

## 第6章 事業再構築等に伴う労働者保護政策

### 第1節 総論

人員削減、営業譲渡、倒産等、事業再構築等に伴う雇用への影響から労働者を保護するための政策は、従前、加盟国ごとに、従業員代表への協議、労働者の地位・労働条件の保全、未払い賃金の支払い確保等に係る法令の整備が進められてきた経緯があり、その結果、対象となる労働者の範囲、内容等も加盟国ごとに異なる状況にあった。

他方、その後、域内市場の統一が進むと、統一市場の機能円滑化の観点からは域内規制の調和が求められ、また、労働者保護の観点からは EU 法規による最低限の保護措置を明示する必要性が認識されるようになった。

こうした状況の下、1975年に大量雇用変動に係る手続、協議等に関する指令が制定されたのをはじめ、1977年には営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令が、1980年には企業倒産時の労働者保護に関する指令が制定された。

(いずれの指令も、加盟国における法令改正の動向等を反映した改正が行われた後、更に明確性・透明性向上の観点から全部改正が行われ、それぞれ現行指令へと再編されている。現行指令は、順に、Directive 98/59/EC、Directive 2001/23/EC、Directive 2008/94/EC)

大量雇用変動に係る手続、協議等に関する指令 (Directive 98/59/EC) については、一定数以上の離職を伴う事業再構築に際し、事業主から従業員代表への情報提供及び協議、行政機関への通知、行政機関による離職者支援等を基本枠組みとし、第2節で概説する内容となっている。(なお、大量雇用変動以外の場合であっても、職場構成や契約関係に重大な変更をもたらさうる決定について、事業主から従業員代表への情報提供及び協議を求める指令 (Directive 2002/14/EC) が、その後制定されているところ、第7章参照)

営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令 (Directive 2001/23/EC) については、①譲渡会社と労働者の間に存在する権利・義務の譲受会社への包括承継、譲渡会社と労働者の間の労使合意の譲受会社による遵守など、営業譲渡時における労働者の権利保護及びそれに伴う譲受会社の義務、②譲渡会社及び譲受会社からそれぞれの労働者に対する譲渡理由、講ぜられる労働者保護措置に係る情報提供等を基本枠組みとし、第3節で概説する内容となっている。

企業倒産時の労働者保護に関する指令 (Directive 2008/94/EC) については、加盟国が設置する保証機関による未払い賃金等の支払い保証を基本枠組みとし、第4節で概説する内容となっている。

以上の EU 法規をバックボーンとしつつ、EU においては、併せて、域内の事業再構築事案のモニタリング (各国主要メディアで報道された一定規模以上の事案の集計・分析: European Restructuring Monitor)、欧州社会基金、欧州グローバル化調整基金等 (第2章参照) を通じた労働者の能力開発、求職活動支援等により、事業再構築に伴う雇用面への影響に対処している。

## 第2節 大量雇用変動に係る手続、協議等に関する指令（Directive 98/59/EC）

### 1. 定義、適用範囲（第1条）

大量雇用変動は、加盟国の選択により、次の（1）又は（2）のいずれかの数の離職者を伴う解雇をいう。

（1）30日間において、①通常雇用している労働者の数が20人超、100人未満の事業所にあつては少なくとも10人、②通常雇用している労働者の数が100人以上300人未満の事業所にあつては少なくとも労働者数の10%、③通常雇用している労働者の数が300人以上の事業所にあつては少なくとも30人

（2）90日間において、通常雇用している労働者の数によらず少なくとも20人

なお、有期契約労働及びプロジェクト労働については、契約期間終了前の解雇を除き、本指令の適用対象とはならない（すなわち、契約不更新による雇止めは適用対象とならない）。また、行政機関又は公法によって規律されている事業所における労働者も適用対象とならない。

### 2. 情報提供及び協議（第3条）

#### （1）従業員代表との協議

事業主が大量雇用変動を想定する場合は、従業員代表と合意に達することを目的として、適切なタイミングで協議（consultations）しなければならない（第2条第1項）。当該協議は、少なくとも、大量雇用変動を回避する又はその人数をより少ないものとする手段、及び、特に離職に係る労働者の再配置又は再訓練の支援を通じて雇用変動の影響を緩和する手段を含むものでなければならない（第2条第2項）。

