

報 告

「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」講演

EU諸国の労使協議制の現在

政策研究大学院大学教授 濱口 桂一郎

本報告は、2006年7月4日に連合総研「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」における講演の要旨を編集部の責任でまとめたものである。

本日は労働者参加に関するEUの取り組みということですが、EUレベルの立法プロセスの話に入る前に、EU加盟各国における労働者参加の立法やその実情について簡単にお話ししたいと思います。EUでは加盟国の状況をコンパクトに、かつ英語でまとめてくれるので、こういうときには大変助かります。

この調査は欧州生活労働条件改善財団とい
表1



国	名 称	概 要
オーストリア	経営議会 (Betriebsrat)	労働者により選出、常時5人以上雇用する事業所の全従業員を代表。法律により付与された職場レベルの協議及び共同決定の権限を行使。
ベルギー	企業審議会 (Ondernemingsraad / Conseil d'Entreprise)	職場の安全衛生委員会とともに、従業員100人以上企業に設置。労働者の選出する代表と、使用者が管理職から指名する代表の2者構成。
デンマーク	協調委員会 (Samarbejdsudvalg)	(法律ではなく)国レベルの協調協約によって設置。経営側と労働者側の同数の機関で、職場レベルの協調と従業員関与を促進(35人以上企業)。
フィンランド	職場組合代表 (従業員代表/労使委員会)	全職場で組合代表(組合のない場合は従業員代表、労使委員会も可)が共同決定権を行使。
フランス	企業委員会 (Comités d'Entreprise)	従業員50人以上企業で、経営者と従業員代表からなる2者構成。情報提供と公式の協議に加え、独自予算による文化活動。
ドイツ	経営議会 (Betriebsrat)	従業員5人以上の事業所に設置される従業員代表機関。情報提供、協議及び共同決定の権限。
ギリシア	SymvouíliaErgazomenon	従業員50人以上の企業(無組合企業は20人以上)に設置される従業員代表及び参加の機関。

アイルランド		(2003年時点では)なし。2005年7月に法案提出、2006年7月に成立見込み。
イタリア	事業所組合代表/統一組合代表 (Rappresentanze Sindacali Aziendali, Rappresentanze Sindacali Unitarie)	全国産業別協約に基づき、労働組合により設置され、情報提供及び協議の権利を行使。
ルクセンブルク	職員代表/合同企業委員会 (Délégation du Personnel, Comités Mixtes d'Entreprise)	職員代表は従業員代表から構成、情報提供、協議の権利を通じて従業員の権利を保護する(15人以上企業)、合同企業委員会は労使双方の代表から構成、経営上の意思決定について共同決定権を行使(150人以上企業)。
オランダ	企業審議会 (Ondernemings raad)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、一定事項に拒否権、提案権。
ノルウェー	職場組合代表(tillitsvalgt)/ 労使協議会(Bedriftutvalg)	いずれも全国レベルの基本協約に基づき設置。職場組合代表には情報提供、協議、交渉の権利。労使協議会は100人以上企業に設置。
スペイン	企業委員会 (Comité de Empresa)	50人以上企業で従業員代表から構成。情報提供、協議に加え、労働法の施行状況を監査。
スウェーデン	職場組合代表 (förtroendeman)	労働組合のみが職場の従業員代表機能を果たし、共同決定権を行使。
イギリス		(2003年時点では)なし。2004年12月に被用者情報提供協議規則が制定、2005年4月から施行。

う欧州委員会の外郭団体が2003年時点で調査したも(表1~表3)なのですが、この時点で、イギリスとアイルランド以外のすべての国に、なんらかの労使協議のシステムがありました。イギリスは一昨年12月に規則が制定され、昨年5月から施行されています。アイルランドは昨年夏に法案が提出され、最近ようやく国会で成立に至ったようです。

他の国々、北は北欧諸国から南は南欧諸国に至るまで、なんらかの仕組みが存在します。それをいくつかの観点で分類してみます。まずは、「設立根拠別(表2)」です。法律に基づいているのか、法律に基づかないのがあるかということ、法律に基づくのが一番多いのですが、その他に中央労働協約、日本でいえば連合と日本経団連に当たるナショナルセンター同士で協約を結ぶものですが、これに基づいているというのがデンマーク、イタリア、ノ

ルウェーと3つあります。これは、労働協約というものの社会的な存在感、存在の有り様が違うということなのでしょうが、大変興味深いところだと思います。

それから、労使協議会と呼んではいけないのかもしれませんが、法律上、労働組合の権利として、労働組合とは別に、労使協議会とか企業委員会とかそういったものがあるのではなくて、法律上、労働組合に情報提供しなければならぬとか、協議しなければならぬというような権利として規定されている国があります。これが実はスウェーデンです。

