

# EU 労働法政策の形成過程

濱口桂一郎

(労働政策研究・研修機構統括研究員)

EU 労働立法システムにおいては、EU 設立条約という憲法的規範のレベルにおいて労使の関与とイニシアティブという形でコーポラティズムが規定され、それが立法における民主主義の現れとして位置づけられている。これは大陸型労働立法をネオリベラル政権下のイギリスの妨害から守るための戦術と、使用者側の官僚不信からくる次善の策としての労使対話の選択によって生み出された。マーストリヒト条約以来、産業横断的労使団体の間で労働協約の締結に至ったものは7件であり、うち3件は理事会指令という形で施行され、3件はボランティア・アグリーメントとされている。一方で、差別禁止など労働法の重要な分野が労働立法システムから脱落していきつつある。近年、デンマーク型フレキシキュリティが議論の焦点となっているが、その社会的基盤である北欧型コーポラティストシステムがEU市場統合の原則に追いつめられるという逆説的な事態が進んでいる。これに対処するため、改めてEUレベルの労使関係の確立が課題となりつつある。

## 目次

- I 労働立法システムの形成
- II 労働立法システムの展開
- III EUレベル自律協約の法的性質と問題点
- IV 労働立法システムの動揺と拡散
- V 労働法の現代化グリーンペーパー
- VI フレキシキュリティの逆説
- VII EU市場統合と労使自治システムの矛盾
- VIII EUレベルの労使関係システム？

EU労働法を研究する者がもっとも強い印象を受けるのは、労働立法システムそのものの中に強烈なコーポラティズムの刻印が刻まれていることであろう。EU設立条約という憲法的規範のレベルにおいて労使の関与とイニシアティブが規定され、それが立法における民主主義の現れとして位置づけられているのである。本稿では、それが登場するに至った経緯を略述し、その展開を概観するとともに、近年におけるその動揺ないし拡散の現象を観察してみたい。

## I 労働立法システムの形成

マンチェスター大学の故ブライアン・バーカッソン教授はその著書『ヨーロッパ労働法』の中で、「EUレベルにおける労使団体間の対話の出現というEUレベルの社会政策と労働法の法的戦略の転換への決定的な推進力を与えたのは、EUレベルの労働立法に対するイギリスのこの封鎖であったというのは皮肉だ」と述べている (p. 72)。春秋の筆法でいえば、サッチャーが欧州労使対話の母であった。

それまでのEC社会政策では行政府たる欧州委員会が(大陸諸国の法制をモデルに)立法を主導していた。1970年代には男女平等とリストラ規制における立法が進展し、ルーベン大学のロジェ・ブランパン教授は「ヨーロッパ労働法の黄金時代」と呼んだほどであった。ところが1979年の総選挙でサッチャー率いる保守党がイギリスの政権を握った後、全会一致制の下で労働分野の立法提案

はことごとくイギリス政府の反対で潰えた。この「暗黒時代」を反転させるべくブリュッセルに乗り込んできたのがドロールであり、その武器が「労使対話」(ソーシャル・ダイアログ)である。

彼の意図は、EU レベルの労使間で労働協約を結ばせ、これを各国の労使を通じて実施していくというやり方をとれば、理事会でイギリス政府がいかに反対してもすり抜けることができるということにあった。しかし使用者側の消極的な姿勢のため、1980 年代の「労使対話」は拘束力のない政労使共通見解を量産するだけで、欧州レベルの労働協約にはほど遠かった。ドロールはサッチャーを出し抜くことができなかったのである。

この状況を大きく転換したのが 1991 年のマーストリヒト条約である。条約改正に向けた政府間会合で、イギリス以外の政府は労働立法をそれまでの全会一致から特定多数決に移行することに同意した。もしこれが実現すれば、今までイギリスの反対で何とか否決されていた立法案が軒並み採択されることになる。それくらいならば労使が労働協約で決定できることとした方がまだ、と使用者側は考えたのである。当時のティスケヴィッツ UNICE 事務局長はこれを「銃殺刑か終身刑かの選択」と表現した。欧州委員会提案の立法がそのまま成立するのは「銃殺刑」というわけである。その結果、マーストリヒト条約附属議定書で労働立法に関する労使団体への協議義務と、協議を受けた労使団体が自分たちで交渉して労働協約を締結すればそれを理事会決定により EU 法として施行することもできる旨が定められた。このときにはイギリス政府は自国への適用を拒んだが、1997 年ブレア労働党政権の成立により、同年のアムステルダム条約でイギリスにも適用されることとなった。

