

## 第7章 労使対話政策

### 第1節 総論

労使間対話（dialogue between management and labour）は、雇用促進や生活・労働条件の向上と並び、EU 及び加盟国が追求すべき主要政策目標の1つとして掲げられ（EU の機能に関する条約第151条）、EU 法体系において2つの異なる次元で展開されている。その1つは、雇用・社会政策立案過程への労使団体の関与であり、他の1つは、個別企業・事業所内における事業主から従業員代表への情報提供及び協議等である。

以下、第2節では、成長と雇用に関する政労使サミット（Tripartite Social Summit for Growth and Employment）、立法案作成時のコンサルテーションといった雇用・社会政策立案過程における労使対話について、第3節では、労働契約関係に重大な変更をもたらす決定等に係る情報提供及び協議、企業・事業所内の監督・執行機関のメンバーの選任、推薦等による社内事項への影響力行使といった個別企業・事業所内における労使対話について、現行EU法規の規定を中心に概説する。

### 第2節 政策立案過程における労使対話

#### 1. 成長と雇用に関する政労使サミット

雇用・社会政策立案過程における労使間対話の枠組みとして、まず「成長と雇用に関する政労使サミット」がある。これは、EU加盟国、欧州委員会及び労使団体間の継続的な意見交換の場として、2003年より開始され、その後基本条約にも規定された（EU の機能に関する条約第152条）。開催は規定上、少なくとも年1回、春の欧州理事会に先立ち開催されることとされているが（Council Decision 2003/174/EC）、通常、春・秋の欧州理事会に先立ち、年2回開催される。

同サミットにおいては、欧州理事会常任議長、閣僚理事会議長国首脳、欧州委員会委員長、雇用・社会政策担当欧州委員に加え、EUレベルの労使団体の各事務総長が参集され、直後に開催される欧州理事会の議題となる雇用・社会・経済政策に関する主要課題に関して議論が行われる。使用者側からは、ビジネス・ヨーロッパ、欧州クラフト・中小企業同盟（UEAPME）、欧州公共企業センター（CEEP）の3団体が、労働者側からは欧州労働組合連盟（ETUC）が参加している。

近年、欧州債務危機の深刻化に伴い、生産性と賃金水準の乖離がマクロ不均衡の要因の1つとしてモニタリングの対象とされ（Regulation 1176/2011）、これに関連して賃金制度改革が相当数の国別勧告に盛り込まれるようになると、賃金政策を含む加盟国の経済財政運営及び雇用政策の立案・施行に係る欧州セメスターのプロセスに労使団体をより前広に関与させる必要性が、政策担当者側、労使団体側の双方から認識されるようになった。

2012年に欧州委員会が策定した「雇用パッケージ」（第2章参照）においては、こうし

た事情を背景に、①欧州セメスターのプロセスにおける成長・雇用政策の重点事項に係る政労使間の意見交換（「成長と雇用に関する政労使サミット」の活用）、②賃金水準の動向に係る政労使3者によるモニタリング・意見交換の場の設置が盛り込まれるなど、政策立案過程における労使間対話を強化する方向性が打ち出された。

## 2. 立法案作成時のコンサルテーション、労使団体の主体的協議・合意

基本条約において、欧州委員会は、雇用・社会政策に関する立法案等を提出する前に、2度にわたり労使に対するコンサルテーション（意見照会）を行うこととされている（EUの機能に関する条約第154条第2項及び第3項）。その1回目は政策の方向性について、2回目は立法案等の内容について行う。

これらコンサルテーションは、欧州委員会が閣僚理事会及び欧州議会に立法案等を提出する前にあらかじめ労使の意見を案に反映させることを狙いとしたものであるが、他方、労使自治の観点からは、そもそも労使団体は主体的協議を通じて雇用・社会政策分野の様々な事項について労使間で合意することが可能であることから、上記コンサルテーションに際しても、労使団体は、主体的な労使間協議の開始を選択し、欧州委員会にその旨通知することもできることとされている（EUの機能に関する条約第154条第4項）。

