



Recruit Works Institute

Works Discussion Paper Series

No.17

EU労働法における労使関係システムの総論的考察
—労働条件決定に着目して—

岡村 優希

EU 労働法における労使関係システムの総論的考察

—労働条件決定に着目して—

岡村優希（同志社大学大学院博士後期課程）

2017年4月

要旨

本稿の目的は、EUにおける労使関係がどのように構築されているのかについて、労働条件決定という観点から総論的に考察することで、議論の全体像を明らかにすることにある。

具体的には、EUにおける労働法体系がEU法と国内法の二元的構造となっていること、及び、協約には具体的労働条件決定する以外にも立法に関与するといった公的役割があることを前提として、EUレベルでの労使関係と国内レベルの労使関係が、それぞれ、どのような場面において、どのように機能しているのかを包括的に分析している。

これにより明らかとなったのは、EUレベルでのソーシャル・ダイアログを通じて締結された協約が、EU法としての効力を付与されることで、マクロレベルで労使間の利益調整を行うことが基本条約上明文化されているということである。EUレベルでの労使関係はこのような公的役割が主であり、具体的労働条件の決定といったマイクロレベルでの利益調整は、それぞれの国内レベルの労使関係に委ねられている。

加えて、EU法においては、労働者側が経営上の意思決定に関与するための手続的規制が設けられており、これにより、広義の労働条件決定についても集团的労使関係システムの枠内で対処することが可能となっている点も明らかとなった。

もともと、本稿はあくまで総論的分析を行うものにすぎないのであるから、これをもとに具体的な法制度について議論を深めていくことは今後の課題として残されている。

キーワード EU労働法, 集团的労使関係システム, ソーシャル・ダイアログ, 被用者関与

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

○目次

I. はじめに	4
II. EU における法体系.....	4
1 EU 法.....	5
(1) EU レベルでの労働立法の必要性・重要性	5
(2) EU 法の立法形式	6
(3) CJEU による解釈論が展開される手続について	7
2 加盟国法	8
III. 労働条件決定構造の概要.....	8
1 伝統的契約法理	8
2 労使関係における伝統的法理の修正	8
IV. EU における労使関係の伝統的プレイヤー	10
1 EU 法制定プロセスにおけるマクロ的役割.....	10
(1) EU レベルの労働者集団・使用者集団	10
(2) EU 労働法の立法過程.....	11
2 具体的労働条件決定におけるミクロ的役割.....	14
(1) ドイツ	14
(2) フランス	16
(3) イギリス	18
V. EU における労使関係の現代的プレイヤー	19
1 従業員代表の台頭.....	19
2 Commission v UK 事件	20
(1) EU 法・イギリス法の概要	20
(2) CJEU の判断要旨	20
(3) 分析	22
3 企業グループ	24
VI. EU 法上の労働条件決定に関する規制	25
1 労働条件についての実体的規制—差別規制の発展	25
(1) 属人的差別	25
(2) 雇用形態差別	25

2 労働条件に関する手続的規制—被用者関与制度.....	26
(1) 被用者関与制度の体系	26
(2) 情報提供及び協議に関する EU 法の体系.....	27
(3) 被用者参加に関する EU 法.....	28
(4) グループ企業に関する協議・情報提供について.....	28
VII. おわりに	35

I. はじめに

本稿は、EUにおける労使関係がどのように構築されているのかについて、労働条件決定という観点から総論的に考察することで、議論の全体像を明らかにすることを目的とする。

賃金を含む労働条件(=契約内容)については、伝統的な契約法理(=契約自由)を前提とすれば、契約当事者である労働者個人と使用者が自由に交渉して決定することになっている。しかしながら、労使間には情報・交渉力格差が存在するので、この原則論を貫くと、形式的な自由の名の下に、実質的優位に立つ使用者が労働者に対して一方的に不利益な労働条件を強制することになってしまう。

そこで、現在の労使関係においては、労働者の組織化を法認し、団体交渉や労使間協議等を権利として保障することで、労使間格差を是正することが企図されている。そして、この労働者集団は、決して一様なものでなく、産業別や企業別等といったように様々なレベルのものが存在し、問題となる場面や社会状況に応じて、多様な役割を果たしている。

加えて、使用者の側においても、資本主義社会の高度化により、新たな展開が見られる。すなわち、現代における使用者の大部分は企業であるところ、これらの多くは企業グループを形成することで多角的・効率的な経済活動を行なっている。ここでは、雇用管理や経営上の意思決定等が親会社によって集権的に行われている場合も多く想定されるので、グループ単位で雇用関係を把握したうえで、法制度を整備することが求められている。

以上のように、現代の労使関係においては、伝統的な理論が修正されており、労働者側・使用者側ともにプレイヤーが多様化していて、交渉チャンネルが一層複雑なものとなっている。このような状況は、とりわけ、市場統合の進んでいる欧州において顕著なものとなっており、示唆に富むべき充実した法的ルールが整備されているといえる。そこで、本稿では、EUの労使関係において、どのようなプレイヤーがいて、どのようなプロセスを経て、労働条件の決定がなされているのか、その法的枠組みを検討することにする。

II. EUにおける法体系

本章では、前提的考察として、EUにおける労働法の規範体系を明らかにする。「EU労働法」は単なる加盟国の労働法(国内法)の総称ではなく、その根源に位置する独立した法規範(EU法)である。EUにおける労働法は、EU法(EU労働法)と加盟国法(国内労働法)から成る二元的な構造となっている点に留意しなければならない。

1 EU 法

(1) EU レベルでの労働立法の必要性・重要性

EU においては、加盟国間の超国家的な経済圏（単一市場、Single Market）の樹立が企図されていることから、統一的な労働立法が必要となる。すなわち、ある加盟国が、他の加盟国と比較して緩やかな法制度を有しており、低廉な労働条件で労働者を雇用できるとすれば、国際競争上優位に立てることになる（このように、競争上優位に立つために労働法（社会立法）における労働者保護のレベルを引き下げることがソーシャル・ダンピング（Social Dumping）という）。しかしながら、これは国家の有する立法権限の濫用によって、公正な競争秩序を害するものであり、単一市場の樹立という観点からすれば問題がある。そこで、EU は、公正な競争秩序を維持するために、統一的な労働立法をなすことで、ソーシャル・ダンピングを防止している¹。

具体的には、後述する通り、EU 労働法は多くの場合に「指令（Directive）」という法形式で立法化されるところ、各加盟国には、これを国内実施する義務が生じることになる（II 1(2)）。ここでは、EU 法が対象とする分野について立法が存在しない場合に EU 法の枠内で新たに立法を行う義務が生じるばかりか、当該分野について立法がある場合であってもこれが EU 法に適合しない場合には改正を行う義務が生じる。加盟国の立法裁量は EU 法に枠づけられることで一定の制約を免れないのである。

このように、EU 法は、各加盟国の立法を主導する基本法規たる役割を担っており、欧州各国の労働法は、EU 法のもとで統一的に方向付けられている。EU 労働法というと、ドイツ法、フランス法やイギリス法といった各加盟国の法律が想起されるかもしれないが、実際には、その根元に位置する独自の法制度としての重要性を有しているのである。今や、欧州統合の進展によって、EU 法の検討なしには、欧州各国における労働立法を理解することが困難とまで言える時代が到来している。

さらに、EU 法の重要性は、立法論だけでなく、解釈論にも及ぶ。すなわち、各加盟国の裁判所から独立した EU レベルの裁判所として、欧州司法裁判所（以下 CJEU）が設立されており、EU 法の統一的な解釈論が展開されている。一度、当該 EU 法についての解釈が示されれば、各加盟国の裁判所の裁量の余地は法的に制限され、CJEU に従った判断をしなければならないとされている（=EU 法適合解釈義務）。国内裁判所が国内法を適用する場合であっても、当該国内法が EU 法に由来するものである場合には、当該国内裁判所の法解釈権限は CJEU の解釈論によって一定の制約を受けるのである（解釈論的枠づけ）。

¹ もっとも、Social Dumping の概念については未だ論争的であるとされている。その議論状況については、Bernaciak Magdalena, Social Dumping: Political Catchphrase or Threat to Labour Standards? (ETUI Working Paper 2012.06,2012), at pp.19-22 等を参照。

以上のように、EU 法には、CJEU が示す解釈論も合わせて、加盟国における立法・解釈を枠づける基本規範としての意義及び重要性が認められる。

(2) EU 法の立法形式

EU 法に関しては、様々な立法形式が予定されているが²、その中心となるのは、指令 (Directive) と規則 (Regulation) である。

指令は、達成すべき結果について名宛人たるすべての加盟国を拘束するが、形式及び手段についての権限は国内機関に委ねるものとしている (EU 機能条約 288 条 3 項)。つまり、指令は、原則的には、それぞれの加盟国の立法を待って実施されるのであって、それまでは加盟国において規範的には無価値なものとなる (=直接適用可能性が無い)。それ故、原則的には、各国の裁判所で審理される民事訴訟において直接的な裁判規範として機能するものでもない (=直接的効果が無い)³。

これに対し、規則 (Regulation) は、すべての加盟国において直接適用可能である (EU 機能条約 288 条 4 段)。つまり、規則については、これを実施する為の国内法の存在を必要とせず、自動的に加盟国法秩序の一部となる⁴。そして、規則の文言は明確な場合が多く、そのまま裁判規範として通用する (=直接的効果を持つ) 場合が少ない⁵。

このように、直接適用可能性・直接的効果の有無が、指令と規則とを区別するメルクマールとなっている。

しかしながら、CJEU によって両者の差異は相対化されている。というのも、CJEU は、①国内法転換期限が到来したにもかかわらず指令が国内法に転換されていないこと、及び、②指令が、内容上、無条件 (unconditional) かつ個別事案に適用できるほど十分に明確である (sufficiently precise) ことを要件に、指令の直接適用・直接効果を認めているからである⁶。

もっとも、指令の直接適用・直接効果が認められるのは公法的関係に限定されていることから、規則との差異は明確に残されている。すなわち、CJEU は、「指令の直接効果に関する判例法を私人間の関係の範囲に拡張するならば、私人に対する義務を設定する権限を直

² 具体的には、規則(regulation)、指令(directive)、決定(decision)、勧告(recommendations)及び意見(opinion) が存在する(EU 機能条約 288 条 1 項)。

³ See Case 29/84 Commission v Germany[1985]ECR1661,para23.

