



欧州労使協議会(EWC)指令

―その改定動向のいま…

金属労協(JCM)顧問 小島正剛

短めのプロローグ

今回は、「欧州労使協議会(EWC)指令」についてである。周知のように、この指令は、欧州労使関係分野では最も重要な法的枠組みの一つとされてきた。そしていま、この指令を巡り大きな動きが浮上している。

本欄では、指令が規定する超国家的な労使協議のありようにふれ、その改定への最新動向に目を向けてみることにしたい。

EWC指令の背景など

ここにいう指令とは、欧州連合(EU)が採択する欧州大の法令のこと。それを加盟諸国が受け入れ、国内法として施行していくもので、

「欧州労働時間指令」など、多々存在する。

まずは、「欧州労使協議会(EWC)指令」(以下、「指令」)が施行された、その背景から見えていくことにしよう。

それは、かつての欧州共同体(EC)が、1992年にさらなる統合「欧州連合(EU)」へと移行した時代にさかのぼる。その移行過程で、積極的な政治的・経済的統合が大きく進展したのであった。

企業の事業活動もその波のなかで拡大し、域内複数国に事業所を設置するなど、超国家的な存在になっていく。併せて国境を超える企業統合・買収(M&A)の動きも顕著となり、1990年におけるそれは、ついに世界全体の53%にも及んだのであった。

こうした動向にあつては、労使関係にもインパクトが及ぶ。一国内での情報共有や労使協議体制では対処不十分となり、必然的に超国家的な企業戦略の決定レベルに、従業員側の関与が及ばない状況が生じていく。

それは、雇用問題をはじめ労使間に軋轢を生じさせ、ときに国境を超える労使紛争を呼び起こし出したのである。

■初の指令制定へ

こうした事態をつとに予測し、情報共有・協議を律する欧州基準設定を強く求めたのが労働組合の域内連合体・欧州労連(ETUC)(注)であった。

(注)ETUCは、欧州41カ国、93組織、欧州産別労連10組織からなり、組合員4500万人を代表する。



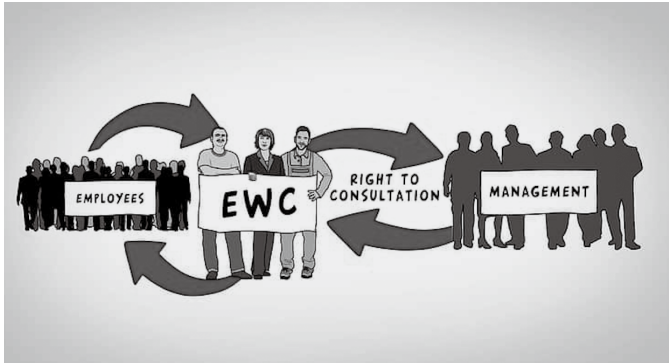
その歴史的経緯については後に触れるとして、ETUCは基準設定、すなわち法制化を求め、長期にわたり地域ソーシヤル・ダイアローグ(社会的対話)を中心に働きかけを継続。ついに1994年、「指令」採択にこぎつけたのであった。

15年後の2009年には「改定指令」(現行、後述)の採択もみている。こうした指令は採択後、規定により2年以内に、EU加盟諸国や



欧州労使協議会 (EWC) 指令 — その改定動向のいま…

EWCの図解: EWCは権利であり、特権ではない
(出所: ETUC「EWCガイド」)



欧州経済地域(E E A)諸国において、国内法策定で施行されていった。これにより、一定の条件を満たす企業にあっては、欧州労使協議会(EWC)設置が法的に可能となる。域内諸国在の事業所から従業員代表が参集し、中央経営陣と会合して、従業員に重大な影響を及ぼす超国家的な企業戦略などをめぐって情報を共有、協議する権利を得るに至ったのである。

■ EWC 設置の必要条件

現行指令によれば、企業にEWCを設置しうる条件は、当該企業・

企業グループが域内2カ国以上に事業所を持ち、1事業所に150人以上、合計1000人以上を雇用する場合、としている。この条件を満たすと労使いずれかがEWC設置のイニシアティブをとることが出来る。そしてこれにより特別交渉委員会(SNB)がEWC設置内容について交渉に入る。すなわちEWCの構成、権限、会議開催の頻度、会議に係わる通訳・資料作成のニーズ、などである。この交渉をもって「EWC協定」の締結となる。

従業員代表は従業員であれば組合員である必要はなく、その参加費用は企業負担とされている。なお、初の「指令」施行後数年を経た段階で、EUの執行機関とも言うべき欧州委員会は、EWCが820社に設置されていることを確認した。が、それらは施行対象企業の36%にすぎなかった。ただその大半は組合組織率の高い比較的大手の企業であり、従業員数では全体の60%(1460万人)を代表したのである。

