

EU市場統合とソーシャル・ヨーロッパ 域内企業における情報・協議制度の形成

Social Dimension of European Integration: Formation of Information and Consultation Procedures

中野 聡

Industrial relations systems in the EU have experienced both diversification of national models and the rise of a supranational system since 1980s. In the first part of this article, background factors of diversification, including the rise of neoliberalism and the increasing heterogeneity of the labour force, are considered. In the latter half, the influences of the same factors on the formation of an integrated European industrial relations system is overviewed, particularly focusing on those legal systems concerning information disclosure, consultation and participation of employees, such as the proposals on the European Company Statute (ECS) and the European Works Councils (EWC) Directive.

1. 戦後体制 労使関係とソーシャル・ヨーロッパ

戦後先進諸国のマクロ経済的安定化システムの中核をなしたのが、大量生産諸産業における労働組合の台頭と団体交渉の普及を背景とした全国ないしはセクターレベルでの賃金決定メカニズムだったという主張は、人口に膾炙している¹⁾。例えば、戦後まもなく米国のジェネラル・モーターズと全米自動車労働組合の間に交わされた契約賃金モデルでは、労働生産性の増加と消費者物価指数の増分を基準に賃金が決定され、その結果はパターン化された団体交渉 pattern bargaining を介して大量生産産業以外の業界へ、また民間セクターの賃金レート調査を介して公共セクターへと連動した。結果として、賃金が生産性の伸びと、また消費者購買力が全国的な生産能力の拡大と歩調を合わせて推移する戦後成長モデルが成立したのである。フォード=テイラー主義的生産システムとケインズ主義的需要管理政策の枠組みの中

1) M.J. ピオリ & C.F. セーブル『第二の産業分水嶺』(筑摩書房 1993年)p. 107. イギリスでは、組合交渉による自発的な賃金インフレ抑制政策が、戦時中のベヴァン連立政権からアトリー労働党政権へと引き継がれ、コーポラティズムの基礎を形成した(R. Hyman, 1995. "The Historical Evolution of British Industrial Relations", in P. Edwards ed. *Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.).

で、このメカニズムは成熟した資本主義社会に普遍的妥当性を持つものと考えられた²⁾ 経済恐慌と戦争の記憶をなおとどめる労働組合の指導者たちは、こうした経済管理の必要性を認識しつつ分配上の成果を追求し、またブルーカラー労働者の平等主義文化はセクター、地域、企業、職種あるいは技能グループ間の賃金格差の縮小をもたらした。大企業の経営者は、生産現場での経営権に影響しにくい高次での団体交渉を容認し、また政府にとってこの機構は、完全雇用という社会的ターゲットを維持するための手段に他ならなかったのである。

1968-70年の産業不安やオイルショック後の高率のインフレは、すでに戦後コンセンサスの当事者たちが生活水準と生産性の伸びを均衡させる能力に影響を与えていた³⁾ 飽和した市場に大量生産された物があふれる反面、失業と貧困、さらには途上国を巻き込んだ自然環境の破壊が産業社会の現実的問題として浮上する。1970年代のいわゆるネオコーポラティズム neocorporatismは、政府と労使がこうした経済問題に全国レベルの社会契約によって対処しようとした点で、戦後社会経済体制の枠組みを超えるものではなかった⁴⁾ 労働組合は、しばしば実質賃金上昇の凍結により政府の完全雇用を回復する政策に協力し、社会・経済政策 失業保険、雇用保護、早期退職、労働時間、年金、健康保険、住宅や税制など に対する影響力を維持した。ヨーロッパ諸国の政府と経営者は、産業民主制や共同決定制を認知することによってその組織の強化にも資したのである。

ネオコーポラティズムは、いくつかの点で維持しえなかった。福祉国家の財政危機は、政府が賃金抑制の代償として支出しうる予算を制約したし、経済政策はブレトン=ウッズ後の国際通貨体制と国際資本市場の形成という新たな前提を与えられた。1981年以降のフランスの試みは、国境を越えて移動する投資家たちの資金の流れを前に、一国の政府が取りうる行動の限界を露呈した。1979年5月にイギリスで始まる新保守主義の実験は、これまでの方法では国際競争力を失い停滞する産業を近代化しえないことを踏まえ、新たな手段を市場 自由主義経済学者にとってそれが人間社会を組織する最も優れた方法であることは自明だったが機能する条件の再生に求めた⁵⁾ 通貨の安定が拡張的需要管理による雇用創出に優先され、公共支出の削減としばしば逆進的な税制改革が企業のインセンティブを喚起する手段として位置づけられ、公共セクターの民営化が進み、またコーポラティズムの解消と労働組合の法的権限の削減による競争賃金の復活が試みられたのである。

戦後社会経済体制の転換の中で、ヨーロッパ諸国の労使関係は、国内および各国間におけ

2) W. Streeck. 1993. "The Rise and Decline of Neocorporatism", in L. Ulman et al. ed. *Labor and an Integrated Europe*. Washington D.C.: The Brookings Institution. p. 81.

