

EUの労使関係指令に対する 主要各国の取り組み (フランス・ドイツ・英国)

欧州企業では、人員削減に伴うリストラクチャリングが相次いでいる。とりわけフランスでは、2001年に入り、食品大手のダノン、英国流通チェーンのマークス&スペンサー、家電メーカーのムリネックス・ブランド、自動車部品メーカーのパレオなど、大企業による大型リストラ計画の発表が相次いだ。しかし、フランスでは、EUの欧州労使協議会指令の国内法制化が96年11月に完了し、大量解雇制度についてはEU指令に匹敵する国内法が存在し、労働者は同法により保護されている。

94年に採択されたEUの欧州労使協議会指令は、フランスで96年11月、ドイツでは96年10月、英国で少し遅れて2000年1月に国内法制化された。

また、EUの大量解雇指令は75年に制定され、92年に修正されている。98年にはEU指令が採択され、加盟各国の大量解雇制度の接近を義務付けた。フランスでは、同指令以上の保護が労働者に与えられていると判断されたことから国内法制化への措置は取られなかったほか、ドイツでは未だ同指令の国内法制化はされていない。英国では92年に発効された「労働組合および労使関連法」は、99年の「余剰人員の大量解雇と事業の移転」により改正され、国内法制化は完了している。

本レポートでは、これらEU主要3カ国における、欧州労使協議会および大量解雇に関するEU指令の国内法制化のプロセス、法令の概要について紹介する。

EU指令以上に労働者保護的な大量解雇制度(フランス)

パリ・センター

EUは94年9月22日、欧州労使協議会(Comité d'entreprise européen)設立に関する指令(EC/94/45)を発出した。同指令の正式名称は「労働者に情報を公開し、また協議することを目的とした、共同体規模の企業および企業グループ内における欧州労使協議会および

その手続きの設置に関する」指令というもので、フランスにおいては、EUの欧州労使協議会設立に関する指令(EC/94/45)は96年11月12日付け法第96-985号により国内法に適用され、同法は労働法典第L.439-6条以降に挿入された。

1. 欧州労使協議会

94年のEU指令が成立する以前、フランスは、EU内でも欧州労使協議会のパイオニア的存在であり、すでに11社が協議会を設置していたが、同指令成立後は逆に他のEU諸国より設置の動きが鈍っている。フランスには成文化を歓迎するという風潮がある。これは逆に成文化されれば、その枠内で実施すればよく、自由度が大きい故に発生する係争を避けることができるためとみられる。フランスの労使関係は、95年末の公共部門のゼネストをみてもわかるように、係争がすぐにストに結び付く可能性が大きい。

労使代表により構成される欧州労使協議会を設置することを義務付けた指令EC/94/45が採択される以前に、すでにトムソン(85年)、BSN(現、ダノン)(86年)、ブル(88年)、サンゴバン(89年)、ペシネーなどで欧州労使協議会が設置されていた。2000年にはEADS(欧州航空防衛宇宙社)、ピノー・プランタン・ルドット(PPR)、グルパマの3社が関連合意に調印している。欧州域内で約1,500社が潜在的に同指令の対象になるとされるが、すでに650の労使合意が調印され、欧州労使協議会は徐々に各欧州企業に根付き始めたといえる。2001年現在で、仏企業では50余りの企業で合意が成立している。

一方、各労組は2000年11月末に欧州労組連合(CES)の音頭で欧州労使協議会の実情について総括を行ったが、「会社の決定が事後報告されるだけ」で、何の権限も保有しない協議会が大多数を占めるのも事実だ。97年にベルギー工場閉鎖を抜き打ちで決定したルノーに対してナンテール大審裁判所が「同社の欧州労使協議会に対し事前通告の義務を怠った」と判断したことは欧州労使協議会の存在意義を認める判決として注目されたが(後述)、ルノー-欧州労使協議会はその後、目標

とする「同工場再開」には成功していない。労組CFE - CGCが100の欧州労使協議会を対象に実施したアンケートでは、45%が「役割は情報伝達に限定されている」と回答。また、「電話、FAX、コンピュータなどを保有している」協議会は27%、「委員会専用のスペースを保有している」は17%、「委員会用の予算が充当されている」は10%、と物質的手段の不足も明らかになった。さらに言語の違いに加え、「オランダでは認められている派遣社員がフランスでは軽視されている」、「欧州労使協議会の会長はドイツでは労働者代表であるのに対しフランスでは経営陣代表」など、各国の習慣・文化的な相違も同協議会運営上の障害となっている。なお99年に予定されていた94年のEU指令の修正は2001年現在でもまだ実現されておらず、労組側は、協議会の権限強化の方向で修正案が作成されることを求めているが、下請け企業の扱いなどいくつかの問題をめぐり各労組の見解は対立している。

<主な仏企業および合意時期>

ラファルジュ(建設資材)：94年12月
 クレディ・リヨネ(銀行)：94年9月
 AGF(保険)：93年9月
 ルノー(自動車)：93年4月
 エリダニア・ベガンセイ(精糖)：94年3月
 エルフ・アキテーヌ：94年7月
 ペシネー(アルミ)：92年12月
 ダノン(食品)：94年4月24日
 ローヌ・プーラン(化学)：94年11月
 サンゴバン(ガラス)：92年3月12日
 ジェネラル・デ・ゾー(現ヴィベンディ、水道、メディア)：95年5月
 リヨネーズ・デ・ゾー(水道、メディア)：93年9月
 ブル(コンピュータ)：92年
 トムソン(家電)：92年8月
 サンゴバン(ガラス)：92年5月