■ 2009年に「改定指令」採択

ここで指摘しておきたいのは、1994年「指令」の採択以降、欧州委員会や各側のソーシャル・パートナーが、その施行について当然無

関心ではいなかったことである。

もとより、ETUCは、当初の指令案採択で経営陣の強い抵抗にあつていたため、次善の策として採択実現を優先し、その内容については若干の積み残しをしていたいきさつもあつた。

指令改定へのETUCの活動はレジリエントに継続し、既述のように2009年に現行の「改定指令」が採択される。この改定では情報、協議、超国家的課題の細部定義づけなどがなされ、さらには従業員代表の訓練の権利、EWC協定の必要条件の改正なども含まれた。

こうして、最初の「指令」が各国で施行されて20周年に当たる2016年、欧州委員会は、労働者の代表制、経営参加、社会対話の重要性を強調しつつ、「EWCは欧州ソーシャル・モデルの重要な柱」と評価するにいたつたのである。

本稿主題のもう一つ、さらなる改定への動きについては、後半部分に譲るとして、ここで法制化に至った全体の流れを、簡潔にふり返っておくことにしたい。

法制化への歴史的経緯

欧州大での情報共有・協議、または経営参加を法制化する動きは、既

述のように、つとに1970年代に浮上したのであつた。

その主要な動きをみれば、1975年の「欧州会社法案」がその嚆矢といえるだろう。この会社法案は労働者の経営参加を欧州企業構造に組み込むという、会社法の視点に立つ初の法案であつた。が、経営側の反対で成立はならなかった。

1980年に至ると、「フレデリング法案」が提起される。これは労使関係の視点に立つもので、従業員の情報共有協議の権利・手続きを謳うものだった。だが、これは1986年に理事会で凍結されてしまう。

■ 労使の自主的取り組み

ここで注目しておくべきは、法制化を現場からけん引したのが、主要国における労使の自主的取り組みであつたことだろう。

その好事例は、フォルクスワーゲンのそれである。すなわちドイツ金属労組(IGメタル)を中心に、欧州諸国のフォルクスワーゲン工場の労働者組織間で、「欧州レベル工場協議会」を設置し、合計20万人(1990年当時)を代表した。同協議会は各国従業員代表からなり、定期的に中央経営代表と会合し、国境を超える経営方針をめぐって情報を共有、職場労働者の声を提起し、協議して



欧州労使協議会 (EWC) 指令 — その改定動向のいま…

いたのであった。

そのほかにもユーロパイプなど20社ほどの超国家企業で自主的に協議会が設置されていたのである。

■初の法制化実現へ

こうした経緯を経ながら、ついに既述のように1992年の欧州連合(EU)発足も迫った前年の1991年1月、「欧州労使協議会(EWC)指令案」が策定される。それは、かのフレディング法案と同様、労使関係の視点に立つ指令案であった。

同年9月、指令案はETUCや使用者団体などソーシャル・パートナーの見解を踏まえ、修正を経て上程される。正式名称は「従業員に対する情報・協議を目的とする、欧州共同体規模の企業あるいは企業グループにおける、欧州労使協議会(EWC)の設置に関する理事会指令修正案」であった。

指令案の核心には、次の条文がみられる。「EWCは、従業員の利益に重大な影響を持つと思われるいかなる経営陣の計画・方針についても情報を受け協議に入るものとする。(ここにいう情報は、とくに企業構造、経済・財務状況、雇用の展望、投資予測などに関するものである)」。EWCが従業員側の構成であることがうかがわれよう。

指令改定への 最新動向を見る

以上見てきたように、2009年には現行の「改定指令」が採択された。そして、そのほぼ10年後の2018年、欧州委員会は、「改定指令」の実績評価を公表したのである。ここでは、「改定指令」のさらなる改定に向けてのイニシアティブの必要性にはふれず、むしろEWC機能の好事例をあげて推奨するなどの、ソフト路線をとったのであった。

■EWCの実情は

その欧州委員会によれば、初の1994年「指令」が施行されて以降、2020年現在では、1182のEWCが設置され、代表される従業員数は1900万人を上回るに至った。設置された企業は大多数が金属、化学、サービス産業などであり、多く本社が所在するのはドイツ、米、フランス、イギリスなどである。

この間、ETUCや欧州労研(EUWI)、ETUCのシンクタンク、大学などによるEWCの実情調査研究も発表され、それまでのEWCの設置状況、具体的成果・実績、機能不足や権利問題、その後生じた問題点などの分析が公表された。

