SURE 静岡大学学術リポジトリ
Shizuoka University REpository

欧州連合(EU)における国際的集団的労使関係法の展開

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2015-06-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川口, 美貴 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00008710

論説

欧州連合（EU）における国際的集団的労使関係法の展開

川口美貴

〈目次〉

はじめに
第一章　国際的雇用・労働条件規整と労使自治
　はじめに
　一　欧州連合における法政策への関与と社会的対話
　　A　欧州連合における法政策への関与
　　1　社会的パートナー
　　2　法政策への関与
　　B　社会的対話の促進と展開
　　1　全産業レベルでの社会的対話
　　2　産業部門レベルでの社会的対話
　欧州連合（EU）における国際的集団的労使関係法の展開

二　労使自治の新たな展開
A　一九九二年の社会政策協定
1　社会的パートナーの役割の拡大
2　論点
B　EUレベルでの労使協定の展開
1　育児休業に関する協定
2　パートタイム労働に関する協定
三　小括
第二章　多国籍企業と労働者の関与
はじめに
一　欧州企業委員会と情報提供・協議手続
A　概要
1　枠組み
2　欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入と内容
B　性格と特徴
1　労使自治
2　国内法の尊重
二　国内法化と情報入手・協議権の拡大

A　フランスにおける指令の国内法化
1　具体的内容の特定
2　既存の従業員代表制との調整
B　情報入手・協議権の拡大
1　フランス法に基づく企業委員会・企業グループ委員会
2　指令に基づく欧州企業委員会または情報提供・協議
三　小括
結びにかえて

はじめに

1　問題の所在

資本の国際化および労働者の国際移動は、一方において、「個別的労働関係の国際化」すなわち、使用者の国籍（法人であれば本社所在地）、企業の事業所または企業グループを構成する各企業の所在地、労働者の国籍、居住地、労務給付地、契約締結地等、労働関係に関わる要素が一つの国に集中せず、複数の国に関連するという労働契約の展開をもたらす。

このような、労働関係に関わる要素が一つの国に集中せず、複数の国に関連する労働契約を「国際労働契約（contrat de travail international）」と一応定義するならば、国際労働契約の展開は、労働法の領域においては、第一に、①労働

者の国際移動に関する法規整、②国際労働契約事件の裁判管轄[1]、③国際労働契約の適用法決定[2]、④国際労働契約に関する特別規整、および、国際規範による、①～④に関する各国内法の調整、統一という「国際労働法（droit du travail international）」[3]に関わる課題、第二に、各国の国内実質法の近接化と雇用・労働条件基準の引き上げという、「労働国際法（droit international du travail）」の一層の展開、という法的課題を提起する[4]。

また、社会保障法の領域においては、第一に、国内社会保障法の適用範囲の確定と各国内法に基づく社会保障制度の適用の連携・調整（coordination）[5]という「国際社会保障法（droit de la sécurité sociale international）」に関わる課題、第二に、各国実質法の近接化と国際的な社会保障基準の引き上げという、「社会保障国際法（droit international de la sécurité sociale）」の一層の充実という課題を提起することになる。

しかしながら、資本の国際化および労働者の国際移動は、他方において、「集団的労使関係の国際化」をも進展させる。すなわち、第一は、集団的労使関係の主体の国際化であり、労働者側については、①団結の主体である労働者の国際化、すなわち、外国人労働者および外国駐在労働者の増大、および、②団結自体の国際化、すなわち、国際レベルの労働者組織の発展、使用者側については、①使用者の国際化、すなわち、多国籍企業の展開、および、②国際レベルの使用者団体の発展が指摘される。また、第二は、集団的規整の対象となる個別的労働関係の国際化と集団的交渉・規整レベルの国際化であり、①集団的労使関係の規整の対象となる個別的労働関係として、国内労働契約のみならず、国際労働契約を射程に入れることの必要性、および、②国際レベルにおける労使の集団的交渉の進展および集団的紛争の出現の可能性が挙げられる。

このような、集団的労使関係の国際化は、様々な法的課題を提起する。すなわち、①外国人労働者および外国駐在労働者の団結権、および、従業員代表制への参加権の保障、②外国企業・多国籍企業における団結権の保障と従業員代表

制の適用、③国際労働契約に対する国内労働協約の適用、および、国際労働関係にある労働者の集団的紛争への関与と契約上の効果に関する適用法決定、ならびに、④国際レベルにおける集団的労使関係を規整する法的枠組みの検討、である。

これらの課題は、まず、国内法に対して、実質法および抵触法を含む新たな法の枠組みを要請する。すなわち、①実質法については、労使関係の国際化に対応した国内集団的労使関係法の修正、②抵触法については、国内集団的労使関係法の適用範囲の確定と国際的集団的労使関係への適用法決定規則の確立である。

しかしながら、すでに別稿にてフランス法の対応について検討したように[6]、国内法の対応には限界がある。すなわち、第一に、国際移動する労働者の権利、利益擁護という点では、フランス法は、その領土における集団的労使関係法の介入規範（lois de police）としての適用により、フランスにおける外国人労働者の労働組合権・同盟罷業権、および、従業員代表制への参加権保障、ならびに、フランス企業に雇用されている外国駐在労働者のフランス企業における従業員代表制への参加権保障は可能であっても、外国駐在労働者の労働組合権・同盟罷業権、および、当該外国での勤務、出向、派遣先における従業員代表制への参加権保障については、それが当該国の介入規範であるだけにこれに関与することはできない。

第二に、多国籍企業における労働者代表の関与についても、労働者代表法制による規制は、フランスに本社のある企業もしくは企業グループの活動、または、外国に本社のある企業もしくは企業グループのフランス国内における活動部分に限定され、外国に本社を有する企業または企業グループについては、当該企業または企業グループのフランス以外の活動部分、および、フランス以外の活動部分を含めた全体の活動についてこれを規制対象とするのは困難である。

第三に、国際労働契約の集団的規整についても、当該国際労働契約がフランスにおいて展開されている場合はフラン

スの労働協約の適用が可能であるが、フランス国外で展開されている国際労働契約については、フランスを通常の労務給付地もしくは雇用事業所所在地または最も密接な関連を有する地とみなしうる一時的外国駐在のような場合を除き、契約準拠法としてのフランス労働協約適用の可能性しか残されておらず、労使の合意がなければフランスの労働協約は適用されない。

また、第四に、国際レベルにおける労使自治による企業別および産業部門別・全産業レベルの雇用・労働条件規整を可能にするためには、国際的労使自治システムの構築が必要であるが、それは国内法の限界を超えるものである。

したがって、集団的労使関係の国際化に対しては、国際規範の設定による、①各国内集団的労使関係法の近接化と労働基本権の拡充、および、②国際レベルにおける集団的労使関係の枠組みの設定、が要請されざるをえないであろう。

2　考察対象

欧州連合(Union européenne)[7]においては、個別的労働関係の国際化に対する国内法の対応の限界を克服するために、労働法に関しては、第一に、国際労働法の領域において、欧州連合内における、①労働者の自由移動に関する法規整、②国際労働契約事件の裁判管轄決定規則の統一[8]、③国際労働契約の適用法決定規則の統一[9]、④労働関係における内外人平等原則の確立を行い、第二に、労働国際法の領域においては、構成国に適用される国際規範、すなわち、EC法（共同体法　droit communautaire）[10]により、欧州連合内における各構成国の実質労働法の近接化と雇用・労働条件の引き上げを展開してきた。また、社会保障法に関しては、第一に、国際社会保障法の領域において、すでに別稿において検討したように、各構成国の社会保障法の適用の連携・調整規則[11]を制定し、第二に、社会保障国際法の領域においては、欧州連合内における各構成国の社会保障法の近接化と社会保障基準の引き上げのための政策を推進してきた。

他方、集団的労使関係の国際化に対しては、第一に、欧州連合レベルでの企業および産業部門・全産業部門の集団的労使関係の法的枠組みを形成することにより、①欧州連合において、EUレベルでの労使自治による規範設定を可能にし、立法のみならず労使自治によるEUレベルでの雇用・労働条件規整とその引き上げを発展させること、および、②多国籍企業における労働者代表の情報入手と管理・運営への関与・参加を可能にし、労働者の参加権を拡大するとともに、各多国籍企業間の負担を平準化し、ソーシャル・ダンピング（dumping social）を防ぎ公正な企業間競争を担保すること、の必要性が議論されてきた。

また、第二に、欧州連合レベルの集団的労使関係の法的枠組みの設定のみならず、構成国の国内集団的労使関係法を近接化させることにより、各国内法に基づく労働者の労働基本権および従業員代表制への参加権を拡充し、集団的規整による雇用・労働条件の引き上げを実現するとともに、国内企業を含む各企業間の負担を平準化し、公正な企業間競争を担保すること、の必要性が議論されてきた。

第二の点については、各国集団的労使関係法制の固有の歴史的展開と多様性のゆえに、欧州連合においては、未だ、国内集団的労使関係法を近接化させる「集団的労使関係国際法」は形成されていない。

しかしながら、国内レベルでの集団的労使関係法の規整は各国内法に委ねつつも、第一の点、すなわち、EUレベルでの国際的集団的労使関係について独自の法的枠組みを設定する「国際的集団的労使関係法」については、欧州連合においては、横断的な全産業および産業部門レベルにおける労使自治による集団的規整、および、多国籍企業における労働者代表の関与、の両者ともに、近年、著しい発展を見せている。

すなわち、第一に、EUレベルにおける労使による集団的雇用・労働条件規整については、労使（社会的パートナーpartenaires sociaux）は、従来から、一方で、欧州諸共同体（Communautés européennes）の諮問機関に参加し、他

方において、法的拘束力のない労使合意の形成により、社会法領域におけるEC法の形成、社会政策に関与し、雇用・労働条件への間接的影響力を与えてきた。しかしながら、一九九二年二月七日に、欧州共同体設立条約を改正するマーストリヒト条約とともに採択され、一九九七年一〇月二日のアムステルダム条約により欧州共同体設立条約に組み入れられた、社会政策に関する議定書およびその付属協定である社会政策協定（accord sur la politique sociale）は、従来の労使の役割に加えて、社会法領域におけるEC立法の過程に、労使への諮問を制度的に組み入れるとともに、EUレベルでの労使の協定に対し、労使および各国固有の手続もしくは慣行に基づき、または、EC法化することにより、これに法的効力を付与することを可能にした。

また第二に、多国籍企業における労働者代表の関与・参加については、各国内法の近接化、EC法に基づき設立された会社に関する独自の制度の制定、または、一定の多国籍企業への適用、という様々なアプローチが試みられてきたが、一九九四年九月二二日に「労働者に情報を提供し協議することを目的とする共同体規模の企業および企業グループにおける欧州企業委員会または手続の設置に関する指令」が採択された。同指令により、共同体規模の企業または企業グループについては、情報提供・協議のための欧州企業委員会（comité d'entreprise européen）または手続（procédure）の導入が義務づけられ、労働者代表（représentants des travailleurs）は、当該企業または企業グループの一定の情報提供を受け、協議を行う権利を有することとなった。

そこで、以下においては、欧州連合における、EUレベルでの集団的労使関係について独自の法的枠組みを設定する「国際的集団的労使関係法」に関して、まず第一に、EUレベルにおける、国際的雇用・労働条件規整と労使自治について検討する（第一章）。そして第二に、多国籍企業における労働者代表の関与について検討することにしたい（第二章）。[12]

(1) フランス・欧州連合における議論については、拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際裁判管轄—」静岡大学法政研究第一巻二・三・四号（一九九七年二月）三五九頁参照。

(2) フランス・欧州連合における議論については、拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際労働契約と適用法—」静岡大学法政研究第一巻一号（一九九六年九月）一五三頁参照。

(3) 筆者は、以前の論稿においては、「droit du travail international」の訳語として、「国際労働関係法」という用語を使用していたが、原語により忠実な訳としては、「国際労働法」であること、および、後述のように、「droit de la sécurité sociale international」を「国際社会保障法」、「droit international de la sécurité sociale」を「社会保障国際法」と訳し分けていることとの整合性を考慮し、本稿においては、「droit du travail international」については、「国際労働法」という用語を使用することにする。

(4) 「労働国際法」は、労働関係の国際化とは直接関係なく、各国の国内労働契約を締結している労働者の雇用・労働条件を引き上げるとともに、各国の国内企業間の公正な国際競争を保障するものでもあるが、資本の国際化と労働者の国際移動の自由化は、資本がより労働コストの低い国に移転することを回避し、労働者の雇用・労働条件と多国籍企業の公正競争保障のために、より一層、各国内労働法の近接化、すなわち、労働国際法の発展を要請することになる。

(5) フランス・欧州連合における議論については、拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際社会保障法の展開」静岡大学法経研究第四四巻四号（一九九六年二月）二六一頁参照。

(6) 拙稿「フランスにおける集団的労使関係の国際化と国際労働関係法の展開」静岡大学法政研究第二巻三・四号（一九九八年三月）五五頁。

(7) 「欧州連合（Union européenne）」は、後述のように、一九九二年二月七日の欧州連合設立条約（マーストリヒト条約）に

より基本条約を修正された、三つの共同体からなる「欧州諸共同体（Communautés eutopéennes）」を中心として、同条約により創設された外交・安全保障および司法・内政の二つの協力制度を含む国家連合体である。

なお、「欧州連合」は、フランス語では「Union européenne」で、略称「UE」であるが、日本においては、英語の略称である「EU」が欧州連合の略称として一般に用いられているので、本稿でも、欧州連合の略称は、「EU」を用いることにする。

（8）前掲拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開―国際裁判管轄―」三九八頁以下参照。

（9）前掲拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開―国際労働契約と適用法―」一八六頁以下参照。

（10）後述のように、欧州諸共同体は、その設立条約と改正条約を基本法とし、欧州共同体裁判所の管轄する独自の法体系であるEC法（これは、共同体法　droit communautaire と呼ばれる）を有している。これに対して、欧州連合は、現在のところ、EC法を含む欧州連合に関する法の全てを総称してEU法と呼ぶことは可能ではあるとはいえ、その全てを包括する一つの法体系としてのEU法を有しているとはいえない。

なお、EC法は、欧州諸共同体構成国（これは欧州連合構成国と同じである）のみに適用される法規範であり、地域的な国際法であるが、国内法ではなく複数の国に適用される法規範という意味で、ここでは国際規範と呼んでいる。

（11）前掲拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際社会保障法の展開」三〇三頁以下参照。

（12）これらの考察をふまえて、労働関係の国際化が日本の労働法、社会保障法に提起する課題と、国際社会における対応については、稿を改めて検討することにしたい。

なお、近年、日本においても、国際労働法に関わる研究が進展している。近年の主な文献として、山川隆一「国際化する労働関係の法的課題」岩波講座「現代の法」一二巻『職業生活と法』一六一頁（一九九八年）、同「アメリカ労働法の域外適用

と在外支店・子会社」筑波法政二三号二九頁（一九九七年）、同「国際的労働関係の法律問題」労働法学会誌八五号五頁（一九九五年）、同「国際的労働関係と労働基準法」季刊労働法一七三号六四頁（一九九四年）、同「アメリカ労働法の域外適用」日本労働研究雑誌三八八号二頁（一九九二年）、米津孝司『国際労働契約法の研究』尚学社（一九九七年）、荒木尚志「国内における国際的労働関係をめぐる法律問題」労働法学会誌八五号八一頁（一九九五年）、野川忍「国外における国際的労働関係をめぐる法的諸問題」労働法学会誌八五号一一五頁（一九九五年）、陳一「国際私法学からみた国際的労働関係」労働法学会誌八五号五九頁（一九九五年）、同「国際的労働関係の適用法規に関する一考察（1）（2）」法学協会雑誌一一一巻九号一三九八頁、一一号一六七四頁（一九九四年）等。

第一章　国際的雇用・労働条件規整と労使自治

はじめに

欧州連合における労使の社会法領域における規範形成への関与[1]は、一九五一年四月一八日の欧州石炭・鉄鋼共同体（Communauté européenne du charbon et de l'acier）設立条約、一九五七年三月二五日の欧州経済共同体（Communauté économique européenne）設立条約[2]、および、欧州原子エネルギー共同体（Communauté européenne de l'énergie atomique）設立条約締結当時は、それらの基本条約により創設された諮問機関に、労使（社会的パートナー partenaires sociaux）[3]がその代表を委員として参加させていたにすぎなかった。

しかしながら、一九六〇年代からは、社会的領域の主題別に全産業部門の政労使委員からなる諮問委員会（Comités

consultatifs）が、そして、産業部門別に労使委員からなる諮問委員会（Comités paritaires）が設置され、一九七〇年代には、政労使の会議、および、欧州共同体の唯一の協議機関である雇用常設委員会（Comité permanent et de l'emploi）の設置と会合が組織され、欧州共同体の立法および政策決定における労使の諮問（consultation）、協議（concertation）機関としての役割は拡大した。

さらに、一九八五年、ジャック・ドロール（Jacques Delors）が、欧州委員会の委員長に就任してから、共同体レベルの労使の対話（社会的対話　dialogue sociale）[4]は新たな展開を見せた。ドロールは、一九八五年一月三一日、ブリュッセルの郊外のバル・ダッチェス（Val Duchesse）において、共同体レベルの主な労使団体の会合の場を設定し、それ以後、労使サミット（sommets du dialogue sociale）が開催されることとなり、一九九二年七月三日には、これを発展させるものとして、定期的な労使の対話、協議、交渉機関である、労使対話（社会的対話）委員会（Comité du dialogue sociale）が創設された。労使サミット、および、労使対話委員会においては、その後、多くの労使合意、宣言、協定が締結され、欧州諸共同体の立法、社会政策に大きな影響を与えることになった。また、産業部門レベルの労使委員会においても、特に一九八〇年代後半から、部門別の労使合意が形成されることになった。他方、このような、欧州委員会による労使の対話促進政策を法的にも根拠づけるものとして、一九八六年二月一七日および二八日の単一議定書（Acte unique européen）[5]は、欧州経済共同体設立条約に第一一八B条を挿入し、欧州委員会が共同体レベルでの労使の対話の促進に努めるよう規定した。

このように、労使による共同体レベルでの雇用・労働条件規整は、国内法のように労使が法的効力をもって労働条件を規整することを可能にする共同体レベルの集団的労使関係法が存在しないもとでは、一方で、欧州連合の諮問機関、協議機関に参加してその意見を述べることにより、他方で、法的拘束力のない労使の合意、宣言を形成することにより、

欧州連合の立法、社会政策に関与するという、間接的な形で行われざるをえなかった。

しかしながら、一九九二年二月七日に、欧州共同体設立条約を改正する欧州連合設立条約（マーストリヒト条約）[6]とともに採択された、社会政策に関する議定書（Protocole sur la politique sociale）[7]およびその付属協定である社会政策協定（Accord sur la politique sociale）[8]は、共同体レベルの労使自治を新たな段階へ導くことになった。すなわち、社会法領域におけるEC立法過程での労使への諮問を制度化するとともに、労使が共同体レベルで締結した協定に法的効力を付与する枠組みを設定し、労使自治による、より直接的な雇用・労働条件規整の可能性を開いたのである。

そこで、本章においては、まず、労使の欧州連合における法政策への関与と社会的対話(dialogue sociale)の展開(一)[9]を検討し、次に、一九九二年の社会政策協定により開かれた、労使自治の新たな可能性(二)を検討することにしたい。

(1) 欧州連合における労使自治の歴史的展開については、Europe sociale, supplément 2/95, Dialogue social : le bilan communautaire en 1995, p. 13 et s. ; Politique sociale de la Communauté, situation au 1er janvier 1996, Comission européenne, 1996, p. 367 et s. 等参照。

(2) 同条約は、その第一一八条において、欧州委員会は、社会的領域、特に、雇用、労働権および労働条件、職業教育、社会保障、労働災害・職業病からの保護、労働安全衛生、ならびに、労働組合権および労使の団体交渉について、各構成国との緊密な協力を促進するものとし、そのために、欧州委員会は、国内レベルの問題および国際組織に関わる問題について、研究、意見交換、および、協議により、各構成国と密接な連絡を取るものと規定していたにすぎず、欧州経済共同体の、共同体レベルの労使の団体交渉促進という政策と権限を明確にしていたわけではなかった。

(3) 欧州連合においては、労使は、「社会的パートナー（partenaires sociaux）」と呼ばれている。

(4) 欧州連合においては、労使の対話、協議は、「社会的対話 (dialogue sociale)」と呼ばれている。

(5) JOCE n. L. 169 du 29 juin 1987.

(6) Traité du 7 fév. 1992 sur l'Union européenne, JOCE n C 191 du 29 juill. 1992, p. 1.

(7) Protocole du 7 fév. 1992 sur la politique sociale conclu entre les Etats membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irande du Nord, JOCE n C 191 du 29 juillet 1992, p. 90.

(8) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale conclu entre les Etats membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irande du Nord, JOCE n C 191 du 29 juillet 1992, p. 91.

(9) 欧州連合における国際的雇用・労働条件規整と労使自治については、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd. précis Dalloz, 1994, p. 330 et s. ; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, collection jupiter 1996, n 454 et s. ; Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., 1995 ; p. 313 et s. ; Roger BLANPAIN and Chris ENGELS, European labour law, 4th and revised edition, Kluwer, 1997, p. 343. ; Europe sociale, supplément 2/95, Dialogue social : le bilan communautaire en 1995. ; Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, Dr. soc. 1997, p. 352. ; Le rôle des partenaires sociaux dans la mise en oeuvre du droit communautaire, Dr. soc., 1997, p. 68. ; Gérard LYON-CAEN, Le droit social de la Communauté européenne après le Traité de Maastricht, D. 1993, chronique p. 149. ; Négociation et convention collective au niveau européen, Revue trimestrielle de droit européen, 1973, p. 583, et 1974, p. 1. ; Gabriel GUERY, La dimension conventionnelle de l'Europe sociale sur la base du traité de Maastricht, Revue internationale du travail, vol. 131, 1992, n° 6, p. 627. ; Francis KESSLER et Francis MAYER, La dynamique de l'article 118 A du traitré de Rome, Rev. int. dr.

économique, 1992, p. 130 et s.; Janine GOETSCHY, Le dialogue Social Européen de Val Duchesse: Un premier bilan, Travail et Emploi, 1991, N° 47, p. 42 et s.; Philippe LANGLOIS, La négociation collective d'entreprise, la politique communautaire, Dr. soc., 1990, p. 673.; Georges SPYROPOULOS, Droit du travail et relations professionnelles dans l'Europe sociale de demain, Revue internationale du travail, vol. 129, 1990, n°6.; Gabriel BERGOUGNOUX, Projets européens, les politiques d'entreprise: B.S.N., Dr. soc. 1990, p. 671 et s.; Janine GOETSCHY, La construction de l'Europe des relations professionnelles: Mécanismes de régulation du social et acteurs collectifs européens, Rev. française des affaires sociales, 1990, p. 107 et s. 等参照。

一　欧州連合の法政策への関与と社会的対話（dialogue sociale）

本項においては、まず最初に、労使の欧州連合における法政策への関与（A）について考察し、次に、欧州連合において展開されてきた労使の社会的対話（B）を検討する。

A　欧州連合における法政策への関与

欧州連合[1]においては、欧州諸共同体の機関[2]として、労使が関与する多くの諮問機関が存在し、EC法（共同体法）[3]の形成においても、その社会的領域の立法[4]に大きな役割を果たしている。

そこで、以下においては、欧州連合における社会的パートナーとして存在する労使団体を概説し(1)、次に、欧州連

合の法政策への労使の関与（2）について考察することにする。

1　社会的パートナー（parteanires sociaux）

EUレベルにおける社会的パートナーである、主要な労働者代表組織（A）、および、使用者代表組織（B）としては、以下のようなものがある。(5)

（A）労働者代表組織

EUレベルにおける最も代表的な労働者代表機関は、欧州労働組合連合(Confédération Européenne des Syndicats：CES）であるが、その他主要なものとして、欧州管理職連合（Confédération européenne des cadres：CEC）、欧州独立労働組合連合（Confédération européenne des syndicats indépendants：CESI）等がある。

（1）欧州労働組合連合（CES）

欧州労働組合連合（CES）は、ヨーロッパの労働組合組織の主要部分（フランスのCGTを主たる例外として）を結集している、ヨーロッパレベルで最も代表的な労働者代表組織である。CESは、欧州連合内にとどまらず、スイス、トルコ等、ヨーロッパの二十一の国のナショナルセンターを組織している。

CESは、一九七二年に、欧州自由労連、欧州自由貿易連盟労働委員会、労働世界総同盟欧州部局が合同して結成された。世界労連加盟団体は、当初加盟していなかったが、そのいくつかは、次第に世界労連を脱退し、CESに参加しつつある。CES加盟の主たるナショナルセンターは、次表のとおりである。

（2）欧州管理職連合（CEC）

欧州管理職連合（CEC）は、管理職労働者の組織を再結集したもので、フランスのCFE—CGC、ドイツのULA、イギリスのMPG、イタリアのCIDA、スペインの管理職総同盟、オランダのMHP、デンマークのLH、ポルトガルのFENSIQ、ルクセンブルグのFEP—FITが加盟している。

（3）欧州独立労働組合連合（CEC）

欧州独立労働組合連合（CEC）は、主として公共部門または準公共部門の労働者組織を結集するもので、ドイツのDBB、CGB、MB、イタリアのCISAL、スペインのCSI—CSIF、オランダのAVC、ルクセンブルグのCGFP等が加盟している。

（B）使用者代表組織

EUレベルにおける最も代表的な使用者代表組織は、欧州産業使用者連合（Unions of Industrial and Employers' Confeder-

〈CES加盟の主たるナショナルセンター〉

フランス	：CFDT、CGT—FO、CFTC
ドイツ	：DGB、DAG
イギリス	：TUC
アイルランド	：ICTU
ベルギー	：CSC、FGTB
ルクセンブルグ	：CGT—L、LCGB
オランダ	：FNV、CNV、MHP
デンマーク	：LO、FTF、AC
イタリア	：CGIL、CISL、UIL
スペイン	：UGT、CCOO
ポルトガル	：UGT—P、CGTP
ギリシア	：GSEE

ations of Europe：ＵＮＩＣＥ）であるが、その他主要なものとして、欧州公共企業体センター（Centre européen de l'entreprise publique：ＣＥＥＰ）、欧州商業連盟（ＥＵＲＯＣＯＭＭＥＲＣＥ）、欧州職人・中小企業組合（Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises：ＵＥＡＰＭＥ）、欧州独立中小企業委員会（Comité Européen de la Petite et Moyenne Entreprise Indépendante：ＥＵＲＯＰＭＩ）、欧州自営業者連盟（Confédération Européenne des Indépendantes：ＣＥＤＩ）、農業組織委員会（Comité des organisations professionnelles agricoles：ＣＯＰＡ）、商工会議所常設会議（Conférence permanente des chambres de commerce et d'industrie：ＣＰＣＣＩ）等がある。

（1）欧州産業使用者連合（ＵＮＩＣＥ）

欧州産業使用者連合（ＵＮＩＣＥ）は、一九五八年に創設され、共通の職業的利益を促進し、構成員である組織が欧州における政策の調整を可能とする枠組みを作り、欧州における責任者がＵＮＩＣＥの政策と意見を考慮することを保障するために、欧州連合構成国およびその他の欧州諸国の産業および使用者組織を結集するしている。間接的に、ＵＮＩＣＥは、欧州の企業の工業部門の大部分およびサービス部門の一部を組織している。ＵＮＩＣＥを構成する主な使用者団体は下表のとおりである。

〈ＵＮＩＣＥを構成する主な使用者団体〉

フランス	：ＣＮＰＦ
ドイツ	：ＢＤＡ
イギリス	：ＣＢＩ
アイルランド	：ＩＢＥＣ
ベルギー	：ＦＥＢ
ルクセンブルグ	：ＦＥＤＩＬ
オランダ	：ＶＮＯ、ＮＣＷ
デンマーク	：ＤＡ
イタリア	：Confindustria
スペイン	：ＣＥＯＥ
ポルトガル	：ＣＩＰ
ギリシア	：ＳＥＢ

（2）欧州公共企業体センター（CEEP）

欧州公共企業体センター（CEEP）は、欧州連合における公企業および第三セクター方式の企業を結集するもので、UNICEとともに、欧州連合における「社会的対話」の使用者側のパートナーである。CEEPは、エネルギー、交通、電信、金融、および一部の工業部門で重要な役割を果たしている。

（3）欧州商業連盟（EUROCOMMERCE）

欧州商業連盟（EUROCOMMERCE）は、商業部門の使用者団体を代表する組織である。多くの加盟団体は、UNICEにも同時に加盟しているが、UNICEに加盟している団体以外に、ベルギーのNCMV、デンマークのDDH、ドイツのBFS、アイルランドのFTA、イタリアのCONFCOMMERCIO、ポルトガルのCCP、オランダのKNOV、VNG、イギリスのFWD等がこのEUROCOMMERCEに加盟している。

（4）欧州職人・中小企業組合（UEAPME）、欧州独立中小企業委員会（EUROPMI）

欧州職人・中小企業組合（UEAPME）および欧州独立中小企業委員会（EUROPMI）は、中小企業の使用者団体を組織している。主な加盟団体としては、フランスのCGPME、CNAMS、APCM、ベルギーのUCM、NCMV、デンマークのHR、ギリシアのGSEBEE、イタリアのCNA、CONFARTGIANATO、オランダのKNOV、NCOV、イギリスのFSB、FPB等がある。

