■論　文

フランス自動車産業の行方とＥＵ労使協議制

――ルノー・ヴィルヴォルド問題の射程距離

荒井　壽夫

Ⅰ　はじめに
Ⅱ　ルノー・ヴィルヴォルド問題の展開過程
Ⅲ　ＥＵ労使協議制とルノーの事例の特徴
Ⅳ　ルノー労使およびＥＵ労使の見解
(1)　ルノー経営陣の主張
(2)　ルノーの労働組合による批判
(3)　ＥＵレベルの経営陣の見解
(4)　ＥＵレベルの労働組合による批判
(5)　裁判所判決の意義
Ⅴ　おわりに

Ⅰ　はじめに

周知のように，いわゆるルノー・ヴィルヴォルド問題（L'affaire Renault Vilvorde）は直接には，1997年２月27日，ルノーの経営陣が，ルノー・グループの子会社ルノー・ベルギー工業（ＲＩＢ）の生産施設ヴィルヴォルド工場を同年７月31日をもって閉鎖すると突然，発表したことに端を発している。ルノーは確かに，主としてヨーロッパ各国に自動車の組立工場と子会社を保有している多国籍企業に他ならないとはいえ，その生産量・生産車種は多くはなくヨーロッパ域外への投資も限られている相対的小規模総合メーカーであるにもかかわらず，その単なる一子会社，一工場の閉鎖の事態が，その後ほぼ半年近くにわたってマスコミ・ジャーナリズムの話題になり，政治的論議の的になったのは何故であろうか。

まず，その背景には，ＥＵ（欧州連合）による統合の最終段階としての通貨統合を1999年１月１日に控えて，ヨーロッパの自動車産業は，自動車市場の90年代前半における停滞基調から脱却できないまま生産の過剰能力と激烈な「価格戦争」を顕在化させざるをえない，さしあたりＥＵ諸国の自動車メーカー間のまさに「大競争時代」の到来という事情がある。そうした背景のもとで，ルノー・ヴィルヴォルド問題が注目を浴びた第一の理由は，ルノーが，競争力強化の一手段として生産・労働コスト削減の明瞭な観点からの生産拠点の再配置・統廃合というＥＵ通貨統合後に予想さ

れる企業行動を先取り的に敢行し，しかもそれを，ＥＵ指令によって実現された労使協議制というＥＵ独自の労使関係システム，少なくともその基本的「精神」を侵犯する形で強行したからである。同時に，もう一つの理由は，そうしたルノー経営陣の強行に対して，当地のベルギーの労働組合関係者が抗議するだけでなく，少なくともルノー・グループに属するベルギー・フランス・スペイン３国の諸労働組合によって，閉鎖反対に向けた共同ストライキと共同デモ集会が幾度も組織されるとともに，ヨーロッパ各国の労働組合団体を包括する連合組織やその金属産業組織も本格的に介入することによって，初めての「ユーロ・スト」「ユーロ・デモ」「ユーロ紛争」が展開されたからである。そのうえさらに，問題の経過中に偶然，フランス国民議会議員選挙と左翼新政権の誕生が重なったことと相俟って，ＥＵ通貨統合のもとでの社会・生産システム[1]の在り方が，このルノー・ヴィルヴォルド問題によって象徴的に問われたからであると言えよう。

もとより，ＥＵ通貨統合に絡んで在るべきヨーロッパ像が問題になったのは今回が初めてではなく，例えば1995年11月～12月のフランス社会保障改革闘争時における「経済通貨ヨーロッパ」（Europe économique et monétaire ）対「社会ヨーロッパ」（Europe sociale）[2]等の対抗的スローガンがそれである[3]。だが今回は，ルノーという一企業が，通貨統合を見据えての生き残りのために，敢えて従来の労使関係システムと抵触する企業戦略を採用したがゆえに，直接には意図することなくＥＵ労使協議制とそれが体現する「社会ヨーロッパ」という理念を改めて舞台の前面に押し上げ，なおかつ理念の現実化のための担い手結集に明らかに一役買ったのであり，その意味において，ルノー・ヴィルヴォルド問題は，通貨統合後のヨーロッパの在り方を問う，まさに最初の「ユーロ社会紛争」と言うべきものであったのである。そこでは，社会立法と労使関係だけでなく雇用制度や生産組織の在り方が問題にされたのであり，ルノー・ヴィルヴォルド問題はそれゆえ，企業戦略の転換方向とＥＵ労使協議制の関連を軸として，今後のルノーとフランス自動車産業の行方を規定する社会・生産システムとしてのヨーロッパ・モデルの在り方を問う，という大きな射程距離を持つと言えよう。そこで本稿は，ルノーがヴィルヴォルド工場閉鎖をいかなる企業戦略の転換のもとで強行し，ＥＵ労使協議制のいかなる内容と衝突し，いかなる問題を提起したのか，そしてまた，それらをめぐる紛争は客観的には，ヨーロッパ・モデルのいかなる対立像を体現するのか，について考察を進めることにしたい。

---

(1) 社会・生産システムとは，管理原則・企業組織（生産組織，産業組織）・賃労働関係（労働編成，人事雇用管理，労使関係）の整合体と言える。この点についてはなお，拙稿「日本型生産システムへのフランスからの一接近」（Ｒ．ボワイエ＆Ｊ．Ｐ．デュラン共著，拙訳『アフター・フォーディズム』ミネルヴァ書房，1996年，所収）参照。

(2) このような対立的スローガン，特に「社会ヨーロッパ」は単なる政治的スローガンではない。経済的根拠については，井上泰夫『〈世紀末大転換〉を読む』有斐閣，1996年，花田昌宣「欧州経済の協調レジームへの岐路」（熊本学園大学『海外事情研究』第25巻２号，1998年）等，参照。

(3) この点については例えば，大和田敢太「フランスにおける労働運動の高揚と団結権論の新展開」（『彦根論叢』第309 号，1997年）参照。

Ⅱ　ルノー・ヴィルヴォルド問題の展開過程

まず，以下の日誌によって，問題の展開過程を確認することから始めよう。これによってすでに，問題が単に一工場の閉鎖事件にとどまらず，ＥＵレベルでの経済・政治・法律問題に連なる大きな拡がりを持つことが了解されよう。

日誌：ルノー・ヴィルヴォルド問題の展開過程

２月26日	『レ・ゼコー』紙，ルノーが一工場を閉鎖するはずであると断言。
２月27日	ルノー経営陣，ヴィルヴォルド工場を当年７月31日をもって閉鎖すると発表。当工場の賃労働者，デモ行進の後に乗用車備蓄の駐車場を占拠。
３月１日	フランドル政府議長リュック・ヴァン・デン・ブランド氏，ルノー社長ルイ・シュヴァイツェール氏を招集，面会し，ヴィルヴォルド工場閉鎖決定の撤回を要求。
３月２日	ルノーのベルギーとフランスの労働組合，共同闘争方針を決定するために会合。
３月３日	ベルギー首相ジャンリュック・ドゥエーヌ氏，欧州委員会議長ジャック・サンテール氏に書簡を送り，ルノーが勤労者への情報提供・協議および解雇に関するＥＵ指令を遵守したかどうかを検討するように要請。ブリュッセルにおいてヴィルヴォルド工場とクラベック製鉄所の賃労働者約4000人がデモ。
３月４日	ルノーの経営陣，中央企業委員会にフランス国内対象の雇用調整計画の数字を含む文書を配布。フランス社会党書記長リオネル・ジョスパン氏，ヴィルヴォルド工場閉鎖の再検討のための政府介入を要求。
３月５日	欧州委員会，ルノーは労使協議制に関するＥＵ指令の情報提供・協議の義務を尊重しなかったと批判。ヴィルヴォルドの賃労働者約900 人，ドゥーエ工場までデモ行進。大統領ジャック・シラク氏，閣議において，ルノーの採用した方法にショックを受けたと言明。
３月６日	ルノーの経営状況に関する臨時の中央企業委員会，開催。会場の建物の前にヴィルヴォルドとフランス各工場の賃労働者の代表団約300 人，集結し委員会への出席を要求。首相アラン・ジュペ氏ルノーの社長と事務局長を招集，面会し，ヴィルヴォルドの従業員代表との協議を要請。
３月７日	ルノーのフランス・ベルギー・スペインの全工場・子会社において１時間のストライキ，成功。ベルギーの自動車産業における賃労働者の統一行動，実現。
３月９日	ヴィルヴォルドの街頭において約5000人のデモ行進。
３月11日	ルノーのヨーロッパ・グループ委員会の特例会合，開催。委員会メンバー，閉鎖決定の延期を要求した後，ルノー社を提訴。ブーローニュ・ビランクールとパリ周辺の街頭で，ヨーロッパ三ヶ国の賃労働者，10000 人規模のデモ行進。
３月12日	欧州議会，385 票対36票をもってルノーのヴィルヴォルド工場閉鎖を非難する決議を採択。
３月13日	ヴィルヴォルド工場の賃労働者，約400 人がドゥーエ工場，約60人がビランクールの中央企業委員会会場前に集結。ルノーの中央企業委員会がフランスにおける雇用調整計画に関する監査を始めるが，計画実施中断の結論。
３月16日	ブリュッセルにおいてベルギー３労組主催，欧州労連（ＣＥＳ）後援のヴィルヴォルド工場閉鎖反対・雇用保障要求の大規模デモ行進，フランスの政党・労組指導者を含めて10万人近くが参加。

