

労働運動のヨーロッパ化

小川 有美

立教大学法学部政治学科教授

1. グローバル化と「社会モデル」の間で

1997年2月、ルノー社は3千人の労働者の働くベルギーのヴィルヴォールデ自動車工場を5ヶ月後閉鎖すると発表した。労働コストが高い同国から撤退し、フランス、スペイン、スロヴェニアに生産を集中するためである。これに対し現地の労働者が工場を占拠して抗議し、国内だけでなくフランス、スペインの組合員が連帯して、ブリュッセルの7万人、パリの1万人デモなどに拡大した。メディアが「ユーロ・ストライキ」と名づけたこの事件について、ベルギーの組合員はこう言っている。「われわれは「これはヨーロッパのためだ」と言ってこの行動に踏み切ったわけではない。それは後からの考えにすぎない。でも実行して、われわれ自身がヨーロッパを変えられる、と信じられたのは本当だ」(Lefebure and Lagneau 2001,

195)。

バーグーンとジャコビーは、1980年代後半から欧米の労働運動が国際主義のルネサンスを迎えているという(Burgoon and Jacoby 2004)。労働運動の国際連携は、ICFTU(国際自由労働組合連合)、ITS(国際労働組合事務局)のようなグローバル・レベルから、EU、NAFTAのような地域、TALD(大西洋労働対話)のような大陸間、そして途上国を含む連帯まで様々な輪郭をとるが、今日最も活発なのは、ヨーロッパや北米のような地域レベルといてよい。それゆえ、日本における労働運動の近未来を考えるうえでも、東アジアという単位を視野にいれなければならないであろう。

もともと、北米の労働組合の国際主義と、ヨーロッパのそれとは、課題が異なっている。アメリカの労働運動の主な関心は、「契約」モデルの労働市場の中で組織力と労働者の基本権を確保することにある。AFL-CIOはメキシコの自由組合を支援し、隣国の弱い労働者の権利を引き上げようとした。ヨーロッパの労働運動にとっての重要な関心は、これまで築き上げてきた「地位」モデルの労働市場、団体交渉と協約、社会政策レジーム、そして政治的影響力のチャンネルを崩壊させないことにある。つまり、「社会モデル」の存続と再構築が、その焦点となっているのである。

労働運動のヨーロッパ化は、「社会モデル」を持続し発展させられるのだろうか。シュトレーク

おがわ ありよし

1964年生。東京大学大学院法学政治学研究所単位取得退学。千葉大学法経学部助手、同助教授を経て、2003年より現職。専攻はヨーロッパ政治論。主な著作『EU諸国』(編著、自由国民社、1999年)、『市民社会民主主義への挑戦—ポスト「第三の道」のヨーロッパ政治』(共編著、日本経済評論社、2005年)、『ポスト代表制の比較政治—熟議と参加のデモクラシー』(編著、早稲田大学出版部、2007年)他。

(Streeck 1996)は、グローバル化、欧州統合によって労働運動がディレンマ的状况におかれているとする「ネオ・ヴォランタリズム」説を唱えた。資本にとっては、貿易、金融、労働のあらゆる障壁の除去という国際的階級戦略と、国内の規制緩和という国民国家戦略があるが、二つの戦略には矛盾はなく、企業は自由な移動、競争、合併を追求する。労働にとっては、超国家的な階級戦略と、国内的な保障を求める戦略があるが、超国家化を実現するには各国の法制や組織の差異（「制度的ナショナリズム」）が足かせとなる。他方、労働が国民国家戦略で利害を守ろうとしても、競争力という至上命題に労組は同調を迫られ、各国政府は「構造改革」、「現代化」の名のもとにこれを後押しする。さらに労働が超国家的な保障を求めても、資本は「席に着かない」ことで規制を免れる。それゆえ欧州産業使用者団体連合UNICE（現ビジネス・ヨーロッパ）は、長年加盟団体を代表して交渉する権限をもたない「弱い頂上団体」であり続けた。

