

雇用保護・解雇規制と大企業の社会的責任に関する国際常識の進展 ——ルノーのベルギー工場閉鎖問題等を重要契機に——

宮前 忠夫

欧州、とくにEU（欧州連合）域内各国では、労資の利害対立を前提としつつも、法制あるいは、政・労・使間での協調によって、それを抑制あるいは調整し、経済・社会の進歩・発展を労使共同で築き上げるという原則が伝統的に確認され、そのために労使がそれぞれ責任を負うべき、労使関係ルールとして確立されてきた。解雇制限を柱とした雇用保護に関しても同様である。EUのレベルでも、集団解雇指令をはじめとする諸指令等によって、企業が守るべきルール、果たすべき社会的責任が定められている。

しかし、近年のM&A（企業の合併・買収、分割・売却）——とくに国境や業種をも超えたそれ——と、いわゆるIT（情報テクノロジー）革命とそれを軸としたニュー・エコノミーなるものの大規模かつ急激な進展の犠牲としての解雇・人員削減、「IT人材」への労働力の入替え・再編成など、大企業・多国籍企業の利益本位の横暴が顕著になった。一方、これに対抗して横暴を抑え、民主的に規制する動きがヨーロッパ各国で急展開しつつある。その大きな、最も重要なきっかけを作ったのがフランス・ルノーによるベルギー工場閉鎖問題とそれへの反対闘争である。

ここでは、日本における闘争の前進に役立つことを希望しつつ、EUとその加盟国でルノー問題と関係の深いフランス、ベルギーの解雇制限法制に焦点をあてつつ、最近の動向を紹介したい。

1. ルノーのベルギー・ヴィルヴォルド工場閉鎖問題の経過と問題の焦点

（1）ヴィルヴォルド工場閉鎖問題の経過

まず、ルノーによるベルギー工場閉鎖問題の要点を再録しておこう。

ルノー本社は1997年2月27日記者会見で、97年7月31日をもって、ヴィルヴォルド（これはワロン語とよばれるフランス語表記のカタカナ読み。現地表記はフラマン語とよばれるオランダ語で、フィルフォールドと読む。いずれもベルギーの公用語であるが、以下では便宜上、ヴィルヴォルドと呼ぶ）の工場（正式にはベルギー・ルノー(株)の工場）を閉鎖すると、一方的に発表した。同工場の労働者は直ちに反対のデモを行い、新車置場を占拠した。直後のEU委員会は労働者代表との協議が行われていないと判断し、市議会は特別議会を招集し、全会一致で労働者への無条件支持を決議した。

3月4日には、欧州金属労連の支援のもとにヨーロッパ各地の全ルノー工場の労働者が1時間の連帯ストをうった。初の「ユーロ・スト」である。こうした行動と並行して、一方的な工場閉鎖決定を不当・違法とする労働者側が起こした裁判がベルギーとフランスで行われ、会社側の控訴で各2審まで争われたが、いずれもルノーの敗訴だった。フランスの判決は閉鎖計画の差し止め命令を含むものだった。判決理由は欧州労使協議会指令、欧州社会憲章とその関連国内法、労働協約などで定められた「労働者の事前の情報・協議請求権の露骨で違法な侵害」、

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

「全国労働協約第9号および第24号に定められた情報伝達と協議の手続きを順守させるために訴訟を起こすことに、個々の労働者は個人的な利益をもち、労働組合は組織機能上の利益をもつ。すなわち、これらの手続きが個々の労働者のために労働者の事業所評議会代表者を介して同権利を行使する個人的権利を保証するのみならず、同手続きの順守が個人的雇用契約にも影響を及ぼす可能性がある。労働裁判所は次のような問題について識別する権限をもつ。すなわち、たとえ、訴訟の利益が、当該企業の全労働者および労働組合に共有されるとしても、これは決して、集団的争議ではない。ここで争われるのは新しい権利の設定ではなく、労働協約に定められた個人的権利の順守であるという点である。

