

欧州社会モデルの現在と未来

中野 聡

「欧州社会モデルの現在と未来と題した公開講座（豊橋創造大学ビジネススクール第7期）は、2005年12月3日、岡崎商工会議所中ホールで行われた¹⁾。1時間半の講義は、3つの主要テーマ（以下の1～3）を解説する形で進め、終了時に質疑応答時間を設定した。残り時間で近年の政治学領域における議論（テーマ4）や報告者のリサーチ（テーマ5および6の一部）の紹介をごく簡潔に行った。2002年度のビジネススクール第3期公開講座に比して少人数のコースではあったが、参加者からは忌憚のない意見や質問が活発にだされ、しばしば時間上の制約からフリーなディスカッションに欠ける学会報告と対照的でもあった。

1. 欧州社会モデルとはなにか【キーワード：欧州社会モデル European social model】
2. 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【ソーシャル・ダイアログ＝欧州社会対話 European social dialogue】
3. この基本制度は、どの国の戦後体制に由来するのか【(ネオ) コーポラティズム neocorporatism】
4. 【参考】市場経済、民主主義と戦後体制の転換
5. EUソーシャル・ダイアログの現状——マクロ（欧州）レベル
6. EUソーシャル・ダイアログの現状——ミクロ（企業）レベル
7. 欧州社会モデルの未来

以下では、今回の講座内容を採録した。

テーマ1. EUが掲げる“欧州社会モデル”とはなにか。

1989年のEC社会憲章がその内容を示すものと考えられているが、社会政策領域におけるEU（欧州連合）権限の限定性と欧州各国の多様性を考えた場合、単一の世界社会モデルは存在しないとみなす社会科学者は少なくない。他方で、ヨーロッパの社会統合が始まった1980年代以降のEU政治組織が、常に経済成長と社会的公正の均衡を政策的目的として主張して

1) 講義の一部で、科学研究費補助金基盤研究（C-15530197）助成対象のリサーチに言及した。2002年度公開講座の内容（「ヨーロッパ資本主義の2つの世界」）は、本学紀要第9号に収録。重複する部分は、簡略化した。

きた点に留意する必要がある。一部の社会学者は、そのための手段としての組織化された労使関係（特に労働サイドの政策決定過程への参加）と高度な社会保障を、米国やアジアに比した“欧州社会モデルEuropean social model”の特徴としている。

欧州社会モデル（ソーシャル・ヨーロッパ）の概念：1980年代半ば、欧州統合は経済統合の段階から社会統合の段階へ到達する。このとき示された“ソーシャル・ヨーロッパSocial Europe”の主張以来繰り返し強調されてきた点は、経済成長と社会的公正の均衡という考え方である。恒川は、次のように記している（恒川 1992：p. 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。

この精神は、その後、EC社会憲章（1989年），“ドロール白書（1993年）”，EU基本権憲章（2000年），EU憲法案（2004年）に引き継がれていく。特に、2000年のリスボン戦略は、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の基礎に据えた。

EC社会憲章：欧州社会モデルの概念は、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 Fundamenatal Social Rights for Workers）」により具体化した（資料1：EC社会憲章抜粋）。それは、「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であり、その定義」でもあった（Dinan 2000: p. 426）。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、労働者への情報提供と協議、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、障害者の社会参加を含む12項目を基本的社会権として規定。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が採択された。

社会経済的背景：しかし、その展開プロセスはスムーズではなかった。特に重要な背景として、(1)ネオリベラリズムの時代の到来と、(2)経済統合に伴う社会問題（ソーシャル・ダンプینگ）の発生を指摘できる。1970年代を境に先進諸国の持続的経済成長が終焉、それを支えた政策と制度も見直しを迫られる。1980年代以降、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は、戦後ケインズ主義的な経済管理と福祉国家の高度化を批判、市場原理による経済社会秩序の再編成を求めた。ネオリベラリズムは、サッチャリズム、レーガノミクス、中曽根政権以降の自民党を

中心とする連立政権の、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。

また、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——ソーシャル・ダンピングまたはレジーム・ショッピングと呼ばれる——が発生、政治的争点となった。