3) 戦後コンセンサス論は、イギリスの政治学者S. ピーアらが提示したもので、自由主義経済を求める保守党と社会主義連邦 socialist commonwealthをめざす労働党間には、需要管理と完全雇用 混合経済、福祉国家 労使協調とコーポラティズム 英米同盟などの政策的同質性が存在したとするもの(S. Beer. 1965. *Modern British Politics: A Study of Parties and Pressure Groups*. London: Farber & Farber.) 1990年代には、規範的レベルにおけるコンセンサスは存在しなかったとする見解が有力になった。

4) W. Streeck. 1993. op. cit. p. 82. P.C. Schmitter and G. Lehmbruch ed. 1979. *Trends Towards Corporatist Intermediation*. Beverly Hills: Sage.

5) A. ギャンブル 『自由経済と強い国家』(みすず書房 1990年)

る多様化と単一システムへの収斂というふたつの側面を示してきたように思える。そのインピタスは、社会によって異なる新自由主義の政治的影響力や国家が経済政策に対して持ちうる機能の縮小とともに、労働力構成や雇用形態の歴史的变化（サービス・セクターの拡大、女性の労働市場参加の増加、労働力の人種的多様化、個人主義的ライフスタイルの一般化、パートと短期契約雇用の増加など）と断片化した製品市場に対応するポスト=フォード主義的生産形態の普及にあった⁶⁾。大企業体制が確立してから半世紀以上が過ぎた1980年代の欧米社会で、高付加価値・高品質製品を生産する中小企業の復活がみられたのである。労使関係の多様化は、こうした要因によって一部諸国の戦後システムが他国以上に侵食された結果でもあった。次第に労働組合を伴わない人的資源管理モデルが優勢になった米国同様、フランスやスペインの労働組合組織率も民間部門を中心に低下を続けたが、スウェーデンやデンマークでは1980年代にも増加した。団体交渉はほとんどの社会で維持されたものの、イギリスでは全国ないしはセクターレベルの交渉が企業レベルに分散化する傾向を示した。1990年2月にスウェーデン経営者連盟SAFが中央団体交渉からの撤退を宣言したことも、スウェーデン型労使関係モデルの転換点と考えられている⁷⁾。輸出産業と国内産業間の賃金格差を拡大し、また経営者が従業員のコミットメントや生産性と品質の向上のために経済的インセンティブを利用しやすくすることが、その目的として示されていた。結果として、オランダ、スペイン、フィンランド、スイス、(日本およびカナダ)の労使関係システムは、80年代以降も大きな変化をみせなかったのに対し、イギリスでは米国やニュージーランド同様、“無秩序な分散化disorganized decentralization”が進行した⁸⁾。オーストリア、スウェーデン、デンマーク、ドイツでは集権的システムの影響を多く残しつつ分散化する傾向を示したものの、同時期のノルウェーの団体交渉は逆に全国レベルに集中化している。所得政策の手段としてのコーポラティズムは、大方が消滅してしまった。

他方で、単一の欧州労使関係システム形成の動きは、以下に述べるように市場統合の流れ、特にその具体化はEU(EC)政治組織が経済統合に伴う社会的ダイメンション重視の姿勢を明確化したことに由来する。W. ストリークは、米国と日本に比した場合、欧州型労使関係システムがとりうる一般的特徴として、相対的に強い、独立した労働組合が存在すること、賃金決定がセクターもしくはそれ以上のレベルで調整されること、経営者団体と労働組合が正式な権限にもとづいて政策決定に関与すること、従業員の基本的社会権が比較的高レ

6) W. Streeck. 1993. op. cit. p. 85.

7) C. Thörnqvist. 1999. “The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective,” *European Journal of Industrial Relations*, 5-1. p. 71.

8) F. Traxler. 1995. “Farewell to Labour Market Association? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations”, in C. Crouch and F. Traxler ed. *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury. F. トラクスラーの議論に対し、J. ウォルシュはイギリスとフランスで団体交渉の分散化が最も進行し、イタリア、スペイン、スウェーデン、ノルウェーがこれに続くとした(J. Walsh. 1995. “Convergence or Divergence? Corporatism and the Dynamics of European Wage Bargaining”, *International Review of Applied Economics*, 9-2. pp. 169-91.).