⁴ Case C-316/10 Danske Svineproducenter v Justitsministeriet[2011]ECR I -13721.

⁵ もっとも、規則においても文言に不明確さが残る場合もあり、この場合には、直接的効果を持たないことになる(Case C-403/98 Monte Arcosu[2001]ECR I -103,paras26-28)。

⁶ Case 8/81 Ursula Becker v Finanzamt Münster-Innenstadt[1982] ECR53,para25.

接的に認める結果となるが、EU がそのような権限を有するのは規則を採択する権限を付与されている場合のみである」として、指令の私人間適用を否定している(=水平的直接適用・直接効果の否定)⁷。このように、指令と規則との差異は、極限的には、水平的直接適用可能性・直接効果があるか否かという点に求められ、私人間の紛争において指令が裁判規範となるためには国内法による実施が必要となる。

以上のような差異がある中で、EU 労働立法においては、多くの場合、指令という法形式が採用されている。その理由としては、各加盟国には独自の政策的判断が求められるところ、規則といった形で画一的な立法を行うことは適切でなく、加盟国に大きく裁量を残せる指令の方が適している点が挙げられよう⁸。

(3) CJEU による解釈論が展開される手続について

CJEU によって統一的な EU 法解釈が展開される手続としては、次の 2 つが挙げられる。

第一に、義務不履行訴訟 (Actions for failure to fulfil obligations) について。前述の通り、指令については、これを国内実施するための立法 (国内法) が必要となる。ここで、国内法転換期限が徒過しているにもかかわらず、加盟国が立法を怠ってしまうと、EU 法が無意味なものとなり、本来の目的が達成されなくなってしまう。そこで、指令の実効性を確保するために、EU においては、義務不履行訴訟手続が設けられており、加盟国が立法を怠っている場合には、CJEU が、加盟国の責任を追求することになる (EU 機能条約 258 条乃至 260 条)⁹。

第二に、先決付託手続 (Preliminary reference procedure) について。前述のように、規則は加盟国の裁判所において直接の裁判規範となりうるところ、これを具体的な事件に当てはめる場合には、その解釈が必要となる。また、指令についても、直接の裁判規範となるのは各加盟国の国内法であるが、これは純粋な国内法とは異なり、EU 法を実施するためのものであるから、その解釈には EU 法による枠がはめられている(=EU 法適合解釈義務)。そこで、各加盟国の裁判所は、EU 法の解釈が問題となる場合においては、判決を下す前に、CJEU に解釈を付託し、先決裁定 (preliminary ruling) を求めることができる (EU 機能条

⁷ Case C-91/92 Paola Faccini Dori v Recreb Srl [1994]ECR I -3325,para24.

⁸ Paul Craig, Gráinne de Búrca, EU Law(Oxford University Press,2015),at p.108.では、指令が加盟国に裁量の余地を多く残せる立法形式であることが指摘されている。

⁹ EU 司法裁判所のコントロールのもとに EU 法の適用を監督する役割を担うのは欧州委員会 (the Commission, the European Commission)である (EU 機能条約 17 条 1 項)。そのため、通常は義務不履行訴訟における事件の当事者は欧州委員会と各加盟国になる。

約 267 条)。これにより、EU 法の解釈が統一的に行われることになる。

以上の手続きによって示された CJEU の統一判断によって国内における判例が変更される場合も少なくなく、その判断には規範的に大きな影響力がある。

2 加盟国法

上述の通り、EU 法が適用される限りで、加盟国の立法権限は制約を受けるわけであるが、換言すれば、その枠内で具体的な内容を定める段階に至れば、加盟国には自由な立法裁量が認められている。もっとも、EU 労働法が大きく発展していて具体性も増してきている点に鑑みると、その裁量は必ずしも広いものとは言えず、依然として、EU 法の重要性は高いものといえる。

したがって、EU における労働法を研究する際には、「ドイツ労働法研究」や「イギリス労働法研究」等といったように加盟国の国内法を個別に検討するだけでは不十分であり、その元となっている EU 法を合わせて検討しなければ、その全容を把握することが困難な時代を迎えている。EU における労働法体系が二元的な構造を採っていることを前提とした上で、両者を一体的に検討することが求められている。

III. 労働条件決定構造の概要

本章では、前提的考察として、法的に見て、賃金を中心とする労働条件がどのように決定されるのかを検討する。

1 伝統的契約法理

EU においては、英米法系（判例法主義）・大陸法系（制定法主義）といった違いがあるものの、両者とも、労働者と使用者との結合関係を“契約”として観念するという点で共通している。すなわち、近代以降、前近代における封建制度における「支配・従属関係」を廃し、労働者と使用者を“対等”の当事者として捉えるようになったのである(=身分から契約へ)。

ここでは、契約に関する自律性が強調され、労働契約の内容である賃金等の労働条件はこの対等な二当事者で自由に交渉して決定するというのが、伝統的な契約法理となっている（契約自由の原則）。

2 労使関係における伝統的法理の修正

しかしながら、両者を形式的に対等に扱うとはいえ、実際には、生産手段を持たず、生活

を賃金に依存している労働者は、使用者に対して従属する経済的地位に置かれている。オートメーション化等も相まって、労働者の他者代替可能性も向上した社会においては、労働者の交渉力は、使用者のものと比較してかなり劣後したものとなっている。加えて、交渉の前提となる経営情報についても、労働者が全容を把握することができず、この意味でも、労働者は不利な状況に置かれている¹⁰。このように、労使間には交渉力・情報格差が存在するので、この原則論を貫くと、形式的な自由の名の下に、実質的優位に立つ使用者が労働者に対して一方的に不利益な労働条件を強制することになってしまう。

そこで、現在の労使関係においては、労働者の組織化を法認することで、労使間格差を是正することが企図されている。

ここで重要なのは、集团的労働法が、単なる労働者保護を目的としているわけではないという点である。すなわち、欧州委員会は、「常時設置され、透明性が高く、様々な事項を対象とする労使間対話は、(労使間の)信頼を生み出す。…企業内レベル、全国レベル、及び、EUレベルにおけるこのような労使間対話の体系的な発展は、変化に対応し、社会への悪影響や社会組織の衰退を防止する基礎となる。…社会的対話は、柔軟的な企業運営と労働者保護とのバランスを維持するのである」として、適切な集团的労使関係を築くことが使用者や社会にとっても有用であると考えている¹¹。よりミクロの視点から見れば、労働者が自らに影響を及ぼす決定に参加することができれば、より大きい職業的満足を得ることができ、単に命令を受ける立場の者と比較して、生産性が向上するといったメリットも指摘されている¹²¹³。

以上のように、EUにおいては、労使間における社会的対話 (Social dialogue) が、労働者保護の観点から必要であるとするだけでなく、企業に対して生産性向上や労働者のスキル向上などの利益をもたらすと訴え、延いては広く社会的な利益にも繋がると説くことで、その発展を促進しようとしている点に特徴がある。

¹⁰ 例えば、企業再編や清算といった会社の賃金原資を左右するような重要な経営事項について、プレスリリースの前などは、労働者が情報を入手できない場合が多く、労働条件に関する交渉を行うための判断材料が不足しうる。

¹¹ Final Report of the High Level Group on economic and social implications of industrial change, November 1998.9.

¹² Brian R. Cheffins, Company Law: Theory, Structure and Operation (Oxford University Press,2000).

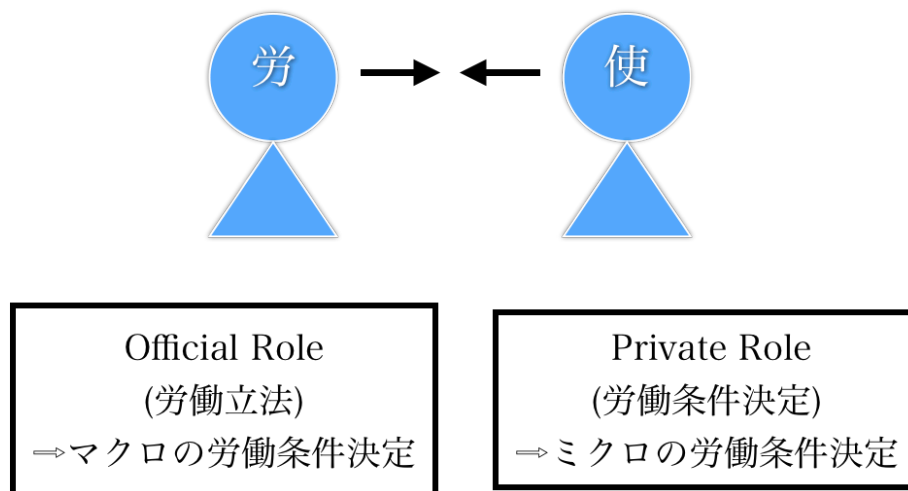
¹³ 労使対話が生産性の向上に役立つという点については、COM(98)592 でも指摘されている。

IV. EU における労使関係の伝統的プレイヤー

欧州における労働者側の伝統的なプレイヤーとしては、①EU レベルの労働組合、②全国レベルの労働組合、③産業別・職種別レベルの労働組合、④企業レベルの労働組合、⑤事業所レベルの労働組合、⑥労働関係を有している個人の 6 つが想定される。そして、それぞれのレベルに対応する形で、使用者側の団体の存在も想定される。本章では、これらがどのような場面において、どのような役割を果たしているのかを検討する。

1 EU 法制定プロセスにおけるマクロ的役割

労働者集団の役割としては、通常、労働協約を締結する等して労働条件決定そのものに直接関与するプライベートものが挙げられるが、EU においては、それだけにとどまらず、立法過程に関与するというオフィシャルなものが予定されている。立法は、基本的には個別の労働条件を直ちに決定するものではないものの、労使間交渉や協議等の制度的基盤となるという意味において、マクロレベルでの労働条件決定に関係するものと言える。



(1) EU レベルの労働者集団・使用者集団

EU においては、各加盟国レベルのものだけでなく、EU 全体の利益を代表する労働者集団・使用者集団が存在する。具体的には、労働者利益を代表するものとして European Trade Union Confederation (ETUC)¹⁴が、民間部門の使用者利益を代表するものとして Business Europe (前身は UNICE)¹⁵が、公共部門の使用者利益を代表するものとして European

¹⁴ <https://www.etuc.org>(最終閲覧 1 月 10 日).

