

【題目】

EU 経済統合における労働法の課題
～国際的経済活動の自由との相克とその調整～

【構成】

序

- I. 問題の所在
- II. 叙述の順序

第1章 ヨーロッパ労働法の形成と域内市場

第1節 初期ヨーロッパ労働法形成のモメント

- 第1項 競争政策としてのヨーロッパ労働法
- 第2項 独自の労働法統合の要請～域内市場との緊張関係において～
- 第3項 小括

第2節 労働法統合の深化

- 第1項 EU 設立と社会政策協定
- 第2項 基本条約への社会政策協定の組み込みと継承

第3節 域内市場法との交錯

- 第1項 自由移動原則とその射程
- 第2項 当初みられた労働法領域への一定の配慮

第2章 労働基本権と自由移動原則との相克

第1節 労働争議権と開業・サービス提供の自由

- 第1項 Viking 事件先決裁定
- 第2項 Laval 事件先決裁定
- 第3項 衝突と調整の理論

第2節 リスボン条約改正と労働者の社会的基本権保障

- 第1項 リスボン条約体制における基本権保障
- 第2項 労働者の社会的基本権保障とその限界

第3節 団体交渉権と開業・サービス提供の自由

- 第1項 Commission v Germany 事件判決
- 第2項 変化の兆しと残された問題点

第3章 労働抵触法と自由移動原則

第1節 低廉労働力流入と準拠法

- 第1項 「低廉」労働力流入
- 第2項 労働抵触法

- 第3項 サービス提供の自由による限界付け
- 第2節 越境的配置労働者指令（PWD）
 - 第1項 PWD の内容および沿革
 - 第2項 欧州司法裁判所の解釈
- 第3節 介入規範とサービス提供の自由
 - 第1項 PWD の位置付け
 - 第2項 「ソーシャル・ダンピング」防止のための介入規範の部分的容認

第四章 EU 域内市場における交渉制自治モデルの受容の困難

- 第1節 ヨーロッパ労働法の文脈
- 第2節 ヨーロッパ社会対話制度
- 第3節 補助線：交渉制自治モデル

結語

- I. 要約
- II. 結論
- III. 本稿の意義と限界

【内容の要旨】

[序]

現在の欧州連合（EU）は、経済統合を核として始まり、しかし次第に独自のヨーロッパ労働法（本稿では欧州経済共同体（EEC）および欧州共同体（EC）の時代も検討対象に含まれていることを考慮して、EU労働法ではなくて「ヨーロッパ労働法」と表現する）形成もその範疇としてきた。このような統合対象としての政策領域の拡大については、一般に「経済統合から政治統合へ」という理解、すなわち先行する部分的統合である経済統合がさらなる統合を呼び起こすという、機能的な統合のアプローチの結果として理解することができる。

しかし本稿の検討は、ヨーロッパ労働法形成・発展の契機がそのような一般的説明に尽きるものか、という疑問点から出発する。EUが出発点とした経済統合というのは、域内において国際的な次元での私的自治・競争を推進すべきものであり、一見して労働法のような規制を排除するのではないか。むしろ本稿では、経済統合と労働法との間の緊張関係に着目することで、予定調和的な展開に止まらない、ヨーロッパ労働法形成・発展の複雑な経緯を指摘する。

両者の緊張関係としては、まず、事実的なものを認識できる。EU域内各国の事実上・法制度上の雇用・労働条件に格差の存する状況では、比較的に高水準な加盟国への低廉労働力ないし安価なサービスの流入、あるいは、より安価な労働力を調達できる場所を求めた企業の海外逃避といった形で、低廉労働力を利用しようとする動きが生じうる。こうした低廉労働力の利用は、加盟国が競って規制緩和を行うような事態（「底辺への競争（race to the bottom）」）を引き起こしうる、「ソーシャル・ダンピング」として危惧された。このように、ヨーロッ