この場合、当面、コンサルテーションに係る事項は、労使間の協議に委ねられることとなる（協議の期限は9カ月間。労使及び欧州委員会の合意により延長も可能）。また、労使間で合意した事項については、その後、閣僚理事会の決定により、加盟国に対して法的効力をもたせることが可能であり、これまでもパート・有期労働者の均等待遇、育児休業といった分野においてEUレベルの労使団体間で締結された合意を施行するための指令が制定されている。（Council Directive 97/81/EC, Council Directive 99/70/EC, Council Directive 2010/18/EU）

なお、労使間協議によって合意に至らない場合には、欧州委員会により立法案等が作成されることとなる。労使間協議の不調を受け、欧州委員会が指令案を作成し、閣僚理事会及び欧州議会が審議・採択するというプロセスを経て指令が成立した例としては、派遣労働者の均等待遇に関する指令（Directive 2008/104/EC）がある。

## 第3節 個別企業・事業所内における労使対話

労働契約関係に重大な変更をもたらす決定等に係る従業員代表への情報提供及び協議、企業・事業所の監督・執行機関のメンバーを従業員代表が選任、推薦等することによる社内事項への影響力行使（participation：以下「関与」）については、フランス、ドイツ、オランダ等、イギリスを除く従来からの加盟国を中心に加盟国レベルで発展してきたところ、EUレベルにおいても、1989年の「労働者の基本的社会権憲章」（Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers）において、その漸進的發展を目指す旨規定さ

れて以降、指令による EU レベルでの法制化に向け、動きが本格化した。

当初制定された指令 (Directive 94/45/EC、その後 Directive 2009/38/EC として再編) は、複数加盟国で一定数以上の従業員を雇用する多国籍企業又はグループを対象として、その従業員への情報提供及び協議を行う手続の整備、又は、そうした情報提供及び協議を担う労使協議会 (Work Council) の設置を求めるものであった。

その後、2002 年に成立した新指令「従業員への情報提供及び協議に関する一般枠組の整備に関する指令」(Directive 2002/14/EC) は、50 人以上の従業員を雇用している企業 (又は 20 人以上の従業員を雇用している事業所) であれば、一の加盟国内に事業展開が限られている場合であっても従業員代表への情報提供及び協議を求めることとし、従業員に対する情報提供及び協議に関する一般枠組を整備した。

労働政策に関する EU の調査・研究機関である、Eurofound による推計では、2009 年時点において、10 人以上規模の企業・事業所に限れば、労働者の約 6 割強 (企業・事業所数で見ると 4 割弱) が従業員代表又は労使協議会の活動を通じて情報提供及び協議を受ける機会を享受している。

これら指令の発展を反映し、情報提供及び協議については、欧州連合基本権憲章 (Charter of fundamental rights of the European Union) においても、EU 法規及び加盟国の法令・慣行の定める範囲及び条件において、適切なタイミングで情報提供及び協議を受けることが労働者又はその代表の権利として規定されている。

他方、「関与」については、情報提供及び協議に係る 2002 年指令のような一般枠組を提供する EU 法規は存在せず、域内多国籍企業が「欧州会社」を設立して円滑な事業展開を行うことを可能とするための欧州会社法を補完する EU 指令 (Directive 2001/86/EC) において、「欧州会社」に限定した形で、従業員代表への情報提供及び協議と併せ、関与のあり方が規定されるにとどまっている。(複数加盟国で事業展開する協働組合が「欧州協働組合」を設立する場合について同様の指令 (Directive 2003/72/EC) がある。)

以下では、従業員への情報提供及び協議に関する一般枠組の整備に関する指令 (Directive 2002/14/EC)、従業員の関与について欧州会社法を補完する指令 (Directive 2001/86/EC) について概説する。

## 1. 従業員への情報提供及び協議に関する一般枠組の整備に関する指令 (Directive 2002/14/EC)

### (1) 目的・基本原則 (第 1 条)

本指令は、EU 域内の企業・事業所の従業員における情報提供及び協議を受ける権利に関して、加盟国において遵守されるべき最低限の要件を定めることにより、情報提供及び協議に関する一般枠組を整備するものである。

