

## 欧州会社法「従業員関与指令」

### Employee Involvement Directive of the European Company Statute

中野 聡

欧州会社法ECS European Company Statute案原案は、域内各国法から独立した欧州会社SE Societas Europaea の設立を可能にすることを目的に、1970年6月に提案された<sup>1)</sup>。提案をめぐる討議は、特に欧州会社における従業員の経営参加をめぐる難航を続け、「欧州会社法規則」と付属の「従業員関与指令」が理事会で採択されたのは、30年後の2001年10月8日のことである<sup>2)</sup>。これにより、異なる加盟国の企業が、合併、持ち株会社か子会社の設立、或いは改組によってSEを創設、単一の経営システムを基礎に欧州レベルにおける事業の展開と再編を遂行することが可能となった。

以下に訳出した従業員関与指令では、SE創設が参加企業における既存の経営参加制度の消失または縮小を伴わないよう配慮されており、以下のような特徴が見られる<sup>3)</sup>。

1. 企業別関与システム 企業的意思決定への従業員参加方法の多様性を考慮した場合、単一の欧州モデルは想定しえない。多国籍レベルにおける情報開示と協議規則は、労使協約によって各企業ごとに導入される。参加企業のマネジメントまたは運営機関がSE設立を決定した時点で、将来における従業員関与の方法に関する交渉を開始する。交渉は、マネジメントと関係する全企業の従業員を代表する特別交渉組織SNB special negotiating bodyの間で行われ、原則として6ヵ月間継続することができる。

2. 協約に関する制約 協約は、適用範囲、従業員代表組織の構成、情報と協議の機能と手続きなどを規定しなければならない。参加企業の一部 合併の場合は雇用従業員比の25%、持ち株会社などの場合は50% に経営機関(取締役会または監査役会)への参加規定が存在する

1) Proposition de règlement (CEE) du Conseil portant statut de la société anonyme européenne, *Journal officiel des Communautés européennes*, C124/1, 10.10.1970.

2) この間の経緯に関しては、拙著『EU社会政策と市場経済 域内企業における情報・協議制度の形成』(2002年3月刊行予定)の第3章および第5章を参照。採択された欧州会社法規則および従業員関与指令は、以下の通り。Council Regulation (EC) No 2157/2001 (4) establishing a Statute for a European company (SE), Council Directive 2001/86/EC supplementing the Statute for a European Company with regard to the involvement of employees, *Official Journal of the European Communities*, L294, 10.11.2001.

3) *Press Release*, 489, 2323rd Council meeting, Brussels, 20.12.2000。「関与」と「参加」の定義に関しては、前文を参照。訳文は筆者の仮訳で、原注は本文【 】内に記載した。

場合、その削減には、SNB 構成員の少なくとも 2/3 の賛成を必要とする。

3. フォールバック規定 協約が締結されない場合、その SE の登録事務所が存する加盟国の法令によって規定された従業員の情報と協議、妥当する場合には参加制度が適用される。この法令は、指令標準規則の規定を満たさなければならない。

標準規則第 2 部では情報と協議に関する、第 3 部では参加に関する制度が具体的に規定されている。1994年9月に採択された欧州ワークスカウンシル指令では、同様のフォールバック規定が、実質的に協議の基準として機能している。

従業員関与に関し欧州会社法を補足する  
2001 年 10 月 8 日の理事会指令 2001/86/EC

**欧州連合理事会は、**

欧州共同体設立条約、特に第 308 条に配慮し、  
欧州委員会からの修正案【OJ C138, 29.5.1991, p. 8】に配慮し、  
欧州議会の意見【OJ C342, 20.12.1993, p. 15】に配慮し、  
経済社会評議会の意見【OJ C124, 21.5.1990, p. 34】に配慮し、