このような悲観的な分析が与えられたにもかかわらず、現実には労働運動のヨーロッパ化は多様な形で進展している。第一には、欧州労働組合連合ETUCとUNICEを軸とする欧州社会パートナー（労使頂上団体）間の「社会対話」がある。フォークナー（Falkner 1998）は、「社会対話」が国民国家コーポラティズムに代わるユーロ・コーポラティズムへと発展することを期待した。この期待が実現しているかどうかについては、次節で詳しく検討する。

第二に、労働運動の「ヨーロッパ化」は、頂上団体化だけではなく、部門レベルでも進んでいる。欧州産業別連合（European Industrial Confederations）と呼ばれる組織としては1950-60年代からの歴史をもつ欧州運輸労働者連合ETF、欧州農業者組合連合EFA、欧州繊維服飾皮革組合連合ETUF-TLCなどがあり、他方では欧州鉱山化学エネルギー労働者連合のように、90年代に新しく組織されたものもある。それぞれの組織の凝集性、政策戦略は千差万多であり、欧州金属労働者連合EMFのように生

産国際化によるソーシャル・ダンピングの危機にさらされている部門では、^{トランスナショナル}国家横断的な団体交渉の必要性を早くから訴えている。一方、公共サービス（EPSU）、教育（ETUC-E）のように、各国民国家の制度を防衛することに主眼がおかれている部門もある（Bieler 2006）。

第三に、多国籍企業における労使間の情報・協議のチャンネルとして、欧州労使協議会（EWC）の枠組みも生まれた。後述する欧州労使協議会指令によって、EU内の多国籍企業（従業員千人以上）は労使協議会を——EUの規定または先行する協約にもとづき——設けなければならなくなったためである。90年代末までには、非欧州系の約400企業を含めて、全欧で約1850企業に欧州労使協議会が設立された（中野2002; Hoffmann 2000）。また、2002年には、50ないし20人以上の国内中小企業においても労使協議会をおき、大量解雇や企業譲渡の場合を含め情報提供・協議を行うことを定めた一般労使協議会指令が採択された（濱口 2005a）。

2. ETUC と「社会対話」

ETUCの起源は、欧州経済共同体EECと同年の1958年に設けられた欧州労働組合事務局にさかのぼる。ただし西欧15カ国の全国労組を傘下に収める連合組織としてETUCが正式に発足したのは1973年のことである。その後キリスト教民主主義系労組、元共産主義系の組合、そして民主化したスペイン、ポルトガルの労組が加わったことによって、ETUCはヨーロッパの労働組合の包括的な頂上団体という地位を確立する。しかしETUCの内部ではイデオロギー的緊張が残っていた（共産主義の伝統の強いフランスのCGTが加盟したのは1999年のことであった）。また、ETUCとUNICEの両団体は、それぞれ欧州委員会に対するロビイング団体ではあったものの、相互の交流チャンネルはほとんど存在していなかった。

1985年に発足したドロール欧州委員会は、域内

市場プロジェクトを通じて「人・財・資本・サービス」の自由移動を推進する一方で、「社会的ヨーロッパ」によってバランスを図ろうとした。欧州委員長に就任したばかりのドロールが、ETUC、UNICE、CEEP（欧州公企業センター）の三団体代表をヴァルデュシェス城に招いて「縁結び」し、「社会対話」を始動させたということは、半ば伝説化している。その後、1991年の社会協定と、それを付属議定書で取り入れたマーストリヒト条約を通じて、「社会対話」はEUにおける社会・労働政策決定の手続きの一つとなった（Mias 2007; Dølvik and Visser 2001）。

1990年代の欧州「社会対話」は、注目を浴びた反面、実績は数えるほどしかない。最初の重要案件は、1994年の欧州労使協議会交渉であった。この交渉は労使の合意に至らず、その代わりに欧州委員会の立案による指令が理事会により立法化された。これに対し次の育児休業交渉では、労使合意が成立したのち、指令として採択された。1996-97年のEU条約改正会議では、西欧諸国における新しい中道左派政権の登場によって、ヨーロッパ大の社会・労働政策の協調は新局面を迎えた。とりわけ独自路線をとっていたイギリスが、ブレア政権の発足とともにオプト・インを宣言し、ついにアムステルダム条約の本体に社会協定が編入された。

