

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

ECは、1991年12月に欧州共同体(EC)の基本法であるローマ条約(EEC設立条約)の改正に合意し、各加盟国の批准(注1)を経て、93年11月1日から改正後の欧州連合条約(マーストリヒト条約)が発効した。これにより、欧州共同体は経済的な地域統合から経済・通貨及び政治的にも統合された欧州連合(EU)(注2)へと移行することとなった。なお、EUの機構は、図1-4-1のとおりである。

(注1)

欧州連合条約(マーストリヒト条約)の批准については、92年中にデンマーク及びイギリスを除く10ヵ国において批准が承認され、デンマークにおいては、92年6月の国民投票において否決された後、93年5月18日に再度国民投票が実施され、可決された。イギリスにおいては、社会憲章の適用をめぐるイギリスへの適用除外を主張する政府とこれに反対する労働党との間で攻防が繰り広げられたが、最終的には社会憲章の取り扱いについて政府の信任を問う提案が可決されるという形で決着し、政府は93年8月2日、欧州連合条約の正式批准手続きを完了した。

(注2)

欧州共同体(EC)は、欧州連合条約の発効により、欧州連合(EU)となり、これに伴いEC理事会は「欧州連合理事会(COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION)」となったが、EC委員会については、従来どおり「EC委員会(COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES)」を正式名称とし、同時に通称として「欧州委員会(EUROPEAN COMMISSION)」を使用していく旨決定した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

欧州連合条約の社会労働政策に関する条項については、イギリスが最後まで現行ローマ条約の内容を超えた改正を拒否し、一方、フランス、ドイツ等は社会憲章の実施のためにECの権限の拡大を提案した改正案を支持する考えを堅持したため、結局社会労働政策に関して、ローマ条約とは別にイギリスを除く11カ国だけの合意書(付属議定書)を作成し、11カ国だけで合意事項を実施することで合意した。

これにより、EUの社会政策の根拠はローマ条約の社会条項と11カ国合意を含む付属議定書の二本立てで実施されることとなった。EC委員会は1993年12月、この11カ国合意(以下「合意」とする)に基づく今後のEU社会政策に関する立法手続きを具体的に定めた「(欧州連合条約に付属する)社会政策に関する合意の適用に関するコミュニケーション」を発表した。その概要は以下のとおりである。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(1) 二通りの立法手続き

1) 「合意」の発効により、遅くとも1996年まではEUの社会政策は、a. ローマ条約の規定、b. 「合意」の規定の2種類の法的根拠に基づいて実施されることとなる。このうち、b. により採択された法令等はイギリスには適用されない。このような状況は、EUにとって初めて経験することである。

2) 上記二つの手続きのうち、どちらを選択すべきかは、EC委員会が各法令等の提案を行う場合に、提案の性格、採択の可能性等のいくつかの基準に照らし、そのつど判断を行うこととなる。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(2) 「合意」に基づく労使への協議の概要

「合意」の第3条及び第4条は、ローマ条約第118条bを発展させるものである。すなわち、これらの条項では、EC委員会は、EU労使対話を促進すること及び社会政策に関する提案を行う場合に事前に労使と協議することが義務として定められている。さらに、これらの条項は、EU労使対話の結果合意された団体協約を理事会の採択を経て全加盟国一律に実施できるという新しい可能性を開いている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(3) 労使に対する協議の促進

1) 「合意」の第3条(1)によれば、労使は、まず第1段階として、a. EU社会政策として講じようとする措置(指令等)の基本方針について、次に第2段階として、b. 同措置の具体的な内容(指令案の法文等)について、EC委員会から協議を受ける権利を有する。

2) 協議を受けることのできる労使団体は、以下のいずれにも該当する団体とされている。

- ・産業横断的又は特定の産業分野の団体であって、ヨーロッパレベルで組織されるもの
- ・各加盟国の労使の枠組みの中で不可欠で、かつ認知されており、協約を交渉する能力があり、全ての加盟国を代表できるような組織により構成されるもの
- ・協議手続きに効果的に参加できる構造を持つもの

なお、具体的な対象団体名として、欧州労連(ETUC)、欧州産業連盟(UNICE)、公共企業センター(CEEP)等が同コミュニケーション別表に挙げられている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(4) 協議手続き

「合意」の第3条(2)及び(3)に基づき、EC委員会は、以下の手続きにより労使に対し協議を行う。

- 1) 第1回目の協議(講じようとする措置の基本方針についての協議)は、EC委員会からEUレベルの労使団体宛ての書簡により行われる(場合によっては、会議を召集することもできる)。協議期間は、6週間までとする。
 - 2) EC委員会は、この第1回目の協議に基づく労使の意見を勘案し、第2段階に手続きを進めるべきか否かを決定する。
 - 3) 第2回目の協議(講じようとする措置の具体的内容についての協議)も、ECレベルの労使団体に対する書簡により行われる。
 - 4) 第2回目の協議においては、労使はEC委員会に対し文書で意見を提出し、また、場合によっては、勧告を提出しなければならない。協議期間は、第1回目の協議と同様に6週間までとする。
-

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(5) 協議から交渉へ

1) 第2回目の協議を受けた労使は、意見や勧告を提出することができるほか、EC委員会に対して労使交渉手続きに移行したい旨を通告することもできる。この労使交渉により、協約を締結することも可能である。交渉期間は9ヵ月であるが、EC委員会の同意により延長することができる。

2) この9ヵ月が終了するまでに、労使はEC委員会に対し、交渉結果に関する報告書を提出しなければならない。この報告書は、以下のいずれかの内容となる。

- a. 労使が合意に達し、合意した協約の内容を全加盟国一律に実施すべく、理事会での採択をEC委員会に要請するもの
- b. 労使が合意に達したが、合意した協約の内容の実施については、労使や加盟国それぞれの手続き・慣習に従って個別に実施するとするもの
- c. 労使が9ヵ月を超えて交渉を継続することを望み、したがってEC委員会に対して新たな交渉期限の設定を求めるもの
- d. 労使が合意に達しなかったとするもの

