

EU 企業組織再編と労使関係政策

欧州連合（EU）は、合併や企業譲渡に伴う解雇や労働条件の不利変更に対応するため、「大量解雇指令」「賃金確保指令」「企業譲渡における労働者保護指令」などのリストラ関連指令を制定してきた。これらは企業組織再編の際の労働者保護を目的としている。その後、EUは、経済のグローバル化を背景としたリストラの問題に対処していくためには、労働者も企業の意思決定に関与し、使用者とともに「変化

を管理」していくべきであるとの考え方を打ち出した。これに基づき、労働者参加の規定を盛り込んだ「欧州会社法」「一般労使協議指令」などの法律が制定された。近年は、リストラの影響を予測し、より適切にリストラ過程を管理していくための「リストラの社会的側面」に関する政策の策定に積極的に取り組んでいる。

1. 企業組織再編と労働者保護

EUは、企業組織再編における労働者の権利保護を目的とした法律を整備してきた。一九七三年には、使用者が大量解雇を計画する際に労働者代表との協議、監督官庁への解雇理由、解雇労働者数等の届出を義務付ける「大量解雇指令」①を制定し、一九八〇年には、使用者が支払い不能となった際の労働者の未払い賃金を保証する機関の設置と最低三カ月の賃金保護を加盟国に義務付ける「賃金確保指令」②を定めた。

一九七七年に制定され、九八年に全面改正された「企業譲渡における労働者保護指令」③も、合併や企業譲渡に伴う解雇や労働条件の不利変更の防止を目的としている。同指令は、主に次のような内容を規定している。

（１）適用対象Ⅱ企業、事業所、またはそれらの一部の法的な譲渡・合併に適用される。

（２）労働者の権利保護Ⅱ企業譲渡の時点が存在している雇用契約や雇用関係から生ずる譲渡人の権利・義務は、譲受人に自動的に移転する。加盟国は、譲渡の時点以前に存在した雇用契約や雇用関係から生じる義務について、譲渡人と譲受人が連帯して責任を負うものとすると規定できる。

（３）労働協約の効力Ⅱ譲受人は譲渡人が締結した労働協約の終了（または新たな労働協約の発効）まで協約を遵守し続けなければならない。

（４）解雇の禁止Ⅱ七七年の指令制定時には、企業譲渡を理由とする解雇および労働条件の不利変更を禁止する一方、労働力の変化をもたらす経済的、技術的、組織的理由による解雇を認めていた。つまり、企業譲渡の際、経営困難に伴う雇用維持のための労働条件の不利変更は不可能だが、解雇は可能とする規定となっていた。しかし、九八年改正では、労使が協議して雇用機会確保のために労働条件の不利変更を合意した場合には、公的監督下の企業整理手続きに限って、または国内法の規定を前提に、経営困難によ

る企業譲渡について、労働条件の不利変更を合法とすることができる規定が追加された。

（５）労働者代表の地位Ⅱ企業譲渡後も経営が自立性を維持し、労働者代表の設置に必要な条件が満たされる場合には、労働者代表の地位と機能はそのまま維持される（国内法で新たな労働者代表選任の要件が満たされている場合は適用除外）。

（６）情報提供・協議Ⅱ譲渡人と譲受人は、労働者代表に対し、①譲渡の日②譲渡の理由③労働者に対する法的、経済的、社会的影響④労働者に対して検討している措置——に関する情報を、譲渡前の適当な時期に提供しなければならない。また、譲渡人と譲受人は、労働者に対して措置を検討している場合には、当該措置に合意する目的で労働者と協議しなければならない。

2. 企業組織再編と労働者参加

EUは、グローバル化の進展に伴う企業組織再編の問題に積極的に取り組んできた。一九九〇年代後半には、企業組織再編を「新たな機会」に変えていくためには、労働者も企業の意思決定に関与し、使用者とともに「変化を管理」していくべきであるとの考え方を打ち出した。この考え方に基づき労働者参加の規定を盛り込んだいくつもの法律が整備された。