以上の経緯は、EU 労働立法システムにおけるコーポラティズムが、コーポラティズム思想自体の影響力というよりは、大陸型労働立法をネオリベラル政権下のイギリスの妨害から守るための戦術と、使用者側の官僚不信からくる次善の策としての労使対話の選択によって生み出されたことを物語っている。もっとも、当時大陸諸国の主導権をコーポラティズムに親和的なキリスト教民主主

義勢力が有していたことや、ドロール自身もキリスト教労働組合出身の政治家で、フランス人としてはコーポラティズムに親和的であったことも背景事情としては重要であろう。

#### 現行の条約規定

##### 第 138 条

- 1 欧州委員会は、欧州共同体レベルの経営者側と労働者側の協議を促進する任務を有し、双方に対し、公平な援助を行うことによりその対話を容易にするあらゆる適切な措置をとるものとする。
- 2 このため、社会政策分野における提案を提出する前に、欧州委員会は、欧州共同体の行動の可能な方向に関して経営者側と労働者側に協議するものとする。
- 3 この協議の後、欧州委員会が欧州共同体の行動を有益と考える場合には、欧州委員会は、検討中の提案の内容に関して経営者側と労働者側に協議するものとする。その場合、経営者側と労働者側は、欧州委員会に対し、意見又は必要に応じて勧告を行うものとする。
- 4 このような協議において、経営者側と労働者側は欧州委員会に第 139 条に規定する手続を行う希望を通知することができる。手続の期間は、当該経営者側と労働者側及び欧州委員会が共同で延長の決定をしない限り、9 カ月を超えないものとする。

##### 第 139 条

- 1 経営者側と労働者側がそう望むならば、欧州共同体レベルの経営者側と労働者側の間の対話は、労働協約を含む契約関係になることができる。
- 2 欧州共同体レベルで締結された労働協約は、経営者側と労働者側及び加盟国の手続及び慣行に従い、又は第 137 条に含まれる事項については、締結当事者の共同要請により、欧州委員会からの提案に基づく閣僚理事会決定により実施されるものとする。

閣僚理事会は特定多数決で行動する。ただし問題の労働協約が全会一致を必要とする分野の一に関係する一又はそれ以上の規定を含んでいる場合には全会一致で行動するものとする。

## II 労使立法システムの展開

マーストリヒト条約発効以来の15年余りの間に、社会政策協定第3条又は条約第138条に基づき労使に対して行われた協議は30件近くに及ぶ。そのうち、産業横断的労使団体の間で労働協約の締結に至ったものは7件であり、うち3件は理事会指令という形で施行され、3件はボランタリー・アグリーメントとされている。また、業種別労使間の労働協約が5件締結され、うち4件が理事会

指令となっている。まずこれらを一覧表で示そう。

このシステムによるEUレベル労働協約の第1号は育児休業協約であるが、その締結・実施過程でいくつもの問題点が噴出した。

欧州委員会の2次にわたる協議に対して、欧州労連(ETUC)、欧州経団連(UNICE)及び欧州公企業センター(CEEP)という産業横断的労使団体が交渉開始を通告し、労働協約の締結に至ったのであるが、これに対し欧州中小企業協会(Ueapme)、ユーロコマース、欧州管理職組合(CEC)、ユーロカードルといった特定カテゴリー

