各国法などの適用を受けるため不要としている(UNICE. 'Memorandum in Connection with the Consultation by the European Commission in February 1983', 16 February 1983).

20) M. Hall. 1992. op.cit. p. 556.

21) 伊澤章 op.cit. pp. 53-86.

22) フリン案では欧州労使協議会という用語自体が情報・協議機構に置き換えられ、経営者と特別交渉組織が機構の運用を自由に決定することが定められている。

呼称にふさわしいほど柔軟化したか否かに関しては、当事者の見解は一致しない。

3. 欧州労使協議会と制度評価のモデル

(1) 指令と労使団体

欧州産業連盟に代表される経営サイドは、従業員に対する情報公開と協議の必要性自体を否定してきたわけではない。むしろ、企業(グループ)の構成、事業の展開と予測、主要投資、雇用状況などに関しては情報の提供を、雇用ヤリストラなど特定の事項に関しては協議を行うことが、企業規模や性質を問わず優れた経営に不可欠な要素としていた²³⁾。経営者団体の指令案に対する批判は、連盟ポジション・ペーパー(1991.3)、代替提案(1991.10)および協議文書(1994.1および1994.3)、MBF(多国籍企業フォーラム)レポート(1993.9)などに示されており、ほぼ以下の点に要約される²⁴⁾。

フレキシビリティ 当事者が代替的情報・協議制度を任意に協議できるという欧州委員会の主張と指令(案)における規定にもかかわらず、労使合意が得られない場合にはアネックスの補完的要件に定められた欧州労使協議会の設置が義務づけられており、実質的には選択肢がない。法的規制は、企業が多様な手段で目的を達成するための一般的原則の枠組みに限定されるべきである(一次協議回答)。

情報・協議レベル 一部多国籍企業の支社や関連企業は高度に分散化したプロフィット・センターとして機能している。地域レベルで提案・決定された政策を必要に応じて高次で認可する方法が取られている場合、経営中枢における情報・協議制度は組織的整合性を欠く。情報・協議は企業と従業員の多様なニーズに合わせて行われるべきで、特に協議は特定の決定によって直接影響を受ける雇用者を対象に地域レベルで行われるのが望ましい。

各国法の存在 意思決定のレベルが経営中枢にある場合でも、それは情報・協議手続きに関する各国法や合意に従っており、従業員の社会的保護は既存の方法で達成しうる。

意思決定への影響 一部協議事項に関し、経営サイドが作成した報告の翻訳、討議およびコンセンサス形成には時間がかかり、企業の意思決定に著しい遅滞をもたらしうる。

コスト・ミニマムの原則 通訳を含む会議関連経費、旅費、宿泊費、食費、従業員代表の有給タイム・オフなど、経営中枢レベルでの情報・協議には高額な費用が予想される。

労使関係への影響 地域レベルでの社会的パートナーの権限と自治が後退し、労使関係関連事項の処理が欧州レベルに収斂する可能性がある。

23) UNICE Position Paper, 'Information and Consultation' (7 October 1991).

24) UNICE Position Paper, 'Information and Consultation' (4 March 1991). UNICE. 'Consultation of the Social Partners on Information and Consultation of Workers' (13 January 1994). UNICE. 'Information and Consultation of Employees—Second-stage Consultation' (31 March 1994). MBF. 1993. *Thriving on Diversity (Diversité et Prospérité)*.

投資への影響 欧州内で相対的に発展途上の地域は、経済成長、生産性向上と雇用増加を域外からの投資に相当程度依存しているが、指令の規制は域外企業の投資を減少させる。これは、単一欧州議定書 Single European Act 130条(a)の域内格差の解消に反する。

マーストリヒト条約の調印後、一部の多国籍企業の間には反対そのものが最早ビジネスにマイナスでしかないという見解が出始めるが、欧州産業連盟は二次協議でもプリン案5条の欧州レベルでの協議会設置規定および7条とアネックスの補完要件を受け入れ難いものとした。²⁵⁾ 指令が閣僚理事会で制定される直前には、アネックスを修正して協議会以外の制度を選択肢として認めるか、アネックス自体を5年間凍結することを提案している。²⁶⁾

他方で欧州労連の課題は、むしろ指令の実質を確保することにあった。欧州の労働組合は1970年代から情報・協議機構と従業員参加の法制化を要求しており、EC委員会委員のフレデリングらに指令の必要性を納得させたことはその成果のひとつだった。90年指令案に対する欧州労連の要求は欧州産業連盟のものに比べるとより技術的で、対象企業および企業グループの基準を下方修正すること、経営中枢が提供する情報が文書化されること、秘密保持規定が乱用されないこと、従業員に重大な影響を及ぼす決定に対して停止期間を設置すること、協議会メンバーの保護規定を設けること、協議会での専門家の支援を認めること、組合役員の協議会メンバーからの除外規定を削除すること、労働側代表のみでの事前協議に言及することなどであった。²⁷⁾ しかし、こうした制度は単一チャンネルによる従業員代表制に依拠してきた組合組織への挑戦でもある。²⁸⁾ ボランタリズムを歴史的背景としたイギリスの労働組合が、従来法的保護を求めた大陸の組織と一線を画してきた理由の一つでもあるが、TUC Trades Union Congressは社会憲章制定を契機に実質的に政策を修正するに至った。²⁹⁾

