

<論 説>

EU 航空産業ソーシャル・ダイアログと 雇用保護

家 田 愛 子

目 次

- I はじめに
- II ヨーロピアン・ソーシャル・ダイアログ
 - 1 EU におけるソーシャル・ダイアログ—労使決定—
 - 2 ソーシャル・パートナー
 - (1) ソーシャル・パートナーの認定
 - (2) 産業横断的ソーシャル・パートナー
 - (3) 産業別ソーシャル・パートナー
 - (4) ソーシャル・パートナーの正当性と欧州裁判所判決
 - 3 ソーシャル・ダイアログによる政策決定の対象事項
 - 4 ソーシャル・ダイアログによる協議プロセス
- III ソーシャル・ダイアログの形成と発展
 - 1 第一世代のソーシャル・ダイアログ (1951 年～1991 年)
 - 2 第 2 世代のソーシャル・ダイアログ (1991 年～1998 年)
 - (1) 「単一欧州議定書」と使用者代表団体 UNICE の政治的決断
 - (2) 「ソーシャル・パートナー協約」
 - (3) 協約締結の成功と EU 法の制定
 - 3 第 3 世代のソーシャル・ダイアログ (1998 年以降)
- IV ソーシャル・ダイアログによる EU 立法の実現
 - 1 EU 労働法の概要
 - 2 産業横断的ソーシャル・ダイアログの成果
 - (1) 育児休業指令
 - (2) パートタイム労働指令
 - (3) 有期労働指令
 - (4) テレワーク任意協約
 - 3 産業別ソーシャル・ダイアログの成果

- V 航空セクター・ソーシャル・ダイアログ
 - 1 航空セクター・ソーシャル・ダイアログの意義
 - 2 航空セクターにおけるソーシャル・パートナー
 - (1) 航空セクター・ソーシャル・ダイアログ委員会
 - (2) 航空セクター・ソーシャル・パートナー
 - i 使用者代表組織
 - ii 労働者代表組織
 - 3 航空セクター・ソーシャル・ダイアログの成果
 - 4 「移動型労働者労働時間指令」
 - (1) 「移動型労働者労働時間指令」の概要
 - (2) 「移動型航空労働者労働時間指令」の課題
 - i 定義の明確化
 - ii 主要 LCC のソーシャル・ダイアログ不参加
- VI EU「グランドハンドリング指令」とソーシャル・ダイアログ
 - 1 EU「グランドハンドリング指令」
 - (1) EU「グランドハンドリング指令」の概要
 - (2) 国内法と指令の解釈・欧州裁判所判決
 - i 「欧州委員会対イタリア共和国事件」
 - ii 「欧州委員会対ドイツ連邦共和国事件」
 - (3) EU 企業譲渡指令と空港グランドハンドリングの民営化
 - (4) EU「グランドハンドリング指令」の改正案
 - 2 「スペイン・グランドハンドリング協約」とソーシャル・ダイアログ
 - (1) 「スペイン・グランドハンドリング協約」とソーシャル・ダイアログ
 - (2) 「スペイン・グランドハンドリング協約」の概要
 - (3) 「スペイン・グランドハンドリング協約」と LCC での雇用

おわりに

付録 1. 「欧州連合運営条約 第 10 編 社会政策条項」全文

付録 2. 「移動型航空労働者労働時間指令」全文

注

I はじめに

世界規模で進展している航空自由化は欧州連合 (European Union、本稿では特定しない限り、1957 年の欧州経済共同体 (European Economic Community, EEC) の設立以来、今日の EU に至るまでの政治経済共同

体を一貫して表すものとして EU と記す。)においてはアメリカや日本とは異なる要素を持って展開している。すなわち、いわゆる「航空自由化」と称される EU の航空市場統一政策は、アメリカのような完全な自由放任政策に追従した、航空産業の国策的な保護の政策から完全に脱却して自由化を進めるというものではなく、まず、加盟国間での空域権を放棄して EU 域内を 1 つの国内線網のように再編するというものであった。そのうえで、EU 域外との路線にかかわる交渉権は EU の専断事項とされた。航空市場統一は労働力の規制緩和を伴うべきではないとされた。むしろトランスナショナルな市場統合による労働力のソーシアル・ダンピングを防止するという 70 年代からの EU の政策に貫かれている。EU 内の国境の廃止の結果、競争の激化による一定の雇用の流動化と労働条件の低下の現象は現れたものの、政治的および労使自治の両面からの政策が功を奏し、これらに歯止めがかかっている。

EU のソーシアル・ダイアログによる EU レベルでの労使自治は、ヨーロッパのコーポラティズムの伝統に根差しているが、EU においては労使対話（Social Dialogue 以下、ソーシアル・ダイアログと記す。）は労使自治の枠を飛び越えて、EU の立法を含む政策決定過程への深い関与を示している。加盟各国の首相が集う欧州理事会は EU における唯一の立法機関であり最終意思決定機関であるが、これと並ぶ決定権がソーシアル・ダイアログに与えられ機能していることは意外に知られていない。

世界規模の航空自由化による航空の再編はドラスティックに進行し、労働者の雇用状況の悪化はじわじわと拡大している。航空セクター・ソーシアル・ダイアログでは、航空自由化による労働者の雇用への悪影響を阻止するためばかりでなく、自由化による競争激化を乗り切るために使用者も労働組合の協力を必要としており、労働組合と使用者団体双方から「労使対話」が求められている。

本稿では、EU の憲法といわれる EU 基本法に明記される「社会政策条項」が定めるユニークな労使決定制度について検討し、草の根レベルの

民主主義的政策決定への関与について考察する。

II ヨーロピアン・ソーシャル・ダイアログ

1 EU におけるソーシャル・ダイアログ — 労使決定 —

欧州連合 (EU) における「ソーシャル・ダイアログ (Social Dialogue)」とは、EU の社会政策に関する欧州委員会の提案に先立ち、その政策協議の第一段階から EU 内の使用者団体の代表と労働者団体の代表とが、「ソーシャル・パートナー (Social Partner)」として協議に参加することをさす。「ソーシャル・ダイアログ」は、ヨーロッパにおける伝統的なコーポラティズムに根差す労働者代表と使用者代表の政策決定への関与が、EU において発展的に形成され、EU の立法過程に組み込まれたユニークな市民参加型政策決定システムとして評価できる。

「ソーシャル・ダイアログ」による労使決定システムの下では、「ソーシャル・パートナー」としての労使代表組織が社会政策に関する政策協議に初期段階から参加し、EU の最高意思決定機関である欧州理事会での立法権限に並ぶ形で、EU レベルでの労働協約を締結し政策決定過程に関与できる。締結された協約は「ソーシャル・パートナー」の合意の下で、欧州理事会によって最終的な採択を経れば加盟国に共通して適用される EU 法としての効力を付与されうるものである。すべての加盟国を拘束する EU 法の立法権限の一部を労使代表が担うというこのシステムは、世界的にも特異でありその意義は大きい。

「ソーシャル・ダイアログ」の手続については、EU の基本法である「欧州連合運営条約 (The Treaty on the Functioning of the European Union)」(旧「ローマ条約 (The treaty of Rome, 1957)」) の第 10 編の「社会政策条項」(本稿巻末「付録 1」『社会政策条項』を参照されたい。) 第 151 条から第 161 条に定められている。

EU の通常の立法手続においては、欧州理事会の発議により欧州委員会が法案を作成し、欧州議会および欧州理事会の法案審議を経るが、欧州理事会が最終決定権を有している。しかしながら社会政策に関する事

項については、労使代表の「ソーシャル・ダイアログ」による政策決定プロセスを経ることが優先される。

社会政策において EU が取り組むべき分野は、EU 運営条約第 153 条第 1 項によって、a. 労働者の健康と安全を確保するための労働環境の改善、b. 労働条件、c. 労働者の社会保障および社会保護、d. 雇用契約終了時の労働者の保護、e. 労働者への情報提供と協議、f. 共同決定を含む労働者および使用者の代表権とその利益の集団的防衛、g. 欧州連合域内に合法的に居住する第三国国民の雇用条件、h. 労働市場から排除された人々の統合、i. 労働市場における機会および職場における待遇の観点からの男女の均等、j. 社会的排除との戦い、k. 社会的保護制度の現代化、と定められている。

ところで、EU においては、EU の前身である 1957 年締結のヨーロッパ経済共同体 (EEC) の設立条約 (ローマ条約) において、すでに男女平等が明記されているが、その後、男女平等の取り組みから発展した雇用差別全般の禁止に関する事項と労働安全衛生に関わる事項も EU の社会政策として取り組むべき課題とされてきた。一方で、集団的労使関係や賃金の具体的金額などに関する事項は運営条約第 153 条に列举されていないため、EU の取り組むべき課題としては対象外とされてきた。つまり現時点では、EU にはこれらの問題にかかわる権限が与えられていない。運営条約を改正しない限り、列举されていない事項に EU が関与することは権限踰越となる。また、条約に明記された社会政策事項については、ソーシャル・ダイアログによって EU 議会でも EU 理事会でもなく EU レベルの労使代表に最終決定権が委ねられているとも解釈できる。

2 ソーシャル・パートナー

(1) ソーシャル・パートナーの認定

ソーシャル・ダイアログは、EU 加盟国内のほとんどの重要産業を網羅的にカヴァーする産業横断的代表組織による「産業横断的ソーシ

ル・ダイアログ（Cross-industry Social Dialogue）」と、特定の産業内での労使を代表する組織による「産業別ソーシャル・ダイアログ（Sectoral Social Dialogue）」からなっている。

欧州委員会は、ソーシャル・ダイアログへの参加を認められる労使の各代表団体をソーシャル・パートナーとして認定している。

欧州委員会は1998年の産業別ソーシャル・ダイアログ委員会（Sectoral Social Dialogue Committees、SSDCs）を設立するための欧州委員会決定⁽¹⁾および2004年コミュニケ⁽²⁾にもとづき、ヨーロッパレベルでのソーシャル・ダイアログの当事者となるソーシャル・パートナーとしての労働者代表組織と使用者代表組織を以下のように定義している。

- (a) 欧州レベルでの、産業横断的または特定産業分野に関連して組織されていること、
- (b) 加盟国でのソーシャル・パートナーを構成し活動を認知された組織からなり、協約締結のための交渉能力を有し、加盟数カ国を代表している組織であること、
- (c) 適正な組織構造を有し、交渉手続や委員会の活動に効果的に参加できる組織であること。

この定義に従って、欧州レベルのソーシャル・ダイアログへの参加が認められるソーシャル・パートナーが認められているが、代表組織の適格性の審査は欧州委員会によって定期的におこなわれている⁽³⁾。

適格性の審査には、新興産業代表組織や中小企業代表組織なども考慮に入れられ、現在参加していない産業分野の将来の参加や新規加盟国内でのソーシャル・パートナーの活動も重要視されている。またソーシャル・ダイアログの正統性の確保のために、現在参加していない産業分野や労使団体にもオブザーブ参加を促している⁽⁴⁾。

（2）産業横断的ソーシャル・パートナー

2012年時点では、労働者代表の産業横断的組織として、3組織がソーシャル・パートナーに認定されている。1つ目は、ヨーロッパ労働組合

連合 (the European Trade Union Confederation、ETUC) であるが、ETUC には各加盟国の労働組合連合および各産業の有力な労働組合連合が結集している。ETUC はソーシャル・ダイアログを担う主要なソーシャル・パートナーとして欧州連合における政治的役割が増大している。他の 2 つは、管理職組合であるヨーロッパ専門職管理職評議会 (the Council of European Professional and Managerial Staff、Eurocadres と称される。) および、ヨーロッパ経営幹部・管理職同盟 (European Confederation of Executives and Managerial Staff、CEC) であるが、この 2 団体は単独ではなく、ETUC のメンバーとして産業横断的ソーシャル・ダイアログに参加することが認められている。したがって形式的にはソーシャル・ダイアログのトップレベルでの労働者の代表組織は ETUC に一本化されている。

使用者代表の産業横断的組織として、3 組織が認定されている。1 つ目は、ヨーロッパ各国の主要経営者団体が結集するヨーロッパ産業使用者連盟 (Business Europe、かつての UNICE。) である。Business Europe は欧州の 35 カ国の 41 使用者団体からなり、ビジネスと産業の利益を代表する産業横断的使用者団体の連合体であるが、「日本経済団体連合会」のような、加盟国での主要な経営者団体やヨーロッパ内での有力な経営者団体が結集している。2 つ目は、欧州の中小企業の経営者を中心とする団体であるヨーロッパ中小企業同業者連盟 (European Association of Craft and Small and Medium-Sized Enterprises、UEAPME と称される。) で、3 つ目は、公共事業経営者を中心とした経営者団体であるヨーロッパ公営企業センター (European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest、CEEP と称される。) であるが、ヨーロッパの全労働者の 30% 以上が CEEP 加盟団体の下で働いている。

この外に、欧州商工会議所連合 (European Association of Chambers of Commerce and Industry、Eurochambres と称される。) が、特殊な産業横断的組織からのソーシャル・パートナーとして選ばれている。欧

州商工会議所連合には、45 カ国の 2000 万企業が参加しており、そのうち 93%以上が中小企業であり、その下で 1 億 2000 万人の労働者が雇用されている。Business Europe や UEAPME に加盟しつつ欧州商工会議所に加盟する使用者も多く、ソーシャル・パートナーは重層的に構成されている。

産業横断的ソーシャル・パートナーは、1 年に 3 回ないし 4 回、定期的な全体会議を開催し、様々な課題について協議をおこなっている。この会議には最大合計 64 人までの労使同数の代表が出席できる。産業横断的ソーシャル・ダイアログは、労働市場や、労働と家庭の調和などの様々な問題について協議する為のワーキンググループを作ることができ、また、欧州委員会委員長を議長とするソーシャル・ダイアログ・サミットに参加している⁽⁵⁾。

（3）産業別ソーシャル・パートナー

産業別ソーシャル・ダイアログは、産業横断的ソーシャル・ダイアログの正当性を担保するシステムとしてその重要性を増している。加盟国間の政治的意思の合意に至ることが困難な時代が長引く中で、各国の政治の中枢に近いメンバーから成る産業横断的ソーシャル・ダイアログが成果を上げられないのに対し、産業別ソーシャル・ダイアログの活動と成果が注目されている。

産業別労働組合連合組織からの産業別ソーシャル・パートナーとして、17 組織が選ばれている。

労働者代表の産業別ソーシャル・パートナーは ETUC、欧州労働者評議会（European Works Council）、その他の国際組織、国内労組などと連携し、使用者代表のパートナーよりも組織化されており活発に活動している。複数の産業別ソーシャル・ダイアログ委員会に参加しているパートナー組織もある。一例として、後述の航空産業ソーシャル・ダイアログの中心的組織であるヨーロッパ運輸労連（European Transport Workers' Federation、ETF）は 6 つの産業別ソーシャル・ダイアログにおけるパートナーとして認められているが、このような複数のダイ

アローグに参加していることは労働者代表組織としての正当性を高くするものであるとされる⁽⁶⁾。

使用者代表組織からの産業別ソーシャル・パートナーとしては、欧州委員会によって 2012 年現在で 62 組織が選ばれている。

商業、建設業、化学産業、医療分野などのように一つだけの中心的な使用者団体がその産業でのソーシャル・パートナーとして承認されている場合もあるが、民間航空産業や映画産業、銀行・保険業界などのように 3 つ以上の使用者団体が当該産業でのソーシャル・パートナーとして承認されている場合もある。また各パートナーの内部構成は、通信や郵便事業などのようにわずかに数社の大企業が支配的な地位を占めている場合もあれば、多くの中小企業や自営業の使用者で構成されている場合もあり、一様ではない。

産業別ソーシャル・ダイアログ委員会は産業ごとに独自に自主的な活動を行なっているが、その活動に必要な事務的業務や経費負担等は欧州委員会がサポートしている。2009 年には、EU 全体で 185 回の産業別の会議が開催され(総会 51 回、ワーキンググループ会議 118 回、交渉 16 回)、経費請求は全体で 2700 件に上っている⁽⁷⁾。

(4) ソーシャル・パートナーの正当性と欧州裁判所判決

ところで、締結された EU レベルの協約が加盟国において一般法としての法的効力を有する場合に、協約の拡張的効力との関係で協約の締結当事者が十分な代表性を有しているかという論点が EU 裁判所で争われた事件がある。どの組織がソーシャル・パートナーになりうるかという問題については当初より組織間の争いがあった。

ソーシャル・パートナーによって最初に締結された 1996 年の「親休暇に関する枠組み協約」(詳細は本稿Ⅳ－2－(1))は、ETUC、UNICE、CEEP が締結当事者であったが、この交渉にソーシャル・パートナーとして参加できなかったことをローマ条約違反であるとして、ヨーロッパ中小企業同業者連盟 (UEAPME) は、「親休暇指令」(通称「育児休業指令」)の取り消しを求めて欧州第一審裁判所に提訴した⁽⁸⁾。UEAPME は、

労働者の 30 パーセント余りが中小企業で雇用されているにも関わらず、UNICE が UEAPME の交渉への参加を認めず、協約締結の権利を使用者代表として独占しているのは EU 基本条約の「社会政策条項」に反し、違法であると主張した。1996 年当時、UEAPME はソーシャル・パートナーとして交渉に参加することを EU 委員会に認められていなかった。

欧州裁判所は、「ソーシャル・パートナー協定の定めるところによれば、ソーシャル・ダイアログとしての交渉を開始し責任を持つのはソーシャル・パートナーとしての労使代表組織であり、ソーシャル・パートナーが協定締結に至ったときには欧州理事会は欧州委員会からの指令採択の提案を実行しなければならない。理事会も委員会も協約調印者の集团的代表性はともに確認している。ソーシャル・パートナーの全てが交渉に参加する権利を認められているという原告の主張に法的根拠はなく、UNICE のメンバーには中小企業も含まれているので、協約締結者が中小企業を代表していないとはいえない。」として、請求を退け、親休暇指令の取り消しは認められなかった。また、欧州裁判所は、原告のメンバーは当時の 14 の加盟国で 556 万 5300 人であるが、その 3 分の 1 から 3 分の 2 は UNICE に代表される組織にも二重に加盟しており、UNICE がすべての業種の利益を守るための一般的委任を受けているという被告欧州理事会の主張は支持されるべきであるとした。

その後も中小企業の代表として UEAPME が交渉に参加することを UNICE が認めなかったため、UEAPME は、協約締結の権利を使用者代表として UNICE が独占していることを不服として、1997 年 12 月 15 日の「パートタイム労働に関する理事会指令」（詳細は本稿Ⅳ－2－(2)）の取り消しを求めて再び欧州裁判所へ提訴した。UNICE と UEAPME は 1998 年 11 月 12 日に協力協定を結び、当該提訴は取り下げられた。