表 労使団体への協議が行われたEU労働立法の一覧表

協議・交渉項目	第1次協議	第2次協議	交渉開始	協約締結	指令案提案	指令採択
欧州労使協議会	1993/11/18	1994/2/8	×		1994/4/13	1994/9/22
育児休業	1995/2/22	1995/6/21	1995/7/7	1995/12/14	1996/1/31	1996/6/3
性差別事件の举证責任の転換	1995/7/5	1996/2/7	×		1996/7/17	1996/12/15
非典型労働	1995/9/27	1996/4/17				
・パートタイム労働			1996/10/21	1997/6/6	1997/7/23	1997/12/15
・有期労働			1998/3/23	1999/3/18	1999/5/1	1999/6/28
・派遣労働			2000/5/3	(2001/5 決裂)	2002/3/20	2008/11/19
セクシュアルハラスメント	1996/7/24	1997/3/19	×		2000/6/7	2002/9/23
労使協議の一般枠組み	1997/6/4	1997/11/5	×		1998/11/11	2002/3/11
業種別労働時間	1997/7/15	1998/3/31				
・船員			?	1998/9/30	1998/11/18	1999/6/21
・道路運送			?	(1998/9 決裂)	1998/11/18	2002/3/11
・民間航空			?	2000/3/22	2000/6/23	2000/11/27
・多国間鉄道			2002/12/20	2004/1/27	2005/2/8	2005/7/18
企業倒産労働者保護指令の改正	2000/2/10	2000/6/7	×		2001/1/15	2002/9/23
アスベスト指令の改正	2000/4/25	2001/3/	×		2001/7/21	2003/3/27
雇用関係の現代化	2000/6/26	2001/3/19				
・テレワーク			2001/10/12	2002/7/16	(自律協約)	
自営業者の安全衛生	2000/9/7	2001/6/7	×		勧告案：2002/4/3	勧告：2003/2/18
個人情報保護	2001/8/27	2002/10/31	×			
リストラクチュアリング	2002/1/15	2005/3/31	(2002/7 セミナー)	(2003/10 文書)		
職域年金のポータビリティ	2002/5/27	2003/9/12	×		2005/10/20	
職場のストレス	2002/12/19		2003/4/28	2004/10/8	(自律協約)	
労働時間指令の改正	2003/12/30	2004/5/19	×		2004/9/22	決裂 (2009/4/27)
発癌物質指令の改正	2004/4/16	2007/4/16				
欧州労使協議会指令の改正	2004/4/19	2008/2/20			2008/7/2	2009/5/6
筋骨格疾病	2004/11/12	2007/3/14		農業：2005/11/21	(自律協約)	
職場のハラスメントと暴力	2005/1/17		2006/2/7	2007/4/26	(自律協約)	
安全衛生諸指令実施報告の簡素化	2005/4/1	2005/10/26			2006/7/14	2007/6/20
最低所得と労働市場排除者の統合	2006/2/8	2007/10/17				欧州委勧告 2008/09/30
海上労働基準の強化	2006/6/15		2008/5/19	2008/5/19	2008/7/2	2009/2/16
職業・私的・家庭生活の両立	2006/10/12	2007/5/30	2007/7/11	2009/6/18	2009/7 予定	
注射針事故による血液感染からの医療労働者の保護	2006/12/21	2007/12/20	?	2009/7/17		
企業譲渡労働者保護指令の改正	2007/6/20	×				
海上労働の社会的規制枠組みの再検討	2007/10/18	2009/4/14			2009/12 予定	
自営業における男女均等待遇	2008/2/25				2008/10/3	
職場の喫煙	2008/12/19	2009/11 予定				

の労使を代表する労使団体が一斉に、自分たちが参加していない交渉で決められた協約に拘束される謂われはないと主張し始めた。特に UEAPME は強硬で、理事会による協約を実施する指令の採択後、その取消を求めて欧州第一審裁判所に訴えを提起した。

これに対する判決 (T-135/96 (UEAPME v Council)) は 1998 年 6 月 17 日に下され、結論としては UEAPME の訴えを退けた。ただし、この立法過程においては欧州議会の関与がないため、民主制原則が労使の代表を通じて確保される必要があると述べ、それゆえ欧州委員会と理事会は締約者が真に代表性を有するかを検証する義務があり、代表性が欠けている場合にはその協約の実施を拒否しなければならないと判断したことは、労使立法システムの民主主義的根拠を明らかにしたという点で、重要な意義を有している。

なお、その後 UEAPME は UNICE と和解し、以後の EU レベル労使交渉に共同で出席している。

### Ⅲ EU レベル自律協約の法的性質と問題点

しかし実はここで露呈しかかっていたのは、EU レベル労働協約とはそもそもいかなる法的性質を有し、いかなる法的効果を持つものであるのか、という問題であった。条約上、EU レベル労働協約は「労使及び加盟国に特有の手續と慣行に従い」実施する方法と、「欧州委員会の提案に基づく理事会決定により」実施する方法が規定されている。一見すると、前者は集団的労使関係法の想定する労働協約としての実施であり、後者はその労働協約に一般的拘束力を与える行政行為に見える。本来、「決定」は「指令」のような一般的法規範の定立ではない。ところが欧州委員会と理事会は、本条の「決定」は「指令」を含むと解釈し、実際に「指令案」を提出し、「指令」を採択した。そうすると EU レベルの労働協約とは EU 機関による法規範定立の準備行為に過ぎないことになる。

