

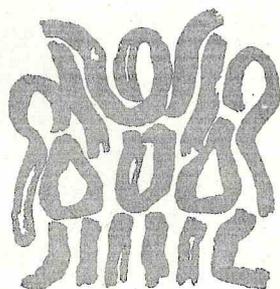
J I L 国際講演会

# EUにおける労働法の展開と ドイツ労働法への影響

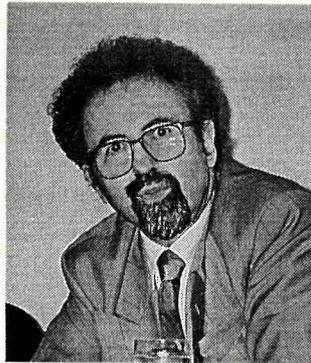
講師名：ブレーメン大学教授

ヴォルフガング・ドイブラー

1995年9月11日



## EUにおける労働法の展開とドイツ労働法への影響



日時 1995年9月11日  
場所 日本労働研究機構 セミナールーム  
講師 ブレーメン大学教授  
ヴォルフガング・ドイブラー  
コメンテーター 毛塚勝利（専修大学法学部教授）

## 講 演

### EUにおける労働法の展開とドイツ労働法への影響

【前田 J I L 国際部長】 秋になりまして最初の日本労働研究機構、国際講演会を開催させていただきたいと思います。今日は、ブレーメン大学のドイブラー先生をお迎えいたしまして、「EUにおける労働法の展開とドイツ労働法への影響」というテーマでお話いただきます。なお、コメンテーターといたしましては、専修大学の毛塚先生をお願いいたしております。

それでは早速、毛塚先生のほうから、本日の講演の内容、それからドイブラー先生にの紹介を含めまして、お話させていただきたいと思います。

【毛塚（専修大学）】 それでは早速であります、本日の講演の簡単な内容とドイブラー先生のご紹介をさせていただきます。EUの動きにつきましては、昨年、ヨーロッパレベルの労使協議会指令が採択されたということで、日本での関心も大変高いというふうに思っておりますが、個々の労働法の問題につきまして言いますと、日本においてそれほど詳しく紹介されているわけではないと思います。とくにEUの労働法と構成国の労働法との関係については私どもにはよく分からないところであります。したがって、きょうは、テーマとしますと、ややドイツに限られた狭いものではございますが——もっとも問題状況はほかの構成国でも同じだと思いますが——EUの労働法の現状というものがどうなっているのか、そしてまた、それが構成国の法制に対してどのような影響を与えているのか、さらにはまた今後、EUにおける労働法がどのように展開していくのか、その辺に焦点を当てましてドイブラー先生にお話をうかがいたいというふうに思っております。

なお、ドイブラー先生につきましては労働法研究者の皆さんですと改めてご紹介するまでもなくよくご存じのことと思います。ドイツにおける戦後労働法学改革の旗手として登場し新境地を拓かれた第一人者であります。そして、現在では大変幅広く国際的な活動もなさっておられます。また、著作活動も大変多うございます。中でも労働法の教科書、これは1冊1,000ページを超える部厚い2冊本の教科書なんです、合わせて20万部という類をみないベストセラーでもあります。このようなドイツにおける労働法の権威をお迎えしてお話をうかがい、また、皆さんともども近くにて接する機会を持てましたことを私個人としても大変うれしく思っています。

それでは、ドイブラー先生のほうにご講演お願いしたいと思います。

【ドイブラー】 皆様の前で日本語でお話ができないのが非常に残念でございます。私は、個人的には日本語を勉強したいと思っておりますが、たとえ私が日本語の初歩をマスターしたとしても、皆さんの前で講演ができるほどにはならないでしょう。

というわけで、本日はドイツ語で講演をさせていただきますが、「労働法は欧州化するのか」というテーマに限定させていただきたいと思っております。

## 国によって異なる労働法

どこの国にも独自の労働法というものがございまして、民法と違いまして、労働法に關しましては、ヨーロッパの多くの国には類似の労働法というものすらございませぬ。例えば、イタリアの利益代表制には、フランスのそれとの類似性は全くございませぬし、オランダの解雇保護法はスウェーデンの解雇保護法とは比較できません。勤労者の健康を保護する、いわゆる健康保護法においてさえ、国によって程度が異なるだけでなく、通常は国によって実にさまざまな手段、方策が講じられております。もっとも、1つの国の中を見ましても、統一的な法律状態がない場合が多々ございまして。

ヨーロッパ以外に目を転じてみますと、その例はカナダでありましょ。そしてカナダよりもちょっと程度は下がりますけれども、アメリカはそのよい例と申し上げてよろしいかと思ひます。また、集团的契約、すちわち団体協約を労働法の一部というふうにみなしますと、ますます様相は複雑になってまいります。すなわち、賃金と労働の条件は業界ごとに違っておりますし、多くの国では企業によって違ひます。一般に、労働法の構造は広く信じられてゐる先入観とは違ひまして、実に柔軟性のあるものとなっております。今申し上げましたような事情は、EU加盟諸国にもこれまでのところは該当すると申し上げてよろしいかと思ひます。

ドイツ連邦共和国は既に35年近く、今現在はヨーロッパ連合（EU）と呼んでおりますが、このEUに加盟してありますけれども、フランスとかイタリアと違ひまして、ドイツには本質的に独立した労働法というものがございまして。これは積極的にそういう法律がドイツにあるということだけではなくて、裁判所が現行の法律を適用するそのやり方についても言えるかと思ひます。すちわち、解釈の方法と判決のスタイルには、国によってかなりの大きな違ひがございまして。