¹⁵ <https://www.busesseurope.eu>(最終閲覧 1 月 10 日).

Centre of Employers and Enterprises providing Public Services(CEEP)¹⁶が存在する。以下、これらを総称してソーシャルパートナー(social partner)と呼ぶ。

(2) EU 労働法の立法過程

一般的に、ソーシャルパートナーによる EU レベルでの労使交渉(社会的対話、social dialogue)において見解の一致を見ると、これらの者の間で協約 (agreement) が締結される。これに対して欧州委員会・理事会が EU 法としての規範的価値を与えることで、EU 労働法の立法が行われている¹⁷。ここでいう協約は、国内法の文脈における労働協約とは性質が異なるものであり、通常は労働条件を直接的に決定する機能を有しているわけではなく、あくまで立法等のオフィシャルな機能を担うものである¹⁸。その具体的な手続きは以下の通りである (下図参照)¹⁹。

EU 機能条約 154 条 1 項は、「欧州委員会は、EU レベルでの労使協議を促進する役割を担っており、労使双方にバランスのとれたサポートをすることで、労使間での対話を円滑にする為の適切なあらゆる対策を講ずるものとする」として、ソーシャルダイアログが労働立法において主導的な役割を担いうるものであり、欧州委員会はこれを支援する責務を負っている旨を定めている。

そのため、同条 2 項は、「欧州委員会は、社会政策分野に関する提案を提出する前に、EU として取りうる方向性について、労使と協議しなければならない」と定める (第一協議)。その後、EU としての取組みが適切であると判断された場合には、想定される提案内容について、ソーシャルパートナーとの協議が行われる (第二協議) (同条 3 項前段)。

この双方の協議において、ソーシャルパートナーは、欧州委員会に対し、155 条に基づいた手続 (=ソーシャルダイアログを協約による契約関係に発展させ、これを労使及び加盟国の手続及び慣行又は委員会提案による理事会決定 (decision) により実施すること) を主導する旨の要望を伝える事ができる (154 条 4 項前段)。

これにより、具体的な制度内容について、ソーシャルパートナー間でさらなるソーシャルダイアログが行われる。ここでは、それぞれの利益が対立することから見解の一致を見ることが難しい場面があるが、交渉期間が原則 9 ヶ月とされており (154 条 4 項後段)、この期

¹⁶ <http://www.ceep.eu>(最終閲覧 1 月 10 日)。

¹⁷ なお、これに加えて、国内の労使慣行の実施のルートも用意されている。

¹⁸ Brian Bercusson, *European Labour Law*(Second Edition, Cambridge University Press), at pp. 269-277.

¹⁹ 本稿では、現在の法制度に焦点を当てて検討しているが、協約を用いた EU 労働立法が可能となるまでには、条約の発展等の様々な困難を乗り越える必要があった。その史的展開については、濱口桂一郎『EU の労働法政策』(日本労働政策研究・研修機構、2017 年) 39 頁以下で詳細な分析がなされている。

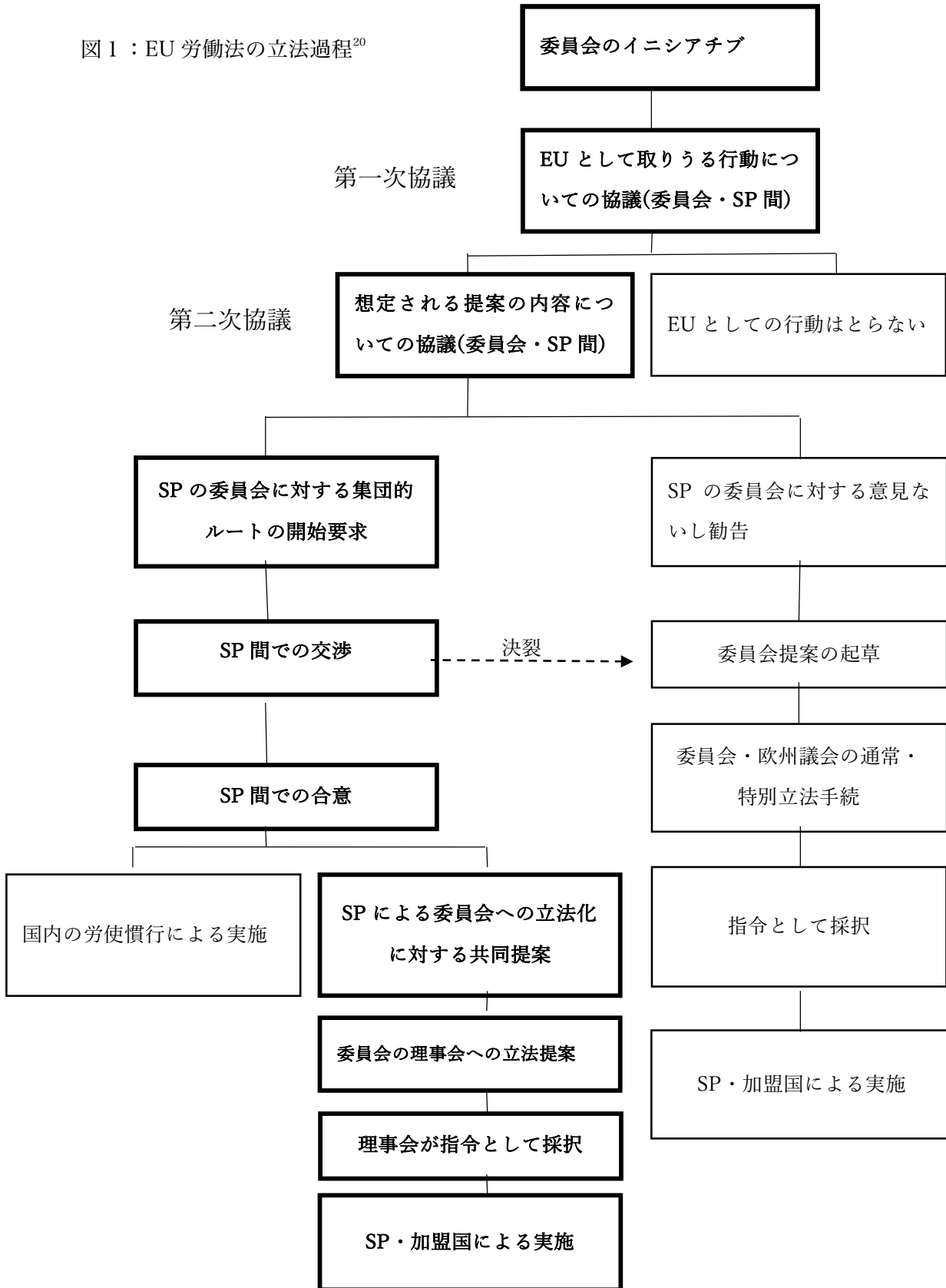
間内に合意できなければ、欧州委員会が独自に法案を作成することになり、その内容が予測困難でリスクがあることから、結果的に譲歩されることも少なくない（その例としては、有期労働指令が挙げられる）。

このような交渉を経て締結された EU レベルの協約をどのように加盟国の国内において実施するかについては、大きく、加盟国の労使の慣行によるルートと欧州委員会に基づく理事会の決定（decision, décision, Beschluß）による EU 法化を経るルートの二つが想定されている。後者のルートについて、ここで用いられている「決定」は、EU 機能条約 288 条 1 項所定の決定（decision, décision, Entscheidung）とは異なるものと解されており、実際には、各国に裁量の余地を残すために指令の法形式が採用される場合が多い。

この EU 指令の採択にも、ソーシャルダイアログを経由するがゆえの特徴が見られる。従来は、指令の採択にあたっては全会一致原則が定められており、EU 立法の障壁がかなり高く、廃案となる例が多かったが、ソーシャルダイアログを経て締結された協約の実施に際しては、原則的に特定多数決の方法によることができるようになったのである。具体的には、①社会保障及び労働者の社会的保護、②雇用契約が打ち切られた労働者の保護、③共同決定を含む労働者と被用者の利益代表及び利益の集団的防衛（賃金、団結権、ストライキ権、ロックアウト権を除く）、④EU 内に合法的に居住している第三国国民の雇用条件については全会一致が維持されているものの、これ以外については、特定多数決によって採択することが可能となったのである（EU 設立条約 16 条 3 項）。

以上のように、ソーシャルダイアログが立法過程に法的に取り込まれ、協約による立法化の方途が開かれたことにより、手続き的な制約が緩和されている。EU においては、EU レベルの労使プレイヤー（ソーシャル・パートナー）が立法化手続に参加することが基本条約上で明文化されており、そこで締結される協約が、単に個別的に労働条件を決定するのではなく、EU 法として実定法化されるという公的な機能を果たしている点が特徴的である。

図1：EU 労働法の立法過程²⁰



²⁰ COM(93)600 の図をもとに、アップデートを施した。なお、図中ではソーシャルパートナーを SP と略した。

2 具体的労働条件決定におけるミクロ的役割

現状を見れば、EU レベルのソーシャルパートナーの法的な役割は、上記の EU 労働立法に関するオフィシャルなものに限られており、広域な EU レベルで共通する具体的な労働条件を決定しているわけではない²¹。

このような役割は、各加盟国の国内レベルの労働組合が担っている。すなわち、EU 加盟国においては、全国レベル、産業別・職種別レベル、企業レベル、事業所レベルの労働組合・使用者(団体)が存在し、労働条件を具体的に決定するといったプライベートな役割を果たしている。本稿では、代表例として、ドイツ、フランス、及び、イギリスにおける労働組合の役割を概観する。なお、現代においては、労働組合の他に、従業員代表も労働条件決定に関する重要なプレイヤーであるが、これは次章で検討する。

(1)ドイツ²²

①全国レベルの労働組合

ドイツにおける全国レベルの労働組合(ナショナルセンター)としては、Deutscher Gewerkschaftsbund (ドイツ労働総同盟)、Deutscher Beamtenbund (ドイツ官吏同盟)、及び、Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (ドイツキリスト教労働組合同盟)の3つが存在する。これらは、一定の場合に労働協約を締結することも可能であるが、実際に労働協約を締結して労働条件を決定することはほとんどなく、調査研究や政策提言に限られている。この政策提言も事実上のものにとどまり、フランスのナショナルセンターによる全国職協定のように、立法過程への手続的関与が法律によって公式に認められているわけではない。

②産業別・職業別労働組合

ドイツにおいては、ナショナルセンターの下部組織として、産業別労働組合が存在する。これらが、使用者団体との間で締結する産業別の労働協約が、労働条件決定において中心的な役割を果たしている²³。すなわち、ドイツにおいては、伝統的に、産業別組織原則

²¹ Brian Bercusson, supra note 18, at p.275.

