

# 欧州労使協議会指令94/45/ECの形成

EU政治組織と社会的パートナー

P. ケルシュコフ (Peter Kerckhofs)  
(訳者：中野 聡)

---

## 訳者解説

- 1 指令制定過程
- 2 第一期 全会一致規定
  - 1) EC政治組織の目的
  - 2) 初回提案に関する社会的パートナーの見解
  - 3) 閣僚理事会の作業
- 3 第二期 社会的パートナーの協議過程
  - 1) 協議開始時の社会的パートナーの動向
  - 2) 共同体行動の実現可能性と方向性に関する第一回協議
  - 3) フリン案による第二期協議の開始
- 4 第三期 特定多数決による採択

〔訳者解説〕 H.モスレーは、1958年から70年代初めに至る欧州統合の第一局面を「穏やかな無関心douce indifference」と呼んだが、この言葉は共同体がとりわけ共通市場を志向し、社会政策が市場経済の補完制度としてのみ位置づけられていたことを示唆している<sup>(1)</sup>。しかし、

すでに1960年代後半には構造不況や移住労働者の問題が顕在化し、戦後経済機構下での完全雇用と社会的繁栄はもはや自明のものではなくなりつつあった。通常、EC社会政策の転換点と見なされているのは、共同体レベルの社会政策の重要性を宣言した1972年10月のパリ首脳会

---

(1) 著者は欧州労連ETUC (CES) 研究員。1969年ベルギー生まれ。現在ETUIで、欧州労使協議会指令対象企業および合意テキストに関するデータベースの作成や協議会設立のケーススタディーなどを担当。主要論文にP.Kerckhofs. 1997. 'La directive sur les comités d'entreprise européens', *Courrier hebdomadaire du centre de recherche et d'information socio-politiques* No.1579など。本稿1章以下は、P.Kerckhofs. 1996. 'La revendication syndicale des comités d'entreprise européens et sa traduction dans la directive 94/45/CE' mimeo. Université Catholique de Louvain.の4.2章を翻訳したものである。訳出部分の要約は、1997年論文pp.9-29に掲載されている。また、著者の了解の上、タイトルおよび章構成等を若干変更し、翻訳文中では欧州レベルの主要団体名は英語(略語)で、EU資料などはフランス語略語で記載した(e.g.OJEC=JOCE *Journal officiel des Communautés Européennes*)。翻訳に際しては、著者およびG.シルバー氏の助言を得た。Hugh G.Mosley. 1990. 'La dimension sociale de l'intégration européenne', *Revue internationale du Travail*, 129-2, pp.157-176.

議である。パリ宣言を受けて作成された社会行動計画Social Action Programme（1974.1）では、完全雇用の達成や生活・労働条件の改善と調和とともに、社会経済政策への社会的パートナー（欧州レベルの主要労使団体）の関与および企業経営への従業員参加の促進が政策上の優先事項とされている。

共同体レベルでの従業員参加の促進に対する法的支援は、主に2つの側面から試みられてきた。ひとつが現在の欧州委員会第15総局Directorate-Generalの進める会社法を中心としたアプローチで、もうひとつが雇用、労使関係および社会問題関連法の整備を担当する第5総局の諸提案である<sup>(2)</sup>。各国法から独立した欧州企業Societas Europeaの設立を目的に提出された欧州会社法案（1970/75）では、欧州レベルでの情報・協議機関設置とともに、ドイツやオ

ランダで共同決定システム的一端を担う監査役員会への従業員代表の参加が規定されていた<sup>(3)</sup>。同様の規定は、株式会社の構造に関する各国法の調整を目的とする第5指令案（1972）にも採用されるが、これらの法案が過度に規制的だとする批判は1973年のイギリスとアイルランドのEC加盟などを契機にさらに強まり、1983年の第5指令案修正案、および1989/91年の欧州会社法案修正案では、従業員参加制度に関する選択肢が大幅に増やされている。

会社法案における参加概念が、むしろ監査もしくは共同決定という観点から捉えられていたとすると、第5総局の提案はより狭義の情報開示と協議に限定される傾向にあった<sup>(4)</sup>。成功裏に制定されたものに、特定状況下（大量解雇、企業の譲渡、合併など）における情報と協議に関する5指令があるが、ここには欧州労使協議

(2) M.Hall. 1992. 'Behind the European Works Councils Directive: the European Commission's legislative strategy', *British Journal of Industrial Relations* 30-4. p.554. 以下に未採択の諸提案における情報・協議規定を記載（P.Kerckhofs. 1997. op.cit. p.5.）

提案とバージョン	欧州会社 1970-75	1989	第5指令 1972	1985	フレデリング 1980	1983
適用対象	共同体法下で設立された株式会社。	左に同じ。	>従業員500人。	>従業員1000人。	>従業員100人の全子会社と多国籍企業。	ECに>従業員1000人。
従業員代表制	3形態の義務化:欧州労使協議会,グループ労使協議会,監査役員会への従業員代表。	4つの可能性:監査役員会への従業員代表,役員会への従業員代表,協議機関の設置,共通の合意による代替的手続きの設置。	監査役員会への従業員代表。	4つの可能性:監査役員会への従業員代表,役員会への従業員代表,協議機関の設置,共通の合意による代替の手続きの設置。	地域経営レベルが仲介する段階的cascade情報と協議。	左に同じ。
法令	オプション	オプション	義務	義務	義務	義務
条約における法的基礎	100A条	54 § 3条	54 § 3条	54 § 3条	100条	100条

(3) W.Müller-Jentsch. 1995. 'Germany: from Collective Voice to Co-management', in W.Streeck and J.Rogers eds. *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. Chicago: Chicago University Press, R.Blanpain and P.Windet. 1996. *European Works Councils*.Leuven: Peeters.などを参照。

(4) P.Kerckhofs. 1996. op.cit. p.70.

会指令(以下、指令)とのいくつかの共通点を見出すことができる<sup>(5)</sup>。他方で、複雑な構造の企業、特に多国籍企業における情報の開示と協議を規定したフレデリック指令案(1980.10)と同修正案(1983.6)では、地域経営レベルでの情報開示と協議が規定されるが、同案は英独政府や投資と世界戦略に関する情報の公開に慎重な姿勢を示した米国などの国際ビジネスの反対を受け未採択にとどまる。

多国籍企業における従業員への情報開示と協議が、コミュニティ政治組織の優先事項として認識されるようになるのは、次第に国境を越えて広がっていく企業の意志決定機構と各国別に組織された従業員の情報・協議制度の間のギャップが問題となる1980年代後半のことだった<sup>(6)</sup>。欧州理事会がEC社会憲章(労働者の基本的社会権に関する共同体憲章)を採択して企業における情報と協議を社会的権利のひとつとして規定する(1989.12)と、EC委員会は憲章施行のための行動計画を作成し(1989.11)、欧州議会は多国籍企業における欧州協議会設置をEC委員会作業計画の優先事項とする決議(1990.2)などを通して指令制定を支援した。この間、EC委員会の提案は、欧州労連ETUC(CES) European Trade Union Confederationや経済社会評議会などの主張を受け、地域経営レベルが情報開示を行うフレデリック案のスタイルから

欧州レベルにおける情報・協議機関の設置に転換する。こうした労組の主張に説得力を与えたのは、やはり1980年代後半にフランスの多国籍企業で設置された任意カウンシルだったが、その多くはそれを政治的シンボルとみなした社会党政府の後押しを受けていたとも言われる<sup>(7)</sup>。

一部のコーポラティズム研究者は、この頃のEC社会政策の傾向を「ネオボランタリズム neovoluntarism」と形容したが、労働市場の柔軟性に対する関心の高まりを背景に、社会的規制と労使自治のバランスに配慮する形で作成されたのが欧州労使協議会指令案(1990.12)だった<sup>(8)</sup>。そこでは、従業員とその代表の要請に応じて、共同体規模の企業もしくは企業グループに欧州労使協議会を設置することが求められている。第5総局内で準備された指令案は政治的にはフレデリック案の後継案だが、対象を国内規制を越えた多国籍企業における情報と協議に限定し、規制ではなく指令の形式を採用することによって各国に法的枠組みの作成を委ね、また労使代表に組織の構成を検討する余地を与えている点などに特徴がみられた。

欧州労使協議会の機能に関する実証研究はまだ少ないが、任意および各国法下に設立されたカウンシルが増加するにつれ、この問題は欧州諸国を中心とする労使関係および社会政策研究者の主要リサーチ・アジェンダのひとつになる

(5) それぞれ、*JOCEL*48, 1975.2.22., L61, 1977.3.5., L295, 1978.10.20. これらの指令は、多国籍レベルの情報・協議機関の設置を義務づけるものではなかったが、情報開示と協議が強制力を持つこと、適切な時期に行われること、企業経営者が責任を負うこと、情報・協議のみを対象とし、経営権に影響しうる意思決定への参加に関連しないことなどの基本原則は、欧州労使協議会指令に連なるものだった(P.Kerckhofs. 1997. *op.cit.* p.3.)

(6) M.Hall. 1992. *op.cit.* 550.

(7) W.Streeck and S.Vitols. 1995. 'The European Community: Between Mandatory Consultation and Voluntary Information', in W.Streeck and J.Rogers eds. *op.cit.* p.270.

(8) W.Streeck and S.Vitols. 1995. *ibid.* p.255. M.Hall. 1992. *op.cit.*p.556.

ものと考えられている<sup>(9)</sup>。指令制定の歴史的過程の研究はその端緒とも言うべきものだが、制定に直接携わった研究者による論稿も含め、すでに内外で多数の論評がなされている<sup>(10)</sup>。以下に訳出したケルシュコフ論文は、特に歴史の実証性の観点からみてこれらの中で最も精緻なサーベイであり、EU政治組織と社会的パート

ナーの指令案に対する見解、およびその指令規定への影響を克明に叙述している点に特色がある。以下では、1990年12月に指令案が提示されてから、1994年9月22日に閣僚理事会で指令が採択されるまでの4年余りの間の関係諸組織の動向が考察されている<sup>(11)</sup>。

## 1 指令制定過程

指令の採択手続きは、連続する三期間を経て行われた（表1-1）。第一期は、フレデリック指令案と同一の手続きをたどった。EC条約100条に規定されたこの方法では、理事会の全会一致による採択が必要とされるが、この規定は指令案が毎回ブロックされる原因となった<sup>(11)</sup>。第一期末に全会一致を得ることはできなかったものの、理事会の大半は1993年10月にベルギー議長国下で作成された素案を支持していた。次に、欧州連合（マーストリヒト）条約が1992年2月7日に調印、翌1993年11月1日に発効する。付属の社会政策に関するプロトコル（議定書）は、新たに2つの意思決定手続きを規定しており、この障害が除去されることになった。これらの手続きは、欧州労使協議会に関する指令案に対して初めて施行されており、それぞれが指令採択過程の第二期と第三期にあたる。具体的には、協約 理事会の特定多数決による決定で施行される 締結を目的とした交渉の

