

ヨーロッパ労働法の今

——解題にかえて

大内 伸哉

(神戸大学教授)

目次

- I はじめに
- II 欧州の労働法・雇用政策のインパクト
- III 労使自治
- IV まとめに代えて

I はじめに

いわゆるリーマンショックによる世界的な金融危機は、日本でも深刻な雇用不安をもたらし、雇用システムの見直しを求める声が急速に高まってきた。もっとも、終身雇用、年功型処遇等を軸とする日本の雇用システムの見直しが言われ始めたのは、最近のことではない。特に、派遣、パート、フリーター等のいわゆる非正規雇用の処遇の改善は、こうした雇用の増大がみられるなか、重要な政策課題とされてきた。その際、よく参考にされるのが、EUの労働法である。EUでは、1990年代後半に、パートタイム労働、有期雇用について指令が出され、昨年は、ついに長年の懸案であった派遣労働に関する指令も採択された（それぞれ、1997/81/EC、1999/70/EC、2008/104/EC）。日本からの関心が特に集まったのは、そこで定められていた均等待遇原則である。また2000年に出された包括的な差別禁止を定める一般雇用平等指令（2000/78/EC）も注目された。年齢差別禁止や障害差別禁止を含むこの指令は、日本においても同様の立法を導入すべきという主張の根拠の一つとされた。

以上が、いわば法的インフラ整備に関するもの

とすれば、もう一つ、注目されるのが、欧州の雇用戦略である。構造的失業に取り組む欧州の雇用戦略は、日本の雇用政策においても参考にすべきものと考えられてきたし¹⁾、ワークシェアリングや「フレキシキュリティ」(flexicurity)を導入した欧州の一部の国（オランダ、デンマーク）での成功経験を参考にすべきという議論も行われてきた。特に、「フレキシキュリティ」という概念は、欧州全体の雇用戦略としても取り上げられているものであり、注目が高まっている²⁾。

このようなEUの動向とは別に、各加盟国には、それぞれ固有の動向がある。それは、しばしば国内の政治的動向や経済状況にも大きく左右され、ときにはEUとの対立を招くこともあった。

その最も顕著な例が、やや古くなるが、1979年から18年続いた保守党政権時代のイギリスである。当時のイギリスは、新自由主義の思想に基づき、労働法の分野においても、規制緩和と労働組合の弱体化を進めていた。これは、社会的側面の充実化を図ろうとするECの方針とは正面から衝突するものであった³⁾。欧州では、長らく労働問題については、全会一致主義が採用されており、イギリスの反対があれば、EC指令案の採択はできなかった。このため、保守党政権時代のイギリスは、欧州労働法の形成の障壁となった⁴⁾。

また、イタリアのように、ドイツ、フランスという欧州主要国と異なった制度をもっている国では、主要国をモデルとして設けられた指令の国内法化が難航した⁵⁾。さらに、ドイツやフランスのような欧州の主要国でも、雇用平等の分野になる

と、EC指令との抵触が生じることもあった。たとえば、ドイツは、有期労働契約の締結について、客観的な理由なしに締結することのできる年齢を52歳に引き下げる立法について、欧州司法裁判所により、年齢差別などを禁止する一般雇用平等指令に反するという判決を受けた⁶⁾。フランスも、一般雇用平等指令等の国内法化が遅れて、欧州委員会から履行督促を受けている⁷⁾。

従来、日本の比較労働法研究は、(欧州でいえば)ドイツ、フランス、イギリス、イタリアといった個々の国を対象として行われてきたし、いまでも基本的にはそうである。これらの比較法対象国が、EUの労働法や雇用政策の動向から、どのような影響を受けてきているのか、また、各加盟国を超える労働・雇用政策の形成が、どのように行われてきているのかは、今後の比較法研究において重要な意味をもつであろうし、また日本の労働・雇用政策が欧州の労働・雇用政策を参考にしていこううえでも、押さえておくべき点であろう。本特集では、これらの点を(部分的ではあるが)検討することを目的とする。

