

Title	イギリスの労使関係における政治的位相の変容
Sub Title	The transformation of the political dimension in British industrial relations
Author	佐次清, 隆之(Sajikiyo, Takayuki)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1994
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.67, No.12 (1994. 12) ,p.381- 405
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	内山秀夫教授退職記念号
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19941228-0381

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

イギリスの労使関係における政治的位相の変容

佐次清隆之

第一章 問題の所在

第二章 サッチャー政権の経済政策と労働組合

- (1) サッチャー政権の労働組合政策
- (2) サッチャー政権の外資導入政策と日本企業
- (3) 日本的経営法とイギリス自動車産業の労使関係

第三章 イギリス労働運動の政治的位相

- (1) 一九八〇年代以後のイギリス労働運動の変容
- (2) TUCの姿勢の変化
- (3) イギリス労働組合の政治的位相

第四章 おわりに

第一章 問題の所在

一九八〇年代後半、EU⁽¹⁾経済は世界経済の好転とEU市場統合の先取り効果などにより、GDPの年成長率が三%

超と好調に推移していた。ところがその好成長も、一九九〇年代に入ると急速に失速し、一九九三年にはGDP成長率はマイナスに転落。失業率も一九九三年は一〇%台を突破し、失業者数は二、〇〇〇万人にのぼるなど第二次大戦後最悪の危機的状况に直面した。このように現在、EUは「第二次大戦後最悪」と形容される事態を迎えているが、これはきわめて象徴的な事柄であるといえる。というのも戦後のEUを支えてきたのは、一九三〇年代の過剰生産の危機を、国家の介入を通じて大量生産システム(フォード・システム)に対応した大量消費社会を創出することで克服した第二次大戦後の「フォードイズム」と呼称される資本主義の発展モデルであったが、現在の危機的状况は、まさにその戦後の発展モデルが危機に瀕し、そのモデル自体の見直しとそのモデルにまつわる社会勢力の再編成―言い換えれば経済領域、政治領域両面にわたるシステム全般の再編成―が求められている問題状況を露呈しているものと考えられるからである。

すなわち、第二次大戦後の資本主義システムは、経済領域におけるフォード・システムを、政治領域において国家が大量消費の担い手となる労働者に団体交渉制度や各種の社会立法の確立を通じて高い賃金と安定した生活を保証し、労働者側はその交換条件として資本主義システムの維持、発展に協力する、いわゆる政労使の三者協調のコーポラティズム体制により補強するといった、経済領域と政治領域の連環の上に形成されていた。しかし一九六〇年代末以降、この発展モデルは、フォード・システム自体の生産性の伸びが枯渇するという内在的要因と、国内の購買力を上昇させて自国企業に対する需要の創出を促す各国の国内的な調整措置が経済の国際化の進展により有効性を喪失するといった外在的要因から破綻をきたした。そしてこうした経済領域における発展モデルの破綻は、このモデルによる高度成長下での経済的パイの増大を前提としたコーポラティズム体制をも機能不全に陥れた。経済的パイの縮減により、国家は財政的に逼迫して社会保障への支出の見直しを余儀なくされ、また経営側も労働側の賃上げ要請に応えることができず労使間の対立が先鋭化、政府による両者間の調整も困難となり、コーポラティズム的妥協は大きく動揺した

のである。ここに戦後の資本主義システムを構築していた経済領域と政治領域の連環は深刻な危機に陥ることになったのである。⁽²⁾

こうしたシステムの危機は、一九七〇年代以降の二度にわたる石油ショックを契機に一挙に顕在化し、日米欧の先進諸国はいずれも厳しい経済危機に陥った。しかしとりわけ西欧各国は、経済危機に加えて労使対立の先鋭化という政治的危機が重なったため、経済危機を打開するべき大規模な産業調整に踏み切れず、低成長は長期化し、失業者も急増するなど一層深刻な事態に直面した。そして次代の技術革新であるME化に立ち遅れ、日米との技術格差が拡大したことから、西欧は両国との競争が激化する厳しい経済環境の下で、急速に国際競争力を喪失し、後退を余儀なくされたのである。こうした事態に対応するべく、一九八〇年代以降、EU加盟各国は域内市場統合への歩みを加速させ、国内ではポスト・フォードイズムの資本主義システムを構築するために、経済領域と政治領域の新たな連環の模索を開始した。しかし前述した一九九〇年代に入ってから危機的状況をみる限り、西欧各国が依然その構造的課題を克服しえていないことは明らかである。

そこで本稿では、一九八〇～九〇年代のイギリス自動車産業の労使関係という、いわば経済領域と政治領域が交差する地点に焦点をあて、同産業で進行している「日本化」現象を手がかりにして、こうした厳しい経済環境におかれた西欧がどのような形で経済領域と政治領域の連環をシステム化し、課題の克服を模索しているのかを検討したい。そしてその試みにより政治領域における諸関係がどのように変化し、またそれによって戦後の労働運動が産業民主主義として保持していた「民主主義」という社会的価値がどのような変容を被っているかを考察し、そうした試みのもつ政治的意味を検討したいと考えている。⁽³⁾

それでは次章ではまず、一九八〇年代の労使関係の動向を左右したサッチャー政権の経済政策を概観し、自動車産業を素材に、その労働組合に与えた影響をみてみることにしよう。

第二章 サッチャー政権の経済政策と労働組合

(1) サッチャー政権の労働組合政策

一九七九年三月に政権の座に就いたサッチャー首相は、「英国病」と呼ばれた一九七〇年代イギリス経済の低迷の原因を戦後の福祉国家体制そのものに求め、福祉国家体制下での過度の国家介入を極力排除し、イギリス経済を自由競争の原理に基づく市場経済化を貫徹させることで再活性化を図る、ネオリバリズム戦略を展開した。そしてこの戦略が遂行される過程で最も大きな変容を余儀なくされたのが、労働組合だったのである。というのもサッチャー政権は、戦後の福祉国家体制の下で強大化した労働組合の存在こそが、イギリスの生産性の伸びを停滞させ、賃金コストを上昇させるなど、回国経済弱体化の最大の要因ととらえ、労働組合の影響力の削減を経済改革の最重要課題に挙げていたからである。こうした基本方針の下、同政権の組合抑制策は、直接的には労働組合に対する強権的抑圧、間接的には外資の積極導入といった形で推進されていった。