²² この部分の記述は、主に、山本陽太「現代先進国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—」労働政策研究報告書 No.157-1 (労働政策研究・研修機構、2013年)及び、同「ドイツにおける集団的労使関係システムの現代的展開—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究—」労働政策研究報告書 No.193 (労働政策研究・研修機構、2017年)に拠った。

²³ その他にも、ドイツにおいては二元的労使関係システムが採用されており、事業所協定が労働条件の決定に際して重要な役割を担っているが、本章では、労働組合に焦点を当てて検討を行う。

(Industrieverbandsprinzip)が採用されており、産業別組合が集権的に協約を締結してきたのである。

しかしながら、2000年以降、これに反発した専門職の労働者らがナショナルセンターやその下部組織である産業別組合から独立して、職業別労働組合を結成し、より有利な条件を定める協約の締結を要求する動きが顕在化してきた。ここでは、産業別組合の締結する協約と専門職組合の締結する協約との競合関係等の問題が生じることになるところ、従来は協約統一原則(Grundsatz der Tarifeinheit)・近接性原則(Spezialtätigrundsatz)によって前者が適用されることが多数を占めていたが、現在では法改正を経て、後者の適用が肯定される余地も大きくなった。このように、ドイツにおいては、産業別・職業別の組合の両方が、協約を締結する主体として重要なプレイヤーとなっている。

労働協約の適用範囲は、組合員に限定されるのが通常であるが、一定の要件を満たした場合には、全国レベルの労使代表から構成される協約委員会(Tarifausschuss)の同意を経て、連邦労働社会省による一般的拘束力宣言(Allgemeinverbindlicherklärung)が出され、非組合員に対しても効力が及ぶことになる。その要件は、従来、当該労働協約に拘束される使用者がその適用範囲にある労働者の50%を下回らない数を雇用していること、及び、一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると考えられることの2つであった。しかしながら、使用者が、協約に拘束されることを回避したいと考え、使用者団体から脱退する等して、協約による規範設定が十分に機能できない状況が生じてしまった(協約からの逃走(Flucht aus Tarifvertrag))。そこで、協約拘束率を向上させるべく、2014年に協約自治強化法(Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie)が制定され、前者の50%要件を廃止するに至った。また、これに加えて、労働協約がその適用範囲内において労働条件決定にとって主たる役割を担っている場合、または、誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合にも、一般的拘束力宣言が認められることとなった。

以上のように、ドイツにおいては一般的拘束力宣言によって協約の効力そのものが拡張されているのであるが、これ以外にも、引用条項(Bezugnahmeklausel)を用いることで、契約の効力として、協約所定の労働条件を享受するといった現象が多く見られる。すなわち、非組合員の個別労働契約において「労働条件については、協約を引用する」旨の条項(引用条項)を用いることで(なお、判例上、引用条項の有効性については一定の要件がある)、契約上の合意内容として、協約所定の労働条件に法的根拠が与えられることになるのである。

以上の結果として、非組合員も含めて、70%程度の労働者が、産業別労働協約の適用を受けているとされている。

③企業別労働組合

ドイツにおいては、企業別の組合が労働協約を締結することはあまり見られない。ある特定の企業のために企業別協約（企業関係的団体協約、firmenbezogener Verbandtarifvertrag）が締結される場合はありえるが、これを締結する主体はあくまでも産業別の労働組合であり、企業別の組合が締結するわけではない。

④労働者個人レベル

産業別・職業別の協約が強行的かつ直律的に効力を有しているため、これと異なる労働条件を定めることはできないのが原則である。しかしながら、例外的に、有利原則（Günstigkeitsprinzip）が認められており、協約所定の労働条件を引き上げる限りで、有効性が肯定されることになっている（労働協約法4条3項後段）。もっとも、いずれの条件が有利なものかを判断する際には、単に個別の条項を比較するのではなく、全体を通して相対的に比較すべきであるとされていることから、単なる”いいとこ取り”はできない点に留意が必要である。

なお、繰り返しになるが、使用者と労働者が締結する個別契約中に引用条項を設けることにより、契約の効力として、協約が労働条件を決定しうる点も重要である。

(2)フランス²⁴

①全国レベルの労働組合

フランスにおける全国レベルの労働組合（ナショナルセンター）としては、主に、Confédération générale du travail（労働総同盟）、Confédération française démocratique du travail（仏民主労働総同盟）、Confédération générale du travail - Force ouvrière（労働総同盟-労働者の力）、Confédération générale des cadres- Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres（仏管理職総同盟）、Confédération française des travailleurs chrétiens（仏キリスト教労働者同盟）の5つが挙げられる²⁵。

これらナショナルセンターは、労働協約を締結することで労働条件を直接的に決定することはあまりないが、その反面、労働立法に参加するというオフィシャルな文脈において、重要な役割を果たしている。すなわち、これらナショナルセンターは、使用者団体との間で、

²⁴ この部分の記述は、主に、細川良「現代先進国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—」労働政策研究報告書 No.157-2（労働政策研究・研修機構、2013年）、及び、同「現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約—」労働政策研究報告書 No.178（労働政策研究・研修機構、2015年）に拠った。

²⁵ フランスにおけるナショナル・センターの組織変遷については、松村文人「フランスの労働組合と左翼政党」生活経済政策 No.139(2008年)24頁以下参照。

全国職際協定(Accord national interprofessionnels)という全国レベルの集団的協定を締結している。この協定は、労働条件を具体的に決定するものではなく、そのまま立法として採択されたり、立法や改正の際の草案となったりするものであり、この締結権限が認められているということは、ナショナルセンターというプレイヤーが立法過程に参加するという公的な役割を担っていることを意味する。

このような役割は、2007年労使対話現代化法²⁶が個別・集団的労働関係に関する改正法案において強化されており、個別的・集団的労働関係、雇用、及び、職業教育を対象とする改正法案については、公労使の三者構成での協議が義務付けられるに至っている。

②産業別労働組合

フランスにおいては、産業別組合が締結する労働協約が、労働条件を決定するにあたって中心的な役割を果たしている。

具体的には、産業別協約においては、最低賃金、格付け、男女間の平等、職業教育、社会保険基金、労働者のキャリア形成や組合活動の権利等といった労働条件について、その大枠が定められている。

もっとも、最近では組合組織率が10%を下回っており、一見すると、産業別労働協約の影響はそれほど大きく感じられないかもしれない。しかしながら、フランス労働法においては、労働協約の拡張適用制度が認められており、一定の要件を満たせば、非組合員に対して協約の効力が及ぶことになる。結果として、組合組織率が10%を下回っているにもかかわらず、産業別労働協約の適用率は全労働者の90%超にも達している。組織率が低くとも、協約適用率は高いことから、産業別協約は、依然として、労働条件決定において重要な役割を果たしているといえる。

③企業レベルの労働組合

フランスにおいては、複数組合主義が採用されていることから、企業レベルの労働組合も労働条件を決定するに際して重要な役割を果たしている。

具体的には、企業別協約を締結することで、産業別協約において決定された枠組みに従いつつも、その枠内で当該企業の特殊性に応じた規定を導入している。ここでは、より有利な規定を導入することはもちろんのこと、明示的に禁止する規定がない限り、より不利な定めを置くことも許容されている。

²⁶ Loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, in Liaisons sociales : Législation sociale, No.49, le 19 février 2007.

このように、企業別協約は、産業別協約との役割分担をしたうえで、当該企業の状況に応じた労働条件の詳細を決定するといった重要な役割を果たしている。

④労働者個人レベル

専門的技能を有し、市場競争力の高い一部の労働者については、企業との個別交渉により、協約よりも有利な条件で契約を締結・変更する場合があります（有利原則）。その一方で、個別契約によって協約所定の労働条件を引き下げることができないとされている。

(3)イギリス

イギリスにおいては、伝統的に、労使自治が重視され、政府による立法介入は最小限度に抑えられてきた(集団的自由放任主義(collective laissez-faire)。労使関係の展開についても、各組合の任意に基づくことが強調されてきた(ボランタリズム(voluntarism))。

イギリスにおいて、協約を締結できるのは「承認組合」²⁷に限られる。承認 (recognition) は、集団的自由放任主義の伝統に鑑み、使用者によって、団体交渉の当事者としてふさわしいと思う団体に対して与えられるのが原則である。しかしながら、使用者の恣意によって協約締結の道が閉ざされてしまわないように、副次的に、1999年雇用関係法による強制承認(法定承認)制度が設けられている。

①全国レベルの労働組合

イギリスにおける全国レベルの労働組合(ナショナルセンター)として、Trades Union Congress (イギリス労働組合会議)が唯一存在する。イギリスにおいては、大部分の組合がこれを頂点とするピラミッド構造に編成されているとされている。イギリス労働組合会議は、圧力団体としての色彩が強く、自ら協約を締結して労働条件を具体的に決定することはほとんどない。

②産業別労働組合

イギリスにおいても、産業別労働組合が存在しないわけではないが、承認制度の影響もあって、ドイツやフランスとは異なり、労働条件の決定に関して大きな役割は担っていない。

²⁷ See Simon Deakin and Gillian S Morris, Labour Law (Hart Publishing, six edition, 2013) at pp.805ff.