2. 争訟事例

97年にルノーが決定したベルギーのヴィルヴォールド工場の閉鎖に先立って、ルノーの欧州労使協議会に対する情報提供が十分でなく、かつ同協議会と協議を行わなかったことについて、ヴェルサイユ控訴院はルノーの経営陣に対し、欧州労使協議会と協議することなしに、ヴィルヴォールド工場の閉鎖手続きを行うことを禁じる判決を下した。これを機に95年にルノー自動車経営陣と組合の間で、交わされた協定を98年に変更した。新しい協定では、欧州各国間にわたって同社従業員に対し影響を及ぼす決定については、適宜、欧州労使協議会の特別会議を開催し、同会議での論議をルノー経営陣の決定プロセスに組み込むことが盛り込まれている。

3. フランスにおける労働者代表制度の現状とその違い

フランスにおいては法的に従業員が経営に参与するよう規定されているが、同時に実際の運営は合意を尊ぶという中間的な在り方が特徴である。従業員代表制度は複数ある。従業員代表、企業委員会（労使協議会）、組織委員会、企業中央委員会、グループ委員会などがそれぞれである。また労組は、法的にその代表を経営側に送り込むことが認められている。労働者の代表組織は、取締役会や監査役会において仮令協議的役割しか持たないとしても、2~4人の代表を指名する権利を持つ。ただし国営企業においては、取締役会の3分の1は従業員代表から構成されることになっている。さらに最近の傾向としては、従業員代表の意見を拡大する傾向に動いている。

一方、82年にグループ委員会（欧州労使協議会に似通った組織）の設置方法が変更になったことに注意したい。グループ委員会は、グループの親会社およびその子会社から構成されるが、その代表者は、企業委員会やグル

ープ委員会のメンバーの中から労組が選択することになっている。この組織方法は労働法第439-1条に依拠するが、もし係争が起きた場合は大審裁判所に判断を仰ぐことになる。またグループ委員会の開催は年1回で権限もかなり限定されたものとなっている。つまり、活動状況や財務状況、さらに雇用に関しては1年もしくは複数年単位での予想、また突発的な状況、さらには決算および会計監査官の報告などに関する情報開示が主要任務で、専門家のアシストを受ける権限を保有する。

またグループ委員会の法律の及ぶ範囲は基本的にフランスに本社が存在する企業とされている。フランスのグループ委員会は、上記の性質故に欧州規模になればEU指令で定める欧州労使協議会に直接的に拡大されるものである。

4. 大量解雇

大量解雇に関し、EUレベルのハーモナイゼーションを義務づけたEU指令（EC/98/59）については、同指令以上の保護が既存のフランス労働法典によって、労働者に与えられていると判断されたことから、フランスでは国内法適用のための特別な措置は取られていない。

以下に、フランスにおける集団解雇の手続きの概略を示す。

同時期（1カ月以内）に10人以上を解雇する場合（大量解雇）の規則

(1) 社会計画（PLAN SOCIAL）の策定
(根拠：労働法典第L.321-4、同L.321-4-1条)

企業の規模にかかわらず、経営者には、解雇を避けること、または解雇者の数を制限するための手段、さらに、解雇対象者の再就職を容易にするための手段を講じる努力が求められる。

従業員数が50人未満の企業においては、職業転換協定 (CONVENTION DE CONVERSION) 制度へ加盟することで、上記の再就職推進努力は実現されたものと見なされる。

従業員数が50人以上の企業においては、以下の内容から構成される「社会計画 (PLAN SOCIAL)」を作成しなければならない。同計画の作成を怠った場合には、大量解雇の手続きが無効になる。

社会計画の構成要素：

- ・職業転換協定 (CONVENTION DE CONVERSION、解雇対象者を受益者とする協定)
- ・「具体的かつ詳細な付帯措置」(根拠：97年6月10日破棄院判決)
 - * 例：再就職促進活動 (社内、社外)
 - * 新規事業創設
 - * 職業訓練活動
 - * 労働時間短縮措置、同編成改善措置、等々

(2) 従業員代表との事前協議

(根拠：労働法典第L.321-2、同L.321-3条)

経営者は集団解雇の決定を行う前に、事前協議が義務づけられている。事前協議の相手は企業、または事業所の規模によって以下の通りになる。

- ・従業員代表 (DELEGUE DU PERSONNEL)：従業員10人以上の企業、事業所。
- ・企業委員会 (COMITE D'ENTREPRISE)：従業員50人以上の企業、事業所。

事前協議の会合を行う前に、解雇計画に関する「すべての有用な情報」を従業員代表に送付しなければならない。同時に、経営者は、従業員代表に対して、転職 (推進) 措置、または社会計画の内容を伝えなければならない。

使用者はまた、経済的 (付帯) 措置についても従業員代表に伝えなければならない。

上記の諮問手続きへの違反があった場合、解雇手続は無効にはならないが、停止 (ペンディング) される。または、損害賠償支払いの対象となる。(根拠：1988年4月29日第2149

号および1998年11月18日付け第4722号破棄院判決)

従業員代表との会合は、以下の間隔を置いて2回開催されなければならない。

- ・解雇者数が100人未満の場合：14日
- ・解雇者数が100人以上250人未満の場合：21日
- ・解雇者数が250人以上の場合：28日

解雇計画が、企業中央委員会、および一つまたは複数の事業所の企業委員会との協議を必要とすると判断される場合には、中央委員会の第1、第2回会合開催の後に、事業所別の会合が開催されなければならない。

(3) 提案と助言

(根拠：労働法典第L.321-4条)

使用者は、後述の期限内に、社会計画、付帯措置に関して企業委員会によってなされた提案 (SUGGESTION) を検討し、それに回答しなければならない。企業委員会の提案と意見は会合の議事録に記載されねばならない。

行政当局は、企業委員会に対して、解雇計画に関する最終会合の前に社会計画を改善する提案を送付することができる (労働法典第L.321-7条)。ただし、行政による改善提案がなかったとしても、使用者はその責任を問われることはない (破棄院1996年11月12日付け第4257号判決)。

企業委員会 (または従業員代表) は、解雇計画に関する第1回会合において、同計画について助言を受けるために公認会計士を自由に選択することが認められる。

企業委員会によって助言者として公認会計士が選択される場合には、会合は2回ではなく、合計3回開催される。その場合、第2回会合は、初回会合の20日から22日後に開催され、かつ第2回会合と第3回会合の間隔については、前節の規定が適用される (労働法典第L.321-7-1)。

複数の事業所からなる企業において、中央

.....