これらの手続きは、労働者の集団解雇を伴う企業閉鎖の場合には、累積式に適用されなければならない。事業所評議会は全国労働協約第9号第11条の規定によれば、閉鎖の決定に先立って協議を受けなければならない。同じく、企業閉鎖に関する規制に定められた当該通知〔＝複数形〕に先立って事業所評議会への情報伝達および協議が行われなければならない。この義務の放棄は暴力行為 (feitelijkheid/フランス語 *voie de fait*) 〔＝法律・判例用語で、他者の法的権利への侵害を指す〕を構成する。

ここに、使用者〔＝ルノー〕に対し、使用者が順守しなかった手続きのやり直しを命じ、かつ、企業閉鎖に関する規制の実行として既に行われた通知〔＝複数形〕の無効を宣告する理由が存在する。」

ベルギーでは、政労使参加の全国労働協議会が組織されており、ここで締結される全国労働協約が法律と同等の効力を持つ。上記判決中の全国労働協約第9号は不測の事態の発生時における事業所評議会の情報・協議権を、第24号は集団解雇の場合における情報・協議の内容・対

象範囲等を規定している。

③問題の焦点は、EUの常識・事前の情報協議権の侵害

いずれの判決も明示しているように、ここでの解雇制限・雇用保護に関する法制上の問題の焦点は第1に、「労働者の事前の情報・協議の請求権」(企業の事前の情報・協議義務)である。EUと加盟各国の常識は企業経営上の判断だけを優先するのではなく、労働者と地域への影響についての企業責任を厳格に課すことにある。

第2は、このヴィルヴォルド闘争と判決がその後のEU関連法制の強化のきっかけになっていることである。EUの行政機関である欧州委員会は判決直後の97年6月に、労働者に対する情報提供・協議のための国内協議会の設立の義務・制度化に関する協議を、欧州労連、欧州産業使用者連盟との間で開始した(同協議は使用者側の反対で当時、具体的進展はなかったが、その後も、欧州労使協議会指令を加盟国内の企業にも義務づける方向での検討等が進められている)。

2. EUとベルギー、フランスの解雇制限法制

(1)ヨーロッパの労働者保護とEU指令の特徴

ここで、今日の世界の常識ともいえるべきヨーロッパの到達水準をつかむために、まず、EU(欧州連合)の労働者保護とくに解雇制限関連の法制(指令等)をみておこう。

労働者保護に関するEUの基本理念は、今日では「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章」(通称＝EU社会憲章)に結実され、順次、具体化されている。EU指令は加盟各国の国内法に対して優先性をもち、各国は国内法化を義務づけられている。したがって、EUの各指令等は加盟国にとって、満たすべき最低基準といえる。

リストラ解雇に直接関連した指令には、集団

解雇（大量解雇）指令、既得権指令、欧州労使協議会指令などがある。労働時間指令、賃金確保指令、パートタイム指令などもそれぞれの側面から解雇規制・雇用確保の効力をもっている。ここでは、直接、解雇に関係する法制にかぎって要点を確認する。

①集団解雇指令

1975年に制定され92年改定で強化された「集団解雇に関する加盟国の法制の近似化に関する指令」のことで、事業所規模別に「集団解雇」（同時的な5人以上の個別解雇を含む）を定義し、該当する場合の労働者代表との協議の義務づけなどを規定している。たとえば、使用者は関連する全情報の提供、解雇の理由、解雇労働者数、解雇計画（時期的段取り）、被解雇者の選定理由、解雇手当ての計算方法などを労働者代表に文書で通知することや、これらの諸事項と労働者代表との協議内容を管轄官庁に文書で申告することが義務づけられている（労働者代表にはその写しが送付され、労働者代表は管轄官庁に対し使用者申告書への意見を具申できる）。

②既得権指令

1977年に定められた「企業譲渡の際の労働者の権利に関する加盟国の法制の近似化に関する指令」のことで、M&A（企業合併・買収）などで企業の全部または一部が譲渡された場合に、企業譲渡を理由とした解雇の禁止をはじめとした労働者の既得権保護、譲渡人と譲受人双方に、双方の各労働者代表への関係情報の提供義務などを規定している。

③欧州労使協議会指令

1994年に制定された「欧州共同体規模企業および欧州共同体規模企業企業集団における、労働者への情報提供と（労働者との）協議を目的とした欧州労使協議会あるいは（ある別の）手続きの設定に関する指令」のことで、直接的には情報提供・協議のための労使協議会（あるいは代替手続き）の設置を義務づけている。同指