EC社会憲章の目的：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。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（1997年に成立したブレア政権はEU社会政策“オプト・イン”へ方向転換する）。ドロールとサッチャーの時代以降、欧州統合の方向性をめぐり、自由競争、資本獲得、経済成長を軸とする新自由主義モデル（競争的政府間主義Competitive inter-governmentalism）と協調、国際ケインズ主義、ソーシャル・ダイアログを核とする社会民主主義（+キリスト教民主主義）モデル（協調的政府間主義Co-operative inter-governmentalism）という二つの資本主義モデルが競合する状況が生まれる。現時点では長期的帰結の判断は困難だが、ヨーロッパの為政者が、社会統合の開始から20年にわたって経済成長と社会的公正のバランスを主張してきた点は、留意されるべきだろう。

テーマ2. 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けられたのか。

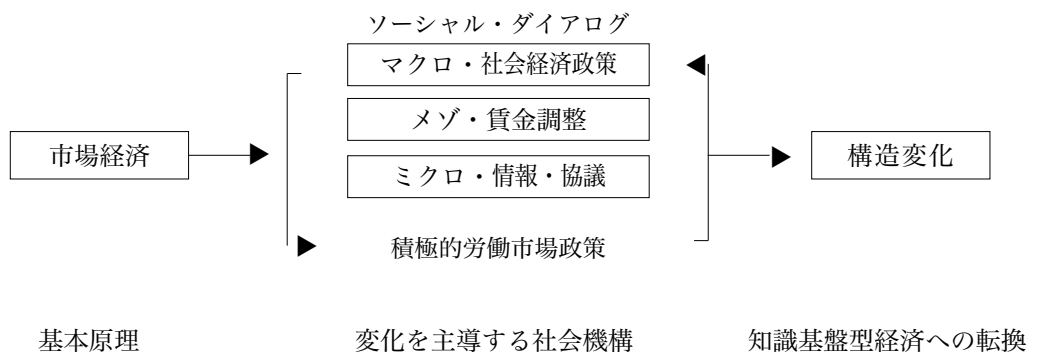
EU (EC) 政治組織は、マクロ (EU)、メゾ (産業) およびミクロ (企業) レベルにおける“ソーシャル・ダイアログ (政労使社会対話) European social dialogue”を制度化、EU社会政策展開のための中核制度と位置づけてきた。“ソーシャル・パートナーシップ”の言葉も使われている。特に、1985年にJ.ドロール元EC委員会委員長によって主導されたマクロレベルのソーシャル・ダイアログは、欧州レベルの労使団体 (欧州産業連盟UNICE、公共企業センターCEEP、欧州労働組合連盟ETUC) をヨーロッパの社会政策形成プロセスに統合するものだった。

EU現行制度：マクロレベルの現行制度は、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) と協議を行うことを求めている (資料2：欧州レベルのソーシャル・パートナー)。また、EUは労使の協約を域内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) の規定は、以下の通り。

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。同様のダイアログは、メゾ（産業）レベルでも展開しており、また、マイクロレベルの労使対話を規定する諸制度が1990年代以降制度化されてきた（後述）。

図1. 経済変化とソーシャル・ダイアログ



テーマ3. この制度は、どの国の戦後体制に由来するのか.

EU (EC) は、北部ヨーロッパ諸国の戦後体制を支えた“ネオ・コーポラティズム neocorporatism (団体参加型統治)”を欧州社会モデルとソーシャル・ダイアログのモデルとしてきたと言われる。これらの社会では、戦前または戦後から、しばしば労働組合と使用者団体の組織化を背景に、政策的意思決定プロセスへの労使（および市民団体）の協動的な参加を通して経済・社会政策を運営するための仕組みが制度化されてきた。1980年代以降のその質的变化を背景に、近年では、単に“コーポラティズム”と呼ばれることが多い。

各国のコーポラティズム：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・コーポラティズムに由来する。これは、各レベルの協調的ダイアログにより経済や組織を管理・運営し、変化に適合させる仕組みとして理解できる。コー