３月19日　ルノーのヨーロッパ・グループ委員会の書記を同行してのベルギー労組代表とルノーの社長との会見，不成立。

３月20日　ルノーの取締役会において1996年度の経営赤字，発表。シャンゼリゼにおいてヴィルヴォルドの賃労働者のデモ行進。彼らの同僚約400 人，ノール県ヴァヴランの乗用車備蓄駐車場を占拠。

３月26日　ナンテール大審裁判所において口頭弁論。ヴィルヴォルドの賃労働者，ヴァヴランの駐車場から離脱。

３月27日　ヴィルヴォルドの賃労働者約400 人がルノーの子会社ＭＣＡを訪問。ルノー・サンドゥヴィル工場において労働時間調整の協定，署名。

４月３日　ブリュッセル労働裁判所，ベルギーにおける企業閉鎖・集団解雇の手続きの遵守義務違反によりルノー社に有罪判決。ＲＩＢの 労使代表，和解に向けて会談。

４月４日　ナンテール大審裁判所，ルノー社にヨーロッパ・グループ委員会の開催と協議，それまでのヴィルヴォルド工場閉鎖実行の禁止，を命令。ルノー社，判決を不服として控訴。ルノー労組の二度目の「ユーロ・ストライキ」の呼びかけ不成功。

４月８日　スペインのルノー子会社ＦＡＳＡの経営陣，ヴィルヴォルド工場におけるメガーヌの製造移転のために，パレンシア工場への第三作業班設置に関する交渉開始の用意ありとの通達文書。

４月10日　ヴィルヴォルド工場において操業再開に賛成の票決。

４月14日　ヴィルヴォルドの操業再開。

４月15日　ルノー・ヴィルヴォルド問題に関するＥＵ労使代表者会議が開かれ，労組側は労使協議制に関するＥＵ指令の改定案を提示するが，経営陣は提案を拒否。

４月16日　ルノーのフランス国内対象の雇用調整計画に関する監査報告書，中央企業委員会の代表者たちに配布。

４月19日　ヴィルヴォルドの賃労働者を含む約15000 人，リエージュで雇用保障要求のデモ行進。

４月21日　フランス国民議会，解散。

４月23日　ヴェルサイユ控訴院において口頭弁論。

４月24日　ヴィルヴォルド工場の賃労働者，門を閉じたリール市役所に集結するが，警察隊によって解散。

５月７日　ヴェルサイユ控訴院，情報提供・協議の手続きをルノー社に遵守させるためにヨーロッパ・グループ委員会の特例会合を招集するように命令する判決。

５月13日　ルノーのフランス国内対象の雇用調整計画に関する中央企業委員会の開催。ヴィルヴォルド工場の賃労働者約200 人，会場の建物の前に集結。

５月16日　ブリュッセル労働裁判所，ヴィルヴォルド工場閉鎖を違法とする４月３日の判決を再確認。

５月21日　ヴィルヴォルド工場において賃労働者の中核的集団約100 人によりコンベアーライン封鎖。ルノーのヨーロッパ・グループ委員会主催のフランス・ベルギーの政党代表者，ジャーナリストによる講演討論会の開催。

５月25日　フランス国民議会議員選挙の第一回投票，得票率において複数左翼優勢。

５月26日　ヴィルヴォルド工場の賃労働者，雇用調整計画の交渉開始に賛成の票決。

５月28日　欧州労連主催の「雇用・成長・社会ヨーロッパのための統一行動」として，ヴィルヴォルド工場の賃労働者約300 人を含む約12000人，ブリュッセルのＥＵ本部を人間の鎖で包囲。その他，アムステルダム，マドリッドなどでも数千人規模のデモ行進。

５月29日　フランス社会党書記長，複数左翼が選挙に勝った場合，ヴィルヴォルド工場閉鎖決定を見直す用意ありと表明。

６月１日　フランス国民議会議員選挙の第二回投票において複数左翼勝利。

６月２日　リオネル・ジョスパン氏，首相に任命。

６月３日	ルノーのヨーロッパ・グループ委員会が招集され，ヴィルヴォルド工場閉鎖計画に関して，初めての文書配布を伴う情報提供と協議，実施。
６月４日	ルノーのフランス・ベルギー・スペインの諸労組，フランス新政権の与党三党と面会。スペインのパレンシア工場において労働時間調整の協定，署名。
６月７日	ジョスパン新首相，ベルギー首相と面会し，ヴィルヴォルド工場閉鎖決定について，フランス政府はルノー社に対してもはや直接的影響力を行使できる立場にないと言明。
６月９日	ヴィルヴォルド工場において三日間のストライキ決定。
６月10日	ルノーの取締役会，ヴィルヴォルド工場閉鎖の監査と代替的解決策の研究の任務を外部のコンサルタント，ダニエル・ケゼルグリュベール女史に委託し，ジョスパン新政権もこれを了承。アムステルダムＥＵ首脳会議（16日，17日）に向けての雇用保障要求を掲げたフランス諸労組主催のデモ，パリ市内を50000 人規模で行進。ヴィルヴォルド工場の賃労働者約1000人が独自にルノーの年次株主総会会場にデモ行進。
６月12日	ＥＵ労使双方，労使協議制に関するＥＵ指令の改訂について意見の不一致を確認。
６月13日	ヴィルヴォルド工場において雇用調整計画に関する労使交渉，合意に至らず，ストライキ11日間延長決定。
６月14日	各国失業者団体50000 人規模のヨーロッパ行進，アムステルダムにおいて最終デモ行進。ヴィルヴォルド工場の賃労働者代表団，デモ行進に参加。
６月18日	ＥＵ首脳会議「アムステルダム条約」採択。欧州労連や欧州市民団体，雇用・社会政策などの点から批判声明を発表。
６月25日	フランスの一部労組による労働時間短縮強調の「ルノー・ヴィルヴォルドを救うために」という嘆願書，発表。
６月26日	嘆願書の代表者たち，フランス工業省を訪問し，政府の尽力要請。
６月27日	ルクセンブルクにおけるＥＵ労働・社会問題閣僚理事会，「ヨーロッパ社会モデル」・勤労者経営参加・ＥＵ労使協議制，等について論議。上記嘆願書，『ル・モンド』紙に掲載。
６月28日	ケゼルグリュベール女史，ルノーの取締役会にヴィルヴォルド工場閉鎖を承認する監査報告書を提出。
７月３日	ルノーの経営陣，ヴィルヴォルド工場の雇用調整計画に関する協定のプロジェクトを発表。ジョスパン首相，当該雇用調整計画は賃労働者側に特別に有利な内容を備えていると言明。
７月４日	ヴィルヴォルドの賃労働者集会，経営陣提案の雇用調整計画容認。
７月16日	ベルギーの諸労組，ベルギー訪問のシラク大統領に対して，ヴィルヴォルド工場敷地での産業活動再開の真の保証を要求。
７月18日	ヴィルヴォルド工場の事務職員，雇用調整計画に賛成の票決。
７月22日	ヴィルヴォルド工場の生産労働者，同様に賛成の票決。ルノー・ドゥーエ工場において労働時間調整の協定，署名。
７月24日	ヴィルヴォルド工場の雇用調整計画に関する協定，署名。
７月25日	ヴィルヴォルド工場の駐車場占拠の解除と固定乗用車のキー返還。
９月４日	ヴィルヴォルド工場のコンベアーラインから最後の乗用車出荷。
10月９日	ヨーロッパ社会法ジュリスト研究所（ＩＥＳ），討論会「ヨーロッパ・レベルでの企業の構造改革，社会的側面」をパリで開催。主としてルノー・ヴィルヴォルド問題を討議。

（出所）D.Richter, Renault Vilvorde, in *Les Temps Modernes*, No.597, 1998. 他に *Liaisons sociales : Bref social, Le Monde* 等を参照して作成。

以上の問題の展開過程は，ヴィルヴォルド工場閉鎖に反対する労働組合運動のヨーロッパ・レベルへの拡大，主として裁判所を舞台とするＥＵ労使協議制をめぐる論議，フランス左翼政権成立を契機とする問題の明示化，外部監査報告の内容にかかわってのルノーの今後の社会・生産システム観の対立，といったいくつかの局面に分けられるように思われる。ここでは，主に最初の局面に限定して確認し，他の局面については後続の考察に委ねることにする。

日誌に明らかなように，２月27日にヴィルヴォルド工場の閉鎖と賃労働者3100人の解雇に関する決定が発表されるや，関係者を組織するベルギーの二大労働組合（ＦＧＴＢ，ＣＳＣ）は，直ちに共同して抗議ストライキにはいるとともに，乗用車備蓄の駐車場を占拠しつつ，ルノー・グループ各国さしあたりフランスの労働組合との共同闘争態勢を整える。彼らは，ブリュッセルさらにはパリまで遠征してのデモ行進とともに，フランスの各工場とりわけドゥーエ工場への共同闘争を呼びかけるための頻繁な訪問と集会を展開するが，そうした努力が実るのが，欧州労連（ＣＥＳ）の後援のもとに，ルノー・グループが事業所・子会社を持つフランス・ベルギー・スペイン三国の主要労組共催（欧州労連には未だ加盟が認められていないフランスのＣＧＴも主催者）で実現する３月７日のヨーロッパ全ルノーの時限ストライキである。それは，僅か１時間であるとはいえ，史上初めて「様々な国にわたる企業の工場敷地の総体のうえでの賃労働者たちの同時的動員」であり，史上初めて「ヨーロッパ・レベルで採用された措置にヨーロッパ・レベルで対応するように集団的争議が呼びかけられた」(4) 事態であり，その意味においてまさに「最初の“ユーロ・ストライキ”」(5) であった。