企業委員会と、事業所企業委員会の両方のレベルで協議が行われる場合については、公認会計士は中央企業委員会によって選択される。

上記により選任される公認会計士は、会計監査役と同様のアクセス権を有し、審査に必要と判断するすべての文書の閲覧が認められねばならない。

(4) 行政当局への通知

(根拠：労働法典第L.321-4、L.321-4-1、L.321-7条)

解雇計画に関する情報は、従業員に対して開示されると同時に、所管の県労働雇用局長(DIRECTEUR DEPARTEMENTAL DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI)にも通知しなければならない。また、企業委員会会合の議事録も同局長に送付しなければならない。

行政当局は、当該企業の経済的状況を配慮した上で、使用者に対して社会計画への追加措置、またはその改善を提案することが出来る。同提案は書留所管で使用者に送付される(労働法典R.321-5)。行政による提案がなされた場合には、使用者は、理由を付して、提案、勧告への回答をしなければならない。

また、行政からの提案、使用者による回答はいずれも企業委員会の最終会合の前に従業員代表に通知しなければならない。

(5) 転職協定への加盟

大量解雇の対象となる従業員には、解雇通告前協議の後、または、従業員代表との会合の後、当人には転職協定に加盟する可能性が認められている旨の通知がなされねばならない。一定の期限内に、当人は、加盟か否かを選択しなければならない。転職協定に加盟する場合には、雇用契約が解消されることになり、解雇手続の埒外におかれることになる。

(6) 解雇リストの作成

(根拠：労働法典第L.321-1-1条)

社会計画において予定された解雇が実施される場合、使用者は、特定の基準に従って作成される解雇対象者のリストを作成しなければならない。その基準は、当該事業所に適用される団体協約または団体合意により定められたものに従っていないなければならない。団体協約、合意が存在しない場合には、使用者は、従業員代表との協議の後に、基準を自ら定めることになる。

この基準においては、とりわけ以下の要素が考慮されねばならない。

- ・家庭責任
- ・勤続年数
- ・障害、年齢ほか再就職が困難になる個別条件
- ・職業カテゴリー別での成績、評価

(7) 従業員への通知

(根拠：労働法典第L.122-14-2、同R.122-3条)

大量解雇の対象となった従業員は、その旨の要求を行えば、解雇リスト作成の基準についての説明を受けることができる。

従業員からの要求があった場合、使用者は10日以内に回答しなければならない。

(8) 行政当局への通知

(根拠：労働法典第L.321-7、同R.321-4)

使用者は、経済的理由により10人以上の大量解雇を計画する場合(解雇が30日以内に行われると同一の解雇と見なされる)、解雇計画を県労働局長に届け出なければならない。届け出は、従業員代表との(企業委員会)第1回会合の翌日以降になされねばならない。通知の内容には、第1回会合の招集状、議事日程、開催状況についての情報が含まれていなければならない。また、助言役としての公認会計士の選定がなされる場合には、それに関する情報、さらに、第2回会合の日付が含まれねばならない。また、第2回会合の後にも、使用者は以下の事項を県労働局長に通知しなければならない。

- ・解雇対象として予定される従業員の姓名、国籍、生年月日、性別、住所、職種および職階に関する情報。
- ・解雇日程の実施、あるいは変更に関する情報

県労働局長は、情報、会合および従業員代

表との協議、また社会措置の策定といった法的・協定上規則が遵守されているかを規定期日内に確認する。その結果については、使用者にオリジナルが、また企業委員会あるいは人事代表に複写が送付される。それに対し、使用者は県労働局長に対し、回答する義務をもつ。回答の複写は人事代表にも送付される。

円滑に進んだ労働関連EUガイドラインの国内法制化(ドイツ)

ベルリン・センター

欧州企業法は広範囲にわたる分野をカバーしているが、主に会社法、労働法、競争法および証券取引法から成っている。以下では、欧州労働法とドイツにおける国内法改正の状況について述べる。EUは同分野において数々のガイドラインを公布しており、一部は既にドイツ法に組み込まれている。最も重要なガイドライン、ならびにこれまでのドイツ法改正状況について以下に言及する。

1. 欧州労使協議会に関するガイドライン^(注1)

(1) 内容：経営上の情報提供と意見聴取を義務付け

本ガイドラインは、特にEU域内で複数の加盟国にまたがって活動する大企業および企業グループを対象とする。ここでいう大企業とは、従業員の合計が1,000人以上であり、少なくとも2加盟国における従業員数がそれぞれ150人以上の企業あるいは企業グループである。この条件を満たす企業は、従業員に権利として意見聴取の場を与え、また情報を提供する（意見聴取および情報提供請求権）ために、欧州労使協議会またはこれに相応する機関を設置する義務を負う。欧州労使協議

会の設置を義務付けられるのは、企業グループの頂点にある企業、いわゆる支配的企業である。これに該当するのは、特に資本持分の所有関係から他の企業に対して支配的な影響力を有する企業である。よって、欧州労使協議会または類似した協議機関を設置する際には、企業グループ内のトップ企業がその前提条件を整える必要がある。

欧州労使協議会は、一定数の従業員代表者から構成される「特別交渉委員会」の援助を受けて設置される。同委員会の任務は、中央指導部と共同で欧州労使協議会の構成および権限を決定することである。従業員数150人以上の事業所が置かれている各加盟国のグループ企業からは、少なくとも1名の代表者が委員会に参加しなければならない。

企業グループ指導部と特別交渉委員会との交渉が3年を経過した後になお終結しない場合、欧州労使協議会ガイドラインの詳細基準を整備した加盟国の国内法規が代用として適用される。この場合には、欧州労使協議会は最低3人、最高30人の委員から構成されることが絶対条件となる。

欧州労使協議会の任務は、共同体規模で活動する企業について、重要事項の情報を企業

(注1) EU規模で経営活動を行う企業および企業グループにおける欧州労使協議会の設置あるいは被雇用者への情報提供および意見聴取のための手続きの設定に関するガイドライン(94/45/EC)

.....