II 欧州の労働法・雇用政策のインパクト

1 欧州労働法とは

欧州の労働法の形成において、重要な役割を果たしてきたのは指令(directive)である⁸⁾。指令が出されると、そこで定められた「達成されるべき結果」を実現するために、加盟国は国内法の整備が求められることになる⁹⁾。指令が、加盟国の国内法の既存の労働法制と異なる内容である場合には、加盟国の労働法制は大きな影響を受けることがある。このようなEC法の影響は、指令の国内法化だけでなく、EC法の解釈を示す欧州司法裁判所の判例によってももたらされる¹⁰⁾。それのみならず、加盟国の国内法とEC法との抵触があれば、EC法が優先されるし、また国内法は、EC法に整合性をもつように解釈されなければならない。

ECの労働法は、当初はまず、共通市場の創設

を目的として加盟国間における労働者の自由移動を保障することから始まったが、その後、具体的な労働条件に影響を及ぼすような指令が出されるようになる。1970年代から80年代にかけて、リストラ関連の指令、すなわち集団的解雇指令(75/129/EC)、企業譲渡指令(77/187/EC)、倒産の場合の労働者の保護に関する指令(80/987/EC)と男女の機会均等に関する指令(75/117/EEC、76/207/EEC)が出され、1980年代には、労働安全衛生に関する指令(89/391/EEC)等が出された。

1990年代には、1993年の労働時間指令(93/104/EEC)、1994年の欧州労使協議会指令(94/45/EC)、1997年のパートタイム労働指令、1999年の有期労働指令、2000年の一般雇用平等指令と人種・民族平等指令(2000/43/EC)、2008年の労働者派遣指令など、次々と重要な指令が出された。特に注目されるべきなのは、1990年代以降に制定された指令の多く(労働時間指令、一般雇用平等指令等は除く)が、ソーシャル・パートナー(労使団体)との協議を経て、労働協約が締結された後、指令として定められるという立法過程を経ている点である¹¹⁾。

以下では、このような欧州労働法の中でも、特に最近、注目を集めている雇用平等の分野に焦点をあてて検討を加えることとする。

2 雇用平等法の発展?

雇用平等の分野で見ると、EC労働法は、男女平等立法から始まり、パートタイム労働や有期労働といった、異なる雇用形態間における均等待遇規制(差別禁止原則)を進め、それから、年齢差別や障害差別の禁止などを含む、より包括的な雇用平等指令へ進んできた。

これらの指令については、紆余曲折を経ながらも、国内法化が順調に進められているようである。ただ、言うまでもないが、このような流れを、雇用平等指令の発展という形で一括りにすることは適切ではない。

まず、男女同一賃金に関しては、ローマ条約の制定当初から規定がある、いわば古典的な規制領域であり、賃金面以外での男女平等立法も、指令の国内法化は各加盟国における基本的な法理念と

抵触をもたなかったためにスムーズに進められてきた¹²⁾。

いわゆる非典型雇用の均等待遇原則の指令の国内法化も、同様にスムーズに行われてきたが、これは男女平等指令とは異なる理由によるものであろう。すなわち、フランスやドイツという主要国の立法モデルが存在していること¹³⁾、また、指令案の作成においては、欧州レベルの労働協約が締結されており、それに基づいて立法化されていることを指摘することができるであろう。また、雇用平等立法の系譜としては、このタイプのもは、性差別の禁止とは異なり、雇用政策との関連で形成されてきたものであって、人権保障という要素が弱い点にも留意しておく必要がある。アメリカのように雇用差別禁止法理が発達しているところでも、人種、性、障害、年齢による差別は禁止されていても、雇用形態の違いによる差別は禁止されず、むしろ、これは契約の自由の問題としてとらえられている。

他方、2000年の一般雇用平等指令は、雇用差別の禁止の範囲を、従来の性別の分野から一気に拡大したものである。この指令は、労働協約に基づく立法というスタイルをあえてとらずに、欧州委員会が、そのイニシアティブで、立法を進めたものである¹⁴⁾。人権保障に関わる事柄であるので、労使の交渉に委ねるのは適切ではないという考慮があったようである¹⁵⁾。もっとも、このような「上から」の指令に対して、各加盟国は、必ずしも進んで立法化に応じたわけではなかった¹⁶⁾。たとえば、ドイツは、ようやく2006年に一般平等取扱法の制定で応えた¹⁷⁾が、フランスの対応は、前述のようになりに¹⁸⁾遅かった。イタリアは2003年に立法を制定したが、EC指令の基準を満たしていない可能性が指摘されている¹⁹⁾。理論的には、人権保障にかかわるという理由で、この指令で差別が禁止されている属性をすべて一くりにすることには、かなり疑問があるといえるであろう²⁰⁾。