こうした調査で明らかにされたのは、例えば、設置されている1182のEWCのうち2009年「改定指令」に十分準拠

しているのは618に過ぎず、3分の1は94年「指令」で設置されたまま、残余はそれ以前自主的に設置された協議会という状況にあることだった。今後、現行指令について「すべてのEWCを共通にカバーする必要性」も指摘されたのである。

ETUCのEWC対策会議は、2022年9月に至り対面方式の会議を復活させている。そこで

は、折から脚光を浴びた欧州議会のデニス・ラトケ議員(Denis Rattke)が提起する予定の、指令改定に関する「報告書」(ラトケ報告、後述)を中心に論議し、これを支持するとともに、

企業サステナビリティ・デューデリジェンスほか、近年の関連する指令に関する作業部会をもって討議



SKF社のEWC対策で、SKF世界労組協議会に集う従業員代表 (2022年10月3～6日開催、出所：インダストリアル)



欧州労使協議会 (EWC) 指令
— その改定動向のいま…

を深めている。

■ラトケ報告の採択

その2カ月後、2022年11月、欧州雇用社会問題理事会は、慎重に審議の末、くだんの「ラトケ報告」を採択した。最新の指令改定案の原型ともいえる内容である。

提起された修正・付加案件の若干を見てみよう(以下、順不同)。

○中央経営陣は、協議のプロセスにおいて、またいかなる決定も下す前の段階にあつては、EWCのいかなる見解にも、合理的な対応を必須とすること。

○1カ国の事業所における決定が他国のそれに関連するような「超国家性」概念の定義を、より明確化・拡大すること。

○協議開催のタイミングに関するルールの明確化…中央経営陣は的確な時宜を得てEWCとの会議に臨むこと。いかなる状況下であれ、情報共有・協議を実施しえない場合、中央経営陣はその理由を立証せねばならない。

○承認されたEUレベル労働組合組織の役割の拡大…EWC設置を協議する特別交渉委員会(SNB)や、中央経営陣に対処するE

WC代表への助成を強化拡大すること。

○EWC設置協定の交渉期間をより短縮すること。(備考…EWC設置のためのSNB交渉は6カ月間とされているが、交渉開始は12カ月以内との規定があり、最短で合計18カ月を要する状況にある)。

○従業員代表のジェンダー・バランスの重視…EWCその他委員会構成員の40%以上を女性とすること。

○極秘情報およびデータの扱いでは、より明確なルールが必須である…中央経営陣は、情報・データの極秘性やその守秘期間を決定する上で、客観的な基準を明確にすること。

○国内法は実効的な行政上および法的手続きと罰則を導入すべきこと…例えば、①EWCとの情報共有・協議のプロセスに入ることなく経営決定がなされた場合、②極秘事項を不正に適用した際の訴訟、③財政的罰則、公共援助などの適用除外、等々である。

概要以上だが、他方で、こうした動きに対し、「変化の激しい時節で

の指令改定は、高度な企業決定を困難にするもの」と反論したのは、経営側(ビジネス・ヨーロッパ)の代表である。

これに対するラトケ議員の発信は次のようであった。「デジタル・トランスフォーメーション(DX)や、グリーン・トランスフォーメーション(GX)は、EWCの関与があつて初めて成功する。経営参加は障害ではなく企業にとつて付加価値なのだ」。

そして、さる2023年2月2日、欧州議会は、「ラトケ報告」採択を385対118の圧倒的賛成多数で票決した。これにより欧州委員会に対し、EWCの欠陥を補い権利拡大を十分に保障し、全EWCを対象の立法措置をとるべく、1年以内に作業を完了するよう要請したのである。

欧州委員会はこれに答え、ETUCを含む欧州規模のソーシヤル・パートナー11団体との間に、同年4月から第一次協議、7月から第二次協議を実施するなど、具体的な行動をとり始めた。

執筆時点で進行中なのは、EU条約に基づいて10月から開始した

第三次協議であり、3カ月以内に欧州委員会は指令改定案を提起することになる。

短めのエピソード

こうした動向を踏まえれば、欧州委員会は、2024年1月31日までは指令改定案を最終的に策定し、上程に繋げるのであろう。もちろん、軽々の予断は許さない。

この点、ETUCが「先の欧州議会がラトケ報告を採択したことは、前進への第一歩」と評価していたことを付記しておきたい。

(前IMF結成130周年の年・2023年11月23日記)

(了)

●金属協顧問

小島正剛 こじま・せいごう

60年IMF(国際金属労連)日本事務所に入職以来、金属労協事務局長代理、同国際局長、同副議長(国際委員長)(以上IMFとの兼務)、IMF地域代表を務めるなど国際労働運動一筋。98年金属協顧問に。日本労働ベンクラブ前代表代理他。主要著書「グローバル連帯 落穂拾い」他。