グループの従業員に提供し、またはこれについての意見を聞くことである。欧州労使協議会あるいはこれに相応する機関は、秘密情報を第三者に開示しないことが義務付けられている。

なお、EUのガイドラインが法令化される以前に社会参加構成員（労使の双方）の間で相応の合意が既に締結されている場合は、その企業にはガイドラインは適用されない。

(2) 国内法制化：96年に法制化、委員長は委員会メンバーから選出

欧州労使協議会に関するEUガイドラインは、国内法制化期限直後の96年10月にドイツにおいて法制化され、欧州経営協議会に関する法律（EBRG）として成立した。同法は、EUガイドラインの要請通りに、欧州労使協議会または権限を分散した協議機関が従業員に情報を提供し、また従業員から意見を聴取するという内容である。

EUガイドラインの国内法制化は問題なく行われた。その最大の理由は、国内の労使協議会についての各加盟国の既存規定が、EUガイドラインの中で既に参照として指摘されていたことである。また、EUガイドラインの基本である労働協約当事者の自主性が、ドイツでは既に労働法の基本となっていたこともあった。

EUガイドラインの重要項目には、適用範囲、支配的企業の定義、特別交渉委員会の設置および任務、欧州労使協議会の構成および管轄、ならびに設立した機関の秘密保守義務などがあるが、これらは全てほぼそのままのかたちでEBRGに組み込まれた。

また、その他の項目についても、欧州委が満足するかたちで同法に取り込まれている。EUガイドラインの定める各国の自由裁量の余地については、これをあまり拡大する必要はなかった。例として欧州労使協議会の委員長に関する規定を挙げる。欧州労使協議会が

イドラインによれば、委員長は職務から解放される。他の加盟国とは異なり、ドイツにおいては、委員長は委員会メンバーの中から選出しなければならない。他のEU諸国では、委員長は中央指導部と労使協議会との合意に基づいて任命される。

EUガイドラインと相違する点も確認されているが、これらはまだ欧州委が容認できる範囲のものである。相違点の一例に特別交渉委員会の代表者の定員数がある。欧州労使協議会ガイドラインでは一定の役職分配の方法が決められており、同方法では最大定員数は17人である。これに対してEBRGは、最大定員数の規定を設けていない。しかし、欧州委は、これを容認できる。というのも、EUガイドラインに定められる最大定員数を超えるためには、必要な数の従業員を抱える支店が14以上の加盟国にある企業グループが必要となる。このような企業は存在不可能と判断されるため、異議を唱える必要もないのである。

EUガイドラインの国内法制化に関する欧州委の評価は、全体的に非常にポジティブであった。ただし、同ガイドラインについては、それ自体の改正が必要である。例えば現行のガイドラインでは、企業あるいは企業グループの規模に大幅な変更があった場合の規定が欠けている。このような場合のために、適切な調整条項を組み込む必要がある。

また、従業員への情報提供および意見聴取のための「適切な期間」についても、その定義を明確にする必要がある。同用語に関しては、過去に不明瞭さが既に指摘されている。これらの理由から、欧州労使協議会ガイドラインは、近い将来に変更または補充されることが予想される。次にEBRGの情報提示関連の事例を紹介する。

(3) 事例

ベルギーのルノー工場閉鎖

EUガイドラインおよびその国内法への組み込みが決定的となった事例には、97年にベルギーで起こったルノー・ビルボールド (Vilvoorde) 工場の閉鎖がある。ルノーは、予定をはるかに超えて、工場閉鎖を実現できた。というも、ルノー理事会は自社の欧州労使協議会に対して、予定される工場閉鎖についての情報提供と意見聴取を規定通りに行わなかったためである。

これを受けて労使協議会は、仮処分をもっていったん、閉鎖を阻止した。理事会はその後に、解雇者のための社会保障計画を盛り込んだ鑑定評価報告書を提示した。同報告書の内容が、少なくとも重要な点に関して労使協議会の考えと一致していたことから、工場閉鎖は結果的に合法となった。

Bofrost Deutschland West GmbH & Co.KG (Bofrost ドイツ西部有限合資会社)

2001年にドイツであった最近の事例ではBofrostグループがある。同グループの主要事業は、一般家庭を対象とした、冷凍品の通信販売で、同グループには、ドイツ国内およびEU加盟国の複数の企業が属している。

この訴訟では、Bofrost Deutschland West GmbH & Co.KG (Bofrost) の労使協議会が、Bofrostグループに属する企業の従業員数および組織構造に関する情報提示を企業経営側に要求した。この情報は、EUガイドラインに基づいて欧州労使協議会を設置する準備のために必要であった。しかし、同社の経営幹部は、この要求を断固として拒否した。この根拠として、ガイドラインあるいはこれに準拠する適用対象は、ドイツ国内に支配的企業を有する企業だけで、本件の場合、Bofrost有限合資会社あるいはグループ内のどの企業もいわゆる支配的企業とはなりえないため、EBRGには該当しないとした。