パ経済統合（域内市場形成）は域内国の国内労働法に対して下方圧力となる可能性を有しており、経済統合と労働法との間には緊張関係が存する。

しかし、こうした緊張関係は事実的なものにすぎず、法的な問題の核心は、とりわけ近時 EU で問題になっている法的緊張関係である。具体的には、EU でラヴァル・カルテット（Laval-quartet）と呼ばれ批判の対象とされている欧州司法裁判所の一連の判例（Viking 事件、Laval 事件、Rüffert 事件、Commission v Luxembourg 事件）において問題となったような、自由移動原則と労働法との相克関係である。これらの事案においても、結局のところ「ソーシャル・ダンピング」として批判されるような企業の行動が問題となっているのであるが、次の点に問題の違いがある。すなわち、これら欧州司法裁判所の一連の判断は、海外逃避と低廉労働力流入の 2 類型において、「ソーシャル・ダンピング」の問題を法的に直接取り扱い、結果的にみればそれを法的に保障したところに特色があるのである。何故なら欧州司法裁判所は、そのような企業の動きを阻止する国家的あるいは集团的措置を、違法視し、ないしは、その可能性を明確に認めたからである。

本稿は、そのような自由移動原則と労働法との法的相克関係を中心的検討対象とし、ヨーロッパ経済統合下で労働法が抱えている課題を明らかにしようとするものである。

[第 1 章 ヨーロッパ労働法の形成と域内市場]

本章ではまず、経済統合すなわち EU における域内市場創設という目的との関係においてヨーロッパ労働法形成の歴史が検討される。経済統合として始まったヨーロッパ統合において、ヨーロッパ労働法の形成・発展が決して予定調和的なものでなかったことは、こうした歴史の検討により既に明らかとなる。またこうした検討により、第 2 章以下で扱うところの自由移動原則と労働法との法的相克関係の背景と重要性が、しかし同時に、上記のように、そうした法的相克関係が、従来問題となってきた経済統合と労働法の事実的な緊張関係とは区別されるべきことが明確になるとと思われる。加えて、必要な前提的知識を補うことも本章の意図するところである。

具体的に明らかになるのは、まず、ヨーロッパ労働法の形成というのが、たしかに、EU 域内各国の事実上・法制度上の雇用・労働条件格差を背景とし、ときには「ソーシャル・ダンピング」というような標語のもとに語られる、共通／域内市場創設との緊張関係においてのものであったことである。当初共通市場を有効に機能させるための競争政策の一環として構想されたヨーロッパ社会政策は、そうした緊張関係のもと、生活・労働条件の改善ないし労働者保護ということ自体に目的をすえた本来の意味でのヨーロッパ労働法に転化していったのである。しかしそこでの緊張関係というのは、域内市場創設がもたらす各国社会法・労働条件水準への下方圧力という事実上のものであった。

他方、本章ではまた、域内市場法と労働法との交錯、すなわち上記のような緊張関係が法的な局面を有しうることについて、既に早い段階からその萌芽がみられることも確認する。とりわけ本稿で問題となる自由移動原則について、その射程が拡大してきていたことが重要であった。具体的には、その名宛人と内容双方において、同原則の射程の広さが確認される。特に同原則が差別禁止だけでなく市場参入制限禁止としても理解されるようになったことは、労働法と自由移動原則との関係に大きな変化をもたらすものであった。

もっとも、欧州司法裁判所の当初の態度としては、労働法領域への一定の配慮があったこ

とも確認している。外延が不明確なまでに射程が広い市場参入制限禁止アプローチのもとでは、「労働者保護」が自由移動に対する制限の正当事由として承認されてきた。また、比較対象として、自由移動原則と同じく域内市場法に属するヨーロッパ競争法と労働法の関係をみてみれば、欧州司法裁判所は、労働協約に対してヨーロッパ競争法の適用除外を認めていた。

〔第2章 労働基本権と自由移動原則との相克〕

本章では、自由移動原則と労働法との（法的）相克関係の検討に入るが、そのうちまず、労働基本権の領域を扱う。具体的には、批判されたところのラヴァル・カルテットのうち **Viking** 事件および **Laval** 事件における欧州司法裁判所先決裁定が、また、その後のリスボン条約改正を踏まえて、新たに下された **Commission v Germany** 事件欧州司法裁判所判決が検討される。問題になるのは、団結がその特有の行動様式によって企業の自由移動を阻害しているのではないか、またそうだとすると、基本権保障という観点からどのような調整が図られるべきか、ということである。