表1-1. 欧州労使協議会指令94/45/ECの制定過程

第一期（90.12.5 93.11.1）	第二期（93.11.1 94.3.30）	第三期（94.4.1 94.9.22）
法的基礎：EC条約100条 採択に関する規定：12カ国の全会一致	プロトコル3 §2および3 §3条 社会的パートナーの協議	プロトコル2 §2条 11カ国の特定多数決による採択

(9) Industrial Relations Research Unit. 1996. *Annual Report*. Warwick Business School.p.13. M.Hall et al. 1992. 'The European Works Councils: Setting the research agenda', *Warwick Paper in Industrial Relations*, 41. J.Willis. 1997. *Harbingers of a Social Economy in Europe? Preliminary Investigations into the Operation of European Works Councils*, working paper, University of Southampton, European Works Councils Bulletin, issue 13, January/February 1998, R.Blanpain ed., 1998. *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*. The Hague: Kluwer Law International.などを参照。

(10) 指令制定の歴史的過程を扱った研究には、M.Hall. 1992. *op.cit.*, M.Gold and M.Hall. 1994. 'Statutory European Works Councils: the final countdown?', *Industrial Relations Journal*, 25:3., W.Streeck and S.Vitols. 1995. *op.cit.*, P.Knutson. 1997. 'Corporatist tendencies in the Euro-polity: the EU Directive of 22 September 1994, on European Works Council', *Economic and Industrial Democracy* 18., P.Kerckhofs. 1997. *op.cit.*などがある。邦語では、正井章彦「超国家的企業における労働者の情報入手権・協議権」『姫路法学』16・17号 1994年、伊澤章『欧州労使協議会への挑戦』日本労働研究機構 1996年、前田充康『EU拡大と労働問題』日本労働研究機構1998年など。

(11) 全会一致の必要性から、各国が拒否権を持つことになる。

開始を視野に社会的パートナーの協議を2回にわたって行うこと、そして11カ国からなる理事会が特定多数決で指令案を採択することである<sup>(12)</sup>。20年以上にわたる経営サイドの反対と労働組合の要求を背景にした社会的パートナーは、第二期で交渉を開始するのに必要な一致点を見出すことはできなかった。第一期で全会一致が達成されなかったように、第二期では社会的パートナーの合意が得られなかったのである。

第三期は、11カ国の特定多数決による採択を意味していた。ベルギー案が得た強い支持を考えれば、これを妨げるものは最早なかった。こうして、1994年9月22日について第3の手段によって指令が採択されることになる。1993年以降採択プロセスが急展開するのに気づくが、これには指令案に対する広範なコンセンサスと是が非でも指令を獲得しようとする政治的アクターの強い決意が存在していた。以上の3期は、便宜的に次の4つの政治的出来事によって区分できるだろう；初回提案（1990.12.5）とその理事会提出（1990.12.12）<以後第一期>、マーストリヒト条約付属の社会政策に関するプロトコル施行（1993.11.1）<第二期>、欧州労連ETUC、欧州産業連盟UNICE Union of Industrial and Employers' Confederations of Europeと公共企業センターCEEP European Centre of Enterprises with Public Participation間交渉の失敗（1993.3.30）<第三期>、および指令採択（1994.9.22）である。

指令採択過程を通して変わらなかった基本原則が8つある。それらは、指令が情報と協議に関する権利に限定され、経営参加や共同決定権に関連しないこと<sup>(13)</sup>、経営中枢が欧州労使協議会の費用負担を含め、指令の課す義務の遂行の責任を負うこと、欧州労使協議会メンバーが従業員代表、もしくは存在しない場合には従業員に直接情報を伝達する責任を負うこと、各国および欧州レベルにおける既存法と相互補完的であること、アネックス（付属書）補完要件が強制力を持つこと<sup>(14)</sup>、加盟国が従業員代表を規定すること<sup>(15)</sup>、加盟国が欧州労使協議会メンバーの保護を規定すること、および加盟国は指令が求める成果を得るのに必要な措置を取る責任を負うことである。

---

(12) それ以前に、すでにEC条約118B条に「そこには1986年の単一欧州議定書によって登記されたのだが「委員会は、合意による関係に達しよう...社会的対話の促進に努める」と記載されている。以後、これらの社会的パートナーの欧州レベルの協約は、理事会の決定によって直接強制力を持ちうようになった。したがって、その協約は代表組織に加入していなくとも、全ての従業員と企業に及ぶことになる。全国労働評議会 Conseil National du Travail内で締結された協約を、法的決定によって拡張する国内制度の影響を受けた方法である。M.Bourlard. 1995. *Politiques sociale et régionale européennes*. UCL 1995.

(13) 指令案原案では、付属書に経営のみが最終的意思決定に責任を負うと規定されている。採択されたテキストでは、この部分は、「この(情報と協議に関する)会合は経営中枢の経営権prérogativesを侵害しない」となった。

(14) 指令が拘束力を持つという特質は、義務や強制を伴わない任意な解決策を望んだ経営者にとって常に障害だった。

(15) 1987年3月6日の社会的パートナーの共通見解では、「その多様性を全て認めつつ、既存の情報と協議手続きを最大限活用するのが望ましい」とされている。この指令案は、各国間の従業員代表の調和を試みず、国内レベルでの代表の調整に限定していることに留意しなければならず、長期にわたって影響を及ぼすだろう。



## 2 第一期 全会一致規定

### 1) EC政治組織の目的

EC委員会による指令案提出は、動機と方向性を持った動きだったと言えるだろう。1970年以降の遅々とした展開の後、EC政治組織はついに歩みを進める時宜を得たことを示したようだった。ここでは、理事会における加盟国政府、EC委員会、欧州議会、経済社会評議会および社会的パートナーの指令案への関与と目的を概観してみよう。基本的社会権に関する共同体憲章には、欧州規模の企業における従業員の情報、協議および参加の手続きに関するECの手段を決定するため、新たなイニシアティブを取ろうとする加盟国の政治的関与が見られる。1989年に採択された社会憲章の第17条および18条では、次のように定めている。

(17) 従業員の情報と協議が、加盟諸国で施行されている慣行に配慮しつつ適切な方法で促進されなければならない。これは特に欧州共同体の複数加盟国における企業、もしくは事業所か企業からなる企業グループに該当する。

(18) この情報、協議および参加は、特に以下の件に関し適切な時期に行われなければならない：労働環境および作業組織に関して従業員に重大な影響を及ぼす技術変化を企業に導入する場合、従業員の雇用に影響を与える企業の再編成もしくは合併が行われる時、大量解雇の手続きの場合、従業員、特に国境を越えた労働に従事する者が雇用されている企業の雇用政策によって影響を受ける場合である。

社会憲章が理事会、したがってEC諸国政府の意図を示すものとすれば、EC委員会のオリエンテーションは憲章の施行に関する行動計画<sup>(16)</sup>に見られる。EC委員会はこの行動計画で、職場での健康と安全の分野における参加は今やECでは獲得されていることを指摘し<sup>(17)</sup>、フレデリック指令案1983年修正案がまだ理事会の机上にあること、そして欧州会社法に関する議論が開かれていることを強調した。EC委員会は、基本的に次の4原則に沿った共同体案の作成に取りかかる。それらは、同様の従業員代表制度が全ての欧州規模の企業で設置されること、雇用と従業員の利害に影響する限りで、事業の展開に関する一般のおよび定期的な情報提供が行われること、特に企業閉鎖、譲渡、活動の縮小、組織上の重要な変更、労働慣行、生産方法、他企業との長期的協力関係など、給与と所得者に重大な影響を与える決定がなされる前に情報提供と協議が行われること、関連する支配的企業は、経営者が従業員代表に情報開示するのに必要な情報を提供することであった。

他方で欧州議会は、1990年2月15日の社会分野で優先権をもつ法的イニシアティブに関する決議<sup>(18)</sup>の中で、EC委員会の1990年作業計画に「多国籍企業における欧州協議会の設置」を含めるよ

(16) Commission des CE, *Communication de la Commission sur son programme d'action relatif à la mise en oeuvre de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs*, COM(89)568 final, Bruxelles, 1989.11.29. pp.31-34.

(17) 1989年指令枠組みに関しては、P.Kerckhofs.1996.*op.cit.* p.62.参照。

(18) JOCE, C68, 1990.3.19.

う推奨した<sup>(19)</sup>。1992年に指令案が暗礁に乗り上げた時には、議会は欧州労使協議会設立を目的とした任意交渉を予算線B3-4004を設置して支援するイニシアティブを取っている。このように、条件は十分に整っており、全てのEC組織が指令の準備が完了したことを告げていた。社会的パートナーすらが、情報と協議権に関する共同体機構が必要だという点に関しては一致していた。1985年のヴァル・ドゥシェスVal Duchesseの社会的対話<sup>(20)</sup>に由来する作業部会の共通見解(1987. 3.6)では、「共同体の法的手段に訴えることの妥当性に関しては見解が分かれるものの、双方がEC諸国における新技術の導入を対象に情報と協議の慣行を促進することが望ましいと確認した」と述べられている<sup>(21)</sup>。最後に、経済社会評議会の1989年10月18日の見解があげられる<sup>(22)</sup>。ここでは、「多国籍規模での企業集中を考慮した場合、欧州会社法とは別に従業員の代表が情報および参加権を享受することが緊急の課題である。従ってこの事項に関し、EC機構を設置することが望ましい。この機構は従業員代表に適用される各国規定に基づき、欧州レベルでの代表者への定期的な情報開示と協議を定めなければならない」とされている。

## 2) 初回提案に対する社会的パートナーの見解

EC条約第100条には、次のように規定されている。

「理事会は、EC委員会の提案を全会一致で裁定することにより、共同市場の形成と機能に対し直接影響を及ぼす加盟諸国の法、規制および行政に関する規定の接近のために指令を決定する。欧州議会と経済社会評議会は、その施行が単一ないしは複数の加盟国における法的規定の修正を伴う指令に関し協議を受ける<sup>(23)</sup>。」

100条に記載された立法過程の第一段階は、EC委員会提案を経済社会評議会の吟味と欧州議会の審議にかけることである<sup>(24)</sup>。この方法は、条約第149条3段落の規定「理事会が決定しない限り

---

(19) B.Nyssen. 1995. 'Informer et consulter les travailleurs des entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, Tout le monde est d'accord mais comment le réaliser?', *Revue de droit international et de droit comparé*, pp.40-64.

(20) 1985年11月12日のUNICE, CEEPおよびETUC代表者間の会談を受けて、EC委員会は「社会的対話と新技術」作業部会を招集、部会には後に「訓練と動機」および「情報と協議」など特定テーマに関して検討することを決定した(V.Patrick. 1988. *Un espace social européen à l'horizon 1992*, Commission des Communautés européennes: Luxembourg. Annexe 4. pp.93-96. )

(21) *Avis commun du groupe de travail "nouvelles technologies et dialogue social" concernant la formation et la motivation, l'information et la consultation*, Bruxelles, 1987.3.6.

(22) *JOCE*, C329, 1989.12.30.

