



欧州労使協議制に新たな動き——若干のトピックスを追う

勢力が増した事実がある。

最近聴いたコーリン・クラウチ教授（英ウオーウィック大）の講演は印象的であった。教授はイギリスの経験を踏まえ、格差拡大政策を生む社会構造の到来を、「ポスト・デモクラシーの状況」と表現した。それは民主主義が衰退し、労働組合が弱体化したこと起因するところである。産業構造の変化、とりわけ第三次産業の拡大は、不安定雇用の拡大につながり、格差社会の出現をもたらした。そうした状況下、グローバル企業が

いとの視点が明らかに同教授にはあった。欧州全域が、民主主義の衰退と労組弱体化に悩んでいると言いたかったのではないか。それもあってか、二つのトピックスが想起される。最近、欧州裁判所は、欧州の一企業が域内の他国で事業展開するとき、本国より賃金・労働条件が高ければそれを遵守すべきとする裁定を下した。

プロローグ

かつて欧州では、「ソーシヤル・ヨーロッパ（社会的欧州）」の建設構想が勢いを得て、域内市場の社会的側面の重視や、労働基本権を重視した社会憲章の採択など、注目すべき進展があった（とくに1980年代）。

その後、冷戦構造の崩壊に次ぐ経済グローバル化の加速的な展開に、欧州連合（EU）も対応を迫られるなか、規制緩和や福祉のダウンサイジングを訴える

あたかも社会の全ての者にとって「善」であるかのように、企業に都合の良いルールを政府と直接交渉し取引し始めている……。

これは確かに危険な兆候である。それがイギリスだけにとどまらな

また欧州委員会は、ドイツ政府に対し、郵便労働者の最低賃金に時給10ユーロ以下では、競争原理に反すると通達した。外国の同業他社のドイツ市場参入を遅らせる可能性があるとこののである。言い換えるなら、労組をよそに、ドイツ郵便労働者の労働条件是正に、欧州委員会が口出しする状況も出てきたということだろうか。

欧州社会モデルのもとで

今日、現実には追求されているのは、トーン・ダウンしたかも知れぬが「ソーシヤル・ヨーロッパ」の新バージョン「欧州社会モデル」であるようだ。そのキーワードは「持続的経済成長・社会的統合・社会的対話・社会的公正・連帯」などで、ソーシヤル・ヨーロッパのそれと大差はない。それでもETUCをはじめ新たな「ソーシヤル・



● IMF-JC顧問
小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF日本事務所に入職以来、JC事務局長代理、JC国際局長、JC副議長(国際委員長)(以上兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年JC顧問に。日本労働ペンクラブ会員他。主要著書「海外労働アラカルト」他。



欧州労使協議制に新たな動き — 若干のトピックスを追う

「ヨーロッパ」構想を追求する革新系・社会民主主義勢力が存在することは否定出来ない。

はたして、そうした用語の是非をよそに、近年の動向からして、EUの主たる使命に疑念が生じているようにも見える。域内ダンピングを阻止し、スムーズな経済ブロックとしてEUを運営するとの意図は否定出来ないにしても、「自由市場化への傾斜が目立ち、4億9000万市民のディーセントな質の高い生活を確保することがおろそかにされている」とはドイツ緑の党出身の議員、エリザベト・シュレーデテル氏の指摘である。

社会的側面の重視

こうしたグローバルゼーションのインパクトを背景に、欧州委員会は、欧州の社会的次元すなわち社会的側面を「刷新・活性化」することの必要性を認め、その方向で動くことを公表した。背後に欧州労連（ETUC）のためめぬ働きかけがあった。欧州委員会の公約には、19にのぼるイニシアティブがあり、欧州労使協議、反差別法の改定などが含まれている（い

ソーシャル・ヨーロッパ三者構成首脳会議



わゆる「ソーシャル・パッケージ」。

なにしろ、中東欧諸国の加盟以降のEUには、約7800万人のうち1900万人は児童・青少年が貧困ラインに近い事実を欧州委員会報告は明かしている。かれらを社会の縁辺に追いやることなく、「社会的に統合すること」は眉の急なのだ。

現下のEU議長国はフランスである（2008年7〜12月）。同国のベトラン・ラモは、去る7月、〇八年を「ソーシャル・ヨーロッパ」の年にしたいと強調したのだが、

その社会政策がアジェンダのトップに入っていないとの批判を欧州議会議員たちから受けている。

欧州議会の中道左派社会主義グループのシユルツ総務は、「15年前労働者たちがEUに望んだ社会的保護は国内法では当初拒否されたことを覚えている。いまでも社会的保護は保証されないのではないかと危惧しているはずだ。だからいまベシミズムがEU労働者を覆っている」とコメントしているのである。