欧州裁判所は、UEAPME による親休暇指令の取り消しの訴えは認めなかったものの、確かに協約の対象者となるべき労働者と使用者を EU 内で十分にカヴァーしていない組織が締結当事者となる場合には、締結された協約の正当性に疑義が生ずる可能性を残す。その場合、対象とな

図表 1 産業別ソーシャル・ダイアログ委員会(SSDCs) リスト(2012)

創 設		SSDC	産 業	使用者代表組織	労働者代表組織
合同 (助言) 委員会	インフォー マル・ワーキン グ・グループ				
1951	COGECA	2006	Steel(鉄)	industriAll	Eurofer
1952		2002	Extractive Industries(鉱山)	industriAll	APEP, EURACOAL, Euromines, IMA-Europe, UEPG
1964		1999	Agriculture(農業)	EFFAT	GEOPA/COPA
1965		2000	Road Transport(道路輸送)	ETF	IRU
1967		1999	Inland Waterways(運河輸送)	ETF	EBU, ESO
		1969	Sugar(砂糖)	EFFAT	CEFS
1972		1999	Railways(鉄道)	ETF	CER, EIM
1974		1999	Sea Fisheries(海洋漁業)	ETF	Europêche
		1983	Hotel and Restaurant(ホテル・レストラン)	EFFAT	Hotrec
		1982	Footwear(靴)	industriAll	CEC
		1983	Hotel and Restaurant	EFFAT	Hotrec
		1985	Commerce(商業)	UNI Europa	EuroCommerce
		1987	Insurance(保険)	UNI Europa	AMICE, BIPAR, Insurance Europe
1987		1999	Maritime Transport(海運)	ETF	ECSA
		1990	Civil Aviation(民間航空)	ETF, ECA	ACI-Europe, AEA, ASA Europe CANSO, ERA, IACA
		1990	Telecom-munications(通信)	UNI Europa	ETNO
		1990	Banking(銀行)	UNI Europa	EACB, EBF-BCESA, ESBG
		1992	Construction(建設)	EFBWW	FIEC
		1992	Industrial Cleaning(産業用清掃)	UNI Europa	EFCI
		1992	Textile and Clothing(繊維)	industriAll	Euratex
		1992	Private Security(警備)	UNI Europa	CoESS
		1999	Postal Services(郵便)	UNI Europa	PostEurop
1994		1994	Woodworking(木工)	EFBWW	CEI-Bois
		1996	Local and Regional Government(地方行政)	EPSU	CEMR
		1996	Electricity(電気)	industriAll	Eurelectric
		1998	Personal Services/ Hairdressing(理容)	UNI Europa	Coiffure EU
		1998	Contract Catering(ケータリング)	EFFAT	FERCO
		1999	Tanning and Leather(なめし革)	IndustriAll	COTANCE
		1999	Temporary Agency Work(派遣)	UNI Europa	Eurociett
		1999	Live Performance(興業)	FIM, FIA, UNI-MEI	Pearle
		2001	Furniture(家具)	EFBWW	UEA, EFIC
		2003	Shipbuilding(造船)	IndustriAll	CESA
		2004	Audiovisual(映像)	EFJ, FIA, FIM, UNI-MEI	ACT, AER, CEPI, EBU, FIAPF
		2004	Chemical Industry(化学工業)	industriAll	CECG
		2006	Hospitals and Healthcare(病院)	EPSU	HOSPEEM
		2006	Metal industry(鉄工業)	industriAll	CEMET
		2006	Gas(ガス)	industriAll, EPSU	EUROGAS
		2007	Professional Football(プロサッカー)	ECA, EPFL	FIFPro
		2008	Central Government Administrations(中央政府)	TUNED	EUPAN
		2010	Education(教育)	ETUCE	EFEE
		2010	Paper Industry(製紙業)	industriAll	CEPI
		2012	Food and Drink Industry(飲食業)	EFFAT	FoodDrink Europe

出典: *Industrial Relations in Europe 2012* (European Commission, 2012)
p 231 より作成

るべき労働者や使用者の相当数を代表する組織が協約締結交渉への参加を求めているにもかかわらず、参加が認められないのであれば、協約締結手続の正当性には更なる疑義が生じる可能性がある。この点を配慮し、この後、欧州委員会ではできるだけ多くの労使代表組織をソーシャル・ダイアログに参加させることを企図して、協議対象を増やしている。2002年の「テレワーク任意協約」(詳細は本稿Ⅳ－2－(4))の締結交渉には、労働者代表として、ヨーロッパ専門職管理職評議会(Eurocadres)とヨーロッパ経営幹部・管理職同盟(CEC)が加わり、使用者代表としてUEAP-MEも参加している。

3 ソーシャル・ダイアログによる政策決定の対象事項

「リスボン戦略」やこれに続く「欧州2020戦略(the Europe 2020 Strategy)」において、欧州委員会は、単一市場促進や金融市場リフォームなどを含む雇用と社会政策に関する全ての方針について産業別パートナーおよび産業別SD委員会に対して協議を求めること、とされている⁽⁹⁾。

また、ソーシャル・パートナーは委員会からの求めに応じた活動協議に限らず、独自の活動を広く認められている。関連する産業分野における独自の政策について、その開始の提案をおこなうことや、委員会に対して情報提供や協議を求めること、幅広い狭義の場を求めることなどである。

産業別ソーシャル・ダイアログ委員会の活動目標は以下のように定められている⁽¹⁰⁾。

- 1 自分の産業分野における産業別SD委員会の影響力の行使、
- 2 協約締結を求める交渉、
- 3 産業別SD委員会での協議と自立的な活動を通じて、当該SD委員会の見解が他の産業別SD委員会からも理解されることに努めること。

このような活動を通じて産業別SD委員会は欧州委員会への影響力も

増大させてきた。

2010 年の「欧州委員会労使関係報告書 (Industrial relations in Europe 2010)」において、産業別 SD 委員会が取り組むべき重要な行動指針として、以下のように、大きく 5 つの分野での目標が示されている⁽¹¹⁾。

i 経済と産業分野別政策

産業の再編、産業別発展と構造変化、EU の政策の産業分野への影響などに関する予測と政策の採用。

ii 技能、訓練、生涯学習

焦点を当てるのは、技能のアップグレードと将来のニーズ、特定職種
の訓練方法、職業プロフィールと職業資格の承認、生涯学習とキャリア
パス、職業募集慣習と若年雇用など。

iii 雇用と労働条件

柔軟化政策、柔軟な労働、募集などの問題、および、増大する不安定
労働、擬似自営業、移民労働、収入が申告されない労働、他のディーセ
ントワーク問題などへの当該産業でのイメージへの取組。

iv 職場での健康と安全

事故・危険防止、人間工学、筋肉骨格異常、化学化粧品の使用取扱
い、ストレス、騒音、第三者の暴力、肥満、食物衛生、喫煙、ドラッグ
と酒、および一般的な健康政策などの問題に関連する取組。

v 均等機会、多様性のマネジメント、非差別

平等取扱い、職場での平等計画、性別賃金格差、性別描写、採用での
ポジティブアクション政策を含む問題等への取組。

上記の行動指針とは別に、全ての産業別 SD 委員会に共通する活動目
標のテーマとしてあげられているのは、職業訓練と生涯学習、技術につ
いての再編と将来的必要性、持続的発展、企業の社会的責任、社会と環
境についてのレポート、サプライチェーンマネジメント、政府調達の
社会的責任、高齢人口および人種の多様性についてのマネジメント、
機会平等である。産業別 SD 委員会のすべてに共通する活動目標は、産

業横断的ソーシャル・ダイアログの活動目標として設定されうるものである。

4 ソーシャル・ダイアログによる協議プロセス

「社会政策条項」では、「社会政策分野における委員会提案を提出する前に、欧州委員会は欧州連合の行動の可能な方向に関して経営者側と労働者側との協議を行うものとする。」（運営条約第 154 条第 2 項）と定め、欧州委員会によってソーシャル・パートナーとして認定された労使代表組織は EU における社会法の立法過程に第一段階から本格的に関与することが保証されている。また、「欧州委員会は、欧州連合レベルの経営者側と労働者側のソーシャル・ダイアログを促進する任務を有し、双方に対し公平な援助を行うことにより、その対話を容易にするあらゆる適切な措置をとるものとする。」（運営条約第 154 条第 1 項）と定められたのを受け、EU の行政組織の要である欧州委員会は、ソーシャル・パートナーに対して財政援助を含む様々な支援をおこなっている。

ソーシャル・ダイアログによる協議と立法のプロセスは、大きく以下の 4 つの段階に区分できる⁽¹²⁾。

1) 第一次協議（文中の番号は図表 2 のフローチャートの番号を示す。）

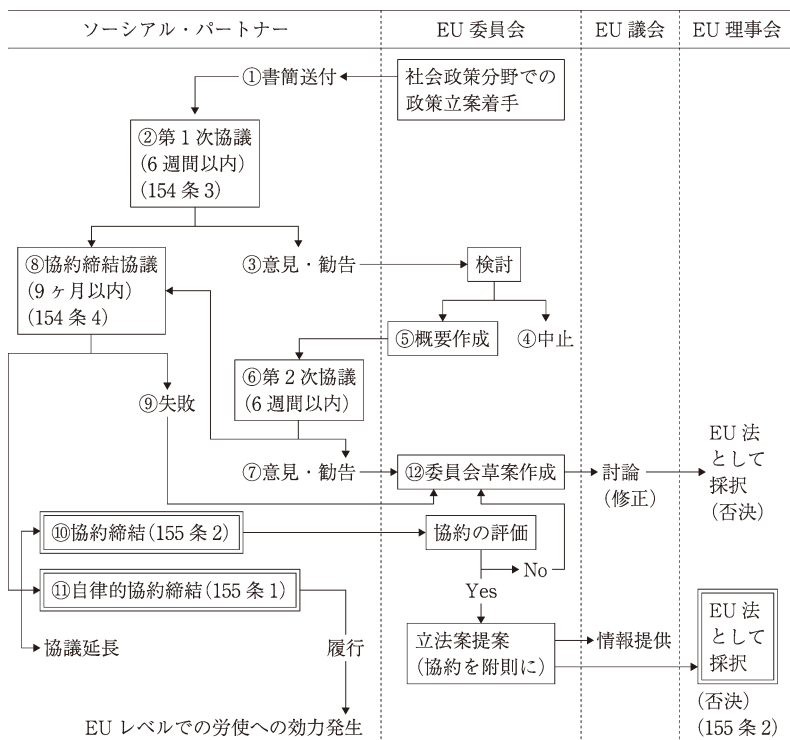
欧州委員会は、欧州連合運営条約 153 条に定められる社会政策の実施にあたり、その第一段階からソーシャル・パートナーを関与させなければならない。第一次協議は、ソーシャル・パートナーへの欧州委員会からの書簡の送付により開始され①、書簡による協議または当事者の意向により会合を開くことができるが、その期間は 6 週間を超えない②（同条約第 154 条第 3 項）。

欧州委員会は一次協議によるソーシャル・パートナーからの意見③に照らして、二次協議に進むか否かを決定する④⑤。

2) 第二次協議

欧州委員会が、ソーシャル・パートナーに協約締結を委ねることなく、自ら草案を作成し、立法を行なうと決定した場合には、ソーシャル・パー

図表 2 ソーシャル・ダイアログ・フローチャート



出典：Social Dialogue (Social Europe guide Vol.2) (European Commission, 2012) p.45 を参考に作成

トナーへの第二次協議を行なう。この第二次協議の期間も6週間を超えない⑥。委員会の草案に対し、ソーシャル・パートナーは書簡または会合でそれぞれの意見を伝えるが、共同勧告も行える⑦。

3) ソーシャル・パートナーによる協約締結協議

第1次協議または第2次協議に於いて、ソーシャル・パートナーが、同条約154条第4項に従って協約締結のための労使対話を進めることを選択した場合には⑧、パートナーは独自に交渉を開始できる。交渉期間は9ヶ月を超えることはできないが、欧州委員会の同意を受け延長することができる。

パートナーは9ヶ月の協議期日までに、以下のいずれかの結論に至ったことを欧州委員会に報告する。

- i. 協約を締結し、欧州委員会に対し欧州理事会での採択の実施を申し出る（同条約第155条第2項）⑩、
- ii. 協約は締結したが、その実施は、加盟国に特有の手続および慣行に従って自律的協約として施行することを望む（同条約第155条第1項）⑪、
- iii. 9ヶ月の期間を超えて交渉することを希望し、欧州委員会に新たな期日の設定を望む、
- iv. 協約締結に至らなかった⑨。

4) 欧州委員会による立法

社会的パートナーが労働協約締結に至らなかった場合には、欧州委員会は、当該分野について自ら法案を作成し⑫、閣僚理事会に提出することができる。

III ソーシャル・ダイアログの形成と発展

ソーシャル・ダイアログはEUの母体である1951年に始まる「ヨーロッパ石炭鉄鋼共同体」の時代にその起源を遡るが、1990年代までは政治的な成果を上げることができなかった。ソーシャル・ダイアログは、ローマ条約によって設立された「ヨーロッパ経済共同体」以来、EUの憲法ともいえるローマ条約すなわち現「EU運営条約」での位置づけの改正に伴って発展し、役割を変化させてきたが、その足跡から以下のように3つの時期に分けることができる⁽¹³⁾。

1 第一世代のソーシャル・ダイアログ（1951年～1991年）

産業別ソーシャル・ダイアログは石炭・鉄鋼産業で1955年から行われていた。第一世代のソーシャル・ダイアログの主要アクターであった「産業別合同委員会（Joint (Advisory) Committee）」は、1951年調印のヨーロッパ石炭鉄鋼共同体条約の一部およびヨーロッパ経済共同体

への第1歩として、鉄鋼業(1951年)と鉱山業(1952年)の分野でまず設立された。その後、農業(1964年)、道路輸送(1965年)、運河輸送(1967年)、鉄道輸送(1972年)、海洋漁業(1974年)、海運業(1987年)などの産業セクターでもヨーロッパレベルの労使の合同委員会が設立された⁽¹⁴⁾。

しかしながら加盟国が12カ国となった80年代に至っても、ソーシャル・ダイアログによるヨーロッパレベルでの労働協約締結の実現可能性はほとんどなかった。それは以下の理由による⁽¹⁵⁾。

- i. ソーシャル・ダイアログにより EU 法制定に関与すべき手続等の規定がローマ条約に盛り込まれていなかった。
- ii. 安全衛生と男女差別以外の社会政策に関する問題を EU の対象事項とする規定がローマ条約に盛り込まれていなかった。
- iii. 使用者側メンバーによる EU レベルでの協約締結に向けての意思が欠如していた。
- iv. EU レベルのソーシャル・パートナーが、国内組織による EU レベルでの協約締結の委任を受けていなかった。
- v. ソーシャル・ダイアログ当事者としてのソーシャル・パートナーの代表性への疑念が存在していた。
- vi. EU 委員会とソーシャル・パートナーの間には協調的な関係ばかりではなく緊張関係も存在していた。

これ以外の理由として指摘されているのは、加盟国はそれぞれ独自の労働協約システムを持っており、EU としての統一基準を作るのは困難であるとともに、中央集権的な協約は、社会的にも政治的にも「多元性」を選択していた当時の一般情勢に反するという労使双方からの消極的な姿勢も影響していたといわれる⁽¹⁶⁾。

2 第2世代のソーシャル・ダイアログ (1991年～1998年)

(1) 「単一欧州議定書」と使用者代表団体 UNICE の政治的決断

第2世代はソーシャル・ダイアログの発展期とされる。

欧州経済共同体 (EEC) 設立以来、EU においては重要決定事項は原則

として欧州理事会における全会一致により採択されると定められていたが、この時期には加盟国が十数カ国に増加したうえ、国内の政治状況が異なる各国首脳により構成される欧州閣僚理事会での意思の統一を図ることは非常に困難であった。特にイギリスは 1973 年にヨーロッパ共同体 (EC) に加盟したものの、保守党政権も労働党政権もそれぞれの政治的思惑から EU の政策には一貫して懐疑的な姿勢をとっていた。特に社会政策においては全会一致の決定方式をたてにイギリス政府は拒否権を行使することが多かった。これが障害となり、80 年代以降、とりわけ社会政策分野においては立法に至るまでの具体的な政策の進展がほとんどみられなかった。

欧州委員会は、この状況を打破しようと、1986 年、「単一欧州議定書 (Single European Act)」の採択に成功し、「安全衛生」に関する事項の特定多数決決定 (加盟国の人口などを加味して国毎に割り当てられた持ち票をもって投票をおこなう) が新たに導入された。このような決定手続きの大きな変更にもかかわらず、労働条件に関わる問題を安全衛生事項であるとして特定多数決で決めようとした欧州委員会の提案のほとんどは、欧州理事会で否決され、その後も成功しなかった。そこで欧州委員会は、労使代表による「ソーシャル・ダイアログ」によって社会政策を進展させようと、「ソーシャル・パートナー協約」締結を目指し、ヨーロッパの最大の労使代表組織である ETUC と UNICE に協約締結を目的とした交渉を行なうよう働きかけた。

組織率減少により、国内での労働組合の影響力が後退していた ETUC は、欧州レベルでの権限と影響力を行使することで国内での影響力を取り戻そうと、「ソーシャル・ダイアログ」への関与に積極的な姿勢を示した。

一方、各国の主要な経営者団体の連合体である UNICE は、EU レベルでの社会政策立法の拡大を好まないことから「ソーシャル・ダイアログ」への関与には消極的でありながらも、欧州理事会での特定多数決決定の導入により社会政策立法が進んでしまうのではないかという危機感

も深めていた。

1991年に始まった加盟国の政府間協議では、共通通貨ユーロ導入を控え共通市場をさらに発展させる必要があることから、共同体基本条約であるローマ条約を改正し、特定多数決決定の対象となる社会政策分野が更に拡大されることが予想されていた。欧州議会では1989年以来、各国の左派系政党の議員が多数を握っており、おりしも、1992年のイギリスの総選挙では労働党の勝利が予想され、欧州共同体全体として、社会政策に好意的な政治的状況が進展することも予想されていた。

そこで、UNICEは、中道左派政権を多数とする各国首脳が集まる欧州理事会の政治決定に委ねるよりも、「ソーシャル・ダイアログ」を通して自ら立法に関与するほうが経営者団体にとっては利するところが大いだと判断し、政府間協議の終了間際に、特定多数決分野を増やさないことを条件に「ソーシャル・パートナー協約」の締結に応ずることを決定した⁽¹⁷⁾。

(2) 「ソーシャル・パートナー協約」

労働協約によるEUの社会立法への道を拓いた、「1991年ソーシャル・パートナー協約 (Social Partners Agreement 31 October 1991)」の締結は、このような微妙な各加盟国内での政治状況のもとで、UNICEの政治的な決定がもたらした偶発的な産物であったとも言われる⁽¹⁸⁾。