(23) マーストリヒト条約によって後半は削除され、条文前半の記載「(欧州委員会の提案を全会一致で裁定し)欧州議会と経済社会評議会の協議の後に...」で代替された。

(24) 91年3月18日の経済社会評議会の見解と1991年7月10日の議会の意見表明の間に、ルクセンブルク議長閣下の1991年3月6日、理事会の非公式な討議が今一度行われている('Social policy state of play', *European Industrial Relations Review*, No.247, August 1994. )。欧州連合のルクセンブルク常駐代表であるザーレンおよびヴィース両氏は、ルクセンブルクが議長国だった間、この指令案に関する限り理事会の役割は取るに足らないものであったことをわれわれに示唆した。

EC委員会は前記の過程の間提案を修正することができるに依拠する<sup>(25)</sup>。経済社会評議会には社会的パートナーが代表しているため<sup>(26)</sup>、その修正案も立法過程に反映されるのである<sup>(27)</sup>。

指令案に対する社会的パートナーの反応は典型的なものだった。UNICEが必要最低限以上譲歩する必要がないよう全力で抵抗したのに対し、ETUCは指令からできるだけ多くを引きだそうとした。UNICEは、指令案が硬直的で柔軟性に欠けるとして強く批判した。情報と協議の手続きは優れた経営に不可欠な要素だと認めた上で<sup>(28)</sup>、指令に関するEC委員会のアプローチは「根本的に誤ったもの<sup>(29)</sup>」と情動的に論じている<sup>(30)</sup>。指令はむしろ逆効果を持ち、従業員の関与を増すどころか有害しうるものであり、共同体規模の企業での情報と協議の改善という目的を達成するにはより効率的な手段が存在すると主張した<sup>(31)</sup>。

1. 事実、UNICEは労使協議会よりもフレディング指令案におけるような情報・協議手続きを選好しただろう。この点に関しては、1991年の修正時ではなく、1993年のデンマークが議長国の際の修正案に「特別交渉組織は協議会に代わる手続きの設置を決定しうる」と記載された。しかし、いずれにせよ労使合意がない場合には労使協議会が課せられ、代替制度の選択肢はなくなる。

2. UNICEは、指令の規定が幾つかの多国籍企業の分散化した管理構造と整合しないと考えていた。協議は、特定の決定によって直接影響を受ける従業員を対象に事業所レベルで<sup>(32)</sup>、最も適した方法で実施しうると主張した。経営者はフレディング指令案で想定されたような段階的な情報提供と協議を望んでいたのである。実際、企業が活動するそれぞれの状況や環境の多様性を考えた場合、各企業に情報と協議の実施方法を自由に決定する機会を与えるほうが望ましい<sup>(33)</sup>。

(25) マーストリヒト条約の施行に伴い、189C条によって149条の手続きは修正、第3段落は削除された。

(26) 経済社会評議会には3利益集団が参加している。グループ は経営者代表、 は従業員代表である。“多様な活動”を対象とするグループ には、消費者、農業生産者、職人、商業従事者、中小企業、自由業、学界および教育界、社会的経済（協同および共済組合）、世帯と環境保護運動の利益が代表されている。従って、社会的パートナーの見地は、経済社会評議会によって作成された見解にも反映されている。Le Comité Economique et Social, *L'assemblée consultative des partenaires sociaux et économiques de l'Europe*, CES-94-013-FR, pp.15-23.

(27) EC委員会は、提案された全ての修正案には同意せずに経済社会評議会と欧州議会の見解を考慮する。

(28) UNICE事務局長から閣僚理事会事務局長への手紙の中で、原則として情報・協議が優れた経営に不可欠であることを言明し、その見地を概括している（Zygmunt Tyszkiewicz, lettre à Mr.Niels Ersboll, 1991.3.14.）。

(29) UNICEは、提案から生じる義務は特に発展途上の地域への投資に否定的影響を与えうると警告した。

(30) UNICE Position Paper. 'Information and consultation'. Brussels, 1991.3.4.

(31) UNICEは、10年前にフレディング案に反対したのと同様、この指令案にも強く抵抗していた。しかし、経営者の観点からは、以下の2指令の比較の中で明らかにされるように、いずれかを選好する理由があった。

(32) フレディング案の利点は、想定された情報と協議が特に地方経営レベルで構成される点にあった。この指令案では、欧州労使協議会はむしろ経営中枢レベルで構成されている。

(33) この点に関しては、指令案は（フレディング案に対して）まず契約を求める方法を取り、それが失敗した時だけ法的アプローチを取る点で利点を持つ。フレディング案はむしろ法的規制中心で、契約的アプローチによる試行錯誤の余地に乏しかった。



3. また、経営者は法的強制を望んでおらず、特にアネックス最低要件が拘束力を伴うことが好まなかった<sup>(34)</sup>。経営団体は、きわめて多様な伝統を持つ国々と企業に単一のフレームを課すことに常に反対した。こうした関心から、指令案条文で労使合意達成に向けた交渉と自治を最大限に尊重し、合意およびそれが達成されない場合の規制を最小限にとどめる要求が生じた。アネックスには情報および協議権に該当する措置例のリストが導入されるが、それは網羅的ではないため、規制の最小化とは考えられない<sup>(35)</sup>。

4. もう一つのUNICEの批判は、指令はその条件を満たすことが求められる企業と適用対象とならない企業との差別につながるとするものである。UNICEによれば、これは大企業の競争力に歪みをもたらすだろう。UNICEの指令案に対する反対が多国籍企業フォーラムMBF Multinational Business Forumによって強く支援されていたことは明らかである<sup>(36)</sup>。MBFは、約100カ国に総計400万人以上の従業員を雇用する50企業ほどを組織する<sup>(37)</sup>。情報開示のみに限定した“ユーロダイアログ”に関する独自指令案を発表したフランス大企業経営者連盟AGREF Association des employeurs des grandes entreprises françaisesも指令案に強く反対していた<sup>(38)</sup>。

5. 最後に、経営者団体は欧州労使協議会の費用が高額すぎるとみなしていた。経営サイドが毎年の会合、移動、宿泊、食費、通訳および代表が不在の間の給与に要する費用を負担することが、常に原則とされたためである。この批判に対し、EC委員会は従業員あたりの費用は最大で年10エキュと試算、この支出は指令案がもたらす当該企業の社会関係の向上による生産性の増分よりはるかに少ないとした<sup>(39)</sup>。

適用範囲の修正に関しては、以下に述べるように、労働組合はとりわけ最低100人雇用の基準が単一の子会社ではなく加盟国の全子会社で算定されるようにするなど、自らに有利な修正を数箇所獲得した。しかし、UNICEが要求したように、この修正は共同体規模の企業にのみ関係しグループは包括されない。この方法により、算定基準から100人以下の中小企業を除外することが可能になった。1991年修正案における経営サイドのもう一つの成功は、最低1000人の規定が通常の大企業の定義である500人に書き換えられなかったことである<sup>(40)</sup>。同時に、UNICEは（事業所ごとではな

---

(34) 欧州労使協議会の設置が可能性のひとつにすぎず、完全に任意だったフレデリック案のような規定が考えられる。

(35) 限定的な例を記載する唯一の目的は、「従業員の利害に重大な影響を及ぼしうる措置」の概念を明確化することだった。

(36) MBFの立場の詳細な解説は、*European Industrial Relations Review*, No.238, November 1993, p.19.参照。

(37) MBF. *Thriving on Diversity - Diversité et prospérité*, September 1993.

(38) AGREF. *Draft Proposal for a Directive on Eurodialogue*. Bruxelles, August 1991. 社会的パートナーへの協議を目前にした1993年11月には、AGREFは2次修正案を発表している。

(39) この批判に対するもう一つの対応が、予算線B3-4004の導入だった。

(40) 通常、公式の統計上の区分における大企業の基準は500人である。これは企業数では1%以下だが、雇用者数では28%に相当する。*Enterprises in the European Community*, Luxembourg, 199, p.37. J.M.Didier. 1995. *The european directive 94/45/CE, a detailed analysis of its provisions for employers*, Club de Bruxelles, p.20.参照。

く国ごとに100人の算定基準のために）適用対象から中小企業を完全に除外することを諦めなければならなかった。経営者団体は、その代償として1989年12月21日の理事会規則4064/89に準拠した金融持株会社と投資会社の除外を獲得している<sup>(41)</sup>。

経営者側の要請を概観すると、修正条文に挿入されたのは金融持株会社と中小企業（グループに関しては100人の基準は常に企業ごとに算定される）の除外、特別交渉組織の上限12人の導入、協議権を付与する対象の限定的リストにとどまっていることがわかる。最も重要な要求である規制の制限、より積極的には交渉の自主性の拡大は1993年以降条文に加えられたにすぎない。この理由は、1991年には経営者はまだ防衛策を取っていたこと、つまり指令案そのものを廃案にすることを望んでいた点に求められる<sup>(42)</sup>。1992年2月7日のマーストリヒト条約調印後、指令が11カ国の特定多数決で採択可能になると、経営者はそれがもはや避けられないのを理解し、UNICEの側の対応にも変化が現れることになる。後に、デンマークとベルギーが議長国を務めた時期以降、むしろこの攻勢策が経営サイドに有利な修正をもたらすのを概観しよう。

他方で、労働組合は指令からできるだけものを引き出すことを望んでいた。ETUCは、1990年12月の提案を歓迎したものの、明確に定義された8要求を提出している。

1. 指令が対象とする企業もしくは企業グループの基準を下方修正すること。統計上では一般に、従業員500人以上の企業を大企業とみなしている。それにもかかわらず、欧州連合内で従業員1000人を雇用することとした当初基準は最後まで維持された<sup>(43)</sup>。結局、適用基準に関して労働組合が

表2-1.欧州労使協議会指令案の修正過程

適用範囲の修正	初回提案（1990.12）	修正案（1991.9）	デンマーク案*	ベルギー案*
基準	ECに1000人以上、2事業所に100人以上を雇用。  100人以上を雇用する子会社のみ。	ECに1000人以上、*2加盟国に100人以上を雇用する企業、*2企業に100人以上を雇用するグループ。  5年以内の基準見直し。過去2年平均での従業員数算定。  EC内の全子会社。	左に同じ。  左に同じ。  左に同じ。	左に同じ。  7年以内の基準見直し。左に同じ。  左に同じ。
例外	加盟国は機密情報の非開示を規定可能。	id.ただし、客観的基準に基づいた評価が必要。  金融持株会社の除外。	左に同じ。  左に同じ。	左に同じ。  左に同じ。加盟国は船員と思想団体を除外可能。

12加盟国の全会一致によって採択される提案に関するため、イギリスもまだ完全に包括されていた。\*訳注：原文記載は、l' ébauche de la présidence danoiseおよびbelge。

(41) 規則4064/89は、*JOCE*, L395, 1989.12.30. p.4 に記載されている。

(42) 計画に反対する防衛策は、指令案をブロックする意志を幾度となく表明していたイギリス政府の支持を得ていた。この拒否権は、EC条約100条の規定によって指令案の承認に理事会の全会一致が必要であったため可能だった。