そうした行動の際，「ユーロ・スト」を指揮したルノーの各国労組とりわけフランスとベルギーの労組間において，いくつかの共同争議目標が確立される。第一に，ルノー社にヨーロッパ・グループ委員会の特例会合を招集させ，そこで工場閉鎖決定を撤回させること，第二に，労使協議制に関するＥＵ指令による情報提供・協議の手続きの遵守義務違反によってルノー社の有罪判決を獲得すること，第三に，フランスとベルギーにおける労働時間短縮と行政的年齢措置に関する労使交渉を成功させることによって，ヴィルヴォルド工場の存続を獲得すること，以上の点が当面の共同目標であった (6)。

その後，関係各国労組組織とヴィルヴォルドの賃労働者たちは，ルノーの中央企業委員会やヨーロッパ・グループ委員会に圧力をかけるために，ビランクールの本社を頻繁に包囲するとともに，ヴィルヴォルド工場閉鎖反対をヨーロッパ規模での雇用保障要求と結びつけ，複数国の賃労働者を集結させた数千人から１万人規模のデモを実現するに至り，それは，３月16日，ブリュッセルでの10万人近い規模の大デモ行進において頂点に達する。それは，ＥＵ加盟15ヶ国のうち10ヶ国の労組指導者・組合員と政党代表が参加し，“国境なきヨーロッパ賛成，仕事なきヨーロッパ反対！”“社会ヨーロッパ賛成，ウルトラ・リベラリズム反対！”といったスローガンが，ＥＵの首都ブリュッセルにおいてＥＵ労使の一方の当事者である欧州労連の指揮のもとに唱和され要求されたので

---

(4) Ch.Dufour, L'émergence d'une véritable Europe sociale, in *Alternatives économiques*, No.147, 1997.

(5) Editorial : Renault et l'Europe sociale, in *Le Monde*, 6-7 avril 1997.

(6) D.Richter, Renault Vilvorde, in *Les Temps Modernes*, No.597, 1998.

あり，したがってそれは，比喩的には「誕生して40年のヨーロッパが初めて街頭に出た」(7) 事態であり，「最初の“ユーロ・デモ”」(8) であった。

工場閉鎖決定の発表から僅か２週間余りのうちに，抗議行動の組織化の以上のような驚くべき拡がりと労働組合運動の史上初のヨーロッパ化，いわばユーロ・サンディカリズムまたはユーロ・ユニオニズムの実現を可能にした原因の一つは，おそらく次の事実にある。すなわち，ヴィルヴォルド工場は，そもそも，1925年に創設されたルノーの最初の国外生産施設であり，最近も数年のうちに14億フランも投資され，しかも95年に投入され97年にはそのミニバン車型であるメガーヌ・セニックが“カー・オブ・ザ・イヤー”に輝いたメガーヌ専用の「完全な品質」を支える模範的工場であるというだけでなく，その96年にはグループ平均生産台数を上回る14万台余りを生産し，収益性の面でもグループの売上高の確保に明らかに貢献していた工場である。そうした工場を何の準備もなく，発表から僅か５ヶ月で閉鎖させるという乱暴性，そうしたヴィルヴォルドがＥＵ通貨統合に向けての「構造改革」の必要性の名のもとに閉鎖されるならば，他のいかなる生産敷地もまた再配置・統廃合を免れない現実的可能性，という事実である。

ところで，こうした史上初の「ユーロ・スト」「ユーロ・デモ」の成功の後に，閉鎖反対闘争は新たな形態を採ることになる。それは，一方において，ヴィルヴォルドの賃労働者とルノーのヨーロッパ・グループ委員会によるルノー社の工場閉鎖手続きの違法性すなわち勤労者への情報提供・協議の遵守義務違反を告発する法廷闘争に移行するとともに，他方において，包括的な雇用保障要求の大規模デモを背景としての欧州金属労連（ＦＥＭ）と欧州労連によるＥＵ労使協議制の改革を目指すＥＵ労使交渉の形態を採るのである。

このようにして，問題の第一の局面は，ルノーの構造改革の一環としてのヴィルヴォルド工場閉鎖決定が，ヨーロッパの今後の雇用保障を脅かす突破口として認識され，労働組合のヨーロッパ・レベルでの閉鎖反対の結束を導くとともに，雇用保障を可能にする「社会ヨーロッパ」の具体的担い手としてのいわばユーロ・サンディカリズムないしユーロ・ユニオニズム，そしてその具体的手段としてのＥＵ労使協議制の重要性を顕現させる，という経過を辿ったのである。

Ⅲ　ＥＵ労使協議制とルノーの事例の特徴

次に，ルノー・ヴィルヴォルド問題において，労使対立の鋭い対象となったＥＵ労使協議制の基本内容とルノーにおけるその制度上の特徴点について，簡潔に確認しておこう。

ＥＵ労使協議制とは端的に言えば，1994年９月22日，欧州理事会によって採択された「共同体規模の企業および共同体企業グループにおける勤労者への情報提供と協議を目指してのヨーロッパ

---

(7)　B.Guetta, La vraie naissance de l'Union, in *Le Nouvel Observateur*, 20-26 mars 1997.

(8)　Editorial : Renault et l'Europe sociale, *op.cit.*

企業委員会または手続きの制度に関する指令」[9]に基づくＥＵ独自のいわば従業員代表制度である。ちょうど半世紀にわたって国独自の従業員代表制度を機能させてきたフランスから言えば，それは，「ヨーロッパ企業委員会」（ＣＥＥ）または「ヨーロッパ・グループ委員会」（ＣＧＥ）として新たに制度化されるものである[10]。

まず，この制度の成立経過と前提要件について一言だけ確認しておこう。この制度にとって成立の直接的契機は，1991年12月に合意されたマーストリヒト条約の付属文書「社会議定書」（protocole social）と1993年１月に起こったアメリカ家電メーカー，フーバー社のフランス工場の閉鎖とイギリスへの生産移転の問題である。「社会議定書」は，イギリスを除く加盟国の政治宣言として1989年12月に採択されたいわゆるＥＣ社会憲章を受け継ぐ形で，欧州理事会が，勤労者への情報提供・協議についての指令をイギリスが反対しても多数決で採択できる途を開いたものである。フーバー社の工場移転問題について言えば，それは，フーバー社が，スコットランドのより低い労働条件・労働コストを意図的に求めながら，閉鎖されるディジョンの工場従業員には全く情報提供することなく生産移転を強行したことが，フランス政界・労働組合組織，ＥＣ委員会，欧州議会，等に「ソーシャル・ダンピング」（dumping social）批判と勤労者への情報提供・協議の制度化の不可欠性の大合唱をもたらし，労使協議制に関する指令案の本格的検討を一挙に可能にした事件である[11]。

この制度の前提要件としては，次のような点が確認される。第一に，ＥＵ加盟国内に1000人以上の従業員を雇用し，かつ少なくとも２ヶ国で各々150 人以上を雇用する共同体規模企業，そして加盟国内にグループとして1000人以上の従業員を雇用し，かつ異なる加盟国に各々150 人以上を雇用する企業を２社以上抱える共同体規模企業グループが対象になること。第二に，ＥＵ指令は，採択時から２年間を施行期限として，それまでに国内法の整備を要請するが，その期限内に，対象企業は自主的に情報提供・協議の機構を制定することができ，指令の定める制度と同等のものと認められること。第三に，２年後の1996年９月22日以降もそうした機構が不在の場合，「経営中枢」の発議または少なくとも２ヶ国の２企業・事業所に属する100 人の従業員の要請によって，制度設置に向けて「特別交渉集団」を作らなければならないこと，等である。

問題は，指令において「補完的規定」として定められている当該制度たるヨーロッパ企業委員会（ヨーロッパ・グループ委員会）の権限，構成，情報協議内容そして運営原則である。

---

(9) Directive 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'un procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, in *Liaisons sociales : Législation sociale,* No.7127, 1994.

(10) J.P.Jacquier, *Le comité d'entreprise européen,* Editions Liaisons, 1997. U.Rehfeldt, *Les syndicats face à la mondialisation des firmes : le role des comité d'entreprise européen,* Séminaire du GERPISA, 1997.