情報提供及び協議に係る実施枠組は、加盟国の法令及び労使慣行に従い、その効果的

な実施を確実ならしめる方法により定められ、施行される。情報提供及び協議に係る実施枠組を定め、施行する際、事業主及び従業員代表は、協調の精神及び互いの権利義務への適切な配慮をもって取り組まなければならない。

## (2) 定義 (第2条)

### (イ) 情報提供

事業主から従業員代表に対して行う、後者をして当該案件を承知させ、その評価を可能ならしめるために行う情報の提供

### (ロ) 協議 (consultation)

事業主と従業員代表との間における意見交換 (exchange of views) 及び対話 (establishment of dialogue) の実施

## (3) 適用範囲 (第3条)

本指令の適用範囲は、加盟国の選択により、次のいずれかとする。

(イ) 一の加盟国内に少なくとも 50 人の従業員を雇用している企業 (公営企業、非営利企業を含む)

(ロ) 一の加盟国内に少なくとも 20 人の従業員を雇用している事業所

## (4) 情報提供及び協議の範囲

加盟国は、(1) の基本原則を踏まえつつ、情報提供及び協議に係る従業員の権利行使に係る実施枠組について、次の (イ) ~ (ハ) に従い、定めなければならない。(なお、加盟国は、(イ) ~ (ハ) について、これらと異なる定めをすることを労使自治に委ねることも認められる (第5条))

### (イ) 情報提供及び協議の範囲 (第4条第2項)

情報提供及び協議は次の事項を含むものでなければならない。

- ① 当該企業又は事業所の活動及び経営に関する直近の状況及び将来見通しに係る情報提供
- ② 当該企業又は事業所の雇用に関する状況、構造及び将来見通し並びに雇用危機の場合等において講ずることが想定される手段に係る情報提供及び協議
- ③ 職場構成又は契約関係に重大な変更をもたらさうる決定に係る情報提供及び協議

### (ロ) 情報提供の方法 (第4条第3項)

情報提供は、従業員代表が十分に内容を精査し、必要があれば、協議の準備を行うこ

とを可能とするのに適切な時間、方法及び内容によって行われなければならない。

#### (ハ) 協議の方法 (第 4 条第 4 項)

協議は、次を満たすものでなければならない。

- ① タイミング、方法及び内容が適切であること
- ② 案件に応じ、事業主側及び従業員代表側とも適切なレベルの者により行われること
- ③ 事業主により提供された情報及び従業員代表からの正統な意見に基づき行われること
- ④ 従業員代表が事業主と対面し、その意見に対する回答及び理由を得ることのできる方法により行われること
- ⑤ 事業主の権限に属する事項について合意に達することを目的として行われること

#### (5) 従業員代表による秘密保全等

##### (イ) 従業員代表による秘密保全 (第 6 条第 1 項)

加盟国は、従業員代表及びその支援にあたる専門家が、当該企業又は事業所の正統な利益に係る事項であって、秘密である旨を明確にして伝達されたいかなる情報も、他の従業員又は第三者に明らかにしてはならない旨、各加盟国の法令による条件と制限の下、規定しなければならない。当該秘密保全義務は、当該従業員代表又は専門家が当該職務から離れた後も適用される。

ただし、加盟国は、当該従業員代表又はその支援に当たる者が、秘密保全義務の課された他の従業員又は第三者に当該情報を明らかにすることを認めることができる。

##### (ロ) 損害を与える性質の情報提供又は協議の除外 (第 6 条第 2 項)

加盟国は、特定の事案において、かつ、法令による条件と制限の下において、情報提供又は協議の性質が、客観的基準に照らし、当該企業又は事業所の機能を大きく損なう、又は、損害を与えるものであるときは、当該情報提供又は協議は義務付けられない旨規定しなければならない。