（１）欧州会社法



©EU

EUは、二〇〇一年一〇月、欧州域内で広範囲に活動する企業が、各国ごとに会社を設立・登記するのではなく、単一の欧州会社を設立する際の規則を定めた「欧州会社法」(〇四年一〇月施行)を制定した。「欧州会社法」は「欧州会社規則」と「労働者関与指令」(④)の二つの法令からなる。

欧州会社は、登記によって設立されるが、「欧州会社法規則」と「労働者関与指令」に基づき、労働者関与の仕組みを取り入れることが登記の条件となっている。使用者側と労働者を代表する特別交渉機関は、労働者関与の仕組みについて自由に交渉し、①労働者関与の仕組みに関する新たな労働協約を締結する②新しい労働者関与の仕組みを設けず、欧州会社が設立される加盟国の労働者参加に関する国内法を適用する③協約が締結されないまま交渉期間⑤が経過した場合には、労働者関与指令の附則にある労働者関与の仕組みに関する最低基準を定めた「準則」が適用される——のいずれかを採用する。

労働者関与指令の準則は、労働者の代表機関は、欧州会社の経営状況や見通し、労働者の利益に影響する例外的な状況、とりわけ事業所移転、企業譲渡、事業所閉鎖や大量解雇に関して、情報提供・協議を受ける権利を有すると規定している。執行機関や監督機関への労働者参加の仕組みについては、欧州会社が既存の株式会社から転換することによって設立される場合は、転換前の仕組みが引き継がれる。それ以外の場合は、登録前に参加会社が有していた労働者参加の仕組みの中で最も

高い比率に等しい数の労働者代表を執行機関や監督機関へ選出する権利がある。

(2) 一般労使協議指令

二〇〇二年三月には、「一般労使協議指令」(⑥)が採択された(〇五年三月施行)。同指令は、一九九四年に制定された「欧州労使協議会指令」(⑦)が多国籍企業⑧のみを対象としていたのに対し、国内のみで活動する中小企業⑨も適用対象に含めた。企業から労働者代表に情報提供・協議されるべき事項は、企業の経済状況、雇用状況と先制的な雇用措置や雇用に大きな影響を与える決定などである。協議の仕方については、使用者からの情報と労働者代表の意見をもとに協議すべきこと、労働者代表のどのような意見に対しても使用者から理由を付けた回答がなされるべきこと、使用者の権限内である限り、合意に達する目的をもって協議すべきことなどが規定されている。

(3) 有限責任会社の国境を越えた合併に関する指令

二〇〇五年五月一〇日、欧州議会は、「有限責任会社の国境を越えた合併に関する指令」を採択し、同指令が成立した。指令は、欧州の二カ国以上で事業展開を行うおととする有限責任の中小企業が、国境を越えた企業合併を行う際の単一の法手続きを定めている。労働者参加の仕組みについては、基本的には、合併会社が設立される加盟国の国内法の規定が適用される。ただし、参加会社のうち少なくとも一社が労働者参加の仕組みを有し、合併会社が労働者参加に関する法制を有しない加盟

国において設立される場合には、欧州会社法規則および労働者関与指令で定められた交渉手続きが採用される。これは、合併会社は、労働者代表の特別交渉機関と労働者参加の仕組みに関する交渉し、労働協約を締結することを意味する。交渉が合意に達しない場合には、参加会社が有する労働者参加の仕組みのうち、最も高い水準のものが採用されると定めた標準規定(欧州会社法の労働者関与指令の準則)が適用される。

3. リストラの社会的側面

二〇〇二年一月、欧州委員会は、「変化を予測し、管理する—企業リストラの社会的側面へのダイナミックなアプローチ」と題する文書を発表し、より積極的にリストラ過程を管理していくための政策策定に向けたソーシャル・パートナー(EU労使団体)との協議を開始した。協議文書には、「リストラの社会的影響に適切に取り組むことにより、それを受け入れ、その潜在力を高めることができる。これは、企業の利益と労働者の利益をバランスよく結合することを意味する」と記されていた。

これに対し、欧州労連(ETUC)と欧州産業経営者連盟(UNICE)は、〇三年一〇月、「変化とその社会的帰結のマネージングにおける参考のためのオリエンテーション」と題する共同文書を発表した。欧州委員会が求めるようなリストラにおける「原則」を定めるには至らなかった。