法律学的な議論におきましてはしばしば似たような、つまり、社会的、また技術的な発

展から近接する対象を選んで議論が展開されますけれども、問題克服の方法とか、政治的なプロセスにおける学問の役割は大いに異なっております。結局のところ書かれた法が、すべての国で同じように真剣に受けとめられるわけではないことは少なくとも推測できるわけであります。例えば履行の欠如ということに関しましては、ギリシャのほうがオランダよりもはるかにこの欠如の度合いが大きいに違いありません。

## 1. ヨーロッパ法の存在分野

次に、ヨーロッパ的な法律がある分野についてお話をいたしますと、労働法の3つの領域におきまして、EC指令やヨーロッパ裁判所の判決というものがあつたために、現在ヨーロッパ法と国内法がごちゃまぜ状態にあります。つまり、この3つの分野におきましては、ヨーロッパの法律がかなりの規模で、それぞれの国の法律に浸透しておりますけれども、国家的な法律がその意味を完全に失うところまではいっておりません。

### EC条約第48条

まず、EC条約第48条以下は、EUの国民がほかのEU諸国の労働市場で、その国民と同じように自由に就職できると保障しております。これはどういうことかといいますと、これは単にEUのよその国に自由に入国できて、通常、外国人の場合には、必要な労働許可証を持たなくても自由に仕事ができるということだけではなく、職場でも、よその国に行つて働くEUの国民を、自国の被雇用者と全く同じように取り扱い、企業内、そのほかの社会保障に関しても同等に取り扱うことを意味します。このEC条約第48条以下によりまして、従来は労働者の利益代表を選ぶ選挙におきましては、外国人労働者は選挙権を持たない状態があつたのですが、それが是正されました。このようにして、外国人の一部は自国民の勤労者と同権を享受できるようになっております。

### EC条約第119条

EC条約の第119条は、男女の賃金平等を保障しております。これは1975年の同一賃金指令と、76年の男女同権指令によって補完されました。この結果、採用時に求職者の格付けをするカタログがありますが、この格付けカタログは、以後、「筋肉の力」という判断基準だけに立脚してはならないことになりました。これよりもさらに重要な意味を持っているのは、同じくこれもヨーロッパ裁判所が下した決定であります。パートタ

イムの労働者の冷遇行為は間接的な女性差別であるという決定でございます。そのようにしてつくられましたパートタイムの冷遇行為という状況を、性とは関係がない重要な企業的な、あるいは社会政策的な利益を前面に出しまして正当化できる可能性は確かにございますけれども、それがうまくいくことはめったにございません。

例えば、1つの職場で1週間に10時間までしか働かないようなパートタイムの労働者が病気になった場合に、その賃金を継続支払いするかどうかということに関しまして、この賃金の継続支払いから除外することは、正当化できなくなりました。これに相当するドイツの法律はもはや適用されなくなりました。同じことは、企業内での昇進が経験年数によって決まる場合に、パートタイム労働者の労働総時間が比較的少ないということが、その間に集めた経験の程度に関してはあまり重要でない場合にもいえます。このほか、パートタイム労働者を原則的に企業年金制度から除外してはならない、また、男女で定年が異なるとすれば、これはヨーロッパ共同体の法律に違反することも、実務上かなり大きな影響を持っております。

最後になりますけれども、欧州裁判所はこれまでの幾つかの原理を疑問視しております。すなわち、妊娠しているがゆえに能力のある女性を採用しないのは直接差別であると欧州裁判所はみなしておりまして、たとえ雇用者にやむを得ない状況があるとしても、それは正当化できないものであるとしております。これはドイツの法律解釈では、採用時に女性が妊娠しているかどうかを尋ねてはならないということの意味します。その理由は、雇用者に差別の可能性を与えるだけでしかない事情を知る必要は、経営者側にはないというふうに考えられるからです。

### 安全衛生に関する指令

第3に、このヨーロッパ共同体の法律は、労働災害防止の分野におきましても、それぞれの国家の法秩序をかなり変更するように迫っております。1989年、ヨーロッパ共同体におきましては、勤労者の安全衛生と、あるいは健康保護の改善に関する指令を公表しておりますが、これは、例えばドイツの立法府に対して、すべての勤労者に年1回は予防検診を要求する権利を与えるように強制しております。また、経営者は自分の工場内、企業内にあるさまざまなリスクを分析し、勤労者に危険に関する情報を提供するだけでなく、勤労者がどうすれば包括的に自分の体を守れるかを教えるように義務づけております。

特別な指令といたしましては、コンピューターのモニター、ディスプレイ機器を使って

行う作業に関する指令や、重い荷物を人力、手で動かすような労働に関する指令がございます。いずれも、これまでのドイツの法律では独立した取り決めがなかった分野でございます。

## 2. E C 法の個別的影響

いま述べました以外の分野におきましても、E C 法的な要素が多々登場してまいります。その意味は極めて多種多様であるというふうに申し上げてよろしいかと思えます。

例えばドイツの場合、職業紹介の独占権を今まで持っておりますのが連邦雇用庁ですが、独占が企業の幹部クラスの採用にまで及びますと、共同体の法律に違反するというふうにみなされております。また、企業におきまして大量解雇をする際には、解雇に先立って企業内の利益代表の意見を聞き、協議しなければならなくなりました。このE C 法によりまして、ドイツの労働法は「大量解雇」にあたるか否かの判断基準を、かなり下のほうに下げなければならなくなったわけであります。