ベルで保証されていること、そして 経営情報の開示、協議あるいは共同決定が従業員の権利として確立していることをあげている⁹⁾ こうした特徴の多くは国際的な戦後体制の基礎的の要素に連なるものの、その一部、特に情報、協議と共同決定を通じた従業員の企業経営への団体としての参加 collective participation は、特に大陸の西欧福祉社会が、雇用関係に伴う当事者間の力のバランスの基本的不均衡を是正する目的で導入した産業市民権 industrial citizenship と密接に結びついている!¹⁰⁾ この権利は、政治的市民権に平行あるいはそれを補完するものと位置づけられ、市場の圧力から解放するために制定法、しばしば会社法もしくは労働法によりバックアップされてきた。現在では、従業員に対する職場各レベルでの情報開示と協議は、ある在欧日系企業の経営者が「欧州社会に風土化している」と指摘するほど定着している!¹¹⁾

政治統合を伴わない経済統合が進むにつれ、各国毎に組織された産業市民権にもとづく諸権利は市場競争 多国籍企業が最も有利と判断する社会体制を選択しうるため、しばしば“レジーム・ショッピング regime shopping” と呼称された にさらされることになる。すでに1970年代初めには、統合ヨーロッパが産業市民権の弱い国(例えばイギリス)と強い国(ドイツ)の間のどこに均衡点を見いだすべきかが問題とされるが、その争点の中心となったのは各国法から独立した欧州企業 Societas Europea 設立の枠組みとなる欧州会社法 ECS European Company Statute 案における従業員参加規定および国境を越えた生産・販売システムを持つ多国籍企業における産業市民権のあり方だった。1979年にサッチャー政権が、次いで1982年にミッテラン政権が誕生すると、欧州社会政策の基本的方向性をめぐるこの問題は、新自由主義と社会民主主義勢力間の政治的対立の焦点として浮上した!¹²⁾ サッチャーが企業活力の創造と強い国家の再生を基本理念として掲げたのに対し、フランス社会党出身のドロールが提唱したソーシャル・ヨーロッパの概念では、経済成長は全ての市民が豊かさを享受するための手段であることが強調されていた!¹³⁾

9) W. Streeck. 1993. op. cit. p. 89.

10) T.H. Marshall. 1964. *Class, Citizenship and Social Development*. New York: Doubleday & Company.
W. Streeck. 1997. “Industrial Citizenship under Regime Competition: the Case of European Works Councils”, *Journal of European Public Policy*, 4-4. p. 644.

11) 1998年10-12月に行った在欧日系多国籍企業経営者のEWC評価に関するリサーチにおける回答(S. Nakano. 1999. “Management Views of European Works Councils: A Preliminary Survey of Japanese Multinationals”, *European Journal of Industrial Relations*, 5-3.).

12) 恒川謙司『ソーシャル・ヨーロッパの建設 EC社会政策とソーシャル・パートナー』(日本労働研究機構 1992年)

13) ソーシャル・ヨーロッパの概念は、従来、戦後の社会的市場経済の根幹の維持とネオリベリズム後の社会労働政策および福祉国家の再編成を包括する意味で、社会民主主義政党やJ.シラクのような社会民主主義的思想を持つ保守主義者によって使われてきた(濱口桂一郎『EU労働法の形成 欧州社会モデルに未来はあるか』日本労働研究機構 1998年)。他方で、10%前後の高失業率を背景に、近年のEU社会政策の焦点は、労働者の権利の拡大よりも雇用創出に向けられているという指摘もなされた(P. Cressey et al. 1998. “Industrial Relations and Social Europe: A Review”. *Industrial Relations Journal*, European Annual Review 1997.).

2. EU 情報・協議制度の形成 1970-2000 年

EU域内企業を対象とした主な情報・協議制度には、欧州会社法案とその関連法案、域内諸国の会社法の接近に関する第5指令案、フレデリック指令案と欧州ワークスカウンシル指令などがある。このうち、欧州理事会で採択され、各国法に転換されたのは欧州ワークスカウンシル指令のみで、欧州会社法案は近年のめざしい展開にもかかわらず未だ採択されていない。これらのプロジェクトは、ブリュッセルの異なった委員会組織 金融機関と会社法を担当する総局DG Directorate-General XVおよび雇用、労使関係と社会問題を担当するDG Vで進められた。提案の過程は、便宜的に以下の各局面に分けられるかもしれない¹⁴⁾ 1970年代には、各国システムを特定モデルへ転換もしくは調和化harmonizationすることが目標とされていた(1970-79)。ドイツ会社法が調和化の基準となり、野心的な欧州福祉国家の建設が試みられた。調和化の失敗を受け、各国システムを共通欧州システムの中核として統合incorporationすることが試みられた時期(1980-90)。会社法修正案は1989、91年に再提示されるが、域内企業を対象とする情報・協議制度の焦点は、フレデリック案を軸とする労働法へシフトした。各国で労働市場の規制緩和に対する関心が増すにつれ、欧州(EC)委員会のアプローチは、特定システムへの統合から広汎なEU最低基準を定め、加盟国に自由裁量を認める調整的アプローチ co-ordination へ転換する(1991-)¹⁵⁾