まずサッチャー政権の強圧的な労働組合政策は、労使関係法の改正を通じて遂行された。労使関係法の改正は、一九八〇年の雇用法を皮切りに、一九八二年雇用法、一九八四年労働組合法、一九八九年新雇用法案発表と間断なく進められた。その主要なポイントは、①クローズド・ショップ成立要件への規制(クローズド・ショップ協定を忌避する労働者の解雇は不当等)、②ピケットイングの制限(ピケットの許される範囲を「自分の働く場所またはその付近」に限定、直接の使用者以外の企業に対するピケットングを禁止)、③ストライキに対する規制の強化(ストライキ労働者に対する解雇は不当労働行為ではないと規定、ストライキ開始前四週間以内に秘密投票の実施を求め、多数の賛成を得ていない争議行為については組合責任を否定)、④組合運営に対する法的規制の強化(組合役員の選挙は少なくとも五年ごとの郵便による秘密投票を実施し、この手続きを経ない組合には争議免責を適用しない)等である。⁴⁾

こうしたサッチャー政権の労使関係法の改正は、労働組合の活動それ自体を抑制することを主眼においたものであった。それはサッチャー首相の「個人主義原理の重視」というリベラリズムのイデオロギーの下に、クロード・シヨップ成立要件への規制や組合運営に対する規制の導入を通じて、労働者個人の権利拡大を図り、労働組合の個人に対する集団的規制を排除することで、労働者間の連帯を希薄化させると同時に、ストライキ規制の強化やピケッティングの禁止など労働組合の活動を制約する法的枠組みを作ること、集団としての労働組合の政治的影響力を縮減させることを狙いとするものであった。⁽⁵⁾そして事実、この労使関係法の改正は、一九八〇年代初めの国営企業の合理化闘争において、労働組合の活動を著しく制限し、その結果、一九八四―八五年の炭鉱ストライキに代表される一連の政府と労働組合の対決はことごとく政府が勝利を収め、政府の労働組合に対する優位を決定的なものにしたのである。

(2) サッチャー政権の外資導入政策と日本企業

こうした労使関係法の改正を通じた強圧的な労働組合抑制策とともに、あるいはそれ以上にイギリス労働組合の変容を促したのが、サッチャー政権の外資導入政策である。サッチャー政権時代は、イギリス経済の国際化が著しく進展した時代でもあった。一九九〇年時点でイギリスは、海外での直接投資残高及び外国の対外直接投資先の両面で、米国に次いで第二位の位置を占めるにいたっているのである。これは同政権のネオリベラリズムに基づく資本蓄積戦略の一環であった。すなわち同政権は経済の国際化を推進することによって、自国の競争力のある企業は海外への市場拡大を促して同国経済の原動力とする一方、競争力を失った業種は外国から競争力のある多国籍企業を誘致して、国内の雇用を創出し、競争力強化をおこない再活性化させることで、フォーディズム以後のイギリス資本主義システムの再構築を企図していたのである。⁽⁶⁾

その後者の代表事例が自動車産業である。イギリスの自動車産業は一九五〇年代、米国に次いで世界第二位の自動

車生産台数を誇っていたが、一九六〇～七〇年代の労使紛争の頻発、合理化の遅れ、投資の停滞などにより、次第に国際競争力を喪失した。生産台数は一九七二年の二三万台をピークに一九八〇年には約半分の一三二万台に落ち込み、西欧全体(現EU加盟国の合計)に占める生産シェアも一九六〇年には約三〇%を占めていたが、一九八〇年には約一〇%にまで低下した。一方、逆にイギリス国内市場に占める輸入車の販売シェアは、一九七〇年には一二・三%だったのが一九八〇年には五〇%を超えるといった凋落ぶりであった。⁽⁷⁾こうした低迷状態にあるイギリスの自動車産業を蘇生させるために、サッチャー政権が展開したのが、積極的な外資誘致政策だったのである。そしてその際、同政権が着目したのが、日本企業であった。日本企業は、一九七〇年代に他の先進国に先駆けて産業合理化に着手し、いち早く新技術のME化を進めて、ポスト・フォードイズム時代の市場におけるシェアの確保、拡大に必要とされる多様なニーズに対応した「リーン生産システム」を構築し、一九七〇年代後半以降、世界市場を席卷しつつあった。サッチャー政権は日本企業に対して働きかけを行う一方、「開発地域」と呼ばれる投資優遇措置の受けられる地域を設定するなどの積極的な外資優遇策を展開した。⁽⁸⁾また地方経済の活性化と深刻な失業問題の解消を図る地方自治体も、様々な優遇措置を提示して日本企業に対する激しい誘致合戦を展開したのである。

一方、日本の自動車メーカーの側も、一九七〇年代後半以降、日本車の対EU輸出の急増が通商問題化し、一九八一年には日本製乗用車輸入監視制度が設けられ、一九八六年からは日本車輸出モニタリングが導入されるなどEU内の日本メーカーの競争力に対する警戒感が高まる状況の中、こうした通商摩擦や規制を回避し、一九九二年の域内市場統合後に予想されるEU市場での競争激化に備えるためにも、EU域内に早急に生産拠点を確保する必要性に迫られていた。その意味で、積極的な外資導入策を展開して日本企業を誘致しようとするサッチャー政権の政策と日本の自動車メーカーとの思惑とが一致したのである。加えて同政権下でイギリスの労使関係が安定化してきたこと、成熟した部品産業と質の高い労働力が存在していることなどを理由に、一九八四年には日産、一九八九年にはトヨタ、本田

が相次いでイギリスへの工場進出を決定した。こうして自動車産業において本格的に日本の経営法が移入されることになったのである。

(3) 日本の経営法とイギリス自動車産業の労使関係

他方、一九八〇年代初頭の深刻な経済不況を契機に、イギリスの自動車産業の労使関係も徐々に変化し始めていた。一九七〇年代まで、強力な労働組合の実力行使によって、生産性が低下、製品の品質も劣化し、投資も停滞して急速に競争力を喪失したイギリスの自動車メーカーは、業績悪化を打開するため、内部から様々な再建策を検討するようになっていた。そして一九八〇年代前半には、サッチャー政権の労働組合抑制策で労使関係法が経営側に有利に改正されたこともあり、各メーカーとも合理化のために大量の人員削減を遂行するなど、強硬な政策を展開した。しかしこうした強硬策は労働組合の強い反発を招き、非公式ストライキや職場拒否が頻発し、かえってコスト負担が増大したことから、経営側は新たな経営改善策を模索するようになっていたのである。また労働側も、前述した一九八四年の炭鉱ストライキに代表される一連の闘争の敗北を契機に、従来のような闘争一辺倒ではもはや政府、経営側に太刀打ちできないとの認識を余儀なくされ、さらにメーカーの業績不振が深刻化している状況にあっては、経営側と対決するよりも労働組合員の雇用確保を最優先すべきだとの考えが組合内に高まるなど、新たな戦略の練り直しを迫られていた。こうした状況におかれていた労使双方にとって、一九八〇年代に注目されてきた日本企業の対労組協調姿勢、柔軟な労働慣行などの、いわゆる日本の経営法はその競争力の高さともあわせて、極めて魅力的なものに映ったのである。