逆に、労使団体が理事会「決定」による実施ではなく、「労使及び加盟国に特有の手續と慣行に

従い」実施するという途を選んだ場合、その協約の法的性質を定めたいかなる EU 法上の規定も存在しないという事実と直面することになる。規範的部分には規範的効力があるのか、債務的効力しかないのか、全部ひっくるめて紳士協定に過ぎないのか、何も決まっていないのである。この問題は、2002 年にテレワーク協約が自律協約として締結されたことによって現実のものとなった。

経緯から明らかなように、このシステムはイギリス政府の妨害を抑えて大陸型労働立法を実現するというドロールの発想に端を発している。条文上は自律協約が原則であるように見えても、協約を実施する理事会「決定」という形式が暗黙の前提であった。ところが、いかなる経緯で作られたにせよ、いったん構築されたシステムはそれ自体のロジックで動き出す。そして、1990 年代に育児休業、パート労働、有期労働と理事会「指令」による実施が続いた後、2000 年以降は経営側のイニシアティブにより、テレワーク、職場のストレス、職場のハラスメントと、もっぱら自律協約という手法が用いられるようになっていく。

これは、立法提案をする前に労使団体への協議が義務づけられ、労使の側が交渉を始めれば（それが決裂しない限り）自らの立法作業を停止しなければならない欧州委員会にとっても、意外な帰結であった。これが露呈したのが 2002 年のリストラクチュアリングに関する協議である。UNICE は現行以上の規制は不必要という立場であったが、交渉しないと言えば欧州委員会がより規制的な指令案を提案してくるに違いないと考え、労使団体でセミナーを開催するからと第 2 次協議をストップさせ、ETUC と共同で実施したセミナーの結果に基づき、2003 年に「オリエンテーション」なる共同文書を作成した。ここには欧州委員会のディリジズムと労使とりわけ使用者側の労使自治原則がせめぎ合っているといえる。

「オリエンテーション」はそもそも当事者に対して拘束力のない参考資料に過ぎないが、これまで 3 件成立している自律協約については、条約上「労使及び加盟国に特有の手續と慣行に従い」実施することとされている以上、その実効性確保が法的な問題とならざるを得ない。欧州委員会は

2004年の文書で、労使自治は尊重するが、自律協約についても理事会決定で実施される協約と同様モニタリングを行い、必要があれば自ら立法提案を行う可能性も考慮すると述べ、さらに労使がEUの目的追求を遅延させていると認めたときは自らのイニシアティブの権利を行使すると言い切っている。また、基本的人権や重要な政治的選択肢が問題となっている場合には自律協約はふさわしくないと述べている。ここまでくると、欧州委員会は自ら生み出しこれまで称揚してきた労使立法システムに対して否定的な立場に転換したかのようである。

#### IV 労使立法システムの動揺と拡散

この一方で、労働法の重要な分野が労使立法システムから脱落してゆくという事態が進行していた。まず1997年のアムステルダム条約により、男女均等待遇については第141条にも立法根拠規定が設けられた。労使立法システムも利用可能だが、第141条を用いれば労使団体への2段階の協議は必要なくなるし、労使交渉の余地もない。あえてこういう改正を行った背景には、男女均等は他の労働法分野と同列に労使間で決定してよい問題ではなく、基本的人権に関わる問題であるという位置づけがあるように思われる。これがより明確なのは、同じアムステルダム条約で導入された性別、人種・民族、宗教・信条、障害、年齢、性的指向を理由とする差別に対する立法に関する規定(第13条)である。こちらは完全に労使立法システムから外されている。

実際、男女均等についても、初期には挙証責任の転換やセクシュアルハラスメントについて労使への協議が行われたが、マーストリヒト条約発効以後は2000年、2004年と、労使への協議抜きに欧州委員会による立法提案が行われ、労使団体はいったん与えられた立法への参加の権利を奪われてしまった。もともと労使立法システムに消極的だったUNICEはこれに猛反発し、「条約の文言と精神に反する」と強く批判したが、遠吠えに終わった。この背景には、欧州委員会の男女均等部局が、どうしても男性労働者の利益を優先しがち

な労使団体よりも欧州女性ロビーなど女性団体に親近感を感じ、そちらとのインフォーマルな協議を好んだという事情がありそうである。

性別以外の差別禁止政策は一般立法システムのみが適用され、そもそも労使団体への協議は法制上問題になり得ない。しかし、実際には雇用における差別禁止(とりわけ年齢)は企業の人事管理に大きな影響を与える。経営側としてはまさに、官僚や政治家による急進的な法制という「銃殺刑」よりも労使交渉による現実的なルールという「終身刑」を選択したい分野であろう。しかし、欧州委員会は上記理由に基づく差別を一律に禁止する指令案を1999年に提案し、これを批判したUNICEの声は受け入れられなかった。

近年の労働法制の中心が差別禁止法であることを考えれば、これだけでも大きな脱落ということが出来るが、2006年の「労働法の現代化」に関する協議は、労使立法システムの基軸に位置するような内容でありながら、条約第138条に基づく労使への協議ではなく、広く一般への協議という形をとったことから、大きな問題をもたらした。この協議は後述のように、1999年のシュピオ委員会報告、2004年のシアラ委員会報告などを受けて、労働法の適用対象やあり方を検討しようとするものであり、2000年に行われた「雇用関係の現代化」のフォローアップ的な面がある。

これが一般協議とされたことに対してETUCは猛烈に反発し、労使団体はほかの市民社会団体などとは異なり、労使が交渉して政策の内容を決定できるのであるから特別な地位にあるのだと、強く批判した。現在までのところ、この一般協議は具体的な立法提案につながっていないが、労使立法システムの動揺を象徴する事態といえるであろう。

この反面で、労使団体以外の非政府組織、いわゆる市民社会団体との対話(シビル・ダイアログ)が着実に進展してきている。これは労働者対使用者という2極図式に収まらない社会の多様な利害関係を示すものである。こういったNGOは差別禁止や反貧困などシングル・イシュー団体が多く、1995年には欧州社会的NGOプラットフォームを結成している。現時点では条約上の根拠を有

するわけではないが、その政治的意味合いは拡大しつつある。労働関係で一般協議の対象となった事項を見ると、着々と重要問題が「ソーシャル・ダイアログ」から「シビル・ダイアログ」に移行しつつあるように見える。

## V 労働法の現代化グリーンペーパー

上述のように、2006年に条約に基づく労使団体への協議ではなく、一般への協議という形で行われた「労働法の現代化」グリーンペーパーには、今日EUが直面する労働法の課題が凝縮されている。以下、その経緯を略述しよう。

EUにおける労働法のあり方の検討は、1999年6月のシュピオ委員会報告「欧州における労働の転換と労働法の将来」に遡る。同報告は、労働者と自営業者の区別の変容、雇用流動化の中での職業人ステータスの連続性、労働時間から労働者個人の時間への転換、集团的労働者代表制度の変化、福祉国家を超えた国家の役割……と、多面的な検討を加えている。

これを受けて2000年6月、欧州委員会は「雇用関係の現代化」というテーマで条約に基づく労使団体への第1次協議を行った。そこでは雇用関係を規制する現行の法制や契約ルールを見直すという大きな課題を提示しつつ、テレワークと経済的従属労働への対策のあり方についての見解を求めた。このうちテレワークについては労使間で交渉が行われ、2002年7月に自律協約の締結に至ったことは上述の通りである。

2004年5月のシアラ委員会報告「労働法の発展」は、EU15カ国の各国報告に基づき、憲法構造と人権論、雇用戦略の影響、法と労働協約の関係、有期労働とパート労働などと並んで、「労働法の自律性」というタイトルの下に派遣労働と経済的従属労働を取り上げた。2000年には労使によって取り上げられなかった経済的従属労働について、「一方当事者の経済的従属性で特徴づけられる個人的就業契約を締結するすべての者に課されるべき恒久的かつ一般的な一連の義務を構築すべき」と主張し、EU指令の制定を求めている。

ところが2004年末にバローゾが欧州委員会委

員長に就任し、ネオリベラルな規制緩和路線を展開し始めるとともに、雇用社会総局との間である種の路線対立が生じたようである。2006年のグリーンペーパー発出の際には、同総局の原案に対して欧州委員会議（閣議）が修正を命じるとその原案がマスコミにリークされ、それをめぐって労使団体が公然と批判合戦を繰り広げるなど、通常表面化しないはずの内部対立が露呈した。

大きな論点は経済的従属労働と三者間雇用関係の労働法上の扱いであった。原案は就業契約の形態にかかわらずすべての就業者に最低限の権利保障を導入すべきとの姿勢が明確であったが、最終版ではそれが契約編成の範囲を限定する恐れがあるとやや否定的である。また原案は派遣労働に限らず請負連鎖における下請業者の雇用する労働者と元方業者の関係について、「三角雇用関係における当事者の責任は、使用者がその機能的な柔軟性と引き替えに労働者への責任を引き受けるように規制すべきか？利用者企業は労務供給業者が当該企業のための活動に従事する労働者に影響する労働法や社会保障規定を遵守しない場合に補完的責任を負うことを確保すべきか？」と明確に元方責任を打ち出していたが、最終版ではそれが有効かつ実行可能かと疑問を呈し、トーンがかなり弱められている。その代わりに大幅に盛り込まれたのが雇用保護規制の緩和と失業者支援の充実であり、欧州委員会首脳デンマーク型フレキシキュリティへの親近感が明確に現れている。

## VI フレキシキュリティの逆説

2000年代後半のEU労働政策の基軸として打ち出されているのが、この「フレキシキュリティ」である。労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と労働者の安定性（セキュリティ）の両立という問題意識は1990年代以来のものであるが、バローゾ委員長の下で、これまでその中心にあったパート、有期、派遣など柔軟な雇用形態と均等待遇という安定性の組み合わせ（オランダモデル）に加え、解雇規制の緩和という柔軟性と失業給付や積極的労働市場政策という安定性の組み合わせ（デンマークモデル）がクローズアップされてきた。

このモデルを初めて「ゴールデントライアングル」と称揚したのは OECD の『2004 年版雇用見通し』であったが、2006 年以降欧州委員会の政策文書や欧州理事会の結論文書にはフレキシキュリティという言葉が頻出するようになる。デンマークをモデルとして持ち上げる政治的理由としては、解雇規制の緩和を単にネオリベラルな主張ではなく、主流から排除された人々の統合のためのソーシャルな主張として、言い換えればアングロサクソン型の自由市場主義の帰結としてではなく、むしろ北欧型の社会民主主義的政策の一環として売込みという意図があったように思われる。

上記労働法グリーンペーパーでも、最終版に「正規労働者の保護を維持したままで周辺部の規制緩和を進めることは生産性にマイナス」「労働者は解雇保護よりも解雇された際の失業給付の方を望んでいる」といった記述が加えられ、「より柔軟な雇用保護法制とよく設計された失業者への援助（所得保障と積極的労働市場政策）の組み合わせを検討する」ことが懲罰された。

ETUC はこれに反発したが、皮肉なことにデンマークのフレキシキュリティモデルを推進してきたのは社会民主党政権であり、同国のラスムセン元首相が党首を務める欧州社会党が 2006 年 12 月に採択した「欧州社会党の 10 原則」でも、雇用保護に一定の評価を与えつつ、所得保障、積極的労働市場政策、能力開発政策と一体となった解雇の容易化を示唆している。

一方、OECD があえて触れないデンマークモデルの重要な要素として、欧州委員会の『2006 年欧州の雇用』は「政労使間の協調と調整と相互信頼の伝統を伴うコーポラティストシステム」を明示し、「コーポラティスト的労使関係と労使の相互信頼が欠如しているような他の国に容易に移植できるものではない」と釘を刺している。そもそもデンマークは、労使関係の枠組みがほとんどすべて中央労使団体間の労働協約によって決定され、実施されている国であり、議会制定法は最小限にとどめられている。失業保険が労使団体により運営されるゲント式であることも重要であろう。国家権力に頼らないマクロ的労使自治が機能していることが、フレキシキュリティを存立させてい

るともいえる。

この観点からすると、フレキシキュリティの称揚とは、アングロサクソンの自由市場モデルへの志向という側面とともに、マクロ的な労使自治という北欧モデルへの接近というインプリケーションも有することになろう。いわば、ソーシャルなフレキシキュリティである。

## Ⅶ EU 市場統合と労使自治システムの矛盾

ところがさらに皮肉なことに、この非アングロサクソンのフレキシキュリティの基底をなすべき北欧型マクロ労使自治システムの基本原理が、EU 市場統合の大原則であるサービス提供の自由に違反するとして窮地に追い詰められているのである。

EU の海外労働者派遣指令は、他国に派遣される労働者について、派遣先国の法令または政府により一般的拘束力宣言を付与された労働協約の定める最低労働条件をクリアすることを求めている。しかしながら、政府が関与しない労働協約にはそういう効力を認めていない。ところが、ドイツには法令に基づく最低賃金制度が存在しないし、スウェーデンなど北欧諸国では、労働組合の圧倒的な組織率もあり、一般的拘束力制度も存在しない。国家権力に頼らず労働組合の団結力で最低条件を維持するという労使関係文化なのである。

ところが EU の中東欧への拡大により、これまで表面化してこなかった問題が露呈してきた。ラトビアの建設業者ラヴァル社がスウェーデンの建設工事を請け負い、ラトビアの賃金水準でラトビア人労働者を派遣したことに対し、スウェーデンの労働組合は協約締結を求めたが拒否され、建設現場の封鎖という行動に出た。これに対しラヴァル社が訴えた裁判が欧州司法裁判所に付託され、2007 年 12 月組合の行動を違法と断じる判決が出された。

もちろん法的には、ラヴァル社が遵守すべき労働基準は法令と一般的拘束力のある労働協約だけであって、労使団体が締結した労働協約それ自体は当事者同士の私的な約束に過ぎない。外国から

やってきた企業が押しつけられる謂われはないというのが通常の法律家の感覚なのであろう。しかし、それでは北欧型の国家権力に頼らずに労使自治でものごとを動かしていくという労使関係文化を否定することになってしまう。合法的にチープレイバーを排除したいのであれば、国家権力により最低賃金を導入するか、せめて国家権力による一般的拘束力宣言を導入する必要があるというメッセージを発しているのと同じである。

同様の判決は、同月のヴィーキング事件判決、2008年4月のリュフェルト事件判決、同年6月のルクセンブルク事件判決と続き、ETUCは労使関係に対する市場原理の攻撃だと猛反発した。そういう見方もできるが、ある意味でより深刻なのは、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であろう。

この事態をそのまま放置すれば、一国内部で労使自治によって勝ち取ってきた高い労働条件を維持しようとするならば、EU統合を否定して国境の壁を高く築く必要があるということになってしまう。この問題がやや政治的な意図でフレームアップされたのが、サービス提供の自由移動を確保することを目的とするEUサービス指令案（通称ボルケシュタイン指令案）をめぐる騒動であった。指令案に規定された原産国原則がサービス提供国の高い労働条件を掘り崩すのではないかとこの恐れが、折からのEU憲法条約批准問題とも絡んで大きな政治的争点となり、指令案の大幅修正に帰結した。

## VIII EUレベルの労使関係システム？

この問題について、労働組合サイドから冷静な分析を行っているのが、欧州労研（ETUI）発行の『欧州委のサービス指令案：批判，神話，展望』である。ここでは、域内市場は時代遅れな各国規制を撤廃してEU共通規制に代えていくことでのみ実現しうるのであり、サービス指令案を規制緩

和路線の代表と見るのは適切でないとして、現状維持を求めるATTACのような指令案批判派には距離を置いている。特に、フランスのEU憲法批准投票時に行われた排外主義的なプロパガンダ——「ポーランドの鉛管工が俺たちの職を奪う」——に対しては、極めて批判的である。では問題はどこにあるのか。ETUIによれば、EUレベルの労使関係制度が欠落したままで市場統合のみが進展すれば、各国の既存の労使関係制度や労働協約の在り方が大規模に掘り崩される恐れがある。域内市場の統合と同時にEUレベルの労使関係システムの構築が進められるべきだというわけである。

前述した労使立法システムは、EUレベルの労働協約とはいいいながら、実のところはEUの立法過程を労使交渉で代替しているに過ぎなかった。本来、国内レベルの労使交渉や労働協約は、賃金や労働時間その他の具体的な労働条件を定めてその適用を受ける労働者に適用していくものである。ラヴァル事件以下の判決やサービス指令案が呼び起こしたのは、まさにそういう本来的な意味での労使交渉、労働協約といった労使関係システムが、EUレベルで確立されなければならないのではないかと、という論点であった。

この点については、ある時期の欧州委員会の政策文書が、そういう方向を暗示していた。2002年には、「中期的に見れば、欧州労使対話の発展は法源としての欧州労働協約という問題を提起する。来るべき条約改正の議論はこの問題を考慮に入れるべきである」と初めてこの問題に言及し、2004年には、これまで行われてきた立法過程の代行のような団体交渉ではなく、「とりわけグローバルイゼーションや通貨統合への対応」としての国境を超えた団体交渉を念頭に置いて、「欧州労使協議会指令に基づき、既に多くの多国籍企業で国境を超えた企業レベル協約が締結されてきていることを踏まえて、欧州委員会は今後国境を超えた団体交渉の研究を行い、その結果を労使に示した上で、その後国境を超えた団体交渉のEU枠組みに関して労使に協議を行う予定である」と述べている。

この点は、翌2005年の新社会政策アジェンダでも強調されており、「企業レベル又は産業別レ



ベルの国境を超えた団体交渉の選択的な枠組みを提供することは、労働組織や雇用、労働条件、訓練といった問題を取り扱う上で企業や業界にとって役に立つだろうし、労使にも国境を超えたレベルでの能力を高めることになる」と述べて、欧州委員会としても労使が国境を超えた団体交渉の性質と結果を定式化することを可能にするような提案を行うことを予告した。

この政策方向は、2007年に『国境を超えた団体交渉：過去、現在、未来』というタイトルの研究報告書にまとめられた。同報告は、条約第94条（共通市場）に基づく指令の形式により、国境を超えた団体交渉と労働協約を法的に位置づけることを提唱している。これらは国内の団体交渉や労働協約を補完する任意選択のものであり、交渉主体は指令に明記されるべきなど、いくつも興味深い指摘がされている。

もっとも現在までのところ欧州委員会のさらなるイニシアティブはなく、予告された提案も未だに行われていない。

#### 参考文献

- 濱口桂一郎（2001）「EU労働法思想の転換」『季刊労働法』197号。  
——（2005）『EU労働法形成過程の分析』（1）、東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政国際センター。  
——（2006）「EUサービス指令案における労働関係規定について」『世界の労働』2006年3月号。  
——（2007a）「EUの労働法グリーンペーパーが提起する問題」『労働法律旬報』2007年1月合併号。  
——（2007b）「解雇規制とフレキシキュリティ」『季刊労働者の権利』2007年夏号。  
小宮文人・濱口桂一郎（2005）『EU労働法全書』旬報社。  
ブランパン、ロジェ（2003）『ヨーロッパ労働法』小宮文人・濱口桂一郎監訳、信山社出版。  
Bercusson, Brian（1996）*European Labour Law*, Butterworths, London.

- Commission of the European Communities（1993）*Communication concerning the Application of the Agreement on Social Policy*（COM(93)600）。  
——（1996）*Proposal for a Council Directive on the Framework Agreement on Parental Leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC*（COM(96)26）。  
——（1998）*Adapting and Promoting the Social Dialogue at Community Level*（COM(98)322）。  
——（2002）*The European Social Dialogue: A force for Innovation and Change*（COM(2002)341）。  
——（2004）*Partnership for Change in an enlarged Europe: Enhancing the Contribution of European Social Dialogue*（COM(2004)557）。  
——（2005）*Communication on the Social Agenda*（COM(2005)33）。  
——（2006）*Green Paper Modernising Labour Law to meet the Challenges of the 21st Century*（COM(2006)708）。  
European Commission（2002）*Industrial Relations in Europe 2002*。  
——（2004）*Industrial Relations in Europe 2004*。  
——（2006）*Industrial Relations in Europe 2006*。  
——（2006）*Employment in Europe 2006*。  
——（2009）*Industrial Relations in Europe 2008*。  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions（2007）*New Structures, Forms and Processes of Governance in European Industrial Relations*。  
European Parliament（2008）*Resolution on Challenges to Collective Agreements in the EU*。  
Kowalsky, Wolfgang（2005）*The European Commission's Services Directive: Criticisms, Myths and Prospects*, ETUI-REHS。  
OECD（2004）*Employment Outlook 2004*。  
Sciarrà, Silvana（2004）*The Evolution of Labour Law (1992-2003) General Report*。  
Sciarrà, Silvana et al.（2006）*Transnational Collective Bargaining: Past, Present and Future Final Report*。  
Supiot, Alain（2001）*Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford University Press。

はまぐち・けいいちろう 労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門統括研究員。最近の主な著作に『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』（岩波新書、2009年）。労働法政策専攻。