邦語文献としては，伊澤章『欧州労使協議会への挑戦』日本労働研究機構，1996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，稲上毅「ヨーロッパの社会的空間と労使関係」（『日本労働研究雑誌』第421 号，1995年）等，参照。

(11) フーバー事件については，伊澤章，前掲書が詳細に紹介している。

まず，権限は言うまでもなく，対象となる企業（企業グループ）と事業所に関する情報提供と協議に限定される。従業員代表の構成は，対象企業等が存在する各加盟国からまず１名が選出され，さらに各企業等の従業員数に比例して３名から30名までが追加的に選出される。なおその際，代表３名によって「特別委員会」が設置される。次に，情報提供・協議は，「経営中枢によって作成された報告書」に基づいて年１回，行われる権利が与えられるのであり，それは，「企業の構造とその経済的財務的状況」「その活動のありうる変化」「生産と販売」「雇用の状況とありうる変化」「投資」「組織の実質的変更」「新しい作業方法または新しい生産工程の導入」「企業，事業所またはその重要な一部の合併，規模縮小または閉鎖」「集団解雇」を対象とする。特に「再配置，企業または事業所の閉鎖，集団解雇のように勤労者の利益に重大な影響を及ぼす特例的な場合」においては，特別委員会，不在の場合にはヨーロッパ企業委員会が「情報提供を受ける権利を有する」のである。この「特例会合」（reunion exceptionnelle）もまた「経営中枢または適切なレベルの経営陣によって作成された報告書に基づいて可能な限り早急に行われる」。但し，この会合は，「経営中枢の経営権を侵害するものではない」。運営原則としては，ヨーロッパ企業委員会が情報提供・協議の内容と結果を全従業員に通知しなければならないこと，当該委員会または特別委員会は「自らが選んだ専門家」の援助を受けられること，当該委員会のための会場・通訳・宿泊交通等の運営費が「経営中枢によって負担されなければならない」こと，等である。

以上の簡潔な確認によってもすでに，ルノー・ヴィルヴォルド問題の展開過程を瞥見した目からは，勤労者への情報提供・協議の手続きを定めたＥＵ指令が，いくつかの曖昧な点を含んでいることは明白である。第一に，情報提供・協議が「勤労者の利益に重大な影響を及ぼす特例的な場合」においてさえも何ら事前的性格を与えられていないこと。第二に，それゆえ労使の利害が対立しうるそのような対象事項について，労使対立を解決ないし緩和に導く手順が何も定められていないこと。第三に，経営陣が情報提供・協議を拒否しないような抑止的な罰則規定が定められていないこと，等である。

こうしたいわば最低基準を定めたＥＵ指令に対して，ヨーロッパ・グループ委員会に関するルノーの協定は，いかなる特徴を持っているのであろうか[12]。

ＥＵ指令の採択に先立ってまさに「先取り協定」(accord d'anticipation）として1993年４月５日に２年間の期限を明記して締結され，ＥＵ指令の採択後，期限を迎えて1995年５月５日にその補則を付け加えて，今度は国内法の整備を待つことなく「自主的協定」（accord volontaire ）として再締結されたルノーの協定は，指令と比較して次のような相違点を備えている。まず，委員会の構成において30名という最大限の人数を確保しているものの，「特別委員会」あるいは「特例会合」が定められていないこと，その代わり１名の書記と６名の副書記からなる「事務局」（bureau）が設置され「定期的」に文書による情報提供を受けること，次に，「少なくとも年１回」行われる全員

⑿ Comité de groupe européen Renault, in *Liaisons sociales : Législation sociale,* No.6834, 1993. B.Teyssie, Renault a-t-il enfreint le droit européen ? in *Liaisons sociales : Le Mensuel,* No.118, 1997. J.C.Sciberras, L'expérience du comité d'entreprise européen de Renault, in *Liaisons sociales : Documents,* No.1/98, 1998. J.P.Jacquier, *op.cit.*

出席の通常会合における情報提供・協議の対象事項は，「グループの主要な変化」「グループの経済的財務的社会的状況」「生産と投資の状況」「販売の状況と市場の変化」「労働編成と生産技術の変化」「訓練の一般的方針」に限定されており，事業所閉鎖や集団解雇は含まれていないこと，さらに，運営原則のなかに「専門家」の援助規定が存在しないこと，である。そして，再締結の協定には「毎回の会議の少なくとも８日前に文書が委員会メンバーに渡される」という委員会開催前の文書提供期限の明示化があるものの，この協定においてもまたＥＵ指令と同様に，情報提供・協議の事前的性格は定められていない。ＥＵ指令を背景にしたルノーの協定におけるこれらの特徴点こそが，問題の制度的法律的原因を構成してきたのである。

Ⅳ　ルノー労使およびＥＵ労使の見解

(1)　ルノー経営陣の主張

ルノー経営陣がヴィルヴォルド工場の閉鎖決定を強行するに至った経済的根拠，またその際にヨーロッパ・グループ委員会への情報提供・協議の責務を事実上, 無視ないし放置した制度的根拠は，いかなるものであろうか。当事者の発言に依拠して，その主張を整理しておこう[13]。

それによれば，工場閉鎖の決断をもたらした基本的背景は，90年代前半におけるヨーロッパ自動車市場の停滞とそのもとでの生産の過剰能力の顕在化である。すなわち，ヨーロッパ全体では1800万台近い生産能力があるにもかかわらず，実際には1300万台前後しか販売されず，約500 万台に相当する設備過剰が顕在化しているなかで，ルノー・グループもまた200 万台近い生産能力を備えているにもかかわらず160 万台しか販売し生産することができていない状況にあり，年に２％しか増加しない自動車市場の停滞性と年に５～６％の向上を達成している自動車メーカーの生産性とのギャップの状況である。事実，そうした過剰能力顕在化のもとでの「価格戦争」すなわち値引き競争と相俟って，ルノーは，1996年度，10年振りに赤字の経営状況に転落する（マイナス52億フラン）。そうした背景のもとで，何故ヴィルヴォルドが工場閉鎖の対象になったのかと言えば，それは「拡張を困難にする都市環境のなかに設置されたがゆえに，ルノーの大きな組立工場に比べて限られた能力しかなく，その労働コストは，フランスの工場のそれを30%，スペインの工場のそれを70%上回っている工場」（ルノー労働組合・労働法部局長，Ｊ．シベラ氏）であるからである。

だが，高い労働コストそれ自体が工場閉鎖の決断をもたらしたわけではない。その根本的動機は，90年代後半における「ルノーの新しい産業的図式」[14] または「新しい産業的戦略」[15] に求められる。前者は，「完全な品質」に基づく相対的高価格車両の販売から，生産コスト削減とマーケット・シェア拡張との好循環の追求への転換を意味し，後者は，販売上の不確実性またはストライキの勃発に対応するための従来の一工場複数車種組立または一車種複数工場組立の戦略から，人員削

---

(13)　Interview de Louis Schweitzer, Renault veut être le constructeur le plus compétitif en Europe a l'horizon 2000, in *Le Monde*, 22 mars 1997. J.C.Sciberras, *op.cit.*

(14)　H.Nathan, Schweitzer sur la sellette, in *Liberation*, 13 mars 1997.

(15)　F.Lemaître, Les leçons de Vilvorde, in *Le Monde*, 13-14 avril 1997.

減と工場閉鎖を伴う「産業組織の簡素化」[16] したがって労働コストと物流コストの節約による生産コスト削減と生産性向上追求の戦略への転換を意味する。いわば生産組織または産業組織の効率化を目指す「構造改革」（restructuration ）の対象としてヴィルヴォルドが選ばれたのである。事実，シュヴァイツェール社長は，「コスト削減の行動」として「1996年の初頭から1997年の年末まで乗用車１台あたり平均して原価3000フランの低下」を目指してきたこと，ルノーが存続するためには「世紀の転換点で，合衆国における日本の最良のトランスプラントと同じ生産力水準を備える必要がある」のであり，そのためには「効率的な産業装置の構築」と「実働人員の削減」，具体的には96年にポルトガルのセチュバルとクレーユの売却閉鎖，97年にベルギーのヴィルヴォルドの閉鎖，そして「フランスにおける［今後］毎年3000人の部署の廃止」の実行が必要であったし必要であることを強調したのである。

なお，そうした企業戦略の転換と構造改革の必要性の数量的根拠として，ヴェルサイユ控訴院の命令によって開催された６月初めのヨーロッパ・グループ委員会に，ルノーの経営陣によって提出されたものが第１表である。それが示しているのは，ルノーの一工場あたりの年間平均生産台数が引用されている五つのメーカーのうちで最も少ないということであり，したがって生産能力にそれほど差がないとすれば，設備の稼働率がそれだけ低く，その限りで生産コストがそれだけ高いということである。そこから，稼働率上昇と生産コスト削減，それゆえ一工場の閉鎖とその生産の他工場への移転の必要性が根拠づけられているのは，自明である。

第１表　一工場あたりの年間平均生産台数のメーカー比較（1996年）

メーカー	生産台数
ルノー	１２５０００
GM／オペル	２０９０００
フォード	２１７０００
フォルクスワーゲン	２０３０００
ＰＳＡ	１８５０００

（出所）Dossier de Renault pour la réunion du CGE du 3 juin 1997. cite par D.Richter, Renault Vilvorde, in *Les Temps Modernes*, No.597, 1998.

この数量的根拠の問題点は，次項の労働組合による批判において考察することにして，ここで確認しうるのは，ＥＵ労使協議制への対応の問題を措くとしても，浮かび上がるルノー経営陣の姿勢の転換である。それは，労働時間短縮やニッチ市場製品の生産などによる雇用維持ではなく，工場の一挙的閉鎖や機能部品生産の外部委託[17] による生産コスト削減最優先の姿勢であり，トゥインゴやメガーヌのような独創的車種の需要増大には，期限付き雇用契約による一時的な夜間作業班の

---

⑯　A.Routier & D.Pavy, Ultracapitalisme : comment Renault a bascule, in *Le Nouvel Observateur*, 6-12 mars 1997.