Viking 事件および **Laval** 事件においては、開業の自由およびサービス提供の自由という自由移動原則と争議権との相克関係が問題となった。欧州司法裁判所先決裁定は、一見すれば、当時法的な拘束力を有する明文規定を欠いていたにも拘らず、法の一般原則というロジックを用いて「団体行動権」（争議権）を共同体法上の基本権として認めた点で画期的なように思われるものの、実際にはそれにはリップ・サービス程度の意義しかなかった。すなわち両者の調整において、いわゆる市場参入制限禁止アプローチのもとでの自由移動原則による審査枠組みをそのまま用い、したがって開業・サービス提供の自由に対して争議権を劣位させ、争議権特有の基本権内容を何ら認めないことで、そうした画期性をほとんど無にするような判断が行われていたのである。

両先決裁定が示したような判断基準は説得性を欠いており、最低限求められるのは、自由移動原則に対しても労働者の基本権保障という観点から審査が加えられるべきことを明らかにすることによって、両者の同等性を確保することである。それには、条約改正のような一次法上の措置が有効なものとなりうる。この点、その後行われたリスボン条約による基本条約改正は、労働基本権も保障する EU 基本権憲章の第一次法化など、たしかに基本権保護の点で労働法にとっても重要な改正を含む。しかし、そもそも時期的な問題もあって両先決裁定のような問題への対応は十分ではなかった。むしろ目立ったのは、逆に、疑義のある形で EU レベルでの基本権創出がなされないように、欧州司法裁判所を牽制することを意図した諸規定であった。

リスボン条約改正の、労働者の社会的基本権の自由移動原則に対する同位性の貫徹、という課題に果たしうる役割の限定性は、その後の **Commission v Germany** 事件欧州司法裁判所判決が如実に物語っている。同事件は、今度は団体交渉権と開業・サービス提供の自由との相克関係が問われたものである。欧州司法裁判所は同判決において、**Viking** 事件および **Laval** 事件における自身の判断への批判を意識してか、たしかに団体交渉権と開業・サービス提供の自由との間の調整のための判断枠組みを示すにあたって、表現の変更を行った。すなわち、市場参入制限禁止アプローチという自由移動原則による審査枠組みをそのまま用いるのではなくて、関連する諸利益の「公正な均衡」を求めたのである。しかし、具体的な

審査手法をみてみれば、結局のところ自由移動原則の見地から労働協約の審査を行いながら、団体交渉権が制約されることの当否を問わない点で、根本的には Viking 事件および Laval 事件で自身が示した判断基準の問題性を克服できていないものであった。Commission v Germany 事件判決は、リスボン条約改正後に効力を発した諸条項にも触れているものの、そのことが何らかの変化をもたらしたものと認められない。

[第3章 労働抵触法と自由移動原則]

続いて、自由移動原則と労働法との間の（法的）相克関係のもう1つの側面、すなわち労働抵触法に関わる側面が扱われる。具体的に問題になるのは、ラヴァル・カルテットのうち、Laval 事件、Rüffert 事件、そして Commission v Luxembourg 事件において欧州司法裁判所が示した、越境的配置労働者指令（PWD）の解釈についてである。ここで問われるのは、自国内で働く労働者について自国労働法の適用（本稿ではこれを「属地的適用」と呼称した）を確保するために、加盟国が抵触法上認められているその裁量を行使する場合に、それが企業のサービス提供の自由を妨げるものではないか、またそうだとした場合、どのような調整が行われるのかということである。本章では、そうした問題構造の前提として、労働抵触法理論の確認も行われる。

ここで想定されるのは、雇用・労働条件について比較的に高水準な加盟国への、低水準国からの労働力流入という事例であって、それが企業によるサービス提供という形で、一時的に行われる場合である。このような想定からも分かるように、関心となるのは低廉労働力流入である。もっともここでの低廉労働力流入の問題というのは、量的な問題ではなくて、その低廉性それ自体の問題である。すなわち、仮に問題となっている労働について受入国法が適用できず、送出し国法が適用されるとした場合、労働法上の保護水準に格差が存する状態にあっては、受入国内の企業・労働者にとって強烈な競争圧力がもたらされる、ということである。

ヨーロッパ労働抵触法上の規定（ローマI規則8条）は、一時的に国境を越えて他国に配置される労働者については、労働契約準拠法としては多くの点で母国法ないし送出し国法を指し示す。他方で、ヨーロッパ法上の統一的定義を前提としても（ローマI規則9条）、原則的に加盟国が独自かつ裁量的に決定する介入規範という分類によって、配置先国法の属地的適用が確保されえた。

