



ヨーロッパで大規模な人員削減を行うには?

経済不況と大規模な人員削減

日本企業が注意すべきポイントや落とし穴

(本稿は、レクシスネクシス・ジャパン発行ビジネスロー・ジャーナル2008年9月号に掲載されたものです)

経済不況と大規模な人員削減

2008年3月以降のヨーロッパの主要な新聞や経済誌には、ヨーロッパ企業による大規模な人員削減の見出しがおどろき、ヨーロッパの経済不況が雇用市場に与えている影響の大きさを物語っている。人員削減の波は、まず、金融業界で始まった。ヨーロッパの金融の中心であるロンドン・シティをはじめ、ヨーロッパ各国において、様々な金融機関が、数千人単位の大規模な人員削減策を発表した。そして、この大規模な人員削減の波は、いまや他の業界にまで及んでいる。(図表1参照)

図表1 2008年3月以降のイギリスの新聞の主な見出し

- 金融業界「15%の人員削減」(*Financial Times*, 3/19)
- シティグループの1800人の追加人員削減はロンドンへも打撃(*The Times*, 3/21)
- 人員削減：アナリストが一番深刻：ウォール街で20,000人削減の危機(*The Guardian*, 3/26)
- メリルリンチとシティグループで数千人単位の大規模な人員削減(*The Guardian*, 4/18)
- ロンドン中で金融業界の職が失われる(*Financial Times*, 4/19)
- UBSが金融危機により5500人の人員削減：スイスの投資銀行、4半期で56億ユーロの損失：2600人の整理解雇は主にイギリスとアメリカで(*The Guardian*, 5/7)
- UBSは投資銀行業部門で追加人員削減(*Financial Times*, 5/7)
- トムソン・ロイターズの社員、どこでどれくらい首を切られるか不安(*The Guardian*, 5/12)
- 金融業界の次回の人員削減で、主要な社員もクビの可能性(*Financial Times*, 5/14)
- JPモルガン、世界中でベアスターズ社の社員8000人を解雇(*The Times*, 5/22)
- バークレイズ・キャピタル、インベストメントバンカー100人をクビに(*The Independent*, 6/7)

ヨーロッパでは、過去にも、大規模な人員削減が行われてきたが、今回は、経済不況の深刻さ故に、対象者への補償の額も低く、次の職を探すのも困難という事情がある。そのため、労働者が人員削減の決定やそのプロセスを争う可能性が高まっており、過去の人員削減と比べると、さまざまな問題をはらんでいる。

このような状況の下では、ヨーロッパで大規模な人員削減を行うとする日本企業は、訴訟リスクを軽減するために、これまで以上に現地の法令を遵守することに気を配る必要がある。

本稿においては、ヨーロッパで大規模な人員削減を行う際の主なポイントや落とし穴について見ていくこととする。

大規模な人員削減をめぐる規制

ヨーロッパレベル及び各国レベルの立法担当者やソーシャル・パートナー（労使団体）は、人員削減に伴うネガティブな影響をできるだけ減らすために、長年にわたり、大規模な人員削減を規制してきた。適切な雇用政策の策定に加えて、人員削減に関する規制は、削減の対象となる労働者の数を減らし、労働者が次の仕事を探しやすくするために、(1) 情報提供義務や協議義務を通じて人員削減のプロセスに労働者を参加させること、(2) 金銭的補償を提供すること、の二つに重点がおかれている。

人員削減は、ヨーロッパレベルで、30年以上にもわたって規制されてきた。ヨーロッパレベルでの規制の重点は、法令上の義務に基づく情報提供及び協議のプロセスを通じて、「労働者の参加」を確保することにある。もっとも、大規模な人員削減の規制の基となるEUのルールは共通であるにもかかわらず、各国レベルでの規制内

容は、依然として、国によって大きく異なる。その理由の一つは、EUのルールが、EU指令 (EU Directive) の形で策定されるためである。EU指令は、「最低基準」を定めるもので、各国は、これに従って自国の法令を制定する。その結果、規制範囲やアプローチが国ごとに異なることとなる。また、EU指令の内容を実現するにあたっては、ヨーロッパ各国における文化や政治の違いも影響を与えてくる。例えば、イギリスとフランスでは、労使関係の発展の歴史が大きく異なる。また、1970年代中ごろに西ヨーロッパ諸国が確立した規制は、当然ながら、比較的最近EUに加盟した旧社会主義国家に、そのまま受け入れられるわけではない。