2　欧州連合の法政策への関与

欧州連合の欧州諸共同体においては、その設立当初から、基本条約により社会的・経済的領域に職業の代表者の意見を反映させるための関与機関が存在する。また、その他に、一九六〇年代以降、欧州諸共同体は、社会的パートナーがその法政策に関与する機関として、欧州委員会および欧州理事会の職務遂行を補佐する諮問機関および協議機関、ならびに、広報・研究機関を創設している。(6)

（A）基本条約に基づく労使代表の関与機関

欧州諸共同体の基本条約が創設する労使代表の関与機関としては、社会経済評議会（Comité économique et social）、欧州石炭・鉄鋼共同体諮問委員会（Comité consultatif de la CECA）、欧州社会基金（Fonds social européen）がある。

（1）社会経済評議会（Comité économique et social）

社会経済評議会は、欧州共同体設立条約に基づき、一九五七年に創設された。(7)同機関は、一九五七年以来、欧州共同体（旧欧州経済共同体）および欧州原子エネルギー共同体に共通の機関であるが、欧州石炭・鉄鋼共同体については、社会経済評議会とは別に、後述の欧州石炭・鉄鋼共同体諮問委員会が同じ役割を果たす機関として存在している。

同機関の目的は、多様な経済的・社会的利益グループを関与させ、それらの利益と共同体の政策を調和させることにある。

社会経済評議会の委員は、四年の任期で、個人の資格により、各構成国の代表者ではなく、社会的・職業的カテゴリー

（経営者、農業者、交通運輸業者、労働者、商業従事者、職人、自由業、一般利益）の代表者として理事会により指名される。その数は、二二二人で、国別に議員数が配分されている。議員は、大別して三つのグループ、すなわち、使用者代表、労働者代表、および、その他の様々な活動グループに分類され、九つの特別部門（農業、公衆衛生、手工業、サービス、環境、社会問題等）に配属される。

社会経済評議会は、大別して、三つの役割を果たしている。第一は、諮問機関としての機能である。すなわち、委員会および理事会は、欧州共同体設立条約に基づき、労働者の自由移動、企業設立の権利、職業教育、欧州社会基金、および、社会政策に関わる全ての事項について、また、欧州原子エネルギー共同体設立条約に基づき、研究、教育、保護、原子力の危険に関わる保険契約について、社会経済評議会に必ず諮問しなければならない。また、その他適当と認める場合も、任意に社会経済評議会に諮問する。第二は、その発議による、経済的・社会的問題に関する提案、意見表明である。また第三に、元欧州委員会委員長であったジャック・ドロールの社会政策推進政策以降、経済的・社会的パートナーの意見交換の重要な場として機能している。

（2）欧州石炭・鉄鋼共同体諮問委員会（Comité consultatif de la CECA）

欧州石炭・鉄鋼共同体諮問委員会は、欧州石炭・鉄鋼共同体設立条約により創設された独自の諮問委員会である。(8)

同委員会の委員は、生産経営者、労働者、利用者、および、商人の代表者により構成され、理事会により二年の任期で任命される。

同委員会は、石炭、鉄鋼に関わる全ての事項、すなわち、投資、財政援助、再構築、生産制限、労働組織等に関する義務的諮問機関である。

（3）欧州社会基金（Fonds social européen）

欧州社会基金は、欧州共同体設立条約により創設され、欧州連合設立条約により再編成されている。(9)

同基金の目的は、統一市場における労働者の雇用を可能性を向上させ、生活レベルの向上に寄与するために、雇用の可能性と労働者の地理的職業的移動を促進し、産業変動と生産システムの発展への適応を特に職業教育と職業再配置により援助することである。(10)同基金の活動、優先的作業、組織等については、理事会が、欧州議会との協力手続（procédure de coopération）(11)に基づき、社会経済委員会への諮問の後に決定する。現在、具体的には、長期間の失業との闘いと若年者および労働市場から排除されているものの職業生活への参入の援助、産業変化とシステムの発展への労働者の適応の援助、特に困難を抱える地域への集中的活動等がその主な活動である。(12)

同基金は、欧州委員会により管理運営されているが、欧州委員会は、欧州委員会の委員を委員長とし、各構成国、労働者団体、および、使用者団体の代表から構成される運営委員会により補助される。(13)

（B）共同体機関の組織する諮問・協議機関

欧州委員会および欧州理事会の職務の遂行を補佐するために創設された社会的パートナーの関与する諮問機関および協議機関としては、以下のものがある。

（1）雇用常設委員会（Comité permanent et de l'emploi）

雇用常設委員会は、各構成国の雇用市場に関する政策と共同体の目的を調整させながら、欧州理事会、欧州委員会、

および、社会的パートナーの間の恒常的な対話、協議を保障することを目的として、一九七〇年に創設された、欧州共同体唯一の協議機関である。(14)

同委員会は、各国政府の代表者、雇用問題担当の欧州委員会委員、労働者団体代表および使用者団体代表委員各一八名と補佐委員各九名により構成され、委員会開催時に欧州理事会を主宰している国の代表者がその委員長となる。同委員会は欧州理事会のもとにおかれる。

同委員会は、通常年二回開催され、会期中雇用に関して選択された課題が討議され、最後に決議が採択される。現在まで、労働市場の機能、労働の再組織、若年者の雇用、長期失業、女性の雇用状況、継続的職業教育等が、その課題として取り上げられている。同委員会は、欧州共同体諸機関が決定を行う前に対話、協議を行い、諮問機関としての役割を果たす。また、社会政策に関与する当事者に意見交換の恒常的可能性を与え、社会的パートナーの対話を促進する場として、重要な役割を果たしている。

(2) 全産業レベルにおける諮問委員会 (Comités consultatifs)

欧州委員会には、全産業レベルにおいて、雇用常設委員会とは別に、各論点毎に、社会的パートナーの代表者が関与する以下のような諮問委員会が存在する。すなわち、労働の場における安全衛生と労働者の健康保護のための諮問委員会、(15) 男女の機会平等のための諮問委員会、(16) 労働者の自由移動に関する諮問委員会、(17) 職業教育に関する諮問委員会、(18) 炭坑労働者の社会保障に関する諮問委員会、(19) 等である。(20)

これらの諮問委員会は、男女の機会平等のための諮問委員会を除き、各構成国につき、六名の委員と三名のオブザーバーから構成されている。各国の六人の委員は、政府代表、労働者代表、使用者代表各二名であり、三人のオブザーバー

は、政府代表、労働者代表、使用者代表各一名である。

男女の機会平等のための諮問委員会は、各構成国の政府代表各一名、各構成国の機会の平等推進を担う公的な全国委員会または組織の代表各一名、共同体レベルの労働者団体、および、使用者団体の代表者で、共同体レベルの社会的パートナーの推薦に基づき欧州委員会の指名するもの各五名の計四〇人の委員と、欧州の女性団体の代表者二名のオブザーバーにより構成される。

これらの諮問委員会は、欧州委員会の諮問に応じて、または、そのイニシアチブにより、各社会的・職業的領域における論点と各国の対応についての意見を表明する役割を有している。と同時に、社会的パートナーと各国政府代表が参集し、社会的パートナーと各国政府代表、および、社会的パートナー間で意見を交換し、その対話を促進する場として重要な役割を果たしている。

（3）産業部門レベルにおける労使委員会（Comités paritaires）

また、産業部門レベルについては、一定の産業部門において、後掲〈資料1〉の示すように、産業部門レベルの労働者団体の代表者と使用者団体の代表者により構成される労使委員会（Comités paritaires）が、欧州委員会の諮問機関として設立され活動している。また、労使委員会が組織されていなくても、労使の代表者によるインフォーマルなグループが組織されていたり、あるいは、議論が行われている部門が存在している。(21)

これらの労使委員会およびグループの最も重要な役割は、社会政策の形成と遂行に関して、欧州委員会の要請に応じて、または、そのイニシアチブにより、意見を表明することである。しかしながら、さらに、労使の対話、情報交換、諮問の場として、社会的対話を推進する重要な役割を果たしており、後述のように、多くの労使合意が、「共通意見（avis

communs)」という形で公表されている。

(C) 広報・研究機関

共同体機関が創設した、社会的パートナーの関与する広報・研究機関として、以下のようなものがある。

(1) 欧州職業教育推進センター (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)

欧州職業教育推進センターは、共同体レベルでの職業教育の発展のために、職業教育に関わる科学的・技術的資料を作成し、広報・研究活動を行うことにより、欧州委員会に協力することを目的として、一九七五年に設立された[22]。同センターは、各国政府、欧州委員会、及び、社会的パートナーの代表者により構成される運営委員会により管理される。

(2) 生活・労働条件向上のための欧州基金 (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)

生活・労働条件向上のための欧州基金は、よりよい生活・労働条件の発展に必要な知識の発展と普及によりこれに寄与することを目的として、一九七五年に創設された[23]。その主な対象は、労働に従事する人間、労働の組織、環境の向上の長期的展望、人間活動の空間的地理的配分、等である。

同基金は、各国政府、欧州委員会、社会的パートナーの代表者により構成される運営委員会により管理される。

(3) 欧州労働安全衛生機構 (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail)

欧州労働安全衛生機構は、労働環境を向上させ、労働者の安全と健康を保護するために、労働安全の領域において有

用な技術的、科学的、経済的情報を欧州共同体諸機関、構成国、関係者に提供することを目的として、一九九四年に創設された。(24)

〈資料1〉　〈産業部門レベルにおける労使委員会、労使の対話機関〉

1、労使委員会（comité paritaire）の存在する部門

- 農業（agriculture）
  - 労使委員会設立年度：一九七四年（農業労働者の社会問題に関する諮問委員会設立は一九六三年）
  - 労働者代表組織：EFA（European Federation of Agricultural Wokers' Union）
    CGT-CGIL（Comité de coordination européennes des syndicats des travailleurs agricoles）
  - 使用者代表組織：GEOPA-COPA（Groupe 〈employeurs〉 des organisations professionnelles agricoles de la Communauté européenne）
  - 委員会の構成：労働者代表二五、使用者代表二五、欧州委員会の指名委員六
- 道路輸送（transports routiers）
  - 労使委員会設立年度：一九六五年
  - 労働者代表組織：CSTCE（Comité syndical des transports dans la Communauté européenne）
  - 使用者代表組織：IRU（Union internationale des transporteurs routiers）
  - 委員会の構成：労働者代表、使用者代表各二四、欧州委員会指名委員六

- 内陸河川輸送 (navigation intérieure)
  - 労使委員会設立年度：一九八〇年（労使諮問委員会は一九六七年に創設）
  - 労働者代表組織：CSTCE (Comité syndical des transports dans la Communauté européenne)
  - 使用者代表組織：UINF (Union internationale de la navigation fluviale)
    OEB (Organisation européenne de bateliers)
  - 委員会の構成：労働者代表′使用者代表各一一

- 鉄道 (Chemins de fer)
  - 労使委員会設立年度‥一九七一年
  - 労働者代表組織：CSTCE (Comité syndical des transports dans la Communauté européenne)
  - 使用者代表組織：CCFE (Communauté des chemins de fer européennes)
  - 委員会の構成：労働者代表′使用者代表各一四′欧州委員会指名委員六

- 海上輸送 (Transports maritimes)
  - 労使委員会設立年度：一九八七年
  - 労働者代表組織：CSTCE (Comité syndical des transports dans la Communauté européenne)
  - 使用者代表組織：ESCA (European Community Shipowners' Associations)
  - 委員会の構成：労働者代表′使用者代表各一八′欧州委員会指名委員六

・民間航空（aviation civile）

・労使委員会設立年度：一九八七年

・労働者代表組織：CSTCE（Comité syndical des transports dans la Communauté européenne）

・使用者代表組織：AEA（Association of European Airlines）

ERA（European Regional Airlines Association）

ACE（Independent Air Carriers of EC）

ACCA（Air Chater Carriers of EC）

ACI（Airports Council International）

・委員会の構成：労働者代表′使用者代表各一二四′欧州委員会指名委員六

・海上漁業（pêche maritime）

・労使委員会設立年度：一九七五年

・労働者代表組織：CSTCE（Comité syndical des transports dans la Communauté européenne）

・使用者代表組織：Europêche-Cogeca（Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'UE-comité général de la coopération agricole (section <pêche>)）

・委員会の構成：労働者代表′使用者代表各一二四′欧州委員会指名委員六

- 電気通信（télécommunication）
  - 労使委員会設立年度：一九九〇年
  - 労働者代表組織：IPTT（Internationale des postes, élégraphes et téléphones）
    Eurofedop（Fédération européennes du personnel des services publics）
  - 使用者代表組織：Représentants des opérateurs publics et privés
  - 委員会の構成：労働者代表一二五（IPTT一八′Eurofedop四′欧州委員会指名三′うち一名はIPTT）′使用者代表一二五

- 郵便（postes）
  - 労使委員会設立年度：一九九四年
  - 労働者代表組織：IPTT（Internationale des postes, élégraphes et téléphones）
    Eurofedop（Fédération européennes du personnel des services publics ）
  - 使用者代表組織：Représentants des opérateurs publics et privés
  - 委員会の構成：労働者代表一一七（IPTT一一〇′Eurofedop四′欧州委員会指名三′うち一名はIPTT）′使用者代表一一七

2、インフォーマルな作業グループの存在する産業部門

- ホテル・飲食業 (hôteles, restaurants et cafés)
  - 設立年度：一九八三年
  - 労働者代表組織：SETA-UITA (Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie et des branches connexes)
  - 使用者代表組織：Hotrec (Conféderation des associations nationales de l'hôtellerie, de la restauration, des cafés et des établissement similaires de l'Union européenne et de l'Espace économique européen)
- 商業 (commerce)
  - 設立年度：一九八五年
  - 労働者代表組織：Euro-FIET (organisation régionale européenne de la Fédération internationales des employés, des techniciens et des cadres)
  - 使用者代表組織：Eurocommerce (représentation européenne du commerce de détail, de gros et international auprés de l'Union européenne)
- 保険 (assurances)
  - 設立年度：一九八七年

- 労働者代表組織：Euro-FIET (organisation régionale européenne de la Fédération internationales des employés, des techniciens et des cadres)
- 使用者代表組織：CEA (comité européen des assurances)
  BIPAR (Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances)
  ACME (Association des assureurs coopératifs et mutualistes européens)

- 銀行 (banques)
  - 設立年度：一九九〇年
  - 労働者代表組織：Euro-FIET (organisation régionale européenne de la Fédération internationales des employés, des techniciens et des cadres)
  - 使用者代表組織：FB-UE (Fédération bancaire de l'Union européenne)
    GECE (Groupement européen des caisses d'épargne)
    GEBC (Groupement européen des banques coopératives)

- 靴製造 (chaussure)
  - 設立年度：一九九一年
  - 労働者代表組織：CSE-THC (Comité syndical européen du textile, de l'habillement et du cuir)
  - 使用者代表組織：CEC (Confédération européenne de l'industrie de la chaussure)

- 建設 (construction)
  - 設立年度：一九九二年
  - 労働者代表組織：FETBB (Fédération européenne des travailleurs du bâtiments et du bois)
  - 使用者代表組織：FIEC (Fédération de l'industrie européenne de la construction)

- 清掃 (industirie du nettoyage)
  - 設立年度：一九九二年
  - 労働者代表組織：Euro-FIET (organisation régionale européenne de la Fédération internationales des employés, des techniciens et des cadres)
  - 使用者代表組織：FENI (Fédération européenne du nettoyage industriel)

- 繊維・服飾 (textile et habillement)
  - 設立年度：一九九二年
  - 労働者代表組織：CSE-THC (Comité syndical européen du textile, de l'habillement et du cuir)
  - 使用者代表組織：Euratex (Organisation européenne de l'habillement et du textile)

- 警備保障 (sécurité privée)
  - 設立年度：一九九三年

- 労働者代表組織：Euro-FIET (organisation régionale européenne de la Fédération internationales des employés, des techniciens et des cadres)
- 使用者代表組織：COESS (Confédération européenne des services de sécurité)
  IPSA (International Professional Security Association)
  ESTA (European Security Transport Association)

3' 不定期な労使対話の存在する部門

- 林業 (bois)
  - 労働者代表組織：FETBB (Fédération européenne des travailleurs du bâtiments et du bois)
  - 使用者代表組織：CEI-Bois (Confédération européenne des industries du bois)
- 化学 (chimie)
  - 労働者代表組織：Fescid (Fédération européenne des syndicats de la chimie et des industries)
  - 使用者代表組織：CEFIC (Conseil européen de l'industrie chimique)
- 農業食品 (agroalimentaire)
  - 労働者代表組織：SETA-UITA (Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation de l'hôtellrie et des

branches connexes)

・使用者代表組織：使用者全体を代表する組織なし

・自動車製造 (industrie automobile)

・労働者代表組織：FEM (Fédération européenne des métallurgistes)

・使用者代表組織：ACEA (Association des constructeurs européens d'automobiles)

CLEPA (Comité de liaison de la construction d'équipements et de pièces d'automobiles)

・マス・メディア（映像・印刷） (industrie graphique et média)

・労働者代表組織：FGE (Fédération graphique européenne)

FIJ (Fédération internationale des journalistes)

・使用者代表組織：Eurograf (bureau européen d'intergraf, la Confédération internationale des industries d'imprimerie et connexes)

ENPA (Association européenne des éditeurs de journaux)

・砂糖 (sucre)

・労働者代表組織：SETA-UITA (Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation de l'hôtellrie et des branches connexes)

・使用者代表組織：CEFS (Comité européen des fabricants de sucre)

B　社会的対話の促進と展開

他方、欧州連合においては、社会的パートナーをその諮問・協議機関に関与させ、法政策形成にその意見を反映させるのみならず、前述のように、特に、ジャック・ドロールが欧州委員会の委員長となった一九八五年以来、その社会的対話を促進し、労使自治による雇用・労働条件規整を促進する社会的対話促進政策が積極的に展開された。(25)

また、一九八六年二月一七日および二八日の単一議定書（Act unique européen）は、欧州共同体設立条約に第一一八B条を挿入し、欧州委員会が、社会的パートナーが望むならば協約関係にまで到達しうるような、欧州レベルでの社会的パートナーの対話を促進するよう努めることを規定して、その社会的対話促進政策の法的根拠を与えることになった。

このような社会的対話促進政策に伴い、社会的パートナーの共同体レベルでの対話は、全産業レベルでも、各産業部門レベルでも広がりを見せ、多くの労使の合意が「共通意見（avis communs）」という形で成立し、公表された。(26) これらの労使合意は、法的効果を有する労働協約ではないが、社会的対話の成果として、欧州連合の立法、政策に影響を与えるものであった。

1　全産業レベルでの労使合意

まず、全産業レベルでは、欧州産業使用者連合（ＵＮＩＣＥ）および欧州公共企業体センター（ＣＥＥＰ）と欧州労働組合連合（ＣＩＳ）との間で、一九八五年以降の労使サミット、および、社会的対話委員会において、後掲〈資料2〉に示すような合意が、労使の「共通意見」、「宣言」、または、「協定」として形成されてきた。(27)

〈資料2〉　〈全産業レベルにおける主要な労使の合意〉

一九八六・一一・六	雇用拡大のための協同戦略についての共通意見
一九八七・三・六	情報と意見、情報提供と諮問に関する共通意見
一九八七・一一・二六	一九八七年―一九八八年年次経済報告に関する共通意見
一九九〇・二・一三	職業的・地理的移動欧州地域の創設と欧州における労働市場の機能の向上に関する共通意見
一九九〇・六・一九	成人の基礎教育ならびに職業導入教育および継続教育に関する共通意見
一九九一・一・一〇	新たなテクノロジー、労働組織と労働市場の適合に関する共通意見
一九九一・四・五	学校から成人・職業生活への移行に関する共通意見
一九九一・一〇・三一	社会政策に関する協定
一九九一・一二・二〇	職業教育へ最大限に有効なアクセス形態に関する共通意見
一九九二・七・三	経済成長と雇用のための新たな協同戦略
一九九二・七・三	将来の社会的対話に関する共同宣言
一九九二・一〇・一三	職業上の格付けと評価に関する共通意見
一九九三・六	全産業部門の諮問委員会に関する勧告
一九九三・七・二八	労使の役割を考慮した教育および職業教育の領域における欧州共同体の活動と将来の役割に関する共通意見

一九九三・一〇・二九	欧州連合設立条約の社会政策に関する議定書付属協定の実施に関する労使の提言
一九九三・一二・　三	女性と職業教育に関する共通意見
一九九三・一二・　五	経済政策の方向性に関する指導計画
一九九五・　四・　四	白書により提言された新たな状況を考慮した失業への闘いと失業者の労働市場への再参入のための職業教育の役割に関する共通意見
一九九五・　五・一六	経済の持続的成長と雇用創出に関する労使の方向性―社会的対話におけるマクロ経済学グループにより作成された共通意見
一九九五・一〇・二一	排他主義と人種差別の防止と労働の場における平等取り扱いの促進に関する共同宣言
一九九五・一〇・二一	エッセンでの欧州委員会の雇用政策について、欧州労使の欧州委員会への共同宣言

2　産業部門レベルでの労使合意

他方、産業部門レベルでも、前述の産業部門レベルでの労使委員会を中心として、後掲〈資料3〉に示すような労使の合意が成立している(28)。

〈資料3〉　〈産業部門レベルにおける労使の合意〉

一、農業（agricole）

一九七八・三・二二　欧州諸共同体における耕作部門の常用農業労働者の労働時間の調和に関する協定
一九七九・五・二三　欧州委員会より提案された農業労働者の職務遂行と労働の停止に関する意見
一九八〇・六・一〇　欧州共同体における牧畜部門の常用労働者の労働時間の調和に関する協定と議定書
一九八一・五・六　欧州共同体における農業労働者の所得調査についての意見
一九八一・一一・二七　農業部門における事故の予防と交換に関する技術的障害と農業トラクター利用の安全との関連についての意見
一九八一・一一・二七　欧州共同体の耕作部門の常用農業労働者の労働時間の調和に関する協定の改正
一九八一　共通農業政策の社会的側面に関する意見
一九八二・一一・二六　農業の世代交代へのサービス向上と農業後継者の社会福祉に関する意見
一九八二・一一・二六　農業労働者の職業教育に関する意見
一九八二　農業施設の建設における安全への要求と設備の整備に関する意見
一九八四・一二・二一　農業トラクター取り付け、取り外し、連結、解除の操作の安全の基準に関する意見
一九八六・二・二五　農業統計に関する意見
一九八六・一一・二四　共通農業政策に付随する社会階層の範囲についての意見

一九九〇・　一・一九	欧州共同体の耕作部門の常用農業労働者の労働時間の調和に関する協定の改正（スペインへの適用）
一九九一・一一・二九	欧州共同体の耕作部門の常用農業労働者の労働時間の調和に関する協定の改正（ポルトガルにおけるパートタイム労働）
一九九三・　一・二七	農業労働者の早期退職に関する意見
一九九三・　一・二七	共通農業政策の社会的効果に関する意見
一九九三・一一・一八	林業活動と森林に関する意見
一九九三・一一・一八	農業職業教育に関する意見
一九九五・　三・三〇	農業部門における雇用に関するEAF，CESおよび，GEOPA-COPAの共同宣言

二、道路輸送（transports routiers）

一九九〇・　二・二〇	運転席の大きさに関する意見
一九九二・　一	構成国のいずれかの国の国内道路輸送非登録の道路輸送業者の承認の制度決定規則の提案に関する意見
一九九二・　二・二八	営業用道路車両の開発の安全規範に関する共通意見
一九九三・　二・二四	運送活動と運送手段上の労働場所における安全衛生の最低限の規定に関する欧州理事会の指令案についての意見

三、内陸河川運送（navigation intérieure）

一九八八・一・二一　生活・労働条件に関する作業グループの提言
一九八八・一・二一　運転免許の相互承認に関する指令案についての意見
一九八八・一・二一　職業教育に関する作業グループの提言
一九九三・二　ライン河以外の欧州共同体に内陸水上交通の貨物船または客船の運行に関する欧州委員会への規則案
一九九二・三・四　河川運送市場の組織システムに関する共通意見
一九九四・一二・二　ドイツ、フランス、ベネルックス三国における内陸河川運送の経済的状況、ならびに、運送市場の組織の方法および社会的取り扱いの平等の監督に関する決議

四、鉄道（Chemins de fer）

一九八六・一一・一九　欧州輸送政策の社会的側面に関する意見
一九八六・一一・一九　共通輸送政策に関する意見
一九八八・二　一九九二年の内部市場の自由化に関する意見
一九八八・一二　乗客輸送についてTGV輸送網の発展、および、より迅速な貨物輸送についての鉄道基本施設の発展に関する意見
一九八八・一二　運送網の発展に関する立場

一九八八・	乗客輸送の向上に関する提案
一九九〇・一一	共通鉄道政策に関する通知についての意見
一九九二・一〇	輸送の環境に関する影響についての緑書に関する意見
一九九二・一〇	将来の共通輸送政策の発展についての欧州委員会の白書についての意見
一九九三・一〇	鉄道基本施設の輸送能力の再配分と基本施設利用料の徴収に関する意見
一九九三・一〇	鉄道企業の営業権に関する指令案についての意見
一九九四・　六・二八	一九九一年欧州経済共同体指令第四四〇号についての意見

五、海上輸送（Transports maritimes）

一九九一・　一・二四	船舶上におけるよりよい医療扶助促進のための安全と健康に関する最低基準に関する欧州委員会の理事会指令の提案についての意見
一九九一・一二・一〇	消費税と免税に関する意見
一九九一・一二・一〇	二〇〇〇年以降の運送に関するグループの「急速に変容するヨーロッパの運送」報告書についての意見
一九九二・一二・一一	積極的政策に関する意見
一九九四・　一・二八	社会政策議定書に適合する労使の協議に関する意見

六、民間航空（aviation civile）

一九九〇・一一・六　空港における空き時間の配分と時制の決定に関する意見
一九九一・一・一五　民間航空乗務員の運行時間、サービス時間、休息期間に関する理事会の規則案についての意見
一九九一・二・二八　民間航空部門における雇用に関する宣言
一九九一・一一・二〇　航空運送部門における欧州共同体の税の調和プログラムの影響に関する勧告
一九九一・一一・二〇　乗務員の免許の相互承認に関する共同宣言
一九九二・二・二一　民間航空と環境に関する意見
一九九二・二・二六　航空運送の自由化の第三段階に関する意見
一九九二・一二・一八　開発技術職員に関する共同宣言
一九九三・九・一五　メンテナンス従業員と地上技術者の職業教育に関する意見
一九九四・三・一　地上従業員の労働時間に関する勧告
一九九四・四・一八　寄港地における援助サービスに関する欧州委員会の協議文書に関する意見

七、海上漁業（pêche maritime）

一九九〇・一二・一二　海の環境の維持に必要な技術に関する意見
一九九〇・一二・一二　海上漁業における職業教育についての勧告

一九九一・一二・一六　共同体の政策の社会的影響についての意見
一九九一・一二・一六　漁業の内部市場の効果分析についての意見
一九九二・　四・　八　共通漁業政策の社会的側面についてのセミナー時に採択された勧告
一九九三・　五・二五　漁業生産の市場危機と社会的後退についての覚書

八、電気通信（télécommunication）

一九九二・一一・　三　共同体内の電気通信税に関する欧州委員会の通知に関する労使委員会の立場
一九九二・一一・　三　電話網に関する欧州理事会の指令案についての労使委員会の意見
一九九二・一一・　三　電気通信施設の欧州産業に関する欧州委員会の通知に対する労使委員会の立場
一九九二・一二・一七　電気通信ネットワークのオペレーター部門の労働災害に関する欧州レベルの統計作成についての共通意見
一九九三・　一・二一　電気通信部門の状況に関する一九九二年の報告書についての労使委員会の意見
一九九三・　四・　二　電磁放射線問題に関する欧州委員会の意図に対する共通意見
一九九三・　四・　二　免許の相互承認に関する指令案についての共通意見
一九九三・　六・一五　電気通信部門の検討についての理事会決議案についての欧州委員会の通知についての意見
一九九三・一〇・二七　競争的環境における電気通信の一般的サービスの発展についての理事会及び欧州議会への欧州委員会の通知案についての意見

一九九四・一二・　五　電気通信ネットワークのオペレーター部門の労働災害に関する欧州レベルの統計についての共通意見
一九九四・一二・　五　欧州連合における移動・個人通信領域の接近に関する緑書についての労使委員会の意見
一九九五・　三・　三　電話網に関する欧州議会と欧州委員会の指令案についての共通意見
一九九五・　三・　三　通信基本施設とケーブルテレビ網の自由化に関する緑書についての共通意見
一九九五・一二・　四　競争的環境における電気通信の一般的サービスについての意見

九、郵便（postes）

一九九五・　四・　三　共同体の郵便サービスの発展についての意見
一九九五・一〇・一三　郵便の労使委員会の郵便政策グループの宣言
一九九五・一一・二〇　欧州連合における郵便サービス組織についての欧州委員会の提案に関する意見

十、ホテル、飲食業（hôtels, restraurants et cafés）

一九九四・　九・一二　消費税と雇用に関する共同宣言
一九九五・　三・一〇　地方における旅行産業に関わる雇用の維持と発展に関する共同宣言
一九九五・　六・　九　労働の柔軟性と労働時間の調整、パートタイム労働、および、雇用創出に関する共同宣言

十一、商業（commerce）

一九八八・一〇・一九　小売業の職業教育に関する覚書
一九九五・　三・　九　商業における暴力との闘いに関する宣言
一九九五・一〇・二七　商業部門における将来の社会的対話についての共通意見