しかしサービス提供の自由という自由移動原則の観点から、そうした加盟国の裁量に一定の制約がもたらされる。いってみれば、自国市場を保護するために、介入規範という手段を用いて自国内で働く労働者について国内労働法規範の属地的適用を確保しようという加盟国の試みが、サービス提供の自由という市場開放の論理との間で引き起こす相克関係が問題となるのである。それは、必ずしも抵触法的な議論が展開されているわけではないものの、欧州司法裁判所が以前から認めてきたものであった。

このような相克関係を念頭に制定された特別な抵触法ルールである PWD は、サービス提供の自由の促進と「ソーシャル・ダンピング」の防止という2つの要請を、EU法レベルでの介入規範の具体化ないし強制という形で調整しようとしたものであった。もっとも後者の目的というのは、結局のところ受入国側での自国市場の保護に他ならず、上述の欧州司法裁判所の先例の判示からすれば、こうした調整がEU法に適合的なものかには問題があ

るはずであった。内容的にいても、同指令上に指定されているものがすべて介入規範としての要件を満たすものかには疑問が残った。

しかし欧州司法裁判所の同指令の解釈を検討することによって確認できたのは、同指令がこうした調整を、「配置労働者保護」を価値基準として行ったということであり、そうすることによって、サービス提供の自由からの審査を免除されているということであった。同指令をめぐる欧州司法裁判所の解釈には批判があるし、たしかに、サービス提供の自由の保障という目的に偏重している部分も認められる。しかし、労働基本権領域とは異なって、EU法レベルで一定の調整が行われた結果、「ソーシャル・ダンピング」として批判される事態を一定程度防ぐ手立てが容認されていることが着目されるべきであろう。

[第4章 EU域内市場における交渉制自治モデルの受容の困難]

以上のような検討結果が示すように、ラヴァル・カルテットとしてひとまとめに批判される一連の欧州司法裁判所の判例は、単純に「ソーシャル・ヨーロッパ」の否定として捉えるわけにはいかない。一連の欧州司法裁判所判例には様々な論点を見出せるのであり、また、たしかに「ソーシャル・ダンピング」として批判されるような行動を法的に保障した側面も有するが、他面でPWDの解釈にみられるように、一定程度それを防ぐ手段を容認しているものでもあり、様々な評価可能性を内包しているように思われるからである。そこで本章では、そうした多様な側面を有するラヴァル・カルテットを理解するための1つの視点を、言い換えれば、そのような展開が生じたところの背景にあるEU法の置かれている文脈ないしヨーロッパ労働法の特徴を、提示することを試みた。

こうした考察の端緒となったのは、政治学のある論者からなされている、EUにおける集团的規範形成の位置付けの困難という指摘であった。本稿で検討してきたものでいえばとりわけViking事件およびLaval事件における欧州司法裁判所にそうした指摘があてはまるものの、他方で、一見すればこうした指摘は、ヨーロッパ社会対話という独自の制度構築を成し遂げているヨーロッパ労働法の在り様に矛盾するもののようにも思われる。

いわゆる社会政策協定にいたって導入されたヨーロッパ社会対話制度は、社会政策領域での立法過程において欧州委員会に意見聴取義務を課す（三者間対話）のみならず、ヨーロッパレベルでの労使により行われる対話（二者間対話）に立法内容の形成を可能にし、立法過程において労使による集团的規範形成の役割を強化するものであった。上述の政治学の論者においてもこの制度の存在自体は認められており、結局、EU法上に集团的規範形成が一定の役割を果たすものとして位置づけられていることには、否定の余地がないように思われるのである。

そうした認識に立ち本稿では、この「集团的規範形成」という概念をさらに細分化することを提案した。すなわち、労使による集团的規範形成には、(理念型としての)コーポラティズム・モデルと交渉制自治モデルの区別が可能であるということである。こうした区別は、ヨーロッパレベルでの集团的協定について検討する前提として、EU加盟国法の比較法的考察から、(同じく理念型としての)コーポラティズム・モデルと協約自治モデルを区別する見解に着想を得ている。このような見解によれば、両者の区別は、基本的に自治的なものとして構想される労働関係への規律への、国家の影響度合いを出発点とする。本稿は、このうち協約自治モデルとして説明されているところのモデルが、とりわけ争議行為という強制手段