〇五年四月五日、欧州委員会は、リストラの影響を予測し、管理する能力

を改善するための施策を示した「リストラクチャリングと雇用」に関する報告書を発表し、EU労使団体との第二段階の協議を開始した。報告書は、「EUの競争力は、企業が変化に迅速に対応するとともに、リストラの社会的コストを最低に抑えることに依存する」とし、重要分野における他のEU政策との調整、新たな財政支援、法規制の枠組みの導入、労使の関与の拡大などに関する施策を提示している。また、リストラの社会的側面および欧州労使協議会(EWC)に関する新政策の策定に向けた第二次協議を進展させるようEU労使団体に呼びかけている。労使の役割の強化に関し、欧州委員会は、リストラの問題に関する産業別労使の対話を拡大させるよう提案している。また、欧州労使協議会が、リストラによる影響への適応過程を円滑なものとするために貢献できるとしている。欧州委員会が〇五年二月に発表した新社会政策アジェンダに(〇五—一〇年)においても、変化を予測し、積極的に管理していくことが優先課題の一つに掲げられており、欧州委員会のリストラ関連施策の制定に向けた積極姿勢がうかがえる。

【注】

1 「大量解雇に関する加盟国の法制の接近に関する理事会指令」
2 「使用者の支払い不能の際の労働者の権利の保護に係る加盟国の法制の接近に関する理事会指令」
3 「企業、事業所または企業若しくは事業所の一部の譲渡の場合における労働者の権利の保護に関する加盟国法制の接近に関する理事会指令」
4 「労働者関与に関し欧州会社法を補足す

米国 M&A先進国—成功の鍵は再就職支援

る理事会指令」

5 交渉期間は、特別交渉機関設置後六ヵ月。労使合意により一年間まで延長可能。

6 「欧州共同体における情報提供および協議を受ける労働者の権利を改善するための一般的な枠組みを定める欧州議会および理事会の指令」

7 「EU規模の企業または企業集団における労働者に対する情報提供・協議のための欧州労使協議会またはこれに代わる手続きの設

置に関する理事会指令」同指令の成立経緯・内容は、後掲の濱口桂一郎氏の著作「EU労働法の形成」に詳しい。

8 EU全体で二〇〇人以上を雇用し、かつ二以上の加盟国でそれぞれ一五〇人以上を雇用する企業または企業グループ。

9 五〇人以上規模の企業または二〇人以上の事業所。

〔参考文献〕

濱口桂一郎著「EU労働法の形成」(日本

労働研究機構発行、二〇〇一年三月)

濱口桂一郎「企業譲渡における労働者保護指令 九八年改正指令の内容と主要判例」(「世界の労働」一九九九年一月号)

濱口桂一郎「欧州会社法の誕生—労働者関与指令を中心に—」(「世界の労働」二〇〇二年一月号)

濱口桂一郎「EUの新たな労使関係戦略」(「マネージング・チェンジ」(二〇〇二年一月)

欧州委員会ホームページ
欧州労使関係観測所オンライン(EIRO)

〔国際研究部 大島秀之〕

株主利益最優先といわれる米国ビジネス界ではM&A (Merger and Acquisition) と呼ばれる企業の買収・合併と、合併後の大胆なリストラを通じた経営の効率化・生産性の向上は経営のイロハといわれる。しかしその一方で、買収される企業の従業員の労働条件は大なり小なりマイナスの影響を受けるのも事実。こうした中、最近では従業員の再就職を最大限に配慮しながら進めるタイプのM&Aと、企業内で雇用を維持できなくなった従業員に対し企業側の経費で再就職を支援するアウトプレースメントの活用が注目を集めている。

1. M&Aと従業員

一昔前のアメリカ企業といえば、株主利益最優先で企業の収益力を高め、株主への利益還元を最大にするためには従業員のリストラも厭わないというイメージで知られていた。事実、相手企業の同意を得ずにM&Aを仕掛けるいわゆる敵対的買収の嵐が吹き荒れた