#### （2）従業員代表への情報提供

従業員代表が建設的な提案を行うことが可能となるよう、事業主は協議の間適切なタイミングで、関係あるすべての情報を提供するとともに、いかなる場合であっても、書面にて次の事項を通知しなければならない。（第2条第3項）

- （イ） 想定している大量雇用変動の理由
- （ロ） 離職する労働者数
- （ハ） 通常雇用されている労働者数
- （ニ） 想定している大量雇用変動の期間
- （ホ） 離職する労働者の選定基準
- （ヘ） 退職手当の計算方法

事業主は、上記の（イ）～（ホ）について、権限ある当局に対して当該書面の写しを提出しなければならない。

### 3. 大量雇用変動に係る手続、効力の発生、行政機関による関与（第3条及び第4条）

#### （1）大量雇用変動の通知

事業主は、想定している大量雇用変動について、書面にて、権限ある当局に通知しなければならない。当該通知は、当該大量雇用変動及び第2条に基づく従業員代表との協議に関して関係あるすべての情報（特に、当該大量雇用変動の理由、離職する労働者数、通常雇用されている労働者数、当該大量雇用変動の期間）を含むものでなければならない。（第3条第1項）

また、事業主は、当該通知の写しを従業員代表に転送しなければならない。従業員代表は、それに関するコメントを権限ある当局に提出することができる。（第3条第2項）

#### （2）効力の発生、行政機関による関与

権限ある当局に通知された大量雇用変動は、当該通知後30日を経過するまでの間は効力を生じない。なお、加盟国は、当該期間を短縮する権限を当局に与えることができる。（第4条第1項）

上記期間は、権限ある当局が当該大量雇用変動により生じる問題への解決策を探求するのに用いられなければならない。（第4条第2項）

加盟国は、当該期間では、当該大量雇用変動により生じる問題を解決するのに十分でないと考えられる場合には、当該期間を通知後60日まで延長する権限を当局に与えることができる。（第4条第3項）

### 第3節 営業譲渡時における労働者の権利保護に関する指令（Directive 2001/23/EC）

#### 1. 適用範囲（第1条、第2条）

本指令は、事業の一部又は全部に係る営業譲渡（合併を含む）に適用される。なお、営業譲渡とは、ある経済活動を追求する目的をもった物的・人的資源の統合体が、その性格を保ったまま、他の事業主に譲渡されることをいう。公私の事業体に適用されるが、公権力の行使に関わる行政機構の再編は含まれない。（第1条）

また、本指令を加盟国が国内法制化する際、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者を除外することは認められない。（第2条）

なお、欧州司法裁判所判決により、①行政機関間での職員の承継事案であって、公権力の行使に関わらない清掃等の補助業務に従事する者、②期間の定めなく同一グループ内から労働者派遣を受けている事業会社がグループ外の企業に譲渡される場合における当該派遣労働者についても、本指令の適用対象となる旨判示されている。（前者：2011年9月6日、C-108/10、後者：2010年10月21日、C-242/09参照）

## 2. 労働者の権利の保全（第3条～第6条）

### （1）譲渡会社と労働者の間に存在する権利・義務の譲受会社への包括承継

営業譲渡日に現に存在する雇用契約又は雇用関係から生ずる譲渡会社の権利及び義務は、譲受会社に承継される。なお、加盟国は、当該雇用契約又は雇用関係から譲渡前に生じた義務について、譲渡日以降、譲渡会社と譲受会社が連帯責任を負うこととする制度を設けることを妨げられない。（第3条第1項）

また、加盟国は、譲渡会社が譲受会社に承継させる一切の権利義務を告知する制度を設けることを妨げられないが、当該告知がなされていないことをもって、当該不告知に係る権利義務の承継が影響を受けてはならない。（第3条第2項）

### （2）譲渡会社と労働者の間の労使合意の譲受会社による遵守義務

営業譲渡後、譲受会社は、譲渡会社と労働者の間の労使合意により合意されていた諸条件について、それが新たな労使合意の発効により失効しない限り、その終期まで遵守しなければならない。なお、加盟国は、上記遵守義務の期間について、1年を下回らない期間にまで短縮することができる。（第3条第3項）