③企業・事業所レベルの労働組合

イギリスにおいては、企業別・事業所別の労働組合が、労働条件の決定に関して中心的な役割を担っている。そのため、協約は単なる最低基準を定める概括的なものではなく、当該企業の置かれた状況等に鑑みた具体的なものになる傾向にある。

④労働者個人レベル

組合員については、具体的な労働条件が企業・事業所別の協約によって定められているが、より有利な条件を個別に合意することがありうる。

一方、非組合員については、協約の効力が直接及ぶわけではなく、全ての条件が個別に合意されるのが基本となるが、契約中に、協約の条件を引用するとの「橋渡し条項 (bridge term)」を置くことで、協約の効力を債権的に及ぼすことができる。

V. EU における労使関係の現代的プレイヤー

1 従業員代表の台頭

上記のように、伝統的には、労働組合と使用者(団体)によって労使関係が構築されているとされてきたが、近年、その構造に変化が見られる。すなわち、組合組織率の低下等を背景に、労働組合とは異なる概念として、従業員代表(employee representation)が台頭している。両者は、労働者の組織化を放任したうえで、集团的に利益調整を図るという本質的な点においては共通しているが、それぞれ、集団としての性質が大きく異なる。すなわち、労働組合が広狭様々なレベル²⁸で自主的に組織され、多数決原理を基礎に全組合員の利益を追求するものであるのに対して、従業員代表は、立法や協約の要請により、事業所レベル等の局所的な範囲の労働者群から、一定の選挙や使用者の指名等を経て代表者を選出し、その少数の代表者を通じて労使関係を展開させていくといった違いがある。

従業員代表の例としては、ドイツの事業所委員会(Betriebsrat)や、フランスの企業委員会(comité d'entreprise)・従業員代表委員(délégué du personnel)等が挙げられ、具体的な制度内容はそれぞれに異なったものとなっている。

労使関係をどのように構築していくのかについては、各加盟国の歴史や社会構造等により様々であるので、EU 法は、従業員代表の設置を強制しておらず、労使システムの多様性を許容している。それゆえ、EU においては、従業員代表を置かない(=組合のみの)シン

²⁸ 自主的に組織されるので、全国レベル等の広範なレベルから、事業所レベル等の局所的なレベルまで、様々な団結形態が存在する。

グル・チャンネルの労使関係システムを維持する国と、組合と従業員代表の双方を設けるデュアル・チャンネルの労使関係システムを採用する国の双方が存在する。もっとも、後述する通り EU 法が集团的労働関係についての規定を有していることから、各国の労使システムについては、EU 法による一定の制約が課されている。

2 Commission v UK 事件²⁹

EU 法の影響によって、加盟国の集团的労働関係に関する法的伝統が修正を迫られた事件が存在する。具体的には、イギリスは、前述の通り (IV2(3))、集团的放任主義・ボランタリズムの伝統を有していることから、承認組合を基軸とするシングル・チャンネルの労使関係システムを取っていたところ、CJEU の解釈によって、これを維持することが困難となった Commission v UK 事件が存在する。

(1) EU 法・イギリス法の概要

EU 法である集团的整理解雇指令³⁰は、使用者が整理解雇を集団的に行う場合には労働者代表に対して情報提供をした上で、協議しなければならないと定めている。

これを国内実施するため、1992 年労働組合・労働関係 (統合) 法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) が立法化されており、その 188 条で、労働者代表との協議・情報提供義務が定められている。

ここでも、集团的自由放任主義の伝統から、使用者によって承認された労働組合のみを情報提供・協議の相手方としていた。それ故、承認組合が存在しない場合には、指令に定められている協議・情報提供が行われまいということになる。

これに対して、欧州委員会は、イギリス法が協議・情報提供義務の範囲を狭めるものであって、指令の国内法化として適切とはいえないのではないかという疑問を抱き、CJEU の判断を仰ぐことにした (ここでは規範的にみれば労働者代表の解釈が問題となる)。

(2) CJEU の判断要旨

本指令 1 条 1 項 b 号の定めるところによれば、「労働者代表」という文言は、加盟国の国内法又は国内慣行によって定義が与えられるものである。

欧州委員会は、イギリスは、使用者が承認を拒絶した場合に、企業における労働者代表を指定する仕組みを定めておらず、指令 2 条及び 3 条所定の義務の履行に成功していないと

²⁹ Case C-383/92 Commission v. United Kingdom [1994]ECR I -2479 paras.13-28.

³⁰ Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies[1998]OJ L225/16.

主張している。…(これらの規定を)を実効性のあるものにする観点からすれば、加盟国は、特段の事情がない限り、労働者代表が企業において指定されることを確保するためのあらゆる措置を講じなければならず、これに失敗すれば、本指令所定の情報提供義務及び協議義務…は履行されたとはいえない。委員会は、使用者が(承認についての)合意に至っていない場合に、企業における労働者代表の指定を妨げることで、イギリスがこのような要請を満たすことに成功していないと主張している。

イギリスは、伝統的に、企業における労働者代表が、使用者による自主的な労働組合の承認を基礎としていることから、労働組合を承認していない使用者は、指令所定の義務に従わないことになることを認めている。しかしながら、イギリスは、指令が、労働者代表の指定に関する国内法や慣習を修正する意図を有するものではないと主張している。…また、イギリスは、指令の役割が集团的整理解雇における労働者保護に関するルールについての部分的な調和に限定されており、加盟国に対して、指令所定の義務に従うために、特定の労働者代表を設けることを要請するものではないと主張している。

(CJEUとしては、)イギリスの主張は、受け入れることができない。

集团的整理解雇に対して適用されるルールを調和させることで、…(EU 法は)異なる加盟国間において同等の労働者の権利保護と…(EU レベルの)企業に対して、そのような保護ルールが生じさせるコストを調和させることの両方を意図している。

そのため、2条及び3条2項は、計画された集团的整理解雇、及び、被解雇者の人数や整理解雇の影響を減少させる可能性について、情報提供及び協議を行わなければならない…という原則を定めている。

6条1項によれば、加盟国の…(国内法転換期限は)2年であるとされている。

イギリスの主張に反して、1条1項b号は、2条及び3条2項の解釈について、いかなる疑問をも呈するものではない。1条1項b号は、単純に、労働者代表の指定について、加盟国内で実施されている法制度への回帰を認めるものではない。この規定は、加盟国に対して、状況に応じて、2条及び3条2項所定の集团的整理解雇手続きに参加しなければならない労働者代表を指定する条件を決定するという任務のみを与えるものである。

イギリスの提示した解釈論は、加盟国に対して、国内法が労働者代表の指定について定めている企業においてのみ、労働者代表が情報提供・協議を受けることのできる…という状況を決定できるようにするものである。このような解釈により、加盟国は、2条及び3条2項の完全な効力を奪ってしまうことになるだろう。

CJEUは、かねてより、…指令によって労働者に対して無条件に保障されている保護を妨げうる国内法が(EU法に)反すると判断してきたのである。

また、イギリスは、加盟国に対して、国内法の観点から企業が労働者代表を有していない

場合に、指令の要求を満たすという目的のみで、国内法において労働者代表の特定の仕組みを定めることを、指令が加盟国に対して要求しているわけではないと主張する。

確かに、指令がそのような事態に対処するための規定を明文で有していないことは事実であるが、このことは、労働者が協議・情報提供を受けることで、自らの代表を通じて集団的整理解雇に関与することを確保するために必要な全ての措置を取ることを加盟国に対して要請している2条、3条及び6条の効果に関係するものではない。

最後に、イギリスは、指令が、労働者保護ルールの部分的に調和させるのみであり、労働者代表についての国内法を修正することを要求するものではないとの事実を依拠することはできない。

確かに、指令は、集団的整理解雇における労働者保護のルールの部分的な調和のみを行うものであるから…企業における労働者代表のシステムの完全な調和をもたらすものではない。しかしながら、このような調和の制限的な特徴は、指令の規定、特に2条と3条から、実効性を奪うものではない。とりわけ、このことは、加盟国が、2条及び3条所定の義務従うという観点から、労働者代表が指定されることを確保するための全ての適切な措置を取ることを妨げうるものではない。

イギリスは、…使用者が当該企業において労働者代表を拒絶している場合において、集団的整理解雇によって影響を受ける労働者が2条及び3条所定の保護を享受できないことを認めてしまっている。

以上の検討から、使用者が2条及び3条所定の労働者保護を反故にできるようなイギリス法の規定は、これらの規定に反するものと認められる。

(3) 分析

本判決は、EU法への適合性の観点から、イギリスの伝統的な労使システムの修正を迫るものであり、大きな影響力を有している。

イギリスは、集団的自由放任主義の伝統から、労働組合が主体となるシングル・チャンネルの労使関係システムを採用していた。ここでは、使用者が承認した組合のみが協議・情報提供の対象になるので、承認組合が存在しない場合には、これらを受ける労働者代表が存在しないことになってしまう。これでは、本質的には集団的性格を有しているにもかかわらず、使用者が自発的に承認を与えた労働組合でないことのみを理由として労働者代表該当性を否定できてしまうことになるので、本指令には適合しないと判断された。

もちろん、指令は、枠組みを決めるものであり、各加盟国法の多様性を一定程度認めているというのも事実であるが、CJEUは、加盟国は、指令の目的を達成するためのあらゆる措置を講じる義務を負っているものであり、国内法転換期限が過ぎているにもかかわらず、その

目的の達成が危ぶまれるような規定を放置することは許されないと考えている³¹。

ここで留意されるべきは、CJEU が、組合のみのシングル・チャンネルの労使関係システム自体ではなく、使用者が協議の相手方を指定できるというイギリスに特有の自主的承認制度の仕組みに限って否定的な立場を示したという点である。したがって、大陸型の二元的労使関係を採らなくとも、適切な労働組合に承認を与えることを強制する法制度を導入することで、EU 法への適合性を肯定しうると解されている³²。しかしながら、イギリスは、非承認組合に対して(当該組合からの請求もないのに)必ず承認を与えなければならないとする制度を導入するのではなく、解雇の局面に限定して ad hoc ベースで選出³³される被用者代表制度を導入することで、労使関係における自主性に配慮しつつ、EU 法への適合性を確保する方途を採用した³⁴。その経緯は次の通りである³⁵。

まず、1995 年集团的剰員整理・営業譲渡（雇用保護)(修正)規則 (Collective Redundancies and Transfer of Under-takings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995) が制定され、協議の相手方となる労働者代表に関する法改正が行われた。ここでは、「適切な代表(appropriate representatives)」という文言を用いたうえで、協議の相手方として、承認組合に加えて、被用者代表の存在を認められた。もともと、この 1995 年法においては、協議の相手方として承認組合と被用者代表のいずれが選ばれるのかについて、使用者の裁量が認められていたところ、全国規模の労働組合が、承認組合が存在しているにもかかわらず、被用者代表を選んで協議できるとすることは組合を軽視するものであるとして反対の立場を示していた。

その後、1999 年集团的剰員整理・営業譲渡（雇用保護)(修正)規則 (Collective Redundancies and Transfer of Under-takings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1999)が制定され、この構造に修正が施された。すなわち、使用者はまずもって承認組合と協議しなければならず、被用者代表を協議の相手方として選択できるのはこれが存在しない場合に限られるとして、組合優位の制度に改められた(188 条 1B 項)。このように、被用者代表制度の導入は EU 法という外圧を受けてのものであったが、指令の実効性が保たれている限りで、イギリスは、自らの裁量により、国内の議論に

³¹ See Case 61/81 Commission v United Kingdom[1982]ECR 2601.