3) このうち、d. の結果が出た場合には、EC委員会は、法令により当該措置を実施するのが適切か否かを検討する。また、同時に、経済社会評議会及び欧州議会に対して協議を行う。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(6) 協約の実施

1) EUレベルで労使が合意に達した協約は、次のいずれかの方法により施行される。

a. 労使や加盟国それぞれの手続き・慣習に従って施行

b. 「合意」第2条に定める事項(安全衛生、労働条件、労働者への情報・協議、社会保障等)に関しては、EC委員会の提案により理事会が決定することにより施行

2) このうち、b. の場合、理事会は特定多数決(各国の人口を考慮した多数決制)により協約を採択することができるが、「合意」第2条(3)の事項(社会保障等)を含む協約については、全会一致による採択が必要とされる。

3) 「合意」上は、EC委員会は、理事会の採択により実施される協約について欧州議会に協議する法的義務を負っていない。しかし、EC委員会は、事前に欧州議会にも協約案を提示したいと考えている。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(7) 理事会の決定

1) EC委員会は、理事会の決定は労使により締結された協約の文言に関してのみ行うことができると考える。仮に、協約が理事会により修正されたとすれば、それはもはや労使により自由に締結された協約であるとは言えなくなるであろう。

2) 理事会が「合意」第4条(2)に定める手続き(特定多数決又は全会一致による議決)に従って協約を施行しない旨の決定を行った場合には、EC委員会は提案を撤回し、その措置を法令により実施することが適切か否かを検討することとする。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第1節 欧州連合条約の発効

1 EU社会政策に関する合意の適用

(8) 団体協約による指令の実施

以上とは別に、「合意」は、その第2条及び第3条に基づき採択されたEC指令については、各加盟国が労使に実施を委任することができる(すなわち、団体協約により実施することができる)旨の一般原則を定めている。この原則は、EC裁判所の判例で認められている。

この「(欧州連合条約に付属する)社会政策に関する合意の適用に関するコミュニケーション」は、1994年2月にEC委員会が発表した「EU規模企業の従業員に対する情報提供・協議に関する指令案」(後述)について初めて適用された。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第2節 EEA協定の発効及びEUの拡大

1 EEA協定の発効

EUと欧州自由貿易連合(EFTA)(注1)の合意による欧州経済領域(EEA)協定が、EU及びスイスを除くEFTA加盟18カ国における批准を経て、1994年1月1日から発効した。EEA協定は、91年の合意当初の計画では、93年1月1日発効予定であったが、スイスが92年12月に同協定の批准を国民投票で否決したため、協定を修正し、1年遅れの発効となったものである。

EEA協定の発効により、EUとEFTA諸国(スイスを除く)の間でも、財(農産物は除く。)、サービス、資本及び人の自由移動が行われ、また、EUの研究開発、環境保護、地域開発、社会政策へのEFTA諸国の参加がなされることとなる。

(注1)

EFTA加盟国は、スイス、オーストリア、リヒテンシュタイン、ノルウェー、スウェーデン、フィンランド及びアイスランドである。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第2節 EEA協定の発効及びEUの拡大

2 EUの拡大

EFTA加盟国のうち、EUへの加盟申請を行っていたオーストリア、スウェーデン、フィンランド及びノルウェーの4カ国の加盟については、目標として、1995年1月までに加盟を実現することが、93年6月にコペンハーゲンで開催されたEC閣僚理事会において合意されていたが、オーストリア、スウェーデン、フィンランドについては、94年3月1日、ノルウェーについては、3月16日に加盟交渉が相次いでまとまった。寒冷地・高地農業保護問題及び漁業問題等を巡って、交渉の道程は平坦なものではなかった。また、EU加盟には各国とも国民投票が必要であるが、4カ国とも世論調査ではかなり反対も多いなど、予断を許さない状況にある。

さらに、EUでは拡大後のEU閣僚理事会の議決方法をめぐる現加盟12カ国の意見調整が難航していたが、3月29日、閣僚理事会の議長国であるギリシャが提案した妥協案に対し、12カ国が同意し、ようやく合意が成立した。意見の調整がつかなかったのは、4カ国の新規加盟で合計票が現在の76票から90票に増えた場合、特定多数決での否決投票数を現行の23票のままにするか27票を増やすかという点で、イギリス及びスペインは影響力の維持のため、現行票数の維持を主張していたものである(注2)。

なお、ギリシャ案の概要は以下のとおりである。

- 1) 4カ国の新規加盟に伴い否決投票数を27票とする。
- 2) 否決投票数が23票から26票の間であった場合には、「合理的な期間」、決定を見合わせることにし、この間、議長国やEC委員会が加盟国の同意に向け意見調整に努める。
- 3) 96年のEUの制度見直しに備え、加盟国外相の代表から成る作業グループを設置する。このグループは、欧州議会との協力体制を保ちつつ、95年から活動を開始する。

(注2)

イギリスは、人口と票数間の格差の拡大等を理由に強硬に反対している。すなわち、現行では、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペインの主要5カ国の人口の合計がEC全体に占める割合は84%、割り当てられた票数の比率は64%であるが、EU拡大後には、それぞれ78%、53%となって、人口と票数の格差が大幅に拡大することになり、国家主権が侵害される可能性があることを懸念している。また、現行の否決投票数(23票)のままであれば、理事会決定を阻止するために、自国の10票の他に他の大国1国及び小国1国を取り込めば良かったが、拡大後にこれが27票となると、さらに多くの国を取り込む必要が出てきて、阻止票の集票が困難となることも警戒している。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成

1993年6月21、22日、コペンハーゲンで開催された閣僚理事会においては、「成長、競争及び雇用」が主要議題となり、不況の深刻化と失業の増大に対応して、EC委員会のドロール委員長による、経済再生のための中期計画についての提言を踏まえて議論が行われた。その結果、理事会は、各加盟国が93年9月1日までにEC委員会に対して行う提案を踏まえて、EC委員会が「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書(以下「白書」という。)」を作成し、93年12月の欧州理事会(EU首脳会議)に提出することを要請した。

