

EUと国内労働法

講演 W・ドイブラー氏 フリーメン大教授

EU(欧州連合)の法律が域内に多く見られるようになってきたが、依然法律の九八%は国内法に頼らなければならない現状だ。J・I・L(日本労働研究機構)の国際交流講演会「EUにおける労働法の展開とドイツ労働法への影響」でEUの労働立法について説明したフリーメン大教授のヴォルフガング・ドイブラー氏は、男女、正規・非正規社員、雇用の差別禁止など、EUの法律が社会政策に寄与している側面を解説しながらも、依然として各国国内法の影響力が強いことを指摘した。ドイブラー氏の講演から、労働分野での労働法の展開状況をピックアップしてみた。

ドイブラー氏は、EU各国の労働法に確実な共通性は見られないとする。イタリアの団交のルールはフランスとは異なるし、スウェーデンの解雇保護法はオランダとは異なるといった具合だ。賃金や労働条件が産業ごとに入企業ごとに異なるように、労働法はフレキシブルで柔軟性のある法律だという。

EUでは、旧EEC(欧州共同体)およびEUのガイドライン(いわゆるEC・EU法)と、欧州裁判所の判例などがまじり合っている現状にある。労働法はかなりの国に浸透しているが、各国国内法が意味を失うまでには至っていない。

EC法では、域内各国民はどの国でも自由に就職できる。これは、単に働けるというだけではなく、使用者は自国の労働者と同様の扱いを与えなければならぬことを意味する。それゆえ、労働者側の利益代表を選挙に域内の「外国」人が参加することも当然

七五年の同一賃金に関する

98%は国内法に依存 影響を及ぼしているが...

場合に三カ月分の賃金を保障するECのガイドラインについては、ドイツでは調整の必要は生じなかった。このように、国内労働法の対処が必要かどうかはケースによって全く異なる。倒産の際の賃金保障のガイドラインについて、イタリアはこれを国内法に転換せしめて補完された。欧州裁判所が示した、パート労働者の雇用差別や待遇が「間接的な女性差別」にあたることとした見解は重要な一週間に一〇日までしか動かないパート労働者が病気になるたとき、賃金を継続してもらえないかどうかについて、継続支払いしないことは許されないとする同裁判所の判断も出ている。これに関連したドイツの労働法は修正を余儀なくされた。パート労働者を、企業内で適用される年金制度が締め出すことも許可され

ガイドライン、七六年の同一待遇に関するガイドラインによって補完された。欧州裁判所が示した、パート労働者の雇用差別や待遇が「間接的な女性差別」にあたることとした見解は重要な一週間に一〇日までしか動かないパート労働者が病気になるたとき、賃金を継続してもらえないかどうかについて、継続支払いしないことは許されないとする同裁判所の判断も出ている。これに関連したドイツの労働法は修正を余儀なくされた。パート労働者を、企業内で適用される年金制度が締め出すことも許可され



なかった。さらに同裁判所は、妊娠しているがゆえに採用しないのは差別であり、正当化できないと判定した。

ECのガイドラインで、大量の解雇を使用側が実施する前に、労働者の利益代表の意向を聞き、相談しなければならないことが決まった。ドイツではこれに伴い、大量解雇の提案に踏み切る事例はかなり減少した。一方、企業が倒産した

EU域内に一定規模を超えて進出している多国籍企業に、従業員との協議や従業員への経営情報公開などを義務づけるもの)の導入なども予定されているが、「労働法の欧州化」にはまだかなり時間がかかると同氏は指摘している。

欧州労使協議会制度(EU)