「ソーシャル・パートナー協約」は、1992年に締結された「マーストリヒト条約」の「社会政策協定」に挿入され、その後、1997年の「アムステルダム条約」により「欧州連合設立条約 (ローマ条約)」本文の「社会政策条項」に挿入され、EUの基本条約である現「EU運営条約」に引き継がれている。

(3) 協約締結の成功とEU法の制定

ソーシャル・ダイアログによるEUの政策決定プロセスへの労使代表団体の関与が法的に認められるようになった結果、欧州理事会も雇用戦略への貢献を求めて、賃金抑制、労働者の組織化、職業訓練、雇用拡大等についてソーシャル・パートナーを招集した。

1999 年までに欧州委員会からの協議を受けた組織あるいは産業には以下のものがある。

産業横断的組織として、UNICE、CEEP、ETUC、Eurocadres、CEC、UEAPME、Eurochambres (欧州商工会議所)、Eurocommerce (欧州小売卸売使用者組合) がある。

産業別ソーシャル・ダイアログのために、欧州委員会によってソーシャル・ダイアログ委員会が設けられた産業分野として、農業、道路輸送、運河輸送、鉄道、海運、民間航空、漁業、通信、郵便、銀行、保険、履物、建設、私的警備、清掃、人材派遣、臨時雇用幹旋、繊維、皮工業、砂糖、木材、演劇、電気がある⁽¹⁹⁾。

金属、化学などの主要産業は、独自に欧州委員会への影響力を有しており、産業横断的ソーシャル・ダイアログでも大きな役割を演じているため、産業別の委員会は設けられていない。

第 2 世代のソーシャル・ダイアログの大きな成果として、いくつかの EU レベルでの協約の締結や EU 指令の採択の成功がある。これまでに、ソーシャル・パートナーにより締結に至った労働協約は、後述するように、1995 年親休暇協約、1997 年パートタイム労働協約、1999 年有期雇用契約協約、2002 年テレワーク任意協約がある。交渉はしたが、締結に至らなかったものとして、セクシュアル・ハラスメント協約、情報提供・協議協約、労使協議会協約があるが、このうち労使協議会協約は欧州委員会が引き取り、一般労使協議指令 (理事会指令 EC 94/95。2002 年に改正され正式名称は「欧州共同体における被用者に対する情報提供および協議の一般枠組みを設定する欧州議会および閣僚理事会の指令 2002/14 EC」、通称「一般労使協議指令」) として採択され EU 法化された。

これまで、EU の政策決定システムについては、各国が任命する委員からなる欧州委員会が大きな力を有し選挙で選ばれる議員からなる欧州議会に政策決定権がないことから、「民主主義の赤字」との批判がしばしば強調されてきた。しかしながら、ソーシャル・ダイアログによる政策決定は、ソーシャル・パートナーが国内レベルから産業別レベルへ、更

に産業横断的レベルへと協議を積み上げていき、最終的に EU レベルで共通の労働協約として結実するものであり、いわば、当該協約に拘束されることを予定される当事者が自らの意思で立法するという労使自治の形態をとっている。欧州委員会と欧州理事会によって選択されたソーシャル・パートナーへの社会政策分野でのこのような権限委譲は、多層ガヴァナンスの一類型として注目すべきシステムである。

また「民主主義の赤字」を補填するためのシステムとしての労使代表の政策決定過程への参加というよりも、形骸化する議会制民主主義の代替物としてソーシャル・ダイアログを評価することも可能である。しかしこの点については、EU の政策をリードする政治家や思想家がどのように評価しているかは不明である。今後の研究課題としたい。いずれにせよ、ヨーロッパのコーポラティズムの伝統が脈々と続いていることを感じさせる。

3 第3世代のソーシャル・ダイアログ（1998 年以降）

90 年代末以降、EU 加盟各国の政権政党が右派から左派まで分裂している状況下で、労働法や社会政策について EU 全加盟国が歩調を合わせることが困難な政治情勢となった。ソーシャル・ダイアログによる EU 立法の可能性は、EU における新たな政策決定過程の局面を切り開いたものの、すべての EU 加盟国における一般法としての法的効力を付与されることになる産業横断的な協約の締結には大きな期待はできない。その一方で、この時期は産業別ソーシャル・ダイアログの発展期となった。

1998 年以降今日に至るまでの第3世代とされるソーシャル・ダイアログは、欧州委員会の積極的な関与によって産業別の活動を活発化させた。

産業別労使委員会は、90 年代後半に入ると協議は行なっても成果としての労働協約の締結に至らず、やや硬直的となっていたため、欧州委員会は第2世代のソーシャル・ダイアログを刷新しヨーロッパレベルでのソーシャル・ダイアログを更に発展させようとした。

改革は1996年9月のコミュニケ⁽²⁰⁾に基づき開始され、1998年5月の欧州委員会のコミュニケ⁽²¹⁾と決議⁽²²⁾によって、欧州委員会は、EUの社会政策に関する協議、共同行動と交渉におけるEUの中央代表者としての産業別ソーシャル・ダイアログ委員会(SSDCs)を設立した。また、代表者、運営、予算措置も定め、それまでの24の産業別合同委員会は1999年までにソーシャル・ダイアログ委員会として改組・強化された。この改編によって産業別ソーシャル・ダイアログは質的な変化をとげ、EUの労使関係においてははっきりとした形を形成するようになったといわれている⁽²³⁾。

組織改編の背景として、90年代に各国で進んだ電気や郵便事業などの民営化の影響による労使の組織の変化も指摘されている⁽²⁴⁾。

産業別ソーシャル・ダイアログ委員会は、かつては第1次産業と第2次産業を中心に組織されてきた。今では第3次産業にも拡大しているがすべてをカバーできていない。第3世代のソーシャル・ダイアログでは、医療、飲食業、造船業、化学工業、映像産業、演劇、プロサッカーなどでも新たに産業別SD委員会が設立された。これらの委員会の活動目的は、資格、技能、労働者の移動、健康・安全などの維持向上や、EUレベルでの、通商政策、化学、健康、消費者保護法、気候変動、政府調達などの政策への影響力を与えることなどに焦点が当てられている。

2010年時点では産業別ソーシャル・ダイアログ委員会がつくられていない分野は、情報・通信技術 ICTS、法律サービス、マーケティング、オフィスサポートビジネス、投資ブローカー、不動産業者、研究・開発、福祉サービス、家事サービスなどで、労働者数はEU全体で2000万人に登っている。欧州委員会はこれらの産業の労使代表組織からのソーシャル・ダイアログへの参加を働きかけている⁽²⁵⁾。

IV ソーシャル・ダイアログによるEU立法の実現

1 EU労働法の概要

EUにおいては、労働法・労使関係法分野においては限定的な立法権し

か付与されていないとはいえ、採択された EU 労働法は各加盟国で国内法化される。また、EU 裁判所における EU 法の解釈についての先行判決や加盟国政府に対して指令違反を問う裁判などを通して、加盟国間での EU 法の齟齬の調整が行われ、EU 労働法は加盟国に共通する法として徐々に確固たる地位を築くようになった。

男女の雇用平等や差別禁止の原則については、「ヨーロッパ経済共同体」の設立条約である 1957 年ローマ条約以来、条約本文に挿入されている EU の基本的理念であり、男女労働者の均等待遇原則は、1975 年「男女同一賃金指令 (理事会指令 75/117/EEC)」、1976 年「男女均等待遇指令 (理事会指令 76/207/EEC)」、1997 年「性差別事件举证責任指令 (理事会指令 97/80/EC)」に明記された。2006 年には EU 裁判所判例なども統合したうえで、「間接差別」やハラスメントの禁止およびポジティブアクションなどについても盛り込まれた「雇用および職業における均等待遇の原則の実施に関する欧州議会および閣僚理事会の指令 2006/54/EC、(通称「男女均等待遇指令」)」として強化された。

また男女労働者の間接差別につながりやすいとして 1996 年「育児休業指令 (理事会指令 96/34/EC)」、1997 年「パートタイム労働指令 (理事会指令 97/81/EC)」、1999 年「有期労働契約指令 (理事会指令 1999/70/EC)」、2008 年「派遣労働指令 (理事会指令 2008/104/EC)」等の指令により、非正規労働者への賃金や処遇に関する差別を男女に限らず禁止した。

さらに、「人種的又は民族的出身に関わりない均等待遇原則を実施する閣僚理事会指令 2000/43/EC (通称は、「人種・民族均等指令」)」、および「雇用および職業における均等待遇の一般的枠組みを設定する閣僚理事会指令 2000/78/EC (通称は、「一般雇用均等指令」)⁽²⁶⁾ により、差別禁止原則は男女以外の要素による差別の禁止に拡大され、広く人権の擁護を謳う原則として発展・成熟している。「一般雇用均等指令」では、第 1 条において「本指令の目的は、加盟国において、均等待遇原則に実効性を与えるために、雇用および職業について、宗教若しくは信条、障害、年齢または性的志向に基づく差別と戦う一般的枠組みを設定することにあ

る。」と定め、我が国の労働法においても全く触れていない年齢による差別や障害者、同性愛者への差別をも禁じている。

またグローバル化する企業経営から労働者の雇用を守るための立法としては、企業譲渡による労働者のリストラを禁じ、譲渡時に雇用されている労働者の雇用契約の新たな使用者への承継を命じた 1977 年「企業譲渡指令（理事会指令 77/187/EEC）」や、整理解雇の際の労働者代表との協議の機会を保証するための、「集団整理解雇に関する加盟国法制の接近に関する閣僚理事会指令 98/59/EC（原指令 75/129/EEC、通称は、「集団整理解雇指令」。）」および「一般労使協議指令（理事会指令 2002/14/EC）」（原指令は 1995 年の理事会指令 EC 94/95）などが採択制定された。また、1993 年「労働時間指令（理事会指令 93/104/EEC）」は、EU 内共通市場における企業間競争を公正なものとするため、長時間労働による労働力のダンピングを防止しようとするものであるが、2000 年に改正されたのち 2003 年に条文整理され現行「理事会指令 2003/88/EC」となっている。

2 産業横断的ソーシャル・ダイアログの成果

EU レベルの産業横断的ソーシャル・パートナーにより締結された労働協約で、すべての EU 加盟国を拘束する理事会指令すなわち「EU 法」として採択されたものとして、1996 年「育児休業指令」、1997 年「パートタイム労働指令」、1999 年「有期労働契約指令」がある。これらの指令は特定の産業分野のみを対象とするものではなく、すべての加盟国で国内法化され、一般法として効力を有する法規となっている。

また、2002 年「テレワークに関する協約」が任意協約として締結され、各加盟国の手続と慣行に従って実施されることとなった。

(1) 育児休業指令

最初に産業横断的ソーシャル・パートナーによって締結された「育児休業に関する枠組み協約（the Framework Agreement on Parental Leave）」は、1996 年に「育児休業指令（Council Directive 96/34 of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded

by UNICE, CEEP and the ETUC。原文からは「親休暇」と訳すべきであるが、日本語の用法に倣い「育児休業」と記している。）」として EU 法化された。1995 年 12 月 14 日に締結された「育児休業協約」は、欧州委員会提案として、法案の最終決定権を有する欧州理事会に提出されるとともに、欧州議会と経済社会評議会での討議に付されたのち、1996 年 6 月 3 日、通称「育児休業指令（理事会指令 96/34/EC）」として法的効力が与えられた。

「1996 年育児休業指令」は、男女の労働者の職業と家庭生活の両立のための最低条件を定めることを目的としている（育児休業指令第 1 条）。使用者は、8 歳までの子供を養育する親、養父母に対し最低 3 カ月の育児休業を与えなければならない（同指令第 2 条）。また「不可抗力を理由とする業務からのタイムオフの権利」として、加盟国は、病気や事故のための緊急の家族的理由によるタイムオフの権利を労働者に付与するための措置を講じなければならないと定めた（同指令第 3 条）。

イギリスは本指令が締結された時点では、マーストリヒト条約付属第 14 議定書「社会政策議定書」およびこれに付随する「社会政策協定」を拒否権によってオプトアウトしていたため、適用除外国とされていた。しかし、1997 年 5 月の総選挙によって保守党から政権交代を果たした労働党が、公約に従い「社会政策協定」へのオプトインを実施したため、イギリスを加えるために修正された「1997 年育児休業指令（理事会指令 97/75/EC）」が全加盟国に適用されることとなった。

97 年の指令はその後改正され、2010 年 3 月 8 日に「Business Europe、UEAPME、CEEP、ETUC 間で締結された育児休業に関する改正枠組み協約を実施し、指令 97/75/EC により改正された指令 96/34/EC を廃止する閣僚理事会指令 2010/18/EC（Council Directive 2010/18/EU implementing the revised framework Agreement on parental leave concluded by Business Europe, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC as amended by Directive 97/75/EC、現行「育児休業指令）」として採択された。

改正された枠組み協約は第1条の目的と適用範囲に、「家族構成の多様性の増大を考慮に入れて」という文言を挿入し、一人親家庭や同性婚家庭などの多様な家族観に基づくニーズを考慮して加盟国が国内法を定めることを求め、また、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者への本指令の適用を明記した。また、育児休業協約の改正に当たっては、原協約の締結後に採択された「育児休業指令」の無効を求めて提訴した UEAPME が協約の調印者に名前を連ねている。

主な改正点として、休業期間を3カ月から4カ月に延長し（同協約第2条）、加盟国は、障害児または長期間病気にかかっている子供の親のニーズを考慮して育児休業の適用の要件を検討しなければならない（同協約第3条第3項）とした。さらに育児休業期間中の雇用契約の維持（同協約第6条第2項）を奨励し、また、職場復帰に際して一定期間の労働時間や労働パターンについての配慮を行うこと（同条第1項）を定めた。

（2）パートタイム労働指令

育児休業協約について、パートタイム労働者に対する差別を禁止するために、「UNICE、CEEP 及び ETUC によって締結されたパートタイム労働に関する枠組み協約」が締結され、これに基づき、1997年12月15日に閣僚理事会指令 97/81/EC（Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP, and the ETUC - Annex: Framework agreement on part-time work、通称「パートタイム労働指令」。）がEU法として採択された。協約の条文はそのまま指令の中に織り込まれているので、以下は協約の条文に基づく。

本指令は、男女のパートタイム労働者に対する差別の除去とパートタイム労働の質の改善、および、労働時間の柔軟な編成に貢献することを目的とする（パートタイム協約第1条）。「パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、客観的な根拠によって正当化されない限り、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いを受けないものとする（同協約第4条第1項）」とされ、「適切な場合には、

「時間比例の原則」が適用される（同条第2項）」と定められた。

「比較可能なフルタイム労働者」とは、「同一の事業所において、勤続期間や資格や技能を含む他の考慮事項に適切な考慮をはらいつつ、同一のまたは類似の労働もしくは職業に従事するところの、同一種類の雇用契約または雇用関係を有するフルタイム労働者をいう（同協約第3条第2項）」と定められる。EU 裁判所判例などでは我が国における「類似の労働者」の定義よりもかなり広範囲に「類似性」を認めているため、同じ職場で同席して労働に従事している労働者の間ではパートタイマーとフルタイム労働者の間の処遇差別は原則として容認されない。一般的には同一の職場で混在するパートタイムとフルタイムの間では、労働時間に比例した賃金の相違しか生じないのが実情である。

また、使用者は、可能な限りパートタイム労働とフルタイム労働との相互転換が可能になる措置を考慮しなければならない（同協約第5条第3項）⁽²⁷⁾。

(3) 有期労働指令

1999年6月28日には、「ETUC、UNICE および CEEP によって締結された有期労働に関する枠組み協約に関する理事会指令 1999/70/EC (Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP. 通称「有期労働契約指令」。)」が採択された。いわゆる契約社員への差別を禁ずる EU 法である。

「有期労働契約指令」は、非差別原則の適用の確保と有期労働の反復継続の濫用の防止を目的として(有期労働契約枠組み協約第1条)、正当な理由のない比較可能な常用労働者との差別的取り扱いを禁止する（同協約第4条）。すなわち正社員か契約社員かという雇用契約の相違のみを根拠とする差別的取扱いは禁止され、類似の労働の場合には、時間比例原則にもとづく処遇の相違のみが容認される。

「パートタイム労働指令」や「有期労働契約指令」、また「派遣労働指令」などによって、EU では男女差別だけでなく、契約社員、派遣労働者、

パートタイマーなどの非正規労働者に対する差別的処遇が違法とされ、時間あたりの賃金が「類似の労働」に従事する正社員との時間比例が認められない場合は違法となる。「類似の労働」であるかどうかは、職務評価により判断されることはあっても、我が国の裁判例のように非常に厳格な比較、あるいは比較のしようがないような「幹部職に成るべく将来への期待」などという基準が持ち出されることはない。従って我が国のほとんどの企業や公務労働で日常的に進行している「正規労働の非正規労働化」による低賃金労働者の増大は、間違いなく EU 法に照らせば違法とされる。

（4）テレワーク任意協約

2002 年 7 月 16 日に、ETUC、Eurocadres、CEC、UNICE、UEAPME、CEEP によってテレワークに関する任意協約（voluntary agreement）の締結に成功した。任意協約とは、指令など EU レベルでの法律の採択・制定により実効性を担保するものではなく、当該協約を締結した「経営者側と労働者側および加盟国の手続きおよび慣行に従って」（EU 運営条約第 155 条第 2 項）、本協約を締結した当事者団体の構成員によって実施される、法的拘束力のない協約である。

本協約では、テレワークとは、従来のように事業所内で作業を行う代わりに情報技術を用いて、事業所から離れた場所で与えられた仕事を遂行するという労働の形態であると定義し、テレワーカーの均等待遇を主張するものである。協約は、使用者は労働協約に関する情報や従事すべき労働内容等の必要な情報をテレワーカーに提供しなければならないとする。従来のオフィスでの労働からテレワークへ転換をした場合、その雇用上の地位には変更を及ぼさない。またテレワークへの転換の拒否は、労働者の雇用関係を終了したり、雇用条件を変更する理由にはならない。テレワーカーはオフィスで働く比較可能な労働者と同一の権利を保障される。テレワーカーは職務上得た情報やデータを保護し、データ保護に関連する企業内ルールや法律を遵守しなければならない。テレワーカーは、国内法、労働協約、就業規則の範囲内で労働時間を自己管理するが、

作業負荷と成果基準はオフィスで働く比較可能な労働者と同等とする。また、孤立しがちなテレワーカーが同僚と顔を合わせたり、社内情報を入手できるように、また、キャリアアップが可能な訓練の機会を与えるなどの点に配慮しなければならない、などと定めている。

任意協約は、指令のように国内法によって法的効力を付すものではなく、したがって、規制力が弱いようにも思われるが、本協約を締結した労使代表は EU 内の相当部分の使用者団体や労働組合をカバーしており、労使関係を規律するツールとしての通常の労働協約の効力は付与されているため、その実効性は大きいと期待できる。