1997年にはパートタイム労働、1999年には有期雇用契約について「社会対話」による合意が成立した。しかしETUCにとっては、「社会対話」が真に意義が有るといえるものかどうか、次第に問われるようになってくる。「社会対話」といいながら、その実質は欧州委員会による提案と理事会・欧州議会による機関立法に依存してきたからである。1999年のヘルシンキETUC総会では、社会パートナー間の交渉と、EUの指令等による立法化のどちらの経路を重視するか、という選択が論じられた。コーポラティズムの伝統の強い北欧諸国は前者を求め、そうではない南欧諸国は後者に期待する傾向がある。「欧州労使システムに向けて」と題する総会決議では、どちらを選択するかはイシュー毎のケース・バ

イ・ケース原則によると宣言されたが、欧州社会パートナーが自律した団体交渉を生み出せていない現状は否定しようがなかった。「社会対話」は発足から十年が経過して曲がり角を迎えていた（Hoffmann 2000）。

2001年には、派遣労働をめぐる「社会対話」が「決裂」した。ETUC、UNICE、CEEPに欧州手工業中小企業協会UEAMPEを加えた欧州社会パートナーは、2000年5月に派遣労働に関する欧州委員会提案について協議を開始したが、翌年3月には決裂状態となり、社会政策担当欧州委員の下で協議が再開したものの失敗した。ETUCは派遣労働者の対等処遇はあくまで派遣先企業の労働者を参照基準とするべきだと主張したが、UNICEはこの主張を到底受け入れられないとした。ETUCは、「決裂」の責任はUNICEにあるとしたが、UNICEはETUCの非妥協的態度を批判して応酬した。

その後、「社会対話」が立ち消えたわけではない。むしろテレワーク、パートタイムなどの非典型雇用のように新しいイシューが立法課題となる毎に、ETUCは交渉アクターの役割を果たそうとした。また2001年にUNICEの事務局長が「非妥協的」なフーディヒからデブックファンオーヴェルストレテンに代わると、「社会対話」に再び積極的な姿勢が示された。しかしETUCのシンクタンクETUIの年鑑では、「UNICEの社会対話に向けた相対的变化は戦術的考慮により説明されよう。UNICEはつねに条約改正が視野に入ると妥協に歩み寄ることは、周知の事実である」と、冷めた認識が示されている（Arcq and Pochet 2002, 207）。¹

3. 「移動の自由」の光と陰

EUは2000年にリスボン戦略を発表し、「世界で最も競争的でダイナミックな知識基盤経済」を10年間で達成することを目標に掲げた。その政策として、情報社会化とともに、雇用の質・量の改善、社会的格差是正、「ヨーロッパ社会モデル」の現代化が取

り上げられ、労使がともに注目することとなった。だが2004年秋のコック報告の中期評価は、リスボン戦略が目標に近づいていないという厳しいものだった。これに対しUNICEは、立法への経済界の関与、法人税引下げ、労働市場の柔軟化などの新自由主義的改革の徹底を求め、逆にETUCはリスボン戦略は決して「構造改革」ではなく、経済・社会・環境のバランスを図るものであるべきであると主張した。

リスボン戦略は、サービス提供に関する障害の除去を求めている。域内市場担当欧州委員の名から「ボルケシュタイン指令」として知られるようになった2004年のサービス指令案は、サービス部門における「原産地原則」を含んでいた。それは単純に言えば、商品に対する規制は「相互承認」にしたがわなければならないとした「ディジョンのカシス」判決と同じ原則を、人によるサービスにも徹底しようとするものであった。この指令案は、激しい論争を巻き起こした。それは、「底辺へのレース」を許すばかりでなく、労働者の権利と労働組合の集団的権利（団交権・争議権）を揺るがすものとみなされたからである。

