

EUと国内労働法 W・トイ・ブライア教授 講演

EU(欧洲連合)の法律が域内に多く見られるようになってきたが、依然法律の九八%は国内法に頼らなければならない現状だ——JIL(日本労働研究機構)の国際交流講演会「EUにおける労働法の展開とドイツ労働法への影響」でEUの労働立法について説明したフレーメン教授の「オルフガング・トイ・ブライア氏は、男女・正規・非正規社員の雇用差別禁止など、EUの法律が社会政策に寄与する側面を解説しながらも、依然として各国内法の影響力が強いことを指摘した。トイ・ブライア氏の講演から、労働分野での労働法の展開状況をピックアップしてみた。

トイ・ブライア氏は、EU各國の労働法に確実な共通性を見られないとする。イタリアの団交のルールはフランスとは異なるし、スウェーデンの解雇保護法はオランダとは異なるといった具合だ。賃金や労働条件が産業ごとの企業ごとに異なるように、労働法はフレキシブルで柔軟性のある法律だといふ。

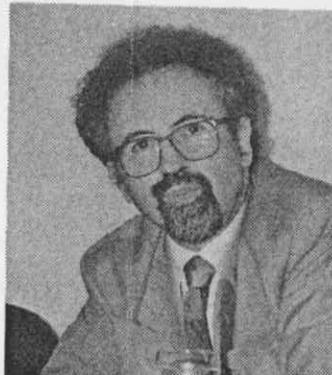
EUでは、旧EC(歐州共同体)およびEUのガイドライン(いわゆるEC・EU法)と、歐州裁判所の判例などがまさに合っている現状にある。労働法はかなりの国に浸透しているが、各国内法が意味を失うまでは至っていない。

EC法では、域内各国民はどうこの国でも自由に就職できる。これは、単に動けるというだけではなく、使用者は自国の労働者と同様の扱いを与えなければならぬことを意味する。それゆえ、労働者側の利益代表を選ぶ選挙に域内の「外国人」といえるこの条文は、一九七五年の同一賃金に関するものが参加するなども当然可能となる。

ECの第一一九号条約では、男女の雇用平等がうたわれている。域内各國に影響を与えていた労働法

98%は国内法に依存

影響を及ぼしているが…



トイ・ブライア教授
Wolfgang Tönnies
フレーメン大教授

ガイドライン、七六年の同一待遇に関するガイドラインによって補完された。欧洲裁判所が示した、パート労働者の雇用差別や冷遇が「間接的な女性差別」にあたるとした見解は重要な。一週間に一〇日までしか働かないパート労働者が病気になったとき、賃金を継続してもらえるかどうかについて、継続支払いしないことは許されないとする同裁判所の判断も出ている。

これに関連したドイツの労働法は修正を余儀なくされた。パート労働者を、企業内で適用される年金制度から除外することも許可されない。さらに、妊娠している労働者側が採用しないのは差別であり、正当化できないと判定した。

ECのガイドラインで、EU域内に一定規模を超えて施す前に、労働者の利益代表の意向を聞き、相談しなければならないことが決まりた。トイ・ブライア氏は、「これがに伴い、大量解雇の提案に踏み切る事例はかなり減少した。一方、企業が倒産した

場合に三ヶ月分の賃金を保障するECのガイドラインはこれを国内法に転換せず、欧洲裁判所の裁定も無視した。EUになってから、労働者に対する損害賠償をしなければならない」と決定した。

ガイドライン、七六年の同一待遇に関するガイドラインは、トイ・ブライア氏は、法律の九八%は未だに国内法に頼っていると指摘する。同氏はとりわけ、経済政策と比べて社会政策の価値を高く見なすと、EUの自由市場や体制の存立まで影響を及ぼすと懸念する。社会安全保障、とくに社会保険について、EU域内で働いた期間を計算することなど、一定の対応はこれまでながらもなされてきた。しかし、「マース

なかつた。さらに同裁判所トリヒト条約が発効(九三年十一月)した後も、とりあえずは何も変化していない」という。

欧洲労使協議会制度(EU域内に一定規模を超えて進出している多国籍企業に、従業員との協議や従業員への経営情報公開などを義務づけるもの)の導入なに予定されているが、「労働法の欧州化」にはまだかなりの時間がかかると同氏は指摘している。