3 産業別ソーシャル・ダイアログの成果

EU 加盟国全ての市民に対し拘束力を持つ EU 法の制定以外に、産業別ソーシャル・ダイアログによって締結された協約によって、すべての加盟国の当該産業を拘束する立法も採択されるに至り、第 3 世代のソーシャル・ダイアログは EU の政策決定システムの一翼を担うものとして、その重要性を増している。

産業別ソーシャル・ダイアログ委員会は自らの産業分野において労使共同文書を採択できる。この文書は、国内手続や慣行に従って実施されるための協約の形式をとることもできる。近年の産業別ソーシャル・ダイアログの成果として合意に至った協約で、理事会指令として採択され、すべての加盟国に拘束力を持つ EU 法となったものやヨーロッパレベルでの協約として締結されたものに以下のものがある。

1. ECSA および ETF による、「船員の労働時間の編成についての協約に関する 1999 年 6 月 21 日の理事会指令 (1999/63/EC)」
2. AEA、ETF、ECA、ERA および IACA による、「民間航空における移動型航空労働者の労働時間編成についての協約に関する 2000 年 11 月 27 日の理事会指令 (2000/79/EC)」(本指令の詳細については本稿 V-4。)
3. CER および ETF による、「鉄道分野における相互運用可能な国

- 際路線に従事する移動鉄道労働者の一定の労働条件に関する協約についての 2005 年 7 月 18 日の理事会指令（2005/47/EC）」
4. ECSA および ETF による、「1999 年指令(1999/63/EC)を修正し、2006 年海運労働協定（2008 年）に関する協約を実施する 2009 年 2 月 16 日の理事会指令（2009/13/EC）」
5. HOSPEEM および EPSU による、「病院および医療分野での刃物傷害防止に関する枠組み協約（2009 年）の実施のための 2010 年 5 月 10 日の理事会指令（2010/32/EU）」
6. 14 産業分野により 2006 年 4 月 25 日に調印された、「透明シリカと透明シリカを含む製品の使用と適正な扱いによる労働者の健康保護についての協約」
7. 2009 年 6 月 18 日調印の「欧州美容師資格の実施に関する協約」

【略語一覧】

ECSA	欧州共同体船主協会 (the European Community Ship Owners' Associations)
ETF	欧州交通労働者連合 (the European Transport Workers' Federation)
AEA	欧州航空会社協会 (the Association of European Airlines)
ECA	欧州パイロット協会 (the European Cockpit Association)
ERA	欧州地方航空会社協会 (the European regions Airline Association)
IACA	国際航空輸送協会欧州支部 (the International Air Carrier Association) (レジャー・エアラインなどの使用者代表組織)
CER	欧州鉄道共同体 (the Community of European Railways)
HOSPEEM	欧州病院・医療経営者協会 (the European Hospital and Healthcare Employers' Association)
EPSU	欧州公共サービス組合連合 (European Federation of Public Service Unions)

協約以外にソーシャル・ダイアログの労使代表が締結する文書の種類には以下の図表 3 のようなものがある。

このようなソーシャル・ダイアログによる EU の政策決定過程への広範かつ密接な関与にも関わらず、使用者側の労使対話への参加の姿勢は一様ではない。2001 年の時点では保険、ホテル、道路輸送、航空など

図表 3 「SD による合意文書の類型・割合・実施方法」

SD による成果文書の区別	小区分	実施方法
最低基準設定のための協約 (TFEU 155 条 2 項) (3 %)	①理事会指令による EU レベルでの枠組み協約	履行（義務） (実施レポート)
	②国又は産業レベルの任意的協約として	
プロセスと方向性を示した合意文書 (10%)	③政策の優先順位を示す SP の行動の枠組	⑩実現の追求 (フォロー・アップ・レポート)
	④ガイドラインと施行準則	
	⑤政策の方向性を示す文書	
情報交換 (77%)	⑥共同意見	情報発信・流布
	⑦宣言	
	⑧ガイドブック、マニュアル	
SD 手続改正に関する文書 (6 %)	⑨改正提案文書	

出典：European Sectoral Social Dialogue Recent Development, 2010 edition
(European Commission, 2010) pp. 95-96 より作成

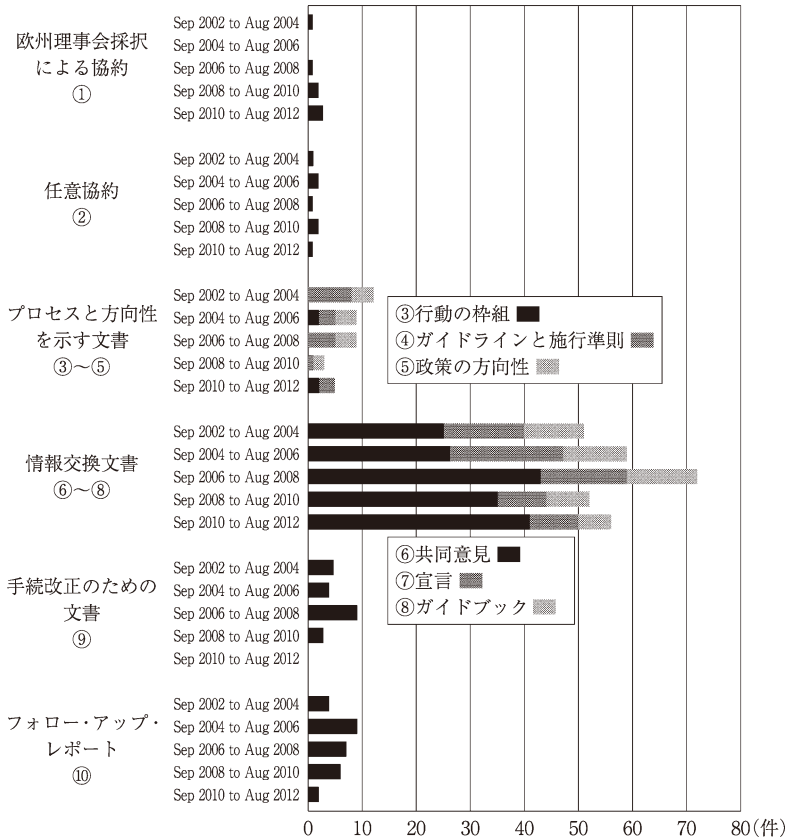
では使用者組織はしぶしぶ参加している状況であり、協議には参加しても決定には消極的で最小限度の決定しか行わない傾向があるとされた。

一方の労働組合側は基本的に積極的な参加の姿勢を示しているが、産業別では、海運、道路輸送、民間警備において特に積極的な参加がみられ、その成果は労働時間協定に結実している⁽²⁸⁾。

今日においても、セクターによってソーシャル・ダイアログへの関与の度合いは様ではないが、EU 内市場開放による影響を受けやすいセクターではソーシャル・ダイアログへの関心が高まっている。道路輸送セクターでも、国際輸送に携わる運転手の労働条件や訓練についての労使の共同宣言などの文書が多く採択されるようになってきている。航空セクターでは、EU の航空自由化政策によってもたらされた競争の激化を、特にかつての国営航空などのメジャーエアラインの労使を中心として共同して乗り切ろうという姿勢もみられ、今や最も活発にソーシャル・ダイアログに関与しているセクターの一つとなっている。

図表 4 「ソーシャル・ダイアログによる合意文書数」
(類型別、2002-2012)

図中の番号は図表 3 に対応



出典: *Industrial Relation in Europe 2012* (European Commission, 2012)
p.228 より作成

V 航空セクター・ソーシャル・ダイアログ

1 航空セクター・ソーシャル・ダイアログの意義

EU における航空セクターでのソーシャル・ダイアログには、2010 年には、450 空港を結ぶ 130 社の定期便航空会社と EU 内の 3500 の関連企業の使用者を代表する使用者団体と、そこでの 50 万人の雇用労働者を代

表する労働団体が参加している⁽²⁹⁾。

近年では EU の航空市場統一政策による航空産業の再編によりソーシャル・ダイアログの意義が特に増大している。民間航空輸送は、かつては各加盟国における支配的な国営航空と国営空港による強い規制の下に管理運営されていたが、欧州単一市場の進展が航空市場にも及び変化した。1990 年代の EU 域内航空市場の自由化政策によって EU 内での国別の航路、便数、運賃などの規制が撤廃され、EU 内の航空会社は EU 域内のどの他国へも自由に航路がもてるようになった。また EU とアメリカとの航空自由化も進展している。その結果、過去 20 年間で EU 内の航空産業の様相は劇的に変化した⁽³⁰⁾。

EU 航空市場統一によって、それまで国内路線の独占やカボタージュによって守られてきたナショナル・フラッグ・エアラインや国内線を専らとするエアラインは危機的な競争に投げ込まれることになった。加えて、LCC (Low Cost Carrier) と呼ばれる格安航空会社による低価格運賃との競争が加わった。

このような状況で、労働側の協力がなければヨーロッパの航空政策をスムーズに進めることができないというのが、ヨーロッパの多くの使用者のソーシャル・ダイアログへの参加の動機となっている。

労働組合にとっては、特に急増する LCC による、労働条件の引下げを食い止めることが緊急の課題となっている。従来のフルサービスを提供する FSC (Full Service Carrier) と呼ばれる既存のエアラインの使用者にとっても LCC の格安運賃に対抗するための様々な対策が必要である上に、LCC の低い労働条件はソーシャル・ダンピングの温床となり、公正な競争の妨げとなることから、労働組合と連携としてソーシャル・ダンピングを防止する施策を設けたいというのが使用者団体のソーシャル・ダイアログへの参加の大きな動機である。

ソーシャル・ダンピングをくい止める対策として、EU 航空産業全体での労働協約の締結が求められておりその重要性が増している。

労働組合に敵対的で労働組合の企業内での承認を拒む LCC の経営者

もいることから、労働者代表組織は特に産業全体としての労働条件の確保によって、未組織の労働者の労働条件の維持向上に取り組むために労使対話に積極的な姿勢を示している⁽³¹⁾。

また、欧州委員会は、気候変動への航空輸送の影響を考慮した、グリーンハウス・ガス排出権取引に航空分野も参加するように提案している。EU 内の航空会社は、これにより CO₂ 削減への協力を求められることになり欧州委員会との協議を行っている。

さらに、航空管制システムも、EU 内単一航空網政策 (Single European Sky) により、各国ごとに独自に管理運営される航空管制システムから EU 全体の空域を数個のブロックに統合分割して官制するシステムへの改革が進められており、改革のスムーズな進展のために航空セクター・ソーシャル・ダイアログによる協議が重ねられ、図表 8 に示すような合意文書が多く締結されている。

2 航空セクターにおけるソーシャル・パートナー

(1) 航空セクター・ソーシャル・ダイアログ委員会

航空産業ソーシャル・ダイアログは、1990 年の民間航空労使合同委員会の設立がその起源である。合同委員会は、2000 年に欧州委員会によって民間航空ソーシャル・ダイアログ委員会に改組された。2003 年にソーシャル・ダイアログの内部手続規則が採択され、総会とワーキンググループ会議が 1 年に 8 回まで開催されることと定められ、航空産業ソーシャル・ダイアログの EU レベルでの全体会合もこれに従い 1 年に 1 回開かれる。これ以外には、キャビン部会とグランドハンドリング部会の会合が 1 年に各 1 回、管制部会は 1 年に 2 - 3 回開かれる。パイロット部会も活発に会合を開いている⁽³²⁾。

労使の会合には、使用者団体、労働者団体と EU 委員会担当者の 3 者が常に参加し、ソーシャル・ダイアログへの代表団体としての適格性については 4 年または 5 年に 1 回、見直しが実施されている。

(2) 航空セクター・ソーシャル・パートナー

i 使用者代表組織

航空産業使用者代表としてのソーシャル・パートナーは、様々な関連業種から選出されている。

ヨーロッパ 45 カ国の約 400 空港の管理者からなり欧州の民間航空関連企業の 90%以上を占めている国際空港評議会ヨーロッパ支部 (the European section of Airport Council International、ACI Europe)、ヨーロッパ 26 カ国の主要航空会社 30 社による使用者組織であるヨーロッパ航空会社協会 (the Association of European Airlines、AEA)、67 の地方空港と 230 以上の民間企業およびヨーロッパのすべての地方交通を含む利益団体からなる使用者組織であるヨーロッパ地方航空会社協会 (the European regions Airline Association、ERA)、旅行会社の企画するパッケージツアーのみを対象にする 33 のレジャー・エアラインと一部の格安航空会社 (Low Cost Carrier、LCC) を中心とする使用者組織のヨーロッパ支部である国際航空輸送協会ヨーロッパ支部 (the International Air Carrier Association、IACA)、ナビゲーション・サービスを行う 28 の企業で組織される民間航空ナビゲーション・サービス組合 (the Civil Air Navigation Services Organisation、CANSO)、そして世界の主要グランドハンドリング会社が集合する航空グランドハンドリング国際協会 (the International Aviation Handler's Association、IAHA) がソーシャル・パートナーとして労使協議等に参加している。業態によっては複数の団体に加盟している使用者もある。

ところで、ヨーロッパにおいても、EU 内の航空市場の自由化以来、格安航空会社が急増し市場シェアを年々拡大させているが、新興の LCC 10 社は、ソーシャル・パートナーとしてソーシャル・ダイアログに参加している上記使用者団体ではなく「ヨーロッパ格安航空会社協会 (European Low Fares Airline Association (ELFAA))」に加盟しているが、ELFAA はソーシャル・ダイアログには参加の姿勢を示していない。2013 年時点で ELFAA に加盟しているのは、以下の 10 社である。

easyJet(イギリス)、flybe(イギリス)、Jet2.com(イギリス)、Norwegian Air Shuttle (ノルウェー)、Ryanair (アイルランド)、Sverige Flyg (スウェーデン)、transavia.com(オランダ)、Vueling(スペイン)、Volotea (スペイン)、Wizz Air (ハンガリー)。ヨーロッパ全体の LCC のうちライアンエアーとイーजीージェットで LCC 市場の半分近くを占めている(図表 6)。

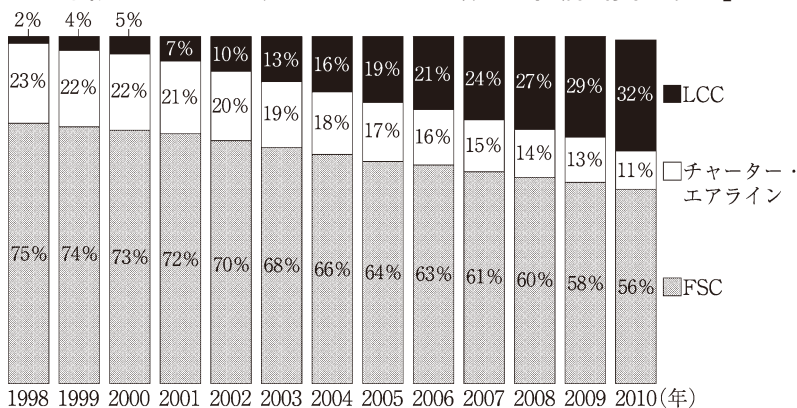
LCC の経営者団体 ELFAA に対して、ソーシャル・ダイアログへの参加を呼びかけてもほとんど出席しないという。不参加の理由としては、ソーシャル・ダイアログに参加することには LCC の経営にとってメリットがないと考えているからであろうとのことである⁽³³⁾。

そもそも LCC は、様々な規制の隙間をぬって低コストによる低価格運賃を実現し既存のエアラインとの競争に打ち勝つというビジネス・モデルで成功しており、ビジネス・モデルを維持し利潤を上げるためには、ソーシャル・ダイアログによる労働条件の統一基準や規制強化は目の上のコブに他ならない。したがって、ライアンエアーのように企業内での労働組合の承認すら認めない LCC に象徴されるように、現時点での LCC の使用者団体 ELFAA のソーシャル・ダイアログへの参加は望みが薄い。ところが、ソーシャル・ダイアログの正統性の担保の要件は、該当する産業での適切かつ必要十分な当事者をカヴァーし代表するソーシャル・パートナーの参加にあるため、図表 5 のように市場シェアを増大させている LCC がいつまでも不参加ということになると、ソーシャル・パートナーによる決定（協約）の EU 内全域への拡張的効力への疑義が生ずることになる。そのため、ELFAA への参加の勧誘は、欧州委員会も含め関係団体から常に試みられているという。

ii 労働者代表組織

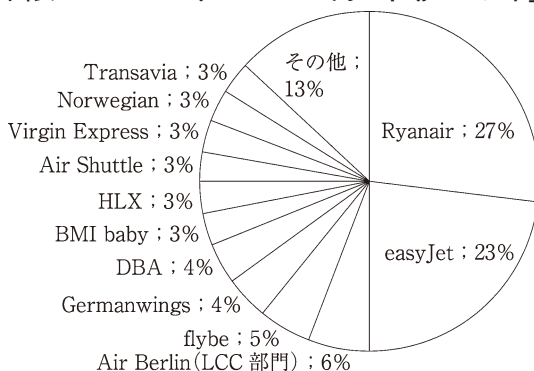
使用者代表ソーシャル・パートナーが市場での影響力を増大させている主要 LCC の使用者を含んでいないのに対し、労働者代表ソーシャル・パートナーは、ほとんどの航空産業労働者をカヴァーしている。労働者代表組織は、ヨーロッパ 37 カ国の 22 労働組合が加盟し 3 万 8000 人のパ

図表 5 「ヨーロッパのエアライン類型別市場占有率の変化」



出典：ECA, *UPHEAVAL IN THE EUROPEAN SKIES*, p 33 より作成

図表 6 「ヨーロッパの LCC 間の市場シェア率」



出典：ECA, *UPHEAVAL IN THE EUROPEAN SKIES*, p 11 より作成

イロットを擁するヨーロッパ・パイロット労組連合 (the European Cockpit Association、ECA) とヨーロッパ 39 カ国における交通労働者 300 万人からなるヨーロッパ運輸労連 (the European Transport Workers' Federation、ETF) が中心となっている。ETF は国際運輸労連 (the International Transport Workers' Federation、ITF) のヨーロッパ支部でもあるが、他産業においてもソーシャル・ダイアログで

の重要なアクターとしての役割を担っている。

ECA に属する単組には 5000 人も組合員を有する大組合もあるが、個別の利用者との交渉は国別あるいは組織別に行っている。ECA では、1 ヶ月に 1 回執行役員会議を開くが組合専従としての常駐のパイロットはいない。定期的に乗務しないと飛行ライセンスが維持できないというのがその理由である。年に 4 回のカンファレンスと年一回の総会にはすべての加盟国から代表が参加している。

また、2009 年 6 月に、ヨーロッパ航空管制官共同労組 (the Air Traffic Controllers European Unions Coordination (ATCEUC)) は、前述のヨーロッパ運輸労連 (ETF) とソーシャル・パートナーとして互いに認め合い、航空管制業務に関わる交渉権を ETF に委ねることで合意した。このように労働者代表組織は交渉力を高めるためにできるだけソーシャル・パートナーとしての代表組織を一本化して団結している (図表 7)。

