

欧州諸国の労使関係システムと情報・協議制度

Industrial Relations Systems in the European Countries

中野 聡

Political turmoil for thirty years since the publication of the first proposal of the European Company Statute in June 1970 that enables the establishment of a *Societas Europaea* has revealed the diversity of methods and degrees of legislative protection of workers among the member states of the European Union. This article attempts to categorise and outline the national systems of industrial relations, particularly focusing upon those of information, consultation and participation in France, Germany and the UK.

1. 導 入

1970年6月、欧州会社法案 *Proposal for the Council regulation for the Statute of European Company* 第1次案が、さらに72年12月にはEC加盟各国の会社法の接近を目的とする会社法第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* が提出され、欧州社会政策は、国境を超えた欧州福祉国家の建設という野心的プロジェクトの模索を始めた¹⁾。前者は、複数加盟国で活動する企業が、各国法ではなく単一欧州法に依拠した欧州会社 *Societas Europaea* を設立することを可能にし、また後者は、既存の各国会社法の内容を接近・調和化させることを目的としている。これらの法案は、特に株式会社の構造と経営参加に関する規定をめぐる難航し、30年後の現在も、15ヶ国中1ヶ国の留保が妥協案全体を揺るがしかねない状況が続いていた²⁾。

1) W. Streeck. 1997. "Industrial citizenship under regime competition: the case of the European Works Councils", *Journal of European Public Policy*, 4-4, p. 644. 関連法案として、非営利法人組織を対象とする欧州公益法人 *European association* 法規則案、欧州協同組合 *European cooperative society* 法規則案、欧州相互会社 *European mutual society* 法規則案がある。なお、初期の欧州社会政策は、単一市場形成と密接に関連した労働力移動の自由や男女機会均等に関する領域を中心に進展をみせ、社会保障政策に関する権限は持たない(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 p. 270)。

2) "No agreement on the European Company Statute", *European Works Councils Bulletin*, January & /

欧州レベルでの社会政策の展開は、1970年代後半に始まるグローバルな社会経済政策の転換や主要加盟国政府の政治的コンプレクションに強く左右されてきた。より基本的な問題は、共通社会政策の前提をなす戦後欧州福祉諸社会の労使関係と勤労者保護のシステムが、極めて多様な形態と水準を有する点にある³⁾。以下では、EU域内諸国の労使関係システムを類型化、主要情報・協議制度の機能を概略した上で、労使関係システムの現況と情報・協議制度の形成過程を、産業市民権が強いドイツ、中位のフランス、ボランタリズム *voluntarism* (任意主義) の伝統を持つイギリスに限定して概観した。そのいずれもが、欧州型社会モデルの構成要素になろうとしている。

2. 欧州諸国の労使関係システムと情報・協議制度

1) 労使関係システムと情報・協議制度

欧州諸国の労使関係システムは、いくつかの基準によって類型化しうる。M. レジーニは、各国戦後体制をコーポラティズムによる労働組合の経済・社会政策への統合から、ドイツ 北欧式、フランス イタリア型、イギリス型に分類した⁴⁾。政府と労使の合意形成モデルが経済全体で、あるいは個別企業レベルで発達した欧州北部地域に対し、地中海諸国では政府と経済界が、急進的な労働運動を排除しつつ経済政策を主導する傾向が強かった。最小限の法的規制を前提に団体交渉制度が普及したイギリスは、第3のモデルを構成する。欧州委員会自身は、労働市場の法的規制の水準とその方法から、欧州諸国の労使関係システムを3つに類型化している。この観点からは、労働者個人あるいは団体の雇用関係に関し広範な法的保護が存在するラテン・ゲルマン *Roman-Germanic* 系、法的規制を最小限に止めようとするボランタリズムの伝統が強いイギリス・アイルランド *Anglo-Irish* 系、団体協約が規制の中心的エッセンスをなす北欧 *Nordic* 系の各システムに分類しうる⁵⁾。欧州レベルの諸提案は、しばしば支

2) February 1999. "Industrial change and worker involvement", *European Works Councils Bulletin*, May & June 2000. スペインが留保を表明していたが、欧州会社法に関する理事会規則案は、2000年12月20日の雇用・社会問題相理事会で最終合意に達した。

3) 強い産業市民権と情報・協議制度が存在するドイツなどが、欧州会社SEの設立により国内規定がバイパスされないよう、欧州レベルにおける規定の義務化を求めたのに対し、労働市場規制が弱いイギリスは、労使関係モデルの他経済への輸出を拒否してきた。欧州委員会の委託にもとづき、1997年5月に発表されたダヴィニヨン・レポートは、欧州ワークスカウンシルEWC *European Works Councils* 指令に準じたアプローチを採用、各欧州会社における情報・協議制度決定のプライオリティーを労使交渉に与えることを提案した (Group of Experts. 1997. *European System of Worker Involvement with regard to the European Company Statute and the other pending proposals*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.)。

4) M. Regini. 1984. "The conditions for political exchange: how concentration emerged and collapsed in Italy and Great Britain", in J.H. Goldthorpe ed., *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*. Oxford: Clarendon Press. R. Hyman and A. Ferner ed., 1994. *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell.