次に、破産開始以前の3カ月間の未払いの賃金の支払いを勤労者に保障するいわゆる支払い不能指令に関しましては、これはドイツの国内法と適合、調整する必要はございませんでした。しかしイタリアでは、この点に関しましては事情が異なりまして、イタリア政府はこの指令を国内法に転換せず、ヨーロッパ裁判所の関係のある判決も無視しましたので、イタリアは、新しい欧州裁判所の決定によりますと、政府の怠慢によって不利益をこうむる勤労者に損害補償しなければならないことになりました。

### 書面制に関する指令

1991年にヨーロッパ共同体が出したいわゆる書面制に関する指令がございますけれども、これは、経営者からすべての重要な労働条件に関して文書による確認を要求できる権利を労働者に与えております。この書面制の指令、ドイツの労働法にとりましては一步前進でございますけれども、しかしながら、労働者が自分の権利を効果的に利用できる保障は全くございません。

E C の指令で比較的詳細に決められているものは、企業、あるいは一企業の事業所、あるいは事業所の一部分を他社に譲渡する場合の労働者の権利でございます。特に労働協約や経営協定といった団体協定上の権利は、企業が譲渡され、売却された後も1年間は最低でも引き続き適用しなければならないということになりました。これはドイツ国内の労働

法の改善に寄与したというふうに申し上げてよろしいかと思えます。

今、申し上げましたようなポイントだけを挙げますと、E C法が次第にE U加盟諸国の国内法に大きな影響を与えている、大々的に浸透しているという印象を皆さんお持ちかと思えます。確かに過去数年間にE C法の影響力は増大しました。しかし、原則と例外の関係を混同しないようにここでは注意をしなければならないと思えます。労働法にかかわるあらゆる問題を全体として観察いたしますと、実に小さな部分が対象になっているにすぎません。E Uの加盟国の労働関連法を見ますと、確かにE C法の影響を受けた色合いというものがあちこちに認められるのではありますが、全体としてそれぞれの国の労働法は、まだ98%は国内法のままであります。

### 各国法の調整

労働者がこのE U諸国内ではどこの国でも自由に就職できること、そして国境を越えて経済取引が行えることが、結果的にはさまざまな違いがある国内法上の秩序を調整せざるを得なくしました。つまり、どんな場合にどの法秩序が発動されるか明確にしなければならない状況になったわけであります。そのために1980年6月19日、条約上の債務契約に対する適用法に関するローマ条約というものが出たわけでございますが、その第6条には労働法上の抵触規範が定められ、原則的には労働地の法とするとされております。

それよりもさらに包括的で大事なものは、外国とかかわり合いがあるような契約関係から紛争が生じた場合に、どこに裁判権があるかを調整するヨーロッパの裁判管轄・執行協定の適用範囲でありましょう。一番意義深いのは、社会給付制度における調整であります。特に、社会保険の調整でありましょう。規則の1408-71は、さまざまなE U加盟国で働いた時間を加算するように配慮しております。すべてのE U加盟国の同意は得られておりませんけれども、ヨーロッパ裁判所が判決を下した今、非常に重要な役割を果たすようになったのが、いわゆる勤労者の子供の養育費のような家族を対象とした社会保障において、家族がどの加盟国にしよう、原則的には今やいかなる役割も果たさなくなっております。

### 3. ヨーロッパ労働法の展望

以上のような前置きをした後、これからヨーロッパの労働法の将来の展望についてお話をさせていただきたいと思えます。

## 必要な社会政策

労働法、あるいは労働法的規範といいますものは、拘束力を持つ規則の形にはめられた社会政策の重要な一部分であるというふうに私は考えております。したがって、将来の発展に関する予測は、社会政策的な問題提起と、EUの拘束力を全体として眺めた場合にだけ考えられるというふうに申し上げてよろしいかと思えます。社会政策とは、個人が保護を必要とするところからまず正当化されるものであります。すなわち、EUが統合市場の確立によりまして、そして今後、統一的な通貨によって何らかの問題を生じさせた場合には、EUは克服戦略と調停の努力をしなければならなくなるでしょう。特にEU加盟諸国の国民全員のための必要不可欠な最低限の生活財の保障は、この大事な克服戦略あるいは調停の努力に含まれるというふうに私は考えます。そのような保障がなければ、EUは市場の自由性と組織規約に限定される条約を持った第2級の共同体に成り下がってしまうのであります。

しかしながら、個人を保護する、個人の保護を確保するということは、EUそのものにとっても利益になるでしょう。社会政策を第5級、あるいは第6級、すなわち極めて価値の低いものというふうになすようになってしまえば、EUが順風満帆とは言えないような困難な状況に陥った場合、正当化の危機に追い込まれてしまうでしょう。EUの状況と、民族国家のそれとはいささか違います。国家の破片、あるいは国家の断片としてのEUは、差し当たっては主として経済分野にその関心を限定されているわけではありますが、たとえマーストリヒト条約が効力を完全に発揮するようになっても、とりあえずは何も変わらないだろうと私どもは考えております。

経済の重要領域で国民の期待が大々的に裏切られるような場合、そしてその際に共同体がいかなる対処法をも講じなければ、EUは実質的に、あるいは諸国民のさまざまな推測によって、失業と社会的な不満を引き起こした張本人というふうになされるのであります。EUという組織には、文化的な価値、あるいは鉄道とか、道路とか、いわゆる公的な財産、それから国の内外の安全性を利用して、国民の大多数から忠誠を確保する権限はないのであります。