(43) 1000人という低い基準の代りに、異なる2加盟国における2子会社もしくは企業の規定は上方修正された。後に見るように条文の最低100人を雇用という規定は、ベルギーが理事会議長国の時の修正案で150人になった。

獲得したのは、指令採択5年後に基準を再検討すること、過去2年間の平均によって従業員数を算定すること、少なくとも100人を雇用しない事業所を指令案の対象から除外することの撤回、そして加盟国で100人を雇用する2事業所を持つという2番目の基準を企業よりも加盟国に関連付けることだった<sup>(44)</sup>。1991年の条文では、企業に関する基準は少なくとも2加盟国で100人以上の従業員を雇用することである。この修正の動機は、銀行や小売業のように多数の小規模な子会社を持つ企業が除外されるのを避けることだった。この修正は企業にのみ該当し、企業グループは包括されない。グループに関しては、100人の従業員という基準は企業に関連付けられている<sup>(45)</sup>。

2. ETUCは、経営中枢によって提供される情報の文書化を条文中に明記することを求めた。この要請は、アネックス規定にしたがって設置される標準的欧州労使協議会の協議手続きに関する規定に盛り込まれている。この点に関しては、後に見るように、経営中枢もしくは該当する他のすべての経営レベルによって作成された「報告にもとづいて」協議が最も適切な期日に実施され、それに関し意見が述べられることになる。

3. ETUCは、職業上の機密と情報の秘密保持が乱用されるのを避けるため、多国籍企業が義務遂行を回避する手段を抑制しようとしていた。大きな進展こそなかったものの、1991年修正案以降、企業の秘密情報の非開示を認める加盟諸国の規定は、「客観的な基準に依拠」しなければならなくなる<sup>(46)</sup>。

4. また、ETUCは従業員に重大な影響を与えうる全ての決定に関し、従業員代表がより効果的に従業員を保護しようとする凍結期間を設けることを要求している<sup>(47)</sup>。こうした規定は指令案に存在しないばかりか、経営のみが最終的な決定に責任を負う旨が規定されたままである。

5. もう一つの不成功に終わった要求は、規定の標準的欧州労使協議会メンバーの保護が、その方法は国によってかなり差があるにもかかわらず、各国で享受するものと同一であることにETUCが強い不満を持っていたことに由来する。保護規定は、すでに指令案には記載されたものの、アネックスの最低要件ではまだ規定されていない。

6. 組合サイドのもう一つの要求は、従業員代表が職務遂行に際して専門家の援助を求めるのを認めることだった。これは特別交渉組織に関しては可能だったが、標準的欧州労使協議会ではまだ

---

(44) 企業グループに関しては、100人の基準は企業に関連している。それぞれ80人を雇用する3ベルギー企業と従業員数300人および500人の2ドイツ企業からなるグループを例にとると、このグループはドイツにおいてのみ100人以上を雇用する企業を擁するため指令の対象とはならない。グループ企業ではなく企業に関する場合は、80人を雇用するベルギーの3企業は全体で計算されることになる(80×3=240)。

(45) この企業とグループの2番目の基準の差は、採択された指令の最終案まで条文中に残っている。

(46) この規定可能性は、フリソ案以降義務化された。提供された秘密情報の非開示に関する加盟諸国の規制義務は、初めから強制力を持っていた。

(47) これは、フレデリック指令案に記載されていた。経営者団体と特定の加盟国は、従業員参加の方向性を持った規定に断固として反対した。情報と協議のみが受諾可能で、参加は(まだ?)認知されていない。

認められていなかった<sup>(48)</sup>。

7.唯一完全に認められた要望は、組合専従役員の除外規定の廃止だった。事実、1991年の修正案では従業員規定が削除され、専従役員が従業員を代表する可能性が生まれた。除外規定が廃止されたもう一つの対象は、役員会や監査役員会における従業員代表だった。

8.さらに、組合側は1991年修正案条文のアネックスにおいて、標準的欧州労使協議会のメンバーが経営中枢との会談前に、経営側の同席なく準備会合を開くことを認める記載を獲得している。

社会的パートナーの主張に関しては、その要求が完全に満たされることはほとんどなかったと言える。例えば、ETUCの懇請は最後の二つが指令案修正案に完全な形で記載されたにすぎない。このことは、社会的対話において要求したものをそのまま獲得するのがまれであることを示しており、交渉に際しては社会的パートナーが相互に譲歩し合うことになる。社会的交渉の技術は、こうした基準から認知しうる妥協に到達することである。したがって、おのおの側がその成功と相手の譲歩を強調するような場合、妥協の解釈はしばしば隔たることになる。同様に、その基準から、妥協に達するためには譲歩が避けられないものだったことを認めるのにも、しばしば困難が伴うのである。

### 3) 閣僚理事会の作業

1991年9月16日の新指令案作成に際し、EC委員会がいかに欧州議会と経済社会評議会<sup>(49)</sup>を介して社会的パートナーの見解を考慮に入れたかを概観した。この修正案は、1991年9月20日に理事会に提出された。本稿で扱う欧州（EC）「委員会」は、それが合議の上で行動するにせよ、実質的に第5総局、より正確には提案を主導した第5総局のD局に関する<sup>(50)</sup>。理事会が加盟国政府を代表するのに対して、委員会は欧州の利益を代表する役割を担う。理事会の作業は3レベルでの提案の討議からなり、それらは技術的事項の検討を行う官吏で構成された作業グループ<sup>(51)</sup>、欧州連合下の常駐代表委員会Coreper、および社会問題・労働相理事会である。理事会の作業は、一般に次のように進められる。提案はまず常駐代表委員会レベルに提示され、特定の技術的問題に関する討

(48) この可能性は、指令の最終条文アネックスに記載されている。この要求は最終テキストにそのまま記載された極めてまれなものだった（1991年修正案ではまだ記載されていない）。したがって、L.ミシェルは、ETUCの懇請は実際には満たされていないと結論している（L.Michiels. 1995. *L'expérience des délégués belges siégeant au sein de comités d'entreprise européens sur la base de trois cas pratiques*. Louvain-la-Neuve, p.35.）。

(49) 欧州労連のフランス語略称C.E.S.la Confédération Européenne des syndicatsとの混同を避けるため、経済社会評議会の略称C.E.S.Comite Economique et Socialを避けるか、英語略語であるEcosocを用いている（訳注：原文のみ）。

(50) 欧州委員会は、23総局から構成されている。DG5の管轄は、雇用、労使関係および社会問題である。また、その管轄は6局に分類される。A局：雇用と労働市場、B局：欧州社会基金Fonds Social、展開と評価、C局：欧州社会基金の施行、D局：社会的対話と労働者の自由な移動、E局：政策と社会的行動、F局：健康と安全。

(51) 理事会作業グループは予備的な作業を行う。必要および扱う事柄に応じて会合を開き、常駐代表委員会に提出する報告を作成するのが主な役割である。

議を理事会作業部に付託するかどうかが決定される。この作業部会は取りうる技術的解決策を十分に吟味し、特定の問題に関して政治的留保を明確にする。後に、部会は作業の進行状況について常駐代表委員会に報告する。委員会では、常駐代表が政治的留保個所の解決を試み、より詳細な技術的検討が必要な場合にはこの手続きが数回繰り返される。常駐代表委員会は最終的に、同レベルで合意が達成されたか（既に合意が存在するため討議なしで理事会の賛同を得られる、いわゆるAポイントにあたる）、もしくは理事会のレベルで解決を要する政治的な問題が残存するかを明示する。

しかし、理事会の活動は議長担当国が持つプライオリティーによって強く左右される。理事会議長国のローテーションにより、半期ごとに担当国が変わる<sup>(52)</sup>。指令案は特定政府の優先事項ではあっても、他の政府にとってはそうではなく、事実ポルトガルとイギリスが議長国だった期間には指令案がブロックされたままだった。事態を打開する動きは、議長国デンマークとベルギーの尽力を待たなくてはならなかった。ここでは、ルクセンブルク、オランダ、デンマーク、ベルギーが議長国の間の理事会での作業を考察しよう。1990年12月の指令案提示から第一期の終わり（1993.11.1）までに、指令案は作業部会のレベルで計14会合、常駐代表委員会で5会合、閣僚理事会自体でも5会合の対象となっている<sup>(53)</sup>。デンマークとベルギーが議長国を務めた理事会での貴重な作業の結果、さらに2案が作成された。したがって、第一期には次の4指令案が提出されたことになる：1990年12月の初回提案、1991年9月の修正案、デンマーク案およびベルギー案である。

オランダが議長国になると、7月に理事会作業部会の2会合が持たれた際、すでに討議が始められていた。この作業は、EC委員会が1991年7月10日に欧州議会の見解を受けて指令修正案を作成する間停滞した。修正案は1991年9月20日に理事会に提出されている。オランダは、作業部会の3日にわたる会合の際、この新しいテキストをもとに指令案を閣僚理事会に提出する準備を進めた。この指令案には5日間の会合、作業部会議長を務めたシューマッヒャーSchumacherによれば全作業時間の10%から15%が費やされており、同議長国下で採択される可能性がないことを知っていたにもかかわらずオランダがこの問題に認めた重要性がうかがえる。当時オランダが指令案採択に成功する見込みがなかったのは、次の三つの理由による<sup>(54)</sup>。まず、ルクセンブルクが議長国の時に多くの進展がみられなかったこと。オランダは修正案を提出しなければならず、一般的に提案を行

(52) 以下に指令考察期間中の議長国のクロノロジーを示した。

1990年前半	アイルランド	後半	イタリア
1991年前半	ルクセンブルク	後半	オランダ
1992年前半	ポルトガル	後半	イギリス
1993年前半	デンマーク	後半	ベルギー
1994年前半	ギリシア	後半	ドイツ
1995年前半	フランス		

(53) Information à la presse, IP (94) 84, CE, 1994.2.8. 指令案が討議された社会問題労働相理事会の5開催日は、ルクセンブルク議長国（1991.5.6.）、オランダ（1991.12.3.）、デンマーク（1993.4.6.）、ベルギー（1993.6.1.および10.12.）。

(54) 欧州連合オランダ常駐代表シューマッヒャーとの対談による。



った議長国が6カ月の短期のうちに採択に成功することはほとんどない。次に、オランダに続くポルトガルとイギリスが作業を継続する意志を示さないであろうこと。そして全会一致を求める100条の法的基準とイギリスの反対は、採択の可能性を完全に排除するものだった。このような理由から指令案を理事会の採択にかける政治的準備が整っていなかっただけでなく、1991年9月の修正条文は技術的な点に関しても同様に不完全だった。複数の規定がまだ明確に定義されておらず、また議論を通じて掘り下げられてもいなかった。