ポラティズムの仕組みは、全体としてみるとマクロ（経済）、メゾ（産業や地域）およびミクロ（企業）レベルの個別制度からなり、それぞれのレベルの（政）労使対話は異なった機能を担ってきた（図1. 経済変化とソーシャル・ダイアログ）。

① マクロおよびメゾ（産業または地域）レベル

- 賃金調整 交渉（総）賃金動向を特定の経済的要請（物価安定、雇用増加、所得格差の縮小など）に呼応させる。1970年代までのネオコーポラティズムでは、賃金を生産性の伸びに連動させることによって需要と供給を均衡させ、近年では競合経済における賃金の上昇にスライドさせる傾向を示す（e.g. ドイツやオーストリアでは、セクターレベルの労使交渉が賃金調整を主導、オランダやアイルランド、イタリアではしばしば政府が調整を支援した）。
- マクロ経済管理 賃金動向と財政、金融政策を連動させ、政策的な経済管理の向上を図る。
- 社会・雇用政策 中東欧諸国加盟前の旧EU諸国では、（サッチャリズム下のイギリスを除き）少なくとも一部の社会（保障）および雇用政策の形成と運用を政労使の3者協定によって共同決定するのが規範となっていた。

② ミクロレベル 各企業または事業所では、選挙によって選出される（法定）従業員代表組織＝ワークスカウンシル（Betriebsratやcomité d'entreprise）や労働組合を介し、経営情報の開示、協議、または共同決定が行われる（資料3：ミクロレベルのコーポラティズム機構）。これは、民間企業における労使協調を促進し、社会・人事領域における意思決定にステークホルダーの見解を反映させ（最終決定は経営者の責務）、法令遵守を確保するための制度でもあった。

コーポラティズムに賛成？ それとも反対？：政労使協調にもとづく政策決定には、形骸化する議会制民主主義を補完し、特定の経済的利害に偏重しない政策決定に帰結するメリットがあるとされる（Berger and Compston 2002）。他方で、各組織間の妥協を前提とする仕組みが、権益の縮小に結びつく意思決定を行い難い点も指摘されてきた。

① 支 持

- 政策協調は、失業とインフレに効果的であり、国際競争力強化にも貢献しうる。
- 社会的紛争を低減させ、協調的な社会構造改革を可能にする。
- 政策協調がなければ、政治への影響は不公平で秘密主義的なロビー活動に依存することになる。

② 不 支 持

- 一般意思を代表するのは議会であり、政治的アカウントビリティの後退をもたらす。
- 参加者が代表上の正統性を欠き、また少数利害が代表されない。
- 意思決定過程が遅く、非効率で、公共政策の革新的改革がもたらされにくい。

コーポラティズム型政策のバリエーション：欧州諸国のコーポラティズムは、制度構造を異にするだけでなく、異なった政策的オリエンテーションと帰結をもたらしてきた。以下に著名な例を示す。

① スウェーデンの積極的労働市場政策 社民党政府は、基幹組織として労働省に付属する労働市場庁LMB Labour Market Boardを設置、1960年代には“スウェーデン・モデル”と呼ばれる労働市場・福祉国家政策を展開した。スウェーデンのネオ・コーポラティズムは、1970年代以降、機能上の問題や政策をめぐる紛争により弱体化するが、積極的労働市場政策は各国に波及していく。その主な構成要素は、以下の通り。

- ・ケインズ主義的福祉国家 完全雇用と社会保障を福祉国家の基本に据える。
- ・市場経済 企業を市場競争に委ね、高生産性セクターを中心とする経済成長を求める。
- ・賃金調整 賃金政策は政府の財政政策と結合。使用者団体SAFと労働組合LOの強力なパートナーシップにより、全国レベルで賃金を生産性上昇内に抑制。高次での賃金調整は、SAFにとっては、投資資本の確保や企業レベルの分配紛争の回避を、LOにとっては企業が競争力強化を低賃金戦略ではなく合理化と生産性向上に求めることを意味した。
- ・賃金政策 連帯賃金政策により、低賃金セクターや企業における水準の改善を図り、また同一労働・同一賃金原則を奨励。
- ・積極的労働市場政策 職業訓練や教育、カウンセリング、就職斡旋、地理的移動の奨励を通し、社会的側面に配慮しつつ需要に応じた労働力移動を促進。“積極的”政策は、失業給付などを通した“消極的”政策に対置された。