これに対し、ノルトライン・ヴェストファーレン州労働裁判所は、支配的企業の存在が確定しない場合にも情報提示義務は存在するという理由から、労使協議会の情報提供請求申請を認めた。これに対し、Bofrost社は意義を申し立てた。これを受けた欧州司法裁判所は、本件に関して州裁判所の決定を支持した。欧州司法裁判所の見解によれば、ガイドラインおよびEBRGに定められる情報提供請求権は、EU規模で活動する企業を特定するうえで不可欠の前提条件で、このことはまた、欧州労使協議会の設置、ひいては従業員の権利保護のために必須の前提条件であるという。とくに、従業員の権利の擁護は最優されるべきというのが、欧州司法裁判所の見解だった。

(4) ドイツ企業における労使協議会の設置状況 大企業グループは早期に設置

欧州で国境を越えて活動する企業1,650社のうち、2000年初頭の時点で54%が欧州労使協議会をまだ設置していなかった。また、9%は調査時点で交渉中という回答であった。96年の法律施行以前にこれら企業の27%がすでに任意で欧州労使協議会、あるいはこれに相応する機関を設立し、10%の企業が96年の法律施行後設置している。しかし、欧州労使協議会の構成および意見聴取・情報提供請求権を定めたガイドラインの導入後に設立された欧州労使協議会は、全体のわずか10分の1である。

ドイツの大部分の大型企業グループでは、すでにガイドラインの施行以前に、今日の欧州労使協議会に相当する超国家的な労使協議会が存在していた。これらの企業には、BMW、ダイムラークライスラー、クルップ・ヘッシュ、マン、マンネスマン、プロイサーク、シーメンス、ティッセン・クルップ、フォルクスワーゲンなどがある。

VWでは活動資金も経営側が全面負担
これら企業のうち、フォルクスワーゲン

.....

(VW)・グループでは、96年にEBRGが成立するよりもはるかに前の90年に欧州労使協議会が設立された。設立から8年後の98年には、グループが世界的企業へと発展するうえでの理論的な帰結として、世界労使協議会が設立された。

世界労使協議会に関する契約では、労使協議会として自由に活動する権利および世界中のVWグループの拠点において従業員代表者を選ぶ権利が保証された。また、この世界的企業グループの労使協議会の活動資金を企業側が全面的に提供することも規定されている。対象となるのは、VW、アウディ、シュコダ、セアトなど、重要な商標のすべてと大型拠点すべてであるが、中国だけはまだ労働組合の活動の自由が認められていないため対象外となっている。

世界規模の従業員代表組織は、委員27人および労働組合代表者1人から構成される。年1度は、開催地を毎回変更しながら数日間に及ぶ全体会議が行われる。この従業員組織の目的は、グループ全体の動向および戦略に関する情報交換を促進し、それを異なる拠点間で可能にすることである。グループ経営側は、生産拠点の従業員代表に対して大幅な情報請求権を認めてはいるものの、ドイツ経営体規則法が規定するような共同決定権は与えていない。Varta、Jungheinrich、ロバート・ボッシュ、EADS（航空・宇宙）などの企業では、欧州労使協議会は96年の欧州労使協議会法の導入後初めて設置された。

ロバート・ボッシュではようやく設立
家庭用機器分野に事業の重点を置く、ロバート・ボッシュ・グループは、98年10月に欧州労使協議会を設立した。同社で「欧州コミッティー（EC）」と呼ばれる欧州労使協議会

は27名の委員から構成されている。

同社ではすでに長い間、このような組織の設立を従業員が要求し続けてきた。しかし、経営側は長いことその設立に全く関心を示す様子を見せなかった。経営側の反対態度は、公表された情報によれば、欧州労使協議会の設立による共同決定権の拡大ではなく、費用面に原因があった。しかし、従業員同士の情報交換が会社にとって不利益になると経営側が考えていたことは推測できる。同社では欧州労使協議会に委員4人からなる専門委員会が組織されている。同委員会の任務は、工場閉鎖および大量解雇の計画を監視するだけにとどまらず、労働条件および労働保護規則の遵守および改善も含む。場合によっては専門家の助言も受ける。また、その他の大量失業の克服、従業員の資格向上および再教育といった議論を呼ぶテーマもある。

2．事業所移転に関するガイドライン^(注2)

(1) 内容：企業譲渡・移転時の雇用関係はすべて新企業に移転を義務付け

本ガイドラインは、企業、事業所またはその一部が、譲渡契約または合併契約により移転した際の雇用契約上の関係を規定するものである。なお、適用に際しては、必ずしも新旧の企業主の間で合意が締結される必要はなく、ただ単に用益賃借人が変わっただけでも同ガイドラインが適用される。同ガイドラインは、一方で新企業への雇用関係の移転を規定し、もう一方で従業員代表に対する情報提供義務を定めている。

同ガイドラインに基づき、企業の移転時に存続する労働協約・事業所内協定を含む雇用関係は、全て新企業に移転しなければならない。唯一例外が認められるのは、事業所内養

(注2) 企業、事業所または事業所の一部の移転における被雇用者の請求権擁護に関する各加盟国規定の調整のためのガイドライン(77/187/EEC)

老恩給に関する被雇用者の権利などである。新企業主が経営上の理由から解雇を通知することは認められないが、被雇用者個人およびその行動に起因する解雇は問題なく認められている。また、事業所レベルでの共同決定権も、変更なしでそのまま存続する。

上記の従業員代表への情報提供義務は、譲渡する側と取得する側の双方の事業所に関するものである。また、被雇用者の利害に関連する措置が計画される場合は、この義務は協議義務となる。なお、加盟国の国内規定が既にこのような調整を事業所に義務付け、ガイドラインの対象がこのような事業所のみである場合は、加盟国はEUガイドラインの当該規定から解放される。

(2) 国内法制化：事業所の変更などは情報提供義務

国内法制化時点において、ドイツ法は既にEUガイドラインの規定の大部分を満たしていた。当時まだ必要であった相違する規定は、労働法EC適合法をもって置き換えられた。また、民法の労働法関連部分の補充により、労働協約または事業所協定が定める権利について、その存続を保護する期間を1年間に制限するというEUガイドライン部分が国内法制化された。これは、企業取得者が自分の事業所の雇用条件を統一しやすいように配慮したものである。