³² Paul Davies, A Challenge to Single Channel?, 23 ILJ 272, at p.277(1994).

³³ なお、被用者代表の選出手続については、188A 条に規定がある。

³⁴ See Paul Davies and Claire Kilpatrick, UK Worker Representation After Single Channel, 33 ILJ 121, at p.42 (2004).

³⁵ 本判決を受けてイギリスが被用者代表制度を導入するに至った経緯やその内容についての詳細な先行研究として、唐津博「整理解雇と使用者の法廷協議義務(二)」南山法学 25 卷 2 号(2001 年)57 頁以下。

基づいて労使関係システムを構築することができた。

以上のように、本指令上、労働者代表の定義づけについては、各加盟国の法的伝統や慣行等による多様性が許容されているものの、使用者の一存により協議・情報提供義務の範囲が限定されてしまうような立法がなされた場合には、裁量を逸脱するものとして、指令に違反するとの評価がなされる。

3 企業グループ

現代における使用者のほとんどは法人であるところ、資本主義社会の高度化により、これらの多くは企業グループを形成することで多角的・効率的な経済活動を行なっている。ここでは、雇用管理や経営上の意思決定等が親会社によってなされている場合も多く想定される。しかも、経済のグローバル化等により、このような企業グループは、国内だけにとどまるのではなく、複数の国・地域にまたがって形成されている場合も多く、意思決定権限の所在は、水平的・垂直的に、より集権的なものとなる傾向を強めている。

このような状況に照らすと、意思決定権限を持っていない使用者と協議することを義務付けるだけでは不十分であって、これを支配している親会社等との協議が必要となる。親会社の雇用がスリム化する背後で子会社に雇用されている労働者総数が増加する傾向にあり、加えて、子会社が企業グループ内でより限定的な機能を期待されていて市場状況の変動の影響を受けやすく、また子会社の社員が親会社の労働条件を維持するために犠牲となりやすい点を考慮すれば、この問題の重要性は一層強調されることになる。

ここで、産業別組合が団体交渉をする際には特に問題はないが、企業・事業所レベルの組合の場合には、親会社に対して団体交渉を要求できるのかが問題となる。また、そもそも組合が弱体化している状況下では、従業員代表が労働条件決定に関して重要な役割を担うが、これは企業・事業所レベルで指定されることが多いので、協議・情報提供をグループ内の支配企業(親会社等)に対して義務付けられるかが問題となる。子会社に決定権限がない場合も想定されるので、親会社に対する義務付けを行わなければ、規制の実効性が大きく損なわれる危険性がある。この点については、次章で検討する (VI 2(4))。

VI. EU 法上の労働条件決定に関する規制

EU 法において、労働条件決定に関する規制は、実体的規制と手続定規制に大別される。

1 労働条件についての実体的規制—差別規制の発展

EU 法上、実体的規制としては、差別規制が基本的なものとして重視されており³⁶、充実した発展を遂げている。特に、最も重要な賃金に関して言えば、最低賃金法等の規定が設けられているわけでもなく、基本的には、差別規制が実体的な規制を行うための唯一の根拠となっている³⁷。

差別規制は、単一の法典にまとめられているわけではなく、様々な個別法の集合体によって形成されている。これらのうち、主要なものを一覧としてまとめると次のようになる。

(1) 属人的差別

①性差別

- ・男女同一賃金指令
- ・男女均等待遇指令
- ・性差別の証明責任転換指令
- ・社会保障における男女均等待遇指令

②人種差別

- ・人種・民族均等指令

③その他の属人的差別

- ・母性保護指令
- ・均等待遇に関する一般的枠組指令（宗教、障害や年齢等）

(2) 雇用形態差別

- ・パートタイム労働指令
- ・有期労働指令
- ・派遣労働指令

³⁶ See Case 43/75 Defrenne Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena[1976]ECR-455,para.12.

³⁷ 労働者海外派遣指令 3 条 1 項 c 号のように、加盟国の国内レベルで存在する最低賃金を保障すべきとする立法もごく少数ながら存在する。もっとも、これは極めて限定的な局面における規制に過ぎず、また、EU レベルでの最低賃金等を保証するものでもない。

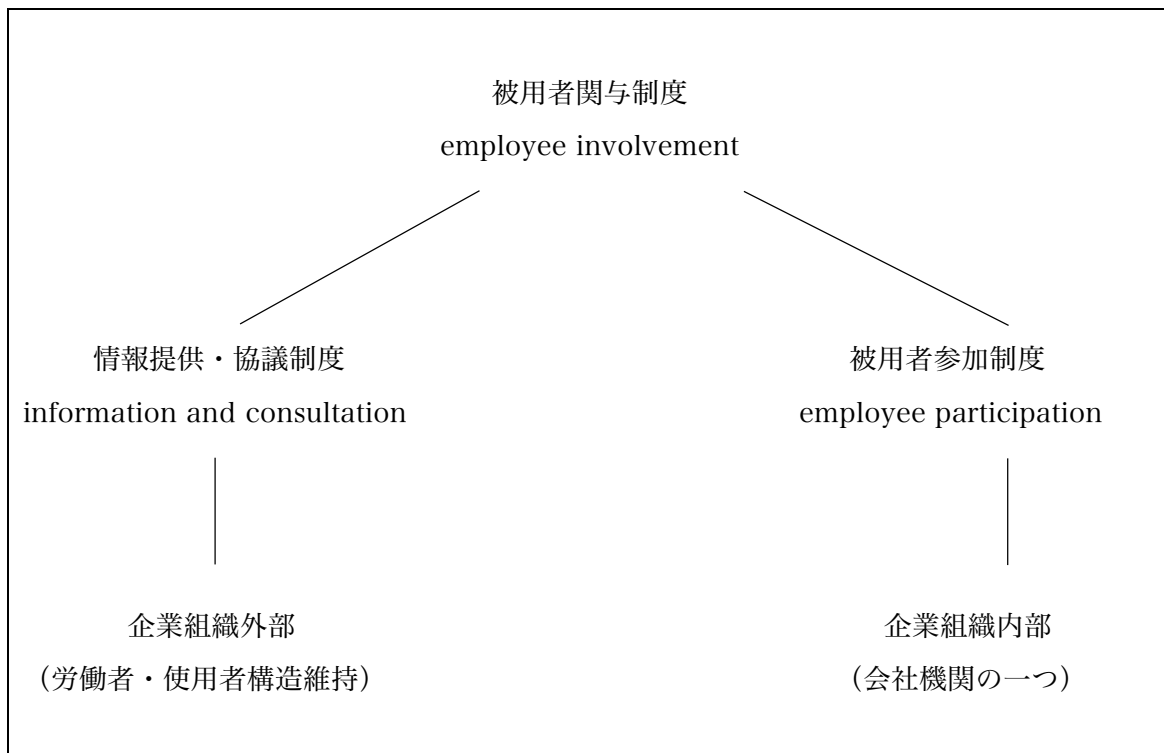
2 労働条件に関する手続的規制—被用者関与制度

EU法は、労働条件の決定に際して労使自治を重視する立場をとっており、これを実質的に機能させるための手続的規制を設けている。これが、被用者関与制度(employee involvement)である。本節では、被用者関与制度の概要を見ていくことにする。

この制度は、一方で、労働条件を直接的に決定するために用いられることもあれば、他方で、被用者を経営上の意思決定に関与させることで、より広い意味において間接的に労働条件決定に寄与するといった側面もある。例えば、最も基本的な労働条件の一つである賃金についてみると、賃金は、大きく見て、基本給部分(=固定賃金)と業績連動部分(=可変賃金)の大きく二つの部分に分けられるところ³⁸、前者はもちろんのこと、後者についても、経営事項に被用者が関与することで企業業績への影響が見られれば、その額が変動することになる。このことは、事業所の閉鎖や事業譲渡の場面においては、特に際立ったものになる。

(1) 被用者関与制度の体系

EU法における被用者関与(employee involvement)には、関与が現場レベルに留まるのか、さらに進んで企業組織の内部にまで及ぶのかに応じて、大きく二つの類型が存在する。



³⁸ COM(91)259 final.

前者は、情報提供・協議（information and consultation）を通じた被用者関与である。これは、使用者・被用者といった伝統的な対抗的・相対的な構図を前提とした上で、企業組織の外部から経営関与を認めるものである。

ここでは、労使間に存在する情報・交渉力格差に鑑み、使用者は、労働者代表に対して、関連する情報をすべて提供した上で、これをもとに形成される労働者側の主張に真摯に対応しながら、誠実に協議を行わなければならないと義務付けることで、労働条件決定に際して労使自治を実質化させることが意図されている。もっとも、誠実に協議すれば足り、労使で合意するところまでは要求されていないので、労働者側の意見が経営に取り入れられる法的確証はなく、雇用に対する悪化を必ずしも防止できるわけではない。

後者は、被用者参加（employee participation）を通じた被用者関与である。これは、使用者・被用者といった伝統的な構図を前提とはせずに、被用者を会社組織内部に組み込んだ上で、経営関与を認めるものであり、前者よりも関与の程度が強度のものとなっている。これは、株主利益最大化モデル（shareholders model）とは異なった視点から企業統治の在り方を考える多元的コーポレート・ガバナンス・モデル（stakeholders model）を採用するための重要な制度的基盤となるものである。

(2) 情報提供及び協議に関する EU 法の体系

①一般法と特別法

情報提供及び協議に関する EU 法を大別すれば、一般法である一般労使協議指令・欧州労使協議会指令と、特別法である集団整理解雇指令等に分けられる。

②一般法の分類

EU レベルの企業について、日常的な経営上の意思決定に関与する余地を認めているのが欧州労使協議会指令である。一般労使協議指令は、これを国内的文脈において実施するための立法である。