それにもかかわらず、オランダは自国が指令を極めて重視しているという政治的サインを送ろうとしていた。この目的のため、オランダは技術的に不完全な段階にある規定に対して慣例的に用いられる方策を取っている。1991年12月3日の社会問題理事会の会期中に質疑を行い、それがこの提案に対するEC諸国の意向と原則を示すことになったのである<sup>(55)</sup>。ここでは、ほとんどの国が指令案に加わる意志を表明したのに対し、否定的な反応はイギリスから、そして程度としては弱いものであったにせよポルトガルからも寄せられた。この理事会後、指令案に反対するこの2カ国が議長国となる。したがって、1992年の間指令案がブロックされたままであったのは驚くに値しない。同年の凍結に対する欧州議会の不満を受け、EC委員会は予算線B3-4004を設置した。このイニシアティブは、91年9月修正案が理事会のアジェンダに上らなかったこの年の間の忍耐と焦燥を暗示している<sup>(56)</sup>。この後、デンマークとベルギーが議長国の時に指令案が再び取り上げられる。この2カ国の努力によって、第一期末にはかつてなかったほど採択への期待が広がった。モチベーションは、とりわけ非公式に会合を開いたキリスト教民主主義系の4閣僚 オランダのデ・フリースBert De Vries、ドイツのギュンターHorst Günther<sup>(57)</sup>、ベルギーのヴァン・デン・ブランドLuc Van den BrandeとスメットMiet Smet<sup>(58)</sup>、ルクセンブルクのユンカーJean Claude Junker グループに由来していた<sup>(59)</sup>。

デンマークは議長国になった後、1993年4月6日の理事会に指令案を再提出するため同年2月に条文を作成した。このテキストはより柔軟で、協約によって協議会もしくは代替的情報・協議手続きを選択する自由を付与することにより、欧州労使協議会の設置義務を緩和していた。同時に、こうした手続きが遵守することを求められる付属書最低要件数を削減している。その他にも、条文では特別交渉組織に関しさらに3個所の修正がなされた。

#### 1. 特別交渉組織メンバー数の上限を12人から17人に引き上げ、さらに下限3人を導入<sup>(60)</sup>。

<sup>(55)</sup> シューマッヒャーによれば、ユーロクラットと閣僚代表の見解はしばしば異なっており、重要性を持つのは主に閣僚の見解である。

<sup>(56)</sup> 'EWCs Directive - into the unknown', *European Industrial Relations Review*, vol.238, November 1993, p.13.

<sup>(57)</sup> ドゥパッヒター教授が「私署による意思決定*onderhandse besluitvorming*」と呼んだ意思決定の技術を参照（Dewachter. 1992. *Besluitvorming in Politiek België*. Leuven:Acco. pp.205-225.）

<sup>(58)</sup> H.ギュンターは実際は閣僚というよりも、労働閣外相Secrétaire d'Etatだった。

<sup>(59)</sup> 1988年5月5日から1992年3月7日まで、ベルギーの雇用労働相はL.ヴァン・デン・ブランドだった。ブランドは92年3月7日まで非公式グループ参加し、以後M.スメットが引き継いだ。

<sup>(60)</sup> この時点では欧州経済領域の諸国は包括されておらず、12加盟国 まだ12カ国の全会一致での条文採択をめざしていたのみだった。

2. 特別交渉組織の交渉中止決定の容易化。中止の決定は、1990年12月の当初提案の全会一致に代り、デンマーク案条文では特別交渉組織の75%の投票を求めた。同時に交渉開始については、従業員（もしくはその代表）の文書による要求に関し75%の基準が導入された。

3. 代表資格に付与された優先権と特別交渉組織の比例配分に関する客観的基準の導入。これまで特別交渉組織に関しては、企業が100人以上の従業員を雇用するそれぞれの国から少なくとも一代表とされていた。この100人の基準は削除され、全ての加盟国の事業所代表が参加を保証された。比例配分に関しては、追加枠が従業員5000人を基準に全ての事業所に割り当てられている。すでに当初テキストでは、一事業所の最大代表枠は5人に制限されると規定されていた。

デンマークの考え方は、指令は責務とともに、できるだけ多くの欧州規模のグループおよび企業で、合意を交渉によって達成しうような明確かつ簡潔な枠組みでなければならないということだった。公式の討議は、この条文をベースに1993年4月6日の理事会でデンマークによって再開された。これ以降、討議はイギリスを除いた11カ国で進められる<sup>(61)</sup>。

ベルギーが理事会議長国だった間、4閣僚からなる非公式グループが「リアルポリティーク realpolitik」を進める<sup>(62)</sup>。これらの閣僚は指令案の基本的重要性を認知し、近い将来に採択に持ち込もうとしていた。最良の結果を追求するあまり採択への政治的支持を失うようなやり方に対し、アクターがおかれた現実から出発して実現可能なもの、採択可能な条文を志向していたのである。言葉を変えれば、これらの閣僚は指令案の基本原則に関し具体的かつ直接的結果を求めていた。こうしたプラグマティズムは、際限のないイデオロギー論争なしに、細部で譲歩することを明らかに不可避なものとした。ベルギーは、こうした考えにもとづいて経営者と特定加盟国の反対を除去しようとしていたのである。

これらの閣僚は、イデオロギー的な背景から「労使相互の権利と義務の尊重にもとづく協調の精神」の原則を素案に挿入している。その観点は、欧州労使協議会の設置に際し新たな階級闘争を始める必要はないという原則にあった<sup>(63)</sup>。次に、規制適用よりもむしろ交渉の追求に重点を置くような形で条文をフレキシブル化する譲歩を行い、経営サイドの警戒心と拒否反応を取り除こうとした。全ての関係者が受入れ可能な交渉結果を達成することが十分実現可能だということを示そうとしたのである。同時に4閣僚は、指令案が妥当な性質のものであることを強調することによって、提案に対する反発と拒絶は正当化されないという意識を経営サイドに覚醒しようとしていた<sup>(64)</sup>。条文に以下のような5修正が加えられるのは、こうしたコンテキストにおいてである。

1. 交渉による局面を促進する目的で、欧州労使協議会および同等の「情報・協議手続き」の間

(61) マーストリヒト条約付属の社会憲章に関する合意は、同年11月になって発効した。

(62) レアルポリティークは、プラグマティズムを意味するドイツ語で、ビスマルクの外交政策に由来する。

(63) P.ウィンディーは、キリスト教民主主義の考え方に典型的なアプローチで、社会主義系閣僚はこれを全く異なった形で定式化しただろうとみなしている。

(64) R.ブランパン教授が著作の中でみなしているように、指令案が「時限爆弾やボナンザ」ではないことを示そうとしていた（R. Blanpain and P. Windey. 1994. European Works Councils. Leuven: Peeters. p.111）。

の選択肢を与えた。こうした手続きの自由な選択肢は既にデンマーク案条文にあったが、常に第二候補としてであった。従って、デンマーク案セクション 6と6条のタイトル、「EWC設置の合意」は、「欧州労使協議会もしくは従業員の情報・協議手続きの設立」となった。

2. 欧州レベルの既存の情報・協議手続きは、もはや7年間は指令の条件に拘束されず、同一のものとして解釈されなければならないことを特に強調した。この適用除外条項は、そうした合意がアネックス第2条および3条の最低責務を満たすことを条件に適用可能だった。7年間の適用除外期間は、それが2000年に終結するという意味で純粋にシンボリックなものだった。

3. さらに、もはや「最低要件prescriptions minimales」ではなく「補完要件prescriptions subsidiaires」という表現が使われた。それにもかかわらず、その適用に関する2条件は修正されなかった。したがってアネックスの規定は、経営中枢と特別交渉組織がそう決定する場合、および交渉開始の文書による要求の後1年たっても合意に達しない場合にのみ適用される<sup>(65)</sup>。

4. 交渉による解決という特質を強化するため、特別交渉組織メンバーの75%の文書による要求に代り、一加盟国<sup>(66)</sup>における従業員代表の文書による要求の後、交渉が開始されることとした。同時に、交渉を開始しないか終結する決定に必要な75%の基準は66%に下方修正された<sup>(67)</sup>。こうした決定は、標準的欧州労使協議会を課す結果をもたらした。

5. 共同体規模企業の定義のレベルでの経営サイドに関するもう一つの動きは、適用範囲に関するものだった。異なる加盟国の少なくとも2企業に最低100人の従業員という基準は、初めて150人になった。

ETUCは、それが企業にとって欧州レベルでの社会的対話の実施を意味するという理由から、アネックスの標準的な欧州労使協議会の適用が保証されている限り、交渉による解決という性質を強化することに合意していた。この段階におけるETUCの最大の関心は、組合専従役員の雇用者代表としての認知にあった。結果として、専従役員の潜在的役割は、交渉を始めるため文書による要求を行いうること、そしてこの交渉への参加という2点に関して拡大された<sup>(68)</sup>。

取り除く必要があったのは経営サイドの反対だけではなかった。全会一致を追求する中で、特定加盟国政府の支持を得るための譲歩も欠かせなかった。マーストリヒト条約社会議定書の多数決手続きの施行が間近にせまったことに力を得て、M.スメットはこれを優先事項とした。ベルギーの雇用労働相M.スメットは、全ての反対を除去する目的で他のEC11カ国の全関係閣僚を訪問し、問題となる3、4項目を指摘するよう求めた。次に、理事会レベルで指令案支持を得る代わりに、妥協

---

(65) 後に、交渉開始の文書による要求の後6ヵ月たっても経営中枢が特別交渉組織を招集しない場合が追加された。

(66) UNICEは、この規定を受諾不可能とした。

(67) 当初案の全会一致規定は、デンマーク案ですでに75%に削減されていた。

(68) 後者の非従業員の役割拡大のみが、採択された最終テキストでも保持されている。

案ではこうした点を調整することを提案している<sup>(69)</sup>。この動きの結果、協議概念の定義と適用範囲に関する3修正の、4修正が行われた。各国政府の関心から条文に加えられた修正点は以下の通りである。

1. ギリシャとオランダ政府の要求により、指令の規制は商船船員には適用されない<sup>(70)</sup>。

2. ドイツにとっての問題点は、情報開示と意見表明からの自由を享受すべき思想的傾向を持つ組織への指令の適用にあった。こうした企業に関して特別の規定を定める選択肢を加盟国に与えた<sup>(71)</sup>。この条項は、後に「傾向事業Tendenzschutz」と呼ばれている。

3. アイルランドを初めとする一部政府によれば、2加盟国に従業員100人という2重の基準は250人もしくは300人までも引き上げられるべきものだった。この要求に対し、ベルギー案は原案の100人の代わりに150人を基準としている<sup>(72)</sup>。

4. フランス政府にとって主な関心は、「協議」という概念の定義がはらむ問題にあった。フランス労働法では、法的無効の罰則の下に「企業責任者の意思決定は、労使協議会の協議によって先行されなければならない<sup>(73)</sup>」。こうした表現は欧州の経営者にとっては決して受入れられるものではなかった。ベルギーの妥協案は、「従業員代表と経営中枢、もしくはより適切な全ての他の経営レベルの間の意見の交換と対話の確立」を協議概念の定義<sup>(74)</sup>とした<sup>(75)</sup>。