### （3）解雇制限

営業譲渡は、それ自体、譲渡会社又は譲受会社による正当な解雇理由とはならない。ただし、経済的、技術的又は組織編成上の理由による解雇を妨げるものではない。なお、加盟国は、当該国の解雇制限法令において保護の対象とされていない特定の労働者について、上記の解雇制限の対象外とすることができる。（第4条第1項）

### （4）重大な労働条件の変更が生じた場合の帰責

営業譲渡により、個々の労働条件に重大な変更がもたらされた結果、雇用契約又は雇用関係が終了した場合、当該終了についての責任は使用者に帰す。（第4条第2項）

※なお、加盟国が異なる定めをしない限り、上記(1)～(4)は、破産手続又はこれに類似した手続であって公的監督下に置かれているものには適用されない。

### （5）労働者代表の機能維持

労働者代表の再任又は再構成のための条件が整っていない場合には、労働者代表の地位・機能は、営業譲渡前と同じ条件の下で継続される（破産手続の場合、事業体が自律性（autonomy）を維持していない場合を除く）。（第6条）

### 3. 労働者への情報提供及び協議（第7条）

#### （1）労働者への情報提供

譲渡会社及び譲受会社は、営業譲渡によって影響を受けるそれぞれの労働者の代表に対し、譲渡日、譲渡理由、譲渡が労働者に与える法的・経済的・社会的影響、労働者に対して講ぜられる措置について、通知しなければならない（譲渡会社については譲渡前の然るべき時点、譲受会社については労働者が譲渡による労働条件への直接の影響を受ける前の然るべき時点）。（第7条第1項）

#### （2）労働者との協議

譲渡会社及び譲受会社は、上記(1)の「労働者に対して講ぜられる措置」を想定する場合には、それぞれの労働者代表と合意に達することを目的として協議（consult）しなければならない。（第7条第2項）

### 4. 加盟国における施行状況

#### （1）譲渡前債務に係る連帯責任

指令第3条第1項の規定に基づき、営業譲渡前に生じた債務について、譲渡会社と譲受会社が連帯責任を負うこととする制度（上記2.(1)参照）を設けている加盟国として、ドイツ、フランス、スペイン等が挙げられる。

#### （2）譲渡前の労使合意の遵守期間の制限

指令第3条第3項の規定に基づき、営業譲渡前の労使合意についての譲受会社の遵守義務に期間の制限（上記2.(2)参照）を設けている加盟国として、ドイツ、フランス（いずれも1年までに制限）等が挙げられる。

#### （3）営業譲渡に伴う解雇制限の例外

指令第4条第1項の規定に基づき、営業譲渡に伴う解雇制限（上記2.(3)参照）の例外となる特定の労働者を定めている加盟国として、イギリス（雇用後1年未満の者）、スペイン（上級管理職）等が挙げられる。

## 第4節 企業倒産時の労働者保護に関する指令（Directive 2008/94/EC）

### 1. 適用範囲（第1条第1項）

本指令は、雇用契約又は雇用関係から生じる労働者の請求権であって、倒産状態（※）にある事業主に対するものに適用される。

### ※倒産状態（a state of insolvency：第2条第1項）

本指令においては、加盟国の法令により、事業主の債務超過に基づき、当該事業主の資産の一部若しくは全部の売却又は清算人の任命を伴う手続の開始が求められた場合であって、権限ある当局が、当該手続の開始を決定し、又は、当該事業主の事業若しくは事業所が完全に閉鎖され、当該資産では当該手続を開始するのに不十分であることを確認したとき、当該事業主は倒産状態にあると見なされる。

## 2. 対象労働者（第2条第2項及び第3項）

労働者の定義は加盟国の法令によるが、加盟国は、パート労働者、有期契約労働者、派遣労働者を本指令の適用範囲から除外してはならない。また、雇用契約又は雇用関係の期間が一定期間未満であることをもって当該労働者を本指令の適用範囲から除外してはならない。

## 3. 保証機関

### （1）保証機関の設置、その責務（第3条及び第4条）

加盟国は、保証機関が、労働者の有する雇用契約又は雇用関係から生じる未決済の請求権（法令に規定がある場合には雇用関係終了時の退職手当を含む）に係る支払い保証を行うために必要な措置を講じる。保証機関に引き継がれる請求権は、加盟国の定める特定の期日の前後の一定期間（参照期間）に係るものとする。（第3条）