十二、靴製造（chaussure）

一九九三・一一・　三　雇用に関する共通意見
一九九五・　三・　七　児童労働憲章
一九九五・一一・一六　雇用に関する共通宣言

十三、清掃（industrie du nettoyage）

一九九三・一二・一七　労働時間編成の指令の一定の規定の適用についての勧告
一九九五・　二・　九　職業訓練に関する社会的対話の方向性

十四、繊維・服飾（textile et habillement）

一九九四・　六・一六　繊維服飾部門における女性の職業訓練促進に関する共通意見

十五、林業（bois）

一九九四・六・一七　社会的対話の促進に関する議定書

（1）一九九二年二月七日に署名された欧州連合設立条約（マーストリヒト条約）（Traité du 7 fév. 1992 sur l'Union européenne, JOCE n C 191 du 29 juill.1992, p. 1.）により設立された欧州連合（Union européenne：UE）は、三つの部分から構成される。第一は、欧州諸共同体（Communautés Européennes：C.E. 複数）（後述の「欧州共同体：Communauté européenne（単数）」と区別するために、さしあたり、三つの共同体の総称である「Communautés européennes（複数）」を欧州諸共同体と訳しておく）である。欧州諸共同体は、さらに、三つの共同体、すなわち、欧州石炭鉄鋼共同体（Communauté européenne du charbon et de l'acier：C.E.C.A.）、欧州共同体（Communauté européenne：C.E.）（マーストリヒト条約により、以前の「欧州経済共同体（Communauté économique européenne：C.E.E.）」は「欧州共同体（Communauté européenne、単数）」に改称され、また、その権限、機能等についても改正された）、欧州原子エネルギー共同体（Communauté européenne de l'énergie atomique：C.E.E.A.）から構成されている。第二は、共通外交・安全保障政策（Politique étrangère et de sécurité commune：P.E.S.E.）であり、第三は、司法内政領域における協力（Coopération dans les domaines de la justice et des affaires intérieures）である。すなわち、欧州連合は、マーストリヒト条約により基本条約を改正された欧州諸共同体を中心として、同条約により創設された外交・安全保障および司法・内政の二つの協力制度を含む国家連合体である。

欧州連合に共通の主な機関としては、第一に、各構成国または政府の長と欧州委員会委員長により構成され、欧州連合の

共通政策を決定する「欧州理事会（Conseil européen）」（これは、後述の閣僚級の各構成国代表者により構成される欧州連合理事会と区別するために、「首脳理事会」とも呼ばれている）がある。また、第二に、欧州諸共同体の機関であり、欧州連合設立とともに欧州連合の共通の機関ともなった、「欧州委員会（Comission européenne）」、「欧州議会（Parlement européen）」、「欧州連合（閣僚）理事会（Conseil de Union européenne）」、「会計検査院（Cours des comptes）」、「欧州中央銀行（Banque Centrale européenne）」等がある。

欧州連合と欧州諸共同体の構成国は共通であるが、しかしながら、欧州諸共同体は、欧州連合の創設により吸収・解消されたわけではなく、マーストリヒト条約以後も、欧州連合とは別個の制度および法体系を有する独立した機構として存続していると考えてよい。すなわち、第一に、欧州諸共同体は、前述の、欧州委員会、欧州議会、欧州連合（閣僚）理事会、および、欧州共同体裁判所（Cours de justice des Communautés européennes）の四つの主要機関によりチェックアンドバランスのシステムに基づいて運営される、各構成国から独立した機構である。これに対して、欧州連合の他の二つの連合協力制度は、基本的には各構成国間の協力制度であり、決定、実施上の権限を持つのは各構成国である。また、欧州共同体裁判所（Cours de justice des Communautés européennes）は、これら二つの連合協力については原則として管轄をもたない。また、第二に、欧州諸共同体は、その独自の法体系として、その設立条約とその改正条約を基本法とし、欧州共同体裁判所の管轄するEC法を有している。これに対して、前述のように、欧州連合の二つの連合協力、または、EC法を含む欧州連合に関する法のすべてを総称してEU法と呼ぶことは可能ではあるが、欧州連合の全てを包括する一つの法体系としてのEU法は現在のところ存在しないといってよい。

欧州連合の制度、法体系については、Jean-Claude GAUTRON, Droit européen, 8e éd., Mémentos Dalloz, 1997, p. 101 et s.; Louis CARTOU, L'Union européenne, Précis Dalloz, 1994, p. 87 et s.; Europe sociale, L'Europe des représentants

du personnel et de leurs attributions économiques, supplément 3/96, p. 140 et s.; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., 1995; p. 15 et s.; Michel CARRAUD, Droit social européen, PUBLISUD, 1994, p. 29 et s. 等参照。また、欧州連合の機構、法制度に関する近年の主な邦文献としては、広岡隆『欧州統合の法秩序と司法統制』ミネルヴァ書房（一九九八年）、山根裕子『新版ＥＵ／ＥＣ法―欧州連合の基礎―』有信堂（一九九五年）、同『ケースブックＥＣ法』東大出版会（一九九六年）、大西健夫・岸上慎太郎編『ＥＵ統合の系譜』早稲田大学出版部（一九九五年）、大西健夫・中曽根佐織編『ＥＵ制度と機構』早稲田大学出版部（一九九五年）、大西健夫・岸上慎太郎編『ＥＵ政策と理念』早稲田大学出版部（一九九五年）、吉野正三郎編著『ＥＣの法と裁判』成文堂（一九九二年）、石川明編著『ＥＣ統合の法的側面』（一九九三年）等。

（2）欧州諸共同体は、その主要な機関として、欧州委員会（Comission européenne）、欧州議会（Parlement européen）、欧州連合理事会（Conseil de Union européenne）、および、欧州共同体裁判所（Cours de justice des Communautés européennes）を有している。その他、マーストリヒト条約により、会計検査院（Cours des comptes）、および、欧州中央銀行（Banque central européenne）がその機関として新たに創設された。前述のように、これら欧州諸共同体の機関は、欧州共同体裁判所を除き、欧州連合の三つの部分の共通機関でもある。

(1) 欧州委員会（Comission européenne）

欧州委員会は、構成国の政府の同意により任命される二〇人の委員から構成されている。委員の内訳は、フランス、スペイン、イギリス、ドイツの出身者二名、それ以外の構成国の出身者一名であり、その任期は五年である。一九九五年一月以降、欧州委員会の委員長は、リュクサンブール出身のジャック・サンテール（Jacque SANTER）氏であり、雇用・社会問題を担当する欧州委員会第五総局の責任者は、アイルランド出身のパドレーグ・フリン（Padraig FLYNN）氏で

ある。また、欧州委員会の業務のために、一四〇〇〇人の職員が雇用されている。

欧州委員会の主たる権限は、①その発議、または欧州議会の要請に基づく法案提出権（pouvoir de proposition）、②各構成国から独立した機関、条約の擁護者（gardien de traités）として、条約、共同体法を擁護、遵守させるための権限（構成国、企業に対する通知、企業の一定の法違反に対する制裁、構成国の違反に対する意見表明とその発議またはいずれかの構成国の発議による欧州共同体裁判所への提訴等）、③欧州連合理事会が採択した法規範の執行のための下位の規範、その他一定の規範の制定権（pouvoir normatif）、④一般的な勧告、意見表明権（pouvoir général de recommandation et d'avis）、⑤理事会の委任による外部との協定の交渉、⑥欧州共同体のサービスの管理運営権（pouvoir de gestion）、等である。

(2) 欧州連合理事会（Conseil de l'Union européenne）

欧州連合理事会（欧州連合理事会は、前述の、各国の長と欧州委員会委員長により構成される欧州理事会と区別するために、「閣僚理事会」とも呼ばれている）は、各構成国の閣僚級の代表一名ずつにより構成される（欧州共同体設立条約一四六条パラグラフ1）。代表者は当該会議の内容の担当大臣であり、労働・社会保障問題であれば、労働・社会保障担当大臣、一般的な議題であれば、外務大臣である。各理事会の議長は、欧州連合の議長であり、各国六ヶ月ごとに持ち回りで議長となる（一四六条パラグラフ2）。

理事会の主たる権限は、①条約の適用および共通政策実施のための法規範の制定、すなわち、立法権（pouvoir normatif）であるが、その他、②構成国の経済政策の調整、③政府的な役割、すなわち、国際条約の締結や欧州諸共同体の公務員や職員の身分規定（statut）の制定、④（委員会の提案に基づき、議会への諮問の後）条約に規定の欠けている場合で共通市場創設のために必要な措置をとること（二三五条）、⑤議会との共同決定による予算決定権、等である。

理事会の権限は、条約により付与された事項に限定されるが、社会法の領域における重要な機能として以下のものを挙げることができる。すなわち、①労働者の自由移動の組織化（四八条―五一条）、②国内法の近接化（一〇〇条―一〇二条）、③社会政策の策定（一一七条―一二二条）、④社会基金に関わる決定の実施（一二五条）、⑤資格取得、職業教育の発展（一二六、一二七条）、⑥経済的・社会的調和の促進（一三〇A―一三〇E条）、⑦社会憲章と社会政策に関するマーストリヒト協定の実施、である。

理事会の決定は、複数の方法、すなわち、①単純多数決、②全会一致、③特定多数決（vote à la majorité qualifiée）のいずれかにより行われる。特定多数決においては、各国の有する票は、ドイツ、フランス、イタリア、イギリスが一〇票、スペインが八票、ベルギー、ギリシャ、オランダ、ポルトガルが五票、オーストリア、スイスが四票、デンマーク、アイルランド、フインランドが、三票、ルクセンブルグが二票であり、全八七票中の六二票が必要である。理事会の決定が欧州委員会の提案を採択する場合は、単に六二票あればよいが、理事会の決定が委員会の提案に基づかない場合は、その六二票の中に少なくとも賛成一〇か国の票を含む必要がある。この決定方式については、次第に、全会一致から特定多数決の適用される範囲が拡大されている。

(3) 欧州議会（Parlement européen）

欧州議会は、構成国の市民の代表者により構成される（一三七条）。議員は、各構成国の市民による直接普通選挙により選出され（一三八条パラグラフ3）、その任期は五年である。議員数は、一九九四年以降六二六人であり、議席は、ドイツに九九、フランス、イタリア、イギリスに八七、スペインに六四、オランダに三一、ベルギー、ギリシア、ポルトガルに二五、スエーデンに二二、オーストリアに二一、フインランド、デンマークに一六、アイルランドに一五、ルクセンブルグに六議席配分されている。議員はヨーロッパレベルで政党に所属しており、その主な政党は、ヨーロッパ社会党、ヨー

ロッパ人民党（キリスト民主党）、ヨーロッパ自由党、緑の党グループ等である。

議会は月に一週間の会期で毎月開かれ（一三九条）、その所在地はストラスブールである。議会は二〇の常設委員会を有し、その議員の中から議長と事務局を指名する（一四〇条）。

議会は、当初は立法に関わる権限を有しておらず、諮問的、監督的権限しか持たなかった。しかしながら、マーストリヒト条約はその権限を拡大し、立法手続、政策的コントロールへの関与の範囲等を拡大した。したがって、議会は、①予算については、理事会との共同決定権を有しており、これを承認するか、または、三分の二の絶対多数によりこれを拒否し新たな予算案の提示の要求（一〇三条パラグラフ8）、②国際協定の締結につき、諮問と意見(avis)表明、協力(coopération)（一三八C条）、共同決定（décision conjointe）（一三八B条）、のいずれかの形式により関与（一一八条パラグラフ3）、③法案の提出につき、議員の過半数の基づき、委員会に対して法案の提出を要求（一三八B条）、④立法手続において、事項により、諮問と意見表明、協同、共同決定のいずれかの形式により関与、⑤政策的コントロールとして、委員会および理事会への質問、一般政策に関する議論と決議（résolution）の採択、欧州共同体の活動に関わる市民や法人からの請願の受理（一三八D条）や、不服申し立てを受理しこれを審査する権限を有するオンブズマンの選任（一三八E条）、等の権限を有している。

(4) 欧州共同体裁判所（Cours de justice des Communautés européennes）

欧州共同体裁判所は、基本条約の解釈と適用に基づく法の遵守を保障するための機関である（一六四条）。構成国は、条約解釈と適用に関する紛争についての裁判所の権限を尊重する義務を有する（一一九条）。

裁判所は、六年の任期で、全構成国の同意に基づき任命された一五人の裁判官と九人の法務官（avocats généraux）により構成される。裁判官は、その中から任期三年の裁判長（président de la Cours de Justice）を指名する（一六七条パ

ラグラフ1、4）。裁判所には、大法廷（séance plénière）と六つの小法廷（chambres）がある。法務官は、裁判所の指名の遂行を援助するため、公平かつ独立の立場から、事件についての理由を付した結論（conclusions motivées）を裁判所に提示する役割を有する（一六六条パラグラフ2）。

司法機関としては、一九八八年一〇月二四日の理事会決定は、EC設立条約第一六八A条に基づき、六年の任期で、全構成国の同意に基づき任命された一五人の裁判官で構成され、五つの小法廷からなる第一審裁判所（Tribunal de première instance）を設置し、後述の直接訴訟についての司法権限を付与した。しかしながら、その法的判断に対しては、欧州共同体裁判所への上訴が認められている（一六八A条）。

欧州共同体におけるこれらの司法機関の機能は二つに大別される。第一は、直接的な訴訟機能（fonction contensieuse）であり、欧州共同体裁判所および第一審裁判所はともにこの機能を有する。具体的には、①各構成国間の基本条約に基づく義務違反に関わる欧州委員会と当該構成国または構成国間の紛争の処理を行う国際的裁判所（juridiction internationale）、②欧州諸共同体の行為の適法性と効力に関する訴訟を取り扱う行政裁判所（juridiction administrative）、③欧州共同体と構成国、または、共同体の諸機関間の権限配分を規整する憲法裁判所（juridiction constitutionnelle）、としての機能を有している。提訴権は、構成国、共同体諸機関の他、②については、自然人および法人にも開かれている（一六九、一七〇、一七三、一七四条）。第二は、先決的移送（renvois préjudicieles）による共同体法の解釈の統一と各構成国の国内裁判所との協力の保障であり、この機能は、欧州共同体裁判所のみが有する。欧州共同体裁判所は、国内裁判所の裁判官が自己管轄下の訴訟中、共同体法の解釈および有効性につき、共同体裁判所の判断を求めた場合、その解釈および有効性を判断する（一七七条）。国内裁判所の裁判官は、共同体裁判所の判断に基づき、当該事件についての判決を行う。

（3）EC法（共同体法）（droit communautaire）とは、欧州諸共同体、すなわち、欧州石炭・鉄鋼共同体、欧州共同体、および、

欧州原子エネルギー共同体に適用される法規範の総称である。

EC法(共同体法)は、以下のような二つの基本的かつ矛盾する特徴を有する法体系であると説明されている(Jean-Claude GAUTRON, Droit européen, 8e éd., Mémentos Dalloz, 1997, p. 132 et s.)。

第一に、共同体法は、欧州共同体裁判所および国内司法機関により承認された、自律的法体系(ordre juridique autonome)である。この自律性は、制度的自律と相俟って、①共同体法の法源の自律性、②欧州共同体裁判所および第一審裁判所の紛争処理手続の自律性、③国際法の一般的規範にも国内法規範によっても遮断されない共同体法規範の自律性、という側面を有している。

第二に、共同体法は、構成国の国内法に組み入れられる法体系(ordre juridique intégré au droit des États membres)である。この国内法への組み入れという特徴は、①共同体法の主体は、構成国であると同時に市民個人である、②司法機関を含む国内機関は、共同体法を適用し、その適用は、時間的空間的に同一でなければならない、という側面を有する。

これらの二つの基本的特徴から、共同体法と国内法との関係は、①国内司法機関の訴訟における共同体法の直接的適用、②共同体法の国内法に対する優位性、③共同体法に基づく司法機関による個人の保護、④国内機関による共同体法の適用、が挙げられる(以下、Jean-Claude GAUTRON, Droit européen, 8e éd., Mémentos Dalloz, 1997, p. 133 et s. 等参照)。

(1) 法源

共同体法の法源は、大別して、基本法(droit ordinaire)、派生法(droit dérivé)、法の一般原則(principes généruax de droit)、および、共同体の締結した国際協定(accords internationaux)、に分類される。

(a) 基本法

基本法とは、欧州諸共同体の三つの設立条約、その修正条約、および、その付属協定(actes connexes)、ならびに、

加盟条約である。

具体的には、①一九五一年四月一八日の欧州石炭・鉄鋼共同体設立条約、一九五七年三月二五日の欧州共同体設立条約、一九五七年三月二五日の欧州原子エネルギー共同体条約、の三つの設立条約、②一九六五年四月八日の欧州諸共同体の単一理事会および単一委員会創設に関する条約、一九七〇年七月二二日の予算条項と単一理事会及び単一委員会創設条約の修正に関する条約、一九七五年七月二二日の欧州議会の予算権限拡大条約、一九七六年九月二〇日の欧州議会の直接普通選挙に関する条約、一九八六年二月一七日及び二八日の欧州単一議定書、一九九二年二月七日の欧州連合に関する条約（マーストリヒト条約）、一九九七年一〇月二日の欧州連合条約の修正に関する条約（アムステルダム条約）等、それらの修正条約、および、それらの付属協定、ならびに、③一九七二年一月二二日のイギリス・アイルランド・デンマーク・ノルウエー加盟条約（ただしノルウエーは批准しなかったため加盟国にはならず）、一九七九年五月二八日のギリシャ加盟条約、一九八五年六月一二日のスペイン・ポルトガル加盟条約、一九九三年三月一日のスエーデン・フィンランド・ノルウエー加盟条約（ただしノルウエーは批准しなかったため加盟国にはならず）、の四つの加盟条約である。

(b) 派生法

派生法とは、基本法の掲げる目的遂行のために、基本法により付与された権限に基づき、欧州諸共同体の諸機関が制定する法規範の総体である。欧州共同体および欧州原子エネルギー共同体設立条約においては、派生法は、規則(règlement)、指令(directive)、決定(decision)、勧告(recommandation)および意見(avis)の法形式に分類される（ただし、欧州石炭・鉄鋼共同体設立条約においては、法形式の呼称が異なるが、ここでは省略する）。

規則とは、一般的抽象的人格を対象とするもので、その全ての要素について強制的で、全構成国において直接適用され、国内法を介することなく構成国および個人に対して法的効果を有する（一九五七年三月二五日の欧州共同体設立条

約一八九条パラグラフ2)。したがって、個人はその国内司法機関において規則を直接援用することができる。規則は、国家法に代替し、規則に抵触する国家法は無効となり適用されないことになる。

指令は、一つもしくは複数または全構成国を対象とするもので、到達すべき目標のみを規定し(結果債務：obligation de résultat)、その形式および方法については各構成国にその権限を委ねるものである(一八九条パラグラフ3)。したがって、指令は、それ自身が定める期間内に、それを実施するための国内法措置を要する。指令は、規則と比較してより柔軟であり、各国の機関に、当該国内法において最も適当な方法によりこれを国内法化する権限を付与する。

決定は、規則と同様、その名宛人である国家または個人に対して、全ての要素につき強制的効果を有する(一八九条パラグラフ4)。しかしながら、決定は、規則と異なり、一定の個人(自然人または法人)を名宛人とすることができ、一般的な規範ではない。構成国を名宛人とする決定は、個人に対して強制的効果を有することができ、その場合、個人は、決定を司法機関において援用することができる。

勧告および意見は、法的強制力を有するものではなく(一八九条パラグラフ5)、決議(résolution)、宣言(déclaration)も同様である。これらは、政治的な合意にすぎない。

(c) 法の一般原則

法の一般原則は、共同体法の成文法ではなく、欧州共同体裁判所の判例により導かれた一般原則である。この法の一般原則は、基本法には劣位するが、国際協定および派生法には優位すると考えられている。

(d) 国際協定

欧州諸共同体により、または、欧州諸共同体と各構成国との連名により、基本法により付与された権限に基づき締結される国際協定は、国内法化の過程を経ることなく、共同体法の一部として、欧州諸共同体機関および各構成国に対し

て法的効果を有する。これらの国際協定は、共同体法の体系において、基本法、および、法の一般原則には劣位するが、派生法には優位する。

(2) 立法過程

共同体法の立法過程は、欧州共同体裁判所の判例により形成される法の一般原則を除き、欧州共同体の諸機関、特に、欧州委員会、欧州理事会及び欧州議会の関係を明らかにするものである。

法案提出権を独占するのは、欧州委員会である。欧州委員会はその法案が採択されるまでは、その法案を修正する権限を常に有する。しかしながら、一九九二年のマーストリヒト条約以降、欧州議会は、欧州委員会に対して、その過半数の要請により法案の提出を要求することができることになった。

欧州委員会の法案提出に基づき、これを特定多数もしくは全会一致で採択もしくは修正し、または、これを拒否する権限を有するのは、欧州理事会である。欧州理事会は、事項により、欧州委員会の提案を特別多数または全会一致で採択する。欧州委員会の提案を修正する場合は常に全会一致でなければならない（一八九A条一項）。

欧州議会は、欧州諸共同体の立法においては、主として諮問的役割を果たすにすぎなかった。しかしながら、欧州単一議定書（Act unique européen）は、欧州共同体の立法過程において、欧州理事会が特定多数決で法案を採択する場合、欧州議会との協力手続を導入した。また、一九九二年のマーストリヒト条約は、①労働者の自由移動、②企業設立の自由、③国内法の近接化、④教育、⑤公衆衛生の領域において、欧州議会との共同決定手続を導入した。したがって、共同体法は、その事項により、①欧州議会への諮問手続、②欧州議会との協力手続、または、③欧州議会との共同決定手続により形成されることになる。

（4）欧州諸共同体において、労働者の保護と社会政策の展開は、当初から議論されてはいたが、その目的は、欧州諸共同体の経

済的目的に従属していた。したがって、欧州諸共同体設立条約には、欧州諸共同体が真の社会政策（politique sociale）と共同体労働法（droit communautaire du travail）を発展させうる具体的権限はわずかしか規定されていなかった。欧州共同体の権限を拡大するための一九八八年の単一議定書は、社会法の領域においてはその権限を大きく拡大するものではなく、また。一九八九年のヨーロッパ社会憲章は、法的拘束力を持たない宣言としてとどめられた。欧州諸共同体の機関は、立法や政策につき、基本法により付与された権限のみを有するから、基本法が欧州諸共同体に権限を付与した事項以外の全ての領域については、各構成国がその主権を維持することになる。

しかしながら、一九九二年二月七日のマーストリヒト条約は、さらに欧州共同体設立条約を改正し、社会法の領域における欧州共同体の立法権限を追加した。他方、マーストリヒト条約と同時に採択された社会政策議定書（Protocole sur la politique sociale）の付属協定として成立した一九九二年二月七日の社会政策協定（Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale conclu entre les Etats membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irande du Nord, JOCE n C 191 du 29 juillet 1992, p. 91.）は、イギリスを除く構成国が、イギリス以外の構成国の領土において適用される共同体法として、社会法の領域において立法を行う権限を拡大した。したがって、マーストリヒト条約以後は、社会法の領域における立法の根拠として、全構成国に適用される欧州共同体設立条約と、イギリスを除く構成国に適用される社会政策協定の二つが併存することとなったのである。

その後、この社会政策協定は、一九九七年十月二日のアムステルダム条約により、欧州共同体設立条約に組み込まれることになり、イギリスを含む全欧州共同体の基本法として、欧州共同体の立法権限の根拠規定となった。他方、アムステルダム条約は、雇用の領域につき、欧州共同体にさらに新たな権限を付与した。

(1) マーストリヒト条約以前

欧州共同体の社会政策に関する理念は、欧州共同体設立条約において、「構成国は、その進歩の平等化のために、労働者の生活と労働条件の向上を促進することの必要性を承認する。」「その発展は、社会システムの調和を促進する統一市場の機能、ならびに、本条約の規定する手続、および、法律、規則、行政上の規定の近接化の結果として生じるものである。」（一一七条）と規定された。

そして、欧州委員会は、社会的領域、特に、雇用、労働権と労働条件、職業教育、社会保障、労働災害と職業病からの保護、労働安全衛生、組合活動権と労使の団体交渉、について、構成国の緊密な協力を促進することをその使命とすることが規定された（一一八条一項）。

しかしながら、そのための欧州委員会の権限としては、各構成国と、研究、意見、諮問機関を通じて国内で発生する問題及び国際組織に関わる問題について連絡をとること、委員会はその意見を公表する前に社会経済評議会に諮問することが規定されたのみであった（一一八条二、三項）。そして、前述の目的を実現するための欧州共同体の具体的な立法権の根拠としては、一九八八年欧州単一議定書による拡大の後も、特別多数決に基づくものとして、労働者の自由移動（四八条―五一条）、労働安全衛生（一一八A条）、また、全会一致によるものとして、国際移動労働者の社会保障（五一条）、等が規定されていたにすぎなかった。

他方、一般的規定として、統一市場設立と機能に直接影響を与える国内法の近接化のための立法権限（一〇〇条）、欧州共同体に目的の実現のために必要ではあるが、欧州共同体設立条約が欧州共同体に必要な権限を規定していない場合の欧州共同体の立法権限（二三五条）、が規定され、これらの規定に基づき社会立法を行うことは可能であった。しかしながら、欧州共同体の立法権限の範囲が明確でなく、欧州理事会の決定には全会一致が要求され、したがって、各国が拒否権を有

し、一国でも反対があれば立法は不可能であった。現実に、特にイギリスの反対により、欧州共同体の社会立法の展開は難しい状況であった。

(2) マーストリヒト条約および社会政策協定

マーストリヒト条約は、欧州議会との協力手続による特定多数決に基づく立法権限として、欧州社会基金に関する適用規則（欧州共同体設立条約一二五条）、職業訓練（同一二七条）の事項を新たに規定した。

他方、一九九二年二月七日の社会政策協定は、前述のような共同体共通の社会立法を発展させるために、欧州共同体の社会法の領域における立法権限を明らかにし、と同時に全会一致ではなく特定多数決による決定事項を拡大した。この社会政策協定は、当時、イギリスの反対により、イギリスを除く構成国に適用されることになり、したがって、全構成国を拘束する欧州共同体設立条約に組み入れられるのではなく、マーストリヒト条約と同時に採択された社会政策議定書の付属協定とされた。しかしながら、この社会政策協定については、他の基本条約と同様、欧州共同体裁判所が管轄を有する。また、通常の立法手続が適用され、欧州議会、経済社会評議会も、そのイギリス代表委員を含め、通常の役割を果たす。したがって、イギリスが関与しないのは、欧州理事会における討論と法案の採択のみである(Protocole du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, JOCE n C 191 du 29 juill. 1992, p. 90)。

社会政策協定は、まず、欧州共同体と各構成国の目的として、雇用、生活と労働条件の向上、十分な社会的保護、社会的対話、より高く継続的な雇用を可能とする人的資源の発展を促進することを規定し、そのために、両者は、特に労働協約の領域における国内の慣習の多様性と強打応対の経済的競争力の維持に留意しつつ、必要な措置をとることを規定した（一条）。

他方、社会政策協定は、欧州委員会に対して、この社会政策協定の目的の発展と実現について、欧州理事会、および、

経済社会評議会に毎年報告することを義務づけている。

社会政策協定によれば、この目的のために、社会法の領域において有する欧州共同体の立法事項は、①特定多数決により立法可能な事項、②全会一致により立法可能な事項、③欧州共同体の管轄外の事項、の三つに大別される。なお、同協定は、社会的公序、すなわち、共同体規範は、各国がより厳格な保護規定を維持または設定することを妨げないことを明記している（二条パラグラフ5）。

第一に、欧州理事会が、①特定多数決で、②指令の法形式により、③欧州委員会の提案に基づき、経済社会評議会への諮問と議会との協力手続により、④各国の条件と技術的規範を考慮しながら、⑤中小企業の設立と発展を妨げるような行政的、財政的、法的圧力を課すことを避けつつ、最低限の規定を制定することができる事項としては、①特に労働の場における労働者の健康と安全の向上、②労働条件、③労働者への情報提供と諮問、④労働市場と労働の待遇の機会における男女の平等、⑤労働市場から排除されているものの参入、が規定されている（二条パラグラフ1、2）。

第二に、欧州理事会が、①全会一致で、②欧州委員会の提案に基づき、欧州議会と経済社会評議会への諮問の後、立法を行うことのできる領域は、①労働者の社会保障と社会的保護、②労働契約の解除の場合の労働者の保護、③共同決定を含む、労働者および使用者の利益の代表と集団的保護、④共同体の領域に適法に居住している第三国出身者の雇用条件、⑤雇用の促進と雇用の創出を目的とする財政援助、である（二条パラグラフ3）。

他方、第三に、社会政策協定は、①報酬、②団結権（結社に関する権利）、③ストライキ権及びロックアウト権については、欧州共同体の管轄外であると規定している（二条パラグラフ6）。

(3)　アムステルダム条約（RTDE 1997, p. 221 et s.）

一九九七年一〇月二日のアムステルダム条約は、第一に、イギリスの同意を得て、社会政策協定を欧州共同体設立条約

に組み入れ、したがって、社会政策協定の規定は、欧州共同体設立条約の新たな社会的領域に関わる章の規定として、全構成国に適用されることになった。

また、第二に、アムステルダム条約は、新たに雇用に関する章を設け、雇用促進に関する欧州共同体の社会的役割を強化した。すなわち、欧州共同体が、特定多数決により、雇用促進のための先導的計画（projets-pilots）を作成することを承認したのである。

なお、マーストリヒト条約以後のEC労働法の新たな枠組みについての邦文献として、荒木尚志「マーストリヒト条約以後のEC労働法（上）（下）」ジュリスト一〇一九号一一五頁、一〇二〇号一四五頁（一九九二年）。

(5) EUレベルにおける労働者代表機関および使用者代表機関については、Europe sociale, L'Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques, supplément 3/96, p. 139 et s.; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., 1995 ; p. 56 et s. ; Michel CARRAUD, Droit social européen, PUBLISUD, 1994, p. 85 et s.