---

(69) 1995年2月1日付の*Talent*誌には、L.ドゥ・スメットが、ヴァン・デン・ブランド、バスキン、スメット以来のベルギーの妥協外交が成果をもたらし、マーストリヒト条約と社会プロトコルの修正がイギリスの拒否権を覆すことになったと記している(L.De Smet.1995. 'De verplichte uitdaging, europese ondernemingsraad', *Talent*, bijlage bij *KNACK*.p.8. )

(70) この一般的適用除外規定は、採択された最終テキストでは各国法へのトランスポジション(指令の国内法転換)時のオプションとなった。結果として他国を含むことなく、2カ国がこの規定を適用できるようになった。指令1§5条参照。傾向事業に関しては、このベルギー案ですでにオプションとする解決策を導入している。

(71) 採択された指令条文では、傾向事業はそうした特別の規定が指令採択前にすでに国内法に存在していることを条件に対象となる。1994年9月22日にすでにこうした規定を保持していたのは、ドイツとオーストリアの2カ国のみだった。

(72) 後に欧州議会が再び基準を引き下げようとするが、採択された指令にはベルギー案の150という数字が残る。

(73) フランス労働法L431-5条は、以下のように続く。「熟慮のうえ意志決定をなしうよう、労使協議会は企業責任者によって伝えられた正確かつ文書による情報、十分な考察期間および企業責任者の熟慮のうえの回答を、自らの所見にもとづいて用いなければならない。その義務の遂行のため、労使協議会は行政上の文書開示に関する現行の規定にしたがって、公共機関およびそのために行動する組織が保持する、必要な情報を入手することができる。協議会はさらに、その職務遂行に必要な調査研究を行うことができる。」プリエは、この規定が指令のものではないことを遺憾としている(G.Belier. 1995. "A European Works Council - an institution yet to be established?" *Transfer* No.2, p.211. )

(74) ここでは、指令補完的要件の第3点における協議の定義を問題としている。

(75) しかし、この規定ではそれを若干進めて、最終的決定の責任は経営中枢の権利prerogativeであることを明示している。この解決法は、後の提案では保持されなかった150人の基準のように妥協的なものではなかった。

この新たな協議の定義では、情報と協議における子会社の役割が導入されているのが明らかに見てとれる。事実、ベルギー企業連盟la Fédération des Entreprises de la Belgiqueは、ベルギーでは指令案が主に外国グループの子会社に関連することを認識しており、ベルギー子会社経営陣の経営中枢に頭越しにされるのではないかという危惧を伝えていた。条文の続きでは、欧州労使協議会に出席するベルギー従業員代表が、経営中枢の経営戦略に関してベルギー子会社の経営陣よりも多くの情報提供を受けることに対し懸念を抱いていたのを読み取れる。ベルギーの経営サイドの不安を解消するために、指令条文では次の3規定が導入された<sup>(76)</sup>。まず、経営中枢は毎年の欧州労使協議会会合と同様に、特別交渉組織の交渉責任者に情報提供を行うことを義務づけられる。次に、ベルギー案では地域経営レベルが特別な状況において協議会合を支援することを認めた。ベルギー案における最後の修正は、他の経営レベルに欧州労使協議会に対して情報の提供、報告、協議を行う権限を付与することだった。

妥協を探るベルギーの試みにもかかわらず、1993年10月12日の理事会では指令案は採択されなかった。この失敗の原因は、指令案に対するイギリスの反対とマーストリヒト条約批准の難航の結果、それが1993年11月1日以前に発効しなかったことにある。イギリスは絶対に反対の主張を繰り返すことを躊躇しなかった<sup>(77)</sup>。イギリス政府にとってこの指令案は、EC域外に経営中枢を持ち情報開示と協議を強制されない企業<sup>(78)</sup>に比し、域内に経営組織がある企業の競争力にとっての足枷以外のなにもものでもなかった。その観点からすると、イギリス企業は指令案の義務を負わずに単一市場への同等のアクセスを得るため、11カ国によって採択された指令はイギリス企業に対する同地域の企業の産業競争力を弱めることになる。この論理から、なぜイギリスが12カ国で、マーストリヒト条約付属の社会プロトコルに11カ国による採択の可能性を規定することを受諾したかが理解できる。

デンマークの2度目の国民投票の後<sup>(79)</sup>、条約そのものの批准の正当性に関する最後の疑惑を取り除くにはなおドイツ最高裁判所の判断を待たねばならなかった。連邦憲法裁判所 Bundesverfassungsgerichtの判決は1993年10月12日に示されたが<sup>(80)</sup>、それは労働社会問題相理事会と同じ日だった。ドイツ憲法裁判所の好意的な判断は、ドイツのマーストリヒト条約批准の障害を取り除いた。翌日ドイツが批准した後、条約と付属の社会政策に関する合意は1993年11月1日に発効した。10月12日の労働社会問題相の会合の折、EC委員会委員のP.フリン Padraig Flynn は指令案が社

(76) この3規定は、指令に由来する義務に関しては経営中枢の責任を縮小するものではなく、別の言葉を使えば、フレデリング案の段階的システムに接近するものではなかった。

(77) より詳細な分析として、P.Kerckhofs. 1994. 'Le système politique britannique et l'Europe.' *Séminaire de relations internationales*.

(78) こうした企業も、EC域内に1000人、2加盟国に少なくとも150人を雇用する場合は、同様に指令案の義務を果たすことが強制される。

(79) 1992年5月18日の第一回レファレンダムは否定的結果に終わり、1993年6月2日の二回目でデンマークの批准が認知された。1993年9月20日のフランスのレファレンダムでは、かろうじて批准された。

(80) 実際には、1993年10月12日に同時にだされた二判決を指す。判決番号2BvR.2134-92および2BvR 2159-92。



会政策に関するプロトコルの11カ国の取り決めに従って進められなければならないと述べた。ここに第一期が終りを迎える。1993年11月1日のマーストリヒト条約の発効は、指令を11カ国で採択する新たな可能性を開くものだった。マーストリヒト条約にプロトコルの形で付属する社会政策に関する合意は、社会的パートナーが自ら欧州連合の規範を形作る可能性をも提供していた。欧州委員会が社会的パートナーの2度にわたる協議（第一回は1993年11月18日～12月30日，第二回は1994年2月8日～3月30日）を始めたことにより，この新たな採択手続きの可能性が指令案を契機に試されることになる。

### 3 第二期 社会的パートナーの協議過程

#### 1) 協議開始時の社会的パートナーの動向

指令制定過程の第2段階は，社会的パートナーが協議を受けたそれぞれ6週間の2期間からなる。前半の協議のテーマは，共同体行動の賛否とオリエンテーションにあり，後半では社会的パートナーが欧州委員会提案の内容を討議する予定だった。後期の終了時には，修正を加えた共通見解を作成するか，合意による規則形成を視野に交渉を開始する旨決定することも可能だった。マーストリヒト条約が施行され，またベルギー案に対する11カ国のコンセンサスを考慮すると，指令が不可避となったのは明らかだった。P.フリンは，1993年10月14日のイギリス産業連盟CBI Confederation of British Industryでの講演の際，社会的パートナーが合意に達しないならば，確実に法が制定されるだろうと声明している<sup>(81)</sup>。

UNICEは常に指令案に反対しており，この交渉に拘束力を持った指令を回避する可能性を見出していた<sup>(82)</sup>。さらに，合意を求める交渉は特定多数決という法的方法による採択よりも確実に時間がかかったので，一部の経営者の間では社会的パートナー間の交渉は時間稼ぎの手段ともみなされていた<sup>(83)</sup>。1993年9月20日に，UNICE事務局長のZ.ティスケヴィッチZygmunt Tyszkiewiczが「UNICEは従業員の情報と協議に関する効率的で相互に受容可能な枠組みを作成する用意がある」と表明したことは，一般に産業連盟の側のアプローチの変化と受け取られているが<sup>(84)</sup>，ETUCの反応は侮蔑的なものだった。ETUC連合事務局長secrétaire confédéralのW.ブシャックWilly Buschakは，連盟の交渉の提案を「遅すぎるし，余りに首尾一貫しない」とした。ETUC事務局長のE.ガバリオEmilio Gabaglioは，1993年10月20日の記者会見で連盟の提案を批評し，UNICEの側の20年にわたる

---

(81) *Agence Europe*, 1993.10.15. p.7.

(82) M.Gold and M.Hall. 1994. 'Statutory European Works Councils: the final countdown'. *Industrial Relations Journal*, vol.25-3. pp.177-186.

(83) 慣例から判断すると，多数決による採択には6カ月以上を要さなかっただろう。

(84) それにもかかわらず，実際にはこの交渉を考慮した政策の転換というよりも，むしろ防衛的対応と言えるだろう。上記の引用の後，コミュニケは以下のように続いている。「現在の形では指令はそれが宣言する目的，すなわち従業員の情報と協議の改善を達成しないだろう。実際には，多くのケースにおいて逆の効果すら持ちうるものであり，それが経営者にとってとても受入れがたいものになっている。」つまり，「経営者は従業員の情報と協議を支持するが，わずらわしい，硬直的かつ集権的な手続きを課す」指令案は支持し得ない (UNICE, Communiqué de presse, 1993.9.20.)。

反対の後，11カ国が法を可決する前の最後の瞬間に交渉しようという意志に誠意bona fideは見出しがたいと述べた<sup>(85)</sup>。

UNICEの動機が指令採択を回避するための代替手段というむしろ否定的なものだったのに対し，ETUCのそれは明らかに肯定的だった。ETUCにとって欧州レベルの団体交渉は歴史的な要求であったし，さらに交渉による解決はUNICEとETUCへの所属を介してイギリスの社会的パートナー<sup>(86)</sup>を合意に包括する可能性をも示していた<sup>(87)</sup>。また，E.ガバリオは，マーストリヒト条約の社会プロトコルを適用した最初の交渉による合意は，欧州社会協約conventions sociales européennesへの道も開きうると考えていた<sup>(88)</sup>。いずれにせよ，ETUCの優先事項は欧州労使協議会設立へ向けた法的支持を獲得することにあり，ベルギー案をめぐる11カ国のコンセンサス形成の後，この1993年10月テキストの規定より後退した合意<sup>(89)</sup>を受入れることはありえなかつたろう<sup>(90)</sup>。

## 2) 共同体行動の実現可能性と方向性に関する第一次協議

社会政策に関するプロトコル第3§2条にもとづき，欧州委員会は1993年の最後の6週間，協議の第一段階を行った。こうした協議に諮るアプローチは，共同体レベルでの社会的対話を促進するはずのものだった<sup>(91)</sup>。プロトコル3§2条には，「この目的のため，欧州委員会は社会政策の領域において提案を提出する前に，共同体行動の取りうる方向性に関し社会的パートナーと協議を行う」と規定されている。具体的には，協議の第一段階は社会的パートナーとして認められた団体への簡潔な文書の送付から始められた<sup>(92)</sup>。各団体は回答とその立場の表明のために6週間を与えられていた。4組織を例外として，協議を受けた全ての団体は多国籍企業での従業員の情報と協議に関し適切な手続きを施行することの必要性を認知した<sup>(93)</sup>。

労働組合のアプローチは，ベルギー案条文を提案の土台とすることだった。経営者団体は，より

(85) 'EWCs Directive-into the unknown', *European Industrial Relations Review*, No.238, November 1993. p.14.