図表 7 「航空セクター・ソーシャル・パートナー (SP) とソーシャル・ダイアログ (SD)」

	使用者代表 SP		労働者代表 SP
産業横断的レベル	Business Gurope、 UEAPME、CEEP	⇔ 産業横断的 SD	ETUC
産業別レベル (航空産業)	ACI Gurope、AEA、 ERA、LACA CANGO、IAHA (6 組織)	⇔ 航空セクター SD	ETF、ECA (2 組織)
国別・地域別 単組	大手エアライン、地方エ アライン、LCC 空港当局 航空関連企業 etc	⇔ (航空セクター SD 分会)	パイロット労組 運輸労組 管制官労組 航空関連労組 etc

出典：筆者作成

3 航空セクター・ソーシャル・ダイアログの成果

航空セクター・ソーシャル・ダイアログでの 2000 年から 2012 年ま

図表 8 「航空セクター・ソーシャル・ダイアログ主要合意文書」

年	合意文書	使用者 SP	労働者 SP
2000	「民間航空移動型労働者労働時間欧州協約」	AEA、ERA、IACA	ECA、EFT
2000	「移動型航空労働者労働時間指令（理事会指令 2000/79/EC）」（協約に法的性格を付与）	AEA、ERA、IACA	ECA、EFT
2001	アメリカの 9.11 事件についての共同声明	全て	全て
2003	EU 航空市場統合に関する欧州委員会への意見	CANSO	ETF
2004	共同声明「SPs：機能的分割空域における重要参加者」	CANSO	ETF
2005	グラハンでの質、安全、訓練に関する共同声明	ACI Europe	ETF
	地方航空管制官免許指令案に関する声明	CANSO	ETF
2006	航空管制「機能的分割空域」の影響に関する航空航路管理 SP ワーキンググループレポート	CANSO	ETF
2007	「航空交通安全電気技師（ATSEP）のための資格・訓練に関する共通理解」	CANSO	ETF
	航空管制「機能的分割空域」の発展に関する共同声明	CANSO	ETF
	航空管制「機能的分割空域」のための協議手続のガイドライン	CANSO	ETF
	航空管制「機能的分割空域」に関するヨーロッパ会議の共同声明	CANSO	ETF
	ジャストカルチャーに関する共同声明	全て	全て
2008	「シングルヨーロッパスカイ」の第 2 次パッケージに関する共同声明	全て	全て
	航空機乗務員の職場での健康増進に関する共同声明	AEA、ERA	ECA、ETF
2009	ジャストカルチャーに関する憲章と企業ガイドライン	全て	全て
	グラハン部門における訓練と資格に関する共同宣言	ACI Europe、AEA、IAHA	ETF
2011	グラハン指令改正に関する声明（共同意見）（移動の自由の見地から）航空機乗務員の社会保障制度に関する共同立場（共同意見）	全て	全て
	EU 航空市場統合の実施におけるソーシャル・ダイアログの役割に関する共同声明（宣言）	全て	全て
2012	「機能的分割空域」についての協議計画に関するガイドライン	CANSO	ETF

出典：European Sectoral Social Dialogue Recent Development, 2010 edition (European Commission, 2010) p. 25 等より作成

での間の取組の成果には図表 8 にあげた協定や合意文書がある⁽³⁴⁾。

図表 8 のリストに挙げたもの以外で、近年取り組まれている重要な事項は健康問題であるとされる。EU における航空市場統合の結果もたらされた低価格競争の激化による労働条件の悪化を要因として、航空機乗務員や空港職員の間での健康や家庭生活の問題が深刻化している。2008 年、AEA、ERA、ECA、ETF は、航空機乗務員の職場の健康増進を焦点とした会議を共同開催した。各団体は、その下部組織に対しても、職場での健康増進のために労働組合や職場代表との協議や情報提供に常時努めるように求めている。ソーシャル・パートナーは、今後、特に深刻化している航空機乗務員のストレスマネジメントと、私生活や家族との時間を確保するための時間管理の向上に集中的に取り組むことで合意している⁽³⁵⁾。

4 「移動型航空労働者労働時間指令」

(1) 「移動型航空労働者労働時間指令」の概要

航空産業労使対話の成果として特に重要なのが、「AEA、ETF、ECA、ERA、IACA、によって締結された移動型航空労働者の労働時間の編成に関する欧州協約に基づく 2000 年 11 月 27 日の理事会指令 2000/79/EC（通称は、「移動型航空労働者労働時間指令。」）」の制定である。（本稿巻末「付録 2」に本指令の全訳。）

EU では 1993 年に EU 加盟国の一般の労働者に共通適用となる労働時間規制法である「労働時間指令（理事会指令 93/104/EEC）」が制定された。この指令は 2000 年に改正され（理事会指令 2000/34/EC）、その後 2003 年に条文整理がなされ「労働時間の編成の一定の側面に関する欧州議会および 2003 年 11 月 4 日の理事会による指令 2003/88/EC（以下、「労働時間指令」とする）」として現行法となっている⁽³⁶⁾。

「労働時間指令」では、毎日の休息、週休および年次休暇の最低期間ならびに休憩および最長週労働時間、夜間労働、交代制労働および労働パターンの特定の側面等が、EU における労働時間規制の共通の最低基準

として定められた。指令では、最長週労働時間は「7日の期間ごとの平均労働時間が、時間外労働を含め、48時間を越えないこと。」（第6条(b)）と定められているほか、長時間労働を防止するために、「24時間の期間ごとに最低継続11時間の休息期間を得る権利」（第3条）や、7日の期間ごとに「最低11時間の休息期間に加え24時間の継続的休息期間」（第5条）を確保することを定めている。休息期間という概念の導入による労働時間規制により、長時間の残業により十分な睡眠時間が取れなくなった結果引き起こされる過労死や過労自殺のような、我が国で続いている社会的問題は予防が可能になっている。

ところで、航空機乗務員は、夜間労働、不規則シフト勤務、移動労働などの勤務の特殊性から、通常の労働時間規制法にはなじまないとの労使の認識の上で、労働時間指令からは適用除外とされ、ソーシャル・パートナーによるEUレベルでの独自の労働協約を締結することをめざして労使対話が重ねられた。ちなみにわが国でも、航空機乗務員は労働法による労働時間の規制からはほとんど例外とされているが、EUのように特別法などによる法的規制はなく、企業ごとの労働協約や就業規則による規制のみとなっているにすぎないため、過重労働による健康障害等が、長年にわたり問題になっている。

2000年3月22日に航空産業ソーシャル・パートナーのAEA、ETF、ECA、ERA、IACAによって合意された「移動型航空労働者の労働時間の編成に関する欧州協約」では、最低4週間の年次有給休暇、無料健康診断、スタンドバイ勤務を含む年間2000時間の労働時間制限、および年間900時間の乗務時間制限、自分の居所のある基地での毎月7日以上および年間96日以上以上の休息期間、客室乗務員の健康と安全条項などが定められた。年間の労働時間は一般の労働時間指令よりも340時間短く制限された。

重要なのは、ソーシャル・パートナー双方が、締結された労働協約がEUレベルでの指令となることに合意したことである。この合意の結果、EU基本条約の社会的対話の手続（欧州連合運営条約第154条および第

155 条第 2 項)に従って、欧州理事会で採択され、「理事会指令 2000/79/EC」としてすべての加盟国を拘束する EU 法となった。これによって、協約締結のための労使対話に参加していなくても、EU 域内のすべての「移動型航空労働者」にはこの指令が適用されることになった。つまり、経営者がソーシャル・ダイアログに参加していない LCC の労働者にも本指令が適用される。ライアンエアーのように労働組合を承認していないエアラインの労働者には、指令の内容が最低基準として労働条件を下支えすることになるため、指令の影響力は計り知れない。賃金協定は含まれないものの、同指令は過重労働や雇用破壊の歯止めとしての大きな役割を果たしている。

(2) 「移動型航空労働者労働時間指令」の課題

i 定義の明確化

移動型航空労働者労働時間指令は、すべての労働条件の規制を行っているものではなく、重点課題を緩やかに規制するものであるため、いくつかの問題が指摘されている。まず、第 2 条第 1 項における勤務内容の定義が不十分であり、条文の解釈の統一ができないことが第 1 の問題であると指摘されている⁽³⁷⁾。

例として、乗務員の労働時間 (Duty Time) の定義が指令においては明確でないため、会社によってバラバラである点である。エアラインごとに独自の就業規則や労働協約を有しているため、勤務時間の開始が、搭乗便の出発予定時刻の 1 時間前と定められたり、出発予定時刻あるいは実際の離陸時刻と定められていたりなど、一様ではない。近年では保安上の必要性から空港セキュリティ検査が厳重化しており、検査への対応に時間を要するため、乗務員は出発予定時刻よりもかなり早くから空港への出頭を求められているにもかかわらず、このような出発準備のための時間が勤務として算定されていないことも多い。

また、リザーブデイという勤務形態についての問題が指摘されている。リザーブデイ勤務は、自宅ではなく空港の中や近辺で待機し、勤務のための呼び出しを受けたら直ちに出頭しなければならないという勤務形態

であるが、待機場所で拘束されているにもかかわらず、結果として呼び出しがないときには休日として換算するエアラインがあることが問題であるという。休日とするならば待機時間の自由利用が可能でなければならないと主張して、パイロット労組連合 (ECA) は休日扱いに反対している。このような勤務は、空港スタンドバイなどと呼ばれることもあるが、呼び出しがなくても勤務時間として扱われているエアラインが多い。しかしながら、LCC の増大による低運賃競争の激化で、労働コストの引き下げのために、賃金支払いの対象となる労働時間を減らす手段として、このような形で労働条件の引き下げを行うエアラインが増加している。

パイロットの過度な長時間労働は安全運航を脅かすものであることに疑いはないが、LCC のパイロットの労働時間は労働時間制限の範囲内とはいえ、FSC よりもかなり長い傾向にある。航空労働者労働時間指令に乗務員の労働時間の定義を明記することで、国あるいはエアラインによってかなりのばらつきがある労働条件を修正すべきというのが ECA の見解である⁽³⁸⁾。

ii 主要 LCC のソーシャル・ダイアログ不参加

EU では限定的な労働法の分野にしか立法権限を有していない。賃金やストライキ権などの集団的労使関係への立法による関与は、EU の管轄権としては EU 基本条約に含まれていないため行われえない。そのため、最低賃金などの賃金面での EU 内での統一的な規制ができず、トランスナショナルなエアラインビジネスでは、使用者はこの状況を最大限に利用しようとしている。すなわち、労働者の国籍に関係なく、居住登録をしている国の法律が適用される場合には、ライアンエアーなどのように、労働規制が緩いアイルランドを乗務員の基地国として住所を登録させ、実際に居住していなくてもアイルランドの法が適用されるようにして、EU における「人と金の移動の自由の原則」を最大限に利用する企業が現れている。労働法だけでなく、加盟国間で大きく異なる社会保障制度、失業手当、税制などについても、アイルランドでは企業への規制が緩いため、法人登記をアイルランドで行うことによって、ライアンエアーは

労働コストを低く抑えることに成功しているといわれる。

またイーजीジェットのように、多くの国に路線を持ち、異なる国籍のパイロットが同じ操縦室で同一の乗務をしているような場合に、同一勤務に就いているにもかかわらず、国籍毎に異なる労働条件、異なる賃金で働くことを許す状況が生まれ軋轢を生んでいる。産業別労働組合による単一の労働協約の支配下にある場合でも、国別に細部などが異なる協約であることが多いため、国籍だけでなく居住する国や労働登録を行う国が異なるパイロットや客室乗務員が、同一の労働現場（同一機内）で同一の労働に従事しながらも、異なる労働条件で労働するという問題が起きている。イーजीジェットでは、イギリスのパイロット組合と結んだ労働協約はイギリス国籍のパイロットに適用対象を限定していたため、他の国籍のパイロットと異なる労働条件で働くという問題を抱えるようになった。EU 市民には「移動の自由」すなわち「労働のための移住の自由」が認められているために、このような問題が EU 内のいたるところで起きているが、航空産業においては集中している。

このように同一労働にも関わらず異なる労働条件が混在する労働現場ではモラルの低下が起きがちであるが、モラルの低下は航空産業においては安全性の低下に直結しやすく、特にパイロットにとっては深刻な問題であると ECA は指摘している。同一の労働にもかかわらず国籍や居住地の違いによって労働者を異なる扱いとすることはソーシャル・ダンピングとなる。ソーシャル・ダンピングを阻止するために、労働組合としては使用者との交渉は国別ではなく産業全体での統一交渉として行いたいという要求をもっているが、EU では集团的労使関係について基本条約に含まれていないため関与する権限を与えられていない。従って現在のところは労働組合が使用者に対して国を股いでの統一交渉を求める法的根拠がないのが実情である⁽³⁹⁾。

ソーシャル・パートナーである ECA や ETF などの労組はソーシャル・ダイアログの強化によってこの状況を打開しようとして、EU 内の LCC の有力団体である ELFAA にソーシャル・ダイアログに参加す

るように働きかけている。

「移動型航空労働者労働時間指令」が採択された 2000 年時点では、EU 内 LCC は企業規模も小さく市場シェアもわずかであり、ソーシャル・ダイアログには参加していなくとも指令採択の正当性には異論の余地がない。しかしながら、2014 年には LCC の市場シェアは座席数では 40% にも達しようとしており、LCC が参加しない産業別ソーシャル・ダイアログはその正当性を失う恐れがあるため、LCC の使用者団体である ELFAA の参加は重要である。

一方、ソーシャル・ダイアログに参加している使用者は、労働コストの引き下げという使用者としての当然の欲求はもちつつも、労使決定により、産業内での公正な競争のベースとなるべき適正な労働コストを受け入れる姿勢を示してきた。EU のソーシャル・ダイアログによる労使決定システムはヨーロッパにおける伝統的なコーポラティズムに根差すものであるが、LCC の経営者はソーシャル・ダイアログに不参加の姿勢を貫くことで、コーポラティズムに基づき構築されてきたヨーロッパの伝統的な労使関係にも挑戦的な姿勢を示しているともいえる。

ヨーロッパの LCC の多くが加盟する ELFAA の不参加が今後も続けば、残念ながら、II 章 2-(4) で述べたようにソーシャル・パートナーの正当な代表性が危うくなる可能性が生ずる。「親休暇指令」や「パートタイム労働指令」の採択に際して、当時ソーシャル・パートナーとして労使協定締結の協議に参加していなかった中小企業の経営者団体である UEAPME が、当該協約の締結団体のソーシャル・パートナーとしての適格性に疑義があるとして指令の取り消しを求めて、欧州司法裁判所に提訴した事例のような混乱が、航空産業ソーシャル・パートナーにより締結された協約をめぐるでも再び生ずる可能性は否定できない。

VI EU「グランドハンドリング指令」とソーシャル・ダイアログ

1 EU「グランドハンドリング指令」

空港におけるグランドハンドリング (以下、「グラハン」と記すことが

ある。)の労働条件などについては、EU における 1996 年の「(ヨーロッパ) 共同体内空港でのグランドハンドリング市場へのアクセスに関する閣僚理事会指令 96/67/EC (以下、「グラハン指令」と記すことがある。)」の採択以来、産業別ソーシャル・ダイアログの議題としても労使代表による協議が重ねられてきた。

2005 年に航空セクターにおける産業別労働者代表組織であるヨーロッパ運輸労連 (ETF) と産業別使用者代表組織である国際空港評議会 (ACI Europe) との間で締結された「グランドハンドリング部門での質・安全・訓練に関する共同声明」、2009 年の航空産業ソーシャル・パートナー全組織の参加による「グランドハンドリング部門での訓練と資格に関する共同声明」などの労使合意はソーシャル・ダイアログの成果であり、2013 年には、ソーシャル・ダイアログによる「EU グラハン指令」の改正案が作成され、欧州議会において討議に付されている。

(1) EU「グランドハンドリング指令」の概要

「EU グラハン指令」の採択には、EU における公共事業の民営化政策と民間委託の際の入札についての EU 域内への公開政策が大きく関わっている。「公から民へ」という EU の公的サービスの民間開放政策に基づき EU 内の公営空港の管理運営の民間委託が決定され、同指令が採択された。

空港業務の市場開放は、EU 内の「空の国境の廃止」による航空市場の単一化および航空行政における規制緩和の政策とも呼応している。EU 航空市場の単一化は、加盟各国がそれぞれ自国に固有のものとしていた領空への主権を EU に委譲するものであり、それに伴い、EU 加盟諸国や EU 域外国との国際航空協定の締結権も EU へ委譲することによって成し遂げられ、1997 年にほぼ完成した。EU 航空市場の統合により、地上での移動に国境がなくなったと同様に空路での移動にも国境がなくなり、EU 内の航空網は 1 つの国内線網のように再編された。

「グラハン指令」は 1998 年 1 月から施行されたが、「同指令」は、EU 加盟国内の空港のうち年間旅客が 100 万人以上、または貨物取扱量が年

間2・5万トン以上の公営空港に対して(第1条1-c)、公開入札によって(第11条1-b)、空港内での手荷物取扱、ランプ業務(駐機場での航空機周辺の作業)、燃料補充、貨物取扱および郵便取扱の空港当局による直営を禁じ、それぞれを2社以上に委託すべきことを定めた(第6条2)。

また、第三者へサービスを提供するグラハン事業者と、航空会社自らが自社の運航のために業務を遂行するセルフハンドリング事業者を区別し、定義した(第2条e、f)。空港スペースに制限がある場合は、一つの会社に第6条2の各業務を1つないし2つ以上委託できる(第9条1-b)。

指令は、グラハン市場への参入の自由を保障したが(第6条1、第7条1)、関係当局の認可を請負の条件にでき、関係当局は、認可の条件として、信用できる財政・保険状況、設備・航空機・機材・人材の保安性、環境保護、労働法の遵守などに関する事項を定めることができた(第14条1)。ただし、認可の原則として、条件が請負会社を差別するものではないこと、条件が請負の目的と関連していること、および、条件がグラハン市場への参入を規制するものではないことを定め、これらを事前に請負会社に告知することを求めた。

また、「グラハン指令」を国内法にするにあたり、関連するEU指令を損なうものであってはならないこと、および、加盟国は労働者の権利の保護と環境を守る措置をとることができることも定めた(第18条)。

(2) 国内法と指令の解釈・欧州裁判所判決

EU指令は立法の目的と法による規制の中核的な部分のみを定め、詳細については各加盟国の指令の解釈と立法に委ねられているため、加盟国ごとに微妙に異なる指令の解釈や他の加盟国の国内法との相違が生じるのは避けられない。

ところが、「EUグラハン指令」に従って1998年に国内法が施行され始めると、空港グラハン業務市場は混乱し、多くの加盟国で国内法における指令の解釈への疑義が訴えられた。さらに、グラハン業務を落札した事業者からの下請業者や二次下請け業者などが乱立したため、その合法