12月10～11日にブラッセルで開催された欧州理事会においては、EC委員会から報告された「白書」に基づいてEU経済の立て直し策が討議され、「白書」について、「経済の現状及びEUの社会情勢について明快な分析を行っており、今後の作業の参考になるものと考え」との評価を与え、さらに、欧州理事会の結論文書の中に「白書」の内容を反映させた「失業問題に取り組む行動計画(以下「行動計画」という。)」が盛り込まれた。「白書」及び「行動計画」の概要は以下のとおりである。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成 [「白書」概要]

「白書」はパートAからパートCまでの三つの部分から成るが、基本的な考え方は、「21世紀へ向けての挑戦と進路」という副題のパートAに示されている。以下はパートAの概要である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成

[「白書」概要]

1 はじめに

失業問題の解決のために次のような政策は採るべきではない。

1) 保護主義

2) 一時的には福祉増進となるが、その後、インフレ、対外バランスの悪化を招く財政支出による景気刺激策

3) 各国レベルでの一般的な労働時間短縮やワークシェアリング

4) 賃金や社会保障の大幅な切り下げ

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成

[「白書」概要]

2 EC経済停滞の状況

EC経済は、過去20年間に次のような状況に陥った。

- 1) ヨーロッパ経済の潜在的成長率は、年4%から2.5%に低下した。
 - 2) 失業は、景気のサイクルごとに着実に増加した。
 - 3) 投資は、5%減少した。
 - 4) アメリカ及び日本と比較して、雇用、貿易市場における輸出のシェア、新製品の開発等の面で競争力が低下した。
-

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成

[「白書」概要]

3 EC経済停滞の原因

それでもECは、統合計画が1986年から90年の間に900万人の雇用創出につながるなどの一定の成果を上げたが、上記のような状況に陥っているのは、70年代末以降世界経済の枠組みが急速に変化したためである。すなわち、

- 1) 地政学的観点-最新の技術を利用できる新しい競争者の出現
- 2) 人口構造上の観点-人口の高齢化
- 3) 技術的観点-新産業革命の進行による技術、仕事、技能の急激な変化、サービス産業の割合の増大
- 4) 金融的観点-資本移動の自由化等による市場の相互依存の拡大

が挙げられる。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成

[「白書」概要]

4 失業増加の要因

ECの失業率は、70年代初めから(80年代後半を除き)上昇し続けたが、それを説明するには3種類の失業を区別して考えなければならない。

1) 循環的失業……労働力人口が年0.5%増加する場合には、成長がわずかでも低下すると即座に失業が急増。

2) 構造的失業……次の理由により失業が硬直的。

- ・ 伝統的産業に力を入れすぎ、将来成長する市場を無視。
- ・ 未熟練労働者の労働費用が比較的高いため、合理化投資が促進され、また、サービス部門での雇用創出が抑制。
- ・ 労働市場、労働法制、雇用政策、教育・訓練機会、社会保障等により作り上げられてきた雇用システムが老化。
- ・ 他の国々が近代化し、低水準のコストで競争を挑んでくる。

3) 「技術革新による」失業

雇用をいったん減少させる技術革新のスピードと、その技術進歩による新しい雇用機会創出のスピードとの間にギャップが生ずる場合に発生。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成

[「白書」概要]

5 21世紀への進路

ECは、今世紀末までに1,500万の雇用創出を目指さなければならない。経済は、健全で、開放的で、分権化され、競争力を持ち、連帯の上に立脚すべきである。

ECは、次のようなマクロ経済の枠組を考えるべきである。

- 1) 健全な経済
- 2) 開放的な経済
- 3) 分権化された経済
- 4) より競争力のある経済

このような経済を実現するためには、雇用政策も大幅な変更が求められる。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成 [「白書」概要]

6 雇用のための行動

ECは、経済成長の増加分をそれに見合う雇用へ転換することができなかった。経済成長自体が失業への解決策ではなく、雇用創出のためには積極的な政策が採られなければならない。構造的失業の大きな原因となっている労働市場の非柔軟性を改善するために、各国ごとに雇用環境全体を変えていかなければならない。

雇用のための行動-優先事項は、以下のとおりである。

(1) 教育訓練への投資-生涯を通じた知識と技術

各国は誰もが受けられる高いレベルの職業に関する教育訓練を目指すべきである。その場合に大学の収容能力や質、高等教育と職業教育との関係等を検討すべきである。

また、教育訓練の費用は、公共の財源の再配分で行われるべきである。ただし、高いレベルの教育訓練の費用は、企業の訓練投資あるいは受講者との共同投資で行われるべきである。

いずれにせよ、官民双方が協力して努力することにより各国において継続的訓練を受ける権利の基礎を作ることが必要である。

(2) 労働市場での(企業の内外双方にわたる)柔軟性の確保

- ・外部労働市場の柔軟性は、より多くの失業者が産業界の需要に応じられるようにすること。

住宅建設による地域間移動可能性の改善、継続的職業訓練、職種間の相互融通性の確保、積極的な就職斡旋政策などが必要。

- ・企業内の労働市場の柔軟性は、避けられる限り解雇せず、労働者を調整すること。この場合、企業と労働者の関係が継続することから、企業は人的資源に対して最大限の投資をすることができる。

配置転換、労働時間の弾力化(パートタイム労働やワークシェアリングの増加)、能力給の採用等による柔軟性の改善について、企業内で労使交渉を行うことが重要。

(3) 労働市場機能発揮のための措置

労働市場が最適に機能するために、労使の効果的な参加を得て、雇用分野で分権化を行うことが必要である。例えば、職種間の移動を容易にするための訓練の質、互換性の改善や、企業レベルでの労働時間の調整による雇用の維持、創出をしやすいようにするため、柔軟性を欠く労働法制や慣行を見直すことが必要。

(4) 未熟練労働費用の削減

アメリカと比べECの企業の社会保障負担が相対的に重くなっていることが、経済停滞、失業の原因となっている。

雇用を増加させるため、2000年までに未熟練労働者の賃金以外の労働費用をGNPの1~2%削減することが重要。

(5) 雇用政策の抜本的な見直し

- ・政府の失業関係の支出の3分の2は失業者の所得補償に関するものであるが、積極的な対策に姿勢を転換すべきである。すなわち、まず資格につながる訓練を失業者に受けさせ、次に数か月程度雇用现就く可能性(場合によっては公的セクターで)が提供されるべきである。