(6) これらの社会的・経済的領域における特別機関についての詳細は、Michel CARRAUD, Droit social européen, PUBLISUD, 1994, p. 53 et s. ; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., 1995, p. 24 et s. 等参照

(7) Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté européenne, art. 193 à 198.

(8) Traité du 18 avril 1951 instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier, art. 18.

(9) Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté européenne, art. 123, modifié par Traité du 7 fév. 1992 sur l'Union européenne, art. G, §34, art. 124 et art 125, modifié par Traité du 7 fév. 1992 sur l'Union européenne, art. G, §35.

(10) Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté européenne, art. 123, modifié par Traité du 7 fév. 1992 sur l'Union européenne, art. G, §34.

(11) Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté européenne, art. 189 C, modifié par Traité du 7 fév. 1992 sur l'Union européenne, art. G, §61.

(12) Règlement n 2052/88 (CEE) du 24 juin 1988, CJCE n.L. 185 du 15 juillet 1988. 欧州社会基金の活動についての詳細は、Emploi & affaires sociales, Fonds social européen, Le Fonds social européen vue d'ensemble de la période de programmation 1994-1999, 1998.

(13) Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté européenne, art. 124.

(14) Décision n 532/70 du 14 fév. 1970, modifié par Décision n 62/75 du 20 janv. 1975.

(15) Décision du Conseil du 27 juin 1974, JOCE n L 185 du 9 juillet 1974.

(16) Décision 82/53 (CEE) de la Commission, modifié par Désition de la Commission du 19 juillet 1995.

(17) Règlement n 1612/68 (CEE) du 15 oct. 1968, art. 24 et s., JOCE n L 257 du 19 oct. 1968.

(18) Décision du Conseil du 18 déc. 1963, JOCE 30 déc. 1963, modifié par Décision du 9 avr. 1968, JOCE 12 avr. 1968 et Décision du 1er janv. 1973, JOCE 1er avr. 1973.

(19) Règlement n 1408/71 (CEE) du 14 juin 1971, JOCE n L 49 du 5 juillet 1971.

(20) これらの、全産業レベルでの欧州委員会の諮問委員会の組織および活動についての詳細は、Europe sociale, supplément 2/95, p. 18 et s. 参照。

(21) これらの、産業部門別に組織されている共同体レベルの労使委員会およびグループの組織および活動についての詳細は、

Europe sociale, supplément 2/95, p. 30 et s. 参照。

(22) Règlement n 337/75 (CEE) du 10 fév. 1975, modifié par Règlement n 1946/93 (CEE) du 30 juin 1993.

(23) Règlement n 1365/75 (CEE) du 26 mai 1975. JOCE n.L. 139 du 30 mai 1975, modifié par Règlement n. 1947-93 (CEE) du 30 juin 1993, JOCE n.L. 181 du 23 juillet 1993.

(24) Règlement n 2062/94 (CE) du 20 août 1994, JOCE n L 216/1 du 20 août 1994.

(25) EUにおける社会的対話促進政策の内容については、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd. précis Dalloz, 1994, p. 330 et s. ; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, collection jupiter 1996, n 454 et s. ; Gabriel GUERY, La dimension conventionnelle de L'Europe sociale sur la base du traité de Maastricht, Revue internationale du travail, vol. 131, 1992, n 6, p. 627 et s. ; Europe sociale, supplément 2/95, p.13. 等参照。

(26) EUにおける全産業レベル、産業別レベル、および、企業レベルでの社会的対話の成果およびその具体的内容については、Europe sociale, supplément 2/95, p. 15 et s., p. 119 et s.

(27) 以下の労使合意の全文については、Europe sociale, supplément 2/95, p. 119 et s. 参照。

(28) 以下の労使合意の全文については、Europe sociale, supplément 2/95, p. 191 et s. 参照。

二　労使自治の新たな展開

欧州共同体レベル(1)における労使自治は、一九九二年の一二月七日の社会政策協定が、社会的パートナー（労使）の共同

体立法の形成過程における関与を拡大・強化し、さらに、共同体レベルで労使の協定に法的効力を付与する法的枠組みを設定したことにより、新たな発展段階を迎えることになった。

以下においては、社会政策協定による労使自治の拡大（A）、および、新たな枠組みに基づく労使自治の展開（B）について、順に検討することにする。

A　社会政策協定と労使自治

共同体レベルの規範形成における労使の役割の拡大は、社会法領域における共同体立法の権限の強化とともに、特に一九八〇年代以降の欧州共同体の重要な課題であった。

一九九〇年一二月一四日と一五日の欧州理事会においても、この両者は課題として取り上げられ、他方、一九九一年一〇月三一日には、欧州労働組合連合と、欧州産業使用者連合および欧州公共企業体センターとの間で、欧州共同体設立条約を改正し、共同体立法における労使の役割の拡大を要求する協定が締結された。(2) そして、この労使協定とその内容をほぼ同じくする形で、一九九二年二月七日、欧州共同体設立条約を改正するマーストリヒト条約付属の社会政策議定書の付属協定として、社会政策協定が締結された。同協定は、前述のように、当時は、欧州共同体設立条約には挿入されず、イギリスを除く欧州連合構成国に適用されるものであったが、一九九七年一〇月二日のアムステルダム条約により、欧州共同体設立条約に組み入れられ、欧州連合全構成国に適用されることになった。(3)

この一九九二年二月七日の社会政策協定（Accord sur la politique sociale）は、前述のように、(4) 第一に、社会法の領域における欧州共同体の立法権限を拡大・強化した点で、重要な意義を有するものであった。(5)

しかしながら、同協定は、第二に、社会的パートナーが共同体における立法とその適用に関与する権限を拡大・強化した点においても、注目されるものであった。

そこで以下においては、社会政策協定により拡大された社会的パートナーの役割について、その内容（1）を検討し、次に、その論点（2）を検討することにしたい。

1　社会的パートナーの役割

社会政策協定は、以下の三点について社会的パートナーの権限を拡大・強化するものである。すなわち、第一に、国内労働協約によるEC指令の国内法化の可能性の確認（A）、第二に、共同体立法の過程における社会的パートナーの諮問権限の拡大（B）、第三に、社会的パートナーによる共同体規範の設定、すなわち、共同体レベルの労使協定の締結の承認とその法的効力を保障するための枠組みの設定（C）、である。

（A）労働協約による指令の国内法化

社会政策協定は、第一に、各構成国は、社会的パートナーに対して、両者の要請に応じて、同協定により欧州共同体が付与された立法権限[6]に基づき制定した指令の実施を委ねることができると規定した[7]。他方、同協定は、遅くとも当該指令が国内法化されなければならない期日までに、社会的パートナーが労働協約という方法により必要な措置を実施することを保障するのは、各構成国の義務であると規定している[8]。

したがって、同協定は、指令の国内法化は、各構成国自身の義務であり、国内の社会的パートナーではないことを確認しつつ、しかしながら、各構成国が義務づけられている指令の国内法化実現の方法として、立法または法改正という

方法だけではなく、国内レベルの労使に団体交渉をさせて労働協約を締結させ、それを適用するという方法を承認したのである。

もっとも、この方法により指令を国内法化するにあたっては、これを可能にする労働協約法制の存在と国家法による補充的介入が必要であろう。すなわち、まず第一に、当該労働協約は、指令の適用範囲に含まれる全ての使用者および労働者に適用されるものでなければならない。したがって、これを保障するような労働協約の拡張適用制度、および、それが不十分な場合は、国家法による補充が必要となる。また、第二に、当該労働協約は、指令が適用され続ける限り、適用されなければならない。したがって、たとえば、当該労働協約の破棄は、制限されるか、または、破棄後の国内法による保障が必要とされるであろう。(9)

この労働協約による指令の国内法化は、しかしながら、同協定により新たに承認されたものではない。すでに、これまでにも、ベルギーは、いくつかの指令の国内法化に際して、労働協約の締結とその拡張適用という手法を採用していたし、(10)この方法の適法性は、欧州共同体裁判所の認めるところでもあった。(11)したがって、同協定は、労働協約による指令の国内法化の可能性を改めて確認したものということができよう。

（B）諮問権限の拡大

第二に、社会政策協定は、欧州委員会は、ヨーロッパレベルでの労使への諮問を促進する使命を有し、その対話を促進するために有用な全ての措置を採らなければならないと規定している。(12)そして、これを具体化するものとして、欧州委員会に対して、二段階のレベルで労使への諮問を義務づけている。

すなわち、第一に、欧州委員会は、社会政策の領域における法案を提出する前に、共同体立法の可能な方向性につい

て、労使に諮問しなければならない。[13]

第二に、欧州委員会は、第一の諮問の後、共同体立法を行うことが望ましいと考えた場合、新たに、その提案した法案について、労使に諮問しなければならない。この場合、労使は、欧州委員会に対して、意見を表明し、または、勧告を行うことができる。[14]

このような、労使への諮問の義務づけは、共同体立法の過程において重要な意義を有すると考えられている。なぜなら、このような諮問の手続を欠いた立法は、欧州共同体裁判所によって無効とされうると考えられるからである。[15]

このような欧州委員会の労使への諮問手続について、欧州委員会は、一九九三年一二月一四日の通知(Communication)[16]において、その内容をさらに明確化している。

第一段階の諮問は、欧州委員会が法案を提出する前に、共同体立法を行うべきかどうかを労使に諮問するものである。この諮問は、欧州委員会が送った文書を労使が受け取ったときに始まる。諮問は、文書によって行われても、また、労使が望むならば、適時に開催される会合で口頭で行われても良い。この諮問期間は六週間を超えないものとされ、欧州委員会は、その期間中に得た労使のコメントを考慮して、法案を提出するかどうかその立場を決定する。

欧州委員会が法案を提出すると決定した場合、第二段階の諮問が行われる。同諮問は、法案の内容とその法的根拠を記載した文書を欧州委員会が労使に送付することにより開始される。労使は、法案について、それぞれの立場から、同意点および不同意点を意見として文書でまたは適時に開催される会合の場で提示する。労使は、それぞれの共通の立場を勧告として示すこともできる。この第二段階の諮問期間も六週間を超えないものとされる。

問題となりうるのは、この諮問手続と、前述したような社会政策協定以前にすでに存在していた、労使の関与する諮問委員会[17]への諮問との関係である。新たなこの諮問手続が、すでに存在している諮問委員会への諮問に代替するわけで

はない。他方、前述した諮問委員会への諮問により、社会政策協定第三条の要求する諮問手続を行ったと考えられないわけではないが、法案の内容に応じて、二つの諮問手続を同時に並行して行う場合も考えられる。しかしながら、その場合、手続の重複を避け、異なる手続における全過程で、その内容ができるだけ明らかにされなければならないであろう。いずれにせよ、今後現在の制度を再検討し、産業部門を含め様々な諮問手続を合理化するための措置が必要とされると思われる。

（C）共同体レベルの協定

第三に、社会政策協定は、社会的対話の促進と、共同体レベルにおける労使の協定（accords）の締結とその法的効力を保障するための新たな枠組みを設定した。

（1）協定の締結

前述のように、欧州委員会は、社会政策の領域にかかわる法案を提出する場合、その法案の内容について労使に諮問しなければならないが[18]、その諮問の際、労使は、社会政策協定第四条に規定されている手続を始めるという意思を欧州委員会に通知することができる。

同協定の第四条は、労使が望むならば、その共同体レベルでの社会的対話は、協定を含む契約的関係に到達することができると規定している[19]。したがって、労使は、独立して交渉の手続を始めることを決定することができ、直接共同体レベルでの協定を締結することができる。

その交渉手続は、九か月以内に終了しなければならないが、その期間は、労使と欧州委員会の合意により、延長する

ことができると規定されている。[20] したがって、労使は、欧州委員会に対して、九か月以内に交渉の結果を報告しなければならない。

第一に、労使の間で協定が締結された場合は、労使は、後述の協定適用手続、すなわち、欧州委員会に対して、その協定の適用に関する決定を行うよう欧州理事会に提案することを要請するか、または、国内法に基づき適用されることを望むことかを表明する。第二に、協定は締結されなかったが、引き続き交渉することを望む場合は、労使は、欧州委員会に、新たな期限を設定するよう要請することになる。第三に、労使が協定の締結を断念する場合は、その旨を欧州委員会に通知する。この場合、欧州委員会は、改めて、欧州委員会自身が共同体立法の提案をするかどうかを再検討することになる。

（2）協定の適用

共同体レベルで労使の協定が締結されても、当該協定は、各構成国における直接的な強制力を有しているわけではない。したがって、社会政策協定は、共同体レベルの労使協定を適用するために、①構成国と労使それぞれの手続と慣習による適用、および、②欧州理事会の決定による適用、の二つの方法を規定している。[21]

（a）国内手続の実施

第一の「構成国と労使それぞれの手続と慣習による適用」とは、各構成国の立法または団体交渉・労働協約により、共同体レベルで締結された協定を展開することである。しかしながら構成国は、当該共同体レベルの協定を直接国内に適用することを義務づけられているわけではなく、また、当該協定を国内法化することを義務づけられているわけでも、

当該協定の適用を可能にするために国内法を改正することを義務づけられているわけではない。[22] したがって、共同体レベルの協定は、国内の労使による団体交渉・労働協約システムを経て適用されるか、各構成国の自由意思に基づく立法による適用を待つことになる。

この国内手続による適用方法については、以下のような点が指摘される。[23] すなわち、第一に、国内労働協約による適用方法について、共同体レベルの協定締結団体は、それぞれその構成員である国内レベルの団体に、その国内法に基づき、国内レベルでの交渉と協約の締結を促すであろうが、これを義務づける内部規則がない限り強制力はなく、国内レベルで協約が締結されない可能性は十分にある。また、国内レベルで労働協約が締結されても、労働協約の法的効力は、各構成国によりシステムが異なるため、全構成国において同じ効果が発生するわけではない。共同体レベルの協定は、国内の法体系に直接的効力を持つものではなく、国内労使が選択するかどうか自由な国内労働協約のモデルを提供するにすぎないのである。[24]

当該共同体レベルの協定が、それ自身、ある国内法により国内「労働協約」としての要件を充足する場合は、当該国においては「労働協約」としての法的効果を有することになるが、その場合でも、各国内法が異なる以上、全ての構成国で同じ効果を有するものとして適用されるわけではない。

また、第二に、各構成国の国内法化による適用については、前述のように、国内法化するかどうかは各国の自由であるから、全構成国に適用される保障はないことになる。

（b）欧州理事会による決定

第二の、欧州理事会の決定による適用は、当該共同体レベルの協定の取り扱う事項が、社会政策協定第二条に基づき

欧州共同体が立法管轄を有する範囲内である限りにおいて、協定締結当事者の共同の要請により、欧州委員会の提案に基づいて、欧州理事会が当該協定をその決定により適用するという方法である。[25]

協定締結当事者から、欧州理事会に当該協定を決定により適用するように提案するように要請された場合、欧州委員会は、協定当事者の代表性、その委任、共同体法に照らし合わせての当該協定の適法性、および、社会政策協定の中小企業への配慮規定[26]を考慮した後、決定の提案を作成する。前述の欧州委員会の一九九二年一二月一四日の通知によれば、欧州委員会は、提案にあたって、労使協定をその締結された内容そのままに承認し、したがって、提案する場合は修正を行わないことを前提としている。[27]欧州委員会が、当該協定の適用に関する決定を提案しないと判断した場合は、その旨協定当事者に理由を付して通知される。

欧州理事会の、労使協定を適用するとの決定は、規則、指令、または場合により勧告という法形式をとりうる。欧州理事会は、社会政策協定第二条に基づき、その事項により、全会一致、または、特定多数決でその決定を行う。[28]また、労使協定を適用しないという判断も当然行いうる。しかしながら、前述の欧州委員会の一九九二年一二月一四日の通知によれば、欧州理事会は、欧州委員会の提案、すなわち、労使協定の内容を修正して決定を行うことはできない。[29]

欧州理事会が、同協定を適用しないという判断を行った場合、欧州委員会は、改めて、通常の立法手続に基づき、当該事項に関わる立法提案を行うかどうかを検討することになる。

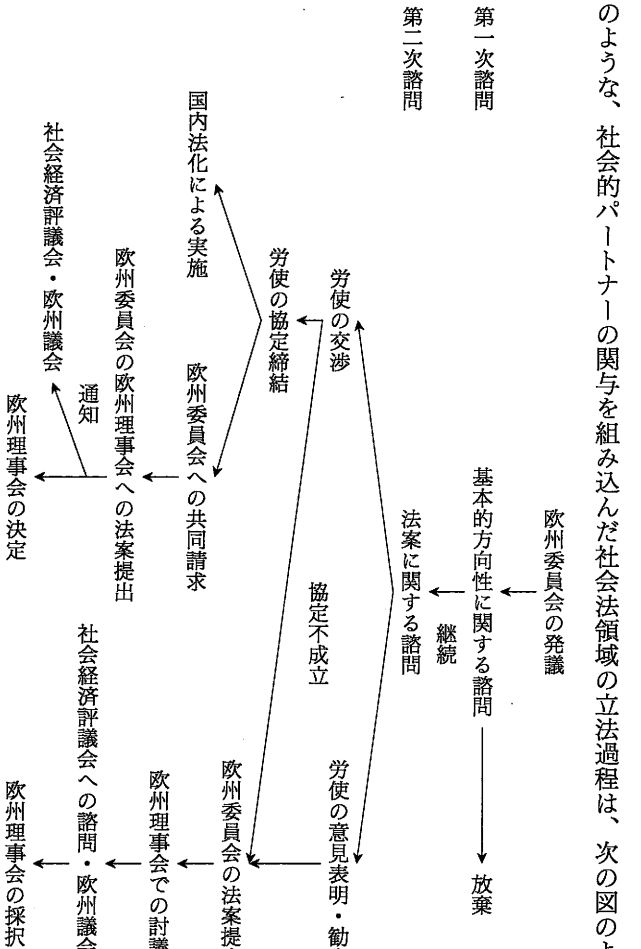
この第二の適用方法は、共同体レベルの労使の協定をEC法化することにより、全構成国における適用を保障するもので、国内レベルにおける労働協約の拡張適用制度を想起させる。この適用方法であれば、国内法化による適用方法と異なり、労使の締結した協定内容を全構成国の全ての適用範囲の労使の労働関係に適用することが可能であり、共同体レベルでの労使による労働条件規整という目的により合致するものであろう。

しかしながら、欧州委員会が協定の内容を適用するよう提案し、欧州理事会がこれを採択するかどうかは、それぞれの機関の判断に委ねられており、労使の締結した協定の内容が必ずＥＣ法化されるという保障はないことになる。

（Ｄ）社会法領域における立法過程

以上のような、社会的パートナーの関与を組み込んだ社会法領域の立法過程は、次の図のようになると考えられる。(30)

〈社会政策協定に基づくＥＣ立法〉



2　論点

以上のような、労使の権限拡大については、主たる論点として、第一に、諮問の対象および労使協定締結の主体となる「社会的パートナー」の特定、第二に、労使協定について、①協定締結のレベル、②協定の対象、③協定の性質と効力、④協定とその適用、⑤協定の解釈、等が提示されている。(31)

(A) 社会的パートナー

社会法領域における立法過程において、最も問題となるのは、諮問の相手方および労使協定締結の主体となる社会的パートナーの決定であろう。だれが諮問の相手方となり、協定を締結しうるかという根本的な問題について、社会政策協定自身は何も明らかにしてはいないからである。

欧州委員会は、一九九三年一二月一四日の通知において、諮問の相手方および労使協定締結の主体となる社会的パートナーの一般的基準を示している。(32)その基準は、第一に、欧州レベルで組織された、全産業、産業部門別、または、職種別の使用者団体および労働者団体であること、第二に、各構成国においてそれ自身社会的パートナーの構造に組み込まれており、労働協約締結能力を有し、可能な範囲で代表性を享受している国内組織により構成されている組織であること、第三に、共同体レベルでの諮問手続に有効かつ恒常的に関与しうるに十分な制度的枠組みを有する組織であること、である。

他方において、欧州委員会は、すでに行われている、欧州産業使用者連合（ＵＮＩＣＥ）および欧州公共企業体センター（ＣＥＥＰ）と欧州労働組合連合（ＣＥＳ）(33)との間の社会的対話を重要な実践として高く評価している。欧州委員

会は、諮問の相手方につき限定的立場をとることを望んでいるわけではないが、多くの労使団体が関与することにより引き起こされる実際上の問題についても配慮しなければならないと述べ、今後、労使の関与を合理化しかつ内実のあるものにするために、全ての労使団体を包摂する新たな組織の発展に力を注ぐとしている。(34)

欧州委員会は、諮問機関および協定締結主体として、その定める基準に合致していると考える使用者団体および労働者団体を以下の表のように特定している。(35)

〈諮問および協定締結当事者となりうる労使団体〉（＊は労働者団体）

一、全産業レベルの一般的資格を有する組織
- 欧州産業使用者連合（ＵＮＩＳＥ）とその部門別組織
- 欧州公共企業体センター（ＣＥＥＰ）
- ＊・欧州労働組合連合（ＣＥＳ）およびその組合委員会（comités syndicaux）

二、一定のカテゴリーの労働者または企業を代表する全産業レベルの組織
- 欧州職人および中小企業連合（Union européenne de l'Artisanat et des petites et moyennes entreprises）（ＵＥＡＰＭＥ、ＥＵＲＯＰＭＩ、および、その他の連合組合）
- ＊・欧州管理職連合（Confédération européenne des cadres：ＣＥＣ）
- ＊・欧州管理職組合（Eurocadres）

ⅲ′ 特別組織

- 欧州商工会議所 (Eurochambres)

四′ 全産業レベルの団体に所属していない産業部門レベルの組織

- 欧州商業連盟 (EUROCOMMERCE)
- 農業団体委員会 (COPA/COGEA)
- 欧州協同保険者協会 (Association des assureurs coopératifs européens : ACME)
- 国際保険事務局 (Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurance : BIPAR)
- 欧州保険委員会 (Comité européen des assurances : CEA)
- 欧州共同体銀行委員会 (Fédération bancaire de la CE)
- 欧州経済共同体貯蓄銀行グループ (Groupement des caisses d'épargne de la Communauté économique : GCECEE)
- 欧州共同体協同銀行グループ (Groupement des banques coopératives de la CE)
- 欧州木材連合 (Fédération européenne du bois : FEB)
- 欧州建築連合 (Fédération de l'industrie européenne de la construction)
- 欧州共同体ホテル・レストラン全国協会連合 (Confédération des associations nationales de l'hôtellerie et de la restauration de la CE : HOTREC)
- 欧州地域航空会社組織 (Organisation des compagnies européennes de navigation aérienne régionale : ERA)
- 国際民間空港協会 (Association des aéroports civils internationaux : ACI)

- 不定期航空輸送協会（Association des transports aériens à la demande）
- 欧州共同体航空会社協会（Association des compagnies aérienne de la CE：ACE）
- 航空欧州会社協会（Association des compagnies européennes de navigation aérienne：AEA）
- 欧州河川輸送組織（Organisation européenne des bateliers）
- 国際河川輸送連合（Union internationale de la navigation fluviale）
- 欧州諸共同体船主連合委員会（Comité des associations d'armateurs des CE）
- 欧州鉄道共同体（Communauté des chemins de fer européens：CCFE）
- 国際陸上運送連合（Union internationales des transports routiers）

（B）労使協定

（1）締結レベル

協定の締結レベルについては、特に限定はないと考えられている。すなわち、全産業部門、複数産業部門、特定の産業部門、または、企業レベルにおいて、労使協定の締結は可能であると考えられている。なぜなら、第一に、社会政策協定は、労使協定の締結レベルを限定していないこと、第二に、社会的パートナーの自治を交渉と協定の締結を通じて拡大するという政策目的からすれば、締結レベルを限定しないことが望ましいと考えられるからである(36)。

（2）対象

社会的パートナーが交渉および協定の対象としうる事項は、欧州委員会の提案の内容には限定されず、広く労働条件一般を対象としうると考えられている。しかしながら、当該協定が、欧州理事会の決定により適用される場合は、その対象事項は、欧州共同体の立法権限に属する事項に限定されることになる。換言すれば、協定の対象事項が欧州共同体の立法権限に属する場合は、国内法もしくは国内労働協約により適用するか、または、欧州理事会の決定により適用するか、協定締結当事者の選択が可能であるが、協定対象事項が欧州共同体の立法権限に属さない場合は、国内法もしくは国内労働協約による適用のみが可能ということになる。(37)

（3）協定の性質と効力

前述のように、共同体レベルで締結された労使の協定は、それ自身では、共同体レベルでの規範的効力はもたない。協定は、各構成国の団体交渉・労働協約システムを経て適用される場合は、その構成国における規範的効力の有無およびその範囲が当該国内法により決定され、欧州理事会の決定により適用される場合は、その決定の法形式に基づく共同体レベルでの法的拘束力を有することになる。

それでは、当該協定自身は、いかなる法的性質を有し、いかなる法的効果を有するのであろうか。

当該協定は、当事者間の契約であり、したがって、債務的効力を有する。その債務的効力の内容は、一九八〇年の契約上の債務準拠法に関するローマ条約(38)に基づき、当事者選択がある場合は、当該当事者選択法により決定され（第三条）、当事者選択法がない場合は、最も密接な関係のある国の法に基づき決定される（第四条）と考えられる。

また、当該協定が、ある構成国の労働協約としての要件を充足している場合は、当該構成国においてその国内「労働協約」として当該構成国の法に基づく法的効果を有することになる。

（4）協定とその適用

それでは、共同体レベルの労使協定を、欧州理事会の決定により適用する場合、欧州理事会は、協定の内容を修正することができるであろうか。

前述のように、欧州委員会は、欧州理事会は、協定を修正することはできず、また、そのために、欧州委員会の欧州理事会への提案は、協定を締結された内容通りに決定するようにという提案になると解釈している。[39] したがって、欧州理事会は、協定の内容全体を受け入れるか、または、拒否するかの選択しかないことになる。

この解釈は、論者によっても支持されている。なぜなら、規範設定における労使自治の原則は尊重されねばならず、協定の内容を修正する欧州理事会の決定は労使自治と相容れないからである。[40] また、欧州理事会が、協定の内容を修正するとすれば、その新しい条文は、もはや、労使により締結された協定のそれではなく、協定を適用する(mise en oeuvre)決定とはいえなくなるからである。[41]

それでは、共同体レベルの協定が、欧州理事会の決定により適用される場合、当該協定は、理事会の決定の中に吸収され、法的には存続しなくなるのであろうか、それとも、その固有の法的効果を有するものとして存続し、理事会の決定は、協定に規範的効力を付与することのみをその唯一の目的と法的効果とするのであろうか。

この点については、協定は当事者間の契約としての意義を有し、理事会の決定によるEC立法後も存続すると考えられている。[42]

それでは、社会的パートナーの締結した協定が欧州理事会の決定によりEC法化された後、当該労使がこれを破棄または修正した場合、協定を適用するECの立法はどのような影響を受けるのであろうか。

この点については、社会政策協定も欧州委員会の通知もふれていないが、EC法化された場合は、EC立法として効力を有するのであるから、協定の破棄または修正は直接影響を与えないと解さざるをえないであろう。

(5) 協定の解釈

協定が、各構成国における国内措置により適用される場合、これをめぐる法的紛争は、当該構成国の国内司法機関により処理されることになる。

他方、協定が、欧州理事会の決定により適用される場合、協定の内容は、欧州共同体の立法の内容として、欧州共同体裁判所がその先決的移送についての解釈権限を有することになる。また、他の共同体立法との抵触が問題となった場合も、欧州共同体裁判所が管轄権を有することになる。(43)

B 共同体レベルでの労使協定の展開

前述のように、一九九二年二月七日の社会政策協定第三条は、労使に対して、共同体レベルでの協定の締結を認め、これを理事会の決定による指令の内容とすることにより、EC法としてその法的効力を保障するという法的枠組みを設定し、共同体レベルでの労使自治による集団的労働条件規整の可能性を開いた。

この集団的労働条件規整の枠組みは、様々な法的課題を含むものであるが、この枠組みに基づき、現在すでに二つの

協定、すなわち、育児休業に関する協定、および、パートタイム労働に関する協定が労使の間で締結され、理事会の決定によるEC指令として結実している。また、現在、期間の定めのある労働契約に関する協定等についての交渉も進められ、社会領域における労使自治を組み込んだEC立法は、新たな展開を見せている。以下においては、すでに締結され、EC法化された二つの協定について、その概要を検討することにしたい。(44)

1　育児休業に関する協定

育児休業と家庭責任に基づく休業に関しては、一九八三年に当時の欧州共同体委員会が指令案を提案して以来、欧州共同体において議論されていたが、イギリスの反対により採択されずにいた。一九九二年のマーストリヒト条約付属社会政策議定書および社会政策協定の採択後、一九九五年、社会政策協定に基づき、イギリスを除く構成国で立法手続が始められることになった。