産業民主主義の行方は

ソーシャル・ヨーロッパの根幹には、産業民主制の確立が欠かさない。背景となる社会労働憲章に加えて、その最たるものは、「欧州労使協議会（EWC）」の制度であるだろう。（注）

これを法的に律するのは「欧州労使協議会（EWC）指令」である。この指令を巡っては、もろもろの問題点が指摘されてきた。

欧州労連（ETUC）にしてみれば、この指令の草案策定論議の段階から主張してきた構想があっ

て、それが94年、妥協の産物として採択されたから、指令改定は当初の要求の延長線上にあったし、昨今の指令適用の経験を反映するものでなければならなかった（本欄第72回、06年）。

EWC指令の限界

例えば、古くは、ルノー自動車（フランス）のベルギー・ビルボールド事業所のケースが記憶に残る。同社は、EWCの規定を無視し、事前の情報も協議もなしに事業所の閉鎖を公表したのだ。それは3000人近い労働者の雇用が消えることを意味した。怒れる労働者は紛争状態に入り、当のルノー欧州労使協議会（EWC）はもとより、欧州金属労連（EMF）や国際金属労連（IMF）の連帯行動に支えられ、ベルギーとフランスで裁判闘争に持ち越されたのであった。近くは、去る1月、携帯電話のノキア（フィンランド）が何の前触れもなしに、4000人の人員整理を公表し、国境を超える反発を買ったことが想起される。

いずれのケースも、EWC指令の規定する従業員との情報共有や事前協議の規定を無視したものと



欧州労使協議制に新たな動き — 若干のトピックスを追う

言わざるを得ない。それもこれも、EWC指令の情報・協議の規定が不備であり、罰則規定が欠落していることに起因するとみてよい。

また、EWCの協議の場で、一部労働力縮少で条件付き労使合意があったものの、影響を受ける事業所の存在する国の労組が反発し、反対闘争に入ったケースがあったし、さらにはかつて労使協議の場に労組代表の参加が回避されたことによる紛争の事例もみられた。

こうしたEWC指令の効力の限界は、当該企業におけるEWCの設置状況にも現われている。すな



EW C強化に向けたパネル討論 (ETUC)

わち、指令の適用対象は、域内複数国に事業所を持つ欧州規模企業

または欧州規模企業グループで、一事業所の従業員数が150人以上、合計1000人以上の条件を満たすものと規定されている。

しかし欧州域内で適用対象とされる企業数は2264社と推計されるが、EWCが設置されているのは828社(34%)にすぎない。

もつとも、設置されている企業の組合組織率は高く、大手の多国籍企業が多いから、EWCで代表される従業員数の比率は64%、実数では1450万人と推計されている(E TUC)。それにしても、対象企業のすべてに設置されていない事実が残るのである。

EW C指令改定への動き

EWC指令の改定を巡っては、既述した通り、すでに発効後の90年代後半からソーシャル・パートナー間でせめぎ合いが継続してきた。

今世紀に入り、改定協議の第二段階があつてしかるべきにもかかわらず、欧州委員会はサポーター

ユしているのではないかとのE TUCの批判は高まった。「協議の第一段階(04年)をへて欧州委員会が共同体のとるべき措置を勧告しうると判断するとき、第二段階の協議は、欧州委員会自らが描く提案内容について実施されるべきこと」と規定されているのだ(第一三八項の三)。

ようやく動いた欧州委

欧州委員会は、この二月に至つて、ソーシャル・パートナーに向けてEWC指令改定について協議するよう「通達」を発した。

「通達」には「EWCが、急速に変化する経済的・社会的文脈のなかで、企業の変貌・動向を踏まえ、真の超国家的なダイアログを促進させるべく、その役割を十分に果たすよう、指令を改定する必要がある」とあった。遅きに失した感はあるが、注目すべきは、「従業員の情報と協議の権利は基本的な社会的権利である。」とする基本権憲章(第二七項)に言及したことであったろう。

E TUCがこれを歓迎したのは言うまでもない。ホフマンETUC書記長は、「われわれは、実質的

かつ敏速な交渉に入る用意がある。使用者側が依然として時間稼ぎをはかるなどは受け入れがたい」と応じた。かねてより改定には反対してきた使用者側のビジネス・ヨーロッパも、とりあえず協議には対応すると公表したのであった。

