



欧州労使協議会 (EWC) 指令、改正への動きが意味するもの

EUリストラチャリング・フォーラム (2006.6.23)



欧州労使協議会 (EWC) 指令、改正への動きが意味するもの

欧州委員会が、ある協議を進めている。テーマは「リストラクチャリングの予測と管理」および「欧州労使協議会 (EWC) の機能改善」(注1)であり、相手は言わずもがな労使ソーシャル・パートナーである。予期された動きではあるが、とりわけ2004年5月の欧州連合 (EU) 拡大が、そうしたニーズをさらに加速化させていると見られてもいる。

リストラの予測・管理とEWC指令改正とは、一見、「二兎を追う」動きのようにだが、リストラへの対処で注目されるのが雇用対策を含むEWCの機能であるとするなら、これはむしろ「二石二鳥」と言うべきプランなのかも知れない。

EWC指令改正への動き

周知の通り、EWC指令が採択されたのは94年のことである。そして、すでに同指令の草案をめぐるとを忘れなかった。早急な指令改正案こそ提起しなかったものの、懸案の欧州会社法 (01年採択) や情報・協議の指令 (02年採択) が採択された後の段階で、改正を検討する可能性のあることを示唆したのであった。

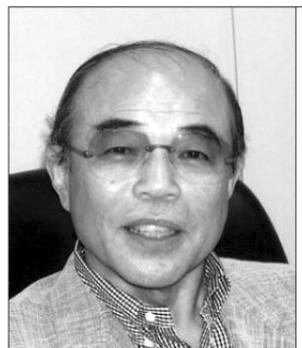
におけるリストラ (構造再編) 問題に見るように、EWC指令が存在してなお適切にして十分な対応を仕切れぬケースが発生しているから、同指令の改正を求めるETUCの声は、いよいよ正当性を高めたのであった。

欧州委が、ついにそのEWCの効力を高める措置について、EUレベルのソーシャル・パートナーとの間に協議を開始したのは04年4月になってのことである (協議の第一段階)。(注2)

① EWC指令の潜在力発揮を可能とする方法、
② 指令改正の可能性を含め、EUのとりべきアクション、および、
③ ソーシャル・パートナーの果たすべき役割について、である。そこで、各側の回答に触れる前に、ここに至るまでの経過を簡単にしておく。

指令実施状況を調査し、自ら加盟国における指令実施状況を調査している。

同年末にソーシャル・パートナーと協議を持つと、翌00年4月に「EWC指令の実施に関する報告書」を発表し、各国の実施状況について「非常に良い」評価を与えたが、しかし同時にソーシャル・パートナーとの協議において提起された同指令の持つ一連の「法的問題、実施上の諸問題」についても言及するこ



● 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。

る段階で、ETUCがその「不備を突く」論戦を張っていたのが記憶に新しい。
採択・実施後も、ETUCは、一貫して指令改正の必要性を指摘してきたのだが、その理由に事欠くことはなかったのである。

古くは90年代後半、フランス系ルノーのビルボード工場 (ベルギー) における、事前協議なしでの一方的な工場閉鎖と解雇問題発生があり、近くは03年、金銭スキヤンダルに端を発したイタリア系乳製品品の多国籍企業パルマラット
長い記述を短縮すれば、ETUCは、その回答の中で、EWCの潜在力は発揮されるであろうが、それには「指令の持つ一連の弱点を解消する必要がある」とした。「情報・協議の再定義が不可欠の条件」としたのは、欧州議会の指摘と軌を一にしている。「ここ2〜3年における超国家企業とその従業員にとって最大級のチャレンジは、大規模な構造再編リストラである」と指摘した。

26ポイントにおよぶ提言の中で、EWCにおける調整役としての「労組の権利」や欧州産別労連 (EIF) の役割、従業員代表への支援保障、等々を要望し、違反企業に対する「効果的な制裁 (罰則) 規定の導入」を訴えた。そして可及的速やかに次なる協議の段階に入るよう要請したのである。