このような改革を行おうとすれば、公的雇用サービス機関の仕事が増大することになるが、失業者の減少による相殺により経費の増加は少ない。

- ・若年者の雇用促進のため、職業資格を持たない学年者を対象とした「ユース・スタート」プログラムを受ける機会を保障すべきである。

(6) 新しいニーズへの対応

ライフスタイルの変化、働く女性の増加、高齢化等によるニーズに対応した雇用の拡大を図るべきである。需要、供給双方に対する振興が重要。

新たな雇用が見込まれる分野の例としては、1)地方でのサービス-高齢者、障害者に対する援助、児童の世話、困難を抱える若年者の学習、余暇等への援助、2)オーディオ・ビジュアル、3)余暇、文化活動、4)生活の質の向上-老朽化した地域、住宅の改善、快適で、アクセスしやすく、安全な地方公共運輸機関の開発、5)環境保護がある。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成

[「白書」概要]

7 行動への呼びかけ

- ・各加盟国が、この文書から有効な解決策と思われる部分を取り出し、実施すべきである。
 - ・ECの固有の活動という観点からは、以下の五つの優先事項に沿って、新たな刺激を加え、または、新しいものを生み出すことを提案する。
 - 単一市場の最大限の利用
 - 中小企業の発展への支援
 - 労使対話の継続
 - ヨーロッパ・インフラストラクチャー・ネットワークの創設
 - 情報化社会への準備とその基盤固め
-
-

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成 [「行動計画」の概要]

1 前提となる条件

この行動計画により、現在1,700万人もいる失業者を、今世紀までに大幅に減少させなければならない。

行動計画の主眼は、ヨーロッパ経済の競争力の強化である。その前提条件として、1)健全な経済、2)開放的な経済、3)連帯志向の経済、4)分権化された経済の4点が挙げられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成 [「行動計画」の概要]

2 加盟国で実施すべき措置

欧州理事会は、加盟国がEC委員会の作成した「白書」を参考にして、それぞれの国の状況にあった対策を講じ、雇用の拡大に努めるべきであると考え。教育訓練制度の改善(特に継続的職業訓練)

- 1) 教育訓練制度の改善(特に継続的職業訓練)
 - 2) 労働市場(企業内も含む)の柔軟性の改善
 - 3) 企業レベルでの作業の見直し(生産性の向上)
 - 4) 特に未熟練労働者に対する間接的労働費用(法定負担)の削減
 - 5) 積極的雇用政策の実施(求職者への職業相談、情報提供等の強化)による財源の有効活用
 - 6) 十分な訓練を受けていない若年学卒者への特別対策
 - 7) 生活の質や環境保護と関連する新しい要請に対する雇用の開発
-

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成 [「行動計画」の概要]

3 共同体レベルで実施すべき措置

共同体レベルで実施すべき措置として、1)単一市場の最大限の活用、2)運輸・エネルギーに関するトランス・ヨーロピアン・ネットワーク事業、3)情報分野のインフラストラクチャーの整備、4)94～98年のリサーチ・フレームワーク計画、5)ソーシャル・ダイアログ(労使対話)等が挙げられる。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第3節 「成長、競争力及び雇用のための中期戦略に関する白書」の作成 [「行動計画」の概要]

4 フォローアップ手続き

欧州理事会は、94年12月から毎年、この行動計画の結果を検討し、これに応じて必要な措置を採ることとなった。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第4節 社会政策に関するグリーン・ペーパーを発表

EC委員会は、1993年11月17日、「ヨーロッパ社会政策の選択」に関するグリーン・ペーパーを発表した。このグリーン・ペーパーは、マーストリヒト条約の発効(11月1日)に伴い、今後ECの社会政策を同条約の社会政策に関する付属議定書(第1節参照)に基づきどのように発展させていくべきかを各加盟国、労使等関係者に問いかけ、議論を刺激するための討議用の文書であり、具体的な政策等の提案を行うものではない。EC委員会は、94年3月31日までに各加盟国、労使等関係者からグリーン・ペーパーに対する意見・提案の提出を受け、それを踏まえ94年後半には、社会政策に関する具体的政策提言を盛り込んだ白書を作成する予定となっている。

グリーン・ペーパーの内容をみると、まず、このグリーン・ペーパーの目的は、「どのようなヨーロッパ社会を我々は望んでいるのか」そして、そのためには「ヨーロッパ・レベルでどのような行動や政策が必要なのか」という問いに答えることにあるとされている。そして、「雇用」、「労働市場における女性」、「教育・訓練」、「疎外された人々(貧困層等)への対応」、「社会保障・社会的基準」、「労使対話」の6分野にわたり、今後の政策のあり方についての具体的な問いが多数提起されている。以下、その一部を紹介する。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第4節 社会政策に関するグリーン・ペーパーを発表

1 雇用

- 失業問題については、失業の分析と政策を盛り込んだ「雇用のためのECレベルでの枠組み」が本年5月に作成されているが、雇用拡大に結びつく形での成長を促進するために、これをどのように発展させることができるのか。また、この点に関して、労使はどのような役割を果たすことができるのか。
 - もし雇用問題を担当する公的機関が、労働力の質の向上に重点を置き、また、労働市場に人々を引き留めるために積極的な対策を講ずるべきであるとするならば、「消極的」労働市場政策からこうした「積極的」な政策への移行はどのように行うことができるのか。
 - 我々は、ECレベルでの求人や生活・労働条件に関するガイダンス・情報を提供するために、「ユーレス(the Eures)」ネットワーク・システムを発展させるべきか。
-

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第4節 社会政策に関するグリーン・ペーパーを発表

2 労働市場における女性

○ 中小企業は成長の中心となる領域であり、雇用創出が奨励されるべき領域である。80年代には中小企業の多くは、女性により設立されており、女性の役割は今後さらに重要となるであろう。しかし、多くの女性は、労働市場において低技能、低賃金で不安定な仕事に就いている。失業率も、男性よりも女性のほうが高い。このような状況をどのようにすれば変えられるのか。