⑰　この点についてはなお，拙稿「フランス自動車産業における生産組織・労働編成改革と雇用管理（下）」（『彦根論叢』第308 号，1997年）参照。

編成によって対応するという雇用の弾力化の追求の姿勢である。事実，経営陣は，ヴィルヴォルド工場閉鎖とほぼ併行して，一方では，３月初めに2764人の部署削減を含む「雇用調整計画」（plan social ）の交渉を提起し，他方では，３月末にサンドゥヴィル工場，６月初めにパレンシア工場，７月下旬にドゥーエ工場においてそれぞれ夜間作業班編成のための労働時間弾力化協定[18]を成立させているのである。また，96年初頭からの原価低減政策の一環として，外部委託の部品について毎年500 万フランの節約を目指す“ 相乗作用500 ”と名付けられた供給業者とのプログラムが知られている。そこから看取されるのは，まさしく「撤退の論理」[19]であり，「ダウンサイジングの症候群」[20]であり，「アメリカ式の大々的な構造改革」[21]の姿勢であると言えよう。

そして，このことに付け加えるべきであるのは，こうした転換と一体であるルノーの意思決定における「あらゆる解雇計画を歓迎する株式市場」[22]の規定性であろう。ルノーは，すでに96年７月，公団株式売却によって完全民営化（政府持ち株比率を46％に削減）を果たしていたが，今回，ヴィルヴォルド工場閉鎖の発表によって自社の株価を直ちに10％から20％上昇させる一方，金融分野のパフォーマンスとエルフ社の株売却を大きな要因として97年度上半期の経営黒字17億フランへの転換を可能にしたのであるが，それは，ルノー・ヴィルヴォルド問題の渦中に誕生した左翼新政権の与党の姿勢の転換，端的にはＬ．ジョスパン氏の社会党書記長時から新首相就任時への発言の転換をも規定したほどのものである[23]。ヴィルヴォルド工場閉鎖決定を再検討せよという行政的圧力は，トップ・マネジメントの変更したがって企業戦略の修正につながり，株式相場への重大な否定的影響を及ぼす可能性があると危惧されたからである。その背景には，生産拠点の統廃合と集団解雇，雇用の弾力化によって生産・労働コストの削減を前面に押し出す一方，株価・株主重視の経営を進める「アメリカ式戦闘の経営者への転換」[24]少なくともそれへの指向が存在していたであろう。

次に，ヴィルヴォルド工場閉鎖の決定の際に，経営陣が，ヨーロッパ・グループ委員会への情報提供・協議の責務を事実上，無視した制度的根拠は，いかなるものであろうか。ルノーの労働組

⒅　この点についてもなお，拙稿「フランス自動車産業における労働時間の弾力化」（『彦根論叢』第309 号，1997年）参照。

⒆　P.Sohlberg, Fallait-il fermer Vilvorde ? in *Alternatives économiques*, No.147, 1997.

⒇　H.Nathan, Un électrochoc au resultat incertain, in *Liberation*, 13 mars 1997. なお，ルノーはすでに，80年代中期の経営危機の際に，「ダウンサイジング」したがって「人員整理」を開始している。この点については，拙稿「フランス自動車産業における雇用調整」（『彦根論叢』第315号，1998年）参照。

(21)　A.Routier & D.Pavy, *op.cit.*

(22)　P.Sohlberg, *op.cit.*

(23)　D.Richter, *op.cit.* なお，ジョスパン氏の発言の変遷は次の通りである。「私は，ヴィルヴォルド工場閉鎖がフランスでの雇用調整計画と同じく検討し直されるように，ルノーの基本的株主にとどまっている政府が介入することを要求する」（３月４日）→「ルノーの株主として，ルノーの取締役会の責任者たちは，ヴィルヴォルド工場の生産コストに関して存在しうる困難を解決するために，別の措置が検討され研究され準備されることを要求するであろう」（５月29日）→「私の分析では，政府はルノー社に対してもはや直接的影響力を持たない」（６月７日）。

(24)　A.Routier & D.Pavy, *op.cit.*

合・労働法部局長のＪ．シベラ氏によれば，それは次のようなものである[25]。

ルノーは「労使対話（dialogue sociale）がグループの成功の本質的与件」であると見なしてきた企業であり，そうした観点からヨーロッパ・グループ委員会を早期に制度化してきたが，しかしながらルノーの当該委員会に関する協定は，まず「ある決定に先行しての協議（consultation préalable à une décision ）の手続きを定めていない」がゆえに，事前的な情報提供・協議の責務を免れているのである。それは，そもそも「ＣＧＴが協定に署名しないように導いた理由の一つ」である。「事前的協議が強いられていない」という点では，94年９月22日のＥＵ指令も，それを移換した96年11月12日のフランス国内法も全く同様である。さらに，ベルギーにおける企業閉鎖・集団的解雇の手続きに抵触するという批判について言えば，ルノー経営陣の検討では「ベルギーの1972年の全国団体協約に依拠してさえも，閉鎖の決定の発表は，その結果である集団解雇の手続きとは異なって，事前的協議に服するものではない」と評価することが可能であったのである。

要するに，情報提供・協議の重要性は認めるが，手続きの事前性に関しては，制度的法律的規定が不在であったがゆえに，実行しなかったにすぎない，というのがその主張である。こうした主張は，裁判所の厳しい批判を受けることになるが，ここでは，経営陣が少なくとも協定の「全員出席の毎回の会議の少なくとも８日前の文書配布」を３月11日の当該委員会招集時には全く無視していたことを確認することができよう。

総じて，シュヴァイツェール社長の「社会的平和（paix sociale）を保たないのを恐れるがゆえに，効率的な産業装置を構築しないならば，私はルノーを危地に陥れることになるだろう」という発言に，ルノーのトップ・マネジメントの断固たる決意と主張が集約されていると言えよう。

⑵　ルノーの労働組合による批判

以上にような経営陣の主張に対して，ルノーの労働組合は，いかなる批判と対案を提起してきたのであろうか。ここでは，二大労組たるＣＧＴとＣＦＤＴのそれを明らかにしよう。

まず，ＣＧＴの見解について，ＣＧＴルノー労組の連絡調整責任者であるＰ．マルチネ氏の論述[26]を見ることにしよう。

氏によれば，ヴィルヴォルド工場閉鎖の乱暴な決定の背後にあるのは，「企業とその賃労働者を犠牲にして財務［活動］に是が非でも向かうというグループの戦略の洗い直し」である。それゆえ，ルノーの経営陣は今日，「民間株主たちと一体になっており，眼を株式市場の指標とルノーの株式相場に釘付けにしている」のである。そうした戦略転換の結果として，社会的レベルでは，すでに12年間にわたって５万人の雇用が削減されてきたのに，今後５年間もまた，毎年3000人の雇用削減が計画され，産業的レベルでは，90年以降すでに６工場が閉鎖され，今回新たに付け加えられたのがヴィルヴォルドである。経営陣が工場閉鎖の根拠としている過剰生産能力と販路不足による経営赤字については，「常にブランドの第一の顧客である従業員」の持続的削減と特に成功車種の高価格政策（例えば，メガーヌ・セニックの2000フランの値上げ）の結果であり，経営陣の戦略上の

⑵⑸　J.C.Sciberras, *op.cit.*

⑵⑹　P.Martinez, Renault : construire un avenir industriel et social, in *Le Peuple*, No.1457, 1997.

誤りによるものである。しかも発表された赤字額52億フランという数字は，「ヴィルヴォルドを閉鎖するための“投資”に相当する39億フランの引当金によって意図的に重くされている」のであり，実質的赤字は13億フランにとどまるのである。

いずれにせよ，ルノーの経営陣は，90年の部分的民営化以来，株式市場の要求の高まりのもとで「衰退の戦略」を著しく加速させているのであり，社内報における「金融市場に強い合図を与える必要があった」という社長発言は，ヴィルヴォルド工場閉鎖が株式市場と株主の要求に優先して対応しようとする戦略的選択であることを示しているのである。

では，そうした経営陣の戦略的対応に対して，ＣＧＴはいかなる対案を提起するのか。

そこではまず，「直接または間接の雇用が260 万人以上も集中している」自動車産業に占めるルノーの位置の重要性は，大きな「雇用責任」を負うべきであって，ＣＧＴは「グループにおいて３万人の雇用創出」を担う「産業的社会的代替策」を提起している，というその基本観点が強調される。その社会的代替策として挙げられるのは，「賃金引き下げなしの週35時間への労働時間短縮」「超過勤務時間と不安定［勤務］の廃止」「自動的に［若年新規］採用によって補償される55歳での早期退職」の諸目標である。そして，こうした社会的措置と結びつけられるべきであるのが，「別の基準の経済的効率性を求めての産業的措置」である。それは，「車両価格の低減」を可能にするために，機能部品生産の外部委託の推進という「脱線」を中止し，「生産コストの統制力を持ち内部における豊かさの創出を保証するようにグループのなかに諸製造を再統合すること」すなわち「内部での生産と外部からの購買との間に，ある釣り合いを再び見い出すこと」である。それは，エスパスやメガーヌ・セニックのような成功車種の開発・投入だけでなく「従業員のノウハウを可能にしてきたルノーの革新の能力」に依拠することに他ならない。そしてそれは，ＣＧＴによれば，「そこでは社会関係が，提案される製品の品質と同じレベルの販売上の説得手段になるという経済的効率性の別の基準を推進するための手段として，ルノー・グループを再国有化するという問題」の大局的見地からの再提起に至るのである。