3 非典型雇用の保護

非典型雇用に対する保護は、前述のように、雇用政策的な要素が強い。弾力的な雇用形態である、これらの非典型雇用を正面から認知すると同時に、

一定の保護を与えることに主眼がある。

すでに各加盟国レベルで、パートタイム労働については、失業対策のためのワークシェアリングとして、積極的な促進策をとる国がみられた。また、有期雇用や派遣労働については、元来、欧州では一般的な解雇制限規制を潜脱する濫用的な雇用形態であるというとらえ方が強く、このような雇用形態に対する規制は強いものであったが、やはり失業対策や雇用促進という観点から、規制の弾力化が求められるようになっていた。

もちろん、こうした動きは、典型雇用を中心とした伝統的な労働保護法制からみれば、その柔軟化を導入するものであるもので、同時に保護を加えることも求められた。均等待遇原則は、そのような保護の核となるべきものであり、パートタイム労働指令、有期労働指令、さらに労働者派遣指令のいずれにおいても、均等待遇原則は中心的な規定となっている。さらに、パートタイム労働指令であれば、フルタイム労働への転換に関する規定などがあり、有期労働指令であれば、有期労働契約の反復継続による濫用の禁止に関する規定などの重要な保護規定があった。

なお、非典型雇用における均等待遇原則を、日本の政策において参考にする場合には、特殊欧州的事情を理解しておく必要がある。非典型雇用におけるこの原則は、最も重要な適用場面である賃金について、同一(価値)労働同一原則を基礎とするものと解されている。すでに指摘がなされているように、同一(価値)労働同一原則の基盤には、典型雇用の労働者も非典型雇用の労働者も職務給をベースにしているという賃金システムがある。日本のように両者の賃金システムが異なっている国では、両者に比較可能性がないのであり、その間で均等待遇を導入するという場合には、欧州とは異なった論理が必要となるであろう。

4 フレキシキュリティ

EUの雇用戦略は、2000年のリスボン戦略により、各国の就業率の引き上げが中心的なものとなったが、その目標の達成は容易なものではなかった。そのようななか、欧州の雇用戦略の核として新たに主張されるようになったのが、「フレキシビリティ

ティ」(flexibility)と「セキュリティ」(security)を合体させた「フレキシキュリティ」である。

「フレキシキュリティ」と言えば、まずはオランダであった。オランダでは、1982年のワッセナー合意以来、ワークシェアリングが進み、パートタイム労働の地位の向上が進められてきた(2000年の労働時間調整法では、労働時間の増減を請求する権利も認められた)。こうして、パートタイム労働者は、いわば「短時間正社員」としての地位を得るようになるが、その陰にいたのが、「フレックス労働者」という不安定就業者であり、その保護が必要と言われるようになった。こうした中で制定されたのが、「柔軟性と保障法」である。まさに、「フレキシキュリティ」である。

オランダにおける「フレキシキュリティ」の趣旨は、「労働関係の開始においては、柔軟性が認められる。しかし、労働契約の形態が、どのようなものであれ、それが長期化するのであれば、労働者の保障は、(使用者の責任とともに)強化されなければならない」というものであった。

「柔軟性と保障法」では、たとえば、一定期間の継続があれば、有期雇用は期間の定めのない雇用に転換するというルール、26週間を超える派遣労働には、一般の労働契約と同じ準則が適用されるというルールが導入されている²¹⁾。

さらに、「フレキシキュリティ」を導入している国として最も注目されているのが、デンマークである。デンマークの「フレキシキュリティ」の特徴は、解雇規制が緩い反面、手厚い失業給付と職業訓練等の積極的雇用政策でサポートするというものである。

同じ「フレキシキュリティ」と言っても、オランダモデルでは、フレキシビリティは、非典型雇用の積極的な承認という点にあり、それに充実した保障(セキュリティ)を認めるというものであったのに対して、デンマークモデルのフレキシビリティは、雇用保障の緩和という点にあり、それと外部労働市場におけるサポートとを組み合わせるというものであり、両者はその性格を異にしている。デンマークモデルのような雇用の安定性を損なうようなフレキシビリティは、いくら失業給付を手厚くしても、また訓練政策を充実させたとし