② オランダのパートタイム経済 1980年代以降の一連の政労使合意により、フルタイム（常勤）とパートタイム労働の均等待遇原則を徐々に拡大し、関連制度の整備を進めた。夫婦共働き、世帯所得1.5モデルが可能となる。なお、オランダの戦後コーポラティズムは、政府の諮問機関である社会経済評議会SER（労使と専門家、オランダ中央銀行総裁、中央計画ビューロー担当者）と労使が構成する労働財団Stichtingを中核組織とする。

- ・1982年 ワッセナー合意 首相と使用者VNO、労組FNVは、失業削減のために、賃金抑制（FNV）、雇用創出と労働時間短縮（VNO）、財政支出抑制と減税（政府）に合意。時短やパートタイム労働による“雇用のよりよい配分”も言及される。
- ・1993年 パートタイム労働の促進に関する合意 政府提案を受けた労使は、①使用者はフルタイム労働者のパートタイムへの転換に同意、②フルタイムとパートタイム雇用の均等待遇原則に合意した。
- ・1993年 労働法改正 同一労働・同一賃金（時間給）、労働時間に応じた年次休暇（フルタイムの半分働くパートは、法定20日の半分の10日）と失業・傷害保険、年金制度への包括、健康保険への強制加入（一定所得水準以下）、解雇規制の整合化。
- ・2000年 労働時間調整法 フルタイムとパートタイム労働者の相互転換を保証、使用者は正当な理由がなければ拒否できない。

③ アイルランドの市民参加モデル 多くの国で、ポスト-インダストリアル社会の新たな問題（消費者保護、生活の質、ジェンダー、環境問題…）の形成を背景に、参加組織の多様化

が図られてきた。経済・社会政策を主導するために1993年に設置された全国経済フォーラム National Economic Forum は、ソーシャル・パートナー、農業団体、共同組合と“ソーシャル・ピラー”から構成され、最後のカテゴリには、女性、青年、宗教、失業者団体などの代表が包括されている。

テーマ4. 【参考】市場経済、民主主義と戦後体制の転換

市場経済と民主主義は、今や社会経済統治のグローバルな前提条件になったように見える。しかし、イギリスの政治学者、A. ギャンブルによれば、近代政治史はその確執の歴史だった (Gamble 1996)²⁾。歴史的には、左派がその働きに政治的制限を課すことによって市場を統制しようとしたのに対し、右派は市場機能の価値を強調してその民主的管理を限定しようとしてきた。こうした観点は、(市場経済の歴史を精査した) K. ポランニーと (ネオ・リベラリズムの源流を形作った) F. フォン・ハイエクという2人の社会科学者の市場観にも反映されている。

- ・フォン・ハイエク 市場は、人生における出発点や資質に関わらず、そこに関係する全ての人々の利益となりうるような、中立的な交換メカニズムである。貧困や失業、浪費をもたらすものは市場の失敗であり、市場が適切に機能していればおこらなかったはずのものである。
- ・ポランニー 市場は、特定の利益をもつ人々を体系的に優遇する政治的メカニズムである。市場交換に関係する人々の権力と資源の不平等さは、(健康、教育、老齢、疾病、事故、失業、再分配的財政体制における) 政治的関与のみによって是正しうる。

戦後、右派が民主主義への恐怖を払拭し、左派が市場による経済調整と資源配分の有用性を認識した限りで、収斂が生じた。しかし、このコンセンサスは、1970年代以降の経済成長の終焉の中で失われる。サッチャリズムとレーガノミクス、中曽根構造改革以降、経済自由主義への流れがグローバルに広がり、政治システムとして確立された民主主義も市場の要請に従属しつつある。私的(民間の)領域が拡大するにつれ、公的利益と公的空間を維持することが難しくなりつつある。