を背景とした労使の力関係に特徴づけられた規範形成システムであるかどうかが重要であることを主張するため、またドイツの「協約自治 (Tarifautonomie)」概念との混同を避けるため、コーポラティズム・モデルに対置されるものとして「交渉制自治モデル」という理念型を措定した。

このような視点からすると、政治学による指摘を、より一貫性のある形で発展させることができる。すなわち、ヨーロッパ社会対話制度というのはたしかに集団的規範形成システムであるものの、それは公権力の介入度合いが低いしそれへの依存度が強いものであり、また、当該制度のもとでは争議行為が想定されていないため、そのような制度はコーポラティズム・モデルに分類できるのであって、それゆえに EU レベルで受け入れられてきたと理解できる。他方、交渉制自治モデルに属する事項については、ヨーロッパ労働法において一貫して積極的な規律が避けられてきたのであり、同モデルは EU 法上に確かな地位を得ることができないでいる。そのことを端的にあらわすのが、現在の EU 運営条約 153 条 5 項にも引き継がれている賃金・団結権・スト権・ロックアウト権についての連合の権限排除である。このような規定から、そもそも従来、共同体法レベルでの団結権保障それ自体が認められるかの段階で争いがあった。しかし、形式的には争議権を共同体法上の基本権として認めた Viking 事件および Laval 事件先決裁定が明らかにしたのは、ヨーロッパ労働法の枠組内で協約自治モデル形成を抑制して、したがって加盟国に権限を残す（統合を回避する）ことをしても、域内市場法のような他の政策領域の観点からは、同領域が聖域扱いはされないということであった。しかも内容的にみれば、基本権としての争議権の意味を無にするような形で、自由移動原則に対する争議権の劣位が示されたのである。

このようにみれば、EU 法はたしかに、集団的規範形成の位置付けに困難を示しているが、しかしそれは、厳密に言えば交渉制自治モデルとしてのその受容の困難という形で存在している、といえるように思われる。

[結語]

最後に、以上のような検討から導かれることにより、本稿が解明を目指していた問い（ヨーロッパ経済統合下で労働法が抱えている課題如何）に対する回答が試みられる。すなわち、①ヨーロッパ経済統合において労働法は、まず、加盟国労働法への事実上の下方圧力という懸念に対処すべきことを求められた。それゆえに、もっぱら競争政策に従属させられたものとしてではなく、独自のヨーロッパ労働法の形成が漸進的に行われてきた。②しかし労働法にとっての課題は、そうした事実上の圧力にとどまらず、域内市場法とりわけ自由移動原則との整合性という法的问题としても生じている。この点では、PWD がその一定の調整を行ったものとして存在しているが、他方、とりわけ労働基本権行使の自由移動原則との相克という場面では、自由移動原則が説得力を欠く形で優位するという問題性を示している。自由移動原則との関係で労働者の社会的な基本権の確かな地位を確立する、ヨーロッパ労働法のさらなる発展が望まれる。③こうした発展には、そもそも、EU 法レベルにおいて、集団的規範形成なかならず交渉制自治モデルとしてのその受容することの困難を見出すことができる。労使の自治的な規範形成である交渉制自治モデルを、果たして／どのように位置付けることができるかが、問われているといえる。

以上のような本稿の研究の特色は、ヨーロッパ労働法を、経済統合との関係において取り

扱った点にある。これは、ヨーロッパ労働法をわが国の国内労働法の比較対象として、あるいは EU 加盟国の国内労働法研究の前提としてのみ捉えるものではなく、従来のヨーロッパ労働法研究とは手法を異にするものである。このような研究の意義は、しばしば「グローバル化」という現象と関連付けられて行われてきた分析とは異なって、国際的なヒト・モノ・サービス・カネの移動と労働法との間の緊張関係のうち、両者間の法的な相克関係をも視野に入れる点にある。むしろ、ヨーロッパ統合の特殊性が顧慮されるべきであるし、わが国を含めた地域においても比較可能な経済統合が進展するかには、いまだ予断を許さない状況にある。それでも、ヨーロッパ労働法について今まで焦点のあてられてこなかった側面を研究するものとして、また、将来行われうる地域経済統合に備えるためのものとして、本稿は今後のわが国労働法（学）にとっての基礎研究の位置を占めうるものとする。

以上