一九八〇年代には、ダウンサイジングと呼ばれる大規模な人員削減が頻発し、その結果、地域社会が深刻なダメージを受けるという悲劇も決して珍しくはなかった。「会社は株主のもの」とする考え方への反発と、それを受けての州法の見直しが始まったのはこうした経験が基になったといわれている。

企業買収の規制を目的とする州法の一部には、株主だけではなく従業員や地域社会の利益をも考慮に入れるべきことを定める法律(全米五〇州のうち三三州に規定あり)や、解雇した従業員の賃金補償に焦点を当てた法律(ティン・パラシュート法、同三州)がある(1)。ティン・パラシュート法の代表例とされるペンシルバニア州法では、企業買収の結果解雇された従業員に対して、勤続一年間当たり一週間相当分の賃金(ただし、二六週間相当分が上限)を支払わなければならないと定める。ロードアイランド州でも同様の法律が制定されている。また、マサチューセッツ州など六州で制定されている

労働契約法は、労働組合など団体交渉の代理人、またはその他の代表者によって結ばれた労働契約である限り、いかなる規定も合併等による事業・組織再編の結果として終了または破棄されることがあってはならないと定める。

2. アウトプレースメントの活用

アメリカにはキャリア・カウンセラーという職業があり、企業が実施する解雇対象者向けの再就職支援活動で重要な役割を果たす人々として知られている。また、大規模な事業・組織の再編では、社内に特別に再雇用支援のための組織が設置されるほか新規の専用人材会社が設立される場合さえある。例えばある企業が事業を売却しようとする場合、従業員は売却先に移るか、さもなければ人材会社に登録して他の就職口の斡旋を受けるかの選択を迫られることになる。このシステムは人材市場ではごく一般的になっており、例えばエンロン破綻のケースでは、新規にエンロン専門として設立された人材

幹旋NPOが、ノウハウと経験豊富な人材をある程度一括して他社へ就職させている。

このように企業外労働市場に放出される従業員には、高いエンプロイアビリティが求められていると言える。エンプロイアビリティという考え方は、一九九〇年代以降、企業の雇用戦略の一部として導入されたもので、従業員に長期雇用を約束しない代わりに学習機会を提供し、外部労働市場において通用する強い競争力を持つ人材を育成



するシステムといえる²⁾。
その最たる例がGE。同社では、雇用は保障しないが転職適応力の育成は保障するという方針をとっている。具体的には社員を能力別に分け、そのうち上位二〇%と上位七〇%には学習機会を提供しているが、下位一〇%は毎年解雇するというもの。M&Aを多用して事業の拡大、再編成を成し遂げてきたGEにとつて、高い雇用の流動性と自由度を維持するこのシステムは正に生命線ともいえる。

3. M&A成功の秘訣

アメリカでは一九九〇年代以降、敵対的買収の割合は低下し、経営戦略強化を目的とした友好的M&Aが大勢を占めるといふ変化が生じている。しかし友好的M&Aとはいえ、買収される側の従業員にとっては労働条件や賃金

体系の変化、企業文化の融和等の問題が残る。こうした側面に注目した研究もある。例えばHRマネージメントという専門誌は、M&Aを成功させるための要因として、買収企業・人事部門が早い段階から関与することの重要性を指摘している³⁾。同誌はそのポイントを以下のように紹介する。

「買収劇の陰で、買収企業の人事部門と買収される側の従業員との間のコミュニケーションの重要性が見落とされがちであるが、買収される側の企業は買収される側の従業員との迅速かつ率直な対話を持つ姿勢を見せることが必要である。二〇〇三年にインターネット関連会社インクストゥミ社とオパーチュア・サービスク社を買収したヤフー社のケースでは、買収前にヤフー社の人事担当役員が「買収に関連す

るQアンドA」を作成し、買収される企業の従業員に配布している。さらに買収合併後は文書や全社員対象の説明会、イントラネットへの掲載などを通じて、新会社の方針について従業員への徹底した情報公開に努めた」。