令は協議を「労働者代表と経営中枢または経営側のより適切なレベルの者の間における意見の交換および対話の確立をいう」と定義。対象企業の労使間交渉と労働協約を通じて設置される同協議会の情報提供・協議の内容に、（決定後でなく）事前の協議を約定すること、整理（大量）解雇や合併・生産規模の縮小などに関する事項を含ませることで、解雇規制面で重要な役割を果たす。なお、便宜上、「欧州労使協議会」と訳されているが——たとえば、すでにみたようにフランスでは「企業委員会」、ベルギーでは「事業所評議会」と規定されているように——各国の既存の法制を承認しているため、呼称も内容も各国間で差異がある。

（2）ベルギーとフランスの解雇制限法制と最近の強化策

ここではEU加盟国であり、ルノー・ベルギー工場閉鎖問題に直接関係するベルギーとフランスの解雇制限法制を紹介・検討する。

雇用保護法制全体はかなり複雑なので、簡明化するために、対象を集団解雇（整理解雇、大量解雇）の制限に限定して、その現状と特徴を、OECD（経済協力開発機構）が昨年発表した『1999年6月版 雇用展望』（英文版“OECD Employment Outlook 1999”）を使用。以下、『雇用展望』と呼ぶ）の「雇用保護法制」の部分の関係データを基礎にしながら紹介・検討する。

紹介するのは、集団解雇に関する次の7項目である。a 集団解雇の定義、b 労働者代表への通知、c 当局への届け出、d 遅延（当局による延期・凍結、義務的予告期間など）期間、e 必要とされる交渉の形態、f 選択基準、g 退職手当（解雇特別補償）

①ベルギーの集団解雇制限法制

(a)60日以内における次の解雇。a) 労働者20～99人の企業で10人以上、b) 労働者100～300人の企業で10%以上、c) 労働者企業300人を超え

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

る企業で30人以上。

(b)事業所評議会または労働組合代表に通知し、協議しなければならない。

(c)地域の雇用事務所へ届け出る。

(d)30日。ただし地域雇用事務所は60日まで延期することができる。

(e)解雇に代わる解決方法および影響緩和手段に関する協議。

(f)法的規定はないが、全国労働協約(事実上、法律と同じ効力をもつ)が事業所評議会の共同決定を認めている。

(g)「失業手当」と「手取り賃金」の差額の50%(上限あり)を4ヵ月間。

②フランスの集団解雇制限法制と特徴

(a)フランスの法制には集団解雇という規定はなく、「経済的理由による解雇」と規定される。ここでは、典型的な例として「30日以内における10人以上の解雇」の場合を取り出すが、実際には、被解雇者1人の場合、2～9人解雇の場合など、企業と解雇の規模ごとに、手続きが厳密に定められている。

(b)労働者代表または事業所評議会(＝フランス語では「企業委員会」)への十分な情報提供、および、協議の会合を義務づけている。

(c)県の雇用事務所(DDTEEP)に届け出る。

(d)労働者50人以上の企業で30～60日、労働者50人未満の企業で21～35日(ただし、解雇予定人数により異なる)。

(e)配置転換、再職業訓練など、解雇に代わる解決策に関する各種協議。労働者50人以上の企業では plan social(「社会計画」「雇用調整計画」などと訳される。解雇等の対象者の転職等保障計画)の策定が義務づけられている。労働者代表に拒否権は与えられていないが、計画内容が不備な場合、雇用当局が拒否することができる。

(f)労働法規により、家庭責任、高齢者、年齢、障害、(職種によっては)職業資格を考慮すべき

ことが定められている。

(g)集団解雇(＝経済的理由による解雇)に関する特別規定はない。

③ベルギーとフランスの最近の雇用保護強化策

ベルギー政府はすでに、ヴィルヴォルド工場閉鎖反対闘争が継続中の97年春、雇用確保のための週32時間制を実施した企業に対する賃金補助・社会保険企業負担分免除の措置を打ち出した。