##### (ハ) 行政審査又は司法審査手続 (第 6 条第 3 項)

加盟国は、既存の手続を損なうことなく、事業主が従業員代表に秘密保全を求める、又は、情報を提供しない事案に係る行政審査又は司法審査手続を設けなければならない。

#### (6) 従業員代表の保護 (第 7 条)

加盟国は、従業員代表がその役割を適切に遂行することができるよう、適切な保護と保障を享受できるようにしなければならない。

## (7) 履行確保措置

加盟国は、事業主又は従業員代表が本指令に従わない場合には、適当な措置を講じなければならない。特に、それらの措置は、本指令による義務が施行されるよう、適切な行政手続又は司法手続を利用可能とするものでなければならない。

加盟国は、事業主又は従業員代表が本指令に違反した場合に適用される適切なサンクションを設けなければならない。当該サンクションは、効果的、比例的かつ抑止効果のあるものでなければならない。

## 2. 従業員の関与について欧州会社法を補完する指令 (Directive 2001/86/EC)

### (1) 適用範囲 (第1条)

域内多国籍企業により円滑な事業展開を可能とする (例えば、会計報告等の諸手続について、加盟国ごとに異なる会社法ではなく、欧州会社法に準拠して行うことで足りることとする等) ことを目的とする「欧州会社法」(Regulation 2157/2001) に基づき、合併、持株会社設立、共同子会社の設立又は転換の方法により設立される「欧州会社」(SE: Societas Europaea) における従業員代表への情報提供、協議及び関与。

### (2) 定義 (第2条)

#### (イ) 情報提供

欧州会社の権限ある内部機関から当該欧州会社の従業員代表に対して行われる、当該欧州会社及び他の加盟国内に設置された子会社・事業所に関する事項、又は、一の加盟国における意思決定機関の権限を超える事項に関する情報の提供であって、従業員代表にとって、その情報のもつ潜在的インパクトを精緻に評価し、必要があれば、当該欧州会社の権限ある内部機関との協議の準備を行うことが可能な時間、方法及び内容によって行われるもの。

#### (ロ) 協議 (consultation)

欧州会社の権限ある内部機関と当該欧州会社の従業員代表との間における意見交換 (exchange of views) 及び対話 (establishment of dialogue) の実施であって、当該従業員代表にとって、提供された情報に基づき、当該欧州会社の意思決定過程において考慮されうるよう、権限ある内部機関によって講ずることが想定される措置に係る意見を述べる事が可能な時間、方法及び内容によって行われるもの。

#### (ハ) 関与 (participation)

会社の監督・執行機関のメンバーについて、①一部を選任又は任命する、又は、②一部又は全部を推薦又はその任命に反対する権利を行使することにより、当該会社におけ

る事項について従業員代表が影響力を行使すること

### (3) 情報提供、協議及び関与に関する合意に向けた交渉

#### (イ) 特別交渉機関の設置 (第3条)

合併、持株会社設立、共同子会社の設立又は転換により欧州会社を設立しようとする会社(以下「参加会社」)の管理・執行機関は、当該欧州会社の設立計画の作成・公表後可能な限り速やかに、当該参加会社の従業員代表と当該欧州会社における従業員への情報提供、協議及び関与に係る実施枠組について交渉を開始するために必要な準備を開始しなければならない。

これに向け、当該参加会社及び関連子会社・事業所の従業員を代表する特別交渉機関が設立されなければならない。当該特別交渉機関と参加会社の権限ある機関は、当該欧州会社における従業員への情報提供、協議及び関与に係る実施枠組について交渉し、合意を形成しなければならない。

#### (ロ) 情報提供、協議及び関与に係る交渉 (第4条)

欧州会社における従業員への情報提供、協議及び関与に係る実施枠組の交渉において、参加会社の権限ある機関と特別交渉機関は、合意に達することを目的として、協調の精神をもって交渉しなければならない。

また、合意においては、次のものを規定しなければならない。

- ① 合意の範囲
- ② 情報提供及び協議について、欧州会社の権限ある内部機関のカウンター・パートとなるべき従業員代表の構成、議席数、出身参加会社ごとの割当て
- ③ 情報提供及び協議に係る機能及び手続
- ④ 従業員代表会合の頻度
- ⑤ 従業員代表に与えられる金銭的・物質的リソースの内容
- ⑥ 従業員代表を通じる方法以外に、情報提供及び協議に係る手続を定めた場合には、当該定めの内容
- ⑦ 関与に係る実施枠組を定めた場合には、従業員代表が選出、任命等できる欧州会社の監督・執行機関の議席数を含め、当該実施枠組の内容及び手続
- ⑧ 当該合意の施行日及び有効期間、再交渉が必要となる事由及び再交渉の手続