## EUのかかえる3つの問題点

さらに加えて、EUには3つの欠陥がございます。ヨーロッパ議会は、民主的な選挙によって選ばれておりますけれども、共同体が規範的な行為を行う場合に持っております拒

否権というものは極めて制限されております。ヨーロッパ議会は法律を提案する権利を持っておりません。そして、あのマーストリヒト条約締結後ですら、ヨーロッパ議会は、極めて特定の事柄のみしか決定的には阻止できないという状況にございます。その限りでは、1871年の憲法を守らざるを得なかったドイツ帝国議会のほうが、もっともっと強い立場にあったというふうに申し上げてよろしいかと思えます。

E Uが抱える第二の問題点は、E Uがいろいろな決定を下しますけれども、その透明性があまり高くないということです。閣僚理事会という組織がございまして、本来的には、これは立法府の役割を果たしながら、その会議は秘密会議でございまして、E U加盟国のそれぞれの議会と違いまして、E Uの国民がいくら関心を抱きましても、特定の決定に関する賛否が一体どういうふうな状況になっているのか、なかなかわかりにくいところがヨーロッパの閣僚理事会の決定の場合にはございます。

E Uが抱える第三の問題点を申し上げますと、これは民主主義の欠落、もしくは広報活動の不足というものがございまして、これはヨーロッパ全体をカバーするマスコミがないという事実によって強化されております。これはどういうことかといいますと、ヨーロッパには数々の新聞、ラジオ、テレビがございまして、業界の利益団体が多々ございまして、これらは、今日でも国家的な規模で組織されております。特にメディアのいわゆるコントロール機能というものがあられるわけですが、メディアのコントロール機能は、国境の内側でしか有効でないという事実がございまして。

このようにE Uの立場は非常に弱いわけであり、このように立場が弱い場合には、市民の1人1人が自分の利益や願望を、たとえ完全ではなくても、何とかしてその共同体の中で再発見できるように努力しなければなりません。デンマークの国民は、マーストリヒト条約に反対の国民投票をいたしました。これは何を意味するか、共同体が個人個人の面倒を見なければならないこと、共同体が今後も市場の独自性に信頼を置いて、それ以外では一種の黒子の役に徹しようとするならば、共同体はそれによって自分の存在を危機にさらすことを明らかにしたわけでありまして。しかしこのことは、有効な社会政策が既にそれだけで正当性の欠落を補い、安定性をつくり出すということではございしません。しかしながら、この手段をとらなければ、共同体の将来性はもっと悲観的に評価しなければならないでしょう。

## マーストリヒト条約による変化

確かに、マーストリヒト条約によりまして、EUに行動を迫る圧力は強まりました。しかし、EUの権限が強化されるにつれ、今申し上げましたようなさまざまな正当性の欠落がますます身にしみて感じられるようになります。これは加盟諸国の行動の自由を大幅に制限する通貨同盟が導入された後、特に該当する現象ではなかろうかと思えます。例えば、加盟諸国に自主的な反循環的経済政策をとることを不可能にするでありましょう。EU内部の不均衡は将来も残るか、あるいはもっと大きくなり、それをEU自身が調整するか、和らげなければならなくなるでしょう。それは一体何を意味するか。それは比較的豊かな国、あるいは地域にとりましては、場合によっては大きな犠牲を意味します。したがって、この不均衡は、しっかりとした政治的な基本的なコンセンサスもなしに受け入れなければならないということになるでしょう。

一方では、EUに対して行動を迫る圧力は高まっておりますけれども、EUがっております手段というものはなかなか改善されません。社会政策に関する協定は、イギリスを除く当時のECの11カ国に指令を、部分的には多数決で、部分的には全会一致で発令する権限を与えました。ただ、賃金と労働争議の分野だけでは従来の権限にとどまっております。イギリスを除外したことで、社会政策的な活動を必ずしも簡単にしたり、あるいは早めたりはしないでしょう。

大陸諸国の政府が、過去におきまして特定のプロジェクトに賛成したのは、あるいは賛成できたのは、イギリス政府がこのプロジェクトには絶対に反対してくれる、あるいは拒否権を行使してくれると確信できて、自国の議会内では賛成に回ることによってあまり危険を冒さずに、進歩的あるいは社会的であるというイメージを与えられるためであるというふうを考えるのもあながち見当違いではないと思えます。

さて、今や旗幟を鮮明にしなければならないとしたら、事情は突如として違って来でしょう。イギリスを除く11カ国、あるいはそのうちの数カ国は、さらにこれ以上の大きなイニシアチブをとることには躊躇するかもしれません。理由は、イギリスの社会コスト上のメリットを恐れるからです。そのために、差し当たりは無視すると自分に不利を生じさせることになる、一種の目に見えない12カ国目のパートナーを、常に交渉のテーブルにつけることを計算に入れておかなければならないでしょう。

## EUの将来の社会政策

マーストリヒト条約も、新しい社会政策的な制度は一切予定しておりません。共同体の活動が強化されましても、原則的にはこれまでの枠内でしか強化されないというふうに言ってよろしいかと思えます。何か量的に増えるだけで、質的に新しいものがつけ加わるわけではございません。EUには構造基金というものがございすけれども、どうやらその構造基金、並びにさまざまな計画の枠内で見られるような種類の活動が正面にでてくるでしょう。ちなみにこの構造基金にいたしましても、各種の計画にいたしましても、法律的なジャングルをヨーロッパに現出させております。ヨーロッパ社会基金の年間の予算は30億エキューでございす。この規模からいたしまして、一種の超国家的な財政調整を行うには不相当であります。また、構造基金そのものも、これまでの規模からみてそういうことはできないと思われます。