○ 女性の社会的、経済的参加のための適切なインセンティブが与えられるようにするためには、どのような税制や社会保障政策が必要か。

○ 社会、雇用、労使関係の各分野の発展に関し、女性が完全に参加できるようにするために、具体的な目標と期限の設定を行うべきか。これらの目標には、女性の割合が低い産業、公共・民間の組織等の分野で女性の数を増やすために、割当を設定する等の積極的な施策を盛り込むべきか。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第4節 社会政策に関するグリーン・ペーパーを発表

3 教育・訓練

○ 職業への移行期に職業訓練を受けられ、また、職業生活を通じても職業的スキルを向上させるための訓練を受けられるようにするためにはどのようにすべきか。

○ 特に産業の変化に伴い継続的にスキル・資格を改善しなければならない場合、各人が職業生活を通じて訓練を受ける権利を確立することは実際に可能か。

○ 教育政策と職業訓練政策が別のものとして認識され、実施されている加盟国もあるが、このような問題をどう克服することができるか。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第4節 社会政策に関するグリーン・ペーパーを発表

4 人々の統合、社会的疎外との闘い

- 長期的失業者や片親等多くの人々が疎外という悪循環に陥っている。彼らに仕事がないので、その子供たちも教育を受け、社会に出ていくことが難しくなる。このような人々を再度社会に統合するために、何ができるのか。
 - ECに重要な目的の一つは、雇用、教育、住宅、社会保障及び医療に関する機会均等を通じて、合法に居住する移民の社会的統合を促進することである。欧州連合の人々が共存することを目指し、統合政策を推進するための政策、慣行を促進することは適切と考えられるか。
 - どのようにすれば障害者を最も良く社会に統合できるか。ECは具体的に法令を作るべきか。
 - 伝統的な「若年者の入職」という考え方がなくなり、労働市場が若年者をダメにしてしまうように機能している。新しい形の見習い制度や若年者への仕事を保障するための制度が必要か。若年者の雇用を低い「採用時賃金」によって促進すべきか。
-

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第4節 社会政策に関するグリーン・ペーパーを発表

5 社会保障及び社会的基準

- 我々は、消極的に所得を維持することに主眼を置いた現在のシステムを、人々を社会に統合することを目指した活力あるシステムへと変えていく必要がある。どのように転換を行うのか。
 - どのようにすれば、新しく、より開放された世界経済に参加し、なおかつ、現在のヨーロッパの労働・社会面での基準を維持することができるか。
 - 労働条件と生活条件が組み合わされた高いレベルの社会的基準は、ECが目指すべきものである。新しくより開放された世界市場と物・サービスの国際貿易は、社会・労働面の基準を損なうのではなく、改善するものでなければならない。「自由な団体交渉」、「労働者保護のための国家による介入」、及び「職場における制度的又は自発的従業員代表制」の原則が今後もヨーロッパの社会的契約の主要な柱になると考えるべきか。
 - 我々は低賃金労働の国の競争を制限しようとは思っていない。むしろ、競争力を改善することにより全ての労働者の水準を向上させたいと考えている。しかし、このことを考える場合に、我々はソーシャル・ダンピングの問題を検討せざるを得なくなる。ECは、どの程度ソーシャル・ダンピングの防止を強調すべきか。どのようにすれば、最も良く国際労働基準を達成できるか。
-

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第4節 社会政策に関するグリーン・ペーパーを発表

6 労使対話

○ ECレベルでの労使対話は、これまでも、社会政策の次の段階に向けての基礎を形づくるのに大きな役割を果たしてきた。今後、労使対話をどのように強化し、発展させることができるか。労使がすでに議論をしてきた雇用、教育訓練といった問題のほか、職場の安全衛生、高齢労働者の役割、社会保障、機会均等のような問題も対話の議題として取り上げることについてどう考えるか。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第5節 1993年における行動計画実施状況

1994年初めまでの社会憲章の内容の実施に関する行動計画(注1)の実施状況についてみると、EC委員会は、同計画に従い、かなりのスピードでその実施準備を行い、着実に提案を理事会に送付してきており、同計画に含まれている47の提案項目のほとんどについて既に提案を行っている。重要指令案だけでも、欧州労使協議会(EWC)指令案(90年12月)、変形雇用契約指令案(90年6月)、労働時間の設定に関する指令案(90年8月)、サービス提供に伴う労働者の配置に関する指令案(91年6月)を提出している。これらの指令案の中には、ローマ条約において安全衛生分野を除きEC委員会の社会政策に関する提案権がそもそも曖昧であることや、理事会での採択を全会一致で行わなければならないこともあって、理事会において審議にすら入っていないものがあったが、93年から94年にかけては、労働時間の設定に関する指令案が採択(93年11月23日)されたほか、欧州労使協議会(EWC)指令案についても代替案が発表され、また、変形雇用契約指令案等についても議論が再開されるなど大きく前進した。

(注1)

正式には「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章の実施に関する行動計画」といい、89年11月29日に採択された。

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第5節 1993年における行動計画実施状況

1 93年に採択された主な指令案等の内容

(1) 労働時間の設定に関する指令

かねてからの懸案であった「労働時間の設定に関する指令案」については、93年6月1日の労働社会相理事会において「共通の立場」が採択され、この内容に沿って、11月23日の同理事会において最終的に採択された。

同指令は、90年8月に、休憩時間、休暇、夜間労働等に関する規定を内容として提案されたもので、その後91年4月に一部修正を加えた修正提案がなされた。92年4月及び6月の労働社会相理事会では、議題の中で最大の争点として取り上げられ、12月の同理事会での採択が期待されていたが、合意に至らなかったものである。同指令案については、他のEU諸国より労働時間が長いイギリスが、このような指令は労働市場を硬直化させ労働費用を増加させるとして従来より一貫して反対していたが、週当たり労働時間の上限(48時間)の実施猶予期間がイギリスのみ10年(他国は3年)とされたこと、また、労働者が望んだ場合は上限を超えて働く権利を認められたことなどから、92年6月の理事会ではイギリスは妥協に応じる意向を示した。しかし、イギリスは、議長国となった92年後半(7～12月)においても何ら作業を進まず、今回の最終採決の際も投票を棄権した。