ヴィルヴォルド工場閉鎖反対闘争に関しては，ＣＧＴは高く評価しており，それは「収斂的闘争」（luttes convergentes ）を実現することができたという点である。その特徴は「ヨーロッパの様々な事業所間そしてまた労働組合組織間に経営陣が創り出すことに成功していた分裂と対立が連帯的闘争のなかで取り除かれたという事実」にあるのである。こうした高い楽観的評価は，マルチネ氏の執筆時点が97年４月であって，加盟がまだ認められていない欧州労連とＣＧＴとの共同行動が進行中であるという事情に起因しているように思われる。

次いで，ＣＦＤＴの見解について，ＣＦＤＴルノー労組の中央副代表でルノーのヨーロッパ・グループ委員会書記でもあるＤ．リシュテール氏の論述[27]を見ることにしよう。

氏によれば，ヴィルヴォルド工場閉鎖は，経済的根拠を欠いており「支持することができない」措置であるだけでなく，「金融市場に対する信用の祭壇のうえで完全に犠牲にされた」のである。なぜなら，経営陣が工場閉鎖の経済的数量的根拠として提示した一工場あたりの年間平均生産台数のメーカー比較（第１表）は，全く不正確であるからである。そこには，第一に，ヴィルヴォルド

---

(27) D.Richter, Renault Vilvorde, *op.cit.*（但し，この長い論文はＣＦＤＴの公認を得たものではない）。

工場閉鎖決定の時点でセチュバルとクレーユの工場は存在していないがゆえに，工場数を13ではなく11とすべきであり，その場合にルノーの生産台数は147700台になること，第二に，工場閉鎖の対象にされたのが，ヴィルヴォルドであって，スペインの二つの事業所ヴァラドリッドとパレンシアでなかったのは，それらが「70kmの近距離にあり，従業員の移動が相互間で可能である分かちがたいひとまとまりと見なされる」ことにあるならば，それらは一つの事業所として数えられるべきであり，その場合には162500台になること，第三に，他のメーカーはニッチ市場に位置する車種を計算に入れていないのに, ルノーはそれに相当する小工場ディエップを算入しているのであり，計算基準を同じくすればルノーの生産台数は他のメーカーと遜色がなくなること，といった問題点が含まれているのである。

さらに氏によれば，数量比較としてはるかに適切であるのは，乗用車のセグメント（小型車，下級中型車，上級中型車，高級車）ごとに比較を行うことであって，ヴィルヴォルドの組立車種であるメガーヌに対応する下級中型車（Ｍ１）を取り上げるならば，ルノーは，ヨーロッパにおいてほぼトップ・レベルに位置づけられるのである（第２表，参照)。

第２表　下級中型車の一工場あたりの年間平均生産台数のメーカー比較（1996年）

メーカー	生産台数
ルノー	１５６０００
GM	１１３０００
フォード	９００００
フォルクスワーゲン本社	１７５０００
ＰＳＡ	８８０００

（出所）D.Richter, Renault Vilvorde, *op.cit.*

要するに，ルノーの過剰生産能力を表現するという一工場あたりの平均生産台数の少なさが過大に見積もられているのであり，そうした不正確な根拠によって閉鎖の対象とされたヴィルヴォルド工場の実態は「運命的な平均値よりも多く生産している事業所（1996年度，143342台)」であったのである[28]。

では，そうした不正確で不適切な根拠づけに基づく経営陣の決定に対して，ＣＦＤＴは，いかなる対案を提起するのか。

それは，三つの考察と提案からなる。第一点は，メガーヌの成功とりわけメガーヌ・セニックの需要急増は，ドゥーエとパレンシアにおける一時的な夜間作業班（第三作業班）の設置によっても完全に充足しえない可能性を生じさせる（97年初頭の各工場での生産計画が日産2700台，98年に向けての需要予測は日産3100台必要，第三作業班設置による生産能力は日産3000台）のであり，「ヴィルヴォルドの生産敷地の維持はそれゆえ，相当な期間において顧客の需要に応じるのを可能にする」ことである。第二点は，「ロビアン法の週32時間への適用と若者の採用によって補償され

---

(28)　但し，こうした結論は，リシュテール氏の事後的分析によるものであって，ＣＦＤＴの当初からの公式見解ではない。

る年齢措置の導入」によって，５年間にわたり年に10億フランの企業の負担節約と国家援助を実現することを通じて，その期間，ヴィルヴォルドの維持を可能にすることである。因みに，ロビアン法とは，96年に成立した労働時間短縮・雇用促進法であり，産業別協約または企業別協定に基づき，企業が例えば15％の労働時間短縮かつ15％の実働人員増加を実現する場合に，最初の年度に50％，後続の諸年度に40％の社会保険料の軽減が認められ，その期間がこの例では７年間にわたるという措置であり，年齢措置とは，それと連動しうるものであり，国家雇用基金（ＦＮＥ）や漸次的早期退職（ＰＲＰ）といった公的資金に依拠した若年者雇用促進・中高年者離職支援の雇用調整措置である[29]。第三点は，この５年間をニッチ市場や新開拓市場を埋めるための「例えば４×４［４ドア４輪駆動］の製造のようなヴィルヴォルドのための産業的解決策の展開」に充てることである。

すでにヴィルヴォルド工場の閉鎖が実行された後の時点に立っているリシュテール氏にとって，「自由主義的論理」に取って代わりうる以上のような「持続可能な産業的解決策」を経営陣に強いることができなかったのは，ヴィルヴォルドの賃労働者の「５ヶ月間にわたる目覚ましい行動」と各国労組の「ヨーロッパ的拡がりをもった争議への参入」が存在したとはいえ，賃労働者と労組側にとって「より適切な力関係」を作り出せなかったからである。その要因として挙げられているのは，ＣＦＤＴも含めてフランスの関係労組の指導者の多くが当初，ルノー経営陣による経営困難論を納得させられていたこと，フランス国内対象さらにはヴィルヴォルド対象の「雇用調整計画」が経営陣によって相次いで提起されたのに，フランスとベルギーの労組間で有効な共同闘争が組織されなかったこと，ヴィルヴォルドの閉鎖を起点とする生産移転の「ドミノゲーム」の発動に対して共同して反対すべき労組間の連帯が崩れたこと，フランス左翼新政権が労組の期待を集めつつもルノー経営陣に影響力を行使できなかったこと，そもそも「総体的戦略とその諸事件の流れへの適用を省察するいかなる恒常的指導部も設置されなかった」こと，等である。ここには，合理的な代替策を提起しながら，それを実現できなかった労組ＣＦＤＴの指導者とヨーロッパ・グループ委員会の責任者とを兼ねる氏の自責の念とそれによる分析の多少とも悲観的な基調が看取されえよう。

(3) ＥＵレベルの経営陣の見解

次に，ルノー・ヴィルヴォルド問題に関するＥＵ労使の見解を明らかにしよう。まず，ＥＵレベルを文字通り代表する経営陣としてのＵＮＩＣＥ（欧州共同体企業経営者連合）に属するＣＮＰＦ（フランス経営者全国評議会）のＦ．ジュリアン氏の発言[30]を見よう。

氏の発言は，経済のグローバル化・技術の変化・国内市場の完成・経済通貨連合の制度化という状況のもとで，「企業の構造改革はヨーロッパ経済のダイナミズムとバイタリティの反映」であり「この動きを妨げるか減速させるかすることは結局，経済的産業的衰退への宣告に至る」ことである，というその基本観点の強調から始められる。その観点から，経営陣が「企業の生産を再編成する必要」によって「生産敷地の閉鎖のような非常に重大な決定を下さなければならない」場合があ

---

(29) Incitation à la réduction collective du temps de travail, in *Liaisons sociales : Législation sociale*, No.7479, 1996.

(30) E.Jullien, L'avis de l'Union des Industriels de la Communauté Européenne, in *Liaisons sociales : Documents*, No.1/98, 1998.