(2) 制度評価のモデル

制度を導入した個別企業に関する調査はまだ少ないが、経営者の代替的情報・協議制度に対する労使協議会の評価が、その影響と費用対効果に関するリサーチ・アジェンダのひとつに設

25) UNICE. 'Information and Consultation of Employees—Second-stage Consultation' (31 March 1994).

26) UNICE代表F. Perigotから社会相理事会会長 Yiannopoulos への手紙, 'Information and Consultation of Employees' (7 June 1994)

27) P. Kerckhofs. 1996. op.cit. pp. 92-93.

28) 'Full impact of EWCs yet to be felt', *European Works Councils Bulletin* 8 (March/April 1997).

29) TUCは、従来ワークス・カウンシルや合同協議は労働組合と団体交渉の代替制度であり、戦後西ドイツのように強い組合が存在しない社会に由来するものとみなしていた。しかし、ある評者の言葉を使えば、この哲学は「サッチャーが棍棒をとりだし、キノックがジャック(Jacques Delors)の味方についてから」変わってしまった。CBIのサー・アンガスAngusの指令案批判に対し、TUCのウィリスWillis事務局長は、従業員の参加は質、安定性、生産性、充足感と競争力を増すだろうと主張している(*The Times*, 'Business Letters' 28 July 1993)。イギリスは、アイルランドを除くと欧州で法もしくは団体交渉によって設置されるワークス・カウンシルを持たない唯一の社会だった。

定されて久しい³⁰⁾指令および指令案に対する批判と、既存の調査をもとに多国籍企業経営者の協議会制度の評価に関する予備的モデルを提示することができるだろう(図3-1)。ここでは、制度評価のバリエーションは、その本来の機能(主に想定状況での情報・協議機能の効率性)、代替的機能(経営者が制度に認める機能)、制度的特徴(指令による規制)、既存の情報・協議および労使関係システム(国内でのワークス・カウンシルの機能など)に関する判断および主観的オリエンテーション(経営スタイルや政治的オリエンテーション)に依存すると仮定されている。まず、補完的要件(2条および3条)に定められたリストラなどの事例に関し、協議会制度が代替的手続きに対して持つメリットもしくはデメリットに対する評価が問題となる。多くが組織的整合性や協議に要するコストに対する従来の経営者サイドの批判が、施行後にどのように判断されているかが焦点となるだろう³¹⁾。

いくつかの既存調査は、ドイツの共同決定法がそうであったように、指令は多国籍企業にとってさほど否定的なものではなかったことを示しているようにも思われる³²⁾。あるイギリスでのサーベイでは対象企業の多くは、協議会が生産性、費用、雇用関係と経営権に与える影響に関しプラス・マイナスゼロと評価した³³⁾。半数の企業は、指令が組織にほとんど影響しないと回答したのに対し、約1/3はそれが有用だとみなしている。他方で、状況を異にするアクターが特定の目的で制定された制度を異なった観点から評価しうることに留意する必要があるだろう。アイルランドをベースとする20多国籍企業の調査では、指令を歓迎すると回答した企業の多くが経営者の見解の浸透や経営への従業員関与の増大をその理由として指摘している³⁴⁾。また、日系企業のヒアリングでも、「そのコストは相当な負担であるが・・・会社のグローバルな規模におけるアイデンティティの確立に寄与するものとして評価できる。」といった見解が示されている³⁵⁾。法的基準によって保証された情報公開制度がコーポレート・ガバナンスに与える影響以外にも、他の経営者や従業員代表との意見交換やグループ状況の把握が容易になるなどのメリットも指摘された³⁶⁾。他方で、それが意思決定の遅れや労使交渉の集

30) M. Hall et al. 1992. 'The European Works Councils: Setting the research agenda', *Warwick Paper in Industrial Relations* 41.

31) ゴールドGoldは、代替的情報・協議制度を企業の直接コミュニケーション、(協議的consultativeおよび権限委託的delegative)直接参加や間接参加(協約もしくは法に依拠する従業員代表組織による参加)に分類している(M. Gold. 1994. *Direct Communications in European Multinationals: A Case Study Approach*, EFILWC.)。

32) W. Müller-Jentsch. 1995. 'Germany: From Collective Voice to Co-management', in J. Rogers and W. Streeck ed. op.cit. pp. 66-67. H. Kreikebaum et al. 1990. *Arbeitsgestaltung und Betriebsverfassung*. Berlin: Duncker & Humblot.

33) *The Times*, 'UK Companies drawn into web of EU social law' (23 September 1994).