共同体に残された第二の道は、共同体全体で、いわゆる最低基準を決めることではないでしょうか。しかしながら、これまでこの点で集めました経験は、決して勇気を鼓舞してくれるようなものではございません。1989年に、ヨーロッパ共同体（EC）におきましては、「労働者の社会的権利の共同体憲章」というものが採択されておりますけれども、これは法律的に拘束力がある文書ではございません。性格上、この憲章は11カ国の政府首脳がフランスのストラスブールで発表した善意の表明でしかございません。このときはイギリスがその拒否権を発動したこともありました。今現在、新しいスタートを切るという様子は認められません。たとえ新しいスタートがあったとしても、短期的には大きな成功は約束できないと思えます。指令とか規則の複雑な網とは異なって、アイデンティティが認められる対象となり得るような基本法のカタログは、これに賛成するよい理由が幾つもあるにかかわらず、EUは個別的な専門分野で積極的に活動し、従来の選択的なやり方を継続するというふうに私は考えております。

## EUにおける新たな規制領域

これが一体労働法にとって何を意味するか。EUは基本的にすべて昔のままにとどめようとするということでもあります。考えられますことは、統合に関して問題が発生する場合には、EUが規制に手をつけるということでもあります。ただし、これも規制によって関係各国の利害が深刻な影響を受けず、労働者にあっても、労働組合にあっても、はたまた国家の政府にありましても、痛みを感じる限界まではいかないということが前提条件でござ

います。

### ①データ保護指令

EUが定めをおくことが期待できる領域の1つが、まずデータ保護の領域でございます。統合市場は必然的に加盟諸国間の大量のデータのやりとりをもたらします。このデータ保護に関しましては、ヨーロッパ国内の法律的な取り決めは極めて厳密なものから、全く存在しない国まで千差万別でございます。したがって、システムを支配するものがほかの国の法律に従えば、禁じられていることでも何でもできるという一種のデータのオアシスが生じる危険がございます。このようなやり方が横行いたしますと、これは勤労者の利益のみならず、消費者や顧客のリストをできるだけ慎重に取り扱うことに大きな価値を置いております銀行とか保険会社、そしてすべての企業の利益にも大きな影響を与えると思っております。5年以上もの長い議論をした結果、今年、7月24日にヨーロッパ・データ保護指令というものが採択されました。この指令は、労働者の法律的な立場もかなり改善するものでございます。

### ②派遣労働者指令

第二のプロジェクトは、社会的ダンピングという言葉で表現しております現象であります。ヨーロッパ議会で議論をされました例を1つここでご紹介しますと、パリの郊外にテーマパークでユーロ・ディズニーランドというものが今でき上がって営業しておりますけれども、この建設の際にポルトガルの建設労働者が多数雇用されました。彼らは、労働時間は長いにもかかわらず、フランスの建設労働者のたった5分の1しか賃金をもらえませんでした。このようなケースの場合に救済の手を差し伸べるのが、いわゆる派遣労働者指令の草案でございます。この指令は労働地の一定の社会的基準、特にこれは最低賃金とか、最長労働時間、日曜・深夜労働の制限、並びに有給休暇などに絶対的な拘束力を与えるもので、その限りで一時的に労働者をAという国からBという国に派遣する場合には、A国の従来の労働条件が引き続き適用されるという抵触法を変更するものでございます。この指令の採択に対する法的な障害は、ほんとうは何もなかったはずなのですが、ヨーロッパ裁判所におきましては、加盟諸国が一時的に自国で働く労働者に自国の社会的な基準を適用しても、それはサービスの自由に抵触するものではないというふうに判決を下しております。このような動きがあるにもかかわらず、プロジェクト自体は、これまでのとこ

ろは成功の見込みはないというふうに申し上げてよろしいかと思えます。つまり、二度にわたってEUの閣僚理事会では延期をされております。というわけで、目下、個々のEU加盟諸国で、特にドイツにおきまして国家レベル、つまり国内法のレベルで取り決めをしようというふうに試みられておりますが、ドイツにおきましても、この点かなりの政治的な抵抗があります。

### ③労使協議会に関する指令

以上、実現しそうでなかなか実現しないものの紹介をしましたがけれども、次に、実際に現実のものとなった例についてお話をいたしますと、これがヨーロッパ労使協議会に関する指令であります。

それは1994年の9月22日にEUの閣僚理事会で可決され、1996年の9月22日までには、それぞれの加盟国で国内法に転換しなければいけない指令であります。その限りでこのヨーロッパ労使協議会に関する指令は、国内法による利益代表に関しては一切何も変更を加えず、単にヨーロッパレベルで補完的なものをつくるという意味におきましては、いわゆる補完性原理に従うものであります。この利益代表制度をつくるかどうかは第一次的には関係者の交渉に任されております。来年の9月22日までに、労使の交渉によりましてこの利益代表制度がつかれないということになってはじめて、情報を知る権利と、協議をする権利を含む一種の法律的な規約が効力を発揮することになっております。そのために国家的な伝統が直接影響をうけるわけではありません。労働者と、その利益代表の立場からいたしますと、現実的に企業の命運を決定する決定中枢と、この指令によりましてコンタクトができるようになるのは有益でもございますし、必要でもあります。しかしながら、この指令は経営者側にとりましても魅力的なものであるはずであります。なぜなら、この方法によりましてコーポレート・アイデンティティ (Corporate Identity: CI) を全ヨーロッパ的なものにして、そうして、企業グループでのパートナーシップのための基礎をつくることのできるからです。