英米社会で新自由主義が経済・社会政策の基調をなした時は、欧州統合における社会的ダイメンションがクローズアップされた時期でもあったが、その過程と方法は確実に規制的方法からネオボランタリズム neovoluntarism へと変貌している。欧州レベルにおける社会労働政策形成の手段として1985年1月にドロールが提案したソーシャル・ダイアログ social dialogue(欧州労使対話)は、同年12月に合意、1987年7月に発効した単一欧州議定書 Single European Act によって条約上の根拠が与えられた。89年12月には、EC社会憲章(労働者の基本的社会権に関する共同体憲章)がイギリスを除く11加盟国の政治宣言として採択された。1991年に調印、93年11月に発効した欧州連合(マストリヒト)条約は、補完性(サブシディアリティー) subsidiarity 原則を導入、それが望ましい場合には政策決定機能を下位レベルへ委任することが確認された。また、同条約付属の社会政策に関する議定書 Protocol on Social Policy および社会政策に関する合意 Agreement on Social Policy(“social chapter”)により、労働環境、労働条件、機会均等、労働市場から疎外された者の統合および情報開示と協議が、閥

14) W. Streeck. 1997. op. cit. p. 646.

15) M. Hall. 1992. “Behind the European Works Councils Directive: The European Commission’s Legislative Strategy”, *British Journal of Industrial Relations*, 30-4. p. 556.

僚理事会の全会一致対象から特定多数決による決定事項へ移された¹⁶⁾ 1994年9月の欧州ワークスカウンシルEWC指令の採択は、これらの原理および手段によって実現したが、参加形態を労使協議に委ねる任意主義的 voluntarist アプローチは、欧州会社法案などにも適用されている。各法案および指令の詳細および制定過程の考察は、別稿に譲ることとし、ここではそれらのアウトラインのみを概観したい(表1)¹⁷⁾

表1. EU 域内企業を対象とする主要情報・協議制度

| 提 案 | 参加規定概要 | 参 照(OJC/OJL) |
|-----------------------------|---|--|
| 欧州会社法ECS案 1970 ,75 | 監査役会への従業員参加および欧州ワークスカウンシルに対する情報開示・協議と共同決定。 | Con(75)150, C124 10.10.70 |
| 欧州会社法ECS案修正案 1989 ,91 | 監査役会か取締役会への従業員参加(選択制) 欧州ワークスカウンシル規定は会社法案から分離。 | Con(89)218 & 219, C263 16.10.89 |
| 第5指令案 1972 | 監査役会への従業員参加。 | C131 13.12.72 |
| 第5指令案修正案 1983 | 監査役会か取締役会への従業員参加(選択制) 欧州ワークスカウンシルまたは代替機関に対する情報・協議。 | Con(83)185, C240 09.09.83 |
| フレデリック指令案 1980 ,83 | 複雑な構造を持つ企業あるいは多国籍企業における段階式の情報・協議。 | Con(80)23, C297 15.11.80, Con(83)292, C217 12.08.83 |
| 欧州ワークスカウンシルEWC指令案 1990 ,91* | 多国籍企業の経営中枢が 欧州ワークスカウンシルに対して情報・協議を行う。 | Con(91)581, C39 15.12.91 Con(91)545, C336.31.12.91 |
| 欧州ワークスカウンシルEWC指令 1994 | 同上。ただし労使は不設置を決定可能で、フォールバック規定は合意が成立しない場合にのみ適用される。 | 94/45/EC, L254 30.09.94 |