19世紀型の自由競争主義の崩壊(1929-32年)がケインズ主義的福祉国家や社会主義への傾斜をもたらしたように、経済・社会システムの下方向調整が終結した時点で再び集産主義の波が起ると想定することはできる。しかし、そうした体制が過去の過ちを繰り返してはならないだろう。民主主義は、市場を押しつけるのではなく活用しなければならず、その限りで市場で活動する組織の統治形態が問題となる。20世紀の民主主義は徐々に中央集権化し、結果として自由主義者の批判にさらされることになったからである。21世紀の可能性は、はるかに分散化した民主主義にある。少なくとも権限(パワー)の社会的不平等は、新たな統治形態によって是正しうるかもしれない。コーポラティズムや市民運動は、こうした可能性に答えうるだろうか。

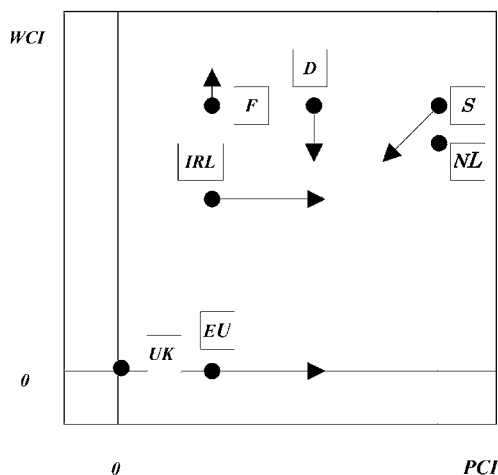
2) 一部筆者の意見を含む。

テーマ5. EUソーシャル・ダイアログの現在——マクロ（欧州）レベル

ソーシャル・ダイアログの展開：欧州統合の歴史は、コーポラティズム型統治の歴史と重なる。1957年のローマ条約は、立法過程における経済社会評議会との協議を通して、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規定していた。

- ① 1970年代 1970年、コンサーテーション（異なった利害を持つ組織間の共同行動）の一環として、“雇用に関する常任委員会”設置。1958年に設立された欧州産業連盟UNICEは、資本の利害を代表するにはなお弱く、欧州統合に批判的な各国労働団体が、欧州労働組合連盟ETUC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, CEEPおよびETUCの3組織がこの提案を受け入れ。同年11月12日のヴァル・ドゥシェス（II）では、“共同体経済と社会問題”，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設置。
- ③ 1990年代 1992年の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。1997年に欧州雇用戦略EES開始。1999年には、諸政策間の連携を増すため、マクロ経済ダイアログが始まる（理事会、欧州委員会、欧州中央銀行ECB、ソーシャル・パートナー）。
- ④ 2000年代 EU政治組織が直接関与しない、欧州労使団体による自立的なソーシャル・ダイアログ（“ソーシャル・ダイアログのための作業計画 2003-05”）が展開する。リスボン戦略と連動。2003年には“成長と雇用のための3者間ソーシャル・サミット”がスタート、オープン調整法（OMC）を用いた雇用戦略EESやEU経済政策ガイドラインBEPGsが討議される。

図2. コーポラティズムの機能の歴史的变化



Index on wage coordination (WCI) and policy concertation (PCI)
1983-90 & 1991-98 (97 for policy concertation)

【リサーチ】EUソーシャル・ダイアログの現在：“ユーロ・コーポラティズム”批判は、各国コーポラティズムを前提に展開しているが、EUソーシャル・ダイアログと各国制度の間にはどの程度の機能上の差があるのだろうか³⁾。それは1980-90年代にどう変化したのだろうか。