性が議論の的となった上、グラハン業務での労働者の雇用が不安定になった。また、グラハン労働者の雇用保護の態様について、加盟国間で一様ではなく、以下に述べるように EU 委員会が加盟国の国内法を指令違反と判断し、当該国を欧州裁判所に提訴するケースも現れ、法的にも大きく混乱が続いている。

i 「欧州委員会 対 イタリア共和国 事件⁽⁴⁰⁾」

「EU グラハン指令」とその国内法の内容について、最初に EU 裁判所で争われたのはイタリアのグラハン業務の民間委託に関する法律であった。

イタリアは、1999 年 1 月 13 日の「法 No 18/99 (以下、「イタリアグラハン法」と記すことがある。)」で EU グラハン指令を国内法化したが、労働者保護条項として同法の施行猶予期間を 30 ヶ月と定めた(同法第 14 条)他、グラハン業務の民間委託は「EU 企業譲渡指令(「企業・事業または企業もしくは事業の一部の譲渡の場合の被用者の権利の保護に関する加盟国法制の接近に関する閣僚理事会指令 98/50/EC」)」の対象となるとして、請負業者が空港当局から請け負う運航便数と業務量に比例して、関係する前従業員を承継すること、および承継時に有効なグラハン事業委託契約を最長 6 年間まで保証することを暫定措置として定めた(同法第 20 条)。

これに対し欧州委員会は、「イタリアグラハン法」は「EU グラハン指令」に違反するとして、2000 年 3 月 3 日、イタリア政府に対して書簡を送ったうえで、イタリア政府との協議を重ねたが、同政府が国内法の修正に適切に応じなかったために、欧州裁判所に提訴し、以下のように主張し、欧州裁判所の判断を求めた。

- 1、「運行便数と業務量に比例して従前の従業員を承継すること」と定めたことは「グラハン指令」に反する。その理由として、グラハンの民間委託が「EU 企業譲渡指令」の定義する企業譲渡には該当しないからである。「企業譲渡指令」に該当するためには、当該事業移転が経済的実体を伴うものでなければならないが、「前請負業者に

よって提供されていたサービスが、次の請負業者によって提供されるものと類似しているという事実だけでは、両者の間に経済的実体の移転があったことを意味するものではない。経済的実体 (entity) は請負業者に委ねられた活動だけで構成されるものではなく、経済的実体の同一性 (identity) は、従業員、管理者、労働が組織される方法、経営スタイルなどの他の要因によって形成されている。」空港のグラハン業務の入札による移転の場合には、「事業譲渡は発生しているとはいえない、なぜなら、企業の廃棄 (disposal) という要件が欠けているためである、つまり、移転は明示的な、または、黙示的な、または行政の活動としてであろうと、交渉による合意であるからである。実際には、新たな請負業者が、前の請負業者との関係やコンタクトとは無関係に、空港の管理者と結ばれた契約を根拠に、空港事業へのアクセスを手に入れるものである。」したがって、「グラハン指令」に基づくグラハン業務の民間委託には、「企業譲渡指令」は適用されない。

- 2、イタリア政府の政策は、政府によって生み出された社会的コストを新事業者に転嫁させているが、このような社会的政策は、「グラハン指令」第 18 条の精神と共同体法の一般原則に適合する場合にのみ容認される。

以上の欧州委員会の主張に対し、イタリア政府は以下のように反論した。

- 1、「労働者保護のレベルは EU 法で認められる範囲に限定されるものではない。もしそうなら、指令は目的を失ってしまうし、EU 法で未だに認められていない保護を労働者に与える自由を加盟国に禁ずることになる。」したがって、「保護を上乘せすることは、EU 法に違反するものではない。労働者への効果的な保護というものは使用者への金銭的制限や義務によって実現されるものであり、その価値は利益の比較分析によって判断されるべきものである。」

「自由競争の原則とは、制限的ではあっても労働法に定められてい

る規制に従って、機会の平等を企業が与えることができることである。」

- 2、グラハン業務の民間委託について、「企業譲渡指令」の対象となるかどうかについては、有体・無体資産の移転の有無が要件であるが、移転前後の事業は類似しており、多くの動産の移転も伴っている。経済的観点から、空港グラハン業務の新事業者による引き受けは「EU 企業譲渡指令」の事業譲渡の広義の定義に当てはまる。実際、継続的な活動が、一事業者から別の事業者へと移転しており、この状況は、事業の譲渡（the transfer of undertaking）と完全に同じであるとみるべきものである。

以上の両者の主張に対し、欧州裁判所は以下のように判断して、欧州委員会の主張を認めた。

- 1、イタリア法第 14 条は、「企業譲渡指令」の「活動の移転（transfer of an activity）」の定義に基づいているというイタリア政府の主張は支持できるものではない。

空港グラハン業務の民間委託が「企業譲渡指令」の定義に適合するかどうかは、その活動が実際に継続しているかまたは再開されているかという「経済的実体の同一性」で判断される。同一の実体の移転の有無は、欧州裁判所における「スピーカーズ事件」⁽⁴¹⁾と「スーゼン事件」⁽⁴²⁾に従って、総合的に判断されなければならない。その要件は、「建物や動産のような有体資産の移転があったか、移転時の無体資産の価値、新使用者に従業員の大部分が雇用されたか、顧客が引き継がれたか、移転前後の事業の類似性の程度、活動が中止した期間があればその期間、などである。」ところが、イタリア法では、個々の移転の態様にかかわらず空港のすべてのグラハン事業の移転に「企業譲渡指令」が適用されると定めているので、欧州裁判所での判例に照らせば、「事業譲渡指令」の定義を超えるものである。

「グラハン指令」は第 18 条と「同指令」前文 24 で「適切なレベルの労働者の保護」を認めているが、イタリア法は、スタッフの承継

を一樣に義務付けているため、既存の事業者よりも新事業者に不利に働くこととなり、これによりグラハン市場への参入を困難にし、EU 内の航空市場での適切な競争条件を作ることと市場開放という指令の効果を損ねている。

- 2、「グラハン指令」は、第3者へのグラハンサービスの供給をおこなう事業者とセルフハンドリング事業者のカテゴリーを明確に区分しているにもかかわらず、イタリア法第20条が、セルハン事業者が第三者へのサービス提供をすることを認めていることは指令に反する。

また、「グラハン指令」は加盟国が暫定的措置をとることを認めていないにも関わらず、「イタリアグラハン法」は第20条で、法の施行時に有効な委託契約を6年間まで保証するとしたことは指令に反する。

欧州裁判所の判決は、空港グラハン業務の民間委託に際しての「EU 企業譲渡指令」の適用を一切認めないというのではなく、イタリアの国内法が一律に自動的にすべての民間委託に「企業譲渡指令」を適用し、労働者の承継を義務付けたことを EU 指令に反するとした。しかしながらこの判決は、これまでの欧州裁判所の「企業譲渡指令」の解釈を変更するものであるとして多くの議論を呼んでいる⁽⁴³⁾。

ii 「欧州委員会 対 ドイツ連邦共和国事件⁽⁴⁴⁾」

次に、欧州裁判所で争われた「EU グラハン指令」に関する国内法はドイツ連邦共和国のものであった。

ドイツの「空港グラハンサービスに関する 1997 年 12 月 10 日の規則(以下、「ドイツグラハン規則」と記す。)」は「EU グラハン指令」を国内法化したものであるが、同規則第8条第2項で「空港管理者は、グラハンサービス事業者またはセルハン事業者に対して、新たに移転されるグラハンサービスに応じてそれまで従事していた労働者を承継するように求めることができる。」と定め、また、同規則第8条第3項で、空港当局

は、グラハンサービスの受託にあたり当局が定めた条件に従うことを請負業者に求めることができるとした。

さらに、同法第9条第3項は、空港設備の利用料について、「空港管理者は、グラハン事業者とセルハン事業者に対して、空港設備へのアクセスと利用に対して料金を課することが認められる。その値段は、業者委員会への聞き取りの後で、適切、客観的、透明、および非差別的な条件に従って審査されなければならない、また、値段は、商業的利用料という意味で、特に空港の自律的経営に寄与するものでなければならない。空港設備利用料の設定において、空港管理者は、労働者が承継されなかった結果として管理者自身が負わされるコストを、適切な範囲で利用料に反映させることができる。」と定め、労働者の承継をしなかった事業者の空港利用料を割り増しすることを認めた。

欧州委員会は、「ドイツグラハン規則」の第8条第2項及び第9条第3項は「EU グラハン指令」第16条および第18条に違反するとしてドイツ政府に意見書を送ったが、ドイツ政府は欧州委員会の見解を容認しなかった。欧州委員会は「EU グラハン指令」違反として、2003年にドイツ連邦共和国を欧州裁判所に提訴した。

2005年7月14日の欧州裁判所の判決の概要は、以下のようである。

「ドイツ政府は、すべてのケースで労働者を承継させるような絶対的な義務を新グラハン業者に課していないと主張するが、この条項が新事業者に労働者の承継のプレッシャーを与えることは明らかである。加盟国はグラハンサービスの移転にあたり、適切な労働者保護政策を設けることを認められているが、それは無制限の保護ではなく、また、指令の目的に反するものであってはならない。本条項はグラハン業務に参入しようとする新たな事業者への負担を強いるものである。本条項により、空港設備の効率的な利用が脅かされ、また、利用者に課されるべきサービス料金の減額が成し遂げられない危険性があり、それゆえ本条項はグラハン市場の開放と「グラハン指令」の効果を損なうものであり、当該指令の第18条に違反するものである。」

ドイツ国内法は、イタリア国内法と同様に、グラハン業務の民間委託について先の EU の「企業譲渡指令」の適用を念頭において制定されたものと推測できるが、「EU グラハン指令」には、同指令前文においても考慮すべき指令として、「企業譲渡指令」の言及がないため、欧州裁判所は労働者の承継に関して、「企業譲渡指令」が遵守されるべきという判断を行わなかった。

（3） EU 企業譲渡指令と空港グランドハンドリングの民営化

わが国では公共サービスの民間委託、あるいは一定の事業の外部委託をする場合には、一義的な目的はコストの削減であり、そのためにまずは外部委託後の業務に携わる労働者の賃金の引下げによるコスト削減が当然のように行われている。わが国では外部委託に際しての労働者の雇用や労働条件の保護については法的規制は全くない。

これに対し、EU では、「企業譲渡指令」により、事業移転前後の事業内容に継続性が認められる場合には、原則として労働者の雇用と雇用条件は事業を引き継いだ新使用者に承継され維持されなければならない。旧事業者の下で直前まで雇用されていた労働者を解雇したり、賃金その他の労働条件を変更できるのは、「経済的・技術的・組織的理由」（同指令第 4 条第 1 項）が認められる場合にのみ許される。「経済的・技術的・組織的理由」とは、事業規模の大幅な縮小がある場合や、新たな設備や技術の導入などで労働内容に大きな変化があったり事業の管理運営に大きな変更がある場合をさすが、民間委託や外部委託などのように、従前の事業内容を承継事業者がほぼそのまま引き継いで事業を継続する場合は、「経済的・技術的・組織的理由」には当たらないと解され、通常は「指令」の適用対象とされる。

「EU 企業譲渡指令」と多くの判例に照らせば、「グランドハンドリング指令」によって空港のグランドハンドリング業務が民間委託や外部委託されても、労働者がそのみを理由に解雇されたり、労働条件の切り下げをうけることは EU 法違反となり、認められない。

（4）EU「グランドハンドリング指令」の改正案

「EU グラハン指令」制定以来、公営空港においては、空港業務の民間委託のために繰り返される公開入札により、グラハン業務受託事業者の変更が頻繁に起こり、新規事業者が従前の労働者を承継しないことによりグラハン労働者の離職率が高くなるなど、現在、航空産業における最も深刻な雇用問題となっている。また、グラハン労働者の低賃金の主要因も不安定雇用にあると指摘されている⁽⁴⁵⁾。

更に、EU 内の定期便の 70%に定刻からの遅れが発生しているが、遅延の原因の多くは空港でのグランドハンドリングがスムーズに行われていないことにあるとの調査報告を受けて、欧州委員会は 2011 年に「EU グラハン指令の改正のための提案（Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on groundhandling services at Union airports and repealing Council Directive 96/67/EC, COM (2011) 824 final, 2011/0397 (COD))」を行った。

航空産業ソーシャル・パートナーも、グラハン部門の混乱状況を改善するための新たな労使協定を結ぶことで合意しており、「企業譲渡指令」による雇用保護規定をも上回る雇用保護の内容を含む「新グラハン規則案」を検討している。

更に航空産業ソーシャル・パートナーは「グラハン指令」の改正にあたって、「指令 (Directive)」ではなく「規則 (Regulation)」を定めることを目指している。EU の「規則」は、「指令」のように国内法の制定を改めて行わずに、そのまますべての加盟国において法的効力を有するからである。

EU の「指令」は EU 法の一形態であるが、「指令」は各加盟国による国内法の制定をまたなければ加盟国において法的効力が生じない。さらに、各加盟国における関連国内法の制定には 2 年から 3 年の猶予期間がおかれるだけでなく、「指令」は通常の国内法のように法律を施行するに当たり必要とされる細則を含む条文を網羅するものではなく、当該「指令」の採択の目的と立法の骨子を定めるにとどまる。そのため法律の詳細

細については加盟国が指令の意図に反しない限りで独自に定めることができる。その結果、しばしば国内法化された法規が当該「指令」の目的に合致していないとされたり、国内法の内容に加盟国間で齟齬が生じるということが発生している。前述の欧州裁判所での「イタリア共和国事件」や「ドイツ連邦共和国事件」もそのような一例である。

これに対し、EU の「規則」は EU の立法機関で採択された条文がそのまま全て国内法として加盟国市民に直接適用されるものである。したがって、「規則」として採択されれば、前述したような国内法化に当たって生じる可能性のある指令の解釈の「ずれ」や加盟国間での不一致という問題を回避することができる。しかしながら「規則」は詳細な条文まで定めなければならず、立法作業に多くの時間を要するという問題がある。それにもかかわらず、航空産業ソーシャル・パートナーは、指令の改正に当たっては「規則」として制定し、詳細な規定を盛り込もうとしている。

2013 年 4 月に欧州議会に提案された「グラハン規則案」は、それまでの「グラハン指令」が抱えていた問題点を改善するために、以下のような大きな特徴を示している。

- i. エアラインはグラハン業務をすべて外部業者に委託するのではなく自社内グラハンも許される。
- ii. 旅客 1500 万人以上、または貨物 20 万トン以上を扱う大規模空港は 2 社ではなく 3 社以上のグラハン事業者に業務を分割して請負わせなければならない。
- iii. グラハン業務の請負契約期間を 7 年から 10 年に延長する。

「グラハン規則案」は、ソーシャル・ダイアログによる協議を経て提案されているものの、ヨーロッパ運輸労連 (ETF) は、グラハン市場の自由化が拡大されすぎるという懸念と労働者保護が不十分であるという理由で審議中の規則案に反対の姿勢を示している。

ETF の反対の主な理由は、

- i. 新「規則案」では、「入札」と「部分的な業務の廃止」の場合に保

護されるべき労働者にすべてのグラハン労働者が入っていないので、労働者の差別的取り扱いを許す規定となっている、

- ii. セルフハンドリングの定義が曖昧であるため、二次下請けの可能性を残し、その結果規制の効力が及ばない可能性がある二次下請けを放任する恐れがある、

というものである。

そのうえで、ヨーロッパ運輸労連（ETF）は、「グラハン規則」が、二次下請けを含む全てのグラハン分野でのスタッフの移転に適用されることを明記する条項（規則案第 12 条）と、セルフハンドリングを含む複数業務を統合して行う事業者に関するセルフハンドリングの定義の明確化と、その範囲を制限する条項（規則案第 2 条）を含むべしという修正提案を出している⁽⁴⁶⁾。

2011 年に「グラハン指令」の改正が提案されて以来、ソーシャル・パートナーによる協議を経て、改正案は 2013 年 4 月 16 日に、欧州議会における第 1 読会に送られた。欧州議会では、「現存する労使協定は請負会社に承継されなければならない」とする条文の挿入が検討されているものの、「グラハン規則案」は本稿の入稿時点ではまだ採択には至っていない。

2 「スペイン・グランドハンドリング協約」とソーシャル・ダイアログ

(1) 「スペイン・グランドハンドリング協約」とソーシャル・ダイアログ

EU の「企業譲渡指令」は、雇用と労働条件の承継を定めたにすぎず、労働条件の詳細を定めるものではない。具体的な労働条件は加盟国の国内法または、労働協約によって決められる。そこで、ヨーロッパ運輸労連（ETF）はスペインのグランドハンドリング事業者との詳細な労働条件を規定する労働協約の締結に取組み、成功した。この産業別労働協約は「スペインモデル」と呼ばれ、グランドハンドリングについてのヨーロッパレベルでの協約への第一歩として注目されている。その理由は協約が雇用の維持だけでなく、賃金や休暇を含めた労働条件全般について

スペイン国内の航空セクターでのすべてのグラハン業務において適用されるものとして締結されたからであり、これが他の EU 加盟国でも共通の協約として締結されれば労働力のソーシャル・ダンピングを防ぐ強力な武器となるからである。

スペインの 2005 年の「スペイン・グラウンドハンドリング産業別協約 (Spanish Ground Handling Sectoral Agreement、以下、「スペイン・グラハン協約」と記すことがある。)」は、航空産業ソーシャル・ダイアローグを背景に、スペイン国内のグラウンドハンドリング業務に関してスペイン国内の労使組織によって締結された労働協約である。

本協約は空港グラハンサービス会社組合 (the Association of Airport Handling Service Companies) と 3 つの労働組合 (CC.OO、U.G.T、U.S.O) との間で締結され、スペイン労働大臣によって認可され法的効力を付されている (同協約第 2 条)。

この協約について、労働者代表組織の一つである ETF はこれをヨーロッパ全域に広げ、最終的には産業別ソーシャル・ダイアローグによって EU レベルで法的効力をもつ統一労働協約として締結したいとしている⁽⁴⁷⁾。

EU では、1998 年に EU 加盟国間の国際線の完全廃止により完成した航空市場の統合の進展によるエアライン間の競争激化を背景に、空港グラハン業務の民間開放に際して、事業移転における労働者の雇用保護を目的とする「EU 企業譲渡指令」による規制を緩和させようと、その解釈について使用者団体による欧州委員会へのロビー活動が活発となった。アメリカにおける航空規制緩和による LCC の台頭と運賃値下げ競争、また EU 航空市場のアメリカへの開放圧力等により、ヨーロッパのエアラインの競争もかつてなく激化した。ヨーロッパでも LCC が急増し、既存のエアラインも常にコストを削減しなければならない経営状況を背景に、欧州委員会での規制緩和を求めるロビー活動が活発に行われたのであった。その結果、ついには、前掲の欧州裁判所での「イタリア共和国事件」や「ドイツ連邦共和国事件」において、欧州委員会により、「公開