フィンランドも法定の被用者代表の権利が認められていますが、これが法定労使協議会とどう違うのかは、たぶん元の法文を読まないといくわからないと思いますが、とにかく別だというように書かれています。それからアイルランド、イギリスは、この時点ではな

表2 設立根拠別

国	根拠法	類型
オーストリア	労働組織法(Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG)	法定労使協議会
ベルギー	企業審議会に関する全国労働協約第9号(1972年3月9日)、これに拘束力を与える1972年11月12日・1973年11月27日の勅令	
フランス	諸規則	
ドイツ	経営組織法(Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)	
ギリシア	法律1767/1988	
ルクセンブルク	職員代表法(Loi portant réforme des délégations du personnel)	
オランダ	企業審議会法 (Wet op de ondernemingsraden, WOR)	
スペイン	労働者憲章法 (Ley Estatuto de los Trabajadores)	
デンマーク	1899年の「9月妥協」及び累次の全国労働協約	中央労働協約に基づく労使協議会
イタリア	労働者憲章法第19条(事業所組合代表)、ジウニ議定書(主要3組合と政府の協定)、統一組合代表)	
ノルウェー	労使団体(Landsorganisasjonen i Norge, LOとNæringslivets Hovedorganisasjon, NHO)間の基本労働協約	
スウェーデン	共同決定法(Medbestämmandelagen, MBL)、職場組合代表法(Förtroendemannalagen)、雇用保護法(lag om anställningsskydd, LAS)	法定の労働組合の権利
フィンランド	企業内共同決定法、企業運営における職員代表法	法定の被用者代表の権利
アイルランド		(2003年時点で)なし
イギリス	労働組合及び労使関係(統合)法、被用者情報提供協議規則	

かったのですが、その後、一応法定労使協議会という形になっています。

それから、当然のように労使協議会という言葉を使ってしまったのですが、人によっては労使協議という言葉を使うこと自体がけしからんと、特にドイツの専門家の方はおっしゃいます。これは当然で、ドイツやオーストリアは、そもそも従業員代表だけで構成しているものですから、それを労使協議会と呼ぶのは間違いです。そういう国が半分ぐらいあります。オーストリア、ドイツ、ギリシャ、ルクセンブルク、オランダ、スペイン。この6カ国は従業員代表のみ、つまり1者構成です。これに対し、ベルギー、デンマーク、フランス、ノ

ルウェー、イタリア、ルクセンブルクは労使合同委員会、まさに労使が入った労使委員会方式というようになっています(表3)。

つまり、そういう意味では、どちらもあり得るということです。もっと言うと、EUレベルで、英語では「ワークスカウンシル」と呼び、フランス語では「コミテダントルプリーズ」で、ドイツ語では「ベトリブスラート」と呼んでいます。この3つは同義語であるとEUではされています。それぞれの国に行くと、置かれているレベルも違えば、構成しているものも全然違うのですが、EUレベルでは同義語であるというようにしているところがEUというものの面白いところだと思います。

表3 構成別

国	選出手続き	構成
オーストリア	4年ごとに全従業員による選出	従業員代表のみ
ドイツ	4年ごとに全従業員による選出（女性のクォータあり）	
ギリシア	会社の株主総会で選出	
ルクセンブルク	5年ごとに労働組合の提出した候補者名簿から選出	
オランダ	労働組合の提出した候補者名簿から選出	
スペイン	4年ごとに労働組合又は労働者集団が提出した候補者名簿から選出	
ベルギー	労働者委員は、4年ごとに労働者の種類別に労働組合が提出した候補者名簿から選出。使用者委員は使用者が指名。	労使合同委員会
デンマーク	2年ごとに全従業員による選出、使用者の指名	
フランス	労働者委員は、2年ごとに労働者の種類別に労働組合又は非組合集団が提出した候補者名簿から選出。使用者委員は使用者が指名。	
ノルウェー	従業員代表は従業員により選出	
イタリア	3分の2は従業員の選出、3分の1は労働組合の指名	
ルクセンブルク	従業員代表の指名	

結構細かいところはいい加減でありながら、しかし、本質的なところはきちんと押さえて、それでやらせていく。1者構成か2者構成かという考えようによっては大事なことも全部括弧に入れて、「なんでもいいんだ」というふうにしているというところが、面白いところですね。