また、事業所が移転したことに起因する経営上の理由による解雇を被雇用者に通知してはいけない旨が、民法への追加条項として明文化された。なお、EUガイドラインでは、一定の被雇用者グループを解雇通知禁止の適用除外とすることができるという選択肢を提案していたが、ドイツはこれを採用しなかった。

その他の現行法にも新たな条項が加えられた。新条項により、通常解約および経営協議会の事業所内での特権がEUガイドラインに則して全て国内法制化された。

情報提供および協議手続に関するガイドラインの規定もまた、経営体組織法の補充の中で十分に国内法制化された。同内容は、予定される事業所変更・移転に関して、労使協議会に情報を提示することである。すなわち、事業所移転に伴って被雇用者に重大な不利益が生じる場合は、必ずその情報を提供しなければならない。なお、不利益が生じるとされるのは、特に事業所の組織変更あるいは事業目的の変更がある場合である。この点に関しても、国内法制化は十分に満足かつ肯定的と見ることができる。以下、事業所譲渡・移転に伴う雇用関係の事例を紹介する。

(3) 事例：被雇用者ひとりでも保護が必要

もっともよく知られた事例は、Chistel-Schmidtのケースである。事件の発端は、貯蓄貸付金庫(Spar-und Leihkasse)の1支店で清掃員としてただひとり雇用されていた原告女性Christel Schmidtに解雇通知が出されたことである。解雇の理由は、支店の増築に伴い、独立した清掃会社に清掃作業を委託するということだった。増改築後の新規清掃会社となった、Spielbank社はすでに同金庫の他のすべての支店の清掃作業を請け負っていた。改築工事終了後、Spielbank社は原告に雇用契約の締結を申し出た。清掃作業の対象となるスペースは改築工事前と同じであった。しかし、原告はこの申し出を断った。その理由は、改築工事により清掃する面積が広がり、原告の時間当たり賃金がこれに比例して減少するということだった。

事業所譲渡移転に関するガイドラインに照らし合わせると、ひとつには事業所の清掃という業務を契約によって他の企業に委託する場合、これがガイドラインのいう事業所の一部とみなされるか否かが焦点となる。もうひとつには、事業所譲渡移転までの期間中、たったひとりの清掃員が清掃作業を行っていたわけだが、この状態でもガイドラインの適用

対象となるかが問われた。

これらの疑問点に対してはどちらも肯定的な回答が得られた。欧州司法裁判所は、本件が適用範囲に該当するという見解を示した。つまり、本件のようにたったひとりの清掃員が清掃作業に当たっていた場合も同様に適用対象とした。ここで重要な基準となったのは「事業所譲渡移転」の定義であった。欧州司法裁判所は、経済的単位の同一性の維持を事業所譲渡移転としてとらえている。これは、すなわち、経営資金の移転がなくとも、企業が他の企業に業務の実施を委託した場合には、同ガイドラインが適用されることを意味する。したがって、事業所にとって全体からみて重要性をもたない個々のポストであっても、これが新規取得者に譲渡・移転する場合にはこのガイドラインの適用対象となるということである。

また、欧州司法裁判所は、移転したサービスの対象範囲がひとりの清掃員のみであるという事実について、これがガイドラインの適用可能性に相反するものではないという見解を示した。たったひとりの被雇用者であっても事業所の所有者が交替する場合には保護されなければならない。また、移転の対象となる資産が一切なかったという事実もガイドラインの適用不可となることにつながらない。唯一決定的となるのは、事業所の同一性の維持であり、この点は本件では確かに存在している。本件においてこの特徴が顕著に現れているのは、増築した支店で唯一の清掃員として雇用を維持するという申し出である。組織上または技術上の理由による解雇はここでは可能であったはずだが、本件では実際に行われていない。よって、貯蓄貸付金庫は女性清掃員を解雇してはいけないという結果とな

った。

本件により、欧州司法裁判所は「事業所譲渡・移転」の定義を新たに定めることになった。今後は、ひとつの事業所が他の独立した事業所単位に業務を移転する場合も事業所移転とみなされる。これは、いわゆる第三者企業のみに限られているわけではなく、子会社に業務を移管する場合、あるいは子会社に移管した業務を親会社に再び戻す場合にも適用対象となる。

3. 大量解雇に関するガイドライン^(注3)

92年の大量解雇に関するガイドラインは、98年7月に補充ガイドライン^(注4)によって変更された。EUの補充ガイドラインについては、発効はしているものの、ドイツでは現在までに国内法制化はされていない。よってここでは、大部分が旧ガイドラインに関する記述となる。なお、欧州労使協議会に関するガイドラインも、旧ガイドラインの補充と見ることができる。欧州経営委員会ガイドラインの付属文書には、大量解雇の際の欧州労使協議会の権利として、かかる情報を入手し、これについて協議する権利を認めている。

(1) 内容：従業員代表と所轄官庁への通知義務

EUガイドラインはまず第一に、被雇用者を大量解雇から守ることを目的としている。ガイドラインの適用範囲は数段階に分けられている。初めの段階は、従業員20人以上の事業所における10人の解雇である。従業員300人以上の事業所については、少なくとも30人の解雇が前提となる。なお、大量解雇とは、あらゆるかたちでの雇用関係の終了で、その理由が個人的なものではなく雇用者の指示によるものとして定義される。

(注3) 企業、事業所または事業所の一部の移転における被雇用者の権利擁護に関する各加盟国規定の統一化のためのガイドライン(77/187/EEC)

(注4) 大量解雇に関する法令調整のための1998年7月20日の欧州理事会ガイドライン98/59/EC

このような解雇が予定される場合、雇用者は、既存の従業員代表に大量解雇についての情報を提供し、その後に協議を行う義務を負う。このような場合には、雇用者はまた、管轄を有する官庁に予定される大量解雇を通知しなければならない。