（A）協定の締結とEC法化

一九九五年二月、欧州委員会は、社会政策協定第三条パラグラフ2に基づき、欧州レベルの労使団体に対して共同体立法の方向性について第一段階の諮問を行い、その後、法案の内容について、同条パラグラフ3に基づき、六月に、第二段階の諮問を行った。

これに対して、欧州産業使用者連合（UNICE）、欧州公共企業体センター（CEEP）、欧州労働組合連合（CES）は、一九九五年七月五日に連名で欧州委員会に文書を送り、社会政策協定第四条に基づく交渉手続に入りたいという意思を表明した。そして、一九九五年一二月一四日、これらの団体は、育児休業に関する枠組み協定（accord-cadre）(45)

を締結し、欧州委員会に対して、社会政策協定第四条パラグラフ2に基づき、同枠組み協定を実施するよう求めた。

これに対し、欧州理事会は、欧州委員会の提案に基づき、一九九六年六月三日、「欧州産業使用者連合(UNICE)、欧州公共企業体センター(CEEP)、欧州労働組合連合(CES)の間で締結された育児休業に関する枠組み協定についての理事会指令」[46]を採択した。欧州委員会は、提案の際、社会政策協定には明記されていないが、欧州議会および社会経済評議会に対して、枠組み協定の条文と理由を付した指令案を送付している。

同指令は、第一に、同枠組み協定を指令の付属文書(annexe)とし、同協定を修正することなくその全文を実施することとしている点が注目される(第一条)。そして、第二に、遅くとも一九九八年六月三日までに、同指令に適合するために必要な立法措置をとるか、または、国内労使が協定により必要な規定を実施するように保障するよう規定している(第二条第一項)[47]。

なお、枠組み協定は、指令により国内法化される同協定は最低限の規範を定めるものであり、各構成国は、当然、労働者により有利な規定を定めることができると規定している(第四条パラグラフ1)。

(B) 協定の内容

育児休業に関する枠組み協定は、労働者に対して、第一に、育児休業の権利、第二に、家族的理由による休業の権利を保障するものである。

(1) 目的

育児休業に関する枠組み協定は、労働している親の職業責任と家族責任の両立を容易にすることを目的とする(第一

条パラグラフ1）。

（2）適用対象

同協定は、各構成国の法律、労働協約、または慣習により労働契約あるいは労働関係にあると定義される全ての男女労働者に適用される（第一条パラグラフ2）。

（3）育児休業の権利

第一に、育児休業の権利は、全ての男女労働者に対して、子の出生または養子縁組を理由として当該子の養育のために付与される。育児休業の期間は最低三か月であり、育児休業の対象となる子の年齢は、各構成国または労使により八才までの年齢で決定される（第二条パラグラフ1）。

育児休業の権利を行使しうる要件および適用方法は、各構成国の法律または労働協約ににより決定される。各構成国または労使は、①育児休業を、全休業、パートタイム労働への転換、分割取得、労働時間の清算、という形式により付与し、②育児休業の権利取得につき一年を超えない勤続期間を要件とし、③育児休業の要件および適用方法を養子縁組の特別の状況を考慮して決定し、④育児休業の権利を行使する労働者がその休業期間の開始と終了日を使用者に通知する期間を決定し、⑤使用者が、諮問の後、企業運営の必要上正当化しうる理由により育児休業の付与を拒否しうる要件を決定し、⑥その他、小企業の運営と組織上の要請を考慮した特別の調整を承認することができる（第二条パラグラフ3）。

育児休業の権利の行使を可能にするため、構成国または労使は、労働者が、育児休業の申し出または育児休業の取得

を理由とする全ての解雇から保護されるよう必要な措置を採ることを義務づけられる（第二条パラグラフ4）。また、労働者は、休業取得後、以前のポストまたはそれと同様のポストへ復帰する権利を有する（第二条パラグラフ5）。

育児休業開始日において既得の権利および取得途中の権利は、育児休業期間中維持され、育児休業後適用される（第二条パラグラフ6）。

育児休業中の労働契約または労働関係については、構成国または労使は規定をおく（第二条パラグラフ6）。

なお、育児休業に関わり問題となる社会保障については、さまざまな社会的リスクに対する社会保障給付、特に医療保障の権利の継続の重要性を考慮しつつ、各構成国が検討し決定する（第二条パラグラフ8）。

（4）家族的理由による休業の権利

第二に、構成国または労使は、労働者が、各国の法律、労働協約、または慣習に基づき、労働者の存在を不可欠にするような疾病または事故の場合の緊急の家族的理由に基づく不可抗力（force majeure）を理由として欠勤できるよう、必要な措置をとらなければならない（第三条パラグラフ1）。

しかしながら、この家族的理由による休業の取得要件、適用方法、および、同権利の内容、すなわち、一年における同休業期間および一回の休業期間は、各構成国または労使に委ねられている（第三条パラグラフ1）。

2　パートタイム労働に関する協定

パートタイム労働を含む非典型労働については、欧州共同体委員会は、一九八一年に「自発的パートタイム労働に関する指令案」、一九八二年に「派遣労働に関する指令案」を提出したが、いずれも欧州共同体理事会において採択される

に至らなかった。また、欧州共同体委員会は、一九九〇年に再び「労働条件との関連における特定の雇用関係に関する指令案」「競争の歪みとの関連における特定の雇用関係に関する指令案」「派遣労働者の安全衛生改善促進措置を補完する指令案」を提出したが、第三の案について、「短期雇用関係および派遣雇用関係の労働者の職場の安全衛生の改善を促進する措置を補完する指令」一九九一年六月に採択されたにとどまった。

その後、一九九四年にパートタイム労働についての議論が再開されたが、欧州理事会ではイギリスの反対で採択されず、社会政策協定に基づくイギリスを除く構成国の立法手続に移行することになった。

（A）協定の締結とEC法化

一九九五年九月、欧州委員会は、社会政策協定第三条パラグラフ2に基づき、欧州レベルの労使団体に対して共同体立法の方向性について第一段階の諮問を行い、その後、法案の内容について、同条パラグラフ3に基づき、一九九六年四月に、第二段階の諮問を行った。

これに対して、欧州産業使用者連合（UNICE）、欧州公共企業体センター（CEEP）、欧州労働組合連合（CES）は、一九九六年六月一九日に連名で欧州委員会に文書を送り、社会政策協定第四条に基づく交渉手続に入りたいという意思を表明した。一九九七年三月一二日、これらの団体は、さらに三か月の交渉期間延長を欧州委員会に要請し、その承諾を得た。そして、一九九七年六月六日、これらの団体は、パートタイム労働に関する枠組み協定[48]を締結し、欧州委員会に対して、社会政策協定第四条パラグラフ2に基づき、同枠組み協定を実施するよう求めた。

これに対し、欧州理事会は、欧州委員会の提案に基づき、一九九七年一二月一五日、「欧州産業使用者連合（UNICE）、欧州公共企業体センター（CEEP）、欧州労働組合連合（CES）の間で締結されたパートタイム労働に関する

枠組み協定についての理事会指令」[49]を採択した。欧州委員会は、提案の際、育児休業の場合と同様、社会政策協定には明記されていない欧州議会および社会経済評議会への枠組み協定と理由を付した指令案の送付手続を行っている。

同指令は、第一に、育児休業の場合と同様、枠組み協定を指令の付属文書とし、同協定を修正することなくその全文を実施することとしている(第一条)。そして、第二に、遅くとも二〇〇〇年一月二〇日までに、同指令に適合するために必要な立法措置をとるか、または、国内労使が協定により必要な規定を実施するように保障するよう規定している(第二条第一項)[50]。

なお、枠組み協定は、各構成国は、労働者により有利な規定を定めることができると規定している(第六条パラグラフ1)。また、協定締結当事者は、欧州理事会の決定から五年後、労使いずれかからの要請があれば、同協定の内容を見直すこととしている(第六条パラグラフ6)。

(B) 協定の内容

パートタイム労働に関する枠組み協定は、その前文(préambule)でも述べられているように、各構成国の状況の多様性とパートタイム労働が一定の部門および活動の特徴的雇用形態であることを考慮し、パートタイム労働に関する一般原則と最低限の規定のみが置かれている。また、協定は、その射程距離を労働者の雇用条件にとどめ、社会保障の法定制度に関わる問題については、各構成国の決定にこれを委ねている。

(1) 目的

パートタイム労働に関する枠組み協定は、第一に、パートタイム労働者に対する差別を除去し、その労働の質を向上

させること、第二に、自発的パートタイム労働の発展を促進し、使用者および労働者の要求を考慮したパートタイム労働の柔軟な編成に寄与することを目的とする（第一条）。

（2）適用対象

同協定は、各構成国の法律、労働協約、または慣習により、労働契約または労働関係を有すると定義されるパートタイム労働者に適用される（第二条パラグラフ1）。

各構成国は、その法律、労働協約または慣習に基づく社会的パートナーへの諮問の後に、または、国内労使関係の慣習に基づく適切なレベルの社会的パートナーは、客観的理由に基づき、臨時的雇用で働くパートタイム労働者について同協定の規定の全部または一部の適用から除外することができる。しかしながら、当該除外については、その客観的理由がその後も根拠を有しているかどうか定期的に再検討されなければならない（第二条パラグラフ2）。

（3）定義

同協定にいう、「パートタイム労働者」とは、週または一年以下の雇用期間の平均で算定される通常の労働時間が、比較の対象となるフルタイム労働者のそれよりも短い労働者である（第三条パラグラフ1）。

「比較の対象となるフルタイム労働者」は、同一の事業所において、同種の労働契約または労働関係、および、同一または類似の労働（職業）を有する労働者で、勤続年数および格付け・能力等他の要素を考慮して決定される。同一の事業所に比較の対象となるフルタイム労働者が存在しない場合は、その比較は、適用される労働協約に照らして行われ、適用される労働協約が存在しない場合は、国内法、労働協約、または、慣習に従い行われる（第三条パラグラフ2、3）。

（4）差別禁止の原則

雇用条件について、パートタイム労働者は、客観的理由により異なる取り扱いが正当化される場合を除き、パートタイム労働であることのみを理由として、比較の対象となるフルタイム労働者より不利に取り扱われてはならない。また、適当と認められる場合は、その取り扱いにつき時間比例の原則が適用される（第四条パラグラフ1、2）。

差別禁止原則の適用方法は、EU法ならびに国内法、労働協約、および、慣習を考慮して、各構成国または労使により決定される（第四条パラグラフ3）。

客観的理由により正当化される場合は、各構成国は、その法律、労働協約または慣習に基づく労使への諮問の後に、または、労使自身が、特定の雇用条件につき、一定の勤続年数、労働時間、または賃金をその要件とすることができる。パートタイム労働者が特定の雇用条件を享受する要件については、前述の差別禁止原則を考慮し、定期的に再検討されなければならない（第四条パラグラフ4）。

（5）パートタイム労働の促進

パートタイム労働者とフルタイム労働者間の差別禁止原則に鑑み、第一に、各構成国は、その法律、労働協約または慣習に基づく労使への諮問の後に、パートタイム労働の機会を制限しうる法的または行政上の障害を特定、検討し、必要な場合はこれを除去しなければならない。また、第二に、労使は、その管轄する領域において、労働協約で規定された手続に基づき、パートタイム労働の機会を制限しうる障害を特定、検討し、必要な場合はこれを除去しなければならない（第五条パラグラフ1）。

労働者がフルタイム労働からパートタイム労働への転換、または、その逆を拒否することは、解雇の正当な理由とはならない。ただし、国内法、労働協約、または、慣習に基づき、当該事業所の運営の必要等、他の理由に基づき行われる解雇はこの限りではない（第五条パラグラフ2）。

他方、自発的パートタイム労働の発展のため、使用者は、①労働者の、フルタイム労働から当該事業所において可能なパートタイム労働への転換の要求、②労働者の、パートタイム労働から可能であると提示されたフルタイム労働への転換または労働時間の延長の要求、③フルタイム労働からパートタイム労働への転換またはその逆を容易にするよう、当該事業所のフルタイム労働およびパートタイム労働の空きポストについての情報の適時提供、④熟練、または、管理運営のポストを含む企業の全てのレベルにおいて、パートタイム労働の可能性を促進する措置、および、適当と認められる場合は、パートタイム労働者の進歩と職業上の移動を援助するために、職業訓練を受けることを援助する措置、⑤労働者代表機関の企業のパートタイム労働に関する適切な情報提供、についてできる限り配慮しなければならない（第五条パラグラフ3）。

（1）欧州共同体と欧州連合の構成国は同じであるが、前述のように、社会政策をEC法により推進するのは欧州共同体であり、一般には、「欧州連合レベル」より「欧州共同体レベル」という言い方が用いられる。

（2）Accord du 31 octobre 1991, Europe sociale, supplément 2/95, op. cit., p. 142.

（3）一九九二年二月七日の社会政策協定については、Gabriel GUERY, La dimension conventionnelle de L'Europe sociale sur la base du traité de Maastricht, Revue internationale du travail, vol. 131, 1992, n 6, p. 631 et s.; Gérard LYON-CAEN, Le droit social de la Communauté européenne après le Traité de Maastricht, D. 1993, chronique p. 149.; Gérard

LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd. précis Dalloz, 1994, p. 335 et s.; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, collection jupiter 1996, n 476 et s. また、その成立過程と内容についての邦文献として、濱口桂一郎・小宮文人「EUレベルの労働協約による労働立法の展開」季刊労働法一八四号九五頁（一九九七年）、伊澤章『欧州労使協議会への挑戦』日本労働研究機構（一九九六年）一七頁以下等。

(4) 本章一「欧州連合における法政策への関与と社会的対話」の注8参照。

(5) この点については、前掲荒木尚志「マーストリヒト条約以後のEC労働法（上）（下）」が詳細に検討している。

(6) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale conclu entre les Etats membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irande du Nord, JOCE n C 191 du 29 juillet 1992, p. 91, art. 2. 具体的内容については、前述本章一の注8（2）参照。

(7) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 2, §4, al. 1.

(8) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 2, §4, al. 2.

(9) Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 98.

(10) 一九七五年二月一七日の集団的解雇に関する各構成国の立法の近接化に関する指令（JOCE n. L. 48 du 22 fév. 1975, p. 29.）、一九七七年二月一四日の企業もしくは事業所または事業所の一部の譲渡の場合の労働者の権利の維持に関する各構成国の立法の近接化に関する指令（JOCE n. L. 61 du 5 mars 1977, p. 26.）等。

(11) CJCE 8 juin 1982, aff. n 91/81, Rec. CJCE 1982, p. 2133 ; 30 janv. 1985, aff. n 143/83, Rec. CJCE 1985, p. 427.

(12) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 3, §1.

(13) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 3, §2.

(14) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 3, §3.

(15) Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 94.

(16) Communication concernant la mise en oeuvre du Protocole sur la politique sociale présentée par la Comission au Conseil et au Parlement européen du 14 déc. 1993, COM (93) 600 final.

(17) 本章一のAの2の（B）の（3）参照。

(18) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 3, §3.

(19) この規定は、すでに、一九八六年二月一七日と二六日の単一議定書第一一条により欧州共同体設立条約に第一一八B条の規定されていたが、社会政策協定においては、後述のように、締結された労使の協定の適用を法的に保障する枠組みが規定されているところが、大きく異なる。

(20) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 3, §4.

(21) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 4, §2, 1er al.

(22) Déclaration sur l'article 4, §2 à la fin de l'Accord.

(23) Gabriel GUERY, La dimension conventionnelle de L'Europe sociale sur la base du traité de Maastricht, Revue internationale du travail, vol. 131, 1992, n 6, p. 635 et s.

(24) Gérard LYON-CAEN, Le droit social de la Communauté européenne après le Traité de Maastricht, op. cit., p. 152.

(25) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 4, §2, 1er al

(26) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale, art. 2, §2.

(27) Communication concernant la mise en oeuvre du Protocole sur la politique sociale présentée par la Comission au Conseil et au Parlement européen du 14 déc. 1993, COM (93) 600 final, §38.

(28) 前述のように、全体一致事項は、労働者の社会保障と社会的保護、労働契約解除の場合の労働者の保護、共同管理を含む、労働者および使用者の利益の代表と集団的保護、欧州共同体に適法に滞在する第三国出身者の雇用条件、雇用の促進と創設に対する財政援助であり、特定多数決事項は、労働者の安全と健康を保護するための特に労働環境の向上、労働条件、労働者への情報提供と諮問、労働市場と労働での待遇における男女の機会の平等、労働市場から排除されている者の参入、である。

(29) Communication du 14 déc. 1993, op. cit., §38.

(30) Communication du 14 déc. 1993, op. cit., annexe 4.

(31) Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 321 et s.: Gabriel GUERY, op. cit.; Gérard LYON-CAEN, Le droit social de la Communauté européenne après le Traité de Maastricht, D. 1993, chronique p. 152.; Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd. op. cit., p. 337 et s. 等参照。また、前掲濱口桂一郎・小宮文人「EUレベルの労働協約による労働立法の展開」一〇八頁以下もこの問題を取り扱っている。

(32) Communication du 14 déc. 1993, op. cit., §24.

(33) これらの使用者団体および労働者団体については、前述一のAの1参照。

(34) Communication du 14 déc. 1993, op. cit., §26.

(35) Communication du 14 déc. 1993, op. cit., annexe 2.

(36) Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 324.

(37) Gabriel GUERY, op. cit., p. 634 et s. : Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 321 et p. 324.

(38) Convention du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, JOCE n.L. 266 du 9 oct 1980.

(39) Communication du 14 déc. 1993, op. cit., §39.

(40) Gabriel GUERY, op. cit., p. 637. : Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 324.

(41) Gabriel GUERY, op. cit., p. 637.

(42) Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 326.

(43) Gabriel GUERY, op. cit., p. 643. : Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 323 et p. 325.

(44) これら協定と指令について、特にその成立過程については、前掲濱口桂一郎・小宮文人「EUレベルの労働協約による労働立法の展開」九九頁以下が詳細に検討している。

(45) Accord-cadre du 14 décembre 1995 sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. 同協定については、Directive européen sur le congé parental, L.S., Légis. soc. -A1-N° 7493 du 11 juillet 1996.

(46) Directive 96/34/CE du conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JOCE L. 145 du 19-6-1996. 同指令の内容については、Directive européen sur le congé parental, L.S., Légis. soc. -A1-N° 7493 du 11 juillet 1996.

(47) ただし、必要な場合は、国内法化のためにさらに最大一年の猶予期間が認められている（第二条第二項）。

(48) Accord-cadre du 6 juin 1997 relatif au travail à temps partiel conclu par la CES, le CEEP et l'UNICE. 同協定の内容については、L.S., Légis. soc. -A2-N° 7686 du 13 juin 1997. 参照。また、邦文献として、家田愛子「EU（欧州連合）のパートタイム労働に関する労使合意」労働法律旬報一四二一号（一九九七年）四一頁。

(49) Directive 97/81/CE du conseil, du 15 juin 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JOCE L. 14 du 20-1-1998.

(50) ただし、必要な場合は、国内法化のためにさらに最大一年の猶予期間が認められている（第二条第一項パラグラフ2）。

三　小活

以上のように、欧州連合において、労使による共同体レベルでの雇用・労働条件の集団的規整は、労使が法的効力をもって規整を行うことを可能とする共同体レベルの集団的労使関係法が存在しないもとで、一方で、欧州諸共同体の諮問・協議機関に参加しその立法、社会政策に関与することにより、他方で、法的拘束力のない労使の合意を形成することにより、間接的に行われてきた。すなわち、共同体レベルの労働者組織および使用者団体は、欧州諸共同体において、基本条約に基づいて創設された、社会経済評議会、欧州石炭・鉄鋼共同体諮問委員会、欧州社会基金の委員として関与する他、欧州委員会および欧州理事会の職務の遂行を補佐する諮問機関である、雇用常設委員会、全産業レベルにおける各種の諮問委員会、産業部門レベルにおける労使委員会の委員として、欧州諸共同体の社会政策に影響を与えてきた。と同時に、欧州諸共同体の諮問機関を労使の対話の場として活用しながら、全産業レベルおよび産業部門レベルにおい

て、共通意見、または、宣言という形で、雇用・労働問題に関わる様々な事項につき、労使の合意を形成してきたのである。

この共同体レベルでの労使自治は、一九九二年二月七日の社会政策協定により拡大・強化され、新たな段階に入った。すなわち、第一に、労使の国内労働協約締結によるEC指令の国内法化の可能性が確認されるとともに、第二に、社会政策領域におけるEC立法については、労使への二段階の諮問が義務づけられたことにより、労使の諮問を受ける権利が拡大され、さらに、第三に、労使が共同体レベルで締結した協定を、①国内立法または国内労働協約により国内法化するか、または、②欧州委員会の提案と欧州理事会の決定によりEC法化することにより、これに法的効力を付与し、労使がより直接的に雇用・労働条件を規整しうる枠組みを設定したのである。そして、同協定に基づき、すでに、育児休業・家族的理由に基づく休暇、および、パートタイム労働に関する二つの共同体レベルの協定が締結され、EC指令化されるにいたっている。現在では、社会法領域のEC立法は、欧州委員会から労使にその案が二度にわたり諮問された後、まず、労使の協定締結の可能性が追求され、協定の締結が困難な場合は、欧州委員会が法案を欧州理事会に提出するという枠組みが、定着しているといってよいであろう。

このように、欧州連合においては、労使は、欧州諸共同体の任意的な諮問機関での意見表明および宣言的労使合意によりEC立法や社会政策に影響を与え、間接的に雇用・労働条件の規整に関与するのみならず、社会法領域のEC立法の義務的諮問を受けるものとして制度化され、さらにその共同体レベルでの合意が、国内法化、または、EC法化というプロセスを経てではあるが、法規範的効力を付与され、より直接的な雇用・労働条件規整を行う可能性を有するにいたっている。すなわち、共同体レベルでの労使自治は、EC法の立法過程の中に制度化されているといえるであろう。

しかしながら、共同体レベルの労使自治は、当然以下のような限界を有している。すなわち、共同体レベルの労使合

意は、それ自体では法規範的効力を有するEC労働法の独自の法源となるものではなく、また、それを可能とするような、EC労働協約法ともいうべき、協約の締結当事者、締結・変更・終了手続、法的効力、その形式的・実質的要件、使用者の団体交渉応諾義務とその違反に対する制裁等を規定する共同体レベルでの集団的労使関係法は未だ形成されていない。共同体レベルの労使の協定が法規範的効力を有するかどうかは、国内手続により国内法化されるかどうか、または、欧州委員会および欧州理事会がEC法化するかどうかにかかっており、各国、ならびに、欧州委員会および欧州理事会は、これに法規範的効力を付与する義務を負っているわけではないのである。したがって、今後、欧州諸共同体の機関や国内法の関与をまたずに労使の自律的規範形成を可能とするためには、それを正当化しうる共同体レベルの集団的労使関係法の形成が必要とされるであろう。

しかしながら、共同体レベルの集団的労使関係法について、EU各構成国の合意を得るのは容易ではないであろう。たしかに、共同体レベルの集団的労使関係法は、各国内集団的労使関係法を近接化するものではなく、共同体レベルの集団的労使関係にその適用は限定される。しかしながら、いずれかの国の集団的労使関係法をモデルにするにせよ、あるいは、独自のヨーロッパモデルを考案するにせよ、各国が多様な集団的労使関係法制を有する現状では、共同体レベルでの集団的労使関係法と国内レベルでの集団的労使関係法は異なることになり、その調整は困難であろう。たとえば、フランスにおいて、共同体レベルで締結された労働協約は、締結当事者である労働組合の組合員のにみに適用され、フランスの国内レベルで締結された労働協約は、締結当事者である使用者または使用者団体に所属する使用者に雇用される労働者全員に適用される、というシステムの併存は可能なのであろうか。あるいはより柔軟な共同体規範として、たとえば、共同体レベルで締結された労働協約の法的効力は、各国内法により決定される、というシステムが考えられるのであろうか。

今後、共同体レベルの労使自治がどのような形で展開されるのか、関心のもたれるところではあるが、さしあたり、法的曖昧さを残しつつも、現行制度の枠組みの中で、労使の交渉を促進し、労使協定が締結された場合は、それを欧州委員会が提案し欧州理事会がＥＣ法化するという形で、労使の雇用・労働条件の集団的規整が現実化され、労使自治が発展していくことになるであろう。

第二章　多国籍企業における労働者代表の関与

はじめに

欧州連合においては、企業における労働者参加に関しては、様々なアプローチからの立法が試みられてきた。[1] すなわち、第一は、各国内法を近接化させ、各国内法において企業企業における労働者の参加・関与を義務づけることを目的とするもので、一九七二年に最初の指令案が提出され、一九八三年、一九九一年には、その修正案が提出された。

第二は、EC法に基づき設立されたいわゆるヨーロッパ会社について、労働者の参加・関与を義務づけることを目的とするもので、一九七〇年六月三〇日に欧州委員会が指令案を、一九七五年に別の指令案を公表して以来議論が続けられ、一九八九年にには新たな指令案が、一九九三年にはその修正案が提出された。

第三は、一定の多国籍企業に労働者代表への情報提供および協議を義務づけることを目的とするものであり、一九八〇年十月二十四日に欧州委員会により、その最初の指令案（いわゆるフレデリング案）が、一九八三年、および、一九九〇年にはその修正案が提出された。

第一、第二のアプローチは、現在にいたるまで、EC立法としては結実していない。しかしながら、第三のアプローチ、すなわち、一定の多国籍企業について、各国内法とは異なる独自の法的枠組みに基づく労働者代表への情報提供および協議を義務づけるというアプローチを継承しつつ、労使自治および各構成国の国内法の多様化を尊重する柔軟な枠組みを採用した、一九九四年九月二二日「労働者に情報を提供し協議することを目的とする共同体規模の企業およびグ

ループ企業における欧州企業委員会または手続の設置に関する指令」が採択されることになった。同指令は、一九九六年九月二二日までに指令の対象国において国内法化するものとされ、フランスにおいては、一九九七年十一月十二日の法律により国内法化されている。

同指令は、各国内法に基づく、企業または企業グループにおける労働者の関与・参加制度はそのままに、それに加えて、一定の多国籍企業または企業グループに、労働者代表への情報提供と協議のために、労使委員会またはそれに替わる手続の導入を義務づけるものであり、属地主義の原則に基づく国内法の適用の限界を克服し、労働者代表の情報入手・協議権を拡大するとともに、各多国籍企業・企業グループの負担を平準化し、公正な競争の保障を目的とするものである。

そこで、本章においては、まず、一九九四年九月二二日に採択された、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入に関する指令の内容を検討し（一）、次に、フランスにおける同指令の国内法化とそれによる労働者の情報入手・協議権の拡大（二）について検討することにしたい。(2)

（1）ECにおける労働者参加、情報提供・労使協議をめぐる政策の展開については、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd. op. cit., p. 341 et s.; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, collection jupiter 1996, op. cit., n 494 et s.

また、近年の邦文献として、森本滋『EC会社法の形成と展開』商事法務研究会四四一頁以下（一九八四年）、前田充康『EC統合と労働問題』日本労働協会（一九八九年）一五八頁以下、恒川謙司「EC統合と日系進出企業への影響」日本労働協会雑誌三七二号一四頁（一九九〇年）、同『ソーシャル・ヨーロッパの建設』日本労働研究機構（一九九二年）一九一頁以下、

ヴァルター・コルベンバッハ（米津孝司訳・解説）「労働者参加に関するEC委員会提案」立命館法学一一八号五三一頁（一九九一年）、須網隆夫「ECの会社法」松下満雄編『EC経済法』有斐閣（一九九三年）一四三頁、毛山鉾吾『EC労働法の展開と現状』朝日大学法制研究所（一九九四年）九八頁以下、荒木尚志「欧州従業員代表委員会指令とEU労働法の新局面」日本労働研究雑誌四一一号一六頁以下（一九九五年）、伊澤章『欧州労使協議会への挑戦―EU企業別労使協議制度の成立と発展』日本労働研究機構（一九九六年）四九頁以下等。

(2) 欧州連合における多国籍企業と労働者の関与については、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd. op. cit., p. 341 et s. ; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, collection jupiter, op. cit., n° 494 et s. ; Droit du travail communautaire, 2e éd., L.G.D.J., op. cit., p. 341 et s. ; Roger BLANPAIN and Chris ENGELS, European labour law, op. cit., p. 356. ; Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, 4e éd., 1997, L.G.D.J., p. 207 et s. ; Bernard TEYSSIE, Le comité d'entreprise européen, Economica, 1997 ; Les accords portant création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel, Litec, 1995 ; Europe sociale, supplément 3/96, L'Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques. ; Europe sociale, supplément 5/95, Accords en matière d'information et de consultation dans les multinationales européennes. ; Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95 ; Dicitionnaire permanent Social, Comité d'entreprise européen, 1997 ; Nicole CATALA, Union européenne, Relations collectives de travail et association des salariés à la marche de l'entreprise, Juris. Cl. 1995, Europe, fasc. 611. ; Jean-Paul JACQIER, Les chemin du comité d'entreprise européen, Dr. soc. 1996, p. 1081. ; Pierre RODIERE, Le comité d'entreprise à l'heure européenne, Dr. ouvier 1995, p. 61 et s. ; Bernard TEYSSIE, Le comité d'entreprise européen, J.C.P., Ed. E, 1995,

p. 1 et s. ; Sylvaine LAULOM, La directive sur les comité d'entreprise européens : l'importance d'une transposition, Dr. soc. 1995, 1026 et s. ; Denis RICHARD, Comité d'entreprise européen : le mythe devient réalité, Rev. DAI, 1995, p. 241 et s. ; Maurice COHEN, La mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens, RPDS 1995, n° 597, p. 15 et s. ; Cinquantenaire des comités d'entreprise : rencontres européennes, L.S. Légis. soc. -L- N° 7258 du 24 avr. 1995. ; Christian HOARAU et Jean-Paul JACQUIER, Le comité d'entreprise européen : instance en devenir, Travail et Emploi, 1995, No. 65, p. 51 et s. Jean GRMALDI D'ESDRA, Les instances de dialogue européen, Ed. Technique, Droit du Travail, mai 1995, p. 1 et s ; Questions sur le comité européen, Ed. Technique, Droit du Travail, juillet 1994, p. 1 et s. ; Gilles BELIER, Le comité d'entreprise européen : une institution encore à construire ?, Dr. soc. 1994, p. 1027 et s. ; Claude GUIRET, Le comité d'entreprise européen, mythes et réalités, J.C.P. éd.E, 1991, p. 290. ; Christian DUFOUR et Udo REHFELT, Existe-t-il un modèle européen de représentation des salariés dans l'entreprise ? : Piste de réflexion à partir des expériences allemande, britannique, française et italienne, Travail et Emploi, 1991, N° 47, p. 14 et s. ; Aida SIBLNI-VALLAT, Les normes matérielles internationales d'entreprise, Rev. crit. DIP, 1988, p. 653 et s. ;

Ⅰ　欧州企業委員会と情報提供・協議手続

一九九四年九月二二日の「労働者に情報を提供し協議することを目的とする共同体規模の企業およびグループ企業における欧州企業委員会または手続の設置に関する指令」[1]は、一九八九年一二月九日に採択された「労働者の社会的基本権に関する共同体憲章」(Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs)[2]の第一七項目に

掲げられた、労働者の、特に多国籍企業または企業グループにおける情報、協議、および、参加に関する権利を具体化したものである。

同指令は、第一に、これまでのEC労働立法が、安全衛生、労働条件等、個別的労働関係の領域における各構成国の国内法の近接化を目的とするものであったのに対し、労働者代表への情報提供と協議という、集団的労使関係の領域に関わるものである点で注目される。[3] ただし、同指令は、各構成国の国内集団的労使関係法を近接化させることを目的とするものではなく、国境を越えて事業を展開し、各構成国が国内法では対応が困難な多国籍企業に対して、国際的な規制を行うものである。

このような、共同体規模の企業または企業レベルでの労働者への情報提供および協議に関する制度を導入した背景には、以下のような議論があった。すなわち、①そのような制度を組織し機能させても企業の経済的機能を麻痺させることはない、②共同体規模の企業または企業グループに労働している労働者に対して、その全てに情報提供および協議機関の有する社会的進歩の享受を保障することにより、平等取り扱いを保障すること、③共同体規模の全ての企業が同じ義務を負担することにより、各国により企業に課せられる労働者代表制の違いからくる競争の歪みを是正すること、である。[4]

また、同指令は、第二に、初めて、前述の一九九二年二月七日の社会政策協定に基づき、イギリスを除く欧州共同体構成国に適用されるものとして採択された点で注目される。ただし、同指令は、前述の育児休業に関する指令およびパートタイム労働に関する指令と異なり、社会的パートナーの締結した協定をEC法化したものではなく、社会的パートナーの協定が不成立に終わった後、欧州委員会が立法作業を再開し、作成した指令案を欧州理事会が採択したものである。なお、同指令は、その後、一九九七年一二月一五日に採択された理事会指令[5]により、イギリスにも適用されるに至って

いる。

以下、同指令の概要（A）、および、性格と特徴（B）の順に検討することにする。(6)

A　概要

一九九四年九月二二日の「労働者に情報を提供し協議することを目的とする共同体規模の企業およびグループ企業における欧州企業委員会または手続の設置に関する指令」は、共同体規模（dimension communautaire）の企業または企業グループにおける労働者の情報提供および協議（consultation）に対する権利の向上を目的とするものである。(7)

このため、共同体規模の企業または企業グループにおいては、同指令の定めに基づき、労働者に情報を提供し協議を行うために、①欧州企業委員会（comité d'entreprise européen）、または、②情報提供と協議に関する手続を導入することが要求される。(8)ただし、後述のように、その導入においては、当事者である当該企業または企業グループの労使の大幅な裁量を認めている。

他方、同指令は、各構成国に、遅くとも一九九六年九月二二日までに、法律または労働協約によりその内容を国内法化することを義務づけている。(9)後述のように、同指令は、各構成国に対しても、その国内法化の段階において、各国の法制度の独自性と実態の多様性を考慮して、具体的内容のかなりの部分を各国内法または慣行に委ねている。

以下においては、まず、共同体規模の企業または企業グループにおける欧州委員会または情報提供・協議手続の導入につき、その枠組み（1）、および、具体的内容（2）を検討する。

1　枠組み

欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入について、第一に、指令の適用範囲（A）、第二に、企業または企業グループの義務の内容と実施方法（B）の順に検討する。

（A）適用範囲

同指令の適用範囲は、第一に、地理的適用範囲、第二に、適用対象企業の点から画定されている。

（1）地理的適用範囲

同指令の地理的適用範囲は、同指令の採択当時、社会政策協定に署名しその適用を受けていた、フランス、ドイツ、イタリア、スペイン、ポルトガル、アイルランド、デンマーク、ベルギー、オランダ、ルクセンブルグ、ギリシャの十一か国、一九九二年五月二日に締結された欧州連合と欧州自由貿易連合（Association européenne de libre échange）の協定[10]に基づき欧州経済地域（Espace économique européen）を構成している、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェーの三か国[11]、一九九五年一月一日より欧州連合に加盟した、オーストリア、スウェーデン、フィンランド、の三か国および、一九九七年一二月一五日の理事会指令により一九九四年の指令の適用を受けることとなったイギリスの計一八か国（全欧州連合構成国一五か国および非加盟国三か国）の領土である。

指令の適用は、いわゆる属地主義であり、したがって、これらの国で全部または一部の事業を展開している企業または企業グループは、その経営中枢（direction centrale）がこれらの指令適用対象国にあるか否かを問わず、後述の要件

を充足すれば、指令の適用対象企業となる。

（2）適用対象企業

同指令の適用対象は、共同体規模（dimension communautaire）の企業（entreprises）または企業グループ（groupes d'entreprises）である。[12]

第一に、「共同体規模の企業」とは、指令の適用諸国内において全部で一〇〇〇人以上の労働者を雇用し、かつ、その二つ以上の国において、それぞれ一五〇人以上の労働者を雇用する企業である。[13]

第二に、「共同体規模の企業グループ」とは、指令の適用諸国内において全部で一〇〇〇人以上の労働者を雇用し、かつ、二つ以上の国において、当該企業グループを構成する企業であって一五〇人以上の労働者を雇用する企業を有する企業グループである。[14]

「企業グループ」とは、一つの支配企業（une entreprise qui exerce le contrôle）と支配される企業（entreprises contrôlées）から構成されるグループである。[15] したがって、企業グループと認定されるか否かは、支配企業の存在を肯定しうるか否かによる。

同指令は、「支配企業」についての詳細な定義を行っている。[16] すなわち、「支配企業」とは、他の企業（被支配企業）に対して、例えば、所有、資本参加、または当該企業を規律する規則により、支配的な影響力（influene dominante）を行使する企業である。そして、当該企業が他の企業に関して、直接または間接的に、①その企業の引受済み資本の過半数を保有する場合、②その企業の発行する株式資本に与えられる議決権の過半数を有する場合、または、③その企業の管理、運営、もしくは、監査機関の役員の過半数を選任しうる場合、反証のない限り、当該企業が支配企業であると

推定される。

前述のように、企業の本社または企業グループの支配企業の本社が、指令適用国以外の国に存在する場合であっても、当該企業または企業グループが「共同体規模の企業」または「共同体規模の企業グループ」に該当する場合は、同指令の適用対象となる。

一九九五年の欧州労働組合協会（Institut syndical européen）の調査によれば、本社所在地国別および産業部門別の指令適用対象企業または企業グループの数は、次表のとおりである。

〈指令対象企業・企業グループ：本社所在地国別〉

本社所在地国	数
・フランス	122
・ベルギー	21
・デンマーク	38
・ドイツ	274
・スペイン	21
・アイルランド	5
・イタリア	38
・ルクセンブルグ	1
・オランダ	89
・ポルトガル	4
・イギリス	106
・フィンランド	32
・スウェーデン	58
・ノルウェー	15
・リヒテンシュタイン	2
・オーストリア	29
・スイス	59
・アメリカ合衆国	187
・日本	32
・カナダ	9
・オーストラリア	5
・香港	2
・韓国	1
・クウェート	1
・南アフリカ	1
計	1,152

出典：Communiqué de presse, les comités d'entreprise européens, ISE, p. 3.

〈指令対象企業・企業グループ：産業部門別〉

産業部門	数
・採掘（石炭、石油等）	13
・採掘（非エネルギー）	3
・農業、食品	105
・繊維、衣服、靴	53
・林業	20
・紙、印刷	36
・コークス、精製、原子力産業	8
・化学、ゴム、プラスチック	147
・非金属鉱物	42
・金属、機械	376
・その他の工業	33
・水、ガス、電気	3
・建設	43
・商業	56
・ホテル、レストラン	20
・輸送、通信	45
・金融	74
・不動産	68
・行政、教育、保健、サービス	7
計	1,152

出典：Communiqué de presse, les comités d'entreprise européens, ISE, p. 2.

（B）義務の主体・内容と実施方法

（1）義務の主体・内容

具体的に、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入義務を負うのは、企業であれば、当該企業の経営中枢（direction centrale）、企業グループの場合は、当該企業グループの支配企業の経営中枢である。

当該企業または企業グループの支配企業の経営中枢が、指令適用国以外の国（たとえば、日本、アメリカ等）に存在する場合、当該企業または企業グループが、指令の適用国のいずれかの経営中枢の代表者（représentant）を指名したときは、当該代表者[17]、そのような指名が存在しないときは、指令適用国において、当該企業または企業グループの有する最も従業員の多い事業所または企業の経営中枢が、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入義務を負う[18]。

当該企業または企業グループの義務は、「欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入」である。これについて、指令は、第一に、「協議（consulation）」とは、「労働者代表と経営中枢または適切なレベルの経営管理機関との間の意見交換および対話である」と定義し[19]、第二に、「欧州企業委員会」とは、「労働者への情報提供と協議のために設置される委員会である」定義している[20]。しかしながら、その具体的内容は、「当該欧州企業委員会または情報提供・協議手続」が、後述の、①先行協定（accord d'anticipation）の締結、②国内法化された指令に基づく企業協定（accord d'entreprise）の締結、または、③補充規定（prescriptions subsidiaires）の適用、のいずれの方法により導入されるかにより異なる。

（2）実施方法

指令は、「欧州企業委員会または情報提供・協議手続」の導入方法として、以下の三つの方法を予定している[21]。

第一は、先行協定の締結である。これは、同指令の国内法化の期限である一九九六年九月二二日、または、それ以前に指令が国内法化されている場合はその日以前に、指令の適用対象となる企業または企業グループが締結する、労働者の全てに適用される協定である。同協定は、締結当事者の合意により、失効後も更新することができる。

同協定の締結により、当該企業または企業グループは、指令の定める規定に拘束されることなく、欧州企業委員会または情報提供・協議手続を導入することができる[22]。

第二は、指令の規定に基づく、企業協定の締結である。これは、指令が国内法化された後、指令の定める手続に基づき、指令の適用対象となる企業または企業グループの経営中枢と、労働者代表である「特別交渉機関(groupe spécial de négociation)」との交渉により締結される協定である。

同協定の締結により、当該企業または企業グループは、指令の定める一定の規制は受けつつも、労使自治に基づき定められた欧州企業委員会または情報提供・手続を導入することができる。(23)

第三は、指令の規定に基づく、補充規定(prescriptions subsidiaires)の適用である。これは、指令が国内法化された後、①当該企業または企業グループの経営中枢と労働者代表である特別交渉機関が決定した場合、②労働者の要求から六か月以内に、経営中枢が企業協定を締結するための交渉を開始しなかった場合、または、③労働者の請求から三年以内に企業協定が締結されなかった場合、当該企業または企業グループに適用される、各構成国の定める規定である。

補充規定の適用により、当該企業または企業グループは、その定めに基づく欧州企業委員会の導入を義務づけられることになる。(24)

ただし、補充規定の適用により導入された欧州企業委員会は、四年後、当該企業または企業グループの特殊性により適合した協定を締結するために交渉を開始するか、それとも補充規定の適用を継続するかを検討する。(25)

2　欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入と内容

前述のように、欧州企業委員会または情報提供・協議手続は、三通りの導入方法があり、そのいずれかにより、導入される欧州企業委員会または情報提供・協議手続の内容が異なる。そこで、以下においては、先行協定（A）、企業協定（B）、補充規定の適用（C）による導入手続と欧州企業委員会または情報提供・協議手続の内容を順に検討することに

する。

（A）先行協定

先行協定については、指令は、①その国内法化の期限である一九九六年九月二二日、または、それ以前に指令が国内法化されている場合はその日以前に発効しており、②労働者に対して、複数国に関わる情報を提供し協議することを目的とする、③労働者の全てに適用される協定を締結している共同体規模の企業または企業グループには同指令の定める義務を免除されると規定しているにすぎず[26]、したがって、当該協定の締結当時者である労働者代表、協定の形式等の導入手続、および、導入される欧州企業委員会または情報提供・協議の内容については、特に規定されていない。

しかしながら、導入される欧州企業委員会または情報提供・協議手続については、労働者に、複数国に関わり労働者の利益に大きな影響を与える情報を使用者が決定を行う前に提供し、協議しうるものでなければならないと解釈されている[27]。

また、当該協定の適用法国、すなわち、①当該企業もしくは企業グループの経営中枢の存在する国、または、②経営中枢が指令適用国以外にある場合は、当該企業もしくは企業グループが指名した指令の適用国のいずれかの経営中枢の代表者、もしくは、そのような指名が存在しないときは、指令適用国において当該企業または企業グループの有する従業員の最も多い事業所または企業の経営中枢の存在する国が[28]、協定の締結当事者たりうる労働者代表、および、当該先行協定が指令の規定に合致するか否かを判断することになる。

（B）企業協定

指令の国内法化の後、先行協定が存在していないときは、指令の対象となる企業または企業グループの経営中枢は、後述の特別交渉機関と交渉することにより、欧州委員会または情報提供・協議手続を設置する義務を負う。

（1）企業協定の締結

（a）特別交渉機関

交渉の相手となる労働者代表の「特別交渉機関」は、三人から一八人の間の数の委員で構成される。委員は、まず、当該企業または企業グループが一つまたは複数の事業所または企業を有している各国につき一名の代表者が選出され、次に、当該企業または企業グループの経営中枢が存在している国の定めに基づき、事業所または企業の労働者の数に比例した追加委員が選出される。(29)

特別交渉機関の委員は、各構成国が指令の国内法化の際、その領土において選出または指名されるべき委員について、その選出または指名方法を決定する。(30) したがって、企業または企業グループが交渉相手とする「特別交渉機関」の委員は、当該委員の出身国によりその選出方法が異なることになる。

（b）手続

協定を締結するために、企業または企業グループの経営中枢は、①そのイニシアチブにより、または、②少なくとも

異なる二つの指令対象国にある事業所もしくは企業の少なくとも一〇〇人の労働者もしくはその代表者の書面による請求により、特別交渉機関と交渉を開始する。(31)

特別交渉機関は、必要な場合は、交渉の際、その選択に基づく専門家の援助を受けることができる。(32)

専門家の援助を含め、特別交渉機関がその指名遂行のために必要な費用は、企業または企業グループが負担する。しかしながら、各構成国は、その特別交渉機関の機能に関わる財政規則を定め、また、企業もしくは企業グループの財政負担を専門家一人に限定することができる。(33)

（2）協定の内容

協定は、書面によることを要求される。そして第一に、欧州企業委員会を設置する場合は、協定の適用対象となる企業または事業所、欧州企業委員会の構成、委員の数、議席の配分、委任期間、欧州企業委員会の権限と情報提供および協議の手続、会議の場所、回数及び時間、与えられる財源と物的設備、協定の期間と再交渉の手続を定めなければならない。また、第二に、欧州企業委員会の代わりに、情報提供・協議手続を導入する場合は、労働者代表が通知される情報についての意見を交換するために召集される手続・方法を定めなければならない。通知される情報は、特に、労働者の利益に大きな影響を与える国際的な問題に関わるものを含む(34)もので、労使の協議を行うために、使用者が決定を行う前に労働者に提供されなければならない。(35)

しかしながら、指令は、このように、協定の必要記載事項については規定をおいているが、その内容については特に規制していない。したがって、具体的内容は、労使の自治に委ねられることになる。

（3）欧州企業委員会または情報提供・協議手続の不導入

特別交渉機関は、その三分の二の特別多数決で、交渉を開始せず、または、交渉を中断し、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の設置を行わないと決定することができる。この場合、当該企業または企業グループは、その設置義務を負わず、また、後述の補充規定の適用による欧州委員会の設置義務も負わない。

特別交渉機関は、異なる定めのない限りその決定後二年を経なければ、新たな交渉の申し入れをすることができない。(36)

（C）補充規定

前述のように、①当該企業または企業グループの経営中枢と労働者代表である特別交渉機関が決定した場合、②労働者の要求から六か月以内に、経営中枢が企業協定を締結するための交渉を開始しなかった場合、または、③労働者の請求から三年以内に企業協定が締結されなかった場合、当該企業または企業グループは、その経営中枢の存在する国の制定する補充規定に基づき、欧州企業委員会を設置する義務を負う。

指令は、各構成国の制定する補充規定につき、以下の点を充足するよう定めている。(37)

（1）欧州企業委員会の構成

欧州企業委員会は、三人から三〇人の委員で構成される。その規模により適当と認められるときは、欧州企業委員会委員の中から、構成員三人以下の特別委員会（comité restreint）を設立する。また、欧州企業委員会は、その内部規則を作成する。(38)

欧州企業委員会の委員は、労働者代表またはこれが存在しない場合は労働者全員により、選出または指名された、当該共同体規模の企業または企業グループの労働者により構成される。委員の選出または指名は、国内立法または慣行に従って行われる。(39)

委員の選出または指名にあたっては、まず第一に、当該企業または企業グループが、一つまたは複数の事業所または企業を有している各国につき一名の代表者が選出され、次に、当該企業または企業グループの経営中枢が存在している国の定めに基づき、事業所または企業の労働者の数に比例した追加の委員が選出される。(40)

（2）欧州企業委員会の権限と活動

（a）権限の範囲

欧州企業委員会の権限は、共同体規模の企業もしくは企業グループの全体、または、二つ以上の異なる指令対象国に所在する二つ以上の事業所もしくは企業に関する事項についての情報提供および協議に限定される。経営中枢が、指令対象国以外の国にある企業または企業グループの場合は、指令対象国に所在する事業所もしくは企業の全体、または、二つ以上の異なる指令対象国に所在する事業所もしくは企業に関する事項についての情報提供および協議に限定される。(41)

したがって、欧州企業委員会が情報を入手し、協議しうる事項は、第一に、経営中枢が、指令対象国に所在する場合は、①指令対象国外の事業所または企業も含めた企業または企業グループ全体に関する事柄、または、②指令対象国の複数国の事業所または企業に関わる事柄に限定され、指令対象国外の事業所もしくは企業にのみ関わる事柄、または、

指令対象国内の事業所もしくは企業に関する事柄であっても、純粋に国内的な問題については、権限を有しないことになる。

また、第二に、経営中枢が、指令対象国外にある場合は、①指令対象国の領域にある事業所または企業全体に関する事柄、または、②指令対象国の複数国の事業所または企業に関わる事柄に限定され、やはり、指令対象国外の事業所もしくは企業にのみ関わる事柄、または、指令対象国内の事業所もしくは企業に関する事柄であっても、純粋に国内的な問題については、権限を有しないことになる。

（b）情報提供・協議手続

欧州企業委員会への情報提供・協議は、定期的な情報提供・協議と臨時的なそれの二つに大別される。

第一に、欧州企業委員会は、年に一回、経営中枢の作成する報告書に基づき、当該企業または企業グループの活動の展開と今後の方向性について、特に、企業または企業グループの構造、その経済的・財政的状況、活動、生産、売り上げの予測、雇用状況とその発展予測、投資、組織の本質的変更、新たな労働形態または生産方法の導入、生産の移転、合同、企業規模の縮小または企業、事業所、もしくはその重要な部分の閉鎖、集団的解雇についての情報を提供され、協議する権利を有する。

また、第二に、労働者の利益に大きな影響を与える特別な事情（企業または事業所の移転、閉鎖、大量解雇等）が発生した場合、特別委員会、または、これが存在しない場合は、欧州企業委員会が、情報提供を受ける権利を有する。特別委員会または欧州企業委員会は、その請求に基づき、労働者の利益に大きな影響を与える事項について情報提供を受け、協議するために、経営中枢または固有の決定権を有する適切なレベルの経営機関と会合する権利を有する。この特

別委員会の組織する会合には、当該措置に直接関係する事業所または企業で選出または指名されている欧州企業委員会の委員も参加する権利を有する。(42)

なお、これらの情報は、労使が協議を行いうるために、当然、使用者が決定を行う前に提供されなければならない。ただし、使用者は、その決定に際し、労働者代表の意見に拘束されるわけではない。(43)

欧州企業委員会または特別委員会は、経営中枢等との会合の前に、当該経営機関の出席なしに会合する権利を有する。(44)

また、欧州企業委員会または特別委員会は、その任務遂行に必要な限りで、その選任する専門家の援助を受けることができる。(45)

なお、各構成国は、情報提供・協議のための会合の議事進行に関する規則を制定することができる。(46)

（c）報告

欧州企業委員会の委員は、その機密情報についての守秘義務(47)に反しない限りで、事業所または企業の労働者代表に、または、それが存在しない場合は、労働者全体の代表に、補充規定に従って行われた情報提供・協議の内容および結果について報告する。(48)

（d）財政

欧州企業委員会の機能および使命遂行に必要な財源及び物的設備は、当該企業または企業グループの経営中枢により負担される。特に、経営中枢は、異なる約定のない限り、会合の開催費用、通訳、欧州企業委員会および特別委員会の委員の滞在および移動費用を負担する。

各構成国は、上記の原則を尊重しつつ、欧州企業委員会の財政上の具体的規則を作成し、また、専門家に関する企業の財政負担を一人に限定することができる。(49)

B　性格と特徴

一九九四年九月二二日の「労働者に情報を提供し協議することを目的とする共同体規模の企業およびグループ企業における欧州企業委員会または手続の設置に関する指令」について、その性格と特徴として、第一に、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の内容の決定と導入の枠組み、第二に、欧州企業委員会または情報提供・協議と導入手続の内容について順に検討することにする。

1　柔軟な枠組み

欧州企業委員会または情報提供・協議手続の内容の決定と導入の枠組みについては、第一に、労使自治の尊重（A）、第二に、各国の集団的労使関係法制等の多様化に配慮した国内法の尊重（B）、という、二重に柔軟な枠組みであることが指摘される。

（A）労使自治

欧州企業委員会または情報提供・協議手続の内容の決定と導入における労使自治の尊重は、第一に、労使の協定の締結による欧州企業委員会または情報提供・協議の導入と内容決定の可能性（1）、第二に、補充規定の適用による欧州企

業委員会または情報提供・協議の導入後の、協定締結に基づく欧州企業委員会または情報提供・協議の導入への変更の可能性（2）、に現れている。

（1）協定の締結

第一に、労使は、①一九九六年九月二二日、または、当該企業もしくは企業グループの適用法国が同指令をその日以前に国内法化したときはその国内法化の日以前においては、先行協定の締結により、②その後は、国内法化された指令の規定に基づく企業協定の締結により、欧州委員会または情報提供・協議手続を導入することができる。また、③補充規定を適用するとの合意により、補充規定の適用による欧州企業委員会の設置を自ら決定することもできる。

先行協定の締結により、欧州企業委員会または情報提供・協議を導入する場合は、前述のように、労働者の全てに適用される、労働者に対する国際的情報提供と協議を規定している協定であることのみが、指令の規制する枠組みである。(50) したがって、この場合、労使は、①欧州企業委員会、または、情報提供・協議の相手方となる労働者代表、および、②それらの権限、活動、代表者の保護、財政援助等につき、自由に定めることができる。

指令が国内法化された後、企業協定の締結により、欧州企業委員会または情報提供・協議を導入する場合は、企業または企業グループの経営中枢と特別交渉機関との交渉によりその内容が決定されるが、前述のように、指令は、必要記載事項のみを定め、その内容については規制していない。(51) したがって、この場合も、労使は、必要記載事項につき規定することを要件として、①欧州企業委員会、または、情報提供・協議の相手方となる労働者代表、および、②それらの権限、活動、代表者の保護、財政援助等につき、自由に定めることができる。(52)

（2）補充規定の適用から協定への復帰

第二に、補充規定の適用により欧州企業委員会が導入された場合、欧州企業委員会は、設置の四年後に、補充規定の適用を継続するか、または、それと異なる欧州企業委員会または情報提供・協議手続を導入するために、企業協定の締結に向けた交渉に着手するかどうかを検討する。[53] 欧州企業委員会が、経営中枢との交渉に着手し、企業協定を締結した場合は、当該企業または企業グループは補充規定の適用から免れ、必要記載事項につき規定することを要件として、労使自治により自由に定められた欧州企業委員会または情報提供・協議手続を導入することができる。

（B）国内法の尊重

欧州企業委員会または情報提供・協議手続の内容の決定と導入における各国内法の尊重は、第一に、対象企業の決定、第二に、「労働者代表」の決定、第三に、補充規定適用の場合の欧州企業委員会の権限、活動保障の内容、第四に、労働者代表の保護、等に現れている。

（1）対象企業の決定

指令の適用対象となる「共同体規模の企業または企業グループ」については、指令の定義するところであるが、指令は、以下の点については各国内法の決定に委ねている。

まず、第一に、「共同体規模」に該当するか否かの要件の一つである従業員数を充足しているか否かは、各国の法律または慣行により計算された、先立つ二年間に雇用されている、パートタイム労働者を含めた労働者数の平均により決定

される。[54]

また、第二に、「企業グループ」であるか否かを決定する「支配企業」の定義については、指令はその基準を詳細に規定しているが、当該企業が支配企業か否かを決定するのは、当該企業の設立国であり、指令対象国以外の国がその設立国である場合は、当該企業の代表者が所在する指令対象国、または、それが存在しない場合は、当該企業グループを構成する企業のうち、指令対象国の中で最も多くの労働者を雇用する企業の所在する国である。[55]

(2)「労働者代表」の決定

労働者代表の定義、および、労働者代表機関については、その多くは各国内法の規定に委ねられている。

まず第一に、指令の条文において規定されている「労働者代表（représentants des travailleurs）」の定義は、各構成国に委ねられている。[56]

第二に、企業協定の締結に基づき欧州企業委員会または情報提供・協議手続を導入する場合、企業または企業グループの経営中枢の交渉の相手方となる「特別交渉機関」の委員のうち、従業員数に比例して選出される追加委員については、その人数と配分は、当該企業または企業グループの経営中枢が存在している国が決定する。[57]

また、「特別交渉機関」の委員について、各国の事業所または企業を代表する委員の選出または指名方法は、当該国の法律または慣行により決定される。[58]したがって、同じ企業または企業グループ内の労働者代表機関である「特別交渉機関」の委員であっても、その選出または指名方法は、当該委員の出身国により異なることになる。

しかしながら、企業協定の締結により導入される欧州企業委員会または情報提供・協議手続そのものについては、前述のように、労使自治に委ねられ、各国内法はこれを規制しない。

第三に、補充規定の適用による「欧州企業委員会」について、従業員数に比例して選出される追加委員については、その人数と配分は、当該企業または企業グループの経営中枢が存在している国が決定する。[59]

また、「欧州企業委員会」の委員について、各国の事業所または企業を代表する委員の選出または指名方法は、当該国の法律または慣行により決定される。[60] したがって、同じ企業または企業グループ内の労働者代表機関である「欧州企業委員会」の委員であっても、その選出または指名方法は、当該委員の出身国により異なることになる。

（3）補充規定に基づく欧州企業委員会の権限・活動保障

補充規定の適用に基づき設置される欧州企業委員会の権限・活動保障については、指令の定める枠組みに従い、各構成国がその内容を規定する。[61]

また、各構成国は、欧州企業委員会の情報提供・協議のための会合の議事進行に関する規則、および、欧州企業委員会の機能に関わる財政上の規則について、これを定めることができる。[62]

（4）「労働者代表」の保護

「特別交渉機関」の委員、「欧州企業委員会」の委員、および、情報提供を受け協議を行う「労働者代表」は、その使命の遂行において、特に会合への参加および使命遂行のための不在期間の賃金支払いについて、当該労働者の雇用されている国の労働者代表が享受するのと同じ保護および保障を享受する。[63]

したがって、同じ企業または企業グループの「特別交渉機関」の委員、「欧州企業委員会」の委員、または、情報提供・協議に関わる「労働者代表」であっても、当該労働者の雇用されている国により、当該労働者の享受しうる保護および

保障は異なることになる。

（5）その他

その他、各国内法は、以下の点について規定を行う。

（a）守秘義務

各指令対象国は、特別交渉機関および欧州企業委員会の委員、これらの委員を援助する専門家、ならびに、情報提供を受け協議を行う労働者代表は、明示的に機密事項であると提示された情報について、どの場所であれ、その委任終了後も、第三者に漏洩する権限を有しないことを規定する。(64)

（b）機密情報に関する義務免除

各指令対象国は、特別な場合、かつ、国内法の定める条件と制限のもとで、情報の性質が、客観的基準に基づき、当該企業の運営に重大な支障をきたし、または損害をもたらすものであるときは、その領土に所在する経営中枢がその情報を提供する義務を免除する旨規定する。当該国は、その義務の免除を行政上または司法上の許可にかからしめることができる。(65)

（c）傾向経営に関する特別規定

各指令対象国は、直接かつ本質的に一定のイデオロギー的方向性を有する企業について、同指令の採択時に国内法に

特別規定がすでにあることを条件として、その領土内の企業の経営中枢の情報および意見表明に関する特別規定をおくことができる。(66)

（d）指令実施のための行政・司法上の手続

各指令対象国は、同指令の義務の不遵守に対して適切な措置を講じ、特に、同指令の義務の履行の確保を可能にするような行政上または司法上の手続を確保する。また、経営中枢が、労働者代表に守秘義務を求め、または、情報の提供を機密情報または傾向経営として拒否する場合、当該労働者代表が利用しうる行政上または司法上の手続を規定する。(67)

2　欧州企業委員会または情報提供・協議とその導入手続の内容

（A）欧州企業委員会または情報提供・協議の内容

指令対象企業において導入される欧州企業委員会または情報提供・協議の内容は、これが、先行協定または企業協定の締結により導入される場合は、前述のように、労使により自由に決定され、当該協定により労働者代表機関の性格およびその権限は多様である。

これに対して、補充規定の適用により欧州企業委員会が導入される場合、その機関の性格および権限については、以下のような特徴が指摘される。

（1）機関の性格

欧州企業委員会は、当該共同体規模の企業または企業グループの指令対象国に所在する事業所または企業に雇用される複数国の労働者を委員として構成される、国際的従業員代表機関である。したがって、当該企業または企業グループが指令対象国以外の国に事業所または企業を有していても、指令対象国以外の国の事業所または企業に雇用されている労働者が委員として含まれるわけではない。

欧州企業委員会の委員は、その雇用される国において定義される「労働者代表」、または、それが存在しない場合は、労働者全員により、当該国の法律または慣行に従い選出または指名される。したがって、当該委員が労働組合の組合員であることが要求されるか、または、その選出・指名に労働組合がどのように関与するのかは、その雇用される国の国内法により決定されることになる。

（2）権限

欧州企業委員会の権限は、定期的および臨時的な情報の入手および協議に限定され、共同決定、経営参加等が予定されているわけではない。したがって、欧州企業委員会の権限として指令が最低限要求していることは、必ずしも労働者の関与として十分であるとはいえないであろう。

（B）導入手続

欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入については、第一に、労使の交渉による導入が原則とされ、労使の

合意が形成されない場合に国内法化された補充規定を適用するという二段階の構造になっているという点が指摘される。

第二に、労使の交渉により導入される場合、先行協定の締結によるときは、その協定の労働者側締結当事者の正当性については、当該協定の適用法により決定されることになる。また、企業協定の締結によるときは、その相手方である特別交渉機関の委員は、その雇用される国において定義される「労働者代表」、または、それが存在しない場合は、労働者全員により、当該国の法律または慣行に従い選出または指名される。したがって、当該委員が労働組合の組合員であることが要求されるか、または、その選出・指名に労働組合がどのように関与するのかは、その雇用される国の国内法により決定されることになる。

（1）Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, en vue d'informer et de consulter les salariés, JOCE n L 254 du 30 sept. 1994, p. 64.

（2）同憲章は、欧州共同体の労働社会政策の方向性を示すものであり、イギリスを除く当時の十一の加盟国により、法的拘束力のない政治的宣言という形で採択された。同憲章は、その前文で基本的原則を示すとともに、第一編（Titre I）において、労働者の自由移動、雇用および報酬、労働条件と労働生活の向上、社会的保護、団結の自由と団体交渉、職業教育、男女の平等取り扱い、労働者への情報提供、協議、参加、労働安全衛生、自動青少年の保護、高齢者、障害者の十二の領域について、二十六項目の目標を掲げている。

これらの目標を具体化するために、欧州委員会は、行動計画（Programme d'action）を作成し、規則や指令等、法的拘束

力を持つEC立法を含む四十七の措置を提案し、その後、この行動計画に従い、EC立法が進められた。同憲章および社会行動計画については、たとえば、Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, L.G.D.J., op. cit., p. 375 et s. Annex 1 et 2. 参照。

なお、その後、同行動計画に代わるものとして、一九九五年四月一二日、欧州委員会は、「EUの社会政策に関する一九九五年―一九九七年三か年の行動計画」(COM (95) 134 final)、および、「一九九八年―二〇〇〇年の社会行動プログラム」(COM (98) 259 final) を採択している。

(3) ただし、以前の指令においても、一九七五年二月一七日の大量解雇についての国内法の近接化に関する指令（一九九二年に改正）(Directive n 75/129 du 17 fév. 1975 concernant le rapprochement des législation des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, JOCE n L. 48 du 22 fév. 1975, p. 29.)、および、一九七七年二月一四日の企業、事業所、または事業所の一部の譲渡の場合における労働者の権利保護についての国内法の近接化に関する指令 (Directive n 77/187 du 14 fév. 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, JOCE n L. 61 du 5 mars 1977, p. 26.) において、労働者代表に対する情報提供、協議義務の規定がおかれている。なお、後者の指令についての邦文献として、各外国法との関連で触れたものの他、小城剛「会社譲渡の際の被用者保護に関する欧州共同体（EC）法令」拓殖大学論集一六八号一〇三頁（一九八七年）、籾山錚吾「EUのリストラ法制」日本労働研究雑誌四二一号三三頁（一九九五年）等があり、また、荒木尚志「EUにおける企業の合併・譲渡と労働法上の諸問題―企業譲渡指令にみるEC労働法の一側面―」北村一郎編集代表『現代ヨーロッパ法の展望』東京大学出版会（一九九八年）八一頁以下が詳細な研究を行っている。

(4) Bernard TEYSSIE, Les accords portant création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel, op.

cit., p. 2.

(5) Directive 97/74/CE du Conseil du 15 dec. 1997, étandant au Royaume-Uni la Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, en vue d'informer et de consulter les salariés, JOCE n L 10/23 du 16 janv. 1998.

(6) 同指令については、Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, 4e éd., 1997, L.G.D.J., p. 207 et s. ; La mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens, RPDS 1995, n° 597, p. 15 et s. ; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, collection jupiter op. cit., n° 494 et s. ; Roger BLANPAIN et Jean-Claude JAVILLIER, Droit du travail communautaire, L.G.D.J., op. cit., p. 327 et s. ; Bernard TEYSSIE, Le comité d'entrerprise duropéen, op. cit. ; Les accords portant création anticipée d'instances européennes de représentation du personnel, op. cit. ; Europe sociale, Accords en matière d'information et de consultation dans les multinationales européennes, supplément 5/1995 ; Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95 ; Dictionnaire permanent Social, Comité d'entreprise européen, op. cit. ; Comité d'entreprise européen, Directive d'entreprise européenne, L.S. Légis. soc. -L- N° 7127 du 10 oct. 1994. ; Nicole CATALA, Union européenne, Relations collectives de travail et association des salariés à la marche de l'entreprise, op. cit. ; Jean-Paul JACQIER, Les chemin du comité d'entreprise européen, op. cit. ; Pierre RODIERE, Le comité d'entreprise à l'heure européenne, op. cit. et s. ; Bernard TEYSSIE, Le comité d'entreprise européen, J.C.P., Ed. E, 1995, op. cit. ; Sylvaine LAULOM, La directive sur les comité d'entreprise européens : l'importance d'une transposition, op. cit. ; Denis RICHARD, Comité d'entreprise

européen : le mythe devient réalité, op. cit. ; Jean GRMALDI D'ESDRA, les instances de dialogue européen, op. cit. ; Questions sur le comité européen, op. cit. ; Gilles BELIER, Le comité d'entreprise européen : une institution encore à construire ?, op. cit.

また、邦文献として、ヤン・ヴァン・ギスケム・柴崎洋一・川合弘造「欧州労使協議会設立に関するEU指令」国際商事法務一一巻一一号一三七七頁（一九九四年）、前田充厳「欧州連合（EU）における日系進出企業の雇用管理の現状と課題」海外労働時報二一四号七九頁（一九九五年）、正井章筰「EUにおける労働者の国境を越えた情報入手権・協議権」国際商事法務一三巻一号三四頁（一九九五年）、前掲荒木尚志「欧州従業員代表委員会指令とEU労働法の新局面」（同指令日本語訳一一七頁以下）、伊澤章『欧州労使協議会への挑戦―EU企業別労使協議制度の成立と発展』（同指令日本語訳一六三頁以下）等参照。

(7) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 1er, §1.

(8) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 1er, §2.

(9) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 14, §1.

(10) 発効は一九九四年一月一日。

(11) ただし、これら三か国は欧州連合には加盟していない。

(12) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 4, §1.

(13) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 2, §1, a.

(14) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 2, §1, c.

(15) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 2, §1, b.

(16) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 3. なお，詳細は，Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95, op. cit., p. 95 et s. 参照。

(17) ただし，企業または企業グループ全体の経営中枢が指令対象国以外にある場合でも，指令対象国に所在する事業所または企業全体を統括する経営中枢が指令対象国内に存在する場合は，当該経営中枢である事業所または企業が，欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入を義務づけられる（Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95, op. cit., p. 119 et s.)。なお，当該「代表者」として指名しうるものの要件については，Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95, op. cit., p. 120 et s.

(18) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 4.

(19) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 2, §1, f.

(20) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 2, §1, g.

(21) 詳細は，次項2参照。

(22) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 13.

(23) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 4 à 6.

(24) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 7, Annexe (prescriptions subsidiaires visées à l'article 7 de la directive).

(25) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe (prescriptions subsidiaires visées à l'article 7 de la directive) 1) f.

(26) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 13.

(27) Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95, op. cit., p. 100 et s., p. 167 et s.

(28) しかしながら、欧州委員会は、各構成国が指令の国内法化にあたり、当該先行協定に関する規定を設けなかったり、あるいは、先行協定の有効性についてより厳しい要件を付すことはできないと解釈している (Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95, op. cit., p. 100 et s.)。

(29) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §2, c.

(30) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §2, a.

(31) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §1.

(32) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §4, al. 2.

(33) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §6.

(34) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 6.

(35) Groupe de travail, Information et consultation, Commision européenne, V/6943/95, op. cit., p. 167 et s.

(36) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §5.

(37) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 7, Annexe (prescriptions subsidiaires visées à l'article 7 de la directive).

(38) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 1) c.

(39) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 1) b.

(40) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 1) d.

(41) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 1) a.

(42) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 2), 3).

(43) Groupe de travail, Information et consultation, Commision europeenne, V/6943/95, op. cit., p. 167 et s.

(44) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 4), §2.

(45) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 6).

(46) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 4), §1.

(47) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 8.

(48) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 5).

(49) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 7)

(50) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 13.

(51) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 6.

(52) 締結された先行協定の具体的内容については、Europe sociale ; supplément 5/95, op. cit. ; Bernard TEYSSIE, Les accords portant creation anticipée d'instances européennes de représentation du personnel, op. cit., p. 11 et s. 等が、詳細に分析している。

(53) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 1) f.

(54) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 2, §2.

(55) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 3, §6.

(56) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 2, §1, d.

(57) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §2, c.

(58) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 5, §2, a.
(59) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 1) d.
(60) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 1) b.
(61) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 7,§2.
(62) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, Annexe 4), 7).
(63) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 10.
(64) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 8, §1.
(65) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 8, §2.
(66) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 8, §3.
(67) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994, art. 11, §3, 4.

二　国内法化と情報入手・協議権の拡大

前述のように、一九九四年の「労働者への情報提供と協議を目的とする共同体規模の企業または企業グループにおける欧州企業委員会または手続の設置に関する指令」は、企業または企業グループへの欧州企業委員会または情報提供・労使協議手続の導入について、第一に、労使自治を重視し、①指令が国内法化される以前（遅くとも一九九六年九月二二日）においては、指令を適用されない先行協定の締結による企業委員会または情報提供・労使協議手続の導入、②指令が国内法化された後は、当該国内法に基づき、労使の特別交渉機関による協定の締結による企業委員会または情報提

供・労使協議手続の導入を可能としている。

また、同指令は、第二に、各国の特に集団的労使関係の法制の多様性を重視し、指令の内容の中で各構成国の集団的労使関係法制に関わる部分を中心に各国の国内法化に委ね、各国の状況と法制度に配慮した指令の柔軟な適用を可能にしている。

フランスにおいては、同指令の適用対象となる、フランスに本社を有する企業または企業グループは一二二であり、そのうち四三企業（または企業グループ）、三五%が先行協定を締結した。(1)

他方、フランスにおいては、同指令は、一九九六年十一月十二日の「共同体規模の企業および企業グループにおける労働者への情報提供と協議、ならびに、団体交渉の発展に関する法律第九八五号」(1)第一条から第五条により国内法化されている。(2)

同指令は、他の多くの指令と異なり、各構成国の国内法を近接化させることを目的とするものではなく、労働者に対して、新たに、共同体レベルで、企業または企業グループの情報を受ける権利を付与するものである。この新たな権利は、国内法に基づく情報入手、協議制度に影響を与えるものではなく、これに付加されるものである。(3)したがって、同指令を国内法化する一九九六年十一月十二日の法律により、その対象となる共同体規模の企業または企業グループにおいては、共同体レベルの企業委員会または情報提供・労使協議手続が導入されることになるが、これは、フランス法に基づきすでに存在している企業または企業グループにおける従業員代表制に加えて、労働者に新たな情報提供・協議の機会を拡大するものであった。

そこで、以下においては、まず、フランスにおいて、指令がどのように国内法化されたかを検討し(A)、次に、同指令が、フランスの既存の制度に加えてどのように労働者の情報手・協議権を拡大したかを分析することにする(B)。(4)

A　フランスにおける指令の国内法化

フランスにおいて、欧州企業委員会または手続の導入に関する指令を国内法化するにあたっては、第一に、各国に委ねられた指令の内容の特定（1）、第二に、フランスにおいてすでに存在する従業員代表制との調整（2）、の大別二つが論点となった。

1　具体的内容の特定

（A）フランス法の適用対象企業

「欧州企業委員会または手続の導入に関する指令」は、各構成国においてその国内法化の際に具体化され、各構成国によりその内容は異なりうる。したがって、各企業につき、どの国内法が適用されるかがまず決定されなければならない。

フランス法の適用対象となるのは、以下のような企業または企業グループである。すなわち、①フランスに本社（siège social）または支配企業（entreprise dominante）の本社を有する共同体規模の企業または企業グループ、②本社または支配企業の本社は指令の適用される構成国以外の国にあるが、フランス法の適用を受けるためフランスにおいて代表者を指名している企業または企業グループ、③本社または支配企業の本社は指令の適用される構成国以外の国にあり、指令の適用されるいかなる国においてもその法の適用を受けるために代表者を指名していない企業または企業グループで

あって、その最も多くの労働者を雇用する事業所または企業がフランスに存在している企業または企業グループ、である。(5)

（B）欧州委員会または情報提供・労使協議手続の導入対象企業

欧州委員会または情報提供・労使協議手続の導入対象となる「共同体規模」の企業または企業グループとは、前述のように、①欧州連合設立条約の付属社会政策協定の適用される構成国および欧州共同体の構成国ではないが欧州経済地域の構成国である国において、少なくとも一〇〇〇人の労働者を雇用し、かつ、②これらの国の二つ以上の国において少なくとも一五〇人の労働者を雇用する事業所または企業を有している、企業または企業グループである。(6)

この定義については、まず第一に、従業員数の計算方法が問題となる。フランス法が適用される企業または企業グループについては、フランス法に基づく企業委員会等の従業員代表制および労働組合に関わる制度導入義務の有無および代表者数を判断するために企業の従業員数を計算するのと同一の算定方法(7)が採用されることになる。

第二に、適用対象となる「企業（entreprise）」とは、行政の公的施設を除き、その形式と目的を問わず、全ての工業および商業的企業、公的および省庁の事務所、自由業、民事会社、職業組合、共済組合、社会保障機関、非営利社団である。(8)

他方、第三に、「企業グループ（groupe d'entreprises）」については、フランスにおいては、フランス法に基づく企業グループ委員会の設置を義務づけられる企業グループを特定するために、労働法典において企業グループおよび支配企業の定義を有していた。しかしながら、欧州企業委員会または情報提供・協議手続とフランス法に基づく企業グループ委員会の設立義務を調和させるために、労働法典においては、それらの定義を、指令の定義に合わせる形で修正した。

すなわち、「企業グループ（groupe d'entreprises）」とは、一つの支配企業とそのコントロールを受ける他の企業により構成される。そして、第二に、ある企業が他の企業に対する支配的影響力を有しているか否かについて、当該企業が直接的または間接的に、ある企業につき、①その企業の経営または監査機関の構成員の過半数を指名しうるか、または、②当該企業の引受済み株式資本に付与される議決権の過半数を有しているか、または、③当該企業の過半数の資本を有している場合は、その支配性が推定されることになる。(9)

なお、複数の企業がある一つの企業に対して上述の要件の一つまたは複数を充足している場合は、当該企業の管理運営機関の構成員の過半数を指名しうる企業が、支配企業であると推定される。(10)

（C）先行協定

「欧州企業委員会または情報提供・労使協議の手続の導入に関する指令」の一三条に基づき、一九九六年十一月一一日の法律第五条は、一九九六年九月二二日現在、「全ての労働者に対して適用される、共同体レベルでの情報提供および社会的対話と意見交換の機関の導入を規定する協定を締結している共同体規模の企業または企業グループ」については、同法律の適用対象からは除外されると規定している。

しかしながら、この指令一三条に基づく先行協定であるか否かについては、フランスにおいては、以下のような解釈が行われている。すなわち、第一に、当該先行協定は、現行のフランス労働法における企業協定（accord d'entreprise）の有効性の要件を充足するものでなければならない。したがって、当該協定は、当該企業において代表性（représentatibité）を有する労働組合と使用者により締結される必要があり（労働法典L.第一三二の二条第一項）、それ以外の従業員代表により締結される協定は、指令およびそれを国内法化する法律の適用を免れる「先行協定」とは認められ

ないことになる。

第二に、当該協定は、労働者との情報提供および協議を規定していなければならないが、指令においては、協議(consultation)は、意見交換および対話であると定義されている。したがって、当該協定は、共同体レベルで企業に関連する問題について労働者に情報を提供し意見交換および対話を行う機関の設置を規定する必要がある。

第三に、当該協定は、指令の対象国に存在する全ての事業所または企業の労働者全体に適用されるものでなければならない。(11)

(D) 特別交渉機関

同指令のフランスへの国内法化の後、指令の対象となる企業または企業グループは、前述のように、三年の期限で、労働者代表である特別交渉機関と、欧州企業委員会、または、情報提供および協議の手続を導入するための交渉を行う。また、特別交渉機関は、その三分の二の特別多数決により、そのような機関を導入しないという決定を行うことができる。

この特別交渉機関については、その構成に関する追加委員の配分、および、各国の代表委員の選出方法は、各国内法に委ねられている。また、フランス法においては、特別交渉機関の委員の活動の財政保障についても規定されている。

(1) 追加委員の配分

共同体規模の企業または企業グループの事業所または企業が存在する各国毎の委員に加えて従業員の人数に比例して選出される追加委員については、一九九六年十一月一九日の法律は、以下のように規定している。すなわち、当該企業

または企業グループの従業員の少なくとも二〇％が雇用されている国については一人、少なくとも三〇％が雇用されている国については二人、少なくとも四〇％が雇用されている国については三人、少なくとも五〇％が雇用されている国については四人、少なくとも六〇％が雇用されている国については五人、少なくとも八〇％が雇用されている国については六人である。[12]

しかしながら、指令の規定に従い、特別交渉機関の委員の数は、最少三人、最大三〇人である。[13]

他方、同法律は、企業長またはその代理人と労働者代表は、特別交渉機関の仕事に指令対象国以外の国で雇用されている労働者の代表を協力させることができると規定している。ただし、当該協力委員は、議決権を持たない。[14]

（2）代表委員の選出方法

共同体規模の企業または企業グループの、フランスに所在する事業所または企業の代表委員については、フランスにおける企業グループ委員会の委員選出と同様の方法で指名される。すなわち、委員の議席は、労働者のカテゴリー別の選挙集団毎にその労働者の数に応じて配分され、さらにその議席は、各労働組合に、当該企業または企業グループで最近行われた企業委員会または事業所委員会の選挙の結果に基づいて配分される。労働組合は、フランス法に基づく企業委員会もしくは事業所委員会の委員として選出されている当該組合の委員、または、当該企業もしくは企業グループにおける当該組合代表の中から、その配分された議席について委員を指名する。[15]労働組合代表が存在せず、かつ、従業員が五〇人以上の事業所および企業については、代表者は、労働法典の規定[16]に基づき、直接従業員により選出される。[17]

フランス以外の国の事業所または企業の代表については、当該国の規範または慣行に基づいて選出または指名される。[18]

（3）財政保障

特別交渉機関の委員が会議に要した時間は労働時間と見なされ、通常通りの賃金が支払われる。また、特別交渉機関がその指名の遂行のために必要な費用は、当該企業または企業グループの支配企業が負担する。特別交渉機関は、指令の規定の通り、交渉において必要な場合はその選択する専門家による援助を受けることができるが、その専門家一人については、企業または企業グループの支配企業がこれを負担する。(19)

（E）補充規定

各構成国は、前述の指令の定める要件を充足する補充規定を作成するが、一九九六年十一月十九日の法律は、補充規定の適用により導入される欧州企業委員会につき以下のように規定している。

（1）欧州企業委員会の設置

フランス法の適用を受ける企業または企業グループの支配企業の経営中枢は、当該経営中枢が労働者の請求に対して特別交渉機関の設置を拒否もしくは特別交渉機関との交渉を拒否して六か月経過した場合、または、労働者の請求もしくは経営中枢の発議による特別交渉機関の設置から企業協定が締結されないまま三年が経過した場合、その時点から六か月以内に補充規定に基づく欧州企業委員会を設置しなければならない。(20)

（2）欧州企業委員会の構成

欧州企業委員会の委員の選出または指名については、各構成国の法律または慣行に委ねられている。一九九六年十一月十九日の法律は、欧州企業委員会は、①欧州委員会を統括し、場合によりその選択に基づく二人に補佐される、共同体規模の企業または企業グループの支配企業の企業長、および、②当該企業または企業グループの労働者代表、により構成される。[20] 欧州企業委員会は、その委員の中から過半数の同意により書記長を選出し、また、当該委員会が一〇人以上の労働者代表を有するときは、三人の委員による事務局を選出する。[22]

欧州企業委員会の委員数につき、当該企業または企業グループの事業所または企業が存在する国毎に一人の代表委員に加えて従業員の人数に比例して選出される追加委員については、一九九六年十一月一九日の法律は、特別交渉機関の追加委員と同様、以下のように規定している。すなわち、当該企業または企業グループの従業員の少なくとも二〇％が雇用されている国については一人、少なくとも三〇％が雇用されている国については二人、少なくとも四〇％が雇用されている国については三人、少なくとも五〇％が雇用されている国については四人、少なくとも六〇％が雇用されている国については五人、少なくとも八〇％が雇用されている国については六人の追加委員が選出される。[23]

フランスで雇用されている労働者の代表委員は、特別交渉機関の委員と同様、フランスにおける企業グループ委員会の委員選出と同様の方法で、当該企業または企業グループの従業員の中から指名される。すなわち、委員の議席は、労働者のカテゴリー別の選挙集団毎にその労働者の数に応じて配分され、さらにその議席は、各労働組合に、当該企業または企業グループで最近行われた企業委員会または事業所委員会の選挙の結果に基づいて配分される。労働組合は、フランス法に基づく企業委員会もしくは事業所委員会の委員として選出されている当該組合の委員、または、当該企業も

しくは企業グループにおける当該組合代表の中から、その配分された議席について委員を指名する。[24] 労働組合代表が存在せず、かつ、従業員が五〇人以上の事業所および企業については、代表者は、労働法典の規定[25]に基づき、直接従業員により選出される。[26]

なお、特別交渉機関と同様、フランス以外の国の事業所または企業の代表者については、当該国の法律または慣行に従って選出される。[27]

（3）欧州企業委員会の権限

他方、欧州企業委員会および事務局の権限については、一九九六年十一月十九日の法律は、指令の規定をほぼ再録している。すなわち、当該委員会の権限は、共同体規模の企業もしくは企業グループ全体に関わる事柄、または、指令対象国の複数国の事業所もしくは企業に関わる事柄に限られる。[28]

これらの委員会は、第一に、定期的な情報提供・協議を受ける権利を有する。すなわち、年に一回、特に、企業または企業グループの構造、その経済的・財政的状況、活動、生産、売り上げの予測、雇用状況とその発展予測、投資、組織の本質的変更、新たな労働形態または生産方法の導入、生産の移転、合同、企業規模の縮小または企業、事業所、もしくはその重要な部分の閉鎖、集団的解雇についての会合が行われる。[29]

また、第二に、臨時的に情報提供・協議を受ける権利を有する。すなわち、労働者の利益に大きな影響を与える特別な事情が発生した場合、特に、企業または事業所の移転、閉鎖、大量解雇のときは、事務局、またはそれが存在しない場合、欧州企業委員会は、情報提供を受ける。欧州企業委員会は、その請求により、情報を入手し意見交換をするために、企業長もしくはその代理、または、それ以外の決定権を有する、当該企業または企業グループにおいてより適切な

レベルの経営機関の責任者と会合する権利を有する。欧州企業委員会の委員は、また、事務局会議に参加する権利を有する。同会議は、適切な時期に、企業長もしくはその代理またはそれ以外のより適切なレベルの経営機関の責任者により作成された報告書について議論し、その場でまたはその後意見を述べることができる。ただし、同会議は、企業長の特権を侵害するものではない。なお、会議の前に、労働者代表委員は、企業の経営機関代表者を除いて会議を開くことができる。(30)

また、これらの委員会は、その使命遂行に必要な場合、その選択に基づく専門家の援助を受けることができる。(31)

（4）財政保障

一九九六年十一月十九日の法律は、指令の規定通り、欧州企業委員会および特別委員会の活動に必要な費用は、企業または企業グループの支配企業により負担され、当該企業は、委員に対して、その使命遂行のために必要な、物質的および金銭的手段を付与することを規定している。そして、具体的には、①会合の開催費用と通訳費用、および、欧州企業委員会および特別委員会の委員の移動と滞在費用を当該企業が負担すること、②欧州企業委員会の委員が会合に要した時間は、労働時間とみなされ、それに応じた報酬が支払われること、③書記長および特別委員会の委員については、例外的事情のある場合を除き、各人年一二〇時間まで活動時間を認め、当該活動時間は労働時間とみなされ、それに応じた報酬が支払われること、また、欧州企業委員会および特別委員会の会合で要した時間はその一二〇時間の中には含めないこと、④欧州企業委員会および特別委員会の委員を援助する専門家については、一人についてのみ当該企業が負担すること、を規定している。(32)

（F）労働者代表の保護

前述のように、指令は、特別交渉機関の委員、欧州企業委員会の委員、または、情報提供・協議の職務を履行する労働者代表は、その雇用されている国の立法または慣行による労働者代表と同様の保護を享受すると規定している。[33]

これに基づき、一九九六年の法律は、特別交渉機関の委員、欧州企業委員会の委員、および、特別交渉機関の設置を要求する労働者は、フランスにおける従業員代表の享受する特別の保護を享受すると定めている。[34]したがって、第一に、当該労働者の解雇については、労働監督官（inspecteur du travail）の承認が必要であり、また、企業委員会への諮問も必要である。第二に、企業譲渡の場合、その労働契約は新使用者に引き継がれるが、その際の解雇については特別の手続が必要であり、企業の一部または事業所の譲渡の場合で当該労働者がその際の新使用者への引継の対象になっている場合は、労働監督官の許可が必要である。また、第三に、当該労働者が労働監督官の許可なく解雇された場合、その解雇は無効であり、急速審理裁判官（juge de référé）は、労働者の解雇時のポストへの復職を命じることができる。[35]

また、同法律は、労働者は、企業協定締結のための交渉を求める権利を行使したことを理由として、制裁を受けまたは解雇されてはならず、これに抵触する決定または行為は無効であると規定している。[36]

（G）その他

その他、一九九六年の法律は、特別交渉機関の委員、欧州企業委員会の委員、または、情報提供を受け協議を行う労働者代表、および、それらを援助する専門家は、職業上の秘密を遵守し、労働法典L四三二の七条に従い、機密事項でありそれとして企業長またはその代理から提示された情報について守秘義務を有することを規定している。[37]