しかし、結論に入りますけれども、全体として労働法を欧州化するというところに到達するには、まだまだ長い時間がかかるでしょう。

EU加盟諸国の労働法の中にEC法的な要素は多くなるでしょうが、今の段階で、それぞれの加盟諸国の国内構造が、ECの労働法によって浸食されているというのは、ちょっと大げさです。しかしながら、もし、通貨同盟が実際に導入されるということになります

と、環境はかなり変わってくるでしょう。経営者や、労働者にとっての行動の条件が、各国政府が通貨の安定性という最高目標に沿って行動しなければならない、融資を受ける際に場合によっては大幅に制限をしなければならないということになりますと、その行動の条件も変わってくると思われまます。1990年代の終わり、もうあと数年の間に、マーストリヒト条約が、各国のあらゆる抵抗にもかかわらず実現された暁には、おそらく今申し上げたことが、EUにおける一番大きな問題となるでありましょう。ご清聴ありがとうございました。

## 質 疑 応 答

【毛塚】 早速質疑に入りたいと思います。ドイブラー先生のお話の全体の流れとしましては、私どもが考えている以上に、EUにおける労働法の影響というのは少ないということでした。労働法の98%は国内法のままであるとヨーロッパレベルでの労働法の展開というものに関してはやや低めに評価しておっしゃったのではないかと思います。我々から見ますと、本日ご紹介ありました、例えば雇用平等に関する問題、派遣に関する問題、あるいは大量解雇の問題、さらには労働契約の書面制の要件とかをとってみましても、個別的労働法の中では非常に大きな法的な影響を与えているんじゃないかと思うんですが、その辺、ドイブラー先生は、まだら模様の色あいというんでしょうか、EUにおける労働法の展開はそれほどでもないんだと、そういうご趣旨ではなかったかと思えます。個々の論点につきましては、やや専門的な部分もございますので、1回のお話だけでは理解しにくかった部分もあるかと思えますので、個別的な論点でも構いませんし、あるいは大きなお話でも構いませんので、自由にご発言をお願いしたいと思います。

【佐久間（国際経済研究所）】 きょうは労働法の話ですが、欧州で、税法では付加価値税についてはかなり調和は進みましたけれども、法人税についてはECの直接的な介入はありませんでした。しかし、企業の競争によってだんだん調和が競争の影響下で進んでいると思うのですが、労働法の分野でも、ECの直接的な法律はそう増えなくても、例えばドイツとスペインの企業が競合した場合、あるいは、例が適当ではないかもしれませんが、競争によって労働法がだんだん収れんしていくようなそういう傾向はございますでしょうか。それとも、やはり、各国の労働法というのは厳然として変わらないのか、

そのあたりの見通しについて先生のご意見をお願いいたします。

それから、通貨統合が行われた場合に大きく変わるということですが、その場合に、やはりそういう収れんが一層進むのかどうか、そのところをちょっとお話しただけませんか。

【ドイブラー】 今のご質問の中には、さまざまな興味深い側面が含まれていたと思います。私の推測では、さまざまな法律分野におきまして、EU全体にかかわるような調和、あるいは収れんというものがあるかと思われま。幾つか特定の分野ではありますが、ヨーロッパ共同体、ヨーロッパ連合が完全な権限を獲得した分野もございます。例えば、これは貿易に関する法律の分野で申し上げることができるかと思ひます。権限は、完全にブリュッセルのEU連合本部にあるというふうに申し上げてよろしいかと思ひます。それに農業分野、あるいはEUがかなり大幅な権限を持っている分野もございます。それは、例えば国境を越えて貿易が行われる場合です。例えば、国境を越えてさまざまな企業の買収による合併が行われる場合、ヨーロッパ委員会の意見を聞かずに実施をする、あるいは合併をするということが不可能になっております。それからEUがある程度の枠を提供するけれども、個々の国にその実施が任されている分野がございます。その分野の1つが労働法でございます。

今のご質問の中にはごくごく当然なご質問があったかと思ひます。つまり、さまざまな社会システムの競争によって何らかの調和、収れんが行われるのではないかというご質問でございました。ところがそのような状況、つまり競争による収れんというものは、今までのところEUの中では起こっておりません。既にもう何年も前から、ヨーロッパにおきましては、いわゆる産業立地に関する議論がかなり活発に行われてまいりました。さまざまなヨーロッパの地域、あるいは都市が産業立地を求めてせめぎあっているわけですが、その際に、各国の労働法とか、あるいは社会コストというものは、この産業立地論争の中では極めて限られた役割しか果たしておりません。この社会コストが高い国は、必ずしも経営者にとりましては不利な点ばかりではございませんで、多くの場合、社会コストが高いがゆえに生産性が高まっていると申してよいかと思ひます。

例えば、ある企業で労働者代表とのいろいろな協議によりまして貴重な労働時間を失うことがありますと、これは一種の財政的な不利を意味するわけですが、そのように、労働者の利益代表と経営者側とで事前に話をすることによって大きな労働争議を避けることもできるわけでありま。社会的な、あるいは労働法的なさまざまな規則がありまして、コ

ストがかかるような分野、あるいは国の場合、それだけでその国を判断してはいけないのではないかと思います。その国が持つほかの積極的なよい面も評価しなければならないかと思います。1つの例はドイツでございますが、確かに賃金は高い国であります、ドイツの生産性は極めて高く、またドイツのインフラストラクチャーも極めてよく発展をしております。