サービス指令のもたらすインパクトは、高賃金国と低賃金国、またそれぞれの組合や業者によって多様であった。ETUCはこの指令案を「超リベラルな規制緩和」であるとして、2005年3月の反対デモに7万人を動員した。多方面のロビイングや反対表明、欧州議会と理事会での議論の結果、サービス指令は「原産国原則」を明記しない内容で2006年11月に成立した（Van den Abele 2007）。EU労働法に詳しい濱口桂一郎は、「労働者の派遣の問題については、少なくとも指令案の文言上は、実体法的部分については労働条件の切り下げを認めるようなものにはなっていない。この限りで、ソーシャル・ダンピングを許す指令案だというのはデマゴグというべきであろう」としつつ、その手続きについては各国の協力体制が未整備であり、法律論だけでは解決しにくい、とも論じている（濱口 2005b）。

今日ヨーロッパ各地では、EUの判例が移り変わるなかで、「資本の移動」と「人の移動」が現実とし

て進み、「社会モデル」をめぐる合意に激震が走っている（Donaghey and Teague. 2006）。それはどのような事態なのだろうか。

アイルランドで起こったアイリッシュ・フェリー社事件では、会社が船籍を変更して外国人船員を募集し、150人の自国労働者にレイオフを通告した。同国最大の労組SIPTUはこれに対し運行阻止の争議で応じようとし、翌年600人の解雇に発展する事件となった。労使委員会LRCや労働裁判所による調停で決着がつかないまま、会社は法定最低賃金のない新加盟国キプロスへの船籍変更と中東欧の船員の導入に踏み切り、2007年にはアイルランド人労働者がボイラー室に立てこもる事態にいたった。その後締結された合意により、残った国内労働者の労働条件が守られたが、会社側は船籍変更と国内最低賃金による外国人の採用を確保した。この決着は暫定的なものにすぎず、アイルランドの労使パートナー合意は将来的に困難になったとみられている。

これに似た事業移転のケースがヨーロッパ・レベルで争われたのが、フィンランドのヴィーキング・ライン社事件である。運行会社がエストニア船籍への変更とエストニア労働者の導入を図ったのに対し、船員組合FSUは争議を通告し、国際運輸労働組合連合ITFに訴えて、会社によるエストニアの労組との交渉を阻止した。しかし欧州司法裁判所の2007年12月11日の判決は、一般論として団体行動の権利を認めながら、組合がUTFを通じて事業移転を阻止しようとした行動がEU法に反するとした。

同じく北欧のスウェーデンで起ったラヴァル社の事件は、ETUCも注視するものであった。2004年、ストックホルム近郊の学校改修工事を請け負ったラトヴィアのラヴァル社の子会社L&P社は、スウェーデン建設部門の団体協約に署名することなく、スウェーデン人の3分の2の賃金のラトヴィア人派遣労働者をういようとした。スウェーデンの建設労組Byggnadsは協約の適用を要求したが、同社はラトヴィアの労組とのみ交渉する態度を示した。Byggnadsは現場の封鎖に踏みきり、電気工組合も

第二次（連帯）ストを行った。スウェーデンでは労使協約によって賃金水準や労働条件が守られており、協約を締結または適用しない会社に対して争議権を行使することは、法で承認された組合の権利であった。だがラヴァル社は組合に損害賠償を求めて提訴し、付託を受けた欧州司法裁判所ECJは、2007年12月18日に判決を下した。判決は、原則として労働組合の団体行動の権利を認めたものの、今回のスウェーデンの組合の要求は過大であり、サービス提供の自由を阻害するものとした。先のヴィーキング・ライン事件判決と軌を一にするこの判決は、北欧の労使関係モデルに楔を打ち込んだものといえるだろう。

やはり建設労働者に関するドイツのリューフェルト事件では、公共発注工事の受注会社と下請け契約を結んだポーランドの会社が、協約最低賃金の46.57%で派遣労働者を働かせていることが判明した。ニーダーザクセン当局は州の調達規制に基づいて契約を撤回し返還請求を行ったが、ECJは州のローカルな規制がEC条約第49条の保障するサービス提供の自由に反するという立場を示している。