報酬への不安は、従業員のモラルや生産性にマイナスの影響を与えたりされる。このことがやがては企業成長力の失速を引き起こし、回復するまでに多大な時間と費用を投じなければ成らないとも同誌は指摘する。スムーズな買収・合併を進めるためにも従業員への配慮、適切なコミュニケーションが不可欠であることが強調されている。

〔注〕

1 アメリカ各州における企業買収規正法の制定状況については、太田洋・今井英次郎「米州各州における企業買収規制立法の最新状況(上)」、『商事法務』No.1722、1723より引用。

2 村田修造「日米経営比較」大学教育出版(2002)

3 Susan J. Wells, "Merging compensation strategies: HR's efforts to integrate compensation strategies and practices are key component of successful mergers and acquisitions; Compensation Special Report" HR Magazine May 1, 2004

〔参考文献〕
内閣府 経済社会総合研究所「わが国のM&Aの動向と課題」『M&A研究会中間報告』(二〇〇四年三月)
宮坂純一「アメリカの解雇ルール」奈良産業大学『産業と経済』第一八号第四卷(二〇〇三年二月)

(国際研究部 吉原夕紀子)

ドイツ 企業買収と雇用——「資本主義批判」を機に注目

四月中旬に与党社民党(SPD)党首のF・ミュンテフェリング氏が提起した「資本主義批判」(本誌「海外労働事情」三八頁参照)。外資系企業を含む投資ファンドなどの機関投資家が企業買収および売却によって利益を得る一方、雇用を犠牲にしていることとされ、機関投資家は農作物に被害をもたらすバタの群れに例えられた。これを契機に、資本の移動と雇用への影響に関する議論が広がっている。

四月二十九日には、週刊誌『シュテールン』オンライン版の記事が、非公開の

SPD内部文書で機関投資家が関与した具体的な事例が列挙されていることが報道した。そこでは、米国投資会社KKR(コールバーグ・クラビス・ロバート)が投資銀行ゴールドマン・サックスと手を組み、情報機器を製造するジーマンス・ニクスドルフ社を買収し、その後の株式上場で利益を得たケースなどを紹介。この他に、カーライル、CVCキャピタル、BCパートナーズなど、著名な投資ファンドがあげられている。

雇用に関しては、KKRが通信シス

テム会社Tevnia(テクノフィス)社を二〇〇二年末に買収した事例を取り上げ、「従業員に対し最低向こう一年間の雇用を保障することを条件に一二・五%の賃下げを実施したが、〇三年夏、従業員の半数近くを解雇した」と記している。論議が広がっていることに対し、BDA(ドイツ使用者連盟)のD・フント会長は、ミュンテフェリング氏が煽っている論議は投資家たちをうろたえさせ、ドイツの産業にとって「著しく有害である」と述べた。

ドイツでも、このような論議がきつ



©ジーマンス(HP)

英国 企業合併などの事前協議を厳格化

かけて、企業買収問題に対する関心が高まっている。五月に放送されたドイツ短波放送の経済番組では、二〇〇二年に七〇億ユーロだった投資ファンドなどの対ドイツ投資が、〇三年に倍増、〇四年には二二〇億ユーロに達したと紹介された。番組ではドイツ銀行チーフエコノミストのN・ヴァルター氏が、ドイツにおける企業価値が低いがために、国内企業が「ともすれば餌食になりかねない」と指摘している。同氏によれば、外国企業は「ドイツ企業はますます掘り出し物になりつつあると考えている」という。

しかし、ドイツでは最近まで株式持ち合い比率が高く、敵対的TOB（公開買付）の事例は少なかった。一九九九年二月に起きた、英ボーダフォン・エアタッチ社（当時）の独マンネスマン社買収は、当時携帯通信事業に転進していたマンネスマンがもともと伝統的な大手鉄鋼会社だったこともあって、大きな注目を集めた。この買収が契機となり、ドイツでは〇二年一月に企業買収法が成立、企業買収に対する公開買付対象企業の防衛策に関する規定などが整備された。