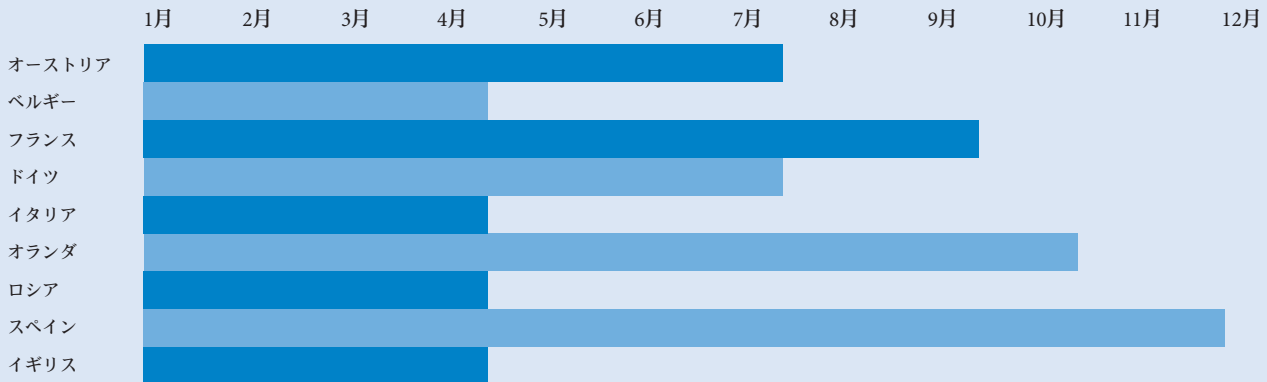
人員削減については、人員削減に関するEU指令のみならず、他のヨーロッパレベルの規制も影響を与える。一例として、European Works Councils (EWC; 欧州労使協議会) に関する指令 (EWC指令) (正式名称は、A Council Directive on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees; 共同体規模企業及び共同体規模の企業グループにおける従業員に対する情報提供及び協議を目的とした欧州労使協議会又は手続きの設置に関する理事会指令) が挙げられる。EWC指令は、現在、改正作業中であり、欧州委員会は、2008年末までの改正を目指している。これについては、企業側は、改正案はEWCにより多くの権限を与え、リストラ (事業再構築) のプロセスにおけるEWCの役割を増大させるのではないかとの懸念を表明している。もっとも、注目すべきことに、この改正は、EUレベルでのより大きな動きの一部であり、欧州委員会は、事業再構築について、包括的なアプローチをとることを目指している。この動きは、必ずしも「労働者保護」の向上を目指すものではなく、事業再構築について、「これを予期し、これを前提に行動する」ことを目指すものであり、事業再構築は、時には不可避であるだけでなく、場合によっては、産業及び労働市場の双方にとって利益となることを認めるものである。

日本企業が注意すべきポイントや落とし穴

以上を踏まえ、日本企業がヨーロッパで大規模な人員削減を行う際に注意すべき主なポイントや落とし穴を挙げる。

- クロスボーダーの大規模な人員削減を計画する際には、最初に、関係するEU指令や判例だけでなく、関連する国の法令も検討する必要がある。
- 規制の対象となる「人員削減 (Redundancy)」のコンセプトは、国によって異なる。例えば、イギリスやドイツなどでは、事業部門の閉鎖、事業場の閉鎖や、特定の職務を行う人員の削減などが、法律上「人員削減」と定義され、規制の対象となる。これに対して、オーストリアやベルギーなどでは、「人員削減」は、法律上定義はされていないが、使用者は、解雇された従業員からの請求に対して、客観的な経済上あるいはビジネス上の理由を根拠に、解雇を正当化することができる。このように、大規模な人員削減を計画する際には、事前に、関連する国における「人員削減」のコンセプトの範囲を理解することが重要である。
- 人員削減に関連する「協議」のプロセスに関与すべき者や、「協議」の目的も、国によって異なる。ほとんどの国では、「従業員代表」 (労使協議会のメンバーや組合の代表を含む) との間で協議を行うことが要求される。時期についても、人員削減を行う最終決定が下される前の、早い段階での協議が求められることが多い。協議の目的は国によって異なるが、一般的に、使用者は、人員削減の背景となる理由、人員削減後の見通しや、対象従業員を減らすための方策について説明する必要がある。また、ほとんどの国において、使用者は、人員削減の計画を、一定の公的機関に報告する義務がある。例えば、イギリスでは、DBERR (Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform; ビジネス、企業及び規制改革省) に対して、一定の期間内に、人員削減計画を報告する必要がある。これらの情報提供義務や協議義務について熟知していることは、極めて重要である (後に述べるとおり、違反した場合には、一定のペナルティーや不利益を課される可能性がある)。さらに、国によっては、使用者と従業員代表との間で、いわゆる「Social Plan」を合意する必要があるが、この計画には、対象となる従業員への追加のベネフィットが規定される場合もある。

