

EU 一般労使協議指令の実施状況

濱口 桂一郎

政策研究大学院大学教授

1 ヨーロッパ諸国の労使協議制の現状

EU 諸国は20世紀の労使関係システムとして労使協議制を構築してきた。それは国によって歴史と伝統が異なることもあり、さまざまなスタイルで行われたきたが、2002年の「欧州共同体における被用者に対する情報提供及び協議の一般的枠組みを設定する欧州議会及び閣僚理事会の指令」(2002/14/EC)はEUレベルの最低基準を設定し、加盟国にその実施を義務づけた。後述するようにイギリスとアイルランドを除く旧加盟国は既に何らかの労使協議制を有していたので、独仏など多くの国は法改正の必要はなかったし、改正した国も微修正に過ぎない。従って、まずこれら諸国の労使協議制の現状について概観しよう。

2003年に欧州委員会の外郭団体の欧州生活労働条件改善財団が取りまとめた資料によると、その

時点でイギリス、アイルランドを除く全加盟国に労使協議制が存在した。

これを設立根拠別にみると、オーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ及びスペインの8カ国では法律に基づいて設置されているのに対し、デンマーク、イタリア、ノルウェーの3カ国では中央労働協約、すなわち労使のナショナルセンター同士で協約を締結し、これに基づいて設置されている。

さらにスウェーデンでは、労働組合とは別に労使協議会を設置するのではなく、法律上労働組合に対して情報提供や協議をしなければならないと規定されている。フィンランドも法定の被用者代表の権利が認められている。なお、アイルランド、イギリスは法定労使協議会である。

また構成別で見ると、従業員代表のみで構成され、使用者代表が含まれない1者構成タイプが、オーストリア、ドイツ、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ、スペインの6カ国である。これに対し、ベルギー、デンマーク、フランス、ノルウェー、イタリア、ルクセンブルクは労使合同委員会型である。

EU指令はこれをいずれかに統一しようとはしていない。英語では「ワークスカウンシル」と呼び、フランス語では「コミテダントルプリーズ」で、ドイツ語では「ベトリープスラート」であるが、この3つはEUレベルでは同義語であるとされている。各国では、置かれているレベルも違えば、構成も全然違うのだ

はまぐち けいいちろう

1958年生。東京大学法学部卒業。労働省職業安定局、労政局、労働基準局、欧州連合日本政府代表部第一等書記官、埼玉県労働商工部職業安定課長、厚生労働省政策企画官、東京大学客員教授などを経て現在に至る。著書に『労働法政策』、『EU労働法形成過程の分析』、『EU労働法全書』（共訳）などがある。

国	名称	概要
オーストリア	経営協議会 (Betriebsrat)	労働者により選出、常時5人以上雇用する事業所の全従業員を代表。法律により付与された職場レベルの協議及び共同決定の権限を行使。
ベルギー	企業審議会 (Ondernemingsraad/ Conseil d'Entreprise)	職場の安全衛生委員会とともに、従業員100人以上企業に設置。労働者の選出する代表と、使用者が管理職から指名する代表の2者構成。
デンマーク	協調委員会 (Samarbejdsudvalg)	(法律ではなく) 国レベルの協調協約によって設置。経営側と労働者側の同数の機関で、職場レベルの協調と従業員関与を促進(35人以上企業)。
フィンランド	職場組合代表 (従業員代表 ／労使委員会)	全職場で組合代表(組合のない場合は従業員代表、労使委員会も可)が共同決定権を行使。
フランス	企業委員会 (Comités d'Entreprise)	従業員50人以上企業で、経営者と従業員代表からなる2者構成。情報提供と公式の協議に加え、独自予算による文化活動。
ドイツ	経営協議会 (Betriebsrat)	従業員5人以上の事業所に設置される従業員代表機関。情報提供、協議及び共同決定の権限。
ギリシア	Symvouλία Ergazoménon	従業員50人以上の企業(無組合企業は20人以上)に設置される従業員代表及び参加の機関。
アイルランド		(2003年時点では)なし。2005年7月に法案提出、2006年7月に成立?。

(次頁につづく)

が、それも加盟国に委ねている。

この点で興味深いのはスウェーデンであろう。スウェーデンには、そもそも労働組合とは別の機関がない。つまり、組合の支部や分会が情報提供や協議の相手方として権利を行使するという仕組みになっているのである。スウェーデンは、組合の組織率が90%を超える国であり、もし組合がなければ組合が行って組織するのであって、組合とは別の法定労使協議会を作るなどということはないということであろうか。

他の国も、一応、制度上は労働組合と労使協議会

は別になっているが、例えばドイツでもオーストリアでも、ベトリープスラートのメンバーの大部分が労働組合員で、労働組合の手足として動いている場合が多いという。スペインになると、今から30年前まではまだフランコ体制のもとにあったこともあって、組合が勢力を拡大する手段として、この労使協議会を使っているようである。

また、交渉する権限がこの労使協議会や従業員代表組織にあるとしている国が、オーストリア、デンマーク、フィンランド、ドイツ、オランダ、スペイン、スウェーデンとかなりある。特に、このうち、オーストリ