ても、それらによって補うことができないというのが、欧州主要国の対応のようである²²⁾。

また、デンマークモデルの重要な要素として、独特の労使関係システムがある²³⁾。北欧的な中央集権的労使自治モデルが基礎になり、労使で労働市場を管理するという伝統のある国で展開された雇用戦略は、それと土壌を共有しない国にもあてはめることには無理があるということかもしれない²⁴⁾。

Ⅲ 労使自治

欧州の労働法をみる場合、労使自治は、重要な要素である。イギリスのような徹底した集团的レッセフェール(laissez-faire)の国から、ネオ・コーポラティズムの北欧諸国、さらにはイタリアのように労使の領域への国家介入を徹底的に忌避する国まで、その基盤となる理念は異なっている。労使自治は、欧州労働法の基本的な概念と考えて良いであろう。そのみならず、立法過程においても、労使自治を重視して、代表的な労働組合と使用者団体の合意に基づき進めていくというコーポラティズム的な手法は、欧州における労働立法のあり方として正統なものであると同時に、立法の実効性を高めることにもつながっていたといえよう。

その意味で、マーストリヒト条約以降、EUレベルで労働協約による立法という形式がとられるようになっていったのは、イギリスの抵抗を回避するためのものであったとしても、もともと「欧州的」なやり方であったともいえる²⁵⁾。

もともと、欧州の労使自治も多様であり、とりわけデンマークについて述べたように、北欧型の労使自治はかなり独特なものである。そのためにEUとの衝突が起きたのが、スウェーデンであった。労働時間指令は、従来の労働協約による規制を中心としていたスウェーデンの労働時間法制に変更をもたらした。さらに、よりシリアスな衝突が起きたのがLaval事件であった。スウェーデンでは、最低賃金法がなく、労働協約に一般的拘束力を付与する制度も存在していない。そのため、協約賃金を守らない外国企業がある場合には、争

議行為によって、その実現を図るという方式がとられてきた。ソーシャルダンピングを防止するためである。ところが、欧州司法裁判所は、こうした争議行為は、サービスの自由移動を定めるEU条約等に違反すると判断した²⁶⁾。

スウェーデンでは、「労働者の権利は労働組合が組合員のために行動することによって守られるという意識が強く、国家が強行法規によって個々の労働者の権利を保障することにはそれほど重点がおかれていない」国である²⁷⁾。このLaval事件では、こういうスウェーデン的な方式は否定されるのであり、同じ保護目的を実現するためには、国家が最低賃金法を制定する（あるいは、労働協約の一般的拘束力制度を導入する）ことが求められることになるのであろう。これは、スウェーデン労働法の根幹を揺るがすことになりかねない。

ここには、「EU市場統合とそれを実現するためのヒト・モノ・カネの移動の自由という否定できない大原則が、国家権力による労働法規制を緩和するための基盤となるべきマクロ的労使自治原理を否定し、むしろ国家権力による規制の強化を促進する役割を果たしてしまうというパラドックス」がある²⁸⁾。

IV まとめを代えて

アングロサクソンのモデルと一線を引きながら形成されてきた欧州の労働法・雇用政策は、雇用平等の分野では、欧州委員会のトップダウンの介入もあり急速に拡充してきた反面、雇用戦略の面では、手詰まり感があり、ついに北欧型ともいえるデンマークモデルの「フレキシキュリティ」路線に転換を始めた。非典型雇用の柔軟化と均等待遇とを組み合わせるオランダモデルの「フレキシキュリティ」とは異なり、雇用の安定性にも手を付ける新たな戦略は、これがそのまま進められると、欧州の労働法・雇用政策の根幹を揺るがすことになる。雇用情勢が、雇用システムに、どのような影響を及ぼすことになるかという点を探る場合には、欧州の動向から目を離すことができない。