5) M. Hall. 1994. "Industrial Relations and Social Dimension of European Integration: Before and After Maastricht", in R. Hyman and A. Ferner ed. op.cit. p. 290.

配的なラテン・ゲルマン地域の伝統を反映し、他社会のシステムと構造的に整合しない点も指摘された。

本稿の観点からは、国内企業に法あるいは団体協約にもとづいて設置される情報開示・協議制度の有無とその構造を基準とするP. マージンソンらの類型化が有用だろう⁶⁾。この分類によると、欧州諸国の労使関係システムは、イギリス・アイルランド*Anglo-Irish*型、フランス・ベルギー *Franco-Belgian* 型(フランス、ベルギー、ルクセンブルク)、ドイツ・オランダ *Germanic-Dutch*型(オーストリア、ドイツ、オランダ、スイス)、北欧型(デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン)および南欧型(イタリア、スペイン、ポルトガル)に区分しうる。フランス、ドイツ、北欧と南欧には、いわゆる“ワークスカウンシル”を軸とする情報・協議制度が存在する⁷⁾。フランスやドイツでは、ワークスカウンシルが制定法に依拠し、またフランスと南欧の労使関係システムでは、企業レベルの代表組織と労働組合の間に接点が存在する。北欧およびイギリスの制度では、企業内の情報・協議組織の設置は、使用者と労働組合の団体交渉に依拠している。また、ドイツ、オランダ、スウェーデンなどのカウンシルは、フランスや南欧のものに比し、共同決定権を含む強い権限を持つ。

ある在欧日系多国籍企業の経営者は、西欧諸国では“職場各レベルでの情報開示と協議が風土化している”と指摘したが、それは歴史的に発達した内部労働市場の法的規制を背景とする⁸⁾。最も普遍的な情報・協議制度がワークスカウンシルで、J. ロジャーズとW. ストリークは、それを「単一経営者と単一プラントもしくは企業の従業員間で、代表制によるコミュニケーション(の確立)を目的に制度化された組織」と定義した⁹⁾。大企業における従業員の経営参加は、通常、直接参加制(関与*involvement*)と代表参加制に分類できる¹⁰⁾。さらに直接参

6) P. Marginson et al. 1998. *Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements under Article 13*, Report prepared for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Commission. pp. 8-9.

7) ここでは、J. ロジャーズとW. ストリークにしたがい、特に国別のカウンシル制度に言及する場合を除き、法あるいは団体協約により設置される企業内情報・協議制度をワークスカウンシルと総称する(J. Rogers and W. Streeck. 1995. *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: The University of Chicago Press.). EU域内でその設置が法的に義務づけられているのは、オーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、ギリシア、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペインの各国(R. Blanpain and P. Windey. 1996. *European Works Councils: Information and Consultation of Employees in Multinational Enterprises in Europe*. Leuven: Peters.).一部諸国では、団体協約により設置される。また北米では、カナダで、健康安全委員会JHSC Joint Health and Safety Committeeの設置が法制化され、類似制度は米国の一部の州にもみられる。

8) 1998年に行った日系多国籍企業経営者の欧州ワークスカウンシル評価に関する調査での回答。S. Nakano. 1999. “Management views of the European Works Councils: A preliminary survey of Japanese multinationals”, *European Journal of Industrial Relations*, 5-3 および中野聡『欧州ワークスカウンシルと多国籍企業 情報・協議制度、コーポレート・ガバナンスと市場経済』(社会政策学会編『社会政策学会誌』ミネルヴァ書房掲載予定)を参照。

9) J. Rogers and W. Streeck. 1995. op.cit. p. 6.

10) M. Gold. 1994. *Direct Communication in European Multinationals: A Case Study Approach*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. ここでは、資本および利潤参加を除外する。直接参加は、「経営者が、直接の職務、作業組織もしくは作業条件に関し、下位のノ

加には、権限行使が経営者に留保されている協議制(QCサークルなど)と権限の下位移転を伴う委任制が、代表組織を介した間接参加形態には、労働組合とワークスカウンシルが存在する。