UNICEEは改正に反対

他方、法的規制を忌避する欧州使用者連盟 (UNICEE) は、「EWC指令の改正に強く反対」を表明すると、「EUレベル企業における従業員との『情報・協議』を発展させる最善の方法は、当該事業所レベルにおけるダイアログを通

リストラは最大級のチャレンジ

02年には、諮問機関である欧州経済社会委員会 (EESC) がEWCの実績を評価し、そのプラス効果を指摘、検討素材を提起した。そして03年10月、欧州委はこうした状況を踏まえてソーシャル・パートナーとの協議を行うとの意思表示を行うと、既述したとおり、04年4月に至って、ソーシャル・パートナーに見解を求めたのである。



欧州労使協議会 (EWC) 指令、
改正への動きが意味するもの



欧州労使協議会 (EWC) 指令、
改正への動きが意味するもの

じて行くことだ」とした。また「大きなフレキシビリティを担保した上での情報・協議なら検討に値する。」「EUレベルでの経験交流は重要なので、この問題はソーシャル・ダイアログのなかで論じていきたい」と結んだのである。

04年秋になると、ソーシャル・パートナーがソーシャル・ダイアログ(02年)で合意した「行動フレームワーク」の枠内で、EWC問題をとり上げ、拡大欧州発足以降、EWCが新加盟の中東欧諸国でどう適用されているかなどについて、10のケースを中心に2度にわたるセミナーを開催している。目的は、「EWCの展開で得た教訓」を特定し、欧州委に提起することであり、そこで策定された「共同文書」は05年3月、ブラッセルにおけるソーシャル・ダイアログ委員会承認された。

文書の主眼点は、①EWCは労使が企業文化を構築し、急速に展開する超国家企業の変化に対応する上で役立つ、②EWCの機能を確保するには労使の相互信頼の風土が肝要である、③多様な諸国の労使関係慣行の相互理解・調和、多様な労働力への対応がすべての関係者に役立つ、④新加盟国の場合、従業員代表の特定が困難な



欧州連合の行方

場合がある、⑤多面的な情報・協議の状況が管理し難い、⑥すべてのケース・スタディは、EWCの効果的な機能は「学習と進化のプロセス」であり、年数をかけて精度を高める必要のあることを強調している、などであった。

結論として、UNICEが、経験交流や最善事例を特定してEWCの効果を高めるには、「任意的なアプローチ」が価値を持つと強調しているのに対し、ETUCは、「法制遵守強化」の視点から、EWC指令の早期・集中的な改正が最も重要だとしているのが、利害の衝突する論点であるとしてよろう。

現欧州委は04年11月に発出したが、05年2月には、「ソーシャル・アジェンダ2005」2010」を公表し、リストラとEWC指令の改正を眼目とするイニシアティブに意欲を示した。すなわち協議の「第2段階」開始の示唆である。

同年4月には、通達「リストラと雇用」をソーシャル・パートナーに発した。通達は「リストラを予測し、対処・管理する」EUの能力を改善する提案を設定していた。同時に、欧州委は、EC条約第138(3)項にもとづいて、EUレベルのソーシャル・パートナーとの間に「協議の第2段階」を開始させたのであった。

すなわち欧州委は、ソーシャル・パートナーに対し、リストラへの対処、およびEWCの機能の、それぞれの「最善事例」ガイドラインを促進しモニターする事案について、交渉の開始を呼びかけたのである。05年6月には、EUリストラチャリング・フォーラムが開かれているが、基調講演をした欧州委雇用・社会問題・機会均等担当委員のウラジミール・シユビドゥラ氏の提言が注目を集めた。

企業に義務付けるEUのイニシアティブ、および③「団体交渉の汎欧州フレームワーク」などの提言であるとしてもしている。くだんのリストラとEWCに関する協議第2段階に関しては、ETUCは、欧州委が2つの個別問題について一括協議を始めたことについて実は批判的である。「EWCはリストラだけを扱う機能ではないし、リストラだけがEWCの単一の課題ではない」というのである。本質的に両者が常にクロス・ボーダーの関係にはないとしているからであろう。