- ・リサーチの方法 欧州諸国（スウェーデン、オランダ、ドイツ、フランス、イギリス、アイルランドの6カ国）のコーポラティズムの主要機能を、①賃金調整と②社会政策形成（コンサーテーション）と捉え、それぞれをサブピリオド（1983-90年/1991-1998年）に関してインデックス化。賃金調整インデックス（WCI）は、その存在（各年1ポイント）と強度（1985/96年の団体交渉カバリッジ%）を、コンサーテーションインデックス（PCI）は政策協調またはそのための機関の存在（1）と機能領域の広さ（経済、金融、産業、地域政策の包括など）（ワイドコンサーテーションの場合0.5）、強度（頻繁に行われる場合1）を基準に用いた。
- ・結果 結果の一端は、図に示されている（図2. コーポラティズムの機能の歴史的变化）。コーポラティズムは、現実の生活条件を形づくるための制度である。ネオリベラル時代の欧州では、脱コーポラティズム化とコーポラティズム化が錯綜している。EUソーシャル・ダイアログは、①ヨーロッパレベルの賃金調整が存在せず、②一部の社会政策領域においては各国コーポラティズムと機能的同質性を獲得したもの、③その帰結は域内ミニマムの設定など比較的限られており、④多くの社会政策領域における権限は限定的か（雇用戦略EES）、存在しない（失業保険や年金を含む社会保障政策）。したがって、現在のEUソーシャル・ダイアログは、各国システムに比した場合、“擬似quasi（または半demi）コーポラティズム”にやや届かないと言える。他方で、EUレベルの制度は、（政治的選択によっては）さらに展開する可能性がある。欧州レベルの賃金調整、メゾレベルのソーシャル・ダイアログ、一部社会保障領域の権限のEU移行、市民参加型のガバナンス・モデルなどのテーマに言及または課題とした。

表1. EUレベルの情報・協議制度の採択過程

	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	2000
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)

3) このリサーチは、The third conference of the European Union Studies Association, Asia-Pacific (2005年12月)で報告した。

テーマ6. EUソーシャル・ダイアログの現在——ミクロ（企業）レベル

ソーシャル・ダイアログの展開：企業レベルでのソーシャル・ダイアログ（企業における従業員への情報開示と協議）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。これらは、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、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（労使協議会または経営評議会）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EWC指令）や欧州会社における経営参加（欧州会社法ECS付属指令）、EU域内最低基準の設置などを対象とする。表に、主要提案の採択過程を示した（表1. EUレベルの情報・協議制度の採択過程）。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（1970年代）から各国モデルの調整（1990年代）へ転換し、ソーシャル・ダンピングを防ぎえないものとみなしている（Streck 1997）。また、これらは失業者をださないうための制度ではない。むしろ、特にリストラ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も言えるかも知れない。

【リサーチ】 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経営情報の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。指令は世界全体で約2,000万人を雇用する（英・米・日企業を含む）1,700社以上を対象とし、そのコーポレート・ガバナンスに影響を与えた。この指令は、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（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）を受ける権利を付与している。これらの規定が、経営権を侵害することはない。実証研究は、欧州ワークスカウンシル指令施行の2年後の1998年から行った（中野 2002；Nakano 2004）。

- ・リサーチの目的と方法 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か。その背景にはどのような要因があるのか。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仮定、制度の諸機能として、①主要機能、②副次的効果、③制度特性を、付随条件として④労使関係状況と⑤経営者の主観的オリエンテーションを仮定した。実証調査は、在欧日系多国籍企業を対象とした全数調査（35社）と指令対象多国籍企業を対象としたサンプル調査（100社）の2回に分離、アンケートとヒアリングを行った。
- ・結果 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待たない。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。

【リサーチ】 欧州会社法ECS European Company Statuteと従業員関与指令：欧州会社における経営参加を定める同指令の形成過程を歴史的に追ったもの（中野 2002年）。同指令の従業員経営参加システムは、基本的な点——労使協議による代表組織RB representative bodyの構成や機能の決定、代替情報・協議手続きの認知、期限内に協約が締結されない場合の“標準規則”適用など——において欧州ワークスカウンシル指令を踏襲。他方で、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。このリサーチは、制定過程の資料調査とインタビューをベースに行った（資料4. ECS採択過程におけるハイレベル・ワーキンググループの役割—E.ダヴィニオン卿とのインタビュー）。