加盟国は、保証機関の責務を限定することができる（第4条第1項）。

保証機関の責務を限定する場合、加盟国は、保証機関の責務に係る期間を特定しなければならない。当該期間は雇用関係の最後の3カ月間よりも短いものであってはならない（ただし、参照期間を18カ月以上とする場合には、労働者に最も有利な8週間とすることも認められる）。（第4条第2項）

加盟国は、保証機関による支払いに上限を設けることができる。ただし、当該上限を本指令の目的と社会通念上相容れない水準以下とすることは認められない。（第4条第3項）

### （2）保証機関の運営原則（第5条）

加盟国は、次の原則に従いつつ、保証機関の組織、財務、運営に係る細則を定める。

（イ）保証機関の資産が、事業主の運営資産とは独立しており、倒産手続により取り崩されないこと。

（ロ）全額公費により設置・運営される場合を除き、事業主が拠出の責任を担うこと。

(ハ) 保証機関は、倒産した当該事業主が拋出責任を果たしていたかによらず、その責務を担うこと

### (3) 社会保険及び企業年金に係る取扱い（第6条～第8条）

加盟国は、社会保険及び社会保険以外の企業年金に係る未払いの保険料について、保証機関の責務から除外する旨規定することができる。（第6条）

加盟国は、社会保険以外の企業年金制度による老齢年金（遺族年金を含む）の受給権及び期待権について、労働者及び倒産時点で既に離職している者の利益を保護するために必要な措置を講じなければならない。（第8条）

## 4. 加盟国における施行状況

### (1) 保証機関の責務の限定

指令第4条第1項及び第2項の規定に基づき、保証機関が責務を担う未決済の請求権について期間を限定している例は次のとおり。

(イ) 18カ月の参照期間内における労働者に最も有利な8週間とする国

イギリス、アイルランドの2カ国

(ロ) 雇用関係の最後の3カ月間とする国

ドイツ、イタリア、ポーランド等13カ国

(ハ) その他の期間とする国

スウェーデン（雇用関係の最後の8カ月間）、スペイン（同150日間）、オランダ（同19週間）等6カ国

なお、期間の限定をしていない国として、フランス、ベルギー、デンマーク、フィンランド、オーストリア、ハンガリーの6カ国がある。ただし、この6カ国も、そもそも次のとおり、参照期間（又は特定期日）が定められており、保証機関による支払いは、いずれにせよ、当該期間に係るものに限定される。

すなわち、デンマーク及びオーストリアにおいては倒産手続申請前6カ月間を参照期間とし、また、ベルギーにおいては会社閉鎖前の12カ月間及び閉鎖後の13カ月間を参照期間としており、当該期間に係る請求権のみ保証機関に引き継がれることとしているため、保証機関による支払いはこの期間における未払い債権に係るものにいずれにせよ限定される。また、フランス、フィンランド、ハンガリーは、「特定期日」を定め、当該期日以前又は以降の請求権のみ保証機関に引き継がれることとしているため、保証機関による支払いはこの期間における未払い債権に係るものにいずれにせよ限定される。

## (2) 保証機関による支払いの上限

指令第4条第3項の規定に基づき、オランダを除くすべての加盟国において、保証機関による支払い額に上限が設けられている。上限設定の方法は加盟国ごとに様々であり、また、本指令も特定の方法を求めるものではない。当該上限を本指令の目的と社会通念上相容れない水準以下とすることは認められていないところ、欧州委員会は、保証機関による支払い額が、最低賃金水準と同程度にとどまる場合には、指令違反となるおそれがあるとの解釈を示している。

## (3) 利用実績

2006年から2009年までの4年間で、EU加盟国全体で約42万件的倒産事案について保証機関による対応が求められた。また、同期間において、340万人の労働者が保証機関による支払いを受けた。同期間における保証機関による支払い総額は約177億ユーロであり、労働者1人当たりの支払い額は約5,200ユーロとなっている。

### [主要参考文献]

- 欧州委員会：COMMISSION STAFF WORKING PAPER, Restructuring and employment the contribution of the European Union, COM(2008) 419
- Eckhard Voss, Antonio Dornelas: Anticipation and management of Restructuring in the European Union, (2011年)
- 欧州委員会：Commission Report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, business or parts of undertakings or business, COM(2007) 334
- 欧州委員会：REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL on the implementation and application of certain provisions of Directive 2008/94/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, COM(2011) 84