参照：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 他。* 一部提案は省略。

16) マーストリヒト・サミットでは、社会政策立法に関する共同体権限を強化するために、ローマ条約第3部3編「社会政策」諸規定を「社会政策、職業訓練、青少年」というタイトルのもとで改正、特定多数決原理の導入を図った。この提案もイギリス政府の反対を受け、11カ国は欧州連合条約全体に関する合意形成を優先、特定多数決を取り入れた社会政策条項をプロトコル(イギリスを含む12カ国が合意し、11カ国が89年社会憲章のラインで社会政策を推進することおよびイギリスのオプトアウトを規定)と合意 Agreement として条約から分離してしまう。結果として、イギリスの新自由主義政権が交替するまでの間、EU社会政策には全加盟国が参加し理事会の全会一致で採択される手続きと、イギリスを除く11加盟国(オーストリア、スウェーデン、フィンランドの加盟により14カ国に増加)が特定多数決で採択し、これらの国にのみ適用される手続きの2つの立法手続きが併存していた。なお、全会一致が必要な分野は、社会保障、雇用契約終了時の労働者の保護、共同決定制を含む代表制、域外労働者の雇用条件、雇用創出のための財政的支出、賃金やスト権など、一部分野は共同体行動の対象から除外されている。マーストリヒト社会政策に関する合意は、EUの法的権限を強化したばかりではなく、規制過程におけるソーシャルパートナーの役割を重視した点にも特色が見られた。

17) 以下の著作に概要が記載されている。前田充康『EU拡大と労働問題』(日本労働研究機構1998年)、濱口桂一郎前掲書。

1) **欧州会社法ECS案と第5指令案** 1970-75 各国会社法を超えた欧州企業設立のフレームワークとなる欧州会社法は、オランダのサンダースによって1959年に提唱、66年に草案が作成された。EC委員会はこれを受けて1970年6月に初回提案(Proposal for a Council regulation on the statute of European companies)を作成、75年5月に第1次案修正案を提示している。2加盟国以上で操業する企業が欧州企業として設立された場合、それは全ての共同体諸国で認知され、各国法下で設立しなす必要はなくなる。第1次案第4章が欧州会社の機関を、第5章が欧州会社における従業員の代表を取り扱っているが、基本的なスタンスは、コンペティティブなドイツ型モデルの欧州化にあった。この提案では、会社の基本機関を取締役会board of managementと監査役会supervisory boardの2層制とし、後者の1/3は情報・共同決定権を持った従業員代表とすることが規定されていた。同時に、各事業所から選挙されたメンバーによって構成される欧州ワークスカウンシル この組織は1994年に労働法の領域で形を変えて成立した が企業における労働者の利益を代表するために設置され、経営・財政的位置、生産・販売状況、雇用状況、生産・投資計画、合理化、生産・労働方法などに関しては取締役会から情報開示を、賃金率や職務評価に関して協議を、労働者の昇進、採用、解雇に関する規則、職業訓練、給与条件、安全衛生、福利施設、勤務時間などに関しては共同決定権を付与された。修正案では、ワークスカウンシルの適用範囲などが修正されている。

また、各国の既存会社法の接近を目的とする指令案のうち、会社の機関と従業員の経営参加に関するものが1972年の第5指令案(Proposal for a Fifth Directive founded on Article 54-3-g of the EEC Treaty concerning the structure of public limited companies and the powers and obligations of their organs)で、ここでは各国会社法における機関を欧州会社法と同じ2層役員制に改正することを求めていた。いずれも単一経営システムを持つ国の反対を受けるが、批判は73年のイギリスおよびアイルランドのEC加盟によりより強固なものになった。企業における従業員参加が、監査もしくは共同決定という観点で捉えられていたことが、不採択に終わった主因とされる¹⁸⁾

2) **フレデリング指令案** 1980-83 欧州会社法に関するイニシアティブが不成功に終わった後、1972年の社会行動計画Social Action Programmeを受ける形で、当時EC委員会副委員長だったH.フレデリングによって提案された。フレデリング指令案(Proposal for a directive on procedure for informing and consulting the employees of undertakings with complex structures in particular transnational undertakings)は、複雑な構造を持つ企業および多国籍企業を対象に、財務、経済、雇用状況に関する情報開示と従業員に多大な影響を与えうる事項に関する協議を規定していた。その特徴は、親会社の経営者が子会社または事業所に対し少なくとも6ヵ月毎に情報開示を行い、子会社または事業所経営者はこの情報を従業員代表に伝達する階層シ

18) 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. 70.