しかも、欧州委は第2段階の協議について求められる手順を守っていないとし、条約第138(3)項が特定しているのは、協議の第1段階をへて、欧州委が共同体の措置を勧告しうると判断するとき、第2段階の協議は、欧州委自らが描く提案内容について実施されるべきなのだ。にもかかわらず、欧州委はそうした提言を準備しておらず、準備する気配もない、としている。

ETUCも、全般的なダイアログや、部門別のダイアログが、高い潜在能力を秘めていることを否定しない。席上、シユビドゥラ欧州委社会問題担当委員は、三者構成のソーシャル・ダイアログ・サミットを06年春の欧州閣僚理事会の前に開催することを公表し、ソーシャル・パートナーが情勢を分析し措置を講ずる機会としたい、と述べたのであった。

ソーシャル・ダイアログ20周年

そう言えば、05年はEUの社会的合意形成システムであるソーシャル・ダイアログが開始されて20周年であった。同年9月には記念行事として、ブラッセルで特別ソーシャル・ダイアログ・サミットが開かれ、「ダイアログがEUの直面する重要な挑戦に取り組む上で成し遂げた進歩」を検討している。

果たして、リストラ予測・管理とEWC指令改正に係わる労使間の溝が、そのサミットを通じて埋められるのであるか。また、くだんの協議第2段階は「一石一鳥」となるものであるか。はたまた、「二兎を追う者」の比喩通りとなるのであるか。それは労使協議の近未来や、今後の「欧州社会モデル」の概念を考えると無視し得ない動きであり、06年における大きな注目点と言えるだろう。(注1) EWC (European Works Council)。欧州事業所従業員委員会

W Cで得た教訓」が示すガイドラインを、さらに発展させることをソーシャル・パートナーに求め、それを具体的条件の下に実施する方針に合意するよう訴えたのであった。

リストラに係わる若干の所見

ETUCは、「労働組合はリストラの社会的影響を管理する上で自らの役割を果たす意欲を持つが、併せてリストラを予測する上でも積極的な役割を果たしたい」としている。また、欧州委の目標が低いことに懸念を示し、「ETUCの目標はリストラによる失業をゼロにするところに置いている」としているのが印象的である。

ETUCは、リストラによる影響下での再訓練期間中は、適切な社会的助成の下、個人別のカウンセリング、訓練、職業斡旋の支援を提供することが必須の要件だとしている。

通達に含むべきは、①EUレベルの企業統合過程における労働者代表およびEWCの関与の改善、②雇用・労働条件・環境に影響を及ぼす変革に関して、年次報告を

従業員側だけで構成する代表委員会(または協議会)であるから、欧州労使協議会と訳すのは不適切。この訳語が長らく一般化しているため、混乱を防ぐため、やむを得ず便宜的にこの訳語を使用した。大分以前に、ドイツの Betriebsrat (事業所従業員委員会) も労使協議会と訳出されたので、EWCの訳語にも援用されたと思われる。周知のようにEWC指令が適用されるのは、EU域内で2カ国以上に事業所を持ち、各事業所に150人以上雇用し、合計で1000人以上を雇用する企業である。同指令は、当該企業が事業展開するすべてのEU諸国の従業員代表(通常、労働組合活動家)が少なくとも年に一度一堂に会し、最高経営代表と会合し、企業戦略や、企業労使に影響を及ぼす決定について情報を受け、見解を提起・協議するために、EWCの設置を義務付けている。欧州労組研究所(ETUI)によれば、04年11月現在、EWC指令の適用条件を満たす企業は2169社であり、そのうちEWCを設置しているのは737社であった。

(注2) 欧州委は、「必要な場合、閣僚理事会に適切な改正案を提起する観点から、EUCレベルのソーシャル・パートナーとの間に協議し、指令の運用についてレビューすること」を求められている。(EWC指令第15条)

(2006年1月6日記)



特別ソーシャル・ダイアログ・サミット(2005年9月)