34) J. Daly. 1996. *The Emerging Shape of the Irish Transposition Legislation*. (A Conference Report by the Department of Enterprise and Employment)

35) 上村俊一「欧州労使協議会の現状について」(『海外労働時報』257号 1997年6月)p. 87.

36) M. Gold and M. Hall. 1992. *Report on European-level Information and Consultation in Multinational Companies: An Evaluation of Practice*, EFILWC. p. 47.

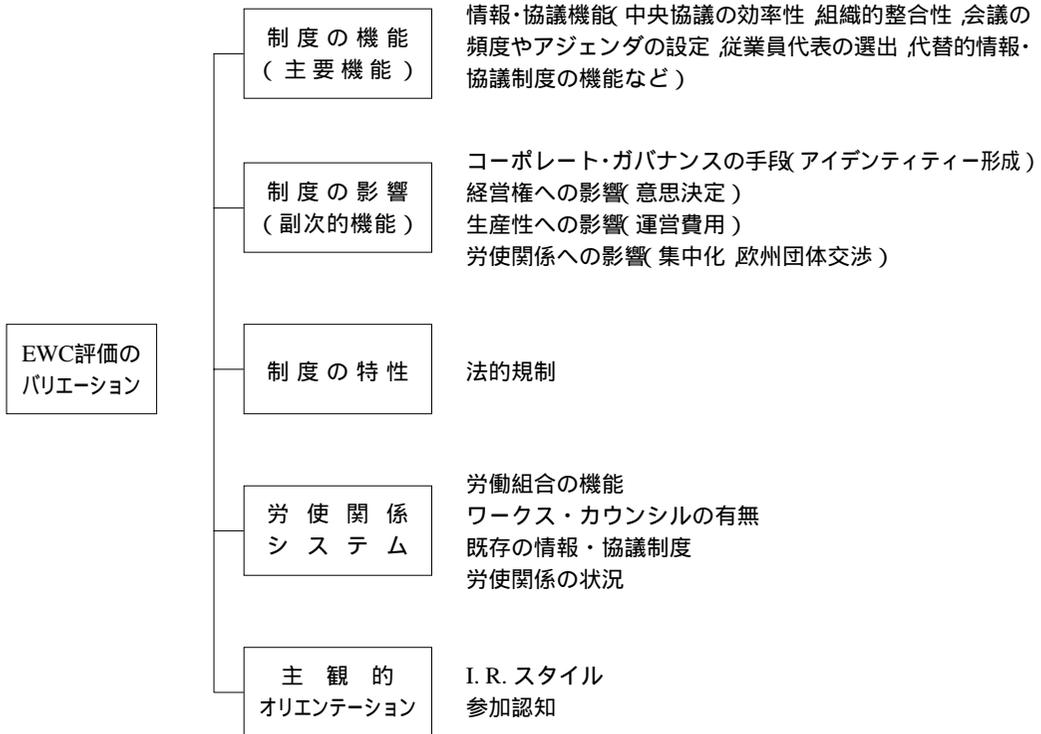


図 3-1. 協議会制度評価のモデル

中化につながるとする懸念や私企業への法的干渉に対する批判は根強い。³⁷⁾

また、それは既存の労使関係のあり方や、制度に外在的な主観的価値判断によっても左右されるだろう。特にワークス・カウンシルが強い権限を持つ社会、弱い権限を持つ社会、また存在しない社会では経営者の欧州協議会に対する評価も体系的に異なりうる。経営者の主観的判断に関しては、フォックス Fox とパーセル Purcell の労使関係に対する経営スタイルの類型を用いるかもしれない。³⁸⁾このタイポロジーでは、経営者のアイデンティティを階層的組織における単一権限、共通目的や価値の共有を強調する集権(一元)的 unitarist アプローチと、企業をそれぞれが正統かつ異なった目的を持つ諸グループの集合ととらえる多元的 plurarist アプローチに分類し、さらにそれぞれについて協議や従業員参加を認知する程度によって差別化している。

37) J. Daly. 1996. op.cit.

38) H. F. Gospel and G. Palmer. 1993. *British Industrial Relations*. London: Routledge. p. 63.

4. 結 論

市場原理が社会組織に不可欠な要素として再認識されたのが比較的最近のことであるにせよ、それが人間生活にもたらす弊害を社会的に規制する試みは歴史的起源を持つ 欧州における議論の新しさは、それが大規模な企業における情報公開と協議に従業員の基本的権利に近づけようとする方向性にある。こうした点においてのみ、指令は経済的自由主義と社会的規制の間の歴史的反復に進歩の概念を持ち込みうるのかもしれない。他方でそれは、自由競争と社会的市場経済の間のどこに均衡点をみいだすかに関して、歴史的に形成されたコンセンサス以外の客観的な基準が存在しないことをも意味している。そのロケーションは、当事者を含めた社会的総意が判断すべき課題として、我々に委ねられているといえるのだろう。