日本の経営方式の概要を、日産イギリス工場を事例にみてみることにしよう。日産イギリス工場の経営方式の柱としては、以下のポイントが挙げられる。すなわち、①シングル・ステイタス(全従業員スタッフ・ステイタス化、具体的

には賃金支払い制度、労働時間、始業、終業、休憩時間、休日などの労働条件の単一化)、②柔軟な労働慣行とチーム制による生産効率及び品質の向上(工場内の地位、職種を可能な限り削減し、各従業員ができるかぎり全ての作業範囲をカバーしようとする柔軟な作業体制をしき、各人の能力を向上させ生産効率をあげる。また生産現場のスタッフ全員による品質改善システムであるQC活動を展開し、製品の品質向上を図る)、③単一労組協定(使用者が複数の組合のうち一つを嗜好し、その組合のみを団体交渉の相手として承認する協定で、企業別に締結される)、④労使協議機関の設置(団体交渉よりも、経営側と規約に基づいて選出された従業員代表とが設置した労使協議機関を通じて、賃金をも含む労働条件のすべてを協議)、⑤ノー・ストライキ協定(労使双方がストライキなどの解決手段ではなく、協議、交渉、仲裁で平和的解決を図るとする協定で、具体的には④の協議で解決されない場合は労使双方が申請を仲裁人におこない、裁定をおおぐ。仲裁の裁定は労使の主張のいずれかを承認する振子式仲裁であり、この裁定は労使双方を完全に拘束することを前提としているため、ストライキの介入する余地がない)といった点である。⁽⁹⁾

このように日本の経営法は、作業管理、雇用、人事管理の全領域にわたって経営の柔軟性(フレキシビリティ)を追求し、生産性と品質の向上を図ることを特色とするシステムである。それは、フォード・システムにおいては、テラー原理により生産過程での「構想」と「実行」が明確に区分され、断片化された単純労働を強いられていた労働者に、シングル・ステイタスにより平等感を与え、複雑な職種・職務体系を簡素化して多様な労働と能力発揮の機会を提供し、チーム制を導入して生産過程への参加意識を醸成させることを基本原理とするものであった。そしてこれを軸に、「企業」という枠組みの中で、労使が相互に協調して企業の業績向上を目指し、その見返りとして企業は労働者の雇用を保証し、労働条件を向上させるといった企業レベルのミクロな協調体制を貫徹させることで、労働者のモラルを企業へと集約させるダイナミズムを内包するものであった。これは、管理者对被管理者という対立的労使関係を基本軸に出身階級や教育水準によって職種・職階が細かく規定され、複雑で多様な賃金体系に対応した形での職能別組合が發達し、企業を横断した同一職種や関連職種間との連帯が強固で、一つの企業や工場内に複数の組合が並存するとい

った、伝統的なイギリスの多元主義的労使関係とは対照的な性格のものであった。

従って、一九八〇年代後半よりイギリスの自動車メーカーは経営再建策の一環として、日本の経営法の摂取に努めるが、それはこうした伝統的なイギリスの労使関係の基盤を掘り崩すことを意図していた。すなわち従来の多元主義的労使関係の下では、様々な利害の異なる組合との数多くの交渉、協議を必要としたため、経済環境の変化への対応が硬直的になっていったのを、労使関係を「企業」の枠組みの下に再編することにより、経営側の経済環境の変化に対する柔軟性を高め、経営体質の強化を図ろうしていたのである。

これに対し、当初、労働組合は従来の伝統的な労使関係の基礎が解体されることにより各階層の既得権益がおかされること、柔軟な生産体制は労働者に幅広い領域の作業をこなすことが要求されるため精神的・肉体的負担が増大することなどから警戒感を抱き、必ずしも全面的に賛意は示さなかった。しかし労働組合側にとっても、日本の労働慣行の導入は他面、企業の一方的な人員削減を抑制し、長期雇用を保証するものでもあったため、一九八〇年代初めの経済不況以後、雇用の危機に悩まされ、雇用確保を最優先課題としていたことから、労働組合側も最終的には経営側の提案を受け入れていくようになったのである。

例えば、ローバー・グループは一九九一年九月には全従業員を対象に、①強制解雇は行わず、人員削減の必要が生じた場合は企業内職業訓練を施して配置転換するなどして、長期の雇用を保証する、②シングル・ステイタスを確立する、③チームワークを重視し、職場内の改善活動を活発にする、④企業内再教育プログラムを実施し、従業員を多能工に育成し柔軟な生産体制を構築する、⑤複数の労働組合を一本化する単一の交渉主体を設定する、⑥労使間の諸問題を、労使協議会を通じた話し合いや義務的仲裁により自主的に解決する等の項目からなる日本の労働慣行導入の提案を提示した。そしてこれに対し、組合側も同提案が組合員の雇用保証につながる点を評価し、一九九二年三月に受け入れた。またこの他、英フォード、ボグゾール、ジャガー、ロールスロイスといったメーカーも相次いで日本の

労働慣行を導入している。⁽¹⁰⁾

こうしてイギリスの自動車業界においては、一九八〇年代後半から日本の労働慣行が次第に浸透してきている。そこで本章では、こうした自動車産業における動きがイギリスの労使関係および労働組合に与えている影響とその政治的意味について、より視点をイギリスの労働運動全般にまでひろげて検討してみることしよう。

第三章 イギリス労働運動の政治的地位

(1) 一九八〇年代以後のイギリス労働運動の変容

一九八〇年代のイギリス労働運動を概観して、まず注目されるのは、その量的衰退の状況である。労働組合員数は一九七九年の一三二八万九〇〇人をピークに年々減少を続け、一九九一年には一九七九年時の約七割の九五八万五〇〇〇人にまで落ち込み、労働組合の組織化率も一九七九年の五九%から一九九一年には三三%まで低下しているの⁽¹¹⁾である。こうした労働運動の量的衰退は、一九八〇年代初めの経済不況を契機とした労働市場構成の変容が大きな要因として指摘できる。すなわち経済不況により大量の失業が発生したが、それは特に労働組合が高い組織化率をほこっていた製造業部門において著しく、かわって新たに雇用が創出されたサービス部門は労働組合の影響力が弱い⁽¹²⁾ため、組合員数の急減を相殺することができなかったのである。また一九八〇年代には各企業とも経営の合理化の一環としてパートタイムなどの柔軟な雇用形態を愛好し、このような雇用形態の労働者数が増大したにもかかわらず、そうした動向に労働組合が対応しえていないことも要因のひとつとして挙げることができる。