同指令の概要は以下のとおりである。

- 1) 週当たり労働時間の上限を残業を含み48時間とすること
- 2) 1日(24時間)につき、最低11時間の連続した休憩時間を付与すること
- 3) 昼間の労働時間が6時間を超えるごとに、休憩時間を付与すること
- 4) 1週間(日曜日を含む7日間)につき、最低24時間の連続した休憩時間(休日)を付与すること(原則として日曜日)。この休憩時間(休日)はその前日又は翌日の11時間の休憩時間(上記2))と連続して付与すること
- 5) 年次有給休暇を最低4週間付与すること
- 6) 夜間労働は、24時間につき平均して8時間を超えてはならないこと
- 7) 特定の危険性のある夜間労働、あるいは重大な身体・精神的緊張をもたらす夜間労働については、24時間につき8時間を超えてはならないこと

また、同指令は、各国が次の点について定めることが可能である旨を定めている。

- ・ 1週間ごとの休日、週労働時間の上限及び夜間労働の時間を算定する場合の算定期間
- ・ 同指令の特定の条項についての適用除外

同指令は、採択後3年以内(96年11月まで)に加盟国の公共部門を含むすべての部門において実施されなければならないが、イギリスに関しては、既述のように週労働時間の上限について10年の猶予期間が認め

られている。

なお、イギリスは、同指令の提案根拠をローマ条約第118条a(注)としたのは誤りであるとして、94年3月7日、欧州裁判所に提訴した。イギリス政府は、同指令が労働者の安全衛生面の向上を目指すと規定しているローマ条約の範囲を逸脱すると主張しており、安全で衛生的な労働環境を実現するために労働時間に制限を設ける必要はないとしている。今回の提訴に際して、イギリスのハント雇用相は、「欧州裁判所の判決が出るまで共通規制の国内実施を見送る」としているが、欧州裁判所の判決が出るまでにはかなり時間がかかるとみられている。

(注)

ローマ条約の初めての大きな改正であった単一欧州議定書(87年発効)では、労働法の分野を含め、いくつかの分野で共同体権限の拡大を図った。118条aも単一欧州議定書により新たに加わった条文で、加盟国が労働者の安全衛生に関して、労働環境の改善に取り組むべきことを第一項で明らかにするとともに、第二項で欧州議会との協力手続きに基づき、理事会が最低基準を定める指令を(全会一致ではなく)、特定多数決(各国の人口を考慮した多数決制)で採択できることを定めている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 1992～93年の海外労働情勢

第4章 EUの労働社会政策

第5節 1993年における行動計画実施状況

2 採択されていない重要指令案の動向

(1) 欧州労使協議会(EWC)指令案

EC委員会は、90年12月5日に提出した「従業員に対する情報提供、協議のための共同体規模企業又はグループにおける欧州労使協議会の設立に関する指令案(以下、欧州労使協議会指令案)」に代わる指令案として、「EU規模企業の従業員に対する情報提供・協議に関する指令案」を作成し、94年2月に公表した。

ア 欧州労使協議会(EWC)指令案の状況

多国籍企業の従業員に対する情報提供・協議に関しては、70年代から論議されており、80年には、「複雑な構成を持つ企業、特に多国籍企業の従業員に対する情報開示及び協議の手続きに関するEC指令案」(フレデリング指令案)が提案されたが、EC内外の経営団体から強い反対があり論議が紛糾したため、理事会は86年同指令案については検討し直すとして事実上審議を凍結した。EC委員会はその後、多国籍企業内の労使協定、OECD、ILO等の多国籍企業対策を調査・研究し、社会憲章及びその実施のための行動計画(89年)の提案項目の一つに加えて議論を再開させることとして、90年に欧州労使協議会指令案を提出した。

同指令案は、共同体規模の企業又は企業グループ(域内に少なくとも1,000人以上の従業員を雇用し、かつ、最低2つ以上の加盟国で100人以上の従業員を雇用する拠点又はグループ企業を2つ以上有する共同体規模の企業又は企業グループ)に対して、従業員に対する情報提示及び協議のための組織として欧州労使協議会(European Works Council : EWC)を設置することを義務付けるものである。多国籍企業の場合、意思決定を行う中枢部門と生産、販売活動を行う事業所が異なる国に存在することが多いが、そのような場合であっても、事業所の閉鎖、新技術の導入、生産システムの変更等、従業員に大きな影響を与える意思決定については、情報提供、協議が行われるようにすることがその目的である。この欧州労使協議会指令案は、91年9月16日に一部を修正した提案がなされたが、イギリスの強い反対等により社会労働相理事会での審議が難航していた。

イ EU規模企業の従業員に対する情報提供・協議に関する指令案の提出

93年2月、アメリカの家電関係の多国籍企業であるフーバー社の工場移転問題(注1)を契機に同指令案についての議論が再燃し、ドロールEC委員会委員長、フランスの閣僚、欧州議会議員、欧州労連(ETUC)などの労組等が、同指令案の早期採択の必要性を強調したことなどから、社会労働相理事会において本件に関する議論が再開され、93年4月6日には、議長国デンマークによる修正案について議論が行われた。さらに、10月12日の社会労働相理事会にはベルギーによる修正案が提出され、議論の結果、最終的にイギリスを除く11カ国間で大筋の合意が得られた。ベルギーによる修正案の概要は以下のとおりである。

(1) 目的

この指令の目的は、共同体規模企業及び共同体規模企業グループの労働者の情報提供・協議を受ける権利を改善することにある。このため、欧州労使協議会又は情報提供・協議手続きが共同体規模企業(及びグループ)ごとに確立されなければならない。

(2) 対象企業等

- 1) 共同体内で少なくとも1,000人以上の従業員を雇用し、かつ、最低2つ以上の加盟国でそれぞれ100人以上雇用する共同体規模企業
- 2) 共同体内のグループ全体で少なくとも1,000人以上の従業員を雇用し、かつ、異なる加盟国にそれぞれ100人以上雇用する企業を2つ以上もつ共同体規模企業グループ