#### (ハ) 交渉期限 (第5条)

交渉は、特別交渉機関の設置後速やかに開始し、その後6カ月を期限として行われる。交渉当事者の合意により、交渉期間は特別交渉機関の設置から1年後まで延長しうる。

(ニ) 既存の加盟国法令への準拠を選択する合意（第3条第6項）

特別交渉機関は、交渉を開始せず、又は、これを中止して、従業員への情報提供及び協議に関し、従業員が就業する加盟国で既に施行されている法令によることを選択することができる。

(4) 情報提供、協議及び関与に関する標準ルールの内容及び適用

加盟国は、本指令別添の内容を満たす標準ルールを法令により規定する。当該標準ルールは、次の場合において、当該欧州会社の登記の日から適用される。

(イ) 交渉当事者がその適用について合意した場合

(ロ) 交渉期限までに合意に至らなかった場合であって、各参加会社の権限ある機関が当該欧州会社において標準ルールが適用されることを受け入れる決定をし、かつ、特別交渉機関が既存の加盟国法令への準拠を選択する第3条第6項の決定を行わなかった場合

(5) 加盟国が標準ルールを定める際に満たすべき基準（指令別添）

(イ) 情報提供及び協議に関する最低基準

- ① 従業員代表機関の権能は、当該欧州会社それ自体及び他の加盟国に所在するその子会社・事業所に関する事項、又は、一の加盟国における意思決定機関の権限を超える事項に限られる。
- ② 従業員代表機関は、当該欧州会社の事業の伸展及びその見通しについて、権限ある内部機関によって作成された定期レポートに基づき、少なくとも年に1度、当該欧州会社の権限ある機関と会合し、情報提供及び協議を受ける権利を有する。当該会合は、特に、経営財務状況、事業及び生産販売見通し、雇用、投資及び組織再編の見通し、新たな生産・雇用方式の導入、事業再構築、整理解雇に関するものとする。
- ③ 特に、事業所移転又は閉鎖、整理解雇といった従業員の利益に相当程度影響を及ぼす状況において、従業員代表は情報提供を受ける権利を有する。従業員代表は、従業員の利益に重大な影響を与える措置については、情報提供及び協議を受けるため、その求めにより、当該欧州会社の権限ある機関又は決定権限を持つより適切なレベルの管理者と会合する権利を有する。権限ある機関が従業員代表により表明された意見に従わない場合には、従業員代表は合意に達することを目的としてさらに会合を持つ権利を有する。ただし、当該会合は、経営権に影響を与えるものであってはならない。
- ④ 従業員代表機関に係る費用負担は、当該欧州会社により負担されなければならない。当該欧州会社は従業員代表機関のメンバーがその責務を適切に果たすために必要な金銭的・物質的リソースを提供する。特に欧州会社は、別の定めをしない限り、会合開催、通訳提供及び旅費・宿泊費を負担しなければならない。

(ハ) 関与に関する最低基準

- ① 転換により設立される欧州会社については、その転換・登記前に監督・執行機関への従業員関与を規定する加盟国の法令が適用されている場合には、従業員関与に係る内容すべてが転換後の欧州会社に引き続き適用される。
- ② 他の方法（合併、持株会社設立又は共同子会社の設立）により設立される欧州会社については、当該欧州会社の監督・執行機関のメンバーについて、その参加会社において従前施行されていた最大限の割合に応じて、選出、任命、推薦又は任命への反対表明をする権利が当該欧州会社及びその子会社・事業所の従業員又はその代表機関に与えられる。

[主要参考文献]

- Eurofound : Impact of the information and consultation directive on industrial relations (2008)
- Eurofound: Information and consultation practice across Europe five years after the EU directive (2011)