入札による使用者の変更の場合には「企業譲渡指令」は適用されない」と指令の解釈の変更が主張されるような事態に至った。

「スペイン・グラハン協約」は、「企業譲渡指令」の適用除外とされるおそれのある公開入札による事業委託の場合に、労働者の雇用を守るためにどうしても必要であるとして、労使が合意して締結された全国統一の労働協約であった。

「入札による新規請負会社のグラハンビジネスは、労働者のコストを下げての合理化によるものではなく、新しい機械設備、新しいマネジメントなどの経営革新により利潤追求されるべきである。」という労使の共通理解にたつて、スペイン・グランドハンドリング協約は締結された。協約の重要なポイントは、入札により新たにグラハン業務を受託することになった事業者は、それまで当該グラハン業務に従事していた労働者を受託前と同一の労働条件で再雇用しなければならない、というものである。6000 人の労働者が、本協約の対象とされている。

このような労働者の雇用保障のための使用者への規制は、しばしば、労働市場の自律性を損ない経済発展の妨げになると批判されることがある。しかしながら「スペイン・グラハン協約」により労働者の雇用が保障されて解雇が規制されてもなお、「グラハン協約」は使用者にとってのメリットが多いといわれる。それは、スペイン以外の国のグラハン会社が赤字経営が多いのとは対照的に、スペインのグラハン会社は収益性が高いからであると言われている⁽⁴⁸⁾。

(2) 「スペイン・グランドハンドリング協約」の概要

2005 年に締結されたスペイン・グラハン協約の規定は、賃金、労働時間、休暇、雇用保障をはじめ、労働条件全般にわたって網羅されている。本協約の内容を上回る労働条件を認める有利原則は、個人レベルでも団体レベルでも認められない（第 12 条）。

2005 年の協約では、最低年間給与については、フルタイムの技術管理者の初任給を年間 16800 ユーロ（為替の変動があるものの 2014 年では 1 ユーロは 140 円前後で推移しており、日本円ではおよそ 235 万円程度。）、

2 年目以降は 16800 ユーロ、事務職員と補助作業職員の初任給は年間 11000 ユーロで、2 年目以降は年間 13000 ユーロ（第 26 条）と定めているが、物価の変動に応じて金額は改正される。またパートタイム労働者の賃金はフルタイム労働者の給与に対して時間比例で計算されなければならないとされている（第 29 条）。

年間の労働時間制限は、1 年目は 1776 時間、2 年目は 1768 時間、3 年目は 1752 時間、4 年目以降は 1752 時間とされている（第 31 条）。

シフト勤務に関しては、「夜間およびシフト労働者は、健康と安全の十分な保護を常に保障されなければならない」として、任意の場合を除き、連続 2 週間を超える深夜勤務を禁止した（第 32 条）。

すべての労働者にたいして、本人または家族の結婚・病気・死亡や本人の出産・転居・資格試験等の受験・公民権行使・出産前健康診断などのための特別休暇が与えられる（第 36 条）

また通常の育児時間以外にも、未熟児や乳児、6 歳までの幼児、2 親等までの家族の看護のための休暇や所得保障などを定めた（第 36 条）。

協約は、グラハン業務の下請け化（空港当局からは二次下請け）は避けられないとの前提に立って、下請け労働者の保護のための規定を非常に詳細に設けている（第 11 章）。

協約第 11 章では、エプロン（航空機の駐機している周辺区域）作業には資格を必要とし（第 62 条）、空港管理者とグラハン事業者との間の事業譲渡、または、グラハン業務の第三者への事業移転の場合には、下請け化であろうと直営化であろうと、全部移転でなく部分的移転であろうと、それまで従事してきた労働者は新規事業者全員承継されなければならないとした（第 63 条）。

また、完全下請け化の場合は、新事業者での雇用者数は旧事業者での雇用者数と同じでなければならない（第 66 条 A）。部分下請け化と部分直営化の場合には、該当作業に従事していたスタッフを基に、契約の種類と仕事の分野ごとに移転の割合が計算され、承継すべき労働者数を計算しなければならない（第 66 条 B）。

下請け移転の対象となる労働者は、新会社への移転に同意し、移転前に最低4ヶ月の雇用契約期間があった者とし（第67条A）、新使用者に承継されるべき労働者の権利として、年収と諸手当を定める際に、譲受会社の団体協約のほうが有利な場合には譲受会社の協約が適用される（第67条D-1）、などと定められた。

これらのほかには、下請け労働者を対象として、シニオリティーと昇進に関する金銭的権利（第67条D-3）、標準的年間労働時間とすべての休暇（第67条D-5）、航空券利用の権利（第67条D-7）、年金と社会保障への権利（第67条D-8）などが定められた。

（3）「スペイン・グラッドハンドリング協約」とLCCでの雇用

グラハンのスペインモデルの協約は、「EU グラハン指令」に基づく公営空港のグラハン業務の民間委託を対象としているため、LCCなどのエアラインが、そもそもグラハン業務を完全に空港当局に委託（外部委託）している場合でも、業務委託者としてのLCCを規制の対象とするものではない。また、「スペイン・グラハン協約」はセルフハンドリングを行うエアラインに直接雇用されるグラハン労働者やエアラインの子会社であるグラハン会社での雇用関係を規制するものではない。

一般的に業務の下請け化や外部委託は、手取り早いコスト削減の手段と考えられがちであるが、スペインでは「グラハン協約」などによる規制によって、グラハン業務を外部委託することがエアラインにとってはコスト削減につながるとは限らないため、LCCのイーजीジェットなどは自前でスタッフを抱えてセルフハンドリングによるグラハン業務を行っている。このようなケースにはグラハン協約は適用されないため、別の取り組みが必要とされる。

一方、スペインのような産業別グラハン協約を持たないヨーロッパの多くの国のエアラインでは、グラハンとはエアラインによるセルフハンドリングから外部委託の方向で進んでいる。例として、イギリスでは最大規模のヒースロー空港とガトウィック空港以外の空港では、グラハン業務はすべて外部委託されており、イタリアでもいくつかの空港で外部委

託されている。

グラハン業務はそもそもほとんどの作業で資格を必要とされないの
で、外部委託などにより使用者は労働条件を切り下げようとする傾向が
強いのに対し、「グラハン協約」は、労働条件の切り下げを食い止める効
果を持っており、グラハン市場での労働条件の下支えの役割を担ってい
る。

産業別ソーシャル・パートナーとしての各労働組合代表組織は、この
ような「スペイン・グラハン協約」を「スペインモデル」としてヨーロッ
パ全体に広げたいとして取り組んでいる。これ以外にも、深刻化する航
空産業労働者の健康問題の改善がソーシャル・ダイアログでの課題と
されている。特に、旅客の手荷物の重量を1個が23キロ以下にするため
に、2010年夏のソーシャル・ダイアログにおいて労使協議が行われて
おり、産業別労働協約として締結が目指されている。旅客の手荷物のハ
ンドリングは破損を防ぐために、機械ではなくほとんどが人の手による
ものであるため、グラハン労働者には腰痛などが蔓延し、世界中で深刻
な健康問題となっている⁽⁴⁹⁾。

おわりに

EU 共通の最低賃金制度や、集团的労使関係に関する EU 法などは、
EU の憲法的条約である「欧州連合運営条約」において EU が関与すべき
領域として権限を付与されていない事項であるため、今のところは、法
による規制のための議論の対象になることはない。すなわち賃金や集団
的労使関係に関しては、各加盟国の主権的権限に基づく政策に留まって
いると言い換えることができる。

しかしながら、EU 加盟国が 28 カ国となり、統一市場の地理的拡大と
深化に伴って、利潤を追求するトランスナショナルな企業活動がもたら
す弊害が指摘されている。加盟国間、特に初期の EU 加盟国と新規加盟
国、あるいは南ヨーロッパや東ヨーロッパ諸国と西ヨーロッパ諸国との
間の賃金水準の大きな開きは、トランスナショナルな企業活動により労

働力のダンピングが引き起こされる要因となっている。国別の最低賃金制度や同一賃金制度の維持により賃金水準の開きは縮小されにくく、国別社会保障制度の相違も労使双方にとって不利益となることがある。

この分野への EU の介入権限は及ばないが、ソーシャル・パートナーは独自の活動によって解決を試みている。一例として、建設セクター・ソーシャル・パートナーは、社会保障税（保険料）水準の国別の相違の解消や二重払いを回避するために独自の社会保障基金を設立し、複数の加盟国で共同管理を行っている。ドイツの建設セクター社会保障基金はベルギー、デンマーク、フランス、イタリア、オーストリア、スイスの社会保障基金との相互協力協定を締結している。これにより、社会保障税の安いところへの労働力の集中による労働力ダンピングの防止が可能になる⁽⁵⁰⁾。

建設セクター・ソーシャル・パートナーによるこのような試みが他セクターにも広がることが期待されている。

ヨーロッパの航空産業における LCC では、法人税ばかりでなく労働コストの低い国での法人登録や労働者登録を行い利益を上げる一方で、処遇に異議を唱える労働者による裁判も後を絶たない⁽⁵¹⁾。

一例として、LCC 最大手のライアンエアーでは、労働組合に敵対的な労務政策が取られており、労働者が組合に加入すればただちに解雇されるという状況であることは周知の事実であり、ETF などの航空産業労働組合が、労働組合承認を拒絶するライアンエアーの労使関係に影響力を及ぼすことは困難な状況にあるとされる。このような未組織の労働者の雇用を守るために、航空産業ソーシャル・パートナーは、EU レベルでの産業別労働協約の締結により、公正な労働条件を維持するとともに航空産業全体における労働条件の下支えとすることを目指している。また同時に、LCC の使用者団体に対しても常にソーシャル・ダイアログへの参加を呼び掛けている。

今後、産業横断的ソーシャル・ダイアログによって新たな EU レベルの協約が締結され、加盟国すべてを拘束する EU 法の制定に至るかと

うかは、繰り返しになるが、EU 諸国全体での政治状況に微妙に関係しており、予測は困難である。しかしながら、産業別のソーシャル・ダイアログによる産業別協約は、法的拘束力を有する EU 指令や EU 規則として採択されるという立法権限を分担する機能を現実のものにしており、更に、EU 域外からは見えにくい「任意的協約」の形式での労使合意も多く、ソーシャル・ダイアログの存在感は高まっている。このようなソーシャル・ダイアログの立法機能は、「民主主義の赤字」といわれる EU の政策決定システムの「赤字」部分を埋める、新しい民主主義の形としても注目すべきものである。

付録 1.

「欧州連合運営条約 (The Treaty on the Functioning of the European Union) 社会政策条項」

(2007 年 12 月 13 日改正による条文)

第 10 編 「社会政策」 (第 151 条～第 161 条)

第 151 条

欧州連合と加盟国は、1961 年 10 月 18 日にトリノで調印された欧州社会憲章および 1989 年の労働者の基本的社会権に関する欧州共同体憲章に規定された基本的社会権に留意し、雇用の促進、改善を維持しつつ調和を可能にするように、生活・労働条件の改善、適切な社会保護、経営者代表と労働者代表の間の対話、永続的な高水準の雇用の観点からの人的資源の開発および社会的排除への取り組みを、その目的として設定する。この目的のため、欧州連合と加盟国は、とりわけ労使関係の分野における多様な形態の国内慣行と欧州連合の経済的競争力を維持する必要性を考慮に入れて、措置を実施するものとする。

両者は、そのような発展が、社会制度の調和を容易にする域内市場の機能からもたらされるのみならず、本条約に規定する手続きおよび法律、規則または行政行為の規定の接近からももたらされると信ずる。

第 152 条

欧州連合は、国内制度の多様性を考慮に入れつつ、欧州レベルの労使団体の役割を認識し、促進する。欧州連合は、労使団体の自律性を尊重しつつ、労使の代表者の間の対話を促進するものとする。

成長と雇用のための三者構成の社会サミットは労使対話に貢献するものとする。

第 153 条

- 1 第 151 条の目的を達成するために、欧州連合は次の分野における加盟国の行動を支援し、補完するものとする。

- (a) 労働者の健康と安全を保護するための労働環境の改善、
- (b) 労働条件、
- (c) 労働者の社会保障および社会保護、
- (d) 雇用契約終了時の労働者の保護、
- (e) 労働者への情報提供と協議、
- (f) 第5項に抵触しない限り共同決定を含む労働者及び使用者の代表権とその利益の集団的防衛、
- (g) 欧州連合域内に合法的に居住する第三国国民の雇用条件、
- (h) 第166条に抵触しない限り、労働市場から排除された人々の統合、
- (i) 労働市場での機会及び職場における待遇の観点からの男女の均等、
- (j) 社会的排除との戦い、
- (k) 第(c)号に抵触しない限り、社会保護制度の現代化、

2 この目的のため、欧州議会および閣僚理事会は、

- (a) 加盟国の法律と規則の調和化を除き、知識の改善、情報と最良事例の情報交換、革新的手法の促進及び経験の評価を通じた加盟国間の協力を促進する措置を設定することができ、
- (b) 第1項第(a)号から第(i)号までに規定する分野において、各加盟国における条件および技術的規則を考慮しつつ、指令によって、漸進的実施のための最低条件を設定することができる。この指令は、中小企業の創出と発展に行政的、金融的、法的な制約を課することを避けるものとする。

欧州議会および閣僚理事会は、通常の立法手続きに従い、経済社会評議会および地域評議会と協議して行動するものとする。

本条第1項第(c)号、第(d)号、第(f)号および第(g)号に規定する分野については、閣僚理事会は、特別立法手続きに従い、欧州議会および上記評議会と協議して、全会一致で行動するものとする。

閣僚理事会は、欧州委員会の提案により、欧州議会と協議して、

全会一致により、通常立法手続きを第1項第(d)号、第(f)号および第(g)号に適用する旨を決定することができる。

- 3 加盟国は、経営者代表と労働者代表の共同要請により、第2項に従い採択された指令、又は適当な場合、第155条に従って採択された閣僚理事会決定の実施を経営者代表と労働者代表に委任することができる。

この場合、加盟国は、指令又は決定が国内法化又は実施されなければならない日以前に経営者代表と労働者代表が労働協約により必要な措置を導入することを確保するものとし、当該加盟国は、指令又は決定により課された結果を確保しうる地位に常にあることを可能とするあらゆる措置をとるべきことを要請される。

- 4 本条に従い採択される規定は、

一加盟国がその社会保障制度の基本原則を決定する権利に影響するものではなく、その財政的均衡に重大な影響を及ぼしてはならず、
一いかなる加盟国も、本条約と両立する労働条件の一層厳格な措置を維持または導入することを妨げるものではない。

- 5 本条の規定は、賃金、団結権、ストライキ権およびロックアウト権には適用しないものとする。

第154条

- 1 欧州委員会は、欧州連合レベルの経営者代表と労働者代表の協議を促進する任務を有し、双方に対し、公平な援助を行うことによりその対話を容易にするあらゆる適切な措置をとるものとする。
- 2 このため、社会政策分野における提案を提出する前に、欧州委員会は、欧州連合の行動の可能な方向に対して経営者代表と労働者代表に協議するものとする。
- 3 この協議の後、欧州委員会が欧州連合の行動を有益と考える場合には、欧州委員会は、想定される提案の内容に関して経営者代表と労働者代表に協議するものとする。その場合、経営者代表と労働者代表は、欧州委員会に対し、意見又は必要であれば勧告を行うもの

とする。

- 4 第2項及び第3項の協議において、経営者代表と労働者代表は欧州委員会に第155条に規定する手続きを行う希望を通知することができる。手続きの期間は、当該経営者代表と労働者代表および欧州委員会が共同で延長の決定をしない限り、9か月を超えないものとする。

第155条

- 1 経営者代表と労働者代表がそう望むならば、欧州連合レベルの経営者代表と労働者代表の対話は、労働協約を含む契約関係になることができる。
- 2 欧州連合レベルで締結された労働協約は、経営者代表と労働者代表及び加盟国の手続き及び慣行に従い、又は第153条に含まれる事項については、締結当事者の共同要請により、欧州委員会からの提案に基づく閣僚理事会決定により実施されるものとする。欧州議会は情報提供を受けるものとする。

当該労働協約が第153条第2項に従い全会一致を必要とする分野のいずれかに関係する一つ又はそれ以上の規定を含んでいる場合には、閣僚理事会は全会一致で行動するものとする。

第156条

第151条の目的を達成するため、本条約の他の規定に抵触しない限り、欧州委員会は、本章に規定するすべての社会政策分野、特に次に掲げる事項について、加盟国間の協力を奨励し、その行動の調整を促進するものとする。

- 雇用
- 労働法及び労働条件
- 基礎的及び高等職業訓練
- 社会保障
- 労働災害および職業病の防止
- 労働衛生

一 団結権及び使用者と労働者の間の団体交渉の権利

このため、欧州委員会は国内レベルで生じる問題及び国際組織に関係する問題の双方について、研究を行い、意見を述べ、協議を手配すること、特に指針と指標の設定、最良事例の情報交換の組織、定期的な観察と評価の不可欠の要素の準備に向けたイニシアティブにより、加盟国と緊密に連携して行動するものとする。欧州議会は十分な情報を与えられる。

本条に規定する意見を述べる前に、欧州委員会は経済社会評議会に協議するものとする。

第 157 条

1 各加盟国は、同一労働または同一価値労働に対して男女同一賃金原則が適用されることを確保するものとする。

2 本条において、「賃金」とは、現金か現物給付かを問わず、使用者から雇用に関して、直接又は間接に労働者が受け取る通常の基本的な又は最低の賃金又は給与及びその他のあらゆる報酬を意味する。

性別に基づく差別のない同一賃金とは次のことを意味する。

(a) 出来高払いの同一労働に対する賃金は、同一の計算単位に基づいて算定され、

(b) 時間給の労働に対する賃金は、同一の職務につき同一であること。

3 欧州議会及び閣僚理事会は、通常の立法手続きに従い、経済社会評議会と協議して、同一価値労働同一賃金の原則を含む雇用及び職業に関する事項における男女の機会均等及び均等待遇の原則の適用を確保するための措置を採択するものとする。

4 職業生活の現実における男女の完全な均等を確保するために、均等待遇原則は、加盟国が、より少数の性に属する者が職業活動を追求することを容易にし、または職業経験における不利益を防止し若しくは補償するために、特別の便宜を提供する措置を維持し又は採用することを妨げるものではない。

第 158 条

加盟国は有給休暇制度について現行と同等の水準を維持するものとする。

第 159 条

欧州委員会は第 151 条の目的を達成するために、欧州連合における統計的状况を含め、その成果について年次報告書を作成するものとする。欧州委員会は欧州議会、欧州理事会および経済社会委員会に当該報告書を送付するものとする。

第 160 条

欧州理事会は、欧州議会の意見を求めたのち多数決によって、加盟国と欧州委員会の間での社会政策についての協力関係を増進するために、助言的地位を伴う労働者保護委員会を設立するものとする。当該委員会の目的は：

- 一加盟国と欧州連合における労働者の状態と労働者保護政策の発展を監視すること、
- 一加盟国と欧州連合の間での情報の交換、経験、および好ましい実践を増進させること、
- 一本条約第 240 条を損なうことなく、欧州理事会と欧州委員会のいずれかの求めに従って、あるいは自らの主導によって、報告書を準備し、意見を形成し、またはその権限の範囲において他の活動を行うこと、

とする。

これらの命令に従うことで、欧州委員会は使用者代表と労働者代表の間の適切な契約関係を確立するものとする。

各加盟国と欧州委員会は労働者保護委員会の委員 2 名を任命するものとする。

第 161 条

欧州委員会は、欧州議会への年次報告書の中に、欧州連合内の労使関係の発展に関する独立した章を設けるものとする。

欧州議会は、労使関係に関する特定の問題について報告書を作成することを欧州委員会に要請できるものとする。

付録 2.