システムを想定していた点にある。多国籍企業の地方経営者がこの情報・協議に対応できない場合、従業員代表は直接経営中枢にそれを求める権利を与えられ、また義務が遂行されない場合には裁判所等へ提訴する権利も規定されていた。特に後者の「バイパス規定」は、米日を含む産業界の反発を招き、経団連は1982年6月に盛田ソニー会長(当時)名で指令案を批判する書簡をEC委員会宛て送付している。1983年修正案では、同指令案は大幅にトーンダウンされたが、業界の反対とイギリスの拒否権を考慮すると採択される見通しはなかった。

3) 欧州会社法ECS案と第5指令案 1983-91 フレデリング案の失敗の後、欧州会社法案および第5指令案の再修正案が作成された。EC委員会は、強い産業市民権を伴う労使関係モデルへ上方調和化する方法を放棄、1983年の第5指令案修正案では、従業員参加の4モデルから選択する形式が提案された¹⁹⁾。これらのオプションは、2層役員制(うち監査役会の1/3から1/2を従業員代表が占める)、単一役員制(同率の従業員代表が執行権を持たないnon-executive役員として参加)、企業レベルの従業員代表機関(ワークスカウンシル)の設置、労使が合意したそれ以外の参加システム(最低基準を満たすもの)である。同時に、レジーム・ショッピングを避けるため、全てのモデルが同様の情報・協議・共同決定権を認知するよう配慮されていた。また、各国の立法機関には、国内適用モデルをいずれかに制限する権限も認められた。

1982年の理事会審議停止後、89年に再提案、91年に再修正された欧州会社法案でも、参加システム統合に対する各国政府および労使の批判を受け、第5指令案と同様の役員会参加オプションが提示された。ワークスカウンシルに関する規定は、会社法から分離され、その議論はソーシャル・ダイアログに委ねられた²⁰⁾。さらに初回提案が共同決定を強調したのに対し、80-90年代初頭の修正案では情報と協議に重心がシフトしている。この提案に関する議論の中心となったのは、異なったモデルが同等の産業市民権を保証するというEC委員会の主張の妥当性、また統合された欧州会社法を制定するという従来の目的からみた法案の適切性にあった。

4) 欧州ワークスカウンシル指令 1990-94 欧州ワークスカウンシルEWC指令(A Council Directive on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees)は、DG Vで作成されたフレデリング案の後継案だが、欧州会社法で

19) W. Streeck. 1997. op. cit. p. 650.

20) 従業員参加規定の欧州会社法案からの分離は、EC委員会によれば、前者を除外することによって後者の採択を可能にするためではなく、それらの法的根拠をローマ条約235条から87年の単一欧州議定書によって改正された100条(欧州会社法案)、および54条(参加規定)へ移すことにより、特定多数決での採択を可能にすることを目的としていた。これにより、イギリスの拒否権発動による不採択を回避することが可能となったが、ストリークは、ドイツが共同決定制に準じない法案を拒否する見込みもなくなったことは余り注目されなかったとしている(W. Streeck. 1997. op. cit. p. 651.)。

提示された従業員代表機関(欧州ワークスカウンシル)を労働法の領域へ移管させたのもであった。従来の諸提案に比してやや控えめなこの指令は、一定規模以上の多国籍企業に労使協約もしくは指令補完要件によって設置される欧州ワークスカウンシルに、経営中枢から情報提供・協議を受ける権利を付与している²¹⁾ 実質的に自主協約の基準としても機能している。フォールバック規定では、同カウンシルは、少なくとも年一回経営中枢と会合し、企業の構造、経済・財政状況、事業・生産・販売予測、雇用・投資状況と予測、組織の実質的変更、作業方法や生産過程の導入、生産の移転、企業や事業所の合併・縮小・閉鎖、大量解雇などに関し情報提供と協議を受ける。従業員の利益に重大な影響を与える場合には、特別委員会もしくはカウンシルが情報提供と協議を受ける権利を有する。これらの規定が、経営権を侵害することはない。

1994年9月に閣僚理事会で採択された指令は、1970年代に始まった統合欧州における労使関係システム模索のひとつの到達点であり、また補完性原理と地域分権を重視したマーストリヒト条約後のEU社会政策の成果とみなされてきた。他方で、フランスの多国籍企業に設置された欧州グループレベル委員会をモデルとするこの制度は、各国に施行法の枠組み作成を委ねるとともに、労使代表に設置しない場合も含めた組織の構成決定の機会を与えている。ボランタリズムに依拠した方法は、経営中枢との関係や代表者数の差から多国籍企業の母国のカウンシルに主な機能を付与しうる点、さらには伝統的に強い産業市民権を持つ国の制度をレジーム・コンペティションにさらす点が批判された²²⁾ 一部の研究者は、欧州ワークスカウンシルは、欧州プロパーの制度というよりも各国の職場代表システムを国際的に延長したものに過ぎないとみなしているのである。