1. 代表制 ワークスカウンシル(以下、カウンシルと記載)は、それが特定の職場もしくは企業の全すべての従業員を、法もしくは協約にもとづいて代表する点で労働組合とは異なる¹¹⁾。しばしば、カウンシルは、職場あるいは企業レベルでは組合と水平(並存)関係を、また産業別組合とは垂直関係をなしている。ドイツのワークスカウンシル(経営評議会*Betriebsrat*)制度は、賃金交渉とストライキの権利を有しない点で機能的に差別化されている¹²⁾。カウンシルの職場における管轄権は、団体交渉ではなく法にもとづく共同決定を通して遂行される。組合の職場組織は、実質的にカウンシルの補助的役割を果たすが、賃金交渉は産業別組合と経営者連盟により、セクターあるいは全国レベルで行われている。他方で、イタリアのカウンシル(企業内委員会*Commissioni Interne*等)では、必ずしもこうした機能の差別化はされていない。

カウンシルは、特定プラントもしくは企業のみを対象とする点で、産業全体をカバーするイギリスの賃金審議会 *wages councils* とは異なるし、制度的に職場の独占的代表的権を付与されている点で、任意加入を原則とし、連合に代表される上部組織に統合されている日本の企業別組合とも異なる。また、それは労使の異なった利害を企業の意思決定に反映させることを目的とする代表制度であり、使用者の権限ライン外に位置する点で直接参加の諸制度とも区別される。

2. 権限 情報・協議権は、ほぼ普遍的に付与されており、一部では共同決定権を持つ。オランダの1979年ワークスカウンシル法 *Wet op de Ondernemingsraden* では、カウンシルはその職務の遂行に必要な全情報、特に企業の財政的および経済的状况、長期戦略、社会及び人事政策に関して情報権を持つ¹³⁾。また、経営者は、以下の提案に関し、カウンシルが助言をする機会を与える；企業の(一部)管理の譲渡；他企業の管理、合併、買収；プラントの操業停止もしくは閉鎖；活動の大幅な縮小、拡大もしくは変更；企業内における組織もしくは権限分担の主要変化；生産地域の変更；一時人員の雇用もしくはリリース；主要投資；主要キャピタル・ローン；および上記項目に関する外部コンサルタントもしくは専門家への委託・監査

個人もしくは従業員集団に...職場レベルでの協議、もしくは意思決定に関する責任と権限を委任すること」と定義されている(p. 11)。M. ゴールドは、直接参加制が従業員のモチベーションを獲得する上で重要な役割を果たすことを指摘した上で、より高次での双方向コミュニケーションには代表形式的の参加制度が不可欠であり、両者を相互補完的なものとみなした。

11) J. Rogers and W. Streeck. 1995. op.cit. pp. 6-11.

12) カウンシルは、「従業員と企業の利益のため、相互信頼の精神に依り」行動することが法的に求められる(W. Müller-Jentsch. 1995. "Germany: From Collective Voice to Co-management", in J. Rogers and W. Streeck. *ibid.* p. 57.)。

13) J. Visser. 1995. "The Netherlands: From Paternalism to Representation", in J. Rogers and W. Streeck. *ibid.* p. 80.

役員会もしくは監査役会への従業員代表の参加規定は、オーストリア、デンマーク、フランス公共セクター、ドイツ、ギリシア社会化セクター(公共セクターおよび金融・運輸など)、アイルランド国営企業、ルクセンブルク、ノルウェー、スウェーデンなどに存在している。オランダのシステムは、役員会レベルでの代表権を認めてはいないが、ワークスカウンシルが株主と共に監査役任命に拒否権を持つ(“Survey of board-level representation”, *European Industrial Relations Review*, No. 205 February 1991.)。

14) 役員会あるいは監査役会への従業員代表の参加規定は、オーストリア、デンマーク、フランス公共セクター、ドイツ、ギリシア社会化セクター(公共セクターおよび金融・運輸など)、アイルランド国営企業、ルクセンブルク、ノルウェー、スウェーデンなどに存在している。オランダのシステムは、役員会レベルでの代表権を認めてはいないが、ワークスカウンシルが株主と共に監査役任命に拒否権を持つ(“Survey of board-level representation”, *European Industrial Relations Review*, No. 205 February 1991.)。

3. 形態 各国のカウンシルは、その法的地位、構造、他の代表制度との関連に関しても多様である。経営者が自主的に設置したものが少数存在するが、通常は制定法もしくは産業協約に依拠している。スウェーデンやイタリアの制度は労働組合ベースだが、間接的には法的支援を受けている。経営者を包括する協議組織形態のもの(フランス型)、従業員のみが構成するもの(ドイツ型)が存在し、通常経営者から一定の財政支援を受けている。しばしば、役員会もしくは監査役会への従業員参加制と並存し、人的重複もみられるが、正式には別個の制度である¹⁴⁾。