「移動型航空労働者労働時間指令 2000/79/EC」

「欧州航空会社協会 (AEA)、欧州運輸労連 (ETF)、欧州パイロット労組連合 (ECA)、欧州地方航空会社協会 (ERA)、国際航空輸送協会 (IACA) によって締結された移動型航空労働者の労働時間編成に関する欧州労働協約に基づく 2000 年 11 月 27 日の理事会指令 2000/79/EC」

欧州連合理事会は、

EC 設立条約、および、特に第 138 条および第 139 条第 2 項を考慮し；
欧州委員会からの提案に従い、

以下の事実に鑑み、**本指令を採択した**：

- (1) 経営者代表と労働者代表は、欧州共同体設立条約第 139 条第 2 項に則り、共同体レベルで採択された協約が、欧州委員会からの発議にもとづき理事会決議で実施されることを、共同で要求している。
- (2) 欧州理事会は、労働時間の編成についての一定の条件に関する理事会指令 93/104/EC を採択した。民間航空分野は、当該指令の適用除外となる分野および活動のひとつである。欧州議会および理事会は、これまで除外されていた分野および活動に適用されるべく、理事会指令 93/104/EC を修正し、理事会指令 2000/34/EC を採択した。
- (3) 欧州委員会は、設立条約第 138 条第 2 項に則り、理事会指令 93/104/EC の適用除外となる分野および活動に関する共同体の行動としての可能な方向性について、経営者代表と労働者代表に意見を求めた。
- (4) 欧州委員会は、このような協議を経て共同体による行動が好ましいと判断し、設立条約第 138 条第 3 項に則り、予想される提案の内容について、共同体レベルでの使用者代表と労働者代表に再度意見を求めた。
- (5) 欧州航空会社協会 (AEA)、欧州運輸労連 (ETF)、欧州パイロット労組連合 (ECA)、欧州地方航空会社協会 (ERA)、および、国際航空

輸送協会 (IACA) は、設立条約第 138 条第 4 項に則り、協議に入る意思を欧州委員会に表明した。

- (6) 上記組織は、2000 年 3 月 22 日、民間航空における移動型労働者の労働時間編成に関する欧州協約を採択した。
- (7) 当該協約は、EU 設立条約第 139 条第 2 項に則って、欧州委員会からの発議にもとづき欧州理事会で決議された協約が実施されるための、欧州委員会に対する共同要求を含んでいる。
- (8) 本指令と協約は、民間航空の移動型労働者の労働時間の編成に関して、理事会指令 93/104/EC の第 14 条の定義の範囲内で、より詳細な規定を定めるものである。
- (9) 理事会指令 93/104/EC の第 2 条第 7 項は、陸路、空路、または、内陸水路によって旅客または貨物の移送サービスを行う企業によって輸送または飛行スタッフとして雇用されるすべての労働者として、移動型労働者を定義する。
- (10) 当該協約を履行する適切な装置は、EU 設立条約第 249 条による「指令」である。
- (11) 労働者の健康と安全を保護するための本指令の目的は、民間航空部門の高度に統合的な特質や、当該分野の普遍的な競争状況を考察するにあたり、加盟国レベルでは十分な達成が困難であり、それゆえ設立条約第 5 条に定められる補完原則に則った共同体の行動が求められることによる。当該指令は、これらの目的を達成するのに必要な措置以上のことを行うものではない。
- (12) 本指令は、協約に用いられているがそこでは特別には定義されていない用語については、加盟国が国内法および慣習に従ってこれらの用語を定義することを認めるものである、なぜなら、前期の定義が当該協約に矛盾しないかぎり、類似の用語を用いている他の社会政策指令でもそのようにされているからである。
- (13) 欧州委員会は、調印団体の代表適格性と当該協約の各条項の法的性格とを考慮したうえで、1998 年 5 月 20 日のコミュニケ『共同体レベル

での社会的対話の採択と促進』に基づいて指令案を作成した。調印団体はともに、民間航空において旅客や物資の移送サービスに従事する企業で雇用される飛行スタッフを代表する適切な地位を有している。

- (14) 欧州委員会は、社会政策分野における指令は『中小企業の設立や発展を抑止するような、行政的、財政的、法的制限を課すことを避けるものとする』と定めた EU 設立条約第 137 条(2)に従って、指令案を作成した。
- (15) 本指令と当該協約は、最低基準を定めるものである。加盟国、および/または、使用者および労働者はより有利な条項を維持または導入することができる。
- (16) 本指令の履行は、既に各加盟国に存在する状況に照らして、いかなる後退であってもその正当化に用いられてはならない。
- (17) 欧州委員会は、欧州議会、欧州経済社会委員会、および欧州地域委員会に対して、当該協約を組み入れた指令案の原文を送って通知している。
- (18) 欧州議会は、2000 年 10 月 3 日に、ソーシャル・パートナーによる枠組み協約の決議文を採択した。
- (19) 当該協約の履行は EU 設立条約の第 136 条に定められた条約の目的の達成に寄与するものである。

第 1 条

本指令の目的は、民間航空分野における経営者と労働者を代表する組織 (AEA、ETF、ECA、ERA、IACA) の間で 2000 年 3 月 22 日に結ばれた民間航空での移動型労働者の労働時間の編成についての欧州協約を履行することである。

当該協約の本文は附則に示している。

第 2 条

- 1. 加盟国は、本指令に定めた条項よりも有利なものを維持または導

入することができる。

2. 本指令の実施が、本指令の対象となる労働者に対する保護の一般的水準を低下させるに足る理由となることは決してない。このことは、状況の変化に照らして、本指令の採択時に普及していたものとは異なる法律や、規制的存在あるいは契約的な取り決めに結ぶことができる加盟国、および/または、経営者および労働者の権利を侵すことなく、本指令に規定される最低限の要求が常に実施されるべきことを定めたものである。

第3条

加盟国は、2003年12月1日までに、本指令の履行に必要な法律、規則、および行政規則を施行しなければならない、または、遅くとも当該日時までに労使が協約によって必要な施策を必ず講じるようにしなければならない。加盟国は、本指令が求める成果を保障する立場に自らが常に置かれることを可能にするのに必要な如何なる施策をもとめるものとする。

加盟国は、それを欧州委員会に直ちに報告することとする。

加盟国がこれらの施策を講じた時には、それは、本指令への論及を含むか、または、加盟国の公的出版の機会にそのような論及を伴うものとする。このような論及を行う方法は加盟国によって定められるものとする。

第4条

本指令は、欧州委員会の公的出版物 the Official Journal による本指令の公刊の日に発効する。

第5条

本指令は加盟国を名宛人とする。

ブリュッセルにて、

2000年11月27日

欧州理事会理事長 E. Guigou

指令の附則

「AEA、ETF、ECA、ERA、IACA により決定された、民間航空における移動型労働者の労働時間編成についての欧州労使合意」

EC 設立条約と特に第 138 条および第 139 条(2)を考慮にいれ；

設立条約第 139 条(2)が、欧州レベルで締結された協約は欧州委員会からの提案に基づき欧州理事会によって調印団体の共同要請があるところで実施されるものとするとして規定しているがゆえに；

調印団体がそのような要請をここにすることがゆえに；

調印団体が、協約の条項は理事会指令 93/104/EC の第 14 条の規定に基づく「更なる特殊な要求」であることと、当該指令の適用除外条項とを考慮することがゆえに；

調印団体は以下のことを合意した：

第 1 条

1. 本協約は民間航空の移動的スタッフの労働時間に適用される。
2. 本協約は、理事会指令 93/104/EC の第 14 条の定義の範囲内で、民間航空の移動的スタッフの労働時間の編成に関連して、より特殊な条件を定めるものである。

第 2 条

1. 「労働時間」とは、国内法および/または慣習に基づいて、使用者の命令に従って、労働者が労働したり、自分の活動や義務を遂行するすべての時間を意味する。
2. 「民間航空での移動型スタッフ」とは、加盟国内に設立された事業に雇用される、民間航空機に搭乗する乗務員を意味する。
3. 「乗務時間 (block flying time)」とは、航空機がその駐機場から離陸を目的として移動始めた時から、航空機が目的地の駐機場で静止しすべてのエンジンが停止するまでの間の時間を意味する。

第 3 条

1. 民間航空における移動型スタッフは、国内法および/または慣習に

よって定められる休暇に対する権限および付与についての条件にしたがって、最低 4 週間の有給休暇の権利を認められる。

2. 有給休暇の最低日数は、雇用契約の終了時以外は、金銭によって換えられてはならない。

第 4 条

1. (a) 民間航空における移動型スタッフは、就業に先立って、また就職後は定期的に無料健康診断を受ける権利を有する。
(b) 夜間にも労働していることに関連すると認められる健康問題で苦しんでいる民間航空の移動型スタッフは、可能であればいつでも自分にあっている移動型または非移動型の日勤労働に配転されうるものとする。
2. 本条第 1 項(a)の無料健康診断では医学上の秘密が守られなければならない。
3. 本条第 1 項(a)の無料健康診断は国内の医療制度に則って行われなければならない。

第 5 条

1. 民間航空の移動型スタッフは、その仕事の内容にあった安全衛生上の保護を得るものとする。
2. 民間航空の移動型スタッフの安全衛生のために、適切な保護と防止方法または防止装置が常時可能であることとする。

第 6 条

一定のパターンにしたがって労働を組もうとする使用者が、労働者に課する労働の一般的原則を必ず考慮するように、必要な措置が講じられるものとする。

第 7 条

民間航空の移動型スタッフの特定の労働パターンに関する情報は、必要な場合には管轄権をもつ行政官庁に提供されなければならない。

第 8 条

1. 労働時間は、フライト時間と勤務時間制限および休憩時間の定め

に関する将来のいかなる共同体法にも違反しないように、また、すべての関連する事項で考慮に入れるべき国内関連法をも同時に、留意されなければならない。

2. 年間最大労働時間は、関連法規にもとづき勤務時間に算定されるべきスタンバイの時間を含むものであるが、これを 2000 時間とし、そのうちフライトタイム (the block flight time) は 900 時間に制限されるものとする。

3. 年間最大労働時間は年間通してできるかぎり均等に振り分けられなければならない。

第 9 条

第 3 条に違反することなく、民間航空の移動型スタッフは、全ての勤務やスタンバイから自由な日を与えられるものとするが、それは、以下のように事前に知らされるものとする：

- (a) 歴月毎に基地 (居住地) での最低 7 日間の休日、これは法令による休息時間を含むことができる；また
- (b) 暦年毎に基地 (居住地) での最低 96 日間の休日、これは法令による休息時間を含むことができる。

第 10 条

関係団体は、本協約に効力を付与した理事会決定で定めた実施期間終了後の 2 年間について上記条項を見直すものとする。

2000 年 3 月 22 日 ブリュッセル

欧州航空会社協会 (AEA)

会長 Karl-Heinz Neumeister

AEA 社会政策委員会副議長、交渉チーム議長 Manfred Merz

欧州運輸労連 (ETF)

副議長 Brenda O'Brien

客室乗務員委員会議長 Betty Lecouturier

客室乗務員委員会交渉委員 Bent Gehlsen

欧州パイロット労組連合 (ECA) 議長 Francesco Gentile 機長

副議長 Bill Archer 機長

書記長 Giancarlo Crivellaro

欧州地方航空会社協会（ERA） 会長 Mike Ambrose

国際航空輸送協会（IACA） 会長 Marc Frisque

航空政策・産業問題局長 Allan Brown

注

- （１） Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level, 98/500/EC, C (1998) 2334.
- （２） Commission Communication concerning the application of the Agreement on Social policy, COM (93) 600 final, 14.12.1993.
- （３） 欧州委員会による以下のようなソーシャル・ダイアログの活動報告書が刊行されている。“*European Sectoral Social Dialogue Recent developments 2010 edition*”, European Commission, 2010（以下「産別 SD レポート」と記す。） p. 7.
- （４） 同前「産別 SD レポート」 p. 8.
- （５） 同注（３）「産別 SD レポート」 p. 8.
- （６） 同前。
- （７） 同前。
- （８） *Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises v. Council of the European Union*, Case T-135/96.
- （９） 同注（３）「産別 SD レポート」 p. 9.
- （１０） 同注（３）「産別 SD レポート」 p. 8.
- （１１） *Industrial Relations in Europe 2010* (European Commission, 2010) pp. 173-203. 同注（３）「産別 SD レポート」 p. 10.
- （１２） 以下の文献を中心に整理した。H. Compston and J. Greenwood, *Social Partnership in the European Union* (Palgrave, 2001). H. Wallace and W. Wallace, *Policy-Making in the European Union (4th ed.)* (Oxford, 2000). ロジェ・プランパン『ヨーロッパ労働法』（信山社、2003年） pp. 112-139.
- （１３） Tina Weber, ‘The European Sectoral Social Dialogue’, Hugh Compton and Justin Greenwood ed., *The Social Partnership in the European Union* (Palgrave, 2001) p. 134.
- （１４） *Industrial Relations in Europe 2012* (European Commission, 2012) p. 231.
- （１５） 同注（１３） Tina, p. 134.
- （１６） 同注（１３） Tina, p. 131.

- (17) Ann Branch and Justin Greenwood, 'European Employers: Social Partners?' Hugh Compton and Justin Greenwood ed. *The Social Partnership in the European Union* (Palgrave, 2001) pp. 41-70.
- (18) 同前。
- (19) 同注 (13) Tina, p. 139.
- (20) Communication Concerning the Development of the Social Dialogue Process at Community Level (COM (96) 448 Final).
- (21) Communication on Adapting and Promoting the Social Dialogue at Community Level (COM (98) 322).
- (22) Commission Decision on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level, 98/500/EC, 20.05.1998; OJL 225, 12.8.98, p 27.
- (23) 同注 (13) Tina, p. 138.
- (24) 同前。
- (25) 同注 (3) 「産別 SD レポート」 p 7。
- (26) 両指令の詳細は、拙稿「EU における新たな雇用差別禁止指令および人種差別禁止指令の提案」『労働法律旬報 1492 号』(2000 年 11 月) 25 頁-29 頁を参照されたい。
- (27) 詳細は、拙稿「パートタイム労働の法制度 — EU —」『海外労働時報第 331 号』(日本労働研究機構、2002 年) 49 頁-63 頁、拙稿「EU (欧州連合) のパートタイム労働に関する労使合意」『労働法律旬報第 1421 号』(1997 年 12 月) 41 頁-47 頁。
- (28) 同注 (13) Tina, p 143.
- (29) 同注 (3) 「産別 SD レポート」 pp. 24-25。
- (30) 詳しくは、拙稿「EU 航空自由化と雇用・労使関係 — LCC による航空産業の雇用への影響についての一考察 —」『札幌学院法学第 30 巻第 2 号』(2014 年 3 月) 357 頁-415 頁。
- (31) 同注 (3) 「産別 SD レポート」 p. 24。
- (32) ヨーロッパ運輸労連 (ETF) のベルギー・ブリュッセルのオフィスでのヒアリング、2010 年 3 月 25 日。
- (33) 同注 (32)。
- (34) 2000 年から 2009 年までは前掲注 (3) 「産別 SD レポート」p. 25 より、2010 年から 2012 年までは *Industrial Relations in Europe 2012* (European Commission, 2012) p. 233 より作成した。
- (35) 同注 (3) 「産別 SD レポート」 p. 24。
- (36) 条文は『労働六法 2014』p. 742 に抄訳。
- (37) ヨーロッパ・パイロット労組連合 (ECA) のベルギー・ブリュッセルのオ

フィスでのヒアリングによる、2010年3月26日。

(38) 同上。パイロットの労働条件の問題については、拙稿「前掲注 (30)」でも検討している。

(39) 同注 (37)。

(40) Case C-460/02 (判決 2004 年 12 月 9 日)。

(41) Case 24/85 *Spijkers* [1986] ECR 1119.

(42) Case C-13/95 *Suzen* [1997] ECR 1-1259.

(43) 同注 (32) ETF でのヒアリング。また、「企業譲渡指令」の概要および解釈については以下の論文を参考にされたい。拙稿「イギリスにおける市場化テストと労働者保護法 (上)・(下)」『自治と分権 22 号』(2006 年 1 月) 63 頁-73 頁、『同 23 号』(2006 年 4 月) 99 頁-107 頁、拙稿「EU (欧州連合) における営業譲渡法——イギリス労働法への EU 労働法の影響——」『日本労働法学会誌 94 号』(1999 年 10 月) 167 頁-178 頁、拙稿「イギリスにおける営業譲渡と雇用保護」『企業組織の再編に伴う労働者保護法制に関する調査研究報告書』(連合平成 11 年度委託調査) (2000 年 3 月) 121 頁-145 頁、拙稿「イギリスにおける行政民間化と労働者保護に関する法制度」筆者他著『イギリスの市場化テストと日本の行政』(自治体研究社、2006 年 3 月) 105 頁-146 頁。

(44) Case C-386/03 (2005 年 7 月 14 日判決)。

(45) グラハン労働者の雇用上の問題について詳しくは、拙稿、注 (30) を参照されたい。

(46) ETF ウェブサイト 2013 年 4 月 16 日 <http://www.etf-europe.org/gh-campaign.cfm>。

(47) ITF のロンドン本部事務所にて 2010 年 3 月 19 日に Sharon James 氏より、同注 (32) ETF ヒアリング。

(48) 同注 (32) ETF ヒアリング。

(49) 航空労働者の健康問題については、国際運輸労連 (ITF) が以下のような世界規模の調査報告書をまとめている。*Stressed and Fatigued on the Ground and in the Sky: Changes from 2000-2007 in civil aviation workers' conditions of work* International Transport Workers' Federation, 2009.

(50) Gerhard Bosch and Claudia Weinkopf, 'Transnational labour markets and national wage setting systems in the EU' *Industrial Relations journal* 44: 1, pp. 2-19.

(51) 同注 (30) 拙稿「EU 航空自由化と雇用・労使関係」。