また、労働時間短縮政策も強化し、1999年1月(週40時間制から)週39時間制に短縮したのに続き、オンケリンクス労相(副首相)が2000年5月始め、雇用確保・創出のための週35時間制法案の年内提出を発表した。現在までに明らかにされた内容は、(a)2001年から週38時間制を実施し、2003年には全労働者が週35時間制に移行、(b)週4日労働制や1年間の特別休暇制をはじめ各種の「弾力化」の導入、などである。

フランスでは、従来から被解雇者を出来るだけ出さないための、社会計画(被解雇対象者等への転職等保障計画)などによる回避努力の義務づけなどの詳細な解雇制限法制が労働法典で規定されている。しかし、ジョスパン政権(97年6月成立)になってからは法定週35時間制の実施に象徴される失業克服・雇用創出政策とともに、集団解雇(経済的理由による解雇)への規制強化策が強化されつつある。その背景には、解雇制限法そのものはなく、大企業による解雇・人員削減が相次いだことがある。

フランス政府は99年9月8日のミシュランの解雇計画発表をきっかけに、「もうかっている企業での解雇の禁止」という規準を含む、解雇制限の法制化の方向を打ち出した。それは、世界1、2位のタイヤメーカー、ミシュランが、今後3年間に、欧州で7500人の人員削減をすること、同時に、同年上期の純利益が17%増だったことなどを発表し、大幅な利益増もグッドイヤー(米)やブリヂストン(日本)などとの競争に勝

ち抜くためには不十分であり、とくに、欧州大陸での主導権維持のために、さらに生産性を上げるべく計画したものと強弁したからである(ミシュランでは当時、世界全体で12万7000人、欧州で7万5000人の労働者が働いていた)。

発表の翌日、ジョスパン首相は「わが国にはルールがある」「経営者たちは自分の言っていることの意味と民主主義の社会に暮らしているのだということを分かっているのか」とリストラ解雇計画に「待った」をかけた。他の閣僚や社会党、共産党、「緑」など連立与党からも「もうかっている企業が解雇をするなど、まったく理解できない」と、企業の社会的責任を問う声が上がった。そして、ミシュランは同13日、「人員削減は主に自然減とパート労働の導入で行う」と工場閉鎖などによるリストラ解雇の計画は撤回した。しかし、ミシュランの労働者を組織する四つの労連と左派諸政党の地元組織は人員削減計画そのものの撤回を要求して、21日、本社のあるクレルモン・フェランでのデモをよびかけた。同日は午前、午後の2回のデモが行われ、地元のミシュラン労働者、イタリア、ドイツのミシュラン関係労働者、支援の労働者・労働組合、社会党、共産党など各政党の国会・地方議員など計約4～5000人が参加した。与党の国民議会議員と政府は、当時、国民議会社会問題委員会で審議に入っていた週35時間制第2法案に「利益を上げていながら解雇をする上場企業」に重い制裁金を科す修正条項、「使用者は集団解雇計画に訴える前に、法律に規定されたすべての可能性をくみ尽くさなければならない」という条項など、いわゆる「ミシュラン条項」を提案した(この試みは第2法案の政府案に盛り込まれたが、野党の訴えで行われた憲法評議会の審査で、労働法典にある既存の努力規定で足りるとして削除された)。

こうしたなかで、2000年3月15日閣議決定された法案は「経済のグローバル化および今日の資本主義の現実をみると、国家は金融取引の

透明性確保と経済活動諸主体間の対等性保障のための効果的な規制手段を与えられなければならない」との原則を確認している。そして、法案は企業委員会の権限強化を中心としており、具体的には次のように規制している。

(a)買収側企業の責任者は被買収側企業の労働者に、買収の意図を知らせなければならず、それは被買収側企業が通知を受けてから3日以内に、企業委員会に伝達する形で行われる。同企業委員会など労働者代表は10日間の検討期間を保障され、また、買収側企業の責任者を招請し、企業委員会の開催を求めることができる。企業買収を計画する企業側が通知を拒否した場合、獲得株式の投票権を行使することはできない。

銀行買収の場合はCECEI(信用・投資企業委員会)委員長である中央銀行総裁に、遅くとも正式提案の2日前までに、提案内容を通知しなければならない。CECEIは両銀行の責任者を召還できる。