りうることを認めている。

ヴィルヴォルド工場の閉鎖については，構造改革の「もはや一事業所ではなく，全体としての一企業または一企業グループの存続」にとっての重要性は何ら顧みられることなく「大いに悲観的な見方」のもとに論議が行われ，「［欧州］共同体レベルにおいて著しく否定的な政治的影響力」を与えるとともに，「ヨーロッパ労働組合運動の諸権利要求の強化への触媒」として役立ったのである。

労使協議制に関するＥＵ指令については，「この立法的枠組みは十分であり，その正確な適用を監視する諸手段が存在している」のであり，それゆえ「雇主に課せられる情報提供・協議の義務づけの強化の方向での指令のあらゆる修正そしてまた処罰に関する装置を強化しようとするあらゆる意図に対する反対」を繰り返し表明する必要があるのである。

但し，企業の構造改革を推進するに際しては，賃労働者と世論の正確な理解と受容が不可欠であり，それゆえ「競争的な状況のなかで企業が維持する最重要な目標を見失うことなく，その否定的な影響を軽減するのを可能にするすべての措置を検討する」ことが必要である。そうした「付随措置」は但し，「構造的基金の枠組みのなかでの関与」であるべきであり，具体的にはＥＵ理事会で決定されている「積極的雇用・労働市場政策の枠組み」のなかに組み込むべきである。これに対して，「生産能力の削減の事前的管理を可能にするために，構造改革の現象によって最も影響を受ける［産業］部門において労使間の協議機関の設置を目指すヨーロッパ労働組合運動のもう一つ別の大きな権利要求」については，決して受け入れられない。

いずれにせよ，賃労働者の理解と受容を進めるために「情報提供・協議の手続きが十分に尊重される」ように注意し「とりわけ諸決定の否定的結果を軽減するという観点から経営陣と従業員代表者との間の開放と対話」を行うことは企業にとって「義務」であるとともに「利益」でもあるが，「いかなる場合も，協議の手続きは，企業の責任者の意思決定能力も，ある意思決定が下されるべき速度も侵害することはできない」のである。

ここには，ＥＵ通貨統合を迎えるなかで，企業の構造改革は不可避であるとする立場から，従業員と世論の理解と受容を進め，改革の否定的結果の軽減に役立たせるために，労使協議制の必要性は認めつつも，それはＥＵ指令の現状のままで十分であるとし，情報提供・協議の事前的性格の明示化や事前的性格を備えたＥＵ産業部門別労使協議機関の新設は厳しく拒否するというＥＵ経営陣の立場が明瞭に示されている。

⑷　ＥＵレベルの労働組合による批判

続いて，ＥＵレベルの労働組合のルノー・ヴィルヴォルド問題に関する見解について見よう。但し，ここで取り上げるのは，ＥＵレベルの文字通り代表的な労働組合である欧州労連（ＣＥＳ）ではなく，それに加盟するＥＵレベルの有力な産業別労働組合であり自動車部門を直接に担当している欧州金属労連（ＦＥＭ）の研究担当員Ｉ．バルトゥ女史の発言[31]である。

女史によれば，金属労連の基本的立場は「ヨーロッパ企業委員会（労使協議会）がヨーロッパ・

⑶1　I.Barthes, L'avis de la Fédération Européenne des Métallurgistes, in *Liaisons sociales : Documents*, No.1/98, 1998.

レベルにおいて，産業上の諸変化の管理とそれらの社会的側面の全体に関する労使間の情報提供・協議の専権的機関でなければならない」というものである。その観点から見れば，94年の労使協議制に関するＥＵ指令も，それに基づいて作成・署名された多くの労使協定も，現在鳴り響いている「構造改革」に十分には対応し切れていないのである。

ヴィルヴォルド工場閉鎖について言えば，それは，「コスト節約に必要な大規模な構造改革の一部」をなしていたのであり，「いかなる真面目な経済的根拠にも立脚していない」のである。ヴィルヴォルド工場は，「グループの最も生産的な敷地の一つとして紹介され，その若年労働者たちは最近，フレキシビリティ協定を受け入れることによって，この敷地を維持する意思を表明しており，２年前に約２億１千万エキュを支払って近代化された敷地を閉鎖するように導くことはできない」からである。経営陣の手法は，産業的観点からはルノーの「漸次的弱体化をもたらすにすぎない退却の論理に組み込まれるのに，それが何よりもまず財務的要請（impératifs financiers ）に応えている」ことは明白である。「勤労者への情報提供・協議の基本権の無視」という経営陣の姿勢は，「勤労者とその代表者を構造改革のプロセスから排除する“ マネジメント ”の乱暴な方法をヨーロッパに導入するルノーの試み」を体現しており，「ヨーロッパにおいて展開されている労使関係モデルを動揺させる恐れ」があったのである。それゆえ，金属労連は，ルノーのヨーロッパ・グループ委員会に意図的に介入しつつ「諸労組のヨーロッパ・レベルでの緊密な連携」を進めたのである。

ヴィルヴォルド問題はまた「社会ヨーロッパの欠如と勤労者への情報提供・協議に関するヨーロッパの法律的武器庫を強化する必要性」をも喚起したのであり，実際，フランスの裁判所の判決が「ヨーロッパの労働組合運動にとって否定しがたい勝利」であるとはいえ，現在のＥＵ指令と諸立法は「勤労者の協議と実質的参加を保証するには余りにも不鮮明」なままである。そこで，金属労連は，それらに「強制的かつ事前的な性格を与えることによって，ヨーロッパ・レベルで存在している勤労者への情報提供・協議を対象とする諸規定を明確にし，強化する必要がある」と考えて，ＥＵ指令を改訂するための提案を行ってきた。それは，次の諸点からなる。すなわち「情報提供・協議の事前的性格を保証すること，協議の開始前の適切な期間のなかで勤労者の代表者に情報が伝達されるように保証すること，協議の期間を定めること，抑止的な罰則を導入すること」である。こうした金属労連の提案は，欧州労連によって承認され，４月中旬のＥＵ労使代表者会議において正式に提案され，その後の労使交渉の対象になったが，経営陣の拒否に遭って遺憾ながら日の目を見ていない。

以上に見たようなＥＵレベルの労使間の攻防は，ルノー・ヴィルヴォルド問題の焦点の一つが，ヨーロッパ企業委員会（労使協議会）による企業の構造改革へのプロセスへの関与がどこまで可能であるのか，すなわち，構造改革の単なる周辺的情報の事後的提供・意見交換なのか，構造改革の核心的情報である「企業の産業戦略上の選択」と「社会的結果」の事後的提供・意見交換なのか，あるいはさらに進んで，それらの事前的提供・意見交換にまで至るのか，という点にあることを明瞭に物語っていると言えよう。

⑸　裁判所判決の意義

最後に，以上のようなルノー労使およびＥＵ労使の見解対立と攻防のなかで，相次いで出された

裁判所の判決は，いかなる意義を持つかについて確認しておこう。それらの判決は，４月３日のブリュッセル労働裁判所によるベルギーの企業閉鎖・集団的解雇手続きの遵守義務違反によってのルノー社有罪判決，４月４日のナンテール大審裁判所によるヨーロッパ・グループ委員会の招集・協議実施以前のヴィルヴォルド工場閉鎖実行の禁止命令判決，５月７日のヴェルサイユ控訴院によるヨーロッパ・グループ委員会の特例会合の招集命令判決，から構成される。ここで問題であるのは，直接にはルノーのヨーロッパ・グループ委員会における情報提供・協議の手続きの制度的法律的根拠如何であるから，委員会メンバーによる経営陣の当該手続きの不履行を理由とする提訴にもとづくナンテール法廷の第一審判決，そしてその判決を不服としての経営陣の控訴にもとづくヴェルサイユ法廷の控訴審判決に考察を限定することにしよう。

ナンテールの第一審判決は，ルノー協定とＥＵ指令さらにはＥＣ社会憲章との関連について次のように言明している[32]。

「考慮されなければならないのは，第一に，1995年５月５日の協定は，その前文の終わりで，1994年９月22日のヨーロッパ指令の国内法への移し換えの見通しのなかに自己を組み込んだこと，第二に，この指令は，労使対話を促進するという共同体とメンバー諸国家の目標を考慮して，そして情報提供・協議・勤労者参加が現行の実践を考慮に入れることによって適切な様式に従って発展させられなければならないことを言明している1989年12月８日と９日に採択された勤労者の基本的社会権の共同体憲章の第17項の承認をもって，規定されたこと，第三に，この憲章の前文の最後の理由において，ヨーロッパ共同体のレベルでの基本的社会権の厳粛な宣言は，実施の際に，各メンバー国家のなかで，すなわち，その様式がいかなるものであれ従業員の代表制諸機関の協議に事前的性格（caractère préalable ）を与えているフランス法の空間のなかで，存在している状況に比べての後退を正当化することができないということが示されていること，である」。 要するに，判決は，ルノー協定の前提としてのＥＵ指令のなかに「事前的協議」の規定が不在であるとしても，さらにその前提であるＥＣ社会憲章の第17項と前文の規定がそれを要請している以上，ルノー協定の直接的表現如何にかかわらず，経営陣は，事前の情報提供と意見交換の義務を負うことを明確にしているのである。

その後のヴェルサイユ控訴審判決は，同じくＥＣ社会憲章の前提性を踏まえたうえで，情報提供・協議の事前性について，さらに論歩を進めている[33]。

「事前性（antériorité ）を退けているいかなる規定も存在しない場合には，状況に応じて，それが，決定権限の与えられた機関の意思の表明に関しての有効期間またはより単純に有用効果（effet utile ）の要請に合致するかどうかを探求せざるをえないであろう。・・・・情報提供と協議に，有用効果を保証することができる余地を明らかに与えない意思決定行動は，上述の諸原則に照らし

---

(32) F.Lemaître, La justice française suspend la fermeture de Renault Vilvorde, in *Le Monde*, 6-7 avril 1997. F.Lagasse, La concertation sociale en Belgique à la lumière de l'affaire Renault Vilvorde, in *Liaisons sociales : Documents*, No.1/98, 1998.

(33) Cour d'appel de Versailles : 7 mai 1997 (extraits), in *Liaisons sociales : Documents*, No.1/98, 1998. J.L.Gillet, Le comité d'entreprise européen, *ibid*.