(2) 国内法制化：団体権の分野に欠陥

ドイツ立法機関は、同ガイドラインを既存の解約保護法（KSchG）に組み込んだ。同法律の適用範囲は、一見するとガイドラインの適用範囲と同一である。しかし、詳細に見ると、特に団体権の分野において重要な欠陥部分があることが分かる。

このことが特に顕著なのは、代弁者委員会と呼ばれる特定の幹部社員の代表者についてである。KSchGは同委員会を一切考慮していない。このような場合には、EUガイドラインに適合した解約保護法の解釈のみが唯一の助けとなる。ただし、他の全ての相違点に関しても同様だが、解釈の適合化は欠陥の規模を縮小することにはなるが、欠陥を除去したことにはならない。よって、ドイツ国内法への取り込みは不十分なかたちでしか行われなかったが、しかし、これまでは解釈によって解決することができた。

(3) 98年のガイドライン

EUの新ガイドラインでは、とりわけ大量解雇および従業員代表の概念をより正確に定義している。また、従業員代表との協議プロセスについても、ガイドラインに各ステップの詳細が記されている。新ガイドラインは、過去数年間に浮上した問題分野を解決し、あるいは少なくともその範囲を限定することを主な目的としている。次に大量解雇についての事例を紹介する。

(4) 事例：解雇効力の発生まで賃金支払い義務 本件については、ドイツにおける事例が見

当たらないため、隣国デンマークの事例を以下紹介する。

本件の発端は、Ideal-Line社（1908年の創業当初、ポートモーターを生産、1950年代後半以降、高技術粉末表面仕上用産業機械生産に転換）が94年11月2日に破産裁判所に対して支払い不能に起因する破産手続の開始を申し立てた（翌12月には当初の持株会社を買収し、再スタート、2000・2001年版KOMPASSによると、現在も表面仕上用産業機械を生産している）ことである。その申請と同じ日に、同社は時間給ベースで雇用されていた従業員全員に対して、その日の夜には全員が解雇となる旨を口頭で通知した。この通知内容は、その翌日に書面にて追認された。6日後には破産裁判所が破産手続を開始し、11月2日を「破産宣告の」期日とした。

デンマーク法では、一定の破産の法的効力については、この期日まで遡ってその効力が認められている。ただし、11月2日に言い渡された解雇については、所管官庁に届け出が出されていないかった。解雇された当事者側は、解雇の際には雇用者側にその告知義務があり、解雇が効力を発するまでの30日間については当事者には賃金支払いを受ける権利があると主張した。被雇用者の代表団の意見では、雇用者であるIdeal-Lineは、EUの大量解雇に関するガイドラインを遵守しておらず、よって賃金を支払うべきであるとした。

ガイドラインによれば、大量解雇を行う場合、雇用者は所管官庁に書面でその通知を行わなければならない。この通知された大量解雇は、通知の受理日から30日後に初めて有効となる。つまり、解雇された者には、解雇の日から30日分の賃金を受け取る権利がある。雇用主、Ideal-Line社の代理人である、Garantifondは、解雇された当事者は、裁判所の決定に基づいて事業所が閉鎖されたために解雇されたと主張した。このケースは、ガイドラインの適用除外事実に該当する。裁判

.....

所の決定に基づいて事業所が閉鎖されたために解雇に至った場合は、適用除外が認められ、企業は大量解雇の通知義務から解放される。Garantifondは、この適用除外ケースを認めるよう請求したのである。本件に関しては、同じ日のうちに裁判所の決定に基づいて破産手続が開始された場合、大量解雇の通知をなお行うべきかが、疑問視された。欧州司法裁判所は、本件がガイドラインの意図する適用除外に該当するか否かを決定しなければならなかった。

結果として、欧州司法裁判所は、適用除外を認めなかった。ガイドラインに定められる適用除外は、極めて狭義に解釈するべきであり、本件は適用除外には該当しないというのが、欧州司法裁判所の見解であった。ガイドラインの主旨は、被雇用者の保護であり、これを曲げることができるのは極めて例外的とみなされる場合のみである。本件は、このような例外として認められなかった。最終的に雇用主は、解雇された当事者に30日分の賃金を支払わなければならなかった。

4 . まとめ

全体としてEUの各ガイドラインの国内法制化は非常に肯定的な評価を得ている。欧州

労使協議会ガイドラインおよび事業所移転ガイドラインについては、重要部分は異議なしで国内法に組み込まれた。その大きな理由は、これらガイドラインの基本的な考えが既にドイツ法の中に存在していたことである。

欧州労使協議会ガイドラインの基本的な考えである労働協約当事者の自主性は、既にかなり以前よりドイツ労働法の基本であった。また、事業所移転ガイドラインの基本である新企業への雇用関係の自動的移転および従業員代表への情報提供義務は、民法で既に定められていた。

よって、必要となったのは小規模な変更のみであった。上記の2つのEUガイドラインの国内法制化に関しては、本来のガイドラインとの相違点がないわけではないが、いずれも取るに足らぬものであり、欧州はこれに対して深刻にクレームを申し立てる必要はないと見ている。

ただし、EUの大量解雇ガイドラインの国内法制化は、これまで唯一のクレーム対象となっている。ドイツ解約保護法では、とりわけ団体権に対する配慮が十分になされていない。同法においては、98年の新ガイドラインを念頭に置いた改正が将来必要となる。

EU指令との調和が図られる労使関連法（英国）

ロンドン・センター

英国では従来、労使による共同決定制に対する抵抗感から、欧州会社法の合意形成には消極的であった。しかし、2000年1月に欧州労使協議会指令が国内法制化されるなど、EU指令などとの調和に向けた動きがみられる。