元の表（表1）に戻っていただくと、たとえばオーストリアとかドイツでは「従業員5人以上」というように、非常に対象が広い。本当の零細企業を除けば、いわゆる中小企業まで含めて対象になっています。一方、フランスやギリシャ・オランダ、スペインなどかなり多数派が「50人以上」になっています。「100人以上」としているベルギーやノルウェーもあります。それに対して、スウェーデンはそもそも人数要件がありません。1人でも労働者がいて、その労働者が組合に入っていれば、情報提供や協議の権利が、法律上当然

に発生するという仕組みになっているのです。

EUレベルでの最低要件として一般労使協議指令がすでに制定され、昨年から施行されています。それに最低ラインを合わせるということになってはいますが、実際には各国にさまざまな形態の労使協議のあり方があって、あまりひとつの型にはめようとするのではなく、それぞれ歴史と伝統と文化があるでしょう、それはそれでいいですよというやり方をやっているところが、EUの面白いところなのです。

個人的に、この中で興味深いと思ったのは、労働組合といわゆる労使協議会、労使協議制との関係です。一番目を引いたのはスウェーデンでして、スウェーデンには、そもそも組合とは別の機関がありません。つまり、組合の支部や分会が情報提供や協議の相手方として権利を行使するという仕組みになっているのです。

スウェーデンが特殊なのかもしれません。ご承知のように、スウェーデンというのは、組合の組織率が90%を超える国です。こういうところで、組合がなければ法定の労使協議会を作れなどということは組合が許さないということなのでしょう。

他の国は、一応制度上、労働組合と労使協議会は別だというようになっています。ただ、制度的に別建てのドイツやオーストリアにおいても、実はベトリースラートのメンバーの大部分が労働組合員で、労働組合の手足として動いている場合が多いという例があります。スペインになると、今から30年前まではまだフランコ体制のもとにあったこともあって、組合が勢力を拡大する手段として、この労使協議会を使っているようです。

それから、交渉する権限がこの労使協議会ないし従業員代表組織にあるとしている国が結構あります。オーストリア、デンマーク、フィンランド、ドイツ、オランダ、スペイン、スウェーデンです。特に、このうち、オーストリア、ドイツ、オランダといった、いわゆる典型的なゲルマンの国の場合は産業別交渉との関係で交渉権限が制約されていますが、他の国では必ずしもそうではないという傾向があるようです。労働組合との関係も、結構さまざまであるというように言えると思います。

以上が現状ですが、これに加えて1998年に欧州委員会が委託調査のような形でまとめた資料に基づいて、各国のいろいろな制度と歴史的な経緯を簡単に説明したいと思います。既に詳しく説明を頂いたドイツとフランスを除いた他の国々についてです。全体と言うと、今世紀の前半から特に真ん中あたり、戦争のあたりでひとつ大きな山があり、次は、1970年代を中心に大きな発展の時期があると

というのが、大体大まかな傾向のようです。

たとえば、ベルギーは、戦前の1935年に、鉱山部門に工場代表というのが設置されたのが始まりで、大戦中に労使間でいろいろ協議をしていたようで、戦争が終わってすぐ、全国労働会議で合意がされ、これをもとに、1948年に「経済組織法」という法律が制定されて、法定の労使協議会ができました。ただ、この頃は生産性向上が主目的だったらしいのですが、その後、1970年代に、経済、財務、雇用、労務政策一般に拡大していきます。40年代にできて、70年代に拡大するという、一番典型的な形をとっています。ルクセンブルクは、70年代に始まったようです。

オランダも同じように、やはり40年代、ドイツの占領下なのですが、戦争中に労使間で始まったというように書いてあります。そして、戦争が終わった途端に、いろいろな動きが始まって、1950年に「企業審議会法」というのが制定されます。この後は、また70年代にいろいろと動きが出てきます。面白いのは、オランダは、最初50年にできた時は「二者構成」、労使委員会方式だったのが、79年の改正で、労働側のみ、つまり、フランス型からドイツ型に変わったようです。

続いて、北欧ですが、デンマークは結構古くて、1900年の全国レベルの労働協約で、職場の組合員代表が設置されました。それは今に至るまでずっとあります。その後40年代のちょうど終戦直後ですが、LOとDAという、労使のナショナルセンター間で「協調協約」なるものが締結されて、ここで「協調委員会」を各企業に設置するという、そういう協約が結ばれて、以後、もっぱらこの中央協約に基づいて、運営されてきました。こどもやはり70年代に、事前協議権と共同決定権を規定して、より権利が拡大しています。