加速するETUC活動

E TUCは、本年5月メーデーを期して、EWCの機能強化を目指して名付けた「攻勢的キャンペーン」を開始した。ウェブサイトから発するオンライン・ニュースを立ち上げたのである。この間E TUCはまた、EWCに関する国際フォーラムを開催し、各国労組の具体的経験例と見解交流を実施するなど、対策の精査を図っている。

7月には、労働社会政策相会議にE TUCをはじめとするソーシャル・パートナーも出席して非公式討議がもたれた。そこで要請を受けたソーシャル・パートナーは、指令改定案に係わる討議を持つに至った。

去る8月29日、E TUCは、ソーシャル・パートナー、すなわちビジネス・ヨーロッパなど使用者



欧州労使協議制に新たな動き — 若干のトピックスを追う

3 団体とともに欧州議会および閣僚理事会に対し、EWC指令改定案策定にあたって考慮すべき「共同勧告」を提起したのである。

検討のための「共同勧告」

以下は、そのエッセンスである。

1. 「情報」の再定義。情報とは、使用者が従業員代表に対し、事案について知識を取得し、かれらがそれを検討しうるようにするため、データの伝達を意味する。それには、従業員が「可能性あるインパクトを深く分析し、適切であれば、欧州規模企業もしくは企業グループのしかるべき部署との協議を準備しうるよう、タイミングよく、妥当な方式と内容で、情報が提供されることが肝要である。〔指令第二項(f)に関して〕

2. 「協議」の再定義。「協議」とは、従業員代表が、以下の行動をとれるようなタイミング、方式、内容で、中央使用者または使用者側のより適切なレベルとの間に対話を持ち、見解交流を実施することである。すなわち、従業員代表が、協議に係わる事案についての

情報をベースに、欧州規模企業または企業グループ内で、妥当な時間内に為し得ることである。〔第二項(g)に関して〕

3. 専門家の支援。交渉の目的に関して、特別交渉委員会(注：SNB)。EWC設置のための交渉委員会)が作業するに当たり、自らの選択する専門家の支援を要請しうるものが肝要である。すなわち、資格ある、承認された労働組合組織の代表を含むことが出来るようにし、かれらは特別交渉委員会(SNB)の要請により顧問の資格で協議の場に出席を認めることとする。〔第五・四項パラ三に関して〕

4. メンバーの権限。EWCのメンバーは、欧州規模企業または企業グループの従業員の利益を集团的に代表すべく、本指令で発生する諸権利を施行するのに必要な手段を持たねばならない。〔第一〇・一項に関して〕

5. メンバーの訓練。国際的な環境の中で代表としての義務を果たしていく上で、必要である限りは、特別交渉委員会(SNB)やEWCのメンバーは、賃金喪失なしに訓練を受けるべきである。〔第一〇・四項に関して〕

6. 規定がない場合。協定に規定がない場合、加盟国は、(企業が)計画する決定が事業所内の作業組織や協約関係に多大な変化をもたらすと想定される場合には、EWCや国内機関において



EUの未来 (EU結成50周年を祝って)

情報や協議のプロセスを確保すべきである。〔一一・三項に関して〕(以下省略) こう見てくると、指令違反に対する罰則規定の導入は、期待薄のように思われるのだが、いかがなものか。

エピソード

つとにETUCは、議長国フランスに向けて「労組メモランダム」を提起し、そのとるべき「社会的アクションの分野」、「ソーシヤル・ヨーロッパ」、「気候変動とエネルギー」、「内部市場の社会的側面」、「通商と対外関係」を柱とする政策実現を申し入れている。

ソーシヤル・ヨーロッパの要(かなめ) はやはり欧州労使協議であり、欧州次元の団体交渉、積極的な社会的統合、等々である。ETUCは、フランスが議長を務める任期中、すなわち年内か、または明年始めにはEWC指令改定の決着を求めると迫っており、今後の動向が注目されるどころだ。

※注：EWC (European Works Council) を、欧州労使協議会と訳すのは誤り。EWCは従業員側としての委員会だからである。これが使用者側中央との会議にのぞむ。ドイツのベトリープストラート(事業所委員会、すなわち事業所従業員代表委員会) を労使の経営協議会と訳したのと同列の誤訳だが、本稿では混乱を避けるため、一般化している欧州労使協議会のままにしておいた。

(2008年9月30日記)

〈写真提供：駐日欧州委員会代表部〉