ワークスカウンシル制度は、企業の意志決定における株主と従業員利害の均衡化、企業内情報フローの増加や労使の信頼関係の形成、制定法や協約施行の円滑化などを目的としている¹⁵⁾。各国数万個所にのぼる事業所は、監査機関によるモニタリングにそぐわない。また、それぞれの活動が多様なため、政府や自治体が望まれる結果を達成するための方法を決定するのも困難である。法定の企業内組織にこの機能を付与することにより、労働市場規制に関する法律と協約の施行を効果的にモニタリング、最小限のコストで企業の意思決定への従業員参加を実現し、また現場の状況を踏まえた問題の特定や解決策の策定を可能にしようとされた。他方で、その経済効果や企業の直接参加制度との関連、カウンシルによる労働組合の代替効果など、この制度をめぐる議論は、現在も続けられている。

2) フランス

現在の職場レベルにおける代表参加制は、法定代表制と労働組合から構成されている¹⁶⁾。歴史的に累積を重ねたシステムは、1982年のオール-Aurooux改革によって再編成された。法定代表システムは、企業規模によって異なる。従業員10人までの小企業では、企業内代表制度は存在せず、11人以上では全従業員の選挙によりパーソネル代表 *délégués du personnel* の選出が求められる。50人以上を雇用する企業と事業所では、さらにワークスカウンシル(企業委

14) 役員会あるいは監査役会への従業員代表の参加規定は、オーストリア、デンマーク、フランス公共セクター、ドイツ、ギリシア社会化セクター(公共セクターおよび金融・運輸など)、アイルランド国営企業、ルクセンブルク、ノルウェー、スウェーデンなどに存在している。オランダのシステムは、役員会レベルでの代表権を認めてはいないが、ワークスカウンシルが株主と共に監査役任命に拒否権を持つ(“Survey of board-level representation”, *European Industrial Relations Review*, No. 205 February 1991.)。

15) J. Rogers and W. Streeck. 1994. “Workplace Representation Overseas: The Works Councils Story”, in R.B. Freeman ed. *Working under Different Rules*. New York: Russell Sage Foundation.

16) この項の叙述は、主に R. Tchobanian. 1995. “France: From Conflict to Social Dialogue?”, in J. Rogers and W. Streeck. 1995. Op.cit. pp. 115-152. を参照。

員会 *comité d'entreprise ou d'établissement*) を同様の方法で選出, 別個に健康安全委員会 *CHSCT comité d'hygiene, de securité et des conditions de travail* の設置が求められる。労働組合は, 組合代表を指名することにより, 職場レベルで支部を設置することが可能で, 50人以上の企業ではその法的権限を持つ。これらの法定代表制度は, 全てワークスカウンシルとして機能し, 組合を含む混合代表制の一部を構成する。

カウンシルの定義に最も近いのが企業委員会で, 主に 企業の組織, 経営と運営全般に関する情報開示と協議, 企業が従業員とその家族のために拠出する社会基金(通常, 企業の支払い給与総額の0.5-1.5%)の運営, 利潤分配制などの財務参加に関する協約の交渉を行う。全従業員に選挙権があるものの, ドイツのワークスカウンシル選挙と異なり, 第1回投票は代表的と判断される承認された組合のみが候補者リストを提出する権利を持つ¹⁷⁾。月例会議では, 経営トップが進行役を務め, 企業の支払い給与総額の0.2%を上限とする運営費用が認められている。共同決定権は持たず, 経営者は原則として協議を行わずに最終決定をすることはできないが, カウンシルの見解に拘束されない。複数の事業所からなる企業では中央企業委員会が, グループ企業ではグループ委員会が設置される。オール法の影響を受け, フランス多国籍企業(Thomson Grand Public, BSN および Bull)が1980年代後半に自主設置したグループカウンシルは, 欧州委員会が欧州ワークスカウンシル *EWC European Works Councils* 指令 1994年9月に採択, 2年後に各国法に転換の上施行, 米国や日本の多国籍企業を含む約1700社を対象とするを立案する際, その方向性と法定最低基準の作成に強い影響を与えた¹⁸⁾。

パースネル代表は, 法的もしくは契約的規則に関し, 個人あるいは団体としての従業員の苦情や要請を経営者に報告する義務を負う。その役割は労働組合のものに類似するが, 交渉権は組合に属し, 使用者は賃金, 労働時間, タイムスケジュール, 従業員参加を定期的に交渉することを義務づけられている。これら4組織間には, 関連が存在する。パースネル代表は, 従業員の要望を企業委員会や健康安全委員会に連絡しうるし, また, オール法は組合に中心的な役割を与えることによって, 職場の代表組織間のバランスを再編成することを目的としていた。したがって, 1982年改革後のフランスの企業および職場レベルにおける代表参加制は, 少なくとも5つに類型化しうる。カウンシルと組合の活動がオーバーラップしない場合, 経営者の関心などからカウンシルが基軸を構成する場合, カウンシル活動が, 組合によって調整される場合, 組合が, 全ての組織を実質的に支配する場合。最後のケースは, 組合が存在しない場合である。

フランスの労使関係は, 伝統的に産業レベルに収斂した団体交渉と政治的に分裂した弱い労働組合を特徴としてきた¹⁹⁾。経営者が頻発するストライキに対処するため, 選挙によるパー

17) 50%以下の支持しか得られなかった場合に, 投票は非組合候補を含めた第2ラウンドへ進む。

18) M. Hall. 1992. "Behind the European Works Councils Directive: The European Commission's legislative strategy", *British Journal of Industrial Relations* Vol. 30-4, p. 551.

19) フランスには, マルクス主義系のCGT Confédération General du Travail, 1970年代に自主管理路線を主張したCFDT Confédération Française Démocratique du Travail, 戦後CGTから分離したFO Force

ソネル代表制を導入する1936年以前、法定職場代表は存在せず、賃金決定は産業レベルに収斂していた。産業全体の協約賃金が最低賃金を定め、他の契約規定が一般的な雇用条件を標準化、企業間競争を抑制することによって労働市場が規制された。高次に収斂した賃金決定メカニズムは、主に経営者とその団体が、企業に対する規制や組合の干渉から経営の自由裁量を維持しようとする努力からうみだされた。産業レベルの団体交渉は、個別企業と作業組織の規制を対象にしえないというメリットも存在した。

情報・協議権を伴うワークスカウンシル制度は、戦後コンセンサスが存在した1945年、労使対話の向上を目的に導入された。フランス解放後に行われた数企業での従業員参加の実験がベースになってはいるものの、カウンシルの実際の職務は、主に社会資金の運用にあったと言われる。1951年法は、産業レベルでの賃金決定を再確認したが、戦間期に始まるフォード=テラーシステムの導入は50年代以降ピークを迎え、労働条件に対する労働者の不満を噴出させた。1968年の激しい社会紛争の後、フランス経営者連盟 *CNPF Conseil National du Patronat Français* は、労働組合が職場に支部を設立することを受諾する。これ以後、パーソネル代表、ワークスカウンシルと組合が、明確な職務区分なく並存する体制が形成された。1971年法により、企業レベルでの団体交渉が制度的に可能になり、組合支部が増加するが、職場交渉が広範に広がったという証拠はない。1970年代半ば以降、フランス企業はテラー主義の帰結に対応するため、直接参加制の導入を中心とする独自の社会政策を展開した。経済危機とフランス産業の国際競争力喪失を背景に、組織のフレキシビリティが社会的争点となったのもこの時期である。

保守政権の安定支配が続いたフランスに、ミッテラン政権が成立すると、労使関係の再編成が試みられた。当時の労働大臣の名前からオルー改革と呼称されているが、団体交渉とソーシャルダイアログ(社会対話)を強化しようとする、1968年以降の政府政策を継承するものでもある。組合支部に賃金および労働時間に関する交渉権を与え、企業の経済活動に対するワークスカウンシルの権限を強化、また健康安全委員会が新たに設置された。経営者連盟は、新自由主義的な労働市場の規制緩和政策に逆行するものとして批判的立場を崩さなかったが、それはCGTとFOによっても実質的にボイコットされた。それにもかかわらず、オルー法は賃金決定プロセスの分散化や職場の合同規制をフランスの労使関係にもたらしたのみならず、欧州(EC)委員会のJ. ドロールらを介して、欧州社会政策とソーシャルヨーロッパの形成に強い影響を与えたのである。

、Ouvrière, キリスト教系のCFTC Confédération Française des Travailleurs Chrétiensの主要4組合の他に、管理職を組織するCGC Confédération Générale des Cadresが存在する。CGTを中心とする組織は対抗主義的で、企業の経済的決定への関与を拒否してきた。組合組織率は、1970年代半ばから急速に低下、CGTとCFDTは80年代に組合員の半数を喪失している。ワークスカウンシル選挙の結果は、喪失分を改革的組合が吸収するのではなく、非組合候補の得票が増加したことを示している(R. Tchobanian, 1995. Op.cit. p. 140)。1990年代前半の民間セクターの組織率は10%程度で、米国を下回り先進国の最低水準にある。

3) ドイツ

ワークスカウンシル制度の最初の法制化は、第1次大戦中、戦争経済の維持に不可欠な工場を対象に設置された労働者委員会 *Arbeiterausschuß* に由来する。第2次大戦後、アデナウアー保守多数派政権が経営組織法を通過させた時、その目的は基幹産業の国有化、および1949年ミュンヘンプログラムにもとづく完全共同決定制の実現と権限分有を主張する組合運動に対抗することにあった。カウンシルは、労使協調と協議のための組織として再編成される。1970年代には、ブランド社会民主・自由連立政権が社会改革を推進、カウンシルの社会および人事政策に関する権限が大幅に強化された。

ドイツの共同決定制は、日本の社会政策および経営学研究者の間でも広く知られており、ここでは概略にとどめたい²⁰⁾。共同決定制は、労働者の利害を株主のそれと同様に企業の意思決定に統合し、組織のハイラーキーを超えた権限の再分配を行うことを目的としており、その中核を担うのがワークスカウンシル(経営評議会 *Betriebsrat*) である²¹⁾。民間セクターでは、法定ワークスカウンシルが存在し、公共セクターには若干権限の弱いスタッフカウンシルが設置される²²⁾。

カウンシルは、5人以上の常勤従業員を雇用する事業所で、全従業員によって選出され、その人数は事業規模に応じて規定されている(e.g. 従業員100人の場合は5人、500人で9人、1,000人で19人)。選出に際しては、ブルーカラー・ホワイトカラー比が配慮され、フランスのカウンシルと異なり、従業員代表のみが構成する。複数事業所を有する企業では、事業所レベルのカウンシル代表から構成される中央カウンシルが設置され、グループカウンシル *Konzernbetriebsrat* は、少なくともグループ全従業員の75%を雇用する子会社のカウンシルの要請で設置される。カウンシルの実数に関する公式統計はないが、ドイツ労働総同盟 *DGB Deutscher Gewerkschaftsbund* によれば、1990年カウンシル選挙では、約33,000事業所で18万人前後の代表が選出されている。

ドイツのワークスカウンシルは、“従業員と事業所の利益のために”、“相互信頼の精神にもとづいて”経営者と協力する義務を負うが、他方で、社会事項に関する共同決定権(報酬の原則、新たな支払い方法の導入、職務、賞与金および業績給の決定、残業規制、労働時間の短縮、休暇制度と計画、労働者の業績をモニターする方法の導入と利用)、人事事項に関する共同決定権(採用、転勤、昇降格、解雇に関する方法とガイドライン)、個別スタッフの移動に関する拒否権(雇用、昇降格、転勤、解雇)、人事計画、作業行程、労働環境などに関する情報・協議権、財務事項と組織再編成に関する情報権を含む広範な参加権が認知されている²³⁾。カウンシルは、健康安全領域で強い参加権を持ち、また1989年経営組織法

20) 桑原靖夫他編『先進諸国の労使関係』日本労働研究機構1994年、平島健司『ドイツ現代政治』東京大学出版会1994年、IDE国際研究グループ『ヨーロッパの労使関係』有斐閣1984年などを参照。

21) T.H. Hammer et al. 1991. “Worker representation on board of directors: A study of competing roles”, *Industria and Labor Relations Review*, Vo, 44-4, p. 661.

22) この項の叙述は、主に W. Müller-Jentsch. 1995. op.cit. を参照。

23) Works Constitution Act, section 2 (1).

Betriebsverfassungsgesetz(BetrVG)では、情報・協議権が新技術の導入に拡張された。カウンスルは、職場における労使利害の調整を目的に設計された制度であり、その参加権は、社会政策、人事政策、財務経済政策の順で弱くなっていく。また、カウンスルは組合から正式に独立しているものの、大半のカウンスル員は組合員を兼ねている。

監査役会への従業員代表の選出は、主に企業の経済状況と戦略的目標などに関する情報収集を通して、ワークスカウンスル制度を補足する役割を果たしている。役員会レベルへの参加制度は、石炭、鉄鋼産業におけるパリティ(労使同数)代表制を定めたモンタン共同決定法 *Montan-Mitbestimmungsgesetz*(1951年)、従業員500人から2000人の企業における1/3代表制を定めた1952年経営組織法 *BetrVG*、従業員2000人以上の企業における準パリティ代表制を定めた1976年共同決定法 *Mitbestimmungsgesetz* により規定されている²⁴⁾。

ワークスカウンスル制度の導入が、オランダでは組合組織率の低下をもたらしたのに対し、ドイツの制度は実質的に、法的形式と共同決定権を持って運営される組合の職場組織として機能している²⁵⁾。1980年代以降、イギリスやフランス、北欧諸国では、フレキシビリティを求める個別企業の要請を背景に、労働市場規制の分散化が進行した。W. ミュラー - ジェンツは、同じプロセスがドイツではワークスカウンスルの責務の拡大と、より一層の組合からの支援に結実するだろうとしている²⁶⁾。他方で、企業における直接参加制の役割が増大するにつれ、ドイツの労使関係システムが現在の複合形式から、産業レベル交渉、カウンスルによる職場レベル交渉、職場作業集団からなる三重形式に移行する可能性も示唆された。統制経済下で機能していた旧東ドイツ企業の職場組合委員会 *Betriebsgewerkschaftsleitung* も、ワークスカウンスルとして再編成されたものの、まだ独立性をもった代表組織としては機能していない。

4) イギリス

1999年12月に欧州ワークスカウンスル拡張指令 *EWC "extension" Directive* が適用されるまで、イギリスはアイルランドを除くと、EU域内で法定代表制度を持たない唯一の社会だった²⁷⁾。ボランタリズムを伝統とするイギリスの労使関係では、労働市場を規制する主要機構は団体交渉であり、法的規制には限定的な機能しか与えられてこなかった。労働組合も、ワークスカウンスルによる複合チャンネルの代表制を、戦後西ドイツのような強い組織が存在しない社会の制度とみなし、懐疑をもって対応してきた²⁸⁾。

24) 2000人以上を雇用する大企業では、監査役会の従業員代表は50%を占めるが、株主が指名する議長がキャスティングボートを握る。

25) J. Rogers and W. Streeck. 1994. op.cit. p. 117 および p. 120.

26) W. Müller-Jentsch. 1995. op.cit. p. 75.

27) 1994年採択の欧州ワークスカウンスル指令に適合する形で、一部のイギリス多国籍企業は、1996年以前に自主カウンスルを設置している。

28) "The UK and EWCs", *European Industrial Relations Journal*, vol. 246, July 1994. 叙述は、「大半の経営者は、こうした組合の関心の欠如に心から共感していた」と続く。

多くの産業には複数組合制*muli-unionism*が存在し、1920年代初めまでに、複数使用者と組合が産業レベルで団体交渉を行うシステムが確立、交渉・争議手続きの決定と賃金・労働条件の規制を行った²⁹⁾。特に戦後、一部製造業を中心にショップスチュワード(職場委員)の影響力が強まると、職場での直接交渉が増加した。政府が1965年に労使関係の調査のために設置した著名な王立ドノヴァン委員会 *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Association*は、イギリスには産業レベルの公式な労使関係と、職場レベルの非公式な労使関係の2つの制度があると結論している。報告は、最低賃金水準への上積みや労働慣行、個別レイオフなどに関する職場の団体交渉を公式な労使関係システムに統合することを提案、1970年代にはある程度実現した。ドノヴァン報告は公共セクターと並んで組合組織の強い製造業を対象としており、民間サービスセクターではしばしば個別交渉、あるいは企業レベルでの単一使用者交渉の形態をとっている³⁰⁾。

他方で、1973年のEC加盟を契機に、大陸諸国の産業民主制の導入がイギリス政治組織のアジェンダにのぼった。1974年以降、TUC報告 *Industrial Democracy in the UK*、労働党産業政策部会の緑書 *The Community and Company*、76年12月のブロック委員会 *The Committee of Inquiry on Industrial Democracy*報告書、1978年5月の労働党政府白書 *Industrial Democracy*などが提出された。これらは、民間産業の経営者が、株主と同様、従業員に対しても公的説明責任を負うことを求めている³¹⁾。白書の作成は、欧州会社法案に関するブリュッセルでの議論と平行して進められ、イギリス会社法の規定で「独立した」労働組合の代表が合同代表委員会 *JRC joint representation committee*を設置、経営者には従業員に影響を与える全ての主要提案に関し、JRCと協議することを求めた。また、会社法を改正、ドイツ型の監査役会を含む2重役員制の設置を認知することも提案されている。

白書規定が法制化されれば、1983年までには、イギリスにワークスカウンシル形式の制度が導入されるはずだった。それは、欧州諸国、特に従業員代表比率の最も高い組合がワークスカウンシル候補者の任命権を持つ、ベルギーの制度に近いものになったであろう。実際には、1979年5月にサッチャー政権が成立、政府の政策的関心は勤労者の保護と経営参加、社会的公正さの拡大から、労働市場機能の再生と産業競争力の強化、そして強い国家の復興へと大きくシフトしたのである。多くの先進諸国で失業率がピークに達した1980年代半ば頃は、各国の(ネオ)コーポラティズムの当事者たちが、労働市場のフレキシブル化を模索し始めた時期でもあった³²⁾。

29) 桑原靖夫他編 op.cit. p. 44 以下を参照。

30) 1979年の製造業における組合組織率69.8%に対し、民間サービスセクターでは16.7%だった(G.S. Bain and R. Price. 1983. "Union Growth: Dimensions, Determinants, and Density", in G.S. Bain ed. *Industrial Relations in Britain*. Oxford: Basil Blackwell.)。

31) White Paper, *Industrial Democracy*, Cmnd. 7231, 1978. 詳細は "Industrial democracy in the UK", *European Industrial Relations Review*, No. 8 August 1974; "UK toward industrial democracy", *European Industrial Relations Review*, No. 54 June 1978, 川内克忠 『経営参加と会社法』 同文館 1981年などを参照。

32) Industrial Democracy in Europe Research Group. 1993. *Industrial Democracy in Europe Revisited*. Oxford: Oxford University Press. P. 23.

この時から1997年5月までの間、イギリスの労使関係システムにはいくつかの変化がみられる。組合の組織率は、ピーク時の54%(1979年)から30%程度まで低下した³³⁾。1980年代から1990年代初めの一連の労使関係立法は、訴訟からの免責権の制限やクローズドショップの違法化を通して、強力になりすぎた組合の労働市場への影響力を抑制することを目的としていた。しかし、組織率の低下は、それ以上に1980年代の製造業の激しい収縮、それ自体、政府の経済政策と競争力のない企業を市場淘汰に任せる政策的決意に由来しているのだが、また長期的には雇用形態と産業構造の転換に結びついているように思える。N. ミルワードらの、職場の労使関係調査 WIRS サンプルでは、団体交渉の対象とされる事業所は、1984年の71%から1990年には54%に低下している³⁴⁾。他方で、製造業と公共セクターの被雇用者の78%、民間サービスセクターの33%が交渉結果の適用を受けており、それがなお労働市場規制の主要機構として機能していることを示している。

1980-90年代にイギリス労働界が直面した問題は、欧州諸国の従業員参加制度に対する関心を再生させた。TUCは、移動の自由や機会均等、社会的保護とともに労働者の情報・協議権確立と経営参加をアジェンダに包括した1989年欧州社会憲章 *Social Charter* を支持、この問題にする関心はブロック報告以来の高まりをみせる³⁵⁾。1991年会議では、フランス・ドイツ型の代表制度に関する調査を求める動議が採択され、1993年には、欧州委員会予算(B3-4004)を使って多国籍企業を対象とするワークスカウンシル設置の支援を開始した³⁶⁾。社会憲章「オプト・イン」を公約としていたブレア労働党政権が1997年に成立、1991年のマーストリヒト社会政策に関する合意は、1997年アムステルダム条約に包括、旧手続き下で採択された1994年9月の欧州ワークスカウンシル指令(94/45/EC)と1996年6月の育児休暇指令(96/34/EC)もイギリスに適用された。欧州理事会での全会一致原則が維持されてきた社会保障分野などを除き、現在そして将来のイギリス社会政策は、EU共通政策の影響を強く受けることになったのである。

33) S. Kessler and F. Bayliss. 1998. *Contemporary British Industrial Relations*, London: Macmillan. p. 164.

34) N. Millward et al. 1992. *Workplace Industrial Relations in Transition*. Aldershot: Dartmouth.

35) 当時、タイムズ紙は、「(ボランティアズの)哲学がスクラップにされ、100年の伝統が見捨てられるのには淋しいものがある。最近では、紳士的で愛想の良い(TUC総書記の)N. ウィリスさえ(労働党の)N. キノックのブードル以上にも見て欲しくないようだ(*The Times*, November 17, 1989)」と記している。また、欧州委員会のL. プリタン卿が「ユーロ・バンドワゴン(楽隊車)に飛び乗ろう」と呼びかけたのに対し、CBIのスポークスマンは、「ワゴンは霊柩車、バンドは葬送行進曲を奏で、花輪は産業の効率性の最期 demise を象徴している」と述べた(*The Times*, November 22, 1989.)。N. ウィリス自身は、「私の経験では、全従業員の関与は、品質、安定性、生産性、充足感そして競争力を向上させる」と主張している(*The Times*, July 28, 1993)。

36) “The UK and European Works Councils”, *European Industrial Relations Journal*, No. 246 July 1994. 従業員関与の焦点は、職場における直接参加制にあるとするイギリス産業連盟 CBI Confederation of British Industry は、欧州産業連盟 UNICE から代表を引きあげている。

3. 結 論

利潤と産業競争力を追求する企業が、より安価な労働力を求めるのは市場合理的な行動だが、それは、全ての市民に豊かな生活を提供するという企業活動の社会的目的そのものから逸脱する可能性をもつ³⁷⁾。また、それは結果として、富がより不均等に所有され、社会的弱者が生活しにくい経済を生み出すことになるだろう。かつてK. ポランニーは、労働力を、使いすぎることも、あるいは使わないままにしておくことすらもできない特殊な「擬制商品」として描写した³⁸⁾。それを労働法や会社法によって市場の圧力から適切に保護することは、戦後福祉国家が生み出した社会的コンセンサスであったし、ポスト新自由主義時代の社会政策の前提でもある。しかし、その方法と水準に関しては、グローバルな収斂点が存在しないばかりか、EU域内諸国においてすら多様である。他方で、欧州諸国の労使関係システム、特に情報・協議制度のもつ多様性の中に均衡点をみいだす作業は、大詰めの段階を迎えている。欧州共通社会政策が、どこまでソーシャルヨーロッパの理念に接近するのか、関心が高い。

37) R. ハイマンは、グローバルな市場競争の展開が「市場の影響力への従属を強めつつある経営システムへの、人間のこれまで以上の従属を伴うのだろうか」と述べ、それがM. ウェーバーの悪夢をもたらしかねない事実に懸念を示している。

38) K. ポランニー(玉野井芳郎他訳)『経済の文明史』(日本経済新聞社 1975年) p. 29.