なお、イギリスは、社会政策に関する合意にもとづいて採択されたEWC指令からオプトアウト(離脱)していたが、97年5月に成立したブレア労働党政権は、マーストリヒト合意と合意下で採択された2指令の受け入れを表明。マーストリヒト条約社会条項は、同年6月に合意した新欧州連合(アムステルダム)条約に包括され、12月に欧州ワークスカウンシル“拡張”指令97/74/ECが、労働社会相理事会で採択された。欧州労働組合機構ETUI European Trade Union Instituteのデータベースによれば、1998年末までに確認されたイギリスのオプトイン後の指令対象多国籍企業は1678社(うち539社で協約成立)にのぼり、うち395社(109協約)がドイツ、298社(72協約)が米国、218社(78協約)がイギリスに本社を持つ²³⁾ 対象日系企業は43社(17協約)で、欧州経済領域EEA European Economic Area域外では米国とスイスに次ぐ。

21) 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)P. ケルシュコフ(中野聡訳)『欧州労使協議会指令94/45/ECの形成 EU政治組織と社会的パートナー』(大原社会問題研究所雑誌486号1998)。

22) W. Streeck. 1997. op. cit. p. 654.

23) P. Kerckhofs ed. 1999. *Full Text Database: Inventory of Companies Affected by the EWC Directive*. Brussels: ETUI. 締結協約数は、“13条”協約、“6条”協約、再交渉の13条および合併後の協約を含む。

5) **それ以外の指令および指令案** 欧州レベルの情報・協議関連制度のうち、特定状況下における従業員の情報・協議権を認めた諸指令が最初に採択された。構造不況の影響を受けた産業と地域および社会的弱者(パート・短期契約労働者、障害者、若年・老年・移民労働者)の問題の顕在化などを背景に、1972年に社会的分野へのECの積極的関与を確認したバリ宣言が、74年には社会行動計画が採択された。大量解雇 75/129(L48 22.02.75)、企業譲渡 77/187(L61 05.03.77)、企業合併 78/855(L295 20.10.78)、破産 80/987(L283 28.10.80)、衛生と安全 89/391(L183 29.06.89)に関する諸指令は、74年社会行動計画の帰結でもある²⁴⁾ 例えば、75年の大量解雇に関する指令(Council Directive on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies)では、事業所規模に応じた指令対象解雇者数(e.g. 30日の期間内に20-99人を雇用する事業所では10人以上)を規定し、使用者に従業員代表との見解の一致を目的とした協議を課している。これらの指令は、欧州ワークスカウンシル・タイプの制度を強制するものではないが、適切な時期における情報と協議、経済的決定に関する経営権の保全、法的強制力の保持、経営サイドの施行責任などの基本原則は、同指令に連なるものだった。

1995年4月の欧州委員会中期社会行動計画に由来する国内情報・協議指令案(Proposal for a Council Directive establishing a general framework for improving information and consultation rights of employees in the European Community)は、域内で少なくとも50人以上の従業員を雇用する企業に、その活動、経済・財務状況およびその予測に関する情報の開示、雇用の状況と予測、大量解雇や事業の移転など作業組織や契約関係の大幅な変更をもたらさうる事項に関する協議を求めている²⁵⁾ 欧州委員会は、それがEUの社会的ダイメンションの完成と高度な技能やモチベーションを持った労働力の確保のために不可欠とした。

97年6月には、この問題に関する欧州レベルのソーシャル・パートナー(民間、公共セクターの経営2団体と欧州労連 ETUC European Trade Union Confederation)との協議が開始された。ソーシャル・パートナーは、EWC指令と同様、マーストリヒト合意の規定にもとづいて自ら共同体レベルの協約を作成することも可能だったが、欧州産業連盟 UNICE Union of Industrial and Employers' Confederation of Europeは、98年3月に交渉を行わないことを決定した。欧州委員会は98年11月に指令案を採択、99年5月には新欧州連合(アムステルダム)条約の発効を受け、指令案の法的根拠をマーストリヒト社会政策に関する合意からEC条約第137条2項へ変更する修正を行った。これにより、同指令案は合意からオプトアウトしていたイギリスにも適用され、また、欧州議会には指令採択の拒否を含む強い権限が与えられた。他方で、アイルランドを除くとEU域内諸国で唯一ワークス・カウンシル制度を持たないイギ

24) 74年の社会行動計画では、共同体目標として、完全雇用の達成、生活および労働条件の改善と高水準での均等化および共同体政策への労使参画と企業経営への労働者参加の促進が掲げられ、その達成のための具体的政策約40が提示されていた。

25) “Draft consultation Directive”, *European Works Councils Bulletin*, Issue 19, January-February 1999. また、加盟国は、指令の全般的目的が尊重される限り、適切なレベルのソーシャル・パートナーが、情報・協議に関する自主協約を代替的に締結することを認知できる。