他方、労働立法の形成過程という点では、マー

ストリヒト条約以降の労使交渉による立法も興味深い。利害が対立することが必至の労働問題において、労使の交渉を経て立法するということは、正統性の点でも、実効性の点でも望ましいものであろう。もっとも、こうした手法にも注意すべき点はある。第1に、労使の代表者の代表性をどのように確保するか、という点である。代表性のない代表者の関与は正統性を欠くことになる。日本における審議会方式も、労使の頂上交渉による立法という面があるが、やはり代表性と正統性の検証は必要である²⁹⁾。第2に、労使の交渉により立法することに適しない事項があるのではないかと、言う点である。雇用差別禁止という分野であっても、必ずしもトップダウンで行うのに適しているとは限らない。交渉の対象となりえない基本的な価値や理念はどのようなものであるのかは絶えず議論の対象としていかなければならない。デンマークは、雇用の安定性という理念でさえも、労使自治で管理して交渉対象としたとみることもできるのであり、これを欧州全体に及ぼすことができるかが注目されるのである。

- 1) 1997年のルクセンブルクの欧州理事会で、就業能力 (employability)、起業家精神 (entrepreneurship)、適応能力 (adaptability)、男女機会均等の4つが、雇用戦略の柱とされた (EUの雇用戦略については、濱口桂一郎「EUの雇用戦略——構造的失業への取り組み、そしてそれを越えて」『日本労働研究雑誌』No. 516 (2003年) 55頁以下等を参照)。
- 2) デンマークとオランダにおける、欧州のフレキシキュリティについては、柳沢房子「フレキシキュリティ——EU社会政策の現在」レファレンス700号 (2009年) 81頁以下が詳しい。
- 3) 本号の有田論文を参照。
- 4) イギリス対策のため、1987年の単一議定書により、安全衛生事項に多数決主義が導入された。また、マーストリヒト条約の協定文書で、イギリスを除く11カ国は、労働条件や労働者への情報提供・協議、男女平等取扱い等の分野において新たに多数決を導入することに合意した。
- 5) たとえば、集団的解雇指令 (75/129/EC) については、イタリア政府は、すでに労使により厳格な規制が行われており、實際上、集団的解雇は不可能であるという評価もあるくらいで、あえて立法の必要はないと主張していたため、結局、国内法化は1991年まで行われなかった (本号のDel Conte論文を参照)。
- 6) 本号の中内論文の注21)を参照。
- 7) 本号の奥田論文を参照。
- 8) たとえば雇用平等の分野では、「条約」も重要な役割を果たしている (男女同一賃金については141条、性別、人種・民族的出自、宗教・信条、障害、年齢、性的志向に基づく差別の禁止については13条 [1997年のアムステルダム条約の

改正で追加され、2000年の指令につながっている]。)

- 9) たとえば、イタリアの労働安全衛生法は、まさにEC指令によって形成されてきたという面がある。
- 10) たとえば、1997年12月11日のJob Centre事件(C-55/59)における欧州司法裁判所の判決は、イタリアの長年の硬直的な労働市場法制(職業紹介所を通じた採用手続の義務づけなど)を終焉させる、まさに決定的なインパクトをもった(本号のDel Conte論文を参照)。
- 11) 本号の濱口論文を参照。
- 12) 特に、本号の中内論文、大石論文を参照。
- 13) 本号の奥田論文、中内論文を参照。
- 14) 本号の濱口論文。
- 15) 本号の濱口論文。
- 16) ただし、オランダは、一般的な平等取扱法は、1994年に制定されていた(本号の大和田論文)。
- 17) 本号の中内論文。
- 18) 本号の奥田論文。
- 19) 大木正俊「イタリアの新しい雇用差別禁止法——イタリアは差別禁止法をいかに受容したのか」季刊労働法224号(2009年)233頁。
- 20) 実際、年齢差別については、他の差別類型よりも広く、例

外を許容している。

- 21) 以上のオランダに関する記述は、本号の大和田論文による。
- 22) 本号のDel Conte論文や濱口論文を参照。
- 23) 本号の濱口論文。
- 24) 本号のDel Conte論文を参照。
- 25) 以上は、本号の濱口論文も参照。
- 26) 本号の両角論文。
- 27) 本号の両角論文。
- 28) 本号の濱口論文。
- 29) 神林龍・大内伸哉「労働政策の決定過程はどうあるべきか——審議会方式の正統性についての一試論」『日本労働研究雑誌』No. 579(2008年)66頁以下も参照。

おおうち・しんや 神戸大学大学院法学研究科教授。最近の主な著作に『労働者代表法制に関する研究』(有斐閣、2007年)、『雇用社会の25の疑問』(弘文堂、2007年)、『キーワードからみた労働法』(日本法令、2009年)等。労働法専攻。