(86) イギリス産業連盟CBIと労働組合会議TUC Trades Union Congressを指す。

(87) W.ブシャックとの対談による。

(88) 'EVV-Eisen voor overleg over informatie in multinationals'. *De Financieel Economische Tijd*, 1994.3.19.

(89) この点に関してUNICEの支持を得た多国籍企業フォーラム(MBF)の報告は，情報開示と協議の方法として「経営者から従業員への直接の口頭による意志疎通，集会，Eメール」を提示した。もし経営者団体が，こうしたMBF風のà-la-MBFアプローチ以上のものを望まないならば交渉による合意の可能性はほとんどなかったが，協議前には扉は開かれていた。

(90) 経済社会評議会社会部門主任事務官A.ヒックによる。

(91) 同プロトコルの3§1条は，欧州委員会に「共同体レベルでの社会的パートナーの協議を促進する」責務を課している。「このアプローチは，合意にもとづく解決を促進しようという要求のみを背景としており，理事会の机上にある条文および1990年12月の初回提案の主要規定と原則を尊重しつつも，主な経営者団体の少しの立場の変化でも考慮に入れるのが必要かつ望ましい場合には，欧州委員会が最新の条文から逸脱するのも免れないことを意味していた。(J.M.Didier. 1995. *Transnational Information and Consultation of Employees, the European Directive 94/45/EC of 22 September 1994, a Detailed Analysis of its Provisions for Employers*. Club de Bruxelles. p.15.)」

(92) 「社会政策に関する合意の適用についてのコミュニケーション」にリストが掲載されている。

(93) これらの4団体は，HOTREC，ACE，UEAPMEおよびEURO-COMMERCEである。

任意主義的volontariste立場を採用したが、それはこの条文の数規定と見解を異にするものだった。O.リチャードOlivier Richardは、組合組織はこの条文を交渉の余地のない前提とみなす傾向があったと指摘している<sup>(94)</sup>。UNICEの立場は、事務局長Z.ティスケヴィッチの次のような言葉によく示されている<sup>(95)</sup>。

「従業員を対象とする制度は、これら従業員の正当な要求と企業の求める柔軟な方法という要請を同時に満たすものでなくてはならない。UNICEはこうした理由から、特にその集権的アプローチと柔軟性の欠如故に、欧州委員会の提案を拒絶せざるを得なかったのである。」

経営者団体は勧告を選好していたが、指令のようなより弾力的なやり方をも受け入れる用意があった。HOTREC、ACE、UEPMEおよびEURO-COMMERCEは勧告のみが受諾可能とした。うち最後の2団体は、あえてグループ内に10000人のフルタイム従業員と2加盟国に少なくとも1000人の従業員という基準を提案している<sup>(96)</sup>。UNICEとCEEPは、ETUCとの協議により開かれていることを示した。これらの団体は、交渉による解決が達成されなければ最低規定が課せられることを了解していたのである<sup>(97)</sup>。

### 3) フリン案による第二次協議の開始

欧州委員会は、共同体行動が取りうる方向性に関するさまざまな立場を概括した結果、行動を起こすことが望ましいと判断した。これを契機に欧州委員会は社会的パートナーとの第2回協議を行うが、今度は予定された提案の内容が対象とされた。この第二局面における社会的パートナーの役割は、社会政策に関するプロトコル第3§3条および3§4条に次のような形で記述されている。

(3)「...社会的パートナーは欧州委員会に見解、もしくはそれが必要な場合には勧告を示すこと。」

(4)「この協議に際しては、社会的パートナーは第4条で定められた(合意達成の)プロセス<sup>(98)</sup>を始める意向を欧州委員会に伝えることができる...」

欧州委員会は、ETUC、UNICEおよびCEEP間のそうした合意の形成を促進するためにできる限りのことをしようとしていた。この目的のため、欧州委員会は1994年2月7日に協議文書を採択、

---

(94) M.O.リチャードは、UNICE社会問題顧問。

(95) UNICE. 'Consultation des partenaires sociaux sur l'information et la consultation des salariés.' 1994.1.13.

(96) 指令に最も反対したこれらの経営者団体は、2§2条にもとづく理事会での特定多数決による採択をぜひとも回避することを望んでいた。

(97) UNICEによれば、この最低規定は(1)企業もしくはグループの活動に関する少なくとも年一回の情報開示が義務であり、(2)協議は従業員の利害に重大な結果を持ち、複数国に関する全てのテーマについて行われることを規定する必要があった。最後に、(3)この情報開示と協議は特に地域レベルで施行されることとしている。CEEPは、異なる加盟国の少なくとも2事業所の従業員に影響を与える一般的重要性を持った全ての事項に関し、従業員代表との対話を行う義務をさらに追加することを望んでいた。

(98) この手続きの期間は、関係する社会的パートナーと欧州委員会が共同で延長を決定した場合を除き、9ヵ月を超えてはならない。

第二次協議の対象となる社会的パートナー<sup>(99)</sup>に送付した<sup>(100)</sup>。この文書は、社会的パートナーの第一次協議で示された観点を考慮に入れた指令草案である。この「フリンFlynn」案により、欧州委員会は初回提案とともにベルギー妥協案条文からも遠ざかることになった。このフリン案の本質的新しさは以下のような点にあった。

1. タイトルに関しては「欧州労使協議会」の表現が「情報・協議機構」に置き換えられた<sup>(101)</sup>。

2. 特別交渉組織の交渉開始の文書による要求に伴う基準の導入を目的とする新条項。この文書による要求は、2加盟国以上で従業員500人を代表する従業員代表、もしくはこれら従業員500人自らによってなされなければならない<sup>(102)</sup>。

3. 指令要件の対象とならない合意に関する最低規定に関しては、適用除外条項におけるアネックスの一部規定遵守の条件が廃止された。

4. 以前は一年間の交渉で合意が得られない場合、補完要件が適用されるようになっていた。これ以降、経営中枢と特別交渉組織の交渉は、補完要件適用まで二年間継続できるようになった<sup>(103)</sup>。

5. 特別交渉組織へのイギリス代表の参加を可能にする条項<sup>(104)</sup>。

6. 補完要件の「年一回以上の会合」は再び「年一回の会合」になり、経営側が情報開示もしくは協議を行う必要のある事項のリストが追加された。

このフリン案伝達後、社会的パートナーには共通見解もしくは勧告の表明まで改めて6週間の期間があった。同時に、欧州団体協約の締結を目的とした9ヵ月間<sup>(105)</sup>の交渉を開始する可能性も存在していた<sup>(106)</sup>。社会的パートナーがこの交渉過程に入らない場合は、指令採択手続きは1994年2月のフリン案をベースに再開される予定だった。ETUCサイドでは、この法制化手続きの再開はフリン案ではなくベルギー案をベースとすべきものと考えていた。

---

(99) 協議の第一局面で回答した以下の組織：ETUC、UNICE、CEEP、CEC Confédération européenne des Cadres、UEAPM（中小企業を代表）および各産業部門の7経営者団体。

(100) ここでは欧州委員会は、ベルギー国内における全国労働評議会事務局に相当する役割を果たしている。社会的パートナーの多様な利害を尊重した条文により、妥協の模索を支援している。

(101) シェークスピアが「名前に何があるというの」と語らせたように、これは実際には名称の変更以上のものではなかった。欧州労使協議会の概念はベルギー案のものときわめて類似したままだった。

(102) ベルギー案では、交渉は一加盟国における従業員代表の文書による要求に応じて始められなければならない、UNICEには受入れ難いものだった。

(103) 指令の最終テキストは、標準的欧州協議会を課す前に3年間の交渉を認めている。

(104) イギリスの社会的パートナーであるTUCとCBIは社会政策に関するプロトコルに含まれていなかったため、ETUCにとっては、その包括がUNICEとの交渉の最も重要な動機だった。

(105) 社会プロトコル3 § 4条には、「手続きの期間は、社会的パートナーと欧州委員会が共同でその延長を決めない限り、9ヵ月を越えてはならない」と規定されている。交渉が成果をもたらさない場合は、採択が少なくとも9ヵ月遅れることにもなっただろう。

(106) マーストリヒト条約付属の社会政策に関するプロトコル4条によれば、こうした合意は(1)11カ国の特定多数決による理事会での決定によって、もしくは(2)社会的パートナーおよび加盟国独自の手続きと慣行によって施行可能だった。

1994年2月23日と3月9日に二回の予備会合が持たれた。さらに、3月15日にはUNICEとCEEPが前提条件なく交渉を行うことを公式に表明し、「歴史的一步」を踏み出した<sup>(107)</sup>。社会的対話に関する協議会の3月17日会合では、経営者とETUCの立場がそれぞれ本質的な3点に集約されている。経営者に関しては、以下の点に関するものだった；(1)多国籍企業における従業員の情報および協議の権利の再確認<sup>(108)</sup>、(2)この権利の行使のためのガイドライン、(3)任意合意が達成されない場合の最低要件。他方でETUCの側は、3前提条件を交渉外と見なしていた；(1)多国籍レベルにおける情報と協議を従業員とその代表の権利<sup>(109)</sup>として認知すること、(2)経営側が、認知された従業員代表との共通の合意による労使協議会もしくは代替の情報・協議手続き設置の責任を負うこと、(3)交渉が拒絶されるか失敗した場合に、情報および協議手続きを課す規範的な最低および補完要件である。

この会合の後、3団体は指令案に対する相互の対応に失望させられることになる。立場は対立するように思われたものの、交渉は非公式に続けられた<sup>(110)</sup>。UNICEとCEEPはなお、妥協に向けてその立場をさらに二度修正している。初回の立場修正は3月23日に表明されるが、条文がまだ情報と協議に関する権利の原則を認めていなかったため、ETUCによって拒否された<sup>(111)</sup>。UNICEとCEEPは、3月28日にETUCの原則に大幅に譲歩した新たなテキストを提示する。結果として、1994年3月30日の最後の会談の折りにはついに交渉の土台が見出されたように思われたが、イギリスの経営者団体であるCBIは、この提案は行き過ぎであるとして交渉の基礎とは認めなかった。ETUCによれば、結局CBIが欧州レベルで初めての合意による交渉の道を閉ざしたことになる。

社会的パートナーの見解は交渉中ばかりではなく、交渉後、この協議失敗の解釈に関しても隔たっていた。ETUCによれば、UNICEとCEEPが無条件で、もしくは明確に多国籍レベルでの情報および協議権の行使を保証する本質的な部分に対して同意するのはありえないことだった<sup>(112)</sup>。他方でUNICEの側には、いずれにせよ指令適用外にとどまるCBIの立場はすでに知られており、CBIの確固とした態度は交渉しないための口実にすぎないものと見なしていた<sup>(113)</sup>。F.ピエリーニFabiana

---

(107) UNICE Press Release, 'Historical move by UNICE and CEEP: employers confirm their offer to negotiate on information and consultation', Brussels, 1994.3.15.