テーマ7. 欧州社会モデルの未来

「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（中野 2002年b）。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。」

参考資料

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であり、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、労働時間の長さと同編成、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くてはならない。

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2. 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。中東欧の新規加盟国でも、同様の構造を形成する努力が行われている。

資料3. ミクロレベルのコーポラティズム機構（各国制度）

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. ECS採択過程におけるハイレベル・ワーキンググループの役割—— E.ダヴィニオン卿とのインタビュー

欧州会社法ECS案が閣僚理事会における政治合意に達したのを受け, 専門家グループの議長を務めたE.ダヴィニオン卿に, その作業と経過に関して伺った. 同氏は, EC委員会副委員長としてヨーロッパの産業競争力強化を支援するプログラムに携わった. 1997年にはEUのリサーチと技術開発プログラムの評価報告を作成, 現在はソシエテ・ジェネラル・ドゥ・ベルジック副社長. 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同社で行った.

【ワーキンググループについて】

➤ 1997年のあなた方の作業が, 欧州会社法案と従業員関与指令に関する政治合意への道を切り開きました. 今振り返られて, どのような困難がありましたか?

労働者参加に関する合意が得られなかったのは, ヨーロッパの伝統や法制度が非常に異なっていたからです. 監査役会への強制的な労働代表制がある国も, ない国もあります. それは文化的な違いでもあるので, この間で選択しようとしても機能しません. 例をあげれば, ベルギーの労働組合は, 経営一般の責任を負う事を恐れており, 役員会への参加に否定的です. 彼らは, 従業員と働き, 支援するためにそこにいる訳で, 企業経営への関与を望んでいません. 政府のレベルだけではなく, 労働者自身にも統一した立場がないのです. したがってわれわれの作業は, まず懐疑を取り除き, 次にプラグマティックな方策を見出すことでした. 疑いを取り除くためには, 単に法的なスタンスを変えるだけでは欧州会社を作ればはしないことを示しました. もし単にドイツ企業だったら, ECSは使えないことを示し, 共同決定制の外へ動かすようにしました. 結局, この点に関しては折衷が必要なことで合意したのです. 自国外で相当数の活動が必要な訳ですから, 国境を越えた法的実体を作り出すのだと.

次の問題は, 多様なシステムを前提に唯一の制度を作るのか, それとも関係者に交渉を通して選択させ

るのかということでした。ブレイクスルーは、労働者代表の形式を定め、情報と協議をその結果にすることでした。単一の調和化したシステムからオープン・システムへ転換したからこそ、人々の態度も変わったのです。交渉が失敗してもなお欧州会社の設立を望む場合には、参照規定があります。われわれは労働者の役員会への代表制を義務づけましたが、限定的なスタイルです。残された規定が魅力的でない場合、双方が交渉を達成するインセンティブにもなります。全体で20万人、フランスに5万人、ドイツに7万人……を雇用する企業の従業員が、どうやって2人を選ぶのでしょうか？ しかも彼らの間が非常に分断されていることは、EWCの経験から明らかです。この点は労働者参加の問題になりますし、明らかに大半の経営者も、労働者の代表が役員会に参加しない方を好むでしょう。

➤ EWC指令は、1994年9月に採択されました。96年10月に妥協案の作成を始めたとき、同指令のアプローチを援用することは明白でしたか？ ECSの方向性は、どの程度決まっていたのでしょうか？ ご存知と思いますが、全てがすでに国内法に存在していました。欧州レベルに存在するものは、普通イギリスを例外として、国内のスタンダードだったものです。ですから、余り大きな違いをもたらさなかったかも知れません。EWC指令は、現実を余りかき乱さずにできることを示しはしましたが、グループのチェアを引き受けたのは、何も有益なことではできないかも知れないという前提の上です。提案する義務はありませんでしたし、始めたとき何をするのかも分かりませんでした。討論を通して、労働組合や各国政府などに直ちに拒絶されないものを提示できるのではないかと考え始めたのです。