③特別法の分類

特別法としては、次の 3 分野の EU 法が存在する。

(a) リストラクチャリング関連指令

→集団整理解雇指令、事業譲渡指令

(b) 安全衛生関連指令

→労働健康安全枠組指令、母性保護指令、労働時間指令

(c) 非典型労働関連指令

→パートタイム労働指令、有期労働指令、派遣労働指令

(3) 被用者参加に関する EU 法

EU 法における被用者参加制度は、欧州会社規則³⁹と欧州会社被用者関与指令⁴⁰の二つを法的根拠としている。

前者について。EU 法は、各加盟国の国内法によって設立される会社について被用者参加を認めているわけではなく、国内法から独立した超国家的な会社形態を創設した上で、被用者参加を制度化している。前者の欧州会社規則は、この EU 独自の会社形態の設立根拠となっている。

後者について。欧州会社規則は、後述する通り、一部の場合を除き、経営への参加を含む被用者の経営関与の枠組みを設けることが設立要件となっている（12条）。後者の欧州会社被用者関与指令は、その構成や権限等についての詳細を定めている。

以上のように、EU 法においては、欧州会社規則を根拠として EU 独自の会社形態が創設された上で、経営参加等の詳細が欧州会社被用者関与指令に定められている。

被用者関与の在り方については、労使自治に基づいて自律的に決定されるべきものとされているが、合意に至らない場合の副次的ルールとして準則（standard rules）が設けられている（8条）。ここでは、情報提供・協議が必須とされた上で、一定の場合に被用者参加を導入させる等といった様々な標準的なルールが定められている。

(4) グループ企業に関する協議・情報提供について

前述の通り、現代においては使用者が企業グループを形成することにより、多角的・効率的な経済活動を行なっている（V3）。ここでは、親会社等の支配会社が、雇用管理や経営上の意思決定等を集権的に実施している場合も多く想定されることから、労使関係についても、この企業グループ単位で捉えていく必要がある。これを被用者関与について具体的にみれば、親会社に対する情報提供・協議や経営参加を認め、決定権限をもっている組織体に対して、被用者が影響力を行使するための法的枠組みを整備することが求められる。

この点、EU 法においては、親会社に対する被用者関与を肯定する立法もあれば、これを否定する立法も存在する。

³⁹ Council Regulation (EC) No2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE).

⁴⁰ Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees.

①親会社等に対する被用者関与を肯定する例

欧州労使協議会指令のもとでは、子会社に雇用されている被用者が親会社との間で直接的に協議する余地が認められている。すなわち、この指令では、子会社等に属する被用者の代表であっても、支配企業の経営中枢と協議し、情報提供を受けることができるのであって、集権的な意思決定機関に対して直接影響力を行使することが制度上予定されている（2条1項b号、c号、及び、e号、3条、4条、並びに、5条参照）。

これによって、被用者には、各子会社といった分断された形ではなく、企業グループといった横断的・包括的な形で、経営に関与する余地が生まれることになる。このような関与を行うことは、グループ内での処遇格差の是正や法人格の濫用等を防ぐ契機として評価されうるものである。

②子会社への協議を義務付けるに留まる場合

集团的整理解雇指令（V2(1)）のもとでは、子会社に雇用されている被用者が親会社との間で直接的に協議等を行うことは認められていない。

すなわち、本指令は、「協議義務及び情報提供義務は、集团的整理解雇に関する決定が使用者によってなされるか、当該使用者を支配する企業によってなされるかに関係なく、適用される」と定めることで、親会社等による意思決定に対して一定の法規制を行なっているものの(2条4項)、CJEUの解釈によって、親会社に対する義務違反の存在が否定されている。

ここでは、AEK v Fujitsu Siemens 事件において、CJEUが示した当該解釈論の詳細を検討することにする。

(a) 国内法の概要

フィンランドでは、本指令を国内実施すべく、企業内共同法（yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki、以下共同法）が制定されている。共同法のもとでは、当該企業における事業活動や労働条件を向上させ、使用者と労働者集団の間での共同や労働者間での相互の共同を強固なものとするために、労働者に対して、労働や職場に関する事項の取り扱いについて影響を及ぼすための様々な機会が与えられている。

共同法における共同手続の適用範囲には、事業の全部ないし一部の閉鎖や他の場所への移転、又は、事業活動の本質的な拡大ないし縮小、パートタイム労働の導入や生産上の理由ないし経済的な理由によって行われる整理解雇そのもの等が含まれる(6条3項乃至3b項)。

共同法7条1項は、6条所定の決定を行う前に、使用者が、労働者及び問題となる労働者の代理人又は労働者代表との間で、その措置の根拠、影響や代替策について協議しなければならぬと定めている。また、共同体法7条2項によれば、使用者は、共同手続を開始

する前に、問題となっている措置についての必要な情報を関連する労働者や労働者代表に対して、一定期間内に、書面にて、提供しなければならないとされている。そのような情報としては、計画された解雇の理由、雇用区分別の想定される被解雇者数、計画された解雇のスケジュールや被解雇者の選定理由が含まれる。

共同法 7a 条 1 項は、使用者が、協議対象となる措置が明らかにパートタイム労働や労働者の整理解雇につながるものである場合には、協議提案を、少なくとも協議開始の 5 日前までに書面にて行わなければならないと定めている。

共同法 8 条は、使用者は、当該措置を 7 条所定の方法で議論した場合、使用者と労働者代表との間でその他の手続が合意されていない限り、協議義務を履行したものとみなされる。しかしながら、同条によれば、そのような措置が明らかに少なくとも 10 名以上の労働者を 90 日以上にわたってパートタイム労働に従事させることになる又は解雇することになる場合には、使用者は、協議開始から少なくとも 6 週間が経過しない限り、協議義務を履行したことにはならないとされている。

このように、共同法において、使用者は、解雇につながる措置の根拠や代替案等について、情報提供義務や協議義務を負っている。

(b) 事件の概要

Fujitsu Ltd と Siemens AG は IT 事業を統合するため、Fujitsu Siemens Computers group を組織し、1999 年 8 月に取引を開始した。このグループは、Fujitsu Siemens Computers を親会社としており、その他に子会社を擁している。FSC はその一つである(以下、前者を親会社、後者を子会社と表記)。子会社は、フィンランドとドイツに工場を保有している。

1999 年 12 月 7 日、親会社において、取締役会の業務執行役員(executive member)から成る幹部会議(executive council)は、取締役会に対して、フィンランド工場の売却(divestiture)を提案した。1999 年 12 月 14 日、親会社の取締役会は、上記提案を支持することを決定したが、同工場に関係する具体的な決定はなされなかった。同日、子会社は協議を提案し、1999 年 12 月 20 日から 2000 年 1 月 31 日の間で実施された。2000 年 2 月 1 日、子会社の取締役会は、親会社の取締役と親会社の取締役会の副議長によって過半数が占められているが、コンピュータ販売を除き、フィンランドにおける事業を撤退させる決定をした。これにしたがい、2000 年 2 月 8 日、子会社は労働者の解雇を開始し、合計で 490 人中約 450 人を解雇した。

これに対して、一部の労働者は、1999 年末及び 2000 年初めになされたフィンランド工場の閉鎖に関する意思決定プロセスについて違法があると主張した。具体的には、フィンラ

ンド工場の企業活動について、ドイツ工場へ移転することなく、これを停止し、グループ事業から切り離すという最終決定は、実際には、遅くとも 1999 年 12 月 14 日に、親会社の取締役会によってなされたものであり、これは、法によって要求されている労働者代表との協議を経たものではないと主張した。

これに対して、子会社は、1994 年 12 月 14 日の親会社の取締役会においては工場についての決定はなされておらず、この時点では、工場の活動をそのまま継続させるか、縮小した形で継続させるか、又は、他の企業とのパートナーシップによってこれを継続させるか等といったように、可能性のある代替案が依然として残されていたと主張した。さらに、子会社は、国内法における使用者による決定という概念は、親会社ではなく、当該企業の決定権限のある機関(本件では特に子会社の取締役会)による行為を示唆しているところ、子会社における工場閉鎖の決定は、協議を経た後の 2000 年 2 月 1 日に行われており、手続に瑕疵はないと主張した。

本件において、国内裁判所は、法 7 条 1 項所定の最終決定は使用者本人のみが行うことができるのであって、協議義務に関し、親会社は適用範囲に含まれていない旨判断した。これに対して、労働者は、上記国内法・解釈が本指令に適合するものであるかについて、CJEU に判断を付託した。

(c)先決裁定要旨

・協議義務の名宛人について

2 条 1 項及び 3 項、並びに、3 条 1 項及び 2 項のもとでは、情報提供義務、協議義務、通知義務を課せられている唯一の当事者は、使用者、すなわち被解雇者との間で雇用関係を有している自然人又は法人である。使用者を支配している企業は、仮に使用者を拘束する決定を行うとしても、使用者たる地位を有しているものではない。…第一に、どのように企業グループの経営体制が組織されるのかについては国内法の問題であり、第二に、経営上の必要性に最も適したと思慮する方法で営利活動を行うという自由を制限することは、…(本指令の)目的ではないからである。

このような部分的な調和の文脈において、…EU 法は、…各加盟国法における隔たりを埋め、企業グループの一部である使用者の義務に関する明確化を追加するものである。したがって、2 条 4 項によれば、協議義務は、集団的整理解雇に関する意思決定が使用者によってなされるか、これを支配する企業によってなされるかに関係なく、使用者に対して適用される。

結果として、2 条 1 項及び 4 項のもとでは、集団的整理解雇が労働者を雇用している企業の決定の結果として計画されるか、その親会社の決定の結果として計画されるかを問わ

ず、使用者として、労働者代表と協議を開始する義務を負うのは、例外なく子会社である。

・協議義務の発生時期及び適法性判断について

協議義務が生じる時点に関して、…労働者代表との協議が、集团的整理解雇の行われる企業において認知される場合に限って開始するとは明白である。企業グループの親会社が、グループ内の労働者の雇用に悪影響を与える可能性の高い決定を行う場合、使用者の権能をもって、労働者代表との協議を開始するのは、被解雇労働者を有する子会社であるので、解雇を実施する子会社が特定されるまで、そのような協議を開始することが不可能だからである。…(加えて)2条1項所定の協議義務は、当該使用者のみを拘束するのであって、これが、親会社にも課されていると解釈すべき規定は指令には存在しない…。