ドイツでは、日本と同様、米英両国で支配的な株主重視の企業統治スタイルに対する違和感も存在する。ZDF（ドイツ第二テレビ）の世論調査によれば、ミュンテフェリング氏の提起への支持は多く、「多くの企業はドイツで高い利益を上げながら雇用の場を減らしている」とする見方に賛成の人が全体の七四％に達し、そのようなケースは少ないとする人は二三％に過ぎない。

このような批判的な意識は、もちろん外資に対してだけでなく、国内資本家に対しても向けられている。たとえば、ドイツ銀行は、〇四年に過去数年間で最大の利益をあげたが、現在ドイツ国内で約一九〇〇人、全世界で約六四〇〇人の人員削減を計画している。

ミュンテフェリング氏をはじめとして、その雇用に対する責任を問う声は強い。金融産業を組織対象にしている公共サービス労組 *ver.di*（ヴェルディ）は、「高利益を得ている企業体の解雇禁止」を要求しており、同役員のU・フォウロンク氏は、「削減を計画する代わりに、革新的な事業プランと人事政策を実現すべきだ」と述べている。

（国際研究部・主任調査員 吉田和央）

二〇〇五年四月、EUの情報提供・協議指令を受けて「従業員への情報提供と従業員との協議に関する規則」(The Information and Consultation of Employees Regulations 2004) が施行された。これにより一五〇人以上の従業員がいる団体は経営戦略、解雇、合併など、従業員に影響を及ぼす事項について、直接または従業員代表(Employee Representative)を通じて協議しなければならない。規則の適用範囲は、二〇〇七年四月からは従業員一〇〇人以上の団体、二〇〇八年四月以降は従業員五〇人以上の団体へと段階的に拡大される予定。この規則の実施により、使用者側は全従業員一〇パーセント以上の支持を受けた情報提供および協議についての要求に応える準備を六ヵ月

以内に整えなければならない。ただし、いくつかの理由で新しい情報提供・協議規則に対して特段の準備をしている使用者は少ないと見られている。

第一に情報提供・協議プロセスが必要になるのは従業員からの要求があった場合に限られるということだ。第二に比較的大規模な企業には、協議の基礎となる取決めがすでにある可能性が高いことも挙げられる。解雇を予定している使用者は従来どおり一九九二年労働組合・労働関係法(Trade Union and Labour Relations Act 1992)の規定を遵守すればよいと考えているのかもしれない。しかし同規則は情報提供および協議の義務をより早い段階、すなわち雇用に影響を与える可能性のある事項については、その事項を提案

する時点からの協議を要求しているため、今後適用範囲が拡大するに従い、対応を求められる使用者は増加するものと思われる。

英国労働組合会議(TUC)は、この規則について「この五〇年以上で最も重要なもの」と施行を歓迎している。しかしながら従業員代表による従業員と使用者間のコミュニケーションを認めているため、労働組合の弱体化につながる懸念を一方で排除できないでいる。

（注）
一九九二年労働組合・労働関係法では、九〇日以内に二〇名以上の被用者を判員として解雇することを提案する場合は、使用者に（一）整理解雇を回避するための方法、（二）被解雇者数を減らす方法、（三）解雇によってたら



ロンドン市内

される影響を軽減する方法を含む事項について、適切な労働者代表(Workers' Representative)と協議することを必要としている。

（国際研究部 淀川京子）

フランス 企業再編と「解雇規制」をめぐる動き

EU統合とグローバル化の進展に伴い、フランスでは一九九〇年代以降、「国際競争力の強化」に向けた国内の企業によるリストラや、M&A（企業の買収・合併）の動きが加速した。二〇〇一年以降の世界経済の減速の影響を受けて、国内の経済状況が悪化する

と、その動きはさらに活発化。その背景には、一九九九年のユーロ導入を契機に、M&Aなど企業再編を通じた経営戦略をとりはじめた欧州大企業の動きが存在する。特にフランスの企業は、①M&Aによる業界再編②事業拠点分散化の積極的推進③サプライチェーン・マネジメントの導入による取引業者及び顧客を含めた生産工程の合理化④欧州市場での資金調達（ユーロの使用、特にユーロ建て起債が増加）——という戦略の推進により、収益性の改善を目指した。