スウェーデンが大変興味深いのですが、昔は労使協議会システムだったのです。1938年、戦争中と言ってもスウェーデンは中立国ですので、別に占領下じゃないのですが、とにかくその頃に、SAFとL という、両ナショナルセンター間の協約で、労使二者構成の労使協議会を各企業に置くという形で始まりました。これが1976年に「共同決定法」という実定法が制定され、これに基づき労使協議会ではなく、直接組合に対して企業が情報提供や交渉をすることとされたのです。法律上、コンサルテーション（協議）じゃなくて、交渉、そして共同決定と規定されているのです。企業と組合との関係を情報提供、交渉、共同決定というように規定する、非常にユニークな形になっています。

それから、フィンランド、ここも、やはり、40年代に労使が組合代表を各企業に置くということに同意して、その後79年に、名前はスウェーデンと似て「企業内共同決定法」という法律ができています。これは、スウェーデン方式とそれ以外を混ぜたようなものなのですが、30人以上企業の場合には、被用者代表、これは組合代表が主で、だからスウェーデン方式がたぶんメインだと思うのですが、組合代表に情報提供と交渉と共同決定の権利を規定し、組合代表がない場合は直接選挙の労使合同委員会の設置も可であるという書き方をしています。この辺、連合の労働者代表法案と似たところもあり、大変面白いですね。

ノルウェーも、35年、まだナチスが占領する前ですが、ナショナルレベルの基本協約で、職場組合代表と、情報・交渉手続きが規定されました。それが戦後、協約として確認され、66年に協調協約で、労使二者構成の労使協議会を設置するという形になっています。各国、同じ方向であっても、それぞれ道が分かれて

います。

ここまでは、労働問題だけで済んでいるのですが、ここからは政治運動とからんできて、様子が少し違ってきます。イタリアは、第一次大戦中、「内部委員会」が企業に設置されました。これは、ドイツの第一次大戦中の祖国補助勤務法と似ていると思うのですが、その後、急進的な労働運動、ドイツの工場委員会運動みたいなものだろうと思うのですが、ファシスト政権下でその内部委員会が廃止され、ムッソリーニの没後、全国協約でこの内部委員会というのが再導入されました。これは、企業内で労働協約締結権も有していたようです。

戦後、ある時期までは、CGILという統一組織が内部委員会を支配下に置いて、いわば組合指揮下の企業内委員会が様々なことをやっており、組合が分裂しても同じような形でやっていたようなのですが、60年代、70年代の動きの中で、その内部委員会が、協約は変更していないのですが、実態的に組合と直接関係を持たない労働者集団、直接代表する組織に取って代わられたそうです。68年は世界中でいろいろと社会運動が噴出した年ですが、おそらくその一環でしょう。そして、70年に労働者憲章法というのができて、ここで工場レベルの組合組織「RSA」というのが規定され、91年に今度は企業レベルの統一組織が規定されたというように書かれています。

次のスペインはもっと政治的です。1921年、政府が「産業協力委員会」を提案しました。その後、30年代には第二共和制下で、議会在「労働者/被用者行動委員会」というのを承認したのですが、使用者が反対した。この第二共和制に対してフランコが登場して、内戦下、アナキスト系のCNTが革命的工場委員会をつくった。実は、フランコ体制下でも、

1947年に「企業審議会」が設置されています。

フランコの間は労働組合の自由はなかったのですが、ようやく30年ほど前にフランコが亡くなって、初めて労働組合の自由が出てきました。「労働者憲章法」が1980年にできて、企業委員会、職員代表が規定され、組合が自由になったのですが、フランコ時代からあるこの企業審議会というのは日本の産業報国会みたいなものだと思うのですが、組合が恐らくそれを基盤に、組合の力を拡大していったのでしょうか。このあたり、産業報国会をベースに戦後企業別組合が一気に作られた日本と似ているように感じます。

これだけ見てもEU各国、実にさまざまです。この資料にはまだ中・東欧が入っておりません。中・東欧は共産体制下で、共産党指揮下の労働組合という名前の団体が労働者を統制していた社会なので、それが現在の労使

協議システムとどのようなつながりがあるのかということも面白いところだろうと思います。

このように、様々な歴史と伝統を背負いながら、EU諸国は多様な労使協議のシステムを構築してきたわけです。これから日本で労使協議制の議論をする上でも、あまり特定の国の仕組みにこだわるのではなく、北欧や南欧の制度からも学べるものは学ぼうという広い気持ちで取り組んだ方がいいのではないかと思いますというのが、私の印象です。

(EUレベルの立法プロセスや立法内容については、紙数の関係もあり省略します)

表1～表3「EU諸国の労使協議制(2003年時点)
(出所:欧州生活労働条件改善財団の比較研究報告)