1 . 欧州労使協議会指令

英国以外のEU加盟国では既に国内法とし

て実施されていた欧州労使協議会指令であるが、英国においては2000年1月15日に国内法制化された。この指令の目的は、EU全域にわたるグループ会社間で従業員の情報を受け取る権利と従業員が労使協議会に参加する権利を改善することであり、欧州労使協議会指令が企業に適用された（または従業員による要請があった）場合、企業は労使協議会を設

置する必要がある。

適用対象となる企業の事業は以下のとおりである。

加盟国^(注) 2カ国以上におけるそれぞれの国で、少なくとも150人の従業員を雇用しており、加盟国全体においては少なくとも1,000人の従業員を雇用する共同体規模の事業

加盟国 2カ国以上におけるそれぞれの国で、1つの会社が少なくとも150人の従業員を雇用し、加盟国全体においては少なくとも1,000人の従業員を雇用する共同体規模のグループ事業

また、企業がEEA内で操業する場合、同指令の適用対象になるか否かを判断するためには、次のような段階に分けて判断を行うことが必要といわれている。

第一段階は、当該事業が共同体規模の事業または共同体規模のグループ事業であるか否かを決定することである。持株会社を持ち、各加盟国に1社以上の子会社を持つ企業であれば共同体規模のグループ事業である可能性が高い。同様に、欧州全域にわたるさまざまな都市に代表事業所を置く企業であれば共同体規模の事業といえると判断される。

第二段階は、最小従業員要件の適用の判断である。英国における従業員もこの要件に算入されることに留意が必要である。

第三段階は、上記2つの要件が満たされた場合、どの国の規制が適用されるかを確定することである。同指令は各国においてそれぞれ多少異なるかたちで国内法制化されているが、通常、企業を中心とする経営者が本拠とする国の規制が適用される。中心となる経営者がEEA外の国を本拠とする場合は、当該企業は代表代理人 (representative agent)

を任命することができる。当該企業が代表代理人を任命しない場合には、従業員数の最も多い国の規則が適用される。

英国規則が適用される場合には、当該企業は自発的に労使協議会を設置することができるが、規則上はいかなる行動を取る義務もない。しかしながら、従業員の少なくとも100人が労使協議会の設置を要請する場合には、企業は労使協議会を設置しなければならない。企業は、労使協議会の運営規約につき労働者が専任した特別交渉団 (Special Negotiating body) と交渉しなければならない。同交渉団は3~17人の団員からなり、当該企業が操業するEEA内各国の代表者が参加していなければならない。特別交渉団との交渉は、労使協議会の協議員構成や会合の頻度などの事項を対象とする。両者の間で合意に達しない場合には、英国政府によって設立された労働組合と雇用者との間の争議を取り扱う機関である中央仲裁委員会 (Central Arbitration Committee) に仲裁を申請することができる。合意に達することが一切できない場合、規則では法定労使協議会の設置を定めている。

2. 従業員への報告・協議に関する指令案 (国内労使協議会)

EUは欧州会社法に関する規則の政治的合意に向けたガイドラインを承認し、欧州会社法を補足する欧州労使協議会指令に関する政治的合意に向けたガイドラインを承認している。しかし、50人以上の労働者を雇用する企業が余剰人員の大量解雇または子会社の売却に関する決定について従業員に協議することを怠った場合、その企業に対し罰則を適用することを各国政府に義務づける指令案につい

(注) 加盟国とは欧州経済領域 (EEA) に属する国、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国ならびにノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタインを指している。

.....

ては意見の相違がある。

英国はEUにおける同罰則に関する正式審議を、「14日前に審議対象となる議題が予告されなかった場合には加盟国はその議題についてのEUでの閣僚審議を阻止できる」という規定を使い阻止したが、フランスは同報告・協議指令案に賛成の立場であった。なお、ドイツは当初、本指令案に反対の立場を取ったが、その後、立場を再考している。従って、本件の審議がなされなかったため、同国の本指令案に関する態度は明らかとはなっていない。

EUは、近い将来に本件が再び取り上げられることを期し、本指令案に関する作業は今後も継続されると表明している。

3. 余剰人員の大量解雇に関する加盟国国内法の接近についての理事会指令98/59/EC (Council Directive No.98/59/EC)

本指令は、余剰人員の大量解雇 (Collective redundancies) に関する加盟国の国内法の接近を義務づける内容を含む2種類の旧指令を合体したものである。その概要は、本指令のもと、余剰人員の大量解雇を計画する雇用者は十分な時間の余裕を持って (in good time)、労働者代表と協議を開始しなければならないというものである。「余剰人員の大量解雇」の定義は、通常21人以上100人未満の労働者を雇用する事業所において30日間に少なくとも10人の解雇から、当該事務所で通常雇用される労働者数に関わりなく、90日

間に少なくとも20人の解雇までとされている。なお、本指令は、加盟国が従業員にとってより有利な国内法を導入する権利を損なうものではない。

英国は当初、「1992年労働組合および労使関係法」に条項を規定することによって本指令による要件に従った。しかし、この規定では大量解雇に先立って協議する義務を、雇用者が解雇対象となる従業員の職種に関連する労働組合の存在を認める場合に限定したため、本指令を適正に施行することを怠ったとの批判を受けた。

英国はその後、99年7月29日に発効した「1999年余剰人員の大量解雇と事業の移転 (雇用保護) (改正) に関する規則」 (Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995) を導入することによりこれを正した。

この規則の下では、雇用者が90日以内に少なくとも20人の従業員を解雇することを計画している場合は、対象となる従業員に関連する労働組合の存在が認められているか否かに関わらず、雇用者は従業員代表と協議し、報告する義務がある。さらに、90日以内に同一事業所において余剰人員として101人以上の解雇が計画されている場合には、最初の解雇が実施される少なくとも90日前に協議を開始しなければならない。それ以外の場合には最初の解雇が実施される少なくとも30日前に協議を開始しなければならない。

(菊地 仁)