二〇〇一年に入ると、フランスでは、食品大手のダノン、英国系大手スーパーマーケット&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、大企業が大型リストラ計画を次々と発表。人員削減に伴うリストラが相次ぎ、ダノン製品ポイコット運動が広がるなど、国民の不安・不満は高まりをみせた。こうした状況を受けて、当時のギグー雇用・連帯相は、二〇〇一年四月、解雇に伴う企業負担の引き上げや再就職斡旋義務の強化などを柱とした、リストラ規制の具体案を発表。二〇〇二

年一月には、経済的理由による解雇、特に大量解雇の場合の手続きを厳格化する条項を盛り込んだ「労使関係近代化法」が施行された。

ところが、二〇〇二年五月の政権交代を機に、「解雇規制」はそれまでの「強化」から「緩和」へと流れを変え始める。ラファラン保守中道政権は、解雇手続きに時間を要することが企業活動にとって大きなマイナスになるとを憂慮し、「労使関係近代化法」の見直しに着手した。政府は、解雇手続きなどのあり方を大幅に労使合意に委ねることを目的として、「雇用に影響する企業再構成にかかわる団体交渉に関する法」を提出し、二〇〇二年一月に成立、二〇〇三年一月四日に施行された。同法は、「労使関係近代化法」のなかの「経済的理由による解雇の規制強化」に係る条項の大部分を一八カ月停止することを主たる内容としており、産業界の「規制緩和」への強い要望に応えた修正となった。

二〇〇四年一月二〇日には、「解雇規制」をさらに緩和する法案が閣議決定された。これにより、企業の競争力維持を理由とした従業員の解雇は認めない一方、経済的理由（経営悪化）を脱するための賃金ダウン・職務の変更・異動などに従業員が応じない場合の解雇手続きが簡素化され、経営者側の負担は軽減されることになった。また、解雇について従業員が異議申し立てすることが可能な期間は、それまで

五年であったのを、一年に短縮。企業がリストラをしやすくするものとして、労組は激しくこれを非難した。それに對し政府は、解雇された社員の再就職支援の義務付けを中小企業にまで拡大することを法案に盛り込んだが、労組側は納得しなかった。一方、経営者側からも、「解雇制限に関して、我々が求めている緩和が十分に行われていない」という批判が出た。しかし、政府は、「労使双方に対して、フランスのとれたもの」と判断。労使双方が納得しないまま閣議決定され、ラファラン首相（当時）は、国会審議の段階で同法案を修正しないことを明言した。経済的解雇の条件を緩和したこの法案は、労組だけでなく、経営者側も強い反発を示したといえ、「解雇規制」が「緩和



和」の方向に向かっていくことを、人々に強く印象付けたものとなった。現在でも、企業の大規模なリストラ計画の発表は相次いでいる。二〇〇五年一月には、フランステレコムが、同年中にフランスで五五〇〇人の雇用を削減する予定であると発表。同社では、二〇〇四年に、既に六〇〇〇のポストが削減されている。二〇〇五年五月には、IBMが一〇〇〇〇〜一三〇〇〇人の雇用削減を発表。その対象として、フランス、ドイツ、イギリス、イタリア、そしてアメリカをあげている。二〇〇五年六月一日、欧州連合（EU）憲法の批准否決という国民投票の結果を受け、ドビルパン新内閣が発足したフランス。上昇傾向が止まらない失業率、相次ぐ企業・工場の海外移転、増加するリストラ——という問題を抱え、「雇用創出」を最優先課題に掲げる新内閣が、「解雇規制」に対する「緩和」の流れを変えるのか。今後の動向が注目される。

〔参考文献〕

- ユーロトレンド 「巨大単一市場誕生への企業戦略と資金調達の変化（フランス）」（J E T R O、二〇〇〇年）
- ユーロトレンド 「EUの労使関係指令に對する主要各国の取り組み（フランス・ドイツ・英国）」（J E T R O、二〇〇一年）
- 『海外労働時報 増刊号 No. 三三六』一七三〜一七八頁（日本労働研究機構、二〇〇三年）

（国際研究部 町田敦子）