そしてこうした労働市場の変容を促すイギリス経済再編の動きは、一九八〇年代以降、政府と経営側主導のネオリベラリズム戦略によって推進され、それが労働組合の衰勢を加速させた。それは前章で言及したように、政府レベル

においては労使関係法の相次ぐ改正による労働組合抑制策であり、経営レベルでは自動車産業のみたように、サッカー政権の積極的な外資誘致政策による日本企業の進出がもたらした日本の労働慣行のイギリス産業社会への浸透であった。こうした政府、経営主導のシステム再構築の動きに対して、量的衰勢に悩む労働組合は、雇用確保の観点から経営側の提示する日本の労働慣行の導入を容認し、産業別・職能別の横断的連帯から企業内での経営側との協調関係に重点を移すことを余儀なくされているのである。

こうした傾向は自動車産業に限られるものではない。一九八〇年代のイギリス労働運動において特徴的にみてとれるのは、産業別交渉の衰退とそれと平行して進行する企業内交渉の増大という現象であり、これは自動車産業と相即する動きなのである。産業別交渉は、戦後の福祉国家体制において、完全雇用政策と並んで体制的目標に位置づけられていた産業民主主義の中核をなすものであった。そこでは強い労働組合の力を背景に、産業別団体交渉を労使関係の軸にして、このレベルで決定される賃金、労働条件を労働組合の未組織な分野にも波及させ、国民全般の生活水準を向上させることが企図されていたのである。⁽¹³⁾しかしこうした産業別交渉は、一九八〇年代を通じて重きをおかれなくなり、賃金が産業別交渉で決定される比率は筋肉労働者で一九八四年の四〇%から一九九〇年には二六%、非筋肉労働者でも同三六%から二四%へと低下してきているのである。⁽¹⁴⁾また例えば、機械産業では従来、EEF(機械産業使用者連盟)とCSEU(造船・機械業組合連合)との産業別交渉で全国レベルでの基本的な賃金や労働条件を規定する統一協約を締結していた。しかしIBM、英フォード、英タルボット、ボグゾール、そして日本企業の日産、本田など、イギリスの機械産業の中心に位置する企業がEEFに加盟しなかったため、産業別交渉そのものが形骸化。一九九〇年にはEEFが今後交渉自体を行わないことを宣告し、同産業での産業別交渉は終焉を迎えたのである。

こうした産業別交渉の衰退と表裏して、一九八〇年代を通じて、企業内交渉の重要性が高まってきている。団体交渉により賃金決定をおこなっている場合、企業・事業所レベルの比重は、筋肉労働者で一九八〇年の一二%から一九九

○年には一三％、非筋肉労働者では同一％から一五％に増加しているのである⁽¹⁵⁾。さらにイギリスの労使関係が企業レベルの交渉へと傾斜している状況は、前章の自動車産業の事例でみた日本の労使慣行の主要な特徴のひとつである。単一労組協定が、イギリス産業社会に次第に広がりつつあるという事実からもみてとれる。現時点において単一労組協定を締結した企業数は正確には把握されていないが、IRSの推察では一五〇～二〇〇にのぼるとされており、イギリスに進出した日系企業に端を發した単一労組協定は、一九八〇年代を通じて、イギリス産業社会の中に着実に浸透してきている⁽¹⁶⁾。そして締結数以上に注目すべきは、同協定がイギリス労働運動に与えた影響の大きさである。それは前章で指摘したように、単一労組協定を柱とする日本の労使関係は労働組合の企業別化を促すもので、従来の労使関係の基盤を掘り崩す志向性を有しているからである。そこで次節において、イギリス唯一のナショナルセンターであるTUC(英労働組合会議)内の単一労組協定をめぐる動きを概観し、同協定がイギリスの労働運動に与えている影響を検討してみることしよう。

(2) TUCの姿勢の変化

一九八〇年代半ば、単一労組協定に対するイギリス労働勢力の見解は懐疑的なものであった。一九八五年、TUCはその年次大会において、「従来承認されていた組合を排除することを目的とし、またそのような結果を生む単一労組協定を含む労使協約は、TUCの目的と合致しない」との原則を決議した。また一九八八年の大会では、「単一労組協定締結交渉に先立って、TUC書記長に対し、状況説明付きの事前通告をおこなう」との「事前通告制」の導入と、ノー・ストライキ協定締結を事実上禁止する規定を決議し、両協定に対する否定的姿勢を明確にした。TUCが単一労組協定に批判的であったのは、同協定により当該企業で承認されていた団体交渉権を持つ他の複数の労働組合が排除され、それは企業の枠を超えた横断的な連帯と団体交渉を軸に経営側と対峙してきたTUCの基本方針を逸脱し、

さらには経営側の組合承認を求めて複数の組合同士が互いに相争うことで、TUC内の組織亀裂を招く危険があるためであった。

事実、TUC内の右派勢力であったEETPU(電気・電子・通信・配管工労組)は一九八一年に英国東芝との間で、単一労組協定とノー・ストライキ協定を盛り込んだ労使協約を締結して以後、前述した一九八五年の大会決議も無視して、積極的に同様の協約を結んで他の組合を次々に排除した。そしてこれに対してTUC内の反発が強まり、つい是一九八八年の大会において、EETPUは圧倒的多数で除名されるにいたったのである。この対立の背景には、一九八〇年代以降組合員数が減少を続ける中で、組合員確保が最優先課題となった各労働組合の苦しい状況がある⁽¹⁷⁾。各労働組合にとって、単一労組協定は同協定から排除され企業との団体交渉権を喪失すれば組合員を失うが、団体交渉権を得れば当該企業の組合員を確保でき、企業内での影響力も確保するという点で魅力的な選択肢であった。従って、次第に各労働組合とも組合員確保と影響力保持のため、企業の承認を求めて競争するようになり、一九八〇年代初めから単一労組協定締結に積極的だったEETPU、AEU(合同機械工労組)などのTUC内の右派勢力だけでなく、一九八〇年代後半にはEETPU除名に主導的役割を果たした、TUC内の最大勢力であり左派を代表する労働組合であったTGWU(運輸一般労組)さえも同協定を締結するようになっていた⁽¹⁸⁾。

こうした状況の中で、単一労組協定に関しては依然懐疑的であるが、TUCの日本の労働慣行に対する姿勢も変化してきている。一九九一年の年次大会では、左派のMSF(製造業・科学組合)主導の下、日本の労働慣行を「いくつかの日系進出企業にみられる、従来のイギリスの伝統とは異質な労使関係への取り組み(Alien Approach)」と批判する決議が圧倒的多数で採択された。しかしその直後、国内外でこの採択をめぐる批判の高まりを受け、ウィリスTUC書記長は「TUCはイギリスにおいて雇用機会を拡大させる日系企業の進出自体は歓迎してこそ」と言明、「Alien Approach」の決議は時代に逆行するものだった」と釈明した⁽¹⁹⁾。そして一九九三年のTUCの年次大会では、日本の労働慣行

はイギリス・メーカーの競争力向上に貢献しており、日産やトヨタとの労働協約は“Alien Approach”とはみなされない、との動議に合意がなされたのである。

こうしてTUCも、国際競争が激化する厳しい経済環境の下では、従来の労使関係を転換していかなくてはならぬことを認識し、「労働者が自身の労働環境に対する影響力を高め、雇用やキャリアを獲得する機会を増大させる」と日本の労働慣行の利点を評価するようになってきている⁽²⁰⁾。また単一労組協定についても依然贅意は示していないものの、TUC自体も従来の複数の組合による交渉の硬直性や効率の悪さを認め、企業内の複数の組合が統一の交渉団を形成して経営側との交渉にあたる「シングル・テーブル交渉」を案出し、より日本の労働慣行と折り合いをつけた交渉システムの定着を図っているのである。このようにイギリスの労働勢力は、日本の労働慣行の意義を労働側から積極的に見出し、参画する方向へと姿勢を転換することにより、加速する企業別組合化の流れの中で脆弱化しつつある組織的影響力を保持しようとしてきているのである。

そこで次節では、こうした試みがどのような政治的意味を持っているかを、一九八〇年代以降の政治的文脈との関連の中で考察し、イギリス労働組合の政治的位相の現状を確認することにしよう。

(3) イギリス労働組合の政治的位相

これまで述べてきたように、イギリスの労働運動を変容させてきたのは、一九七〇年代から一九八〇年代初頭にかけての経済危機を克服するために、従来のフォーディズム体制にかわる新たな資本主義システムを構築しようとする、政府、経営側のポスト・フォーディズム戦略であった。こうした政府、経営側主導のシステム再構築の試みに対して、深刻な経済不況による大量失業と産業構造の転換によって量的衰勢に悩まされた労働組合は、一九八〇年代を通じて、受動的立場に立たされ、経営側が摂取に努める日本の労働慣行を容認し、それとの接合点を見出すことで、企業別組

合化への傾斜を強めていったのである。そして留意しなければならないのは、この企業別組合化の動きが全国レベルの産業別交渉の衰退と平行して進展している点である。すなわちそれは、戦後の福祉国家体制を支えた全国レベルの産業別交渉を軸にした産業民主主義の基盤を浸食する形で進行しているものであり、換言すれば、それはフォーディズムからポスト・フォーディズムへ移行する過程の中で、フォーディズム体制を政治的に支えた政労使のコーポラティズム関係を変質させてきているのである。

こうした状況を如実に示しているのが、一九九二年六月のNEDC(国民経済発展審議会)の解散である。NEDCは、一九六二年にマクミラン労働党政権の下で設立された政労使の代表から構成される三者協議機関であり、三者間の協力を緊密にすることで経済成長を促進させることを目的としたものであった。NEDCは一九七四〜七九年の労働党政権時には、産業政策の討議の場として高い注目を集め、全国的な賃金・所得政策の決定に大きな影響力を有していた。しかし一九七九年のサッチャー政権成立以降、同政権が所得政策は市場の自由な競争原理を阻害する国家介入として廃棄したこと、労働組合の影響力の低下により交渉が全国レベルから企業レベルに分散したことなどから、NEDCの役割は急速に縮減していたのである。従って、メージャー政権によるNEDCの廃止は戦後のコーポラティズム体制の終焉を最終的に明示するものだったといえる。

しかし、それは同時に三者連環のひとつの環である労働組合を排除し、より高い経済効率性を追求する政治システムを、政府と経営主導の下で構築するとの意図の表明であったともいえる。というのも、メージャー政権もサッチャー政権の労働組合政策を継承して組合に対する規制を強化しているが、それと平行してヘーゼルトイン貿易産業相の主導の下、サッチャー政権下では国家介入として放擲されていた産業政策を重要政策課題として掲げ、貿易産業省と(21)メージャー政権は、サッチャー政権のネオリベラリズム戦略を軌道修正する中で、政府と経営側との連携をより明示

的な形で強化していることとしており、それだけに政治的ヘゲモニー体制からの労働組合の疎外状況がより鮮明なものとなってきているのである。⁽²²⁾

ただしこうした労働勢力の政治的疎外状況を、労働側の影響力が排除されたと捉えるのは一面的である。というのもこのような政治的影響力を喪失していく過程にあっても、労働組合はその主要な活動目標である賃上げに関しては、一九八〇年代半ば以降の好景気もあって、平均賃金上昇率は八%台を上回る高い水準で推移しているという事実があるからである。実際、フォード、ボグゾールの労使交渉でも、労働側は日本の労働慣行の導入を認める見返りとして高額な賃金を要求し、メーカーの業績が好調だったこともあって、高い賃金上昇を獲得しているのである。⁽²³⁾ このことはマクロの全国産業レベルにおいて影響力が低下している労働組合も、ミクロの企業レベルにおいては依然強い交渉力を保持しえていることを示している。この背景には、日本の生産システムがフォード・システムのテラー主義原理と異なり、労働現場の生産過程においては、生産性の向上や品質に関して労働者の幅広い参加や能動的関与、多様な能力の発揮を促すシステムであることが主要な要因として指摘できる。すなわち同システムにあっては、企業レベルでの労使の協調関係が必須の要件とされているのであり、このため労働側の生産現場における発言権は増大することになるからである。TUCがその戦略において、日本的労働慣行を評価し、そこに組合の影響力を拡大する契機をみているのもこうした理由によるものなのである。換言すれば、一九八〇年代に進行した企業内組合化の動きは、従来のコーポラティズムにかえて、企業レベルの労使協調というミクロなレベルでの協調体制を醸成させるものであったといえる。しかもイギリスにおいては一九九〇年以降、それを政府が産業政策を通じて積極的に支援しようとしているのであり、企業レベルのミクロ協調を経済成長の動因とした、新たな政治体制の構築が進められているのである。しかし改めて留意しなければならないのは、この新たな政治体制が、政府と経営側主導のシステム再編を労働側が受け入れた上での協調体制であり、いわば労働側の弱体化を前提として成り立っているという点である。そしてこの

ことは、戦後のコーポラティズムが産業民主主義を軸に、産業別の団体交渉制度を通じて未組織労働者を含めた労働者全体の生活水準の向上を企図する「一つのネーション」を志向するものであったのに対し、新たな体制の下では、全国的な賃金・労働条件を規定する産業別交渉が衰退して企業別交渉が増大し、労働者の立場が企業レベルで差別化され組織的連帯性が解体してきているところからも明らかである。加えて前述したように、一九八〇年代にサービス部門への産業構造の転換と経営側が経営の合理化の一環として柔軟な雇用形態を追求したことなどにより、女性、若年労働者、エスニック・マイノリティを構成主体とした未組織労働者の数が増大し、経済成長を牽引するセクターに属する組織労働者がミクロ協調の見返りに雇用と高い賃金を確保する一方で、その周縁には低賃金と不安定な雇用状況におかれた大量の未組織労働者が創出されているといった、二極分解が労働市場内に発生しているのである。⁽²⁴⁾ そしてこうした二極化は、メジャー政権下で一九九二年に発布された労働組合改正及び雇用権利法において、未組織労働者の最低賃金を決定する賃金専門委員会が廃止されるなど、政府の政策によっても促進されているのである。

このように新たな政治体制は選別的な性格を有している。そしてTUC傘下の労働組合が現実主義路線に傾斜し、組合員と権限の確保のために企業の単一労組の承認を求めて競合し、あるいは日本の労働慣行を評価し受け入れ、経営側と協調して企業の業績向上を志向する動きは、労働組合の影響力を行使しうる機会を創出するものであると同時に、こうした選別化を補強する側面を持つものでもあったのである。日本企業がイギリスにもたらした日本の労働慣行は、戦後のコーポラティズム体制からこのような「デュアリズム」体制(J・ゴールドソープ)への移行を触媒する役割を果たすものであった。そしてそれは労働側にとって、従来の産業民主主義を構成原理として成り立っていた労働運動の組織的連帯性の解体、いわば運動の「社会性」の喪失を意味していたのである。前節で言及したTUCが、労働運動の一体性をどのように保持していくかで苦慮しているのも、こうした政治・経済システムの転形期にあって、従来の運動の構成原理が破綻をきたしているためなのである。

従って、イギリスの労働運動が社会運動として再生するには、新たな民主主義的構成原理の構築が求められているのである。そしてそれは前述した経済領域の周縁に位置する未組織労働者あるいは環境保護運動といった多様な社会的アクターの論理を、いかに労働運動の論理に接合しうるかにかかっているといえる。というのも、こうした社会的アクターは、政府や経営側主導のシステム再編過程にあって、その周縁に位置づけられているがゆえに、その論理は多様な社会的価値を「効率化と成長」を追求する産業社会の論理へと統合化する方向を「社会化」する契機を有しているからである。すなわち、それは「企業」と「国家」が密接に連携し、「企業社会」が社会領域において肥大化する形で進行しているシステム再編の動きを融解し、個人の多元的な社会的あり方を確保しうる社会空間を創出する可能性を内包しているのである。

またイギリスの労働運動の今後の可能性を考える上で注目されるのが、EUレベルでの社会民主主義的動きである。事実、イギリスの労働運動は現在、「今後はブリュッセルからロンドンを攻略する」との発言にみられるように、個々の組合レベルでEUレベルの社会民主主義的動きとの連携を強めてきている。⁽²⁶⁾これは一九八〇年代半ば以降、EUが域内市場統合といった経済的側面と相即して、社会的側面の充実にも力を注ぎ、「ソーシャル・ヨーロッパ」の建設をその主要目標として掲げてきているからである。そしてその理念を具現化した『EU社会労働憲章』では、結社の自由と団体交渉の権利(欧州レベルの労使対話の促進)、労働者への情報開示・協議・経営に関する権利など、日本の経営法における企業の職場レベルに規定された労使協議の枠を超えた、より広い社会的射程を持ちうる、経営側と対等な立場にたった形での労使関係の構築が志向されているからである。イギリスの労働運動は、こうしたEUレベルでの社会民主主義的動きを加速させることにより、イギリスにおける政府・経営主導のシステム再編の動きを転換しようと企図しているのである。⁽²⁷⁾

いずれにせよ、イギリスの労働運動が社会運動として再活性化しうるかどうかは、こうした様々な政治レベルにお

いて見出される自らの「社会化」の契機をいかに接合し、新たな運動の論理を構想、展開できるかどうかにかかっている。その意味で現在、イギリスの労働運動は大きな岐路にたっているといえるのである。

第四章 おわりに

本稿では、産業レベルの視点から、「日本化」という現象のダイナミズムを辿ることで、イギリスの政治・経済システムの変容の一端を描出してきたわけだが、最後に改めてこの「日本化」現象が持つ経済的・政治的意味を整理することを通じて、こうした産業レベルに焦点をあてた分析作業の理論的意味について若干言及し、締め括ることとしたい。

まず「日本化」現象の分析によって認識された事柄の第一は、経済領域におけるフォード・システムを政治領域において政労使の三者協調のコーポラティズム体制が調整・補強するという戦後の政治・経済システムが、一九六〇年代末以降のME化に代表される技術革新により加速された経済の国際化の進展と国際競争の激化を主要な要因として解体したという点である。一九八〇年代のサッチャー政権のネオリバリズム戦略も、労働組合の企業別組合化への傾斜も、こうした経済の国際化にともなう経済領域の変動に適応しようとする政治的対応に他ならなかった。このように現代にあつては、以前にも増して経済領域における国際的要因とその基底にある技術的要因が、経済・政治システムの變動を大きく左右するようになっているのである。

第二はこれに関連して、こうした経済領域と政治領域の変動を促した一因が、ME化を積極的に推進し、フォードイズム以後の状況に柔軟に対応しうる「リーン生産システム」を構築し、「国家」の枠組みを超えてグローバルな事業展開を図るようになった、日本企業であったという点である。このことは、経済・政治システムの転形期にある現代

において、多国籍企業がその経済活動の広がりや深度からいって、最も重要な経済的・政治的アクターのひとつとなつて示している。

そして第三は、こうした多国籍企業が一面では「国家」の枠組みを超えて活動し、戦後のコーポラティズム体制の解体といった枠組み自体を融解させていながら、同時にその活動は、メージャー政権にみられるような「企業の国家化」あるいは「国家の企業化」とでもいうべき、政府と経営側主導の新たな「国家」の枠組み作りを促進し、政治領域の変容を加速させているという点である。このことは換言すれば、「国家」の枠組みを超えて事業展開している多国籍企業も、経済領域における国際競争の激化により、現在その競争に生き残るための体質強化を図るには、産業政策等を通じた「国家」の支援を必要としていることを示している。すなわち、多国籍企業が国際的展開を拡大しようとすればするほど、逆に「国家」の存在もまたクローズアップされる構図になってきているのである。²⁸

その意味で、多国籍企業もまた多様な社会的アクターが相互に拮抗し、連関しあう政治的領域の構成主体のひとつなのである。このことはポスト・フォーディズムの新たな政治・経済システムの構築にあたっては、確かに技術の革新をとまなう経済の国際化と競争の激化という経済的領域の変動が動因となり、政治領域の変容をも促しているけれども、しかしその一方で、政治領域における「国家」を主軸とした、各種の社会アクター間の相互作用が経済領域の変容の方向を規定する契機も強いものであることを示しているのである。

そして産業レベルに焦点をあてた分析とは、まさにこうした政治領域と経済領域の相互制約関係を認識しようとする作業なのである。すなわちそれは、ともに動態性を内包する経済領域と政治領域が相互連関して、結果としてどのようなシステムを構築するのかといった観点からの政治・経済システムの把握を企図したものである。言い換えれば、それは政治領域の多様性を認識する方法としての「比較」の作業に、産業分析を通して経済領域と政治領域との相互拮抗性を射程に入れて、「比較」という方法自体に動態性を持たせる試みなのである。こうした分析作業は、上記した

技術や資本の越境化など経済領域における変動と政治領域における変容とがより密接な関係となっている現代においては、その相互のダイナミズムを把握し、その多様な連関と契機を読み解くための有効な視座を提供するものといえるのである。

- (1) 一九九三年一月一日のマーストリヒト条約発効以降、ECはEUと称されることとなった。本稿では表記上の統一を重視し、ECとしていた時期もEUと記述する。
- (2) この点の問題認識については、A・リビエツツ(若森章孝訳)『勇氣ある選択——ポスト・フォーディズム・民主主義・エコロジー——』藤原書店、一九九〇年、ロベール・ボワイエ(井上泰夫訳)『第二の大転換——EC統合下のヨーロッパ経済——』藤原書店、一九九二年、山田鋭夫『レギュラシオン・アプローチ——二世紀の経済学——』藤原書店、一九九一年、真柄秀子『西欧デモクラシーの挑戦——政治と経済の間で——』早稲田大学出版部、一九九二年、宮本太郎『ポスト・フォーディズムの社会と国家——J・ヒルシュを中心に——』『経済評論』一九八九年五月)等を参照。
- (3) 本稿で自動車産業をとりあげるのは、第一に同産業がEU全体のGDP総額の二%を占める重要基幹産業であり、そのEU経済に与える影響が大きいため、第二は戦後経済を牽引した資本主義の発展モデルが「フォーディズム」と呼称されているように、まさに自動車産業に端を発したものであり、同産業の軌跡はその発展モデルの変容を検討する上での格好の事例と考えられるなどの理由によるものである。またイギリスを対象としたのは、第一に同国が一九八〇年代のサッチャー政権の下で、ネオリベラリズムという最も鮮明な形で戦後の経済・政治システムとの断絶を企図したため、新たな資本主義システム構築の一つの類型を明確に抽出しうると考えたこと、第二に同政権は自動車産業の再生にあたり、日本企業を積極的に誘致したため、一九九〇年代の西欧において新たなシステム構築の際の重要な要因となりつつある「日本化」という事象を先駆的な形でみてとることができるためである。
- (4) こうした労使関係法の改正は、メージャー政権においても継承され、一九九〇年雇用法、一九九二年労働組合改正及び雇用手続法を通じて、さらなるストライキ規制の強化、個々の組合員の所属組合に対する権利の拡大などが図られた。
- (5) 菊地光造「EC市場統合を迎えるイギリス労使関係」『日本労働研究雑誌』一九九三年四月・五月、八二頁。
- (6) 小笠原欣幸『衰退国家の政治経済学』勁草書房、一九九三年、一一七―一二九頁。またサッチャー政権をポスト・フォーディズムの文脈で分析したものとしては、B. Jessop, et. al., *Popular Capitalism, Flexible Accumulation, and Left*

Strategy, in *New Left Review*, no. 165, p. 66.

(7) 日産自動車株式会社『自動車産業ハンドブック』紀伊國屋書店、各年版、及び日本自動車工業会『主要国自動車統計』各年版。

(8) 「開発地域」とは、政府の優遇措置を無条件で受けられる地域で、新規に投資する企業は建物、プラント、機械の建設コストの一五%か、新規雇用創出数に三〇〇〇ポンドをかけた額のいずれか多い方が補助金として支給され、免税の対象となる。この他にも「中間地域」(条件付きで新しい雇用機会が増えると思込まれるプロジェクトに対する補助金と、特別な訓練が従業員に必要な場合、その訓練費用の八〇%を支給する訓練補助金が受けられる)、「産業振興地域」(一九九一年まで地方固定資産税が免除され、新規工場建物の一〇〇%償却が認められる)がある。

(9) この点については、P・ウィッキンス(佐久間賢監訳)『英国日産の挑戦——「カイゼン」への道のり——』東洋経済新報社、一九八九年、日本労働協会編『イギリス日系企業の労働事情』日本労働協会、一九八六年などを参照。

(10) 各メーカーの労働協約の詳細については、Industrial Relation Services(以下、IRSと略称)『Lean Production and Rover's "New Deal"』, in *Employment Trends*, no. 514, 1992, IRS, Flexibility package at Rolls-Royce Motor Cars, in *Employment Trends*, no. 505, 1992, IRS, Jaguar's new Flexibility agreement, in *Employment Trends*, no. 524, 1992などを参照。なお日本の経営法撰取の成果としては、ローバーがこれにより、従業員を三万五〇〇〇人から三万二三〇〇人に減少したにもかかわらず生産性が一九九二年に七・五%上昇、ボグゾールは八・〇%上昇したと報告されている(The Economist Intelligence Unit, *European Motor Business*, 4th Quarter 1993, p. 25-33)。

(11) The Certification Officer 1991. 同データの詳細な分析については、M. Beatson, et. al., Members of trade unions in *Employment Gazette*, May 1993, を参照。