リスは、欧州委員会の提案を批判しており、1999年前半の議長国ドイツから指令を不採択とする支援を獲得したものとみなされた。99年後半の議長国フィンランドは、欧州会社法案を国内情報・協議指令案に優先させた。2000年前半の議長国であるポルトガル政府の対応が不確定なため、関係者の関心はフランス政府が理事会議長国になる同年7月以降に向けられている。

欧州会社法案に関する討論は、1997年5月に欧州委員会の委託を受けた専門家グループが提出したダヴィニヨン報告Davignon reportにより再開された。同報告では、欧州企業における従業員参加を経営中枢と特別交渉組織の間の交渉に委ねること、協約が締結されない場合にのみEWC指令の補完要件subsidiary requirementsに相当する一般規定standard rulesが適用されることが提案されている。一般規定は、欧州企業の役員会もしくは監査役会の1/5までを従業員代表が占めること、および一部の例外を除いて従業員代表組織RB representative bodyを設置することを求め、また情報・協議権はEWC指令の補完要件におけるものよりも強化されていた。同報告は、6月のEU労働社会相理事会でも好意的に迎えられ、それを受ける形でルクセンブルク案が、続いてイギリス案(98年2月)、オーストリア案(98年10月)などが作成された。しかし、当初の楽観的な観測にもかかわらず、法案は欧州企業の役員会レベルにおける従業員参加規定をめくり難航、採択には至っていない。

3. 結 論

多くの先進諸国で戦後の持続的経済成長が終焉を迎えた1970-80年代、コーポラティズム後の社会体制の模索が始まった。生産システム、経済政策、社会保障政策、労使関係システムと再分配メカニズムなど、戦後体制を支えた諸制度が再検討に附され、新自由主義がグローバルな影響力を持った。こうした歴史的コンテクストの中で、EU社会政策の基軸を構成する情報・協議制度の関連法令および法令案 欧州会社法案、第5指令案、フレデリング指令案、欧州ワークスカウンシル指令、国内情報・協議指令案 の変遷を概観するのが本稿の目的だった。以下の点に留意する必要があるかも知れない。この時期、EU政治組織はソーシャル・ヨーロッパの概念を提示、社会的市場経済を模索する。その方向性そのものは、おそらくイギリスを除く保守政権の支持を得られたし、事実、実質的に欧州ワークスカウンシル指令の最終原案となったベルギー案は、キリスト教民主党系の4閣僚によって主導されていた。

問題は、従来多様であり、80-90年代にさらに多様性を深めた各国の労使関係システムを前提として、連帯主義的市場経済の理念に沿った単一制度を作り上げることにあった。そのプロセスで、1970年代の欧州会社法ECS案にみられたような特定モデルへの収斂を試みる方法は放棄され、ソーシャル・ダイアログが、サブシディアリティー原則下でのコンセンサス形成の方法として用いられた。コーポラティズムの時代とは異なった政策目標に、その形態が援用されたものと理解しうるかも知れない。いずれにせよ、1993年のマストリヒト社会政策に関する合意以降、EU指令は欧州レベルのダイアログによる協約形成が失敗した場合の手

段として位置づけられ、また指令下でもソーシャル・パートナー間の協議が優先された。一部の例外を除くと、EU社会政策形成のアプローチは、法令がその実質を確保する限り、それを達成する方法は可能な限り当事者の裁量に委ねる方向へ転換したものとみなしうるだろう。

他方で、ソーシャル・ダイアログに依拠する方法そのものは、明らかにイギリスやフランス(あるいは米国)の労使対抗モデルではなく、ドイツやオランダ企業に定着したコンセンサス・モデルを想起させる。その基本的アプローチは、労働組合を除外した人的資本管理の進む米国や労使が融合する日本の企業文化に対し、ソーシャル・パートナーが独立した立場で企業と国民経済に対する責任を担うことを求めている。情報開示と協議は、そのための手段に他ならない。指令経済の崩壊の後、大方の社会科学者が人間経済に対して抱く関心は、競合的市場経済と連帯的市場経済の優劣をめぐる問題に収斂してしまったように思える。縮小・断片化した市場における雇用創出をめぐるレジーム・コンペティションでは、新自由主義的アプローチがやや優位に立つ印象を与えるが、他方で米国やイギリス、日本における貧富の差の拡大が指摘され、大企業の経営者は成長の社会的目的を自問している²⁶⁾。ソーシャル・ヨーロッパ形成の試みが、グローバルな市場経済のあり方に与える影響は少なくない。

26) 例えば、「成長至上、経営者も自問」,朝日新聞2000(平成12)年2月13日,3面参照。欧米諸国および日本における所得・資産分布の歴史的研究は,A.ギデンズ『社会学』(而立書房1993)や橋木俊詔『日本の経済格差』(岩波書店1998)などに概観されている。