(3) 欧州労使協議会の設立手続き

- 1) 中央管理機構(共同体規模企業の本社又は共同体規模企業グループの管理企業)は欧州労使協議会の設立に必要な条件、方法を定める責任を負う。
- 2) 特別交渉組織は、共同体規模企業(又はグループ)の事業所が存在する加盟国の従業員(代表)から選任・指名された3～17名により構成される。特別交渉組織は、企業とともに欧州労使協議会の適用範囲、構成、権限、期限を定め、文書による協定を結ぶ任務を負う。

(4) 補足要件

交渉後1年を経過しても欧州労使協議会の設立について労使が合意に達しなかった場合には、中央管理機構が存在する加盟国が、指令に定められた補足要件に従い国内法で設定した要件が適用される。補足要件(抜粋)は次のとおり。

1) 情報提供

協議会は少なくとも年1回、中央管理機構と会合を持ち、企業の事業の進展と見通しについて情報提供を受ける権利を持つ。

このような情報としては、特に以下の事項である。

- ・ 企業の構造的、経済的、財政的状況
- ・ 事業、生産及び販売の予測
- ・ 雇用状況及びその予測
- ・ 投資計画

2) 情報協議

協議会は従業員の利益及び企業全体に重大な影響を及ぼす可能性のある提案について、適切な時期に情報提供及び協議を受ける。重大な影響を及ぼす可能性があるものとしては、特に以下の事項である。

- ・ 企業・事業所の移転、合併、縮小、閉鎖
- ・ 共同体規模企業の組織の変更
- ・ 新しい労働の方法や生産過程の導入

協議会は、このような提案に対し、合理的な期限内に意見を提出することができるが、最終決定は専ら中央管理機構の責任により行われる。

(5) 秘密情報

加盟国は、企業に損害を与える性格の情報については中央管理機構は情報提供する必要がない旨を国内法で定めることができる。加盟国は、(政治、宗教等の)思想的問題に関して情報を提供し意見の表明を行うことを目的とする企業に関しては、特別の規定を定めることができる。

(6) 既存の欧州労使協議会

既に存在する欧州労使協議会に対しては、指令は適用されないが、少なくとも補足要件に定める内容(上記4の1)2))に関する情報提供がなされなくてはならない。なお、指令の採択後7年後には、このような協議会にも指令が適用されることとなる。

この社会労働相理事会での合意を踏まえ、EC委員会は、欧州連合条約(マーストリヒト条約)の社会政策に関する合意(以下「社会政策に関する合意」とする)の適用に関する手続き(第1節の1参照)に従って作業を進めることを表明した。なお、今回の協議はこの社会政策に関する合意による新手続きに基づいて実施される初めてのケースである。EC委員会は、93年11月18日、第1段階の協議として、EUレベルの労使団体に対して文書で、同指令案に関する労使の基本的意見を6週間以内に提出するように求めた。これに対する回答の中で、欧州労連(ETUC)は、ETUCは、これまでも本件に対する基本的方向が望ましいことを表明してきているとし、11カ国により大筋の合意が得られたベルギー案に基づいて第2段階の協議が遅滞なく開始されなければならないとし、EC委員会は「社会政策に関する合意」に基づき、理事会に対して本件に関する指令案を提出すべきであるとしている。また、回答とは別に、93年12月にETUC執行委員会で採択された決議においては、ベルギー案は基本的には評価できるが、商船の船員が適用除外とされること等一部については反対であるとの指摘を行った。

一方、欧州産業連盟(UNICE)は、これまで一貫して指令案に反対してきたが、第1段階の協議に対するEC委員会への回答の中では、一定の条件下では指令もやむを得ないとの方向転換を行った。回答によると、UNICEとしても、労働者への情報提供・協議の重要性、必要性についてはこれまでも常に強調してきたが、このような情報提供・協議は、各企業の構造や文化に最も適した方法により行われるべきであ

り、このためには柔軟な対応が是非とも必要である。EC委員会の提案の指令案は、中央指向であり柔軟性に欠けている。このため、企業に硬直性や負担増をもたらす(注2)、ヨーロッパの競争力を弱体化させる恐れがあるため、UNICEはこの指令案には反対で、むしろ(法的な拘束力を有しない)勧告という手段が望ましいと主張してきたとしている。

EC委員会は、労使団体から意見が提出されたのを受け、94年1月24日、協議の第1段階終了を宣言するとともに、協議内容を踏まえ、早急に欧州労使協議会に関する新たな指令案を作成して協議の第2段階を開始したいとの意向を表明した。

2月8日、EC委員会は「EU規模企業の従業員に対する情報提供・協議に関する指令案(以下、「新指令案」という。)」を決定、公表し、労使団体に対して同日第2段階の協議に付した。

(注1)

アメリカの多国籍企業フーバー社(家庭用電気製品製造)が、93年1月、フランスにあった工場を閉鎖、約600人の労働者を解雇し、イギリスのスコットランドへ移転することを発表したが、フランスの工場の従業員に対して事前に何ら情報提供が行われなかったため、欧州労連(ETUC)等労組側は、社会政策分野におけるEC法(指令)の重要性を指摘し、特にEWCの設立に関する指令案の早期採択を要請した。

(注2)

これまでも、UNICEは、この指令が実施されれば適切なタイミングでの企業戦略の決定、実施が困難になること、企業に協議会の費用負担(会場費、通訳費、旅費等)が求められるため労働費用の増大につながること等を主張してきた。