(12) 例えば、イギリスにおいて一九九二年時点、パートタイム労働者は全労働人口の二二・三%を占めていた(Labour Force Survey 1992)。また労働組合の組織化率をみると一九九二年時点でフルタイム労働者が四二%に対し、パートタイム労働者は二二%、テンポラリー労働者は一七%という低い数値である。年齢別にみると一六〜一九歳は一五%前後、二〇〜二四歳は一五%前後となっている(Labour Force Survey 1991)。なお稲上毅『現代英国労働事情——サッチャーイズム・雇用・労使関係』東京大学出版会、一九九〇年、は労働組合の量的衰勢の要因として、本稿で指摘した要因に加え、一九八〇年代における労働者の規範・価値意識における「個人主義化」の動きも指摘している。

- (13) 菊地光造、前掲書、七八頁
- (14) N. Millward, *Workplace Industrial Relation in Transition*, Dartmouth 1992, p. 219. 以下他、IRS, *Irresistible decline in Employment Trends*, no. 525, 1992. の同様の結果を示すもの。
- (15) N. Millward, *op. cit.*, p. 219.
- (16) IRS, *Single-union deals in perspective in Employment Trends*, no. 523, 1992, p. 9.
- (17) 各組合の組合員数減少については、M. Beatson, et. al., *op. cit.*, p. 192. を参照。
- (18) 単一労使協定締結数は、ETPUは六〇以上、AEUは五〇、TGWUとGMBはそれぞれ約四〇と主張している(IRS, *Single-union deals in perspective in Employment Trends*, no. 523, 1992, p. 10.)。
- (19) *The Times*, 8 November 1991.
- (20) IRS, *Trade unionism in the 1990s in Employment Trends*, no. 492, 1991, p. 9.
- (21) 一九九二年七月、ヘーゼルタイン貿易産業省は同省の中に個別産業を所管する部局を新たに設置するなど大幅な機構改革を発表。同部局を通じて政府と各業界との情報交換をおこない、両者の建設的なパートナーシップを確立し、同国産業の競争力強化を図る旨を言明した。また産業界の方でも一九九一年一月、CBI(英国産業連盟)が同省の役割強化を促し、政府の産業界への積極的支援を求めるレポートを発表している。ただしこうした方向に対して、与党保守党の右派には根強い反発が存在する。
- (22) こうした労働組合の政治的影響力の低下に拍車をかけているのが、労働党との関係の希薄化である。一九八〇年代以降、総選挙での相次ぐ敗北、サッチャー政権の労使関係法の改正で労働組合への政治資金徴収に制限が加えられたことなどにより、労働党は労働組合の強い影響力を脱却し、国民党へと転換することを余儀なくされた。そして政策面ではサッチャー政権下で成立した労使関係改正法の主要部分は残し、クローズド・ショップ制を廃棄する方針を表明。制度面では一九九三年の年次党大会で、大会の議決方式を有力な労働組合の意向が優先的に反映される「ブロック投票制」を廃止し、「一メンバー一票」とするなど、労働組合離れを鮮明にしている。
- (23) 例えば、英フォードの労働組合は、一九八九〜九〇年の労使交渉で、初年度一〇・二%、次年度八・〇%またはインフレ率プラス二・五%の賃上げ率を獲得。ロールス・ロイスも一九九〇年の労使交渉で一〇・三%を獲得した。なお英国日産の一九九〇年の賃上げ率は、一〇・二%だった。

(24) この点に関しては、L. Delson, *European trade unions and the flexible workforce*, in *Industrial Relations Journal*, Vol. 21, no. 4, 1990, IRS, *Part-time workers-in from the periphery in Employment Trends*, no. 531, 1993, B. Jessop, et. al., *op. cit.*, など参照。

(25) ただしこの移行は単線的なものではない。というのもフォーティズム以後の政治体制の再編の形態は、国際経済に占める位置、コーポラティズム体制の凝集性の度合などにより規定されるからである。例えば、イギリスのように、国際競争力が低下し、コーポラティズム体制の一翼を担う労働勢力の全国的組織基盤が脆弱な国においては、こうした移行は鮮明にみとれる。しかし労働勢力が強力で統一的な中央集権組織を有するドイツ、北欧諸国などコーポラティズム体制の凝集性の度合いが強い諸国では、二つの体制間での政治的葛藤はより高いものとなるからである。その意味で、欧州におけるシステム再編の考察にあたっては、より精緻な比較の作業が求められる。この点については、R. Hyman, *Industrial Relations in West Europe: An Era of Ambiguity?*, in *Industrial Relations*, Vol. 33, no. 1, 1994, を参照。

(26) 詳細な動向については、IRS, *Unions and the single market*, in *Employment Trends*, no. 522, 1992, を参照。

(27) ただし一九九〇年代に入ってから経済不況により、EUの社会民主主義的労働政策の進展を阻害する要因も大きくなっている。(25)で言及したように、それぞれ程度や様態の差はあるものの、欧州各国において、労使交渉のレベルが全国産業レベルから企業レベルへと分散する一般的趨勢がみとれる。また企業レベルでは自動車産業をはじめとして各企業とも一九八〇年代後半以降、競争力強化のために日本の経営法を摂取し、柔軟な経営システムの構築を進め、さらに一九九〇年代に入ってから経済危機に対応するために、大量の人員削減をおこない、低コストの生産拠点を求めて海外移転を図っている。そうした雇用危機の状況を背景に、EUの社会民主主義的政策の推進力となる各国労働運動の組織的影響力が急速に低下しているのである。一方、EU自体もこうした経済危機に直面して、早急な産業競争力強化の必要性に迫られ、例えば一九九二年五月と一九九四年二月に発表した自動車産業に関する欧州委員会のコミュニケでは、日本の経営法の積極導入を提唱するなど、EUレベルにおいても日本の経営法をモデルとしたポスト・フォーティズムのシステム構築の動きが加速してきている。このようにEUの社会民主主義的政策自体も岐路にたたされているのである。

(28) この端的な例が米国の自動車産業である。米国では一九八〇年代末以降、部品開発や新技術開発などで政府と米ビーク3とが共同作業計画を展開していたが、クリントン政権においてその傾向がさらに鮮明なものとなった。同政権は自動車産業を、米国の経済安全保障上の重要産業として位置づけ、官民共同で同産業の復権を図る旨を表明したのである。ただし日米自動車

業界は一九八〇年代を通じて、技術提携、資本提携など相互依存関係を強めており、経済領域の国際化と政治領域におけるナショナルな動きが交差する形で新たなシステム連環が形成されてきている。