2　既存の従業員代表法制との調整

フランス法に基づく企業委員会または企業グループ委員会と指令に基づく欧州企業委員会または情報提供・協議手続との調整については、第一に、フランス法において企業グループ委員会を設置する義務を課せられる「企業グループ」の従来の定義と、指令により欧州企業委員会等の設置義務を課せられる「企業グループ」の定義が異なること、第二に、フランス法に基づき設置される「企業委員会」および「企業グループ委員会」の権限と、指令の補充規定の適用に基づき設置される「欧州企業委員会」の権限が異なること、第三に、同一の企業または企業グループに、フランス法に基づく「企業委員会」または「企業グループ委員会」と指令に基づく「欧州企業委員会」または情報提供・協議手続が併存する場合があることをどのように調整するかが論点となった。

(A)　企業グループの定義

「企業グループ（groupe d'entreprises）」については、フランスにおいては、フランス法に基づく企業グループ委員会の設置を義務づけられる企業グループを特定するために、労働法典において企業グループおよび支配企業の定義を有していた。しかしながら、そこにおける「企業グループ」は、親子会社であることと資本参加を二つの重要な要素とし、指令のいう「企業グループ」に比して狭い概念であった。

両者は、必ずしも同じ定義である必要はないが、フランスにおいては、指令を国内法化するに際して、フランス法に基づく企業グループ委員会の設立義務の有無に適用される「企業グループ」概念を拡大し、指令にいう「企業グループ」概念と一致させることにした。すなわち、「企業グループ（groupe d'entreprises）」とは、一つの支配企業とそのコント

ロールを受ける他の企業により構成される。そして、第二に、ある企業が他の企業に対する支配的影響力を有しているか否かについて、当該企業が直接的または間接的に、①他の企業の経営・監査機関の構成員の過半数を指名しうるか、または、②他の企業の引受済み株式資本の議決権の過半数を有しているか、または、③他の企業の過半数の資本を有している場合は、その支配性が推定されることとしたのである。(38)

なお、複数の企業がある一つの企業に対して上述の要件の一つまたは複数を充足している場合は、当該企業の管理運営機関の構成員の過半数を指名しうる企業が、支配企業であると推定される。(39)

（B）委員会の権限

フランス法に基づく企業委員会および企業委員会は、後述のように、指令の補充規定に定める欧州企業委員会の権限よりも広い権限を有している。したがって、指令の国内法化に際して、欧州企業委員会の権限を指令の定めよりも拡大し、フランスの企業委員会または企業グループ委員会と同一にするか否かが議論となったが、前述のように、国内法化においては、欧州企業委員会の権限は、指令の規定をほぼ再録するにとどまった。したがって、フランス法に基づく企業委員会および企業グループ委員会の権限と指令に基づく欧州企業委員会の権限は同じではなく、後者の関与はより弱いものにとどまっている。

（C）企業グループ委員会または企業委員会との調整

後述のように、フランスにおいては、五〇人以上の従業員を雇用する企業は、企業委員会の設置義務を有し、また、その従業員数に関わりなくフランスに支配企業の本社を有する企業グループは、企業グループ委員会の設置義務を有す

る。したがって、指令の適用対象となる共同体規模の企業または企業グループは、フランス法に基づく企業委員会または企業委員会グループと、指令に基づく欧州企業委員会または情報提供・協議手続の双方の設置を義務づけられることになる。

この点について、フランス法に基づく企業グループ委員会と指令に基づく欧州企業委員会については、以下の二つの要件を充足する場合、両者の機能を調整し、または、フランス法に基づく企業グループ委員会を廃止することが可能となった。すなわち、第一に、フランス法に基づく企業グループ委員会の権利と使命を維持、遵守し、したがって、欧州企業委員会が、フランス法に基づく企業グループ委員会の権限を併せて有すること、第二に、フランス法に基づく企業グループ委員会がこれに同意すること、である。(40)

B　情報入手・協議権の拡大

それでは、指令の国内法化により、フランスにおける労働者の情報入手・協議権はどのように拡大したのであろうか。以下においては、まず、フランス法に基づく企業委員会および企業グループ委員会の内容（1）を考察した後、指令に基づく欧州企業委員会または情報提供・協議手続の意義と限界（2）を検討する。

1　フランス法に基づく企業委員会および企業グループ委員会

フランスにおける労働者の集団的代表（représentation collective des travailleurs）は、自主的団結である労働組合（syndicats professionnels des salariés）と、法定の従業員代表（représentation du personnel）の二つに大別される。

従業員代表機関としては、従業員代表委員（délégués du personnel）、企業委員会（comité d'entreprise）、労働安全委員会（comité d'hygiene, de sécurité et des conditions de travail）が存在するが、主として情報提供・協議の役割を担うのは、企業委員会である。

（A）設置義務

企業委員会は、その活動の性質またはその法形式のいかんを問わず、五〇人以上の労働者を雇用している全ての企業において設置が義務づけられている。[41] 同委員会は、企業長を委員長とし、従業員により選出された従業員代表者と各代表的労働組合が一人ずつ指名する組合代表により構成される。[42] 当該企業が、五〇人以上の従業員を雇用する複数の独立事業所により構成される場合は、基準従業員数を超える事業所毎に事業所委員会（comité d'établissement）、企業レベルにおいて中央企業委員会（comité central d'entreprise）を設置する義務を負う。[43]

他方、フランスにおいては、一つの支配企業のもとに複数の企業が企業グループを形成している場合、その支配企業の本社がフランスにあるときは、その従業員数のいかんをとわず、企業グループ委員会を設置することが義務づけられている。[44] 同委員会は、企業グループの支配企業の企業長を委員長とし、企業グループを構成する企業の従業員代表者により構成される。[45]

それでは、これらの委員会の設置は、外国に本社を有する企業、または、複数国に事業所もしくは企業を有する多国籍企業もしくは企業グループにどこまで義務づけられるのであろうか。[46]

この点について、フランスにおいては、従業員代表法制は、労働組合法制とともに、民法典第三条第一項にいう、介入規範（lois de police）であり、フランスの領土に居住する全ての者に適用されると判断されている。[47] したがって、企

業委員会に関するフランス法は、フランスにおいて使用者としての責任を有している全ての自然人または法人に対して適用され、外国にその本社を有している企業についても同様である。というのは、企業における労働者の保護を保障するのは国家の責務であり、国家は、その領土において法規範を適用することによりその使命を果たさなければならないからである。(48)

この属地主義の原則（principe de territorialité）は、しかしながら、その活動が国境を越えて分散している多国籍企業についてどのように適用されるのか、その決定は必ずしも容易ではないが、現在は以下のように判断されている。

第一に、事業所委員会については、当該企業が外国企業であれフランス企業であれ、フランスの領土に所在する事業所については、所定の要件を充足する限りこれを設置する義務がある。しかしながら、フランス国外に所在する事業所については、たとえ、当該企業がフランスに本社を有する企業であっても、事業所委員会の設置義務を負わない。

第二に、企業委員会については、フランスに本社を有する企業は、多国籍企業であれ純粋に国内企業であれ、また、外国に支配企業の本社を有する企業グループの構成企業であれ、これを設置する義務がある。他方、外国に本社を有する企業については、企業委員会を設置する義務はないが、フランスの領土に所定の従業員数を充たす事業所が複数存在する場合は、フランスに所在する事業所のみを統括するフランス中央委員会を、フランスにおける主たる活動地に設置する義務がある。(49)

第三に、企業グループ委員会については、法の条文上、その設置義務を有するのは、フランスに本社を有する支配企業とフランスに所在する子会社により構成される企業グループ部分であるとされている。(50)したがって、支配企業がフランス企業である場合も、フランス国外にある子会社は、企業グループ委員会設置の適用対象とならない。また、支配企業の本社が外国にある企業グループは、委員会設置の対象とはならない。

（B）権限

フランス法に基づく企業委員会および企業グループ委員会は、以下のような権限を有している。(51)

（1）企業委員会

企業委員会（またはこれが存在しない場合は、従業員代表委員）は、その経済的・職業的権限として、第一に、経済的・財政的資料、全体の生産、経営、雇用の活動報告、従業員の報酬、時間外労働、企業の決算、パートタイム労働、障害者の雇用等、所定の事項についての定期的・臨時的な情報提供を受ける権利(52)、第二に、企業の一般的組織、管理運営、企業の人員縮小、企業の経済的・法的組織変更、技術革新政策、新たな技術の導入、労働条件に関わる問題、労働時間・時制の決定・変更、企業年金、特別の保護を受ける労働者の解雇や経済的解雇、企業の清算等、所定の事項について、企業長の決定以前に諮問され、その理由を付した意見を述べるために、正確で書面による情報提供を受け、検討に十分な期間を与えられ、企業長の理由を付した回答を得る権利(53)、第三に、労働医の指名と解雇、企業利益参加協定締結、労働条件安全衛生委員会の委員の数と従業員代表の指名等、所定の事項についての企業長の決定に対する同意権、等を有する。

また、企業委員会は、社会的・文化的権限として、従業員または退職者の利益のために、共済組織、食堂、保育所、宿泊施設等、労働者および家族の福利厚生施設、職業教育・訓練施設(54)、企業内の医療施設、レジャー、スポーツのための活動の組織、等の設置、管理運営を行うことができる。

（2）企業グループ委員会

企業グループ委員会は、第一に、企業グループおよびグループを構成する各企業について、年次または複数年、および次年度の、活動、財政状況、雇用の発展・予測についての情報を提供される。[55] 条文上は、情報入手についてのみ規定しているが、それについての意見交換、協議も当然その権限に含まれると考えられている。[56]

また、企業グループ委員会は、第二に、決算、貸借対照表、および会計監査役の報告書についての説明を受ける。[57] 企業グループ委員会は、支配企業の負担で、会計専門家の援助を受けることができ、当該専門家は、これを監査するために、企業グループの会計監査役と同じ書類を閲覧することができる。[58]

前述のように、経済的には企業グループに属するがフランス以外の国に所在する企業は、企業グループ委員会設置の対象となるグループの中には含まれないが、企業グループ委員会の会計専門家は、フランス以外の企業の決算も含む企業グループ全体の決算についての説明を要求することができると判断されている。[59]

2　指令に基づく欧州企業委員会または情報提供・協議手続

それでは、指令は、労働者の情報入手・協議権という視点から、フランス法にどのような影響を与えたのであろうか。その意義と限界を順に検討する。

（A）意義

指令の国内法化により、これを契機として、前述のように、「企業グループ」の概念がフランス法に基づく企業グルー

プ委員会の設置義務の対象についても拡大され、フランス法に基づく企業グループ委員会の適用対象企業が拡大されるという、間接的な影響もあったが、これ以外に、多国籍企業および企業グループにおける情報入手・協議権の拡大について、以下の点が指摘される。

（1）多国籍企業

前述のように、フランス法に基づく事業所委員会は、フランスに所在する事業所につきその設置が義務づけられ、また、企業委員会は、フランスに本社を有する多国籍企業のみに設置が義務づけられ、他国に本社を有する多国籍企業は、フランスに有する複数の事業所を統括するフランス中央委員会の設置を義務づけられるにとどまる。したがって、フランスに本社を有する企業の場合は、他国の事業所の事業所委員会はないが、他国の事業所の従業員は、企業委員会の選挙権・被選挙権を有し、企業委員会は、企業全体の情報提供・協議を求めることができる。しかしながら、他国に本社を有する企業については、他国の事業所の従業員は、フランス中央委員会に関与することはできず、また、フランスに所在する事業所委員会もしくはフランス中央委員会は、企業全体、または、他の事業所の情報入手・協議手段を持たなかった。

しかしながら、指令により、指令対象国に本社を有する企業については、欧州企業委員会または情報提供・協議手続が義務づけられることになり、フランスの事業所の従業員の企業全体の情報入手・協議の可能性が拡大することとなった。また、指令対象国以外に本社を有する企業についても、共同体規模の企業であれば、指令対象国の領域の企業活動については、情報入手・協議が可能となった。

（2）多国籍企業グループ

前述のように、フランス法に基づく企業グループ委員会は、フランスに支配企業の本社を有する企業グループの中のフランスに本社を有する企業を対象として設置が義務づけられる。したがって、第一に、フランスに支配企業の本社を有する企業グループの構成企業であっても他国に本社を有する企業の従業員は、企業グループ委員会に関与することができなかった。また、第二に、他国に支配企業の本社を有する企業グループについては、委員会の設置が義務づけられていないため、企業グループを構成する企業の従業員は、企業グループ全体、または、他の企業の情報入手・協議手段を持たなかった。

しかしながら、指令により、第一の点については、指令対象国であれば、他国に本社を有する企業も対象とする欧州企業委員会または情報提供・協議が義務づけられることになり、フランスに支配企業の本社を有する企業グループに関与しうる従業員の範囲が拡大した。

また、第二の点については、共同体規模の企業グループには欧州企業委員会または情報提供・協議が義務づけられたことにより、指令対象国に支配企業の本社を有する企業グループについては、企業グループを構成するフランス企業の従業員にとっては、企業グループ全体および指令対象国の複数企業についての情報入手・協議が可能となった。また、指令対象国以外に支配企業の本社を有する企業グループについても、他の指令対象国に所在する企業の情報入手・協議が可能となった。

（B）限界

しかしながら、指令に基づく情報入手・協議権については、地理的限界、および、権限の限界が存在する。

（1）地理的限界

指令の対象企業・企業グループは、その「国際」性（指令対象国の複数国に事業所または企業を有する）、および、従業員数（複数国の事業所または企業にそれぞれ一五〇人以上および指令対象国全体で一〇〇〇人以上）を充足すれば、指令対象国に本社を有する企業または企業グループに限定されないが、その情報提供・協議の地理的限界が存在する。すなわち、指令対象国に本社を有する企業または企業グループであっても、その情報提供の範囲は企業もしくは企業グループ全体の事項または指令対象国の複数国にまたがる事項に限定され、指令対象国以外のみに関わる事項については明らかではない。また、指令対象国以外に本社を有する企業または企業グループについては、その情報提供の範囲は、指令対象国内の事業所または企業に関わる事柄に限定される。

（2）権限の限界

指令の補充規定に基づく欧州企業委員会の権限は、たとえば、フランスの企業委員会の権限に比すればはるかに限定的であり、企業グループ委員会と比較しても限られたものである。したがって、労働者代表の関与という点で十分であるといえず、今後、その拡充が議論の対象となることが予想される。

(1) Le comité d'entreprise européen, la mise en place, op. cit., p. 48.

(2) Loi N 96/985 du 12 nov. 1996, relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautiare et au développement de la négociation collective, J.O. du 13 nov. 1996.
同指令の国内法化は、前述のように、一九九六年九月一一日までになされなければならないことになっており、フランスにおいては、その国内法化が期限を若干過ぎてなされたことになる。

(3) Directive 94/45 CE du Conseil de l'Union europeénne du 22 septembre 1994, art. 12, §2.

(4) フランスにおける同指令の国内法化については、Comité d'entreprise européen, projet de loi de transposition, L.S., Doc. -V- N° 46/96 du 25 avr. 1996 ; Information et consultation des salariés dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire, L.S., Légis. soc. -L- N° 7554 du 19 nov. 1996 ; Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, op : cit., p. 207 et s. ; Bernard TEYSSIE, Le comité d'entreprise européen, Economica, 1997, op. cit. ; Dictionnaire permanent social, Comité d'entreprise européen, 1997, op. cit. 等参照。

(5) C. trav., art. L. 439-6, al. 5.

(6) C. trav., art. L. 439-6, al. 3 et 4.

(7) C. trav., art. L. 431-2.

(8) C. trav., art. L. 439-1, I , 431-1.

(9) C. trav., art. L. 439-1, II, al. 3.

(10) C. trav., art. L. 439-1, II, al. 4.

(11) Instruction du ministère du travail du 6 déc. 1995, BO TR 95/24, p. 666.

(12) C. trav., art. L. 439-18, 1er al, b).

(13) C. trav., art. L. 439-18, al 2.

(14) C. trav., art. L. 439-18, al 3.

(15) C. trav., art. L. 439-19, art. 1 et 2. なお、フランスの企業グループ委員会の委員の選出方法についての詳細は、たとえば、Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprises & des comités de groupes, 4e éd., LGDJ, 1996, p. 189 et s.

(16) C. trav., art. L. 433-2 à L. 433-11.

(17) C. trav., art. L. 439-20.

(18) C. trav., art. L. 439-19.

(19) C. trav., art. L. 439-8, al. 3 et 4.

(20) C. trav., art. L. 439-12.

(21) C. trav., art. L. 439-13.

(22) C. trav., art. L. 439-14.

(23) C. trav., art. L. 439-18, 1er al, b).

(24) C. trav., art. L. 439-19, art. 1 et 2.

(25) C. trav., art. L. 433-2 à L. 433-11.

(26) C. trav., art. L. 439-20.

(27) C. trav., art. L. 439-19, art. 3.

(28) C. trav., art. L. 439-13.

(29) C. trav., art. L. 439-14.

(30) C. trav., art. L. 439-15.

(31) C. trav., art. L. 439-16, 1er al.

(32) C. trav., art. L. 439-16.

(33) Directive 94/45 CE du Conseil de l'Union européénne du 22 septembre 1994, art. 9.

(34) C. trav., art. L. 439-23, 1er al.

(35) C. trav., art. L. 436-1.

(36) C. trav., art. L. 439-23, al. 2.

(37) C. trav., art. L. 439-21.

(38) C. trav., art. L. 439-1,II, al. 3.

(39) C. trav., art. L. 439-1,II, al. 4.

(40) C. trav., art. L. 439-24.

(41) C. trav., art. L. 431-1.

(42) C. trav., art. L. 433-1. ただし、組合代表は諮問的発言権のみを有する。

(43) C. trav., art. L. 435-1, 1er al.

(44) C. trav., art. L. 439-1,II, 1er al.

(45) C. trav., art. L. 439-3, 1er al.

(46) フランスにおける企業または企業グループの国際化と従業員代表制の適用の問題については、前掲拙稿「フランスにおける

集団的労使関係の国際化と国際労働関係法の展開」九七頁以下参照。

(47) CE 29 juin 1973, Dr. soc., 1974, p. 42, concl. N. QUESTIAUX, note Jean SAVATIER, Dr. ouvr. 1974, p. 85. ; Cass. ch. mixte 28 fév. 1986, quatre arrêts, D. 1987, p. 173, concl. P. FRANCK, Dr. soc. 1986, p. 406, note H. GAUDEMET-TALLON ; Cass. soc. 3 mars 1988, Bull. civ. V p. 109.

(48) Concl. P. FRANCK précitées dans les arrêts de Cass. ch. mixte 28 fév. 1986, D. 1987, p. 173.

(49) CE 29 juin 1973, ibid.

(50) C. trav., art. L. 439-1, II, 1er al.

(51) 詳細は′ Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, op. cit., p. 201 et s., p. 415 et s.

(52) C. trav., art. L. 432-1, al. 4, L. 432-4, L. 432-4-1. 企業委員会が情報提供を受ける権利を有している事項の詳細については′たとえば′ Mémento pratique, Social, 1997, Francis Lefebre, n° 8093 の一覧表参照。

(53) C. trav., art. L. 432-1 et s. 企業委員会が諮問を受ける権利を有している事項の詳細については′たとえば′ Mémento pratique, Social, 1997, op. cit., n° 8094 の一覧表参照。

(54) C. trav., art. L. 432-8, R. 432-2 et s.

(55) C. trav., art. L. 439-2, 1er al.

(56) Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, op. cit., p. 201 et s.

(57) C. trav., art. L. 439-2, al. 2.

(58) C. trav., art. L. 439-2, al. 3.

(59) Cass. soc. 6 déc. 1994, Dr. soc. 1995, p. 40, note M. COHEN.

三　小括

以上のように、欧州連合においては、一九九四年九月二二日の「労働者に情報を提供し協議することを目的とする共同体規模の企業および企業グループにおける欧州企業委員会または手続の設置に関する指令」により、共同体規模の企業または企業グループにおいては、先行協定の締結もしくは企業協定の締結、または、補充規定の適用により、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の設置が義務づけられることになった。

欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入方法およびその具体的内容については、第一に、労使自治の尊重、すなわち、労使の協定の締結により欧州企業委員会または情報提供・協議手続を導入するのが原則であり、かつ、その場合内容について自由に決定することができること、第二に、各国内法の多様性の尊重、すなわち、企業協定を締結する労働者代表である特別代表グループの指名・選出、補充規定の内容等、各国内法に具体的内容の決定が委任されている事項が多いこと、がその特徴として指摘される。

フランスにおいては、同指令は、一九九六年一一月一二日の「共同体規模の企業および企業グループにおける労働者への情報提供と協議、ならびに、団体交渉の発展に関する法律第九八五号」第一条から第五条により国内法化され、同時に、フランスの企業委員会との調整も行われた。フランスにおいては、同指令の国内法化により、第一に、多国籍企業について、フランス法に基づく、フランスに本社を有する企業に設置される企業委員会、および、フランス以外の国に本社を有する企業のフランスに存在する事業所のみを対象とするフランス中央委員会に加えて、指令対象国に本社を有する企業については、欧州企業委員会または情報提供・協議手続、指令対象国以外に本社を有する企業については、

指令対象国の事業所を対象とする欧州企業委員会または情報提供・協議手続が設置されることになり、特に、フランスに本社を有しない企業についてフランス以外の国の事業所を含めた情報の入手と協議権が拡大した。また、第二に、多国籍企業グループについて、フランス法に基づく、フランスに支配企業の本社を有する企業グループに設置される企業グループ委員会に加えて、指令対象国に支配企業の本社を有する企業グループについては、欧州企業委員会または情報提供・協議手続、指令対象国以外に支配企業の本社を有する企業グループについては、指令対象国の企業を対象とする欧州企業委員会または情報提供・協議手続が設置されることになり、特に、フランスに支配企業の本社を有しない企業グループについてフランス以外の国の企業を含めた情報の入手と協議権が拡大した。

同指令の意義としては、第一に、共同体規模の企業または企業グループに、その本社がどこであれ、欧州企業委員会または情報提供・協議手続を義務づけることにより、各企業または企業グループの従業員への情報提供・協議に関わる負担を平準化し、企業間の公正な競争を担保するとともに、企業または企業グループがより負担の少ない国を選好することを一定程度規整する役割を果たすことが挙げられる。また、第二に、多国籍企業または企業グループにおける従業員代表の関与について、各国内法の法規制は直接介入規範であり、当該国の領土においては直接排他的に適用されるが、国外については規整が及ばないという、各国内法の適用範囲の限界、換言すれば、多国籍企業の労働者代表の関与と情報提供における国境の壁を除去し、各国で雇用されている労働者の国外の企業活動を含めた企業または企業グループの情報入手の可能性を開いた点でも意義を有するものといえよう。

しかしながら、同指令については、当然以下のような限界も指摘しうる。すなわち、第一に、先行協定または企業協定に異なる定めのある場合は別として、最低基準を設定する補充規定の適用により欧州企業委員会が導入される場合は、企業または企業グループの支配企業が指令対象国以外にあるときは、欧州企業委員会の対象は、指令対象国の企業また

は事業所に限定され、提供されうる情報もその枠内に限定されるという、指令の地理的限界が存在する。また、第二に、補充規定に基づく欧州委員会の権限は、情報入手、意見交換にとどまり、共同管理、共同決定ではなく、また、企業との交渉権があるわけでもない。また、第三に、各国内法に委ねられた部分が大きいために、どの国の法が適用法となるかにより、当然、企業または企業グループの義務は異なるという限界が存在する。

それでは、共同体レベルでの企業における労働者代表の関与は、今後、どのような方向性を目指すべきなのであろうか。この点については、以下のような論点が提起されている(1)。まず第一に、労働者代表機関の導入手続、および、代表機関それ自身への労働組合の関与である。現在、労働者代表機関の導入にあたり、先行協定の当事者たる労働者代表、および、企業協定の当事者たる特別交渉グループの要件は、各国内法に委ねられ、必ずしも労働組合の関与を必要とはしていない。また、導入される欧州企業委員会または情報提供・協議を担当する労働者代表についても、その性格は、先行協定および企業協定により導入される場合はその協定締結当事者に、補充規定により導入される場合は各国内法に委ねられている。したがって、これを、このまま、協定締結当事者および各国内法に委ね統一しないのか、または、統一するとすればどうするのかは今後の論点となるであろう。

また、第二に、共同体レベルの企業または企業グループにおける労働者代表の権限につき、現在のような情報入手と協議にとどめるのか、あるいは、さらにその権限を拡大し、共同決定・管理を可能にするのか、また、企業との交渉権限も認めるのか、もし認めるとすれば、労働組合の権限とどのように調整するのかが、問題となる。

また、第三に、現行制度は、各国内法に労働者代表の定義が委ねられ、同じ企業の欧州企業委員会の委員であってもその指名・選出方法、享受しうる権利は、その出身国に異なるが、これをそのままにするか、または、統一した共同体モデルを構想すべきかも論点となるであろう。

（1）Jean-Paul JACQULIER, Les chemins possibles du comité d'entreprise européen, Dr. soc., 1996, p. 1081 et s.

結びにかえて

資本の国際化および労働者の国際移動に伴う「集団的労使関係の国際化」に対する、国際規範の設定による、産業部門レベルおよび企業レベルの国際的集団的労使関係の枠組み形成という課題について、欧州連合においては、以下のような対応が行われてきた。

すなわち、第一章において考察したように、労使自治による共同体レベルの横断的雇用・労働条件規整とEC労働法の法源としての労働協約の発展については、従来から、共同体レベルの労使は、欧州諸共同体における諮問機関への参加および法的拘束力のない労使の合意による間接的なEC立法・社会政策への影響力を行使していた。しかしながら、一九九二年の社会政策協定以降は、社会法領域のEC立法に義務的諮問機関として関与し、さらに、協定を締結し、国内法化またはEC法化のプロセスを経て、法規範的効力をもって雇用・労働条件を規整することが可能となった。

また、第二章において検討したように、多国籍企業および企業グループにおける労働者の関与については、二十年来の議論を経て、一九九四年の「労働者に対する情報提供および協議を目的とする共同体規模の企業および企業グループにおける欧州企業委員会または手続の導入に関する理事会指令」により、共同体規模の企業および企業グループにおいては、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入が義務づけられることになった。その内容は、欧州企業委員会または情報提供・協議手続の導入方法およびどの国内法が適用法となるかにより異なるが、共同体規模の企業および企業グループの従業員への情報提供・協議に関わる義務を平準化し、当該企業および企業グループの従業員の情報入手・

協議権を拡大した点で意義を有するといえよう。

このような、欧州連合における国際的集団的労使関係法の展開は、しかしながら、以下のような限界も有している。すなわち、第一に、労使自治による共同体レベルの横断的雇用・労働条件規整については、現在、労使が国内法のように法規範的効力を有する労働協約を共同体レベルで締結しうるEC集団的労使関係法が存在しているわけではない。したがって、共同体レベルの労使の協定は、それ自体では法規範的効力を持たず、国内法化またはEC法化されることにより、初めて、その効力を付与されることになる。したがって、共同体レベルにおける労使自治は、国内法化またはEC立法の過程において制度的に組み込まれている段階にとどまっているといえよう。

また、第二に、多国籍企業および企業グループにおける労働者の関与については、EC指令の適用範囲の限界に基づく、その地理的適用範囲の限界、すなわち、指令対象国以外の国に本社を有する企業または企業グループについては、対象および情報が指令対象国に所在する事業所または企業に限定されること、その権限が情報入手および協議にとどまり、共同決定、共同管理ではなく、使用者の決定に与える影響についての限界があること、および、労使自治および各国内法を尊重したことによる、欧州企業委員会または情報提供・協議の導入方法および内容の多様性等が指摘されている。

しかしながら、欧州連合における国際的集団的労使関係の枠組み形成は、発展途上であり、横断的全産業部門および産業部門レベルにおける労使自治による雇用・労働条件の集団的規整、ならびに、多国籍企業または企業グループにおける労働者代表の関与は、ともにますます拡充・強化されていくことには疑いがない。特に集団的労使関係法については、各構成国の国内法も多様であり、共同体レベルに限定されているとはいえ、国際的集団的労使関係の枠組みについての各国の同意を得ることが容易でないことは想像されるが、今後の展開は注目されるところであろう。

他方、欧州連合においては、(1)国際労働法、すなわち、①労働者の自由移動に関する法規整、②国際労働契約事件の裁判管轄決定規則の統一、③国際労働契約の適用法決定規則の統一、④労働関係における内外人平等原則の確立、および、本稿で検討した、⑤国際的集団的労使関係の枠組み設定、ならびに、(2)国際社会保障法、すなわち、各国社会保障法の連携・調整、のみならず、(3)地域的国際規範すなわちＥＣ法により各国内法を近接化させる、労働国際法および社会保障国際法においても注目すべき展開を見せている。

すなわち、労働国際法としては、第一に、個別的労働関係法の分野において、①平等原則、特に、男女の平等取り扱い、および、②雇用・労働条件について、労働安全衛生、労働契約、パートタイム労働、労働時間、経済的解雇、企業変動、育児休業、母性保護、児童・若年労働者の保護等の領域において、労働ＥＣ法としての展開を見せている。また、第二に、集団的労使関係法の分野においては、従来、各国内法の近接化を目的とするＥＣ法は存在していなかったが、最近、各国内レベルの従業員代表制を近接化させるための議論が始められている。また、社会保障国際法としては、ＥＣ共通の社会政策の推進とともに、ＥＣ法としてではないが、欧州評議会（Conseil de l'Europe）の条約という形で、ヨーロッパレベルの国内法の近接化が行われている。

これらの、欧州連合およびヨーロッパレベルにおける労働国際法および社会保障国際法の展開については、別稿にて改めて検討することにしたい。