これら最近の問題はケース・バイ・ケースの事件として噴出し、その決着も長期を要する複雑な司法闘争にゆだねられる。ETUCは重要事件に関して欧州委員会や加盟国政府に対して「ロビイング」し、不利な決定を是正しようとしてきた。しかし次のフィンランドの労働組合員のことは（ヴィーキング・ライン判決が下される前のインタビューであるが）、労働運動にとっての予測不能な状況をよく表している。「われわれは組合員を守るためにベストを尽くしている。でもEUはいつでも爆弾を落とすことができる。そこから何がくるか分からないし、労働者と組合はそれに影響を及ぼそうとしてもほとんどできることはない」（Lillie and Greer 2007, 561）。

庄司（2008）は、EUにおける超国家的ルールの発達自体が、こうした「社会政策の赤字」を起こす一因であるとみている。そこには「規制撤廃型の市場統合を基本とするEUの構造的問題」がある。庄

司はEU基本権憲章の定める社会権規定の実効性を高め、リスボン戦略のフレキシビリティ・モデルを各国調和させていくなどの道がありうるとしつつ、根本的解決のためには、EU共通の社会的価値、配分的正義、政治的アイデンティティが前提となると示唆している。話は「社会モデル」をめぐる政治の根本に戻るのである。

4. 「ヨーロッパ社会モデルの輸出の失敗」を超えて

そこに立ちはだかるのは、「ヨーロッパ社会モデルの輸出の失敗」である。EUの社会権規定（「社会的アキ」）や「社会対話」による規範と模範例^{ベスト・プラクティス}は、すでに労使関係の制度化が進んだ西欧にとって付加価値が大きくないとしても、中東欧の労使関係を収斂させていくガイドラインとなるはずのものであった。だが社会主義システム崩壊後の新加盟国の労使関係は、組織率の面でも（表1）、団体協約適用率の面でも、西欧と比べて基盤が薄い²。労働運動の対抗力の弱い社会は「多国籍企業のパラダイス」になるおそれがあるだけではなく、全ヨーロッパの「社会モデル」の実現を困難にする。

中東欧諸国では、組合がきわめて弱体であるか存在しない企業も少なくない。そこに、ドイツや北欧を模範例とする労使協議会が組合の役割を補完代替する、という法制が導入されると、「組合回避」のテクニックとして利用されてしまう。このような反組合的法案は、ポーランド、チェコ、スロヴァキア、エストニアなどでみられたが、労働組合の反対によって「組合優先」への修正が勝ち取られたのはエストニアのみである。ハンガリーでは加盟に先立つ2001年からEUの労働時間指令が導入されたが、これにもとづいて労働時間の参照単位が「年間化」されたことにより、企業の労働時間柔軟化の要求に抵抗できなくなった。ポーランドでもこの指令は超過時間賃金の削減に利用される道を開いた。さらにEU基本権憲章でさえも、労働運動を限定するために援用され

表1 欧・米・日の労働組合組織率（2002年）

国名	組合組織率 (%)
デンマーク	88
スウェーデン	79
フィンランド	71
キプロス	70
ベルギー	69
マルタ	65
ルクセンブルク	50
アイルランド	45
EU15 旧加盟国平均	43
スロヴェニア	41
オーストリア	40
イタリア	35
スロヴァキア	35
ギリシア	33
チェコ	30
ラトヴィア	30
ポルトガル	30
ドイツ	30
イギリス	29
オランダ	25
新10加盟国平均	22
ハンガリー	20
日本	20
リトアニア	15
ポーランド	15
スペイン	15
エストニア	14
アメリカ	13
フランス	9

出所 EIRO, 2004. *Industrial relations in the EU, Japan and USA*, 2002. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/01/feature/tn0401101f.htm>

る場合がみられる（エストニアにおける連帯ストライキ制限やポーランド、リトアニアにおけるロックアウト権の保障）。

もちろん、ポーランドのように重要閣僚が同性愛者の教職等職業制限を叫ぶ状況においてEUの差別禁止規範がもつ意味は重く、同国の2005年選挙においては「連帯的ポーランド」対「自由主義的ポーランド」という対立軸が掲げられた。それにもかかわらず、中東欧が「社会的ヨーロッパ」のブラックホールとなるおそれは払拭できていない。