(b)銀行監視委員会である信用・投資企業委員会の強化(最高裁にあたる破産院の法律専門家1人と、すでに1人いる労働組合の代表にもう1人、を追加)

(c)集中化への規制・商業分野における競争の確保。とくに大規模流通企業が納入業者および顧客に損害を与えるような集中を規制。「経済的従属関係の乱用」(合併により納入量が増加するなどの利益があることを口実に納入業者から割増金を取るなどの行為)を禁止する、そのために、あらゆる集中に関して、蔵相に通知しなければならない、重大な場合については、蔵相が司法判断を求めることができる。大規模小売店などは、納入業者からの製品仕入れを打ち切る場合、当該業者への事前の注意喚起を義務づけられる。

この法案はすでに国会に提出され、今夏までに、可決・成立が予定されている。

特集・日産自動車リストラの特徴と政策課題

3. 「グローバル化」にともなう大企業の社会的責任の増大と各国政府の役割

前項でみたフランス政府の、企業委員会の情報・協議権の強化と同様の政策はドイツでも進行中である。ドイツは、雇用に関する「経営者（使用者）の社会的義務」を法律（社会法典Ⅲ第2条）で規定し、さらに、独自の解雇制限法をもつなどして雇用保護を法制化している国である。これに加えて、最近のM&A（企業合併・買収）とそれにともなう雇用危機の多発——とくに、ヴォーダフォン（英）によるマンネスマンの敵対買収事件——をきっかけに、政府は大企業における労働者の共同決定権を強化すべく、企業買収法の年内法制化をめざして、3月に「企業買収委員会」（政・労・使・学者など17人で構成される諮問委員会）を発足させた。同委員会は5月中旬までに、法案の骨子文書を採択した。同文書の発表にあたってブリー委員長（首相府長官）は、ボーダフォンによるマンネスマンへの敵対買収の場合のような、急激な企業構造の変更の際に「労働者と小株主が犠牲にされないよう、保護する法律」を制定する、と説明した。ドイツ政府はこの文書を基に法案を作成し、来年1月に実施することをめざしている。

ドイツでは、さらにリースター労相は事業所評議会設置手続きを簡素化して小企業での設置を促進するための事業所組織法の改定を、次期事業所評議会選挙の2002年に間に合うよう実現する作業に着手している。

ベルギー、フランス、ドイツを始めとした各国政府のこうした対応は、労働者・国民の利益を守ること、そのために大企業の横暴を規制するのが国家・政府の役割であるという政治姿勢で一致している。

各国で共通した雇用確保とそのための企業の社会的責任を明確化する法制と規制の強化は偶然の一致ではなく、その背景に、「経済のグローバル化」にともなう多国籍・大企業の責任の増

大と、グローバルな営利活動にはグローバルな社会的責任を、という国際世論・国際常識の高まりがある。WTO（世界貿易機関）シアトル（閣僚会議）に前後して顕在化した世界各国・各地域、NGOを含む各階級・階層団体のグローバルな広がりをもった連帯行動と運動はその象徴である。

そして、たとえば、国連貿易開発会議（UNCTAD）は、その1999年版『世界投資報告』（World Investment Report 1999）に「多国籍企業の社会的責任」の章を設け、「民営化、規制緩和、自由化は、企業がその諸目的を追求するための場を拡大している。国際諸協定は企業に、国際的に活動するための諸権利の拡大をもたらしている」（345頁）として、多国籍企業の営利活動と社会的責任との関係について問題提起し、労働条件の問題にも言及した上で、次のように結論付けている。

「世界共同体の経済的相互依存性の増大は世界中の人々の生活水準を高めるための大きな潜在力をもっている。とはいえ、グローバル化にともなう調整コストおよび社会的・経済的混乱の統制・管理の努力が払われなければならない。より大きな社会的責任を負うことによって、企業はこれらの努力に加わる。これは企業の国際的な自己利益になることである。……これらのグローバルな諸権利の拡大は、しかしながら、開発、世界人口の大多数の優先課題への関与を含む『グローバルな企業市民的行動』（「企業の、市民としての義務的行動」の意味）という、それに対応した責任をもたらす」（369～370頁）

（みやまえ ただお・会員・欧日問題研究者）