今ご質問いただいた方は、ドイツとスペインを例にお取り上げになりました。確かにスペインの経営者にとりましては、労働コストは低く、経営者が持つ権限も非常に大きなものです。確かにスペインでは労働コストは低いかもしれませんが、同時に機械設備がよくないとか、生産性が低いとか、あるいはそのほかの不利な点があるわけです。それがまさにスペインが、きょう、あす中にはドイツの水準までに到達できない最大の理由でございます。他方ドイツにおきまして、スペインの水準に労働コストを下げるがために、スペインの水準にほかの要素を引き下げるといことも考えられないわけでありまして。そういうことになると、おそらく労働組合が大々的な反対を展開するであらう。

というわけで、EUにおける市場の収れんといいますか、労働法の収れんというものは、市場の独自性、つまり、質問にございました、いわゆる企業間の競争によって行われているわけではなく、今までのところはヨーロッパ共同体（EC）、ヨーロッパ連合（EU）が出すさまざまな法的な規制によって行われていると申し上げてよろしいかと思います。

ヨーロッパの通貨同盟が労働関係にどのような影響を及ぼすかという問題につきましては、これまた別途、セミナーを1回やっていただかなければならないぐらい大きなテーマでございます。個々の国家にとりまして、次第に生産性が高まってくるにもかかわらず、その力を利用して通貨の為替相場に影響を及ぼすという可能性がなくなります。同時に、通貨同盟によりまして、各国の政府が、自国内の何らかの困難に直面している産業界に対してさまざまな助成策、あるいはそのほかの手段で援助をするという可能性も失われてしまうわけでありまして。そのためにさまざまな社会条件に及ぼす影響力が今後高まりまして、多くの生産性があまり伸びない国におきましては、生活水準や賃金水準といった水準を下げることによって競争力を維持しなければならないということになるのではないのでしょうか。

【田中（関東学院大学）】 今、ECの法制がドイツの労働法に及ぼす影響というお話でして、大変興味深く伺ったんですが、そのEUの中で、例えばドイツとか、フランスとか、イギリスとか、ECの法制を形成する上で非常に影響力というか、発言力の強い国が

ございますね。そうすると、例えば労働法でもドイツの労働法なんかはEUの中でも非常によく整備されている。そのドイツの影響がそのECの法制を通じてほかへ及んでいくとか、あるいはフランスの影響がEUのリストニンを通じて来るとか、そういう各国のいろんな労働法の特徴がいろんな形でほかへ影響していくというのをフォローしていくと非常におもしろいのではないかと考えているのですが、何かその点で先生が、ドイツの労働法が他の国にいろいろ影響する可能性というようなことについてご指摘いただければと思うわけです。

【ドイブラー】 できるだけ大勢の人にご質問いただくために、私の答えも簡単にいたします。おっしゃるとおり、確かにECの労働法にはドイツ、フランスの影響が認められます。ドイツ、フランスの労働法における影響は、EUの閣僚理事会における表決権よりも強いと思います。EUの閣僚理事会にしましても、ヨーロッパ議会にしましても、そこに各国から派遣される人たちの数というのは、大きな国がより大きな権利を享受できるようなシステムにはなっているんですけども、実際のそれぞれの国の国民の人口に応じた割合ではございません。まずこのヨーロッパ労働法におきまして、私自身は、ドイツの影響、あるいはドイツの指導的な影響力というものが、このEC労働法においては認められないというふうに申し上げていいかと思えます。例えば、先ほどもちょっと触れましたが、パートタイム労働者を同等に扱うという権限がございましたが、これは、パートタイムに関するアメリカのグリークスという判例があります。それとは名指しはしなかったけれども、ヨーロッパもそれをそっくりそのまま受け入れたのです。ECの条約の118のA条に、労働環境を多数決で決められるといった趣旨の文言がありますが、この労働環境という概念は、実は、デンマークの法律にあるものを持ってきたわけです。それから、ささやかな例ではございますけれども、ヨーロッパ裁判所で裁判官たちが判決を下す場合にはフランス語だけしかしゃべらず、しかもフランスの伝統的な裁判のやり方をまねたようなスタイルでやっております。このヨーロッパ裁判所で新たに採用されましたアイルランド出身の裁判官が、英語でしゃべろうとしたんですけども、ほかの裁判官たちはみんな、わからないというふりをしたそうでございます。

【前島（東海大学）】 今と関係した質問を1つ。ユーロベトリプスラートがヨーロッパ労使協議会というふうに訳されていますが、これが指令になった理由、つまりそこまで実現化された理由といえますか、その背景のどういう要因がこの問題だけを指令にまで至らしめたか、それを今との関係で教えてください。例えば、ドイツの労働組合の影響力が

強かったとか、どういう理由があったのか。

【ドイブラー】 まず、このヨーロッパ労使協議会が成立した背景には、イギリスを除く11カ国、もしくはその後EUに入りました国を含めまして14カ国がごございます。このヨーロッパ労使協議会というこの名称は、確かにドイツのシステム、ドイツの経営協議会システム、あるいは労使協議会システムからとってきたものでございます。この労使協議会の対象になる労働者は、労働組合員だけでなく、すべてのその事業所で働く人という考え方、これもドイツのほうから出てきた考え方であります。ところが、このヨーロッパ労使協議会とドイツの労使協議会制度の最大の違いは、ヨーロッパの側には、いわゆる共同決定権がないという点であります。それで、このヨーロッパ労使協議会は、労働者の利益を代表して、経営者側、つまり経営中枢と協議をし、そこからいろんな情報、企業に関する情報をもろう権利はあるのでございますけれども、そういうシステムが既に機能しているのは、実はベルギー、スペイン、フランスなどのいわゆる労働者、組合ではなくて労働者利益代表制度から持ち込んだものです。