図表2 人員削減プロセスが完了するまでに要する時間



- 大規模な人員削減を行う際には、各種手続の期間やタイミングに関する規制を遵守する必要がある。これらの規制は国によって異なる。例えば、フランスは、情報提供及び協議について、最も複雑な手続を定めているが、全体のプロセスでは、スペインとオランダの方がより時間がかかる。もっとも、スペインは、プロセスに時間がかかるものの、全てのプロセスが完了し、当局の承認が得られれば、一般的に、個別の従業員から使用者に対する請求は一切認められない（フランスや他の国の場合はそうではない）。図表2は、1月1日に人員削減のプロセスを開始した場合に、手続が終了する時期を、国別に示したものである。
- 人員削減の対象となる従業員は、各国の定める法令上のガイドラインに従って計算される最低額の金銭的補償を受ける権利を有する場合がある。給付額は、通常、従業員の勤続年数によって定まる。イギリスやオーストリアなどでは、個別の労働契約において、法定の最低額よりも高い補償額が定められている場合が多い。さらに、国によっては、個別の労働契約に解雇予告の期間が定められていることがあり、かかる予告期間をおかずに解雇する場合には、解雇予告手当の支払いが必要になる。
- 各国の様々な情報提供義務や協議義務に違反した場合のペナルティーについても、十分注意する必要がある。情報提供や協議を怠った場合のみならず、誤った時期にこれを行った場合や、情報提供や協議の期間が足りなかったような場合であっても、解雇が「無効」とされることがある。この場合、従業員は、損害賠償請求権を有するだけでなく、一定の場合には、復職する権利を有することもある。さらに、情報提供や協議を怠った使用者には、課徴金が課せられることもある。課徴金の額は国によって異なるが、例えば、オーストリアでは最高2,180ユーロ、イタリアでは最

高187,515ユーロにまで上る。イタリアやイギリスなどでは、稀ではあるが、使用者や経営陣が刑事罰の対象となることもある。

おわりに

伝統的に終身雇用制を大前提としてきた日本では、「整理解雇」については、判例上、(1)人員削減の必要性、(2)整理解雇を選択することの必要性、(3)対象者の選定の妥当性、(4)手続の妥当性、の4つの要素を総合考慮して解雇の有効性の判断が行われ、整理解雇を「真にやむを得ない場合」に限ろうとしてきた傾向がある。

これに対して、ヨーロッパでは、「大規模な人員削減」が必要となる場合もあり得ることを正面から認めた上で、解雇に至るまでの「プロセス」に着目し、使用者に情報提供や協議を行う法令上の義務を課したり、現実的な解決を目指して使用者に金銭補償を行う義務を課すなどして、人員削減を規制してきた。

このように、日本とヨーロッパでは、規制のアプローチの仕方が異なるのであって、「ヨーロッパの方が解雇は楽だ」などと簡単に考えるのは間違いである。ヨーロッパでは、手続面については、日本には存在しないような厳格な法令上の規制があるのであって、人員削減を行おうとする企業は、現地の法令に細心の注意を払う必要がある。

EUの政策や法令については、http://ec.europa.eu/employment_social/restructuring/index_en.htm を参考としました。

本資料は一般的な情報であり、法的助言を提供することを目的としていません。

© Freshfields Bruckhaus Deringer 2009
www.freshfields.com

詳細に関しては、

キャスリーン・ヒーリー、または山川亜紀子
にご連絡ください。

キャスリーン・ヒーリー (Kathleen Healy)
Freshfields Bruckhaus Deringer LLP,
London office
T +44 20 7832 7689
F +44 20 7108 7689
E kathleen.healy@freshfields.com

山川亜紀子
フレッシュフィールズブルックハウスデリン
ガー 東京オフィス
T +81 3 3584 8500
F +81 3 3584 8501
E akiko.yamakawa@freshfields.com