➤ グループにはUNICEの代表もいましたが、意見の不一致はなかったのですか？

全員が自分の名前で参加していました。誰も、所属する組織の委任は受けていなかったし、またそれが私の主張したことです。労働組合の人間、あるいは使用者連盟の人間がいることが、大切だったのです。しかし、組織を代表している訳ではないので、それぞれの公けの立場によって議論が行き詰まることはありませんでした。グループは、専門知識を持った個人の集まりでした。

【政治合意について】

➤ 1997年5月報告以降の経過についてお伺いします。2000年12月の政治合意テキストでは、数点が修正されているようですが。

いくつかの問題は、完全に決着させずに残してありました。交渉の余地はあった訳ですが、合意の枠組みを逸脱してはいません。ここかしこの修正はあっても、方向性や概念に関する根本的な変更ではありません。

➤ 1997年以降、政治合意まで3年を要しました。基本的にドイツ、イギリスおよびスペイン間の論争が問題だったのですか？

ドイツと異なり、スペインは、強制的な労働者代表制に反対でした。交渉が失敗した場合、それが現実のものとなることを受け入れられなかったのです。最終的にイギリス人が同意したので、われわれと合意できなかったのは彼らだけでした。ニュースで生みだされた妥協案は、スペイン人は指令を国内法へ転換することを強制されないというものです。しかし、これは欧州会社がスペインでは登録できないことを意味しました。彼らは孤立していたので、この妥協を受け入れたのです。

➤ 労働者参加以外の基本的な問題がありましたか？

問題は、企業がこの可能性を使うほど十分に魅力的かということです。理論的な問題は解決しました。まだ誰にもわからないのは、ECSを採用した場合、実際の経営構造と法構造が一致するかということです。今日、各国に多数の企業がありますが、両者は必ずしも合致していません。法的理由により法構造があるのですが、実際の経営構造は違った形で機能しています。妥協が成立し、今やECSは存在しますが、現実のテストを受けなければなりません。もし、それが扱いはく、複雑で、十分に魅力的でな

く使う人がいなくなったら、振り出しに戻るようになります。もっともその場合、何が問題で、なぜ既存のECSが使われないかが分かっている訳ですから、修正する作業はさほど困難ではないと思いますが、イデオロギー的な論争は終わりました。次は、実際的な論争です。

➤あなたは役員でもある訳ですが、このオプションで機能すると考えていらっしゃるのですか？

ええ、ただ双方に交渉の用意があるかにもよります。社会関係が良好なグループでは、うまく行くとはいえます。そうでない場合、うまく行かないかも知れませんが、恐れる余りに交渉を回避してしまったら、他の多くの問題に波及する可能性もあります。……確かなのは、不可能な提案ではないということです。合意規定がどの程度実用的なのかも、これから試されることになります。

【EU社会政策について】

➤J.ドロー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せんか？

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（最善の慣行）を奨励することなのです。

【参考文献】（本文叙述に直接関係するもの）

- 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
 小倉一哉『欧州におけるワークシェアリングの現状』日本労働研究機構 2001年
 A. ギャンブル『自由経済と強い国家』みすず書房 1990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
 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
 T. プレア&G. シュレーダー「第3の道」『生活経済政策』1999年
 R. ボワイエ『レギュレーション理論』藤原書店 1990年
 S. Berger and H. Compston ed. 2002. *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century*. Berghahn Books: New York.
 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.

- 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.
- A. Gamble. 1996. 'The limits of democracy', in P. Hirst and S. Khilnani ed. *Reinventing Democracy*. Oxford: Blackwell.
- P. Kerckhofs ed. 1999. *Full Text Database: EWC Agreements*. Brussels: ETUI. (<http://www.etuc.org/etui/databases/>)
- S. Nakano. 2004. 'Managing European Works Councils from outside Europe', in Ian Fitzgerald and John Stirling ed. *European Works Councils: Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will*. London: Routledge.
- J. Rogers and W. Streeck ed. 1995. *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: The University of Chicago Press.
- W. Streeck. 1997. 'Industrial citizenship under regime competition: the case of the European Works Councils', *Journal of European Public Policy*, 4-4.
- F. Traxler et al. 2001. *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.