ウ EU規模企業の従業員に対する情報提供・協議に関する指令案の内容

新指令案は、ベルギー案を基本としているが、「欧州労使協議会」という言葉は使用されなくなった。EC委員会は、ベルギー案よりも労使の自治を尊重し、補足要件(上記ベルギー案の4)における協議対象事項を少なくし、柔軟なものにしたとしている。具体的には、例えば、1)ベルギー案では、単に「従業員の代表の書面による要請」とされていた機構設立のための交渉開始要件の一つが、「2カ国以上の500人以上の従業員(又はその代表)の書面による要請としたこと、2)ベルギー案では1年とされていた機構設立のための労使交渉期限が、2年間としたこと、3)ベルギー案では加盟国は、中央管理組織が秘密情報を公開する必要がない旨を定めることができるようになっていたのを「定めなければならない」としたこと、4)ベルギー案では、既に存在する欧州労使協議会に対しては、指令は適用されないが、補足要件は尊重しなければならず、また、指令採択後7年後には、このような協議会にも指令が適用されるようになっていたのを既に情報提供・協議のための協約がある場合にはこの指令は適用されず、また、その協約の期限終了後も延長が可能であるとしたこと、5)補足要件の情報提供・協議の内容において、ベルギー案では協議すべき事項に入れていた、「共同体規模企業の実質的な組織の変更」及び「新しい作業方法や生産過程の導入」の事項を単に情報提供すべき事項に移し、また、同様に、協議すべき事項から「合併」が削除されたこと等の変更がなされた。

イギリスへの指令の適用については、明文化された規定はないが、新指令案は原則としてイギリスに適用しないことが前提とされている(ベルギー案では、イギリスも適用対象としていた)。しかし、以下のような形でイギリスも同指令案の影響を受けることとされた。

- a. 11カ国のいずれかに中央管理組織がある企業は、イギリスにある事業所・子会社の労使に対して

も自主的に機構に参加することを呼びかけなければならない。

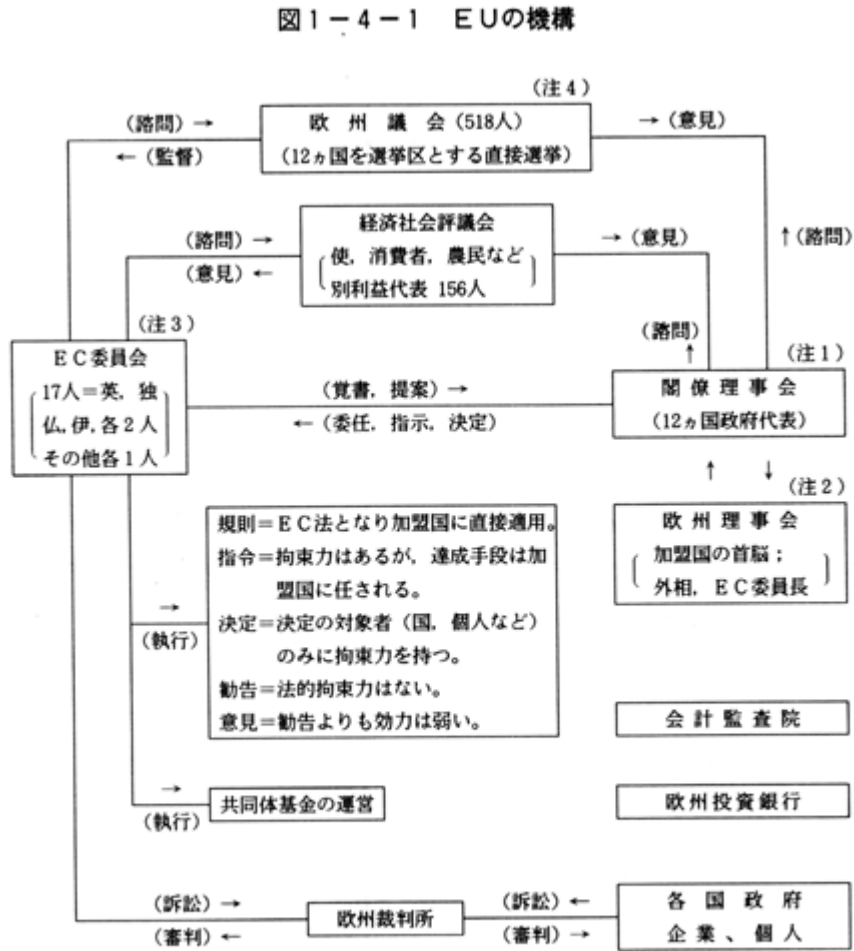
b. 中央管理組織がイギリスにある企業であっても、他の11カ国に事業所・子会社は同指令案の適用を受ける(この場合は、11カ国のいずれかにある代理機関が中央管理組織とみなされる)。

c. 同指令案の対象となる企業を定めるに当たっては、イギリスの企業の従業員数も算定される。

d. イギリスの従業員も、特別交渉組織に参加することができる。

なお、労使団体への第2段階の協議の回答期限は94年3月21日となっている。

図1-4-1 EUの機構



資料出所：日本貿易振興会 (JETRO) 「ジェトロセンサー」1989年3月

(注1)

EUの主要な意思決定(立法)機関であり、加盟12カ国の政府から1名ずつ送り出された閣僚によって構成される。農業、運輸、財政、労働社会、域内市場等それぞれ専門分野別に理事会があり、それぞれ担当の各国政府の大臣が出席する。

(注2)

政治的協力を深めるための機関で、欧州首脳会議(欧州サミット)である。各加盟国の首脳及びEC委員会委員長が出席し、毎年6月及び12月に開催する。

(注3)

EUの政策(規則、指令案等)を立案し、閣僚理事会に提案するとともに、理事会の決定に基づき政策を実施する等、EUの行政機関としての役割を果たしている。閣僚理事会との関係は、事務局ではなく、機構上は対等な機関として位置づけられている。現在17名の委員(各国大臣相当。フランス、ドイツ、イギリス、イタリア、スペインは各2名、その他の国は各1名)で構成されており、ローマ条約は、委員がEUの利益のみを代表し、その出身国の利益に動かされてはならないことを規定している。

(注4)

EUの諸活動に対し民主的なコントロールを行うための機関として設置されている。当初は諮問機関的色彩が強かったが、70年及び75年に予算面における権限拡大措置がとられたほか、87年には新加盟国の承認等についての閣僚理事会との共同承認権限や規則、命令等について理事会から回付される「共通の立場」の審査権限が与えられる等、欧州議会の権限は大幅に強化されてきている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare