

ヨーロッパ資本主義の2つの世界 ——コーポラティズムと代替社会モデル——

中 野 聡

「ヨーロッパ資本主義の2つの世界——コーポラティズムと代替社会モデル」の公開講座は、市民大学トラムおよび豊橋創造大学ビジネススクール（第3期）の一環として、2002年12月14日に行われた。講義前半ではヨーロッパ統合の社会的側面の歴史と現況を解説し、後半では、いわゆる欧州社会モデルの中核制度であるソーシャル・ダイアログに関する著者の実証研究を紹介した。講義は、以下の6つのテーマを解説する形で進められた。

1. EUが掲げる“ソーシャル・ヨーロッパ”または欧州社会モデルとは何か。
2. ドロール元EC委員会委員長は、なぜ“ソーシャル・ヨーロッパ”を提案したのか。
3. 欧州統合の社会的側面を支えるために、どのような基本制度がつくられたのか。
4. EU情報・協議制度、特に欧州ワークスカウンシルの役割は何か。
5. EU内外の多国籍企業経営者は、この制度をどう評価しているのだろうか。それは、なぜか。
6. 欧州社会モデルは、今後どのように進展して行くだろうか。

1-3は公開講座前半（“ユーロ・コーポラティズム”の形成？）の、4-6は後半（ソーシャル・ダイアログの機能の実証研究）のテーマである。講義は、拙著『EU社会政策と市場経済一域内企業における情報・協議制度の形成』創土社 2002年の内容紹介を兼ねており、また新自由主義的な社会・経済政策に対する代替社会モデルの考察としての側面も持つ。本稿では、公開講座資料の内容を再録した。

A. “ユーロ・コーポラティズム”の形成？

テーマ1. EUが掲げる“ソーシャル・ヨーロッパ”または欧州社会モデルとは何か。

2000年のリスボン欧州理事会は、持続的経済成長、完全雇用と社会的結束の強化を欧州社会モデルEuropean social modelの基礎に据えた。その源流となった1980年代半ばの“ソーシャル・ヨーロッパ Social Europe”でも、経済成長と社会発展の均衡が目標として掲げられている。それは、欧州統合が経済統合の段階から社会統合の段階へ到達したことを示すものだった。恒川は、それを連帯主義的な市場経済として記している（恒川 1992：

211).

経済成長はそれ自体が目的ではなく、ソーシャル・ヨーロッパを実現するための手段であるとたびたび強調されてきた。それゆえ経済政策と社会政策は並行して進まなければならないと考える。なぜならば経済政策を優先させると必ず社会に貧富の差が生じるからである。ソーシャル・ヨーロッパのもとでは、連帯の精神のもとに老若男女、企業規模を問わず全ての市民が豊かさを享受しなければならない。

ソーシャル・ヨーロッパの定義とされたのが、1989年12月、ストラスブール欧州理事会で採択されたEC社会憲章Social Charter（労働者の基本的社会権に関する共同体憲章Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers）である。ある評者によれば、社会憲章は「ヨーロッパの社会的価値観を形作る社会カトリシズムと社会民主主義のピラーの上に構築された、欧州社会モデルの原則の宣言」だった（D. Dinan 2000：426）。ここでは、以下の12項目が基本的社会権として規定されている（資料1：EC社会憲章抜粋）。

移動の自由、雇用（職業選択）と公正な賃金、欧州市場の完成による生活・労働条件の向上と社会的保護、結社と団体交渉の自由、職業訓練へのアクセス、男女の均等待遇、労働者への情報と協議、経営参加、職場の安全と衛生、児童と若年者の保護、高齢者の生活保障、障害者の社会参加

社会権の思想は、イギリスの社会学者T.H.マーシャルによって定式化された（T.H. Marshall 1950）。マーシャルは、人間は社会階級において不平等だが、シティズンシップにおいては基本的に平等であると指摘、その要素として市民権、政治権、社会権を挙げた。主に20世紀に確立されたのが社会権であり、そこでは全ての国民が経済的、文化的に最低限の生活を保障される権利をもつものとする。これまで社会権を保障するのは国家の役割だったが、ここに労働者への情報と協議、経営参加を含むヨーロッパ社会権が確立したことになる。なお、2000年12月には、EC社会憲章をベースに、ヨーロッパ市民の権利を定めたEU基本権憲章Charter of Fundamental Rights of the European Unionが採択されている。

テーマ2. ドロール元EC委員会委員長は、なぜ“ソーシャル・ヨーロッパ”を提案したのか。

J. ドロールとEC政治組織がソーシャル・ヨーロッパを提示したのは、少なくとも2つの社会経済的背景が存在する：新自由主義がグローバルな影響力を持ったこと、そして経済統合の進展を背景に、いわゆる“ソーシャル・ダンピング”がヨーロッパの社会問題として浮上したことである。戦後経済史は、しばしば1970年代——例えば第1次オイルショックが生じた1973年——を境に区分される。これ以降、先進諸国の持続的経済成長が終焉し、それを支えた諸政策と基本制度が見直しを迫られることになった。

周知のように、1920年代末から30年代初頭の大恐慌は、ファシズムの興隆と第2次世界大戦の勃発という人類史の悲劇に結実した。このプロセスを経済システムの転換という観点から考察したのがハンガリー生まれの経済史家、K. ポランニーである。ポランニーは、100

年間以上にわたり人間経済の基礎原理として機能してきた自由市場経済の動揺と崩壊が、それに依存しない社会組織への“大転換”を引き起こしたものとみなした。新たなシステムとして生み出されたものが、ファシズムの統制経済、ソビエト型社会主義の計画経済、そして先進資本主義諸国の戦後経済政策の根幹をなしたケインズ主義的な管理経済である。需要管理政策が経済成長に与えた影響に関しては諸論があるものの、それが戦後社会体制——フランスのレギュラシオン学派の経済史家たちはフォードイズムと呼称した（R. ポワイエ 1990）——の構成要素のひとつをなし、大量生産（フォード）システムと混合経済、労使協調、福祉国家の諸制度とともにマクロ経済の需要と供給を均衡化させる社会的仕組みをなしたとする主張は人口に膾炙している。

1973年以降、世界経済は再び不均衡期に突入する。その背景には構造的要因が存在する——ある識者は、大量生産されたモノに囲まれるわれわれに、需要管理政策が機能を失った理由が分からないはずがないと述べている。経済危機を背景とした“第2の大転換”では、新自由主義（ネオ・リベラリズムまたは新保守主義）の影響力がグローバルに拡大した。この立場の経済学者——オーストリア学派の継承者であるF. フォン・ハイエクやマネタリズムを確立したアメリカのM. フリードマンら——は、戦後管理経済を批判、市場原理による経済社会秩序の再編を求めた。

中心的な問題は常に、市場が最も良く機能する条件は何なのかであった。人間社会を組織する他のどのような方法よりも市場が優れていることは自明なものとしてされている。市場が機能する状況を作り出し、市場作用の障害になっているもの、なるかもしれないものを除去することが課題となる。……ニュー・ライトは、健全な通貨、税金と公共支出の大幅削減、規制解除、民営化計画を求めて……きたのである（A. ギャンブル 1990：62）。

新自由主義は、サッチャリズム、レーガノミクス、中曽根政権以降（小泉政権に至る）の、労働市場の規制緩和を含めた経済・社会政策の基本原則となる。他方で、“コーポラティズム型”戦後体制の社会への影響が相対的に限定的であった点も指摘されている。

ソーシャル・ヨーロッパのもうひとつの背景が、ソーシャル・ダンピングの顕在化である。ローマ条約以降の欧州統合は、経済的側面に傾斜していた。人と物、資本の自由移動を妨げる障壁の撤去が単一市場形成の焦点だったが、政治統合を伴わない経済統合が進むにつれ、高度な社会的基準をもつ国から、賃金が安く労働者保護が脆弱な国へ資本と生産施設が移動する問題が発生、政治的争点となった。こうした問題は、（主体的に安価な労働力が供給される訳ではないが）ソーシャル・ダンピングまたは（多国籍企業が投資対象社会を選択しうるため）レジーム・ショッピングと呼ばれている。

フーバー・ヨーロッパ社（米国）が1993年にフランス、ディジョン工場を閉鎖し、スコットランドへ移転したものが初期の著名な事例として知られている。その概要は、以下のようだった。

1) 例えば、橋山禮治郎「不況の本質見て効果的対策を」朝日新聞1993年9月14日を参照。

- ・生産移転発表（1993年1月）.
- ・フランス世論の反発は、フーバー社、スコットランドの労働組合が高失業率を背景に結んだ協約、そしてイギリス政府に向けられていた。ル・モンド紙によれば、フーバー社の決定を支えたものは、「社会的水準を犠牲にしても海外投資を獲得しようとするイギリス保守党政権の経済社会政策」であり、EC社会憲章とマーストリヒト「社会政策に関する合意」の拒絶は、それを象徴するものと見なされた。
- ・当時、フランス国内では、失業率が増加傾向を示す一方、総選挙での社会党政権の敗北が現実味を増していた。フランス政府は、欧州委員会にソーシャル・ダンピングに関する調査を要求。
- ・J. メージャー首相（当時）は、産業が最も効率的で競争力のある地域に立地する限り、フーバー社の事例も、同政府の労働市場の規制緩和と政策の成果を示すものと述べた。低い労働コストは、海外投資家の主なインセンティブをなし、社会憲章は、職と産業競争力の破壊をもたらしたと主張している。
- ・ある分析によれば、1990年当時の域内労働コストは、最高位のドイツ（20.08Ecu）と最低位のポルトガル（3.57Ecu）で約5倍の差があり、スコットランドのキャンパスラングは、ロンヴィ工場より37%低かった。投資決定の要因には他の条件も含まれるにせよ、問題の核心は労働コストにある。
- ・他方で、スコットランドTUCを含む労働組合は、ヨーロッパレベルの経営情報の開示・協議制度——当時制定過程にあった欧州ワークスカウンシルEWC指令——の早期採択を強く求めた。その主張によれば、指令は移転決定を防ぐことはできなかったにせよ、情報と協議手続きを通して、海峡を隔てた両代表が協調した対応を取ることは可能であった。

したがって、EC政治組織とJ. ドロールは、EC社会憲章を通して以下の点を確保しようとしていた。①労働市場の規制緩和が労働者の基本的権利を侵害しないことを求め、②ヨーロッパ全体に適用される社会基準を設定することによりソーシャル・ダンピングを回避し、③将来のEU社会政策展開の礎石を確立することである。社会憲章は、サッチャー政権下のイギリスを除く11カ国の政治宣言として採択された。なお、1997年にブレア政権が成立すると、イギリス政府はEU社会政策“オプト・イン”へ方向転換した。

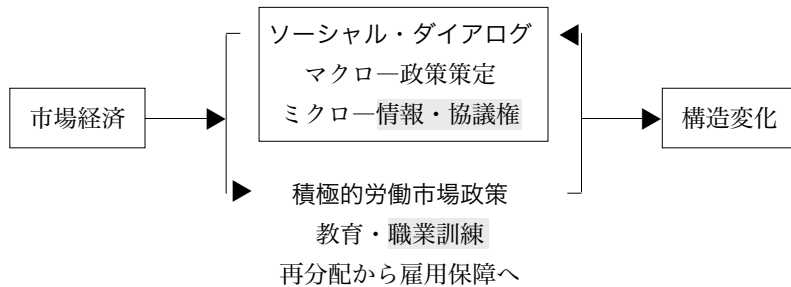
結果として、ドロールとサッチャーの時代以降のヨーロッパでは、その統合の方向性をめぐり新自由主義と社会民主主義（＋キリスト教民主主義）という2つの資本主義モデルが競合することになった。

- ・競合的政府間主義 Competitive inter-governmentalism（新自由主義モデル）……自由競争，資本獲得，経済成長
- ・協調的政府間主義 Co-operative inter-governmentalism（代替モデル）……協調，国際ケインズ主義，ソーシャル・ダイアログ

現時点では、長期的帰結の判断は困難である。なお、1980年代に提案されたソーシャル・ヨーロッパに代わり、近年では“欧州社会モデル”の概念が使われている。そのプロセスは、あるいはEU政治組織におけるフランス社会党の影響力の後退に関係するのかもしれないが、EC委員会元副委員長で、1997年以降欧州会社法の成立に尽くしたE. ダヴィニオン卿は、2001年5月のインタビューでそれが本質的な転換ではないことを指摘している²⁾。

2) インタビューは、2001年5月21日、ブリュッセル王立公園を見下ろすソシエテ・ジェネラル・ドゥ・ベルジック社で行った。

資料2. 経済変化とソーシャル・パートナーシップ（EC社会憲章における基本的社会権）



基本原理

変化を主導する社会機構

知識基盤型経済への転換

》J.ドロールがコミッション（欧州委員会）にいた時，“ソーシャル・ヨーロッパ”の建設が共同体の趨勢でした。現在は、欧州型社会モデルとして言及されることが多いようですが、近年のEU社会政策は、例えば従業員の保護から雇用の確保へシフトしたと思われますか？

いいえ、そうは思いません。コミッションは、いつもヴィルヴォールデやマークス&スペンサーのような問題を抱えています。人々は、リストラクチャリングなしで済ますために規制を使えると考えていますが、それは現実的ではありません。事実なのは、ヨーロッパには経営者が一定の、また米国における以上の、責任を負う社会モデルがあります。これは変わりません。

……確かに、全てを調和化しようという考え方から離れたという点では、ヨーロッパの社会政策は変わったと思いますが、問題は、適切なバランスを見つけることです。状況によっては、経営者の権限を過度に制限してしまうことも、あるいは経営者が適切な社会的責任感を示さず、不十分なこともあります。われわれは、一方向からだけ見ようとしている訳ではなく、経営者と労働者双方にとって受け入れられるものを求めています。また、全ての問題は同一ではないので、あなた方で解決しなさい、と。こうした枠組みを詳細な義務に転換しようとしても機能しません。また、枠組みが無くてうまく行きません。

》こうしたアプローチが、新自由主義的な方法より望ましいとお考えですか？

ええ、それは、われわれの文化ではない訳ですから、それを望むか望まないかの問題ではないということです。加盟国の慣行に一致しないシステムを強制しようとしても、何も生みだしません。われわれが確立しようとしているのは、ベスト・プラクティスを奨励することなのです。

公開講座では、インタビューの録音を利用した。

テーマ3. 欧州統合の社会的側面を支えるために、どのような基本制度がつくられたのか。

ここでいう基本制度とは、制度をつくるための仕組みを包括している。EU政治組織は、マクロ（EU）、メゾ（セクター）およびミクロ（企業）・レベルにおける“ソーシャル・ダイアログ（労使社会対話）”を制度化してきた。“ソーシャル・パートナーシップ”とも呼ばれる。こうした制度は、英米労使関係というよりも、ヨーロッパ大陸諸国の戦後体制を支えた“ネオ・コーポラティズム（政労使の協調による経済・社会政策の決定システム）”に由

来する。これは、(市場原理などに基づく一方的決定ではなく)各レベルの協調的ダイアログにより経済や組織を管理・運営する仕組みと理解することができるだろう。

資料2には、コーポラティズムのメカニズムが図式的に示されている(資料2:経済変化とソーシャル・パートナーシップ)。この図は、T.ブレアとG.シュレーダーの“第3の道”を参考に作成したものだが(そこでは新自由主義に由来するサプライサイド改革などが非常に重視されている)、欧州社会モデルの中核的機構として形成されつつあるものとも共通点を持つ。

基本原理は市場経済にあり、その意味ではコーポラティズムは資本主義の制度である。しかし、新自由主義的政策とは異なり、市場は必ずしも社会的に望ましい結果をもたらさないこと、そうした場合には政策的関与が必要であることが強調されている。それを支えるのが社会変化を主導するためのメカニズム、すなわち積極的労働市場政策とソーシャル・ダイアログである。“積極的”労働市場政策とは、失業給付のような事後的かつ再分配的な政策に対し、エンployアビリティを高めるための自立的で雇用保障的な政策を指す。ソーシャル・ダイアログは、可能な限りオープンな情報フローに基づく産業の両サイドの協調的かつ積極的関与と政策策定のための機構でもある。

こうした制度は、確かに市場原理に依拠した産業構造の変化を社会的側面に関して補完するものではある。しかし、市場経済そのものを人間生活にとって手段的なものとして理解し、また政府の役割は、その社会で生活する全ての構成員に対して基本的社会権を保証することにあると考えた場合、こうした仕組みは経済・社会政策体系において、まさに中核的役割を担うものになる。

スウェーデンやオランダ、ドイツ、オーストリアのコーポラティズムは、マクロ・レベルにおいて経済・社会政策(e.g.賃金政策によるインフレ抑制)を作成・施行する社会的機構の一部を構成してきた。また、この制度はミクロ・レベルにおける広範なパートナーシップ体制によって支えられている。各企業あるいは事業所では、選挙によって選出される法定代表組織＝ワークスカウンシル(ドイツの経営評議会Betriebsratやフランスの企業委員会comité d'entreprise)や労働組合を介した経営情報の開示、協議、または共同決定を行う(資料3:EU諸国のミクロ・コーポラティズム機構)。

欧州レベルのソーシャル・ダイアログも、こうした各国制度を基盤としつつ展開してきた。EUのマクロ・レベル制度、すなわちダイアログをEC社会政策立法過程へ統合する試みは、J.ドロールがEC委員会委員長に就任した1985年以降活発化した。現行制度は、欧州委員会が社会政策に関する意思決定を行う前に、欧州レベルの労使団体(ソーシャル・パートナー)とその方向性および具体的内容に関する2協議を行うことを求めている(資料4:欧州レベルのソーシャル・パートナー)。また、労使団体はEUレベルの協約を締結することが可能であり、EU政治組織はそうした協約をEU共通制度として施行することができる。

アムステルダム条約第138条(旧マーストリヒト条約付属「社会政策に関する合意」第3条)には、以下のように規定されている。

1. 欧州委員会は、共同体レベルにおける労使の協議を促進する責務を負い、また当事者へのバランスの取れた支援を行うことにより、その対話を容易にするための措置を取らなければならない。
2. この目的のため、委員会は、社会政策分野における提案を行う前に、共同体行動の方向性に関し、労使と協議を行わなければならない。
3. そうした協議の後、委員会が共同体行動を望ましいものと判断する場合、委員会は想定される提案の内容に関し、労使と協議を行わなければならない。労使は、委員会に意見、もしくは適切な場合には勧告を提出しなければならない。

続く第139条（同第4条）は、労使がその旨決定する場合には、共同体レベルのダイアログが協約を含む契約関係に結実しうること、共同体レベルの協約は、労使と加盟国の手続きに従って、もしくは第137条に含まれる事項に関しては欧州委員会の提案に基づく理事会の決定により実施されることを定めている。

マクロ・レベルのソーシャル・ダイアログ形成の試みは、EUの歴史と共に古い。J. モネは、ECSCの転換に際して労使の関与を求めていたし、1957年3月のローマ条約の立法過程における経済社会評議会との協議規定は、多様な経済的および社会的利害集団を共通市場形成の作業に包括することを目的としていた。1970年以降の展開をまとめると、以下のようになる。

- ① 1970年代 1970年には、コンサーテーション（異なった利害を持つ政治組織間の共同行動）の一環として、“雇用に関する常任委員会”が設置された。当時、1958年に設立された欧州産業連盟 UNICE *Union of Industries and Employers' Confederations of Europe* (*Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe*) は、資本の利害を代表するにはなお弱く、欧州統合に対する懐疑を抱き続けた各国の労働団体が、欧州労働組合連盟 ETUC *European Trade Union Confederation* (*CES Confédération européenne des syndicats*) を設立するのは1973年2月のことである。
- ② 1980年代 1985年1月31日のヴァル・ドゥシェス Val Duchess（ブラッセル近郊）におけるJ. ドロールの政治的イニシアティブは、ソーシャル・ダイアログをEC社会政策の立法過程へ統合しようとするものだった。UNICE、公共企業センター CEEP および ETUC の3組織がこの提案を受け入れ、トップレベルの“サミット”が、ほぼ毎年開催されるようになる。同年11月12日のヴァル・ドゥシェス（II）ダイアログでは、共同体の経済と社会問題、および新技術と職場組織に関するワーキングパーティーを設置。
- ③ 1990年代 1987年7月に発効した単一欧州議定書でダイアログによる協約締結の可能性が示され、マーストリヒト条約付属の「社会政策に関する合意」において、欧州レベルのソーシャル・パートナーが締結した協約を共同体法制へ編入する規定が挿入された。1996年6月3日の育児休暇指令 96/34/EC を契機に団体協約が理事会指令として採択されるケースが増加している。