さらに、…(解雇回避策等といった)対象事項についての協議が何らかの意味を持つとすれば、計画された集团的整理解雇によって影響を受ける労働者を有している子会社が明らかにされていなければならない。

以上の検討より、2条1項については、2条4項と合わせて読むと、親会社及び一ないしそれ以上の子会社からなる企業グループの事例において、労働者代表との協議義務は、集团的整理解雇が行われうる子会社が特定された後に限って、使用者の地位を有する当該子会社に課せられるものと解されるべきである。

…このことから、使用者として、子会社が、被解雇労働者の代表との協議を必ず行うのであって、必要であれば、子会社が、親会社が行なった整理解雇が必要になる意思決定を即時かつ適切に知らされていなかった時には、協議義務違反の結果を被ることになる。

協議手続の終了に関して、CJEUは、以前から、…この手続が終了した後、換言すれば使用者が2条所定の義務を履行した後に限って、雇用契約を終了させることができると判断してきた⁴¹。したがって、労働者の契約を終了させるいかなる決定もなされる前の段階で、協議手続は完了しなければならない。

…企業グループの文脈において、…上記先例からすれば、親会社が子会社に対して、集团的整理解雇によって労働者の契約を終了させることを強いる直接的な影響を有する決定を行う場合、この決定は、子会社における協議手続が終了した後にのみなされることがのであって、これに違反した場合、当該子会社は、使用者として、協議手続違反の結果についての法的責任を負うことになる。

2条1項については、2条4項と合わせて読むと、企業グループの場合において、協議手続は、使用者が、親会社の直接的な指示(instruction)に基づいて、あるいは別の方法で、整

⁴¹ Case C-188/03 Irmtraud Junk v Wolfgang Kühnel[2005]ECR I -885, para.45.

理解雇によって影響を受ける労働者の契約を終了させるより前に、当該使用者自身によって完了させられなければならない。

(d) 先決裁定の分析

上述の通り、解雇を本質的に回避するためには、決定権限を有している親会社等と協議することが重要となるが、CJEUは慎重な立場をとり、本指令によって協議義務が課せられるのはあくまでも労働者を直接雇用している子会社であると判断した。

このことは、親会社等との協議等を直接に義務付ける欧州労使協議会指令⁴²と比べると対照的である。すなわち、この指令のもとでは、指令の実効性の観点から、子会社等に属する被用者の代表であっても、支配企業の経営中枢と協議し、情報提供を受けることができるとされており、集権的な意思決定機関に対して直接影響力を行使することが制度上予定されている（2条1項b号、c号、及び、e号、3条、4条、並びに、5条参照）。その一方で、本指令は、親会社等に協議を義務付けるまでには至っておらず、直接の使用者である子会社等に対してのみ協議・情報提供を義務づけるに留まってしまっており、解雇回避という目的からすれば依然として課題を残していると言えよう。

決定権限の所在の他に、親会社に協議を義務づけられないことから、さらなる問題が生じうる。親会社は、グループ全体の経営を行なっていることから、意思決定の初期段階においては、その決定が抽象的な段階に留まることが想定される。すなわち、経営悪化ないし合理化の必要性が生じ、事業再編や事業所の閉鎖等の整理解雇が必要となるような方針を決定し、それに適した子会社を選定するといった実務上のプロセスをみれば、実際に解雇が行われうる子会社が具体的に決定されるまでは、親会社による決定は抽象的なものに留まっており、この段階では協議を行うべき子会社というものがそもそも観念できず、そのような具体的存在も認められないような子会社が協議を行うというのは理論的に困難を伴う。この点、CJEUも、協議手続を意味のあるものとするため、すなわち事業所の閉鎖等について協議して解雇を回避するためには、影響を受ける子会社が特定されていなければならないとして、親会社の意思決定が具体的なものとなる段階に至って初めて協議義務が生じるといふ判断を示している。

しかしながら、子会社が具体的に決定された後となつては、親会社の最終決定を覆すことはグループ内の上下関係からすれば難しい側面もあり、この段階で子会社と協議を行った

⁴² Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees[2009]OJ L122/28.

としても、解雇を本質的に回避することはできない場合も多く想定され、本指令の目的からすれば不十分であると言わざるを得ない。もちろん、CJEUは、子会社における協議が終了していない段階で、親会社が解雇を強いる決定を行った場合には、当該子会社は協議義務に違反したことになるかと判断しており、コンプライアンスの観点等から、親会社がそのような決定を控えるという事実上の効果は期待できる。とはいえ、親会社自身に義務違反が生じるわけではなく、解雇回避も含めて協議するという観点からは、依然として、控えめな判断となっている。

これに加えて、協議・情報提供を行う主体と決定権限を有している主体が異なることから複雑な問題が生じうる。親会社が特定の子会社に対する具体的な意思決定を行おうとしているにもかかわらず、その旨を当該子会社に通知しない場合、当該子会社は、労働者代表との間で協議を行うことができない。CJEUによれば、このような場合であっても、子会社は協議義務違反を免れることはできないとされている。このことは、本指令においても、「本指令所定の情報提供義務、協議義務、及び、通知義務の違反の判断に関して、集団的整理解雇につながる決定を行う企業によって必要な情報が使用者に与えられていなかったことを理由とする使用者側の抗弁(defence)は認められない」と定めるところである(2条4項2文)。確かに、子会社は自らに帰責性がないにもかかわらず、親会社が情報提供しないことをもって協議義務違反の責任を負うことになってしまい不条理にも見えるが、このような場合に義務違反にならないとしてしまうと、意思決定が集権的に行われる企業グループにおいて、協議義務の成立範囲が著しく狭くなってしまい、本指令の目的と適合しない可能性もあることから、妥当な判断であると解される。加えて、本件の事例がそうであったように、子会社の経営陣が親会社のもので共通している場合も多く想定されるところ、子会社が親会社の方針を完全に認知できないとは必ずしも言い切れない側面があり、CJEUも「直接の指示」の他に「別の方法」を念頭に置いている。さらに、子会社における法令違反を容認することはコンプライアンスの観点からして問題があるので、このような法状況に照らし、親会社が積極的に子会社に情報を提供する場合も十分に想定されるところである。したがって、子会社の立場からしても、必ずしも、本件の判断が重きに失すると断ずることはできないものと思われる。

以上のように、CJEUの判断には、協議義務を親会社に直接的に課していない点で、解雇回避という本指令の目的から不十分な点が残されているが、親会社の最終的な経営決定の前に協議しなければならないとし、親会社の方針について通知を受けていないことが正当化根拠にはなり得ないとする点で、上記目的に対して一定程度の配慮がなされていると言える。

VII. おわりに

これまで検討してきた通り、現在の欧州においては、EU法が各加盟国法の基本法規たる役割を担っており、共通の労働政策を実施している。本稿では、EUにおいて、様々な労使関係のプレイヤーが存在し、様々な場面でどのような役割を担っているのかを総論的に考察することで、EUの労使関係システムの全体像を明らかにしてきた。

ここで重要と考えられるのは、EUレベルでの労使関係が立法化といった公的な役割の中に位置付けられている点、及び、労働条件決定のための法規制が、労使自治を重視した手続的規制に重点を置いて展開されている点である。

第一に、立法関与について。EUにおいて、ソーシャル・パートナーは、労働立法に関与するというオフィシャルな役割を担っている。しかも、労使間の利益対立により合意が難しい場合がありうるところ、EU法は、交渉期限を定めた上で、合意に至らなかった場合に委員会が独自に法案を作成する旨を規定することで、合意に対する一定程度の圧力を与えるなど、労使自治を立法過程において機能させるための制度設計が工夫されている（もっとも、このような圧力装置を用いることは労使自治に悖ると考える見解もある）⁴³。EUにおいては、個々の労働条件決定に関与するといったミクロの機能だけでなく、制度設計に関与するといったマクロの機能を視野に入れて労使関係が構築されている点に特色があった。協約の機能を考える際には、労働条件設定といったプライベートな機能に焦点が当てられることが多いが、このような公的な機能も果たしうることを改めて意識し、マクロレベルの利益調整という観点も含めて、労使関係を考察していくことが重要である。

第二に、手続的規制の充実について。EUにおいては、労働者の関与が、単に労働者を保護するだけでなく、使用者の利益(=産性向上等)にもなることを強調した上で、労使間での協議・情報提供や経営参加について手続的な規制を行い、労働者の利益を反映するための制度的基盤を整備している。ここでは、直接的な労働条件決定の場面以外でも、経営方針の決定に関与する余地が残されている点に特色がある。経済活動が複雑化する社会にあつては、雇用に対する悪影響が、労働者個人に内在する事情だけでなく、合理化のための経営決定によってもたらされることが増加していることを考慮すると、集团的労使関係システムの枠内において、労使自治に配慮しながら、経営関与を認める本制度は、労使関係の在り方を再考する上で示唆に富むものであり、さらなる考察が必要と解される。その際には、グループ企業単位での規制を視野に入れることや、コーポレート・ガバナンス論の展開も踏まえながら、経営学・会社法学との共同作業の中で総合的に考察することが必須となる。

⁴³ また、フランスのナショナルセンターも、全国職協定を通じて立法に法的に関与することが予定されている。

これまでの比較法研究は、ドイツ法、フランス法やイギリス法といった各加盟国の国内法を主な対象とするものが多かった。その一方で、EU法は、各加盟国法を検討する際に断片的に触れられることはあっても、正面から取り上げられることは必ずしも多いとは言えない状況であった。しかしながら、本稿で検討してきた通り、現在の欧州においては、EU法が各加盟国法の基本法規たる役割を担っており、加盟国の立法上・解釈上の裁量権に対する枠づけを行いながら、共通の労働政策が実施されている。このような状況に照らせば、EU労働法の研究は、各加盟国法を検討する際の必須の前提となるばかりか、法制度の相違があることを前提としつつも労働法の問題に国際的に対応するための法的議論を行うといった観点からも重要なものとなる。

本稿では、EUにおいて様々な労使関係のプレイヤーが存在し、様々な場面でどのような役割を担っているのかを総論的に考察してきたが、今後は、それぞれの指令・国内法について、具体的な制度内容を検討することが課題となろう。