【前島】 お聞きしたかったのは、いろんな要素が、ドイツの労働法の要素とか、ベルギーの要素とか、それがまざっているということはわかりましたが、この分野について指令まで、要するにダイレクティブまで実現したというのはどういう要因が強かったのかということですか。

【ドイブラー】 その背景は、やはり労働組合の圧力ではなかろうかと思えます。労働組合側が各企業の決定中枢と直接的に情報交換、あるいは協議をしたいという統一的な利害があったかたらずです。しかしながら、その経営者側、企業側にとりましても、このような形の指令は受入れることができるものであったと思えます。といいますのは、それによりまして、先ほど従業員のコーポレート・アイデンティティが全ヨーロッパ的な規模で確保できるというふうに申し上げましたけれども、従業員を全ヨーロッパ的な規模で、自分が今働いております企業に結びつけることができるというメリットを経営者側でも認めたからでございます。最終的には、労働組合側も何らかの社会政策的な問題と取り組まなければ、大部分の組合員の同意が得られないという認識を持ったからではないかと思えます。

【手塚】 ほかにいかがでしょうか。ヨーロッパ関係の法律の研究者も沢山お見えになっておりますので、どうぞ。

【野川（東京学芸大学）】 きょうは貴重な講演をありがとうございました。2つだけ質問したいと思えます。

1つは、ヨーロッパ裁判所の役割についてももう少し教えていただきたい。そして、ヨーロッパ裁判所の役割、特に裁判所が出すいろいろな判例が、1つ1つの所属国のEUのメンバーの国の労働法に対してどのような役割を果たすのかということです。

二つ目は、ドイツにおいてこの新しい労使協議制の指令ができたことで、ドイツの労使協議に関する法律を変えるようなそういうプランがあるかどうかということについてお聞きしたいと思います。

【ドイブラー】 まず、非常に簡単に答えられますので、2問目からお答えをいたしますと、まず、ドイツの労使協議制をほかのヨーロッパの国々に波及させるという真剣な努力はございません。企業の利益代表制度というのは、極めてそれぞれの国の伝統に根づくものでございまして、おそらく日本の労働界におきまして、ドイツのこの労使協議制をそのまま採用するという事は考えられないでしょう。それと同じで、イタリア、スウェーデン、イギリスもそういう事は考えておりません。しかしながら、その堅固たるしっかりとした構造がない時代の変わり目というような状況にあっては、事情はいささか異なります。ちょうど今この時期でございしますが、南アフリカにおきまして、議会で盛んに審議をしております。最終的には、おそらくドイツの労使協議制をそっくりそのまま南アフリカに移すということになるんじゃないでしょうか。ソビエト連邦が崩壊いたしまして、その後誕生しました多くの国々におきまして、このドイツの経営組織法を何らかの形で取り入れるという試みが行われております。

さて、第一の質問に戻りまして、EUのあらゆる法律的な分野におきまして、このヨーロッパ裁判所の役割というのは極めて重要なものでございまして、40年間既に活動しておりますけれども、ヨーロッパ裁判所はこの40年間に下したさまざまな判例によりまして、首尾一貫してヨーロッパをその中心に据えてまいりました。これは農業に関するさまざまな立法、あるいは税制上の法律だけでなく、労働法に関してもそうであります。というわけで、そのためにこのEUが発布する法律、あるいは規範というものは、極めて一般的な表現にならざるを得ないわけでありまして。例えば、男女の職場における同権に関するヨーロッパ裁判所の判決をごらんいただいても、その指令の中には、パートタイム労働者をフルタイム労働者と同じように扱わなければならないということは一切、引用、言及はございません。例えば、日本企業にとりまして非常に大事な例をいま1つ申し上げますと、EUの指令によりまして、雇用関係は1つの事業所、あるいは事業所の部分を越えて適用されるという文言がございます。

例えば、その1つの事業所の一部分というのは一体何を意味するのか、それについてヨーロッパ裁判所が判決を下さなければならぬわけではありますが、具体的な例を出しますと、ある銀行が掃除をさせるのに使っていた個人ベースで契約をした女性を、この掃除の仕事は清掃会社に委託するからということで解雇するという例を想像してください。その掃除婦が、小さな銀行ではあったけれども、自分が掃除をしないといけないその部分は事業所の一部であるというふうに私はみなす、その事業の一部が他社、つまり清掃会社に移譲されたというふうに裁判所に訴えたわけでありました。ヨーロッパ裁判所は、このケースをこういうふうに判定をいたしました。つまり、銀行の掃除をするというのは事業所の機能の一部であるというふうに判定をして、その掃除をするという仕事が清掃会社に移った、その結果、今まで個人ベースで銀行の掃除をやっていたこの女性は、新規にその銀行の掃除をすることになった清掃会社の職員として雇わなければならないというふうに裁判所は決定をしたわけでありました。企業内で日常的に起こっておりますこと、つまり、生産の一部を他社に移譲するということはしょっちゅう起こっておりますが、今申し上げました例からおわかりいただけますように、このヨーロッパ裁判所の役割というのは、決して小さなものではございません。

**【毛塚】** 大変活発な議論が始まったところなんですが、予定の時間が来てしまいました。これで質疑のほうも打ち切らせていただきます。

**【前田】** ドイブラー教授、それから毛塚先生、大変ありがとうございました。おかげさまできょうは、EJUにおきまして非常に難しいといひましようか、法的にもいろいろ踏み込んだ話が非常に明快に聞けたと思います。

それでは以上をもちまして、国際講演会を終了させていただきます。