2004年5月1日の拡大によって、EUは中東欧の8カ国を含む10カ国を迎え入れた。このとき懸念された労働市場の激変を緩和するために、旧加盟国はいわゆる2+3+2年の「段階的措置」を認められた。それにより、イギリス、アイルランド、スウェーデンを除く大半の加盟国が、規制を維持することを決定した。このうちフィンランド、ギリシア、スペイン、ポルトガルは第一段階（2006年4月30日）後に障壁を除去し、フランスやデンマークは第二段階から段階的に緩和し、ドイツ、オーストリアは2011年まで規制を維持する方針を採った。この間、ソーシャル・ダンピング（「ポーランドの配管工」脅威論）、あるいは福祉のフリーライダーや非合法労働が論議となることもあったが、客観的傾向としては経済にプラスの影響を及ぼしていると評価されている。外国人労働者なくしてホテルや小売業が成り立たないことは実感されているが、EU全体で新加盟国出身者の雇用率は「国民」とそれほど違いはなく、そのうち低スキル労働者の割合は「国民」よりも低く、中スキル労働者の割合では「国民」を上回っている。「流出」人口は出身国により差があるが、バルト諸国の労働者の延べ1割以上が短期を含め国外に移動したと概算され、ポーランド、スロヴァキアはそれに続く。西欧旧加盟国間では1957年のEECの設立以来、総計2%以下にとどまることと比べれば、そのスケールの違いがわかる。

労働の「流出」は、賃金上昇の圧力を生む。Eurostatによれば2000年から2006年にかけて、ポーランドで50.6%、チェコで88.9%、ラトヴィアでは118.3%賃金水準が引き上げられた。最も上昇

したのが新自由主義的なモデルをとるラトヴィアであるように、この賃金上昇は、第一には労働者の「流出」のインパクトによるものであり、団体交渉や組合の力の違いが反映されているものではない。それでも、加盟後の中東欧各国において、労働運動の組織化や団体行動、団体交渉が「下から」の動きとして活発になっていることは無視できない。

外国企業は西欧モデルの労使関係を持ち込むことを周到に回避するが、それに対抗する「発言」の行動は、ショップフロア、特定の経営者へのミクロな抗議行動から、産業別のマクロレベルまで、徐々に起こりつつある。ポーランドの場合、ストライキ数と労働損失時間は2002年に2件/400時間、2005年に8件/3300時間、2006年に27件/25.5万時間と増加し、ハンガリーでは十年間の闘争を経てズスキの工場における労働組合が実現した。その他の中東欧諸国においても、スト（予告）、抗議行動、団体交渉・協約などの事例が積み重ねられてきている。その「再活性化」の動きは、西欧の労働運動の支援や影響とも無縁ではないとメアルディはいう (Meardi 2007a; 2007b)。

EUにおいては、資本だけではなく、労働者自身が「移動の自由」の権利の主体であり、また労使関係とデモクラシーの主体でもある。彼らは「流出」(exit)する多国籍企業に受動的に依存するのか、自ら「流出」していくのか、あるいは交渉・抗議する「発言」(voice)の主体となるのか、その趨勢によって、「ヨーロッパ社会モデル」の将来は左右される。

ETUCは、国境を越えた団体行動が、労働者の「権利」として条約レベルで保障されることを求めてきた。1995年の大会決議や、アムステルダム条約、基本権憲章への提言などにそれは繰り返しふれられている。EUでは団体行動の権利が認められているが、それはさしあたり各国内での権利として位置付けられてきた (アムステルダム条約137条約(6)や基本権憲章の解説覚書)。連帯ストライキすなわち「二次行動」は、国内法では条件付き——「一次行動」の合法性や共同利益の有無等——ながら認めてい

る加盟国が多い。だがILOを含め国際レベルでそれを明示的に認める規範を見出すことは難しい。

しかし労働者の団体行動の「ヨーロッパ化」が、孤立無援の要求であるというわけではない。1997年に欧州議会の社会問題委員会は、労働組合の権利に関する報告草案を提出した。この文書は「利害衝突の場合に団体行動に訴える権利は、国民国家レベル、国家横断レベルのストライキ権を含まなくてはならない」と述べ、報告者のオーメン＝ロイテンは、「特に労働組合運動が適切な手段なくヨーロッパ大の交渉に臨まなければならないことを防ぐため、条約において団体行動権が保障されなければならない」と敷衍した (Clauwaert 2002)。欧州憲法条約の頓挫の後、2007年秋に新しい改革条約が合意されようとしたとき、イギリスの経営者団体CBIの会長ランバートは、基本権憲章の言及する「ストライキ行動を含め、利益を守るために団体行動を取る」権利が、イギリスを直接拘束し、サッチャー以来の労働市場改革を逆転させることに強い懸念を表明した (Financial Times, June 17, 2007)。

団体行動 (権)の「ヨーロッパ化」はまだ現実には達成されていない。だがその「欠如」が争点とされ続けることは意味をもっている。EUが「社会的ヨーロッパ」を掲げて正統性を確保し続けなければならない以上、労働運動の「ヨーロッパ化」はその本質的要素として捨て去ることができないからである。

シェルベリ (2004)は、EMU、国家政策、多国籍企業のもたらす下方への競争の巻き添えにならないためには、全国組織間、産業別組織間、多国籍企業の職場間の国際的協力を重点がおかれなければならない、と論じている。またそのことは直ちに各国の労使関係システムや労働組合が収斂することを意味しない、という。なぜなら、「労働組合運動や労使関係システムはその国特有の労働市場と社会の一部を形成」しているからである。それゆえ、必要なのは「ヨーロッパ」か「国民国家」か、という対立図式ではなく、マルチ・レベルの労働運動が支え合う構図 (「補完性」^{サブディアリティ})といってもよい。

冒頭にふれた「ユーロ・ストライキ」は、何を残したのだろうか。ルノー社経営陣は裁判所命令で協議に応じたものの工場閉鎖について一切譲らず、早期優遇退職や異動についての合意で幕引きとなった。日本のビジネス論評では経営の決定権の勝利だと理解された。法律論としては、欧州労使協議会が設立されてもその機能は「共同決定」や「交渉」に及ばず、協議義務に違反した場合の制裁も定かでないなどの数々の問題点が指摘された（濱口2001, 84-87）。だがこの事件での労働者の行動は、1997年のEU雇用サミットをめがけた欧州失業者ネットワークの「失業、プレカリアスネス、排除」反対行進をはじめとする、ユーロ・プロテスト政治の「創発メント」になった、とする研究もある（Lefebure and Lagneau 2001, 196-199）。

その後のEUの制度改革として、欧州委員会は2004-2005年にかけて、①欧州労使協議会と産業別労使対話をむすびつける、②欧州・国内レベルの労使協議会の枠組を統一する、③リストラクチャリングに対する労使協議会の役割を強化する、などの構想を示した（濱口 2005a）。欧州労使協議会の改訂はまもなく決着される予定である。ETUCは当初、自らの求めてきた改革よりも射程の狭い欧州委員会提案に懐疑的であったが、2007年には企業リストラ問題に対応する欧州労使協議会指令の改訂に前向きな評価を与えて、変化する経済のなかでリストラにとまなう「調整コスト」は最小にしなければならない、と「移動の自由」を主張するビジネス・ヨーロッパ（旧UNICE）と対立するにいたっている。「社会的ヨーロッパ」には逆風が吹いている」が、「戦いはこれからである」（ETUI研究員Stefan Clauwaert氏）。³■