て明らかに違法であろう。この有用性は少なくとも，観察・反論または批判に与えられる余地，引き起こされうる損害が償いがたい性格と規模であるのか否か，有効な措置・対応さらには当初の解決策の修正に好都合な手順の尊重，がそれに含められる適切な諸基準に照らして評価されるであろう。これらすべては，下されたまたは下しうる決定が，最小限度の柔軟性を有するようにするか，あるいは外見上，追求されている超国家的社会関係の調整に必要な最小限の受容または理解を見い出すようにするかするためのものである。提供された情報によれば，ベルギーに在る子会社において雇用されている3000人近い数多くの賃労働者を潜在的な雇用喪失の苦悩と不都合に晒す生産敷地の閉鎖の無条件的決定に関する情報提供と協議が，フランスに在る支配企業によって公表される以前に存在しなかったことは，これらの規定に照らして明らかに違法である」。

ここでは，「有用効果」という新たな概念を導入することによって，情報提供・協議の事前的性格を再確認している。すなわち，判決は，情報提供・協議が，意思決定に対する反論の余地，その社会的損害の規模の判断，それへの対処手順の尊重といった基準により測られる「有用効果」を保証しなければならないという観点から，今回のヴィルヴォルド工場の閉鎖決定プロセスを検討した結果，そこでの情報提供・協議は，そうした効果ないし有用性を保証するものではないと判断し，ルノー経営陣の意思決定行動を違法と断じたのである。

このようにして，フランス法廷の第一審・控訴審判決の双方とも，ルノー協定とＥＵ指令のいわば根本原則を喚起することによって，勤労者への情報提供・協議に関するルノー経営陣の対応を違法として, 改めてヨーロッパ・グループ委員会の招集とそこでの情報提供と協議を命じたのである。だがもとより，それは，ルノー経営陣の意思決定の内容それ自体を問い質すものではなかったし，それゆえヴィルヴォルド工場の閉鎖それ自体を禁止するものではなかった。とはいえ，それらは，情報提供・協議に関しては，ＥＣ社会憲章に遡ることによって，ルノーのヨーロッパ・グループ委員会に事実上，フランス国内の企業委員会と同等の権限を与えること，すなわち当該問題に関しては，各労使協議会に「支配権を行使する企業」の立地国の従業員代表制度と同等権限を与えることを命じたのであり，さらには「有用効果」という新たな概念の導入によって，ルノー・グループ委員会の個別案件を越えてＥＵ労使協議制それ自体に対して，経営陣の意思決定に対する反論余地，それによる社会的損害への判断と対処手順の尊重，したがって事実上，企業の構造改革の核心的情報に関する事前的提供・意見交換を可能にするような制度の再検討を要請したものと言えよう。その意味で，これらは「時代を画する判決」(34) であり，「指令の再検討が1999年に実行期限に至る時に，その内容について影響を与えうる」(35) 判決であろう。いずれにせよ，これらが，ＥＣ社会憲章以来のヨーロッパ諸国に固有の勤労者の基本的社会権に関するいわば根本原則，あるいは「ヨーロッパ立法の精神」（欧州委員会議長Ｊ．サンテール氏）を再確認した意義は大きく，６月中旬に採択されたアムステルダム条約における社会憲章の本文編入と相俟って，いわゆる「社会ヨーロッパ」の法的制度的根拠の一つを再措定したものと言えよう。

---

(34) F.Lemaître, La justice française suspend la fermeture de Renault Vilvorde, *op.cit.*

(35) J.P.Jacquier, *op. cit.*

Ⅴ　おわりに

以上によって，ルノー・ヴィルヴォルド問題の主要な局面をほとんど明らかにすることができたように思われるが，最後に，経営陣がヴィルヴォルド工場閉鎖に関して外部委託した監査報告書に触れながら，ルノーの社会・生産システムの今後の行方をめぐる論点を提示することによって本稿のまとめとしたい。

６月上旬，ルノー経営陣は，ジョスパン新政権の了解のもとに，ヴィルヴォルド工場閉鎖の監査と代替的解決策の研究の任務を外部コンサルタント, ダニエル・ケゼルグリュベール女史に委託し，６月末にその監査報告書を受領する。この報告書の基本内容 (36) は，一方において，ルノー労組とりわけＣＦＤＴが提示した代替的解決策に反論しつつ, 工場閉鎖という経営陣の決定を容認するが, 他方において，対話と参画に基づく労使関係の再建とそしてヴィルヴォルド工場の賃労働者の就職斡旋に対する特別の配慮を経営陣に注文づけるものである。すなわち，循環的ではなく構造的な生産の過剰能力のもとで，高賃金と都市環境という条件を抱えたヴィルヴォルド工場の閉鎖は，メガーヌの一時的成功があるにしても止むを得ないこと，ロビアン法は一事業所の閉鎖回避には不適切であること，４×４タイプ車は別の車種との共通車台を要請するがゆえに，より大規模の事業所で製造すべきこと，等である。左翼新政権への配慮もあって，この報告書に基づく「雇用調整計画」は模範的と言われる内容を備えるに至る (37) が，ここでの問題は，報告書が同時に注文を付けている，シュヴァイツェール体制のもとでは事実上，無視されてきた1989年12月の「生存するための協定」（Accord a vivre）(38) に着想を得ての労使関係の再建の方向とヴィルヴォルド工場閉鎖という経営戦略とが整合性を持つのかどうかという点である。

「生存するための協定」に立脚する方向は，チーム制作業と同時的エンジニアリングというルノー独自の労働編成の柔軟化によって賃労働者の参画を進め，製品の質と労働者の技能を高めつつ（「完全な品質」Qualité Totale），事業所レベルの労使代表同数の協議機関と従業員代表制度のもとで協議される産業プロジェクトのなかに，賃労働者の職種変更や雇用，訓練などを統合するものであり, 問答無用の工場閉鎖という手法とはほとんど逆である。ルノーの90年代前半の一定の地歩が, 製品と生産技術における「革新的方式」と「明白に決定された外部化戦略」（部品メーカーとの「パートナーシップ」）との結び付き (39) にあることは間違いないが，それが成功したのは，組織改革と労使対話とを結合させる「生存するための協定」の路線が前提にあったからである。ルノーの

---

(36)　F.Lemaître, La fermeture de l'usine Renault de Vilvorde paraît inévitable, in *Le Monde,* 29-30 juin 1997. D.Richter, op.cit.

(37)　それは，工場敷地内でルノーによって400 人，他企業によって200 人の雇用創出，早期年金方式での離職635 人，ドゥーエ工場での採用150 人，閉鎖後５年間にわたる失業補助の提供，15万フランから25万フランまでの離職補償金，等を含んでいる。

(38)　「生存するための協定」についてはなお，前掲拙稿「フランス自動車産業における生産組織・労働編成改革と雇用管理（下）」参照。

(39)　J.Chiulamila, Renault peut-il être le Chrysler européen ? in *L'Usine nouvelle,* No.2586, 1997.

こうした社会・生産システムは，ＥＵ労使協議制がフランスの労使関係システムに親和的である限りにおいて，アメリカや日本のそれとは識別される「ヨーロッパ・モデル」[40] したがって「高水準の賃金の維持，労働者の技能形成，製品の質に基礎を置く“攻め”のフレキシビリティが諸地域間の競争によって促進されることを保証する最低限のルールが確立されること」[41] という意味での「社会ヨーロッパ」のいわば典型的なミクロの体現者たりうるものであろう。まさしく，今回のルノー・ヴィルヴォルド問題は，「余りに強い社会的ダンピングを避けるために最低限の社会的ルールを設定することがヨーロッパ企業委員会の役割」[42] であり，そうした社会的ルールの強化によるＥＵ諸国間・地域間・企業間の競争の調整という指向がヨーロッパにおいて強まっていることを明示したのではなかろうか。いずれにせよ，ルノーのアメリカ・モデルへの接近による従来の路線の転換が「最初の“ユーロ社会紛争”」[43] を引き起こしたことは紛れもない事実であり，ＥＵ通貨統合に向けての社会・生産システムの変容は，労使関係のこうしたヨーロッパ規模への拡がり抜きにはますます語りえなくなるであろう。

※なお，ルノーは最近，ヨーロッパ・グループ委員会に関する協定への「補則」を作成し，ＣＧＴを含むフランス・ベルギー・スペイン３国の労組と合意に達した（1998年３月６日，署名）。それは，ヴィルヴォルド工場閉鎖に関するヴェルサイユ控訴審判決を考慮に入れた次のような規定を含んでいる。「超国家的な影響を及ぼし，かつ賃労働者の利益に悪影響を与える特例的な決定案の場合には，ヨーロッパ・グループ委員会が臨時の会期において開催される。このような状況において，ヨーロッパ・グループ委員会は・・・討議の諸要素が決定のプロセスに一層，組み込まれうるように，有効期限のなかでの労使の対話と意見交換の機会となる」。当該委員会の「事務局」はこれを歓迎し，「ＥＵ指令もまた野蛮なリベラリズムの企てへの決定的阻止の一撃を与えるように修正されることを期待する」との談話を発表しているが，このルノー協定の修正の事実は，本稿の結論と合致しよう。*Liaisons sociales : Bref social*, No.12621, 1998. 参照。

（あらい・ひさお　滋賀大学経済学部教授）

---

(40) P.Frémeaux, La dérive du modèle européen, in *Alternatives économiques*, No.147, 1997.

(41) Ｒ．ボワイエ著，井上泰夫訳『第二の大転換』藤原書店，1992年，「日本語版への序文」。

(42) A.Lipp, L'Europe sociale apres Vilvorde, in *Alternatives économiques*, No.153, 1997.

(43) F.Lagasse, *op.cit.*