国	名称	概要
イタリア	事業所組合代表/統一組合代表 (Rappresentanze Sindacali Aziendali, Rappresentanze Sindacali Unitarie)	全国産業別協約に基づき、労働組合により設置され、情報提供及び協議の権利を行使。
ルクセンブルク	職員代表/合同企業委員会 (Délégation du Personnel, Comités Mixtes d'Entreprise)	職員代表は従業員代表から構成、情報提供、協議の権利を通じて従業員の権利を保護する(15人以上企業)。合同企業委員会は労使双方の代表から構成、経営上の意思決定について共同決定権を行使(150人以上企業)。
オランダ	企業審議会 (Ondernemingsraad)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、一定事項に拒否権、提案権
ノルウェー	職場組合代表(tillitsvalgt) / 労使協議(Bedriftutvalg)	いずれも全国レベルの基本協約に基づき設置職場組合代表には情報提供、協議、交渉の権利。労使協議会は100人以上企業に設置。
スペイン	企業委員会 (Comité de Empresa)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、労働法の施行状況を監査。
スウェーデン	職場組合代表 (förtroendeman)	労働組合のみが職場の従業員代表機能を果たし、共同決定権を行使。
イギリス		(2003年時点では)なし。2004年12月に被用者情報提供・協議規則が制定、2005年4月から施行。

ア、ドイツ、オランダといった、いわゆる典型的なゲルマンの国の場合は産業別交渉との関係で交渉権限が制約されているが、他の国では必ずしもそうではない。労働組合との関係も、結構さまざまである。

② スウェーデンの法制

ここでスウェーデンの法制を若干詳しく見ておくと、1974年の労働組合代表(職場における地位)法が、労働組合代表の権限や保護を規定している。日本では1949年労働組合法が組合への便宜供与

を不当労働行為として制限しているが、スウェーデン法はむしろそれを義務づけている点が注目される。任務遂行に必要な時間は有給で組合代表の活動を行い、時間外に及んだ場合も使用者の負担である。EU指令で労働者代表の権限や保護として規定されている事項が、組合代表について規定されているわけである。

1976年の雇用(職場の共同決定)法は、労働組合の権利として、団結権、交渉権、情報開示請求権、労働協約に関する共同決定権を並べている。EU指令では労働者代表への情報提供と協議の義務と

いう形で規定されているものが、組合代表への情報開示と交渉という形で規定されているわけである。

その他、1982年の雇用保護法は、有期雇用の締結の通知、整理解雇に関する交渉、個別解雇の通知（要求があれば協議）、有期雇用の雇止めの通知（要求があれば協議）、試用雇用の終了の通知（要求があれば協議）などについても使用者の組合代表に対する義務として定めている。EUの法制の多様性が窺われる例である。

日本では現在、労働契約法制において労使委員会が提起され、特に就業規則の不利益変更の関係で過半数組合と労使委員会に一定の権限を付与する方向となっているが、労使委員会であれば便宜供与が可能であるのに労働組合であればそれが困難であるとする、労働組合を結成しないという好ましくないバイアスを与える可能性がある。連合が労使委員会に消極的な理由もここにあるが、組合代表に便宜供与を義務づけるスウェーデンの法制はこの問題に対していくつかの示唆を与えるように思われる。

③ イギリスに影響を与えたEU指令

さて、EU指令が大きなインパクトを与えたのはイギリスである。もともと、1980年に提案されたフレデリング指令案が採択に漕ぎ着けられずに失敗したのも保守党のサッチャー政権が強硬に反対したためであるし、労働党のブレア政権も1998年に提案された一般労使協議指令案に対して好意的ではなかった。ボランティアの伝統に基づく労働組合法制に立脚するイギリスにとって、労働組合とは別建ての労使協議制はなかなか受け入れにくいものであったのであろう。2002年にイギリスが採択を受け入れる際にも、中小企業に対しては猶予措置を設け、段階的に実施するということで何とか妥協が成り立ったのである。

イギリス政府は、労使団体への協議を重ねて、2004年12月に被用者情報提供・協議規則を制定

した。これは、2005年4月から既に施行されている。これによると、情報提供・協議手続は、原則として被用者の10%の要求で開始され、一定期間内に協議合意に達しない場合、法定の標準手続が適用される。標準手続は、企業活動や財務状況、雇用状況やその見通し、特に労働組織や契約関係に重大な変更をもたらすような決定について、被用者代表に情報を提供し、協議することを義務づけている。規則施行後、企業における常設の情報提供・協議システムは増加しているという。

④ 新規加盟国への影響

なお、中東欧諸国をはじめとする新規加盟国については必ずしも包括的な情報はないが、ETUC（欧州労連）が2002年に作成した資料（『EU及び加盟申請国における労働者代表制』）によると、概ね次のような状況であるらしい。ハンガリーでは、労使協議会（Üzemi Tanacs）及び職場労働者代表（Üzemi megbizott）の設置が義務づけられている。スロベニアでも労使協議会（Svet delavcev）が必置である。チェコでは、企業レベルに労働組合委員会が置かれるが、それがない場合は労働法典に基づき被用者審議会が設置される。スロバキアでも、労働組合が中心だが、ない場合は職場代表ないし労使協議会が置かれる。ポーランドでは、企業レベルの労働組合委員会のみが認められている。リトアニア、ラトビアはいずれも労働組合だけであるが、エストニアは職場代表である。総じて、労働組合のみの一元制が多いようであるが、2004年のEU加盟によってどう変わってきているのかとか、かつての共産主義時代における国の機関としての労働組合がどう影響しているのか、特にポーランドの場合、「連帯」労組との関係など、さらに突っ込んで知りたい点もある。■