《参考文献》

- Arcq, Etienne and Phillippe Pochet. 2002. "UNICE and CEEP in 2001: Changes in Perspective?." In Emilio Gabaglio and Reiner Hoffmann (eds.), *European Trade Union Yearbook 2001*. Brussels: ETUI.
- Bieler, Andreas. 2006. *The Struggle for a Social Europe: Trade Unions and EMU in Times of Global Restructuring*. Manchester: Manchester University Press.
- Burgoon, Brian and Wade Jacoby. 2004. "Patchwork Solirarity: Describing and Explaining US and European Labour Internationalism." *Review of International Political Economy* 11 (5) : 849-879.
- Clauwaert, Stefan. 2002. "The Regulation of International and Transnational Collective Action and Its Link to Initiatives for an EU Mediation and Conciliation System." In Gabaglio and Hoffmann, op.cit.
- Donaghey, Jimmy and Paul Teague. 2006. "The Free Movement of Workers and Social Europe: Maintaining the European Ideal." *Industrial Relations Journal* 37:6, 652-666.
- Dølvik, Jon Erik and Jelle Visser. 2001. "Social Partnership in the European Union." In Hugh Compton and Justin Greenwood (eds.), *Social Partnership in the European Union*. Basingstoke: Palgrave.
- Falkner, Gerda. 1998. *EU Social Policy in the 1990s: Towards a Corporatist Policy Community*. London: Routledge.
- Hoffmann, Reiner. 2000. "European Trade Union Structures and the Prospects for Labour Relations in Europe." In Jeremy Waddington and Reiner Hoffmann (eds.), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions*. Brussels: ETUI.
- Lefebure, Pierre and Eric Lagneau. 2001. "Media Construction in the Dynamics of Europrotest." In Doug Imig and Sidnew Tarrow (eds.), *Contentious Europeans: Protest and Politics in an Emerging Polity*. Lanham: Rowman and Littlefield.
- Lillie, Nathan and Ian Greer. 2008. "Industrial Relations, Migration, and Neoliberal Politics: The Case of the European Construction Sector." *Politics and Society* 35:4, 551-581.
- Meardi, Guglielmo. 2007a. "More Voice after More Exit?: Unstable Industrial Relations in Central

- Eastern Europe." *Industrial Relations Journal* 38:6, 503-523.
- 2007b. "Multinationals in the New EU Member States and the Revitalisation of Trade Unions." *Debate: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe* 15:2. 177-193.
- Mias, Arnaud. 2007. Sociabilité bruxelloise et européanisation des élites syndicales. In Par Olivier Costa and Paul Magnette (eds.), *Une Europe des élites*. Bruxelles: Edition de l'Université de Bruxelles.
- Streeck, Wolfgang. 1996. "Neo-Voluntarism: A New European Social Policy Regime?." In Gary Marks et al. *Governance in the European Union*. London: Sage.
- Van den Abeele, Eric. 2007. "Adoption of the Services Directive: A Community Big Bag or a Velvet Reform?." In Christophe Degryse and Philippe Pochet (eds.), *Social Developments in the European Union*. Brussels: ETUI-REHS.
- シェルベリ, アンデレス. 2004. 「スウェーデン：スウェーデンの労働組合が直面するあまたの挑戦」, ジェレミー・ワディントン, レイナー・ホフマン編／小川正浩訳『ヨーロッパの労働組合—グローバル化と構造変化のなかで』, 生活経済政策研究所.
- 庄司克宏 2008. 「リスボン条約とEUの課題—「社会政策の赤字」の克服に向けて」『世界』2008年3月号 (No.776), 204-213.
- 中野聡. 2002. 『EU 社会政策と市場経済—域内市場における情報・協議制度の形成』, 創土社.
- 濱口桂一郎. 2001. 『EU 労働法の形成—欧州社会モデルに未来はあるか? (増補版)』, 日本労働研究機構.
- 2005a. 『EU 労働法形成過程の分析 (1)』, 東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政センター.
- 2005b. 「EU サービス指令案と労働問題」, 『生活経済政策』2005年12月号, 24-29.

《注》

- 1 この時期には、欧州連合条約の起草のための欧州諮問会議が開催されようとしていた。また濱口桂一郎氏は、そもそもEU発足時にUNICEが「社会対話」による決定手続きの「席に着いた」のは、規制を拒んできたイギリスが社会政策協定からオプト・アウト（適用除外）したため、他の加盟国による社会的立法が進む可能性が強まったからにすぎず、あくまで合理的選択行動であったことを強調している（比較労働運動研究会報告）。
- 2 ただし新加盟（予定）10カ国平均より日本、アメリカ、フランスの組織率はさらに低い。
- 3 筆者によるインタビュー。ブリュッセルETUI、2007年11月28日。

（本文は2007年12月22日に開催された生活研自主研究プロジェクト「比較労働運動研究会」における報告を元にまとめたものである。）