(108) これらの用語の定義は、まだ労働組合の要求とは一致していなかった。

(109) 情報と協議は単に現実の慣行ではなく、強制力を持つ権利でなければならなかった。

(110) UNICEのO.リチャードとETUCのW.ブシャックは、心理的な雰囲気は良好で交渉担当者間の接触は和やかなものだったが、それぞれの加入する組織は不信任を示し、焦燥状態にあったと語った。

(111) この条文の唯一新しい点は、従来から経営者が提示してきた段階的システムに代り、多国籍レベルの事項を受諾する方向を示した点にある。

(112) ETUCのW.ブシャックは、UNICE事務局長のZ.ティスケヴィッチが交渉中に、「いかにして集権的な欧州ワークスカウンシルを回避するか」と題したコンフェランスをニューヨークで開いていたのを偶然知ったと打ち明けた。

(113) UNICEのO.リチャードは、ドイツの労働組合であるDGBの副議長の記事について語り、DGBは合意ではなく指令だけを望んでいたと指摘している。DGBのウバーパッハは記事の存在を確認していないが、DGBの政策が指令を選好していたことを認めた。ETUCの中でDGBの影響力は無視できないものがあることに留意しなければならない。



Pieriniは、この交渉の障害はフレデリック案の15年に亘る歴史の後、欧州労使協議会設置の計画がすでに余りにも長く交渉のテーブル上にあった点に由来すると指摘している。さらに彼女は、3団体が協議の失敗の結果法的手段に訴えなければならないことをすでに知っていたため、6週間の交渉期限が終わるはるか以前に実質的に放棄していた<sup>(114)</sup>としている<sup>(115)</sup>。

W.ブシャックにとっては、交渉は完全に失敗したわけではなかった。社会的対話の結果、二つの規定が条文に導入されたのである。フリン案が経営中枢と特別交渉組織に合意達成まで2年間を認められた時、労働組合はそれが経営者に義務の遂行を2年間猶予する手段をも提供したとして警戒していた。その代わりに、交渉を開始するための文書による要求の後、6ヵ月以内に特別交渉組織の会合を義務づける規定が導入された。また、フリン案では、社会的パートナー間の合意の可能性を最大限に引き出すため、経営サイドの不信感を全て除去する必要があった。このため、条文では年一回の会合に限られていた。この埋め合わせに、ETUCは小委員会comité restreintの導入を獲得し、この委員会は特別会合を開くことを認められた<sup>(116)</sup>。

#### 4 第三期 特定多数決による採択

社会的パートナーが交渉手続きを開始しない旨決定したため、合意を促進する目的でフリン案に導入された修正はもはや正当化されなかった。そればかりか、修正を維持することは理事会と議会での指令案に関する討議をより困難なものに仕立てよう。結局欧州委員会は、1993年10月12日のベルギー案に引き返すことになり、その条文はイギリスが適用範囲から除外されるという新たな制度的コンテクストに適用された<sup>(117)</sup>。この新たな制定局面の法的基礎は、社会政策に関するプロトコル第2 § 2条にある<sup>(118)</sup>。

この目的のため<sup>(119)</sup>、理事会は指令という手段により、加盟各国に既に存在する条件および固有の規定を考慮の上、漸進的に施行される最低限の規制を採択することができる。こうした指令は、中小企業の設立と発展を妨げるような行政的、財政的および法的制約を課すことを避けるものとする。理事会は、条約の189C条で指定された手続きに従い、経済社会評議会との協議の後に決定を下す。

(114) 同時に、社会的パートナーは特定多数決での採択手続きを念頭に行動を始めた。

(115) F.Pierini. 1994-1995. *Comités d'entreprises européens: ébauche d'un espace de relations industrielles au niveau européen?* College d'Europe, Bruges, Année Ac. 1994-1995 dominante Politique et Administration.

(116) ベルギーのように小さい国の労働組合関係者は、特別委員会が最大3人までに制限されていることを若干警戒していた。結果として少数代表はそこから除外されることになる。特別協議がこの委員会と行われた場合、排除されることを恐れていたのである。

(117) COM ( 94 ) 0134/3 1994.4.14, *Communication adressée à la Commission avec en annexe une proposition de directive du Conseil.*

(118) したがって1994年4月以降、11カ国での指令採択という社会プロトコルの2番目の新規規定が初めて施行される。

(119) この場合は、「従業員の情報と協議」の領域における共同体行動を指す。

実際には、欧州委員会は1993年10月12日の理事会テキストに基いた新指令案を、1994年4月13日に採択している。

それに続いて、欧州議会と経済社会評議会が見解を表明した。1994年6月12日の欧州選挙を考慮すると、3週間の期日で見解を採択（29修正箇所）したのは欧州議会のモチベーションを示すものだった。通常この手続きは第一読会に6ヵ月を要するが、この異例の性急さは社会問題担当の欧州委員P.フリンの要求を背景としていた。欧州議会議員の側では、6月12日の欧州議会選挙の折りに有権者に社会領域レベルでの成果を示そうとしていた<sup>(120)</sup>。それにもかかわらずこの性急さは一部欧州議員の反感を買い、5月の全体会議はこの議会最後のものだったが、指令案の討論にはどう見ても10議員程度しか参加していなかった<sup>(121)</sup>。経済社会評議会も、「1983/84年のわずか29企業に対し、1988/89年の期間には欧州共同体の最大1000企業のうち197企業が共同体内での合併に関与しており、共同体内の企業合併数の急速な増加を考慮すると<sup>(122)</sup>」、できるだけ早期に採択することが望ましいとした<sup>(123)</sup>。これに続き、欧州委員会は6月3日に議会と経済社会評議会の見解に配慮した修正案を理事会に提出した<sup>(124)</sup>。

7月18日に理事会は共通の立場を採択する。この共通の立場は、理事会を採択へと導いたモチベーションと委員会の立場表明とともに欧州議会に伝えられた。新たに選出された欧州議会は、この時点から3ヵ月以内に共通の立場に対する見解を表明しなければならなかった。議会は9月15日に12修正案を提示している。最も重要なものは、交渉期間の3年から18ヵ月への短縮、基準の1000人から500人へ、および150人から100人への引き下げに関するものだった<sup>(125)</sup>。議会はこの修正によって多国籍企業内での従業員の立場を強化し、欧州労使協議会の構成における多元主義 pluralisme を確保することを求めていたのである<sup>(126)</sup>。これを受けて、欧州委員会は議会の修正案を再検討し、特定多数決で承認もしくは全会一致で修正すべく理事会に送った。P.フリンは、基準の150人から100人への引き下げなど、議会の修正案を一部受入れる用意があると表明するが、もし理事会が同じラインにないのならば支持しかねるとした。9月19日には、理事会が議会の修正案を望んでいないことが明らかになった<sup>(127)</sup>。9月22日の理事会は、一切修正を行わず7月18日の共通の立場を全会一致で採択した。ポルトガルの棄権は全会一致を妨げるものではなかった。イギリス

---

(120) 欧州議会議員、R.シャントリーとの対談による。

(121) *European Industrial Relations Review*, vol.245. p.19.

(122) *JOCE*, C295, 1994.10.22. 欧州委員会の競争政策に関する第19回報告（1990）を参照。

(123) 予備的作業を担当する部門は、5月19日に見解を作成し、報告にはDGB副議長のエンゲレン-ケファーが あたった。見解は賛成93、反対50、棄権12で採択された。

(124) 条約189A条を法的基礎とする。

(125) 経営サイドによれば、この基準修正により対象となる企業は倍増する。

(126) 例えば、欧州労使協議会にベルギーのメンバーしかいないとすると、労働者もしくは職員、CSC-ACVが FGTB-ABVVのメンバー、もしくは企業が複数部門で活動している場合には特定の中核からのメンバーを指名しなければならず、欧州労使協議会における多元主義の試練を示す。

(127) 'Richtlijn ondernemingsraden ongewijzigd goedgekeurd, amendementen europees parlement verworpen', *De Financieel Economische Tijd*, 1994.9.20.

は社会政策に関するプロトコルの契約当事国ではなかったため、投票には参加していない。

1994年9月22日の採択に関しては、94年4月以降の迅速さと欧州議会修正案の拒否の二点が強調されるべきである。この説明は、閣僚理事会、ETUCおよびドイツ政府の見解に求められる。7月18日の共通の立場の結論からは、指令案条文は均衡がとれ、かつ必要に応じたものであるとする理事会の見解を読み取ることができる。

共通の立場は、以下の点を考慮すると均衡がとれたものである。すなわち、(1)当該の解決策が全ての関係者、特に共同体レベルの経営者と従業員団体の観点を考慮に入れることを試みており、(2)また条文は、政治的に極めてセンシティブなテーマに関し、欧州委員会の提案の本質的要素を全て維持しつつも、加盟国が受諾可能な妥協案となっている。・・・共通の立場は、明確な目的とそれを施行するための簡潔かつ効率的な手段を備えており、必要に応じた条文である。・・・サブシディアリティー原則を尊重し、加盟国と社会的パートナーが最も適した解決策を模索し、また見出すのに十分な施策の余地を残すものである。

同様に、閣僚理事会の共通の立場に対する労働組合の評価は、以下のように要約される。

「われわれは、もはや欧州レベルでの行動の余地が残されておらず、いかなる修正に関する議論も非生産的なものとなるリスクがあると考えている。ドイツが議長国である間、もし可能ならば9月22日に確実に採択されるよう、できる限りのことをすべきである。修正を始めることは理事会との長期にわたる討議期間を再開することを意味し、危険を招くかもしれない。眠っている犬は起こすな。・・・現在提案されている指令は本質的な部分を保証している。多国籍レベルで従業員が情報の提供と協議を受ける権利、従業員の代表組織と経営中枢の間の交渉の権利、そして交渉が失敗した場合の補完規定がある。従業員の情報と協議に関しては、これから改善していかなければならないことも多い。しかし、われわれはこれを今、実行したいのだ。そしてこの可能性を現実のものとするには、指令が欠かせないのである<sup>(128)</sup>。」

指令の必要性は、ドイツの労働閣外相H.ギュンターによっても十分に認識されていた。9月22日の記者会見では、関係する1200企業のうち任意合意が存在するのが33企業にすぎないことは、指令の必要性を示すものであると指摘している<sup>(129)</sup>。事実、1994年後半の理事会はドイツ政府が議長国にあっていたが、指令採択の実現は94年10月のドイツ議会選挙のための切り札であり、そこには十分な動機があったのである。

著者 Peter Kerckhove（ピーター・ケルシュコフ）欧州労連ETUC（CES）研究員  
訳者（なかの・さとし 豊橋創造大学経営情報学部講師）

(128) W.ブシャックの講演（ブリュッセル、1994.7.22）。

(129) 'Multinationals moeten voortaan personeel informeren', *De Financieel Economische Tijd*, 1994.9.23.