他方で、ミクロ・ダイアログ、すなわち企業レベルでのソーシャル・ダイアログと内部労働市場規制は、主に各国の情報・協議制度に依拠している（資料3）。したがって、EUレベルのダイアログ機構は、多国籍企業における複数加盟国を対象とした事項の処理（欧州ワークスカウンシル指令）や欧州会社における経営参加（欧州会社法従業員関与指令）、EU域内最低基準の設置などを対象としている。主要提案の採択過程は、資料5にまとめられている。

資料5. ミクロ・レベルのソーシャル・ダイアログ機構（採択過程）

	1970s	1980s
時期区分 [†]	調和化の時代 →	編成の時代 →
・ 欧州会社法ECS	初回提案（1970.6） →	修正案（1989.10） →
・ 第5指令案	初回提案（1972.10） →	修正案（1983.9） →
・ 特定状況下の情報・協議（採択）	集団解雇指令（1975.2）	安全・衛生枠組み指令（1989.6）
・ 欧州ワークスカウンシルEWC指令		社会憲章行動計画（1989.11） →
	1990	1995
時期区分	調整の時代 →	
・ 欧州会社法ECS		ダヴィニオン報告（1997.5） → 採択（2001.10）
・ EWC指令	初回提案（1990.12） →	採択（1994.9） → 施行（1996.9）
・ 国内情報・協議指令	提案（1995.4） →	共通の立場（2001.7） → 採択（2002.2）
		2000

[†] W.ストリークは、EU社会政策がドイツ型社会モデルへの上方調和化（1970s）から各国モデルの調整（1990s）へ転換したものとみなした（W. Streeck 1997）。

B. ソーシャル・ダイアログの機能の実証研究

テーマ4. EU情報・協議制度，特に欧州ワークスカウンシルの役割は何か。

ミクロ・レベルのソーシャル・ダイアログ制度は，従業員が企業経営，特に自らに重大な影響を与える意思決定に関与する機会を提供することを目的としている。このプロセスは，しばしば選挙などにより企業や事業所レベルに設置されるワークスカウンシル——わが国の関係者の間では“労使協議会”や“経営評議会”等と呼ばれる（法定）企業内組織——を介して行われる。EUレベルの制度では，ワークスカウンシル構成員の選定は加盟国の制度と慣行に委ねられている。ここでは，3制度に限って概観する。執筆時点で施行中のものは，欧州ワークスカウンシル指令のみだが，欧州会社は2004年にも誕生するだろう。

(1) 欧州ワークスカウンシル指令EWC European Works Councils Directive域内多国籍企業における情報開示と複数加盟国にまたがるリストラクチャリングなどに際した協議を定める。

- ・ 一定規模以上の多国籍企業は，労使協約または補完要件に基づいて欧州ワークスカウンシルを設置，この組織に経営中枢から情報提供と協議を受ける権利を付与している。
- ・ 実質的に自主協約の基準として機能している“補完規定”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，集団解雇などに関し情報提供と協議を受ける。
- ・ これらの規定が，経営権を侵害することはない。

(2) 欧州会社法ECS European Company Statute付属の従業員関与指令 欧州会社における経営参加を定める。

- ・欧州会社SE Societas Europaeaは、複数加盟国の2社の合併、持ち株会社の設立、子会社の設立、または既存の会社の転換によって設立される。
 - ・従業員の経営参加は、労使協約により代表組織RB representative bodyの構成や機能を決定する、代替情報・協議手続きを認知する、2/3以上の議決により参加機構を設置しないことができる、期限内に協約が締結されない場合には“標準規則”が適用される点など、大枠において欧州ワークスカウンシル指令を踏襲。
 - ・役員会への従業員代表の参加規定が存在する点で、同指令とは大きく異なる。標準規則では、参加企業の従業員の50%（持ち株会社またはジョイント・ベンチャー）または25%（合併）が監査役会または取締役会への参加制度の対象となっていた場合には、同制度が適用される。
- (3) 国内情報・協議指令 法定ダイアログのEU域内最低基準を定める。
- ・加盟国の選択により、少なくとも従業員50人を雇用する企業または20人を雇用する事業所が対象となる。公共、民間、利潤を目的とするか否かを問わない。
 - ・加盟国は、国内法と慣行に従い、実効性のある情報と協議を規定する。対象事項は、欧州ワークスカウンシルに準ずるが、雇用が脅かされている場合の予防的措置や協議による合意形成に特に言及。
 - ・普遍的な法定情報・協議制度が存在しない加盟国（i.e. イギリスとアイルランド）を対象とした7年間の移行措置を規定。

これらは失業者をださないための制度ではない。また、ソーシャル・ダンピングを阻止することも困難だと言われている。むしろ、リストラクチャリングなどの困難な作業を、社会的側面に十二分に配慮しつつ遂行するための仕組みと言えるかも知れない。

テーマ5. EU内外の多国籍企業経営者は、欧州ワークスカウンシル制度をどう評価しているのだろうか。それは、なぜか。

(1) 調査方法

ここでは、ミクロ・レベルのEUソーシャル・ダイアログ制度、特に欧州ワークスカウンシルEWC European Works Councils（以下、EWCと記載）機能の実証研究のアウトラインを紹介する。このテーマは、以下のような点からEU内外の研究者の関心を集めている。

- ① コーポレート・ガバナンスへの影響 ETUIデータベースによれば、指令は世界全体で約2,000万人を雇用する1,678社を対象とし、そのコーポレート・ガバナンスに影響を与える（ETUI）。OECDやILOにも多国籍企業の行動に関するガイドラインがあるが、法的拘束力は持たない。
- ② EUソーシャル・ダイアログ機構の形成 約30年にわたる政治的確執の末に採択された指令は、かつてJ.ドローールらが提唱したソーシャル・ヨーロッパの象徴的存在として位置づけられてきた。イギリスとアイルランドを含む、多様な社会的背景をもつこの制度が、欧州型システムの先駆となりうるか、関心が高い。
- ③ 産業競争力への影響 1999年秋まで欧州委員会の雇用・社会問題担当委員を務めたP.フリンは、“基本的な問題は、かなりの社会的公正さをもつ欧州型社会モデルが、産業競争力を強める上でも正当化されるかという点にある”と述べた。多国籍ワークスカウンシルの経験の後、企業経営者は、この制度をどう評価しているのだろうか。その背景にはどのような要因があるのか。

実証調査は、制度評価のモデルを作成することから始めた。R.B.フリーマンらの分析を受け、経営者のEWC制度評価は、制度の機能に対して経営者が認識したコストとベネフィットの関数として捉えられている（R.B. Freeman p.51）。制度の諸機能は、既存調査や労使団体の主張から特定され、便宜的に以下の5機能に分類した。

- ① 主要機能（MAINF） 制度の主要目的に関連する機能。従業員全体への情報提供とダイアログ（双方向コミュニケーション）の手段、組織再編過程の促進、意思決定の質の向上など。
- ② 副次的効果（SUBEF） コーポレート・ガバナンスや労使関係に関するコストとベネフィット。コストとして企業の意思決定の遅滞、経営権の侵害、財政支出、官僚機構の肥大化、従業員の期待や要求へのリパーカッション、欧州労働組合や欧州団体交渉への影響など、ベネフィットとして参加意識の形成と労働生産性への影響、企業文化の形成、労使間の関係強化など。
- ③ 制度特性（INCHR） 企業構造との整合性（経営中枢での情報・協議）、情報制度の重複、設置に際したフレキシビリティ、設置の法的要請など。
- ④ 労使関係の状況（IRCHR） 良好な労使関係の存在。
- ⑤ 主観的オリエンテーション（SBJOR） 組織における単一権限や共通目的を強調する（i.e.ユニタリストの）程度、情報開示と協議の原則的認知など。

実証調査は、以下の要領で行った。

- ・ 1998年度（在欧日系多国籍企業を対象とした全数調査）および1999年度（指令対象多国籍企業を対象としたサンプル調査）の2回に分離した。ヒアリング調査は、同年冬、主に現地本社で行った。
- ・ 前者に関しては、ETUIのデータベースにリストアップされている指令対象企業35社の欧州本部人事部長の氏名と住所を、企業ダイレクトリーと電話調査で特定。調査票（主に英文）は、人事もしくはEWC担当者が回答するよう指定し、6週間の期限を設定して発送。後者に関しては、指令対象多国籍企業100社をランダムサンプリングした。半数はEU域内企業から、残る半数はそれ以外から抽出。担当者の所在が確認できない場合は、人事担当者宛てに調査票を送付した。
- ・ 調査表は、①EWCの全体評価と上述の約25の個別機能に関する評価を求めた主調査表、および②EWCの特徴に関する副調査表から構成されている。主調査票では、コストとベネフィットに関し、同意または不同意の程度を示す7択の間隔尺度（1=最も好意的の評価、7=最も否定的の評価）を提示。また、EWC評価に密接に関係する諸項目（e.g.運営に関する問題やリストラクチャリングの有無）も包括されている。
- ・ 前者には50%強の企業が回答、分析に利用可能な有効回答数は14社（40%）（資料6：参加日本企業一覧）。回答者は、現地本社の人事部長、社長、法律顧問、部長代理、総務部長を含み、その国籍は日本5人、ベルギー4人、フランス2人、イギリス、オランダ、ドイツ各1人だった。後者には25社が回答、うち17社分が分析に利用可能だった。回答者には、人事部長、総務部長、副社長などが含まれる。サンプル企業の所有国は、米国8社、オランダ、ドイツ、スウェーデン、イギリス各2社、域外企業1社。回答者の国籍はイギリス9人、ドイツ3人、オランダとスウェーデン各2人、フランス1人だった。

(2) 調査結果

調査結果は、以下の通りである（資料7：多国籍企業経営者とミクロ・ダイアログ）。日系多国籍企業回答者の71%、サンプル多国籍企業の53%が制度にネットベネフィットを認識している。この調査に用いた7項目スケールの平均値は、それぞれ2.86と3.53だった。98年調

資料7. 多国籍企業経営者とミクロ・ダイアログ

		肯定的 評価 (1-3) %	中立 (4) %	否定的 評価 (5-7) %	平均	最頻値	標準偏差
OAEV	1 全体評価	71 (53)	21 (29)	7 (18)	2.86 (3.53)	2 (3)	1.10 (1.55)
MAINF	2 従業員にとって情報の向上	93 (65)	7 (18)	0 (18)	2.64 (3.47)	3 (3)	0.74 (1.62)
	3 経営者にとって情報の向上	79 (65)	21 (6)	0 (29)	2.86 (3.47)	3 (3)	0.77 (1.77)
	4 意見交換の促進	93 (76)	0 (6)	7 (18)	2.64 (3.24)	3 (3)	0.93 (1.52)
	5 リストラの際の問題軽減	29 (29)	57 (29)	14 (41)	3.79 (4.41)	4 (4)	0.80 (1.66)
	6 協調性の促進	93 (71)	7 (12)	0 (18)	2.79 (3.29)	3 (3)	0.89 (1.57)
SUBEF	7 意思決定の遅滞*	57 (24)	14 (35)	29 (41)	3.64 (4.06)	2 (4)	1.78 (1.89)
	8 経営権の侵害*	79 (53)	14 (35)	7 (12)	2.79 (3.29)	2 (3)	1.05 (1.65)
	9 相当の運営費用負担*	29 (0)	14 (0)	57 (100)	4.36 (5.82)	5 (5)	1.60 (0.81)
	10 官僚組織の増加*	43 (12)	21 (12)	36 (76)	4.00 (5.24)	5 (5)	1.41 (1.44)
	11 企業間の不公性形成*	57 (24)	14 (47)	29 (29)	3.21 (4.00)	2 (4)	1.76 (1.41)
	12 経営者間の情報伝達	50 (24)	29 (47)	21 (29)	3.71 (4.29)	3 (4)	1.27 (1.69)
	13 企業文化の形成促進	93 (59)	0 (18)	7 (24)	2.86 (3.71)	3 (3)	1.10 (1.57)
	14 労働生産性の向上	21 (12)	36 (29)	43 (59)	4.64 (4.94)	4 (4)	1.55 (1.39)
	15 関与意識の促進	86 (65)	14 (12)	0 (24)	2.93 (3.65)	3 (3)	0.62 (1.58)
	16 組合などとの関係促進	64 (65)	29 (18)	7 (18)	3.21 (3.59)	3 (3)	0.89 (1.54)
	17 従業員の期待増大*	0 (12)	29 (35)	71 (53)	5.00 (4.88)	5 (6)	0.78 (1.36)
	18 ユーロパーゲイニングの形成*	36 (24)	50 (29)	14 (47)	3.64 (4.18)	4 (5)	1.39 (1.67)
	19 ユーロユニオニズムの促進*	43 (24)	21 (29)	36 (47)	3.93 (5.12)	3 (6)	1.33 (1.58)
INCHR	20 企業構造と不整合*	36 (18)	14 (18)	50 (65)	4.43 (5.06)	3 (7)	1.28 (1.82)
	21 不要な重複の形成*	64 (12)	7 (24)	29 (65)	3.50 (5.12)	3 (7)	1.45 (1.50)
	22 設置に際しフレキシビリティ	71 (82)	21 (6)	7 (12)	2.86 (2.82)	3 (3)	1.35 (1.13)
	23 カウンシルには法的規制が必要	43 (35)	21 (29)	36 (35)	4.07 (4.18)	3 (4)	1.90 (2.07)
IRCHR	24 良好な雇用関係が存在	79 (100)	14 (0)	7 (0)	2.43 (1.88)	2 (2)	1.22 (0.70)
SBJOR	25 ユニタリスト・イデオロギー	93	7	0	2.14	2	0.77
	26 原則的な情報開示の認知	93 (82)	7 (6)	0 (12)	2.43 (2.71)	3 (2)	0.85 (1.79)
	27 原則的な参加（委任）認知	79 (47)	14 (12)	7 (41)	3.07 (4.24)	3 (3)	1.38 (1.68)
総計		62 (44)	19 (21)	19 (36)			

*調査表の設問を反転表示した項目

査の日本人回答者の平均スコアは3.33。ただし、アンケートの回答者が不参加企業経営者に比し、情報開示や人事政策によりオープンなアプローチを取る可能性があることに留意しなければならない。

EWCの主要機能に関しては、労使間の双方向コミュニケーション、従業員参加とコーポレートカルチャー形成の手段として認知されている。全般に肯定的に評価（平均3ポイント）されており、特に日系企業サンプルにおける低い標準偏差は、この点に関し一定のコンセンサスが存在していることを示す（資料7では網がけで表示）。

- ある回答者は、EWCを“予防的システム preventive system”と呼称した。マネジメントは、堅実かつ安全な提案を持たずにEWCへ行こうとはしないだろう。仮にそうすると、企業の評価を危険にさらすことになる。意志決定過程を遅らせることは否めないが、決定の質に関しては肯定的でさえある。それに伴うコストにもかかわらず、「ただEWCが存在するという事実が、経営者にとって予防的価値を持つ。」

- ・他方で、一部の回答者は、少数のEWCメンバーが従業員の利害を適切に代表しうるか疑問を抱いている。あるイギリスのマネージャーは、重要な事項はほとんどEWCにのぼってこなかったと指摘、1,000人を代表する1人のEWCメンバーが多様なビジネス・ユニットの従業員の意見を収集しうるか懸念を示した。
- ・EWCの機能は、その文化的多様性によって制約されている。コーポラティズムの根づいたドイツ・オランダおよび北欧諸国の企業経営者は、ワークスカウンシルを“交渉上のパートナー”とみなす傾向がある。あるオランダの化学企業の経営者にとって、異なった文化が一堂に会するEWCは、「言葉だけではなく、われわれが話していることをどう理解するかに関してもバビロンのようだった。」会議では、イタリアやスペインの代表は、むしろ情報を受動的に受諾することに終始しており、経営サイドは「モノログではなくダイアログを促進するために」トレーニングコースを設置したと回答している。
- ・組織改革やリストラの際の雇用問題の緩和に関しては、楽観的な見解は見られない。この問題に対する見解は、2点に集約しうるように思われる：①EWCは必要情報の伝達を容易にするかも知れないが、リダンダンシーの過程そのものをスムーズにするとは考えられない。ルノー判決が示したように、情報の事後 *ex post facto* 開示は非合法である。しかし、情報の事前開示が引き起こすフリクションは、合併や移転、リダンダンシーそのものを不可能にしかねないし、そこから強力な抵抗が生じるかも知れない。②現在の制度では、欧州レベルの情報・協議と各国レベルの交渉過程が分離している。EWCの機能は情報開示とダイアログに限定されているため、経営サイドは多国籍協議の後に各国のワークスカウンシルや労働組合との交渉を通し適切なレベルで問題の処理にあたることを求められる。

こうした懐疑にもかかわらず、一部の回答者は、組織再編の過程でEWCが果たした役割を指摘している（資料8. 多国籍リストラクチャリングのプロセス例）。

副次機能に関しては、それが企業競争力をそぐことはないとしているものの、半数以上が従業員の期待形成に影響を与え、関連財政支出が企業経営にとって負担であり、また分散化した企業構造と整合しないと判断される傾向がある。企業的意思決定の遅滞、欧州団体交渉や労働組合への影響に関する判断は、必ずしも一様ではない。

- ・企業の意志決定過程を阻害もしくは遅延するというUNICEの主張に対し、前者の回答の平均値は3.6、後者は4.1で、標準偏差も高い。第一線の経営陣の判断は、この問題に関して大きく分かれている。
- ・情報・協議制度が、欧州団体交渉の形成や各国労働組合の連帯を促進しうるという“否定的”効果に関しては、回答のパターンが若干異なっている。日系企業経営者の判断が大きく分かれたのに対し、一般サンプル企業では50%弱がその傾向を認めている。一部の経営陣は、各国のワーク・ルールや給与水準、労働時間、作業組織等の多様性を考慮した場合、欧州労働市場が近い将来統合されることはないと思っている。
- ・この問題に関しては、経営者の主観的オリエンテーションの差も大きい。一部企業の経営中枢が、従業員が連携することにすら懸念を示した反面、他企業の人事担当者は実際的な問題は存在しないとした。一部の危惧にもかかわらず、調査企業の労使関係は全般的に良好である。
- ・過半数が、情報・協議制度をコーポレート・カルチャーの形成、企業への関与意識の向上および労働組合やワークスカウンシルとの関係確立の手段として評価している。これらは、日系企業およびそれ以外の多国籍企業双方に共通する傾向だが、EWCが企業文化の形成に資するとした割合は、前者の93%に対し後者は59%だった。また、前者の86%が、EWCに従業員参加制度としての機能を期待するのに対し、後者の比率は56%である。

制度特性に関しては、いずれの調査でも、過半数の経営者が企業の分散化した意思決定メカニズムとの不整合を指摘した反面、大半が自主協約締結の可能性を初めとする制度のフレキシビリティを評価している。他方で、ワークスカウンシルの適切な機能には法的規制が不可欠であるとする第23項目は、全ての設問の中で回答者の見解が最も分かれた。

- ある経営者は、予算と全般的投資計画の作成が経営中枢の裁量権内にあるせよ、各事業所がその施行において独立している点で、全体としては単一企業というよりもむしろ企業の連合体として機能しているとした。こうした組織構造と整合するのは、むしろ国内ワークスカウンシルのような制度である。
- 他方で、ある米国系企業の経営者は、ヨーロッパ産業の再集中化を指摘、経営中枢が所持している情報を提供しうるのは、EWC以外にありえないと指摘した。高次のカウンシルは、むしろ分散化した企業構造で有効性をもつとする回答も存在する。企業が分散化すればするほど、組織の他分野の活動に関する情報伝達の必要性が生じる。
- あるオランダ企業は、欧州レベルの情報・協議を、既存のシステムを利用して地域レベルで遂行している。このシステムでは、ビジネスグループの経営者が、各グループのサイト（事業所）ワークスカウンシルに対し、通常状況下で少なくとも年1回、情報提供と協議を行う。サイト・カウンシルは、ビジネスグループ経営者に討議を求める権利も有する。この経営者が強調したのは、彼らがこのプロセスを重視しており、またワークスカウンシル制度を軸にコンセンサス形成を追求するオランダ型社会政策モデルの形成に資してきたという点だった。実質を欠く既存EWC制度は、徹底した協議の伝統に沿わない。

経営者のEWC評価は、明らかに人的資本管理の手段としての利用価値に関連している。他方で、この制度は、プラグマティックな理由と同時に規範的理由からも評価されている。グローバルな大企業体制再編の震源地ともなった欧州で、労働市場における相対的弱者を効果的に支援することが重要なのは言を俟たない。ある参加者は、共同決定制に対するリザーブを示しつつも、欧州社会に風土化している情報開示と協議の伝統が、将来アジアや北米に波及しないとも限らないとした。回答者のほとんどが、古典的な定義でユニタリストであるにもかかわらず、1998年調査の93%、1999年調査の82%が、原則として従業員への情報・協議を促進すべきだと回答している。おそらく過半数は、企業情報の開示を社会的ルールとすることを受諾するだろう。こうした一般的なコンセンサスの存在は、少なくともこの調査の参加者が、法的な要請に受動的に対応する以上のものを制度に見出していることを示すのではないだろうか。

テーマ6. 欧州社会モデルは、今後どのように進展して行くだろうか。

最後のテーマに関しては、欧州委員会駐日代表部編『ヨーロッパ』に掲載された著者インタビューの文章を再録した（中野 聡 2002：27）。「欧州社会の将来は、そこで生活する人々の総意に依存しています。またEUには、市場自由主義の文化的伝統が強い国もあれば、社会的連帯を理念に高福祉・高負担を維持している国もあります。欧州会社法をめぐる30年に及ぶ論争は、不確実性と多様性を前提に共通の制度を創りあげることの困難さを示している

のではないのでしょうか。結果として生みだされたのは、高度な社会基準を持つ国の制度に収斂させないものの、他方でそれが市場競争によって侵食されないよう配慮するものでした。多様性の尊重と社会権の維持・発展は、あるいは新たな伝統の重要な要素になるのかも知れません。」

資料1. EC社会憲章

【EC社会憲章（抄訳）】

この憲章の目的は、一つには加盟国と産業の両サイド、共同体の行動を通し、社会分野でなされてきた進歩を確立することにあり、もう一つは、単一欧州議定書の施行に際しては共同体のソーシャル・ディメンション（社会的側面）が十分に配慮されなければならない、また欧州共同体の労働者、特に被雇用労働者と自営業者の社会権の発展を適切なレベルで確保することが必要であることを厳粛に宣言することに存する。

生活および労働条件の改善 7.域内市場の完成は、欧州共同体における労働者の生活および労働条件の改善に結びつかなければならない。この過程は、特に、労働時間の長さと編成、期間契約、パート労働、臨時および季節労働のような自由契約以外の雇用の形態に関する改善を維持しつつ、生活・労働条件の接近を図ることにより実現しなければならない。この改善は、必要に応じ、集団解雇や倒産に関する手続きのような特定の雇用規則の発展によらなければならない。

社会的保護 各国で適用されている取決めに従い、10.欧州共同体の全ての労働者は、適切な社会的保護を受け、その地位と雇用されている企業の規模にかかわらず、十分な水準の社会保障給付を享受する。労働市場に参加または再参加できず、生存手段のない人は、その状況に応じ、十分な措置と社会的支援を受けることができないとはならない。

結社の自由と団体交渉 11.欧州共同体の使用者と労働者は、その経済的および社会的利益の擁護のため、自らの選択により職業組織もしくは労働組合を設立する、結社の権利を有する。全ての使用者と労働者は、個人的あるいは職業上の不利益を被ることなく、これらの組織に加入または加入しない自由を有する。
12.一方で使用者または使用者組織、他方で労働者組織は、国内の法令と慣行によって定められた条件の下で交渉を行い、団体協約を締結する権利を有する。欧州レベルにおける産業の両サイド間の対話が促進されなければならないが、対話は、関係者が望ましいと見なす場合、特に職業およびセクターレベルでの契約関係に結実しうる。

労働者の情報と協議、参加 17.労働者の情報と協議、参加は、多様な加盟国で施行中の慣行を考慮しつつ、適切なラインに沿って発展させなければならない。これは、特に欧州共同体の2カ国以上の加盟国に事業所または企業を持つ企業または企業グループに妥当する。

18.このような情報と協議、参加は、特に以下の場合に、適切な時期に施行されなければならない。

- ☐ 労働条件と労働組織から見て、労働力に重要な関係がある技術変化が事業所に導入されるとき。
- ☐ 事業所における運営の再編成に関連して、または労働者の雇用に影響を与える合併の場合。
- ☐ 集団解雇手続きの場合。
- ☐ 特に国境を越えて活動する労働者が、雇用されている事業所の雇用政策の影響を受けるとき。

資料3. EU加盟国レベルのミクロ・コーポラティズム機構（一部のみ）

社会	組織	主な機能*	基準†
アイルランド	承認された労働組合	集団解雇等の際の情報と協議	E 20人
イギリス	承認された労働組合または選出された代表	集団解雇等の際の情報と協議	E 20人
イタリア	RSU（単一組合代表制）	I & C 団体協約により規定	E 15人
オーストリア	ワークスカウンシル	I & C 経済, 雇用, 組織変化	E 5人
オランダ	ワークスカウンシル 経営者による直接情報・協議	I 経済, 雇用, 組織変化, C 雇用, 変化	E 50人 E 10-50人
ギリシア	企業内労働組合 ワークスカウンシル	I 経済, 雇用, 組織変化, C 労働条件	U 20人 E 50人
スウェーデン	労働組合	I & C 経済（主要変化は交渉対象）, 雇用, 組織変化	E 最低基準なし
スペイン	スタッフ代表 ワークスカウンシル	I 経済, 雇用, 組織変化, C 人事, リストラ, 訓練, 変化	E 6-50人 E 50人
デンマーク	ワークスカウンシル	I 経済, 雇用, 組織変化, C 雇用, 変化, 集団解雇	E 35人
ドイツ	ワークスカウンシル	I 経済, 雇用, 組織変化, C 雇用, 変化, CD 雇用, 変化	E 5人 U 100人
フィンランド	労働組合	I & C 経済（主要変化は交渉対象）, 雇用, 組織変化	E 20人 U 30人
フランス	スタッフ代表 ワークスカウンシル	I 経済, 雇用, 組織変化, C 雇用, 作業組織	E 11人 U 50人
ベルギー	ワークスカウンシル 代替組織もしくは労働組合	I 経済, 雇用, 組織変化, C 人事, 訓練, 変化	E 100人 E 20-100人
ポルトガル	ワークスカウンシルもしくは労働組合	I 経済, 雇用, 労働条件, C 雇用, 労働条件	U 最低基準なし
ルクセンブルク	スタッフ代表 ワークスカウンシル	I & C 経済, 雇用, 組織変化	E 15人 150人

European Commission. 2000. *Industrial Relations in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. pp.31-34. *I: Information 情報提供, C: Consultation 協議, CD: Co-determination 共同決定. † 情報と協議の施行レベル (E: establishment 事業所, U: undertaking 企業) および規準. 規定は, しばしば従業員数により細分化されている.

資料4. 欧州レベルのソーシャル・パートナー

以下のクロス-インダストリー（産業横断）組織が、欧州レベルのソーシャル・パートナーとして、欧州委員会の協議を受けている（European Commission. 2000）.

- 1) 欧州産業連盟 UNICE *Union of Industries and Employers' Confederations of Europe (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe)* ユニセは1958年に設立、欧州27カ国の35経済団体を代表する（2000年）。代表する企業組織の利益の促進、欧州レベルの関連政策と法案への要請の反映、およびソーシャル・ダイアログにおいて加盟組織を代表することを主要目的としている（<http://www.unice.org>）.
- 2) 公共企業センター CEEP *European Centre of Public Enterprises (Centre européen des entreprises à participation publique)* 1961年に設立された公共セクターと公的参加を受ける企業の利益を代表する組織（<http://www.ceep.org>）.
- 3) 欧州労働組合連盟 ETUC *European Trade Union Confederation (CES Confédération européenne des syndicats)* 1973年2月設立. 各国74労働組合連合と11産業別連盟の連合組織で、計5900万人の労働者を代表する. 1978年には、付属の研究機関、欧州労働組合機構 ETUI *European Trade Union*

Instituteを設立、EU機関における代表を通じた法制・政策への影響やソーシャル・ダイアログを通じた欧州レベルの労使関係の確立を目的としている (<http://www.etuc.org>).

- 4) 欧州管理・経営スタッフ連盟CES *European Confederation of Executives and Managerial Staff* 欧州レベルで、約150万人の被雇用経営者を代表する独立組織 (<http://www.CEC-managers.org>).
- 5) EUROCADRES ユーロカドルは、ETUCの支援で設立された、欧州レベルの専門および経営職従事者約500万人を代表する労働組合 (<http://www.etuc.org/eurodadres>).
- 6) 欧州クラフト中小企業協会UAPEME *European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises* 欧州レベルで中小企業の利益を代表する使用者団体 (<http://www.ueapme.com>).
- 7) EUROCHAMBRES *Association of European Chambers of Commerce and Industry* ユーロシャンブルは、各国商工会議所が加盟する産業横断組織 (<http://www.eurochambres.be>).

同時に、24領域においてセクターレベルのダイアログが形成過程にあり、約40のセクター別組織とETUC産業委員会がソーシャル・ダイアログに参加している。欧州委員会が1993年12月に提示したソーシャル・パートナーの基準は、①産業横断的または特定セクターかカテゴリーに関連し、欧州レベルで組織されている団体、②加盟国のソーシャル・パートナー構造の中に統合または承認されており、協約交渉能力があり、またできる限り全加盟国を代表すること、③交渉への参加に際して自治を尊重する組織。2000年9月のニュースレターでは、中東欧のEU加盟候補諸国が、同様の構造を持つことの重要性を指摘した。

資料6. リサーチ参加日系企業

Asahi Glass Europe B.V., Nissan Europe NV, Bridgestone/Firestone Europe S.A., Olympus Optical Co., (Europa) GMBH, Canon Europa N.V., Pioneer Electronics Eurocentre N.V., Fuji Photo Film Holding, Honda Motor Europe LTD, Sharp Corporation, 花王株式会社, Sumitomo Rubber Europe B.V., Komatsu Europe International N.V., Matsushita Electric Europe LTD, Mitsubishi Electric Europe B.V.

資料8. 多国籍リストラクチャリングのプロセス例（オランダA社）

- ① 経営中枢がリストラクチャリングの方針を決定 (e.g. デンマーク工場を閉鎖、スウェーデン工場へ生産移転。工場閉鎖の権限を持つ個別企業経営者とベンチ・マーキングなどを行う上位ビジネス・グループ (ヨーロッパ) 統括者のコンセンサス形成)。
↓
- ② リストラクチャリングが“多国籍”か“ローカル”かを判断 (この場合は、明らかに多国籍)。
↓
- ③ 地域工場経営者と事業所レベルのワークサウンシルへ情報伝達 (ローカル・プロセス)。同時に、EWC特別委員会 (デンマークおよびスウェーデン工場の代表者を含む) を開催 (多国籍プロセス)。
↓
- ④ EWCが代替案提示 (e.g. デンマーク工場における人員削減と賃金カットの受け入れ表明)。
↓
- ⑤ 経営陣が代替案を再検討。
↓
- ⑥ 経営中枢は、設備利用状況、老朽化、環境汚染問題を理由にプラント閉鎖を決定。社会政策を作成し、対象従業員の転勤と再就職支援。

資料9. 参考文献（本文中で言及したもののみ）

- 稲上 毅他『ネオコーポラティズムの国際比較』日本労働研究機構 1994年
- A. ギャンブル『自由経済と強い国家』みすず書房 1990年
- P. シュミッター『現代コーポラティズム』木鐸社 1984年
- 恒川謙司『ソーシャル・ヨーロッパの建設』日本労働研究機構 1992年
- 富永健一『社会変動の中の福祉国家』中公新書 2001年
- 中野 聡『EU社会政策と市場経済一域内企業における情報・協議制度の形成』創土社 2002年
- 中野 聡「(著者インタビュー) EU情報・協議制度とコーポレート・ガバナンス—社会的経済の先駆？」
欧州委員会駐日代表部『ヨーロッパ』第231号（2002年秋）
- T. ブレア&G. シュレーダー「第3の道」『生活経済政策』1999年3月
- K. ポラニー『大転換——市場経済の形成と崩壊』東洋経済 1975年
- R. ボワイエ『レギュラシオン理論』藤原書店 1990年
- D. Dinan ed. 2000. *Encyclopedia of the European Union*. Colorado: Lynne Rienner Publishers.
- European Commission. 1998. *Communication from the Commission on adapting and promoting the social dialogue at Community level*, COM (1998) 322 final, 20.5.1998.
- European Commission. 2000. *Industrial Relations in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ETUI. 1998. *Multinationals Database: Inventory of Companies Affected by the EWC Directive*. Brussels: ETUI.
- R.B. Freeman and J. Rogers. 1993. 'Who Speaks for Us? Employee Representation in a Nonunion Labor Market', in B.Kaufman and M.M.Kleiner ed. *Employee Representation: Alternatives and Future Directions*. Madison: IRRA.
- P. Kerckhofs ed. 1999. *Full Text Database: EWC Agreements*. Brussels: ETUI.
- T.H. Marshall. 1950. *Citizenship and Social Class*. Cambridge: Cambridge University Press. (岩崎信彦・中村健吾訳『シティズンシップと社会的階級』法律文化社)
- S. Nakano. 2004. 'Managing European Works Councils from outside Europe', in I. Fitzgerald and J. Stirling ed., *European Works Councils: Pessimism of the intellect, optimism of the will?* London: Routledge.
- W.Streeck. 1997. 'Industrial citizenship under regime competition: the case of the European Works Councils', *Journal of European Public Policy*, 4-4.
- J. Rogers and W.Streeck ed. *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: The University of Chicago Press.