- (1) 条約の目的を達成すべく、理事会規則 No 2157/2001【この官報の p. 1 を参照】により欧州会社 (SE) 法を制定する。
- (2) この規則は、異なる加盟国の会社が、共同体規模でその事業の再編成を計画および遂行しうるような単一の法的枠組みを創設することを目的とする。
- (3) 共同体の社会的目的を促進するため、SE の設立が、SE の設立に参加する会社における既存の従業員関与慣行の消失または削減を伴わないよう保証することを目的とする特別の規定が、特に従業員関与の領域で制定されなければならない。この目的は、理事会規則の規定を補足する、この領域における一連の規則の制定により追求されなければならない。
- (4) 目的が、SE に適用される一連の従業員関与規則を制定することにあるという点で、上述の行動案の目標は加盟国によっては十分に達成されず、行動案の規模と影響に鑑みて共同体レベルでより適切に達成しうるため、共同体は条約第 5 条に定められたサブシディアリティー (補完性) 原則に従って措置を講じることができる。この指令は、同条約で定められた比例原則に基づき、これらの目的を達成するのに必要なものを越えることはない。
- (5) 従業員代表が会社の意思決定に関与する方法に関しては、加盟国の既存の規則と慣行が極めて多様であることから、SE に適用可能な単一の欧州従業員関与モデルを制定することは推奨できない。

- (6) それにもかかわらず、SE創設の全事例において、多国籍レベルにおける情報提供と協議手続きが確保されなければならない。
- (7) SE設立会社の1またはそれ以上に参加権が存在する場合、関係者がそれ以外に定めない限り、参加権は、設立後もSEへの移転を通して保持されなければならない。
- (8) それぞれのSEに適用される従業員の国境を越えた情報と協議、およびそれが妥当する場合には、参加の具体的手続きは、主として関係者間の協約により、それが存在しない場合には、一連の補完規則の適用により規定されなければならない。
- (9) 加盟国は、従業員関与の各国システムの多様性を考慮した場合、合併の場合の参加に関する標準規則を適用しないオプションを保持することが望ましい。それが妥当する場合、参加会社のレベルにおける既存の参加制度と慣行は、登録規則を改変することにより維持されなければならない。
- (10) 交渉の目的のために従業員を代表する特別組織における投票規則は、特に1またはそれ以上の参加会社における既存の参加水準より低レベルの参加を規定する協約を締結する場合、既存の参加制度と慣行の消失または削減の危険に見合ったものでなければならない。そのリスクは、持ち株会社または共通子会社よりも、転換または合併によって設立されるSEで大きい。
- (11) 従業員代表と参加会社の権限を有する機関の間の交渉後に協約が存在しない場合、SEが設立される際に適用される一定の標準要件が定められなければならない。これらの標準要件は、従業員の国境を越えた情報と協議の効果的な実施を、また参加会社において設立以前に参加制度が存在していた場合には、SEの適切な機関への従業員の参加を確保しなければならない。
- (12) 指令の範囲内で行動する従業員代表が、その職務の遂行に際し、雇用国の法令と慣行によって従業員代表に付与されているものと同等の保護と保障を享受する旨の規定が定められなければならない。代表は、合法的活動の結果としては、いかなる差別の対象ともならず、また解雇やその他の制裁に関して十分な保護を享受する。
- (13) 機密情報の守秘は、従業員代表の任期終了後においても維持され、またSEの権限を有する機関が、公的開示の対象とするとSEの活動に深刻な支障をもたらす情報を非開示とすることを認める旨の規定が定められなければならない。
- (14) SEとその子会社、事業所が、共同体規模企業およ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と協議を目的とした欧州ワークスカウンシルまたは手続きの設置に関する1994年9月22日の理事会指令94/45/EC【OJ L254, 30.9.1994, p. 64. 指令97/74/ECにより修正された指令OJ L10, 16.1.1998, p. 22.】の対象となる場合、その指令の規定と規定を国内法に転換する法令は、特別交渉組織が交渉を開始しない旨、または既に開始した交渉を終了する旨決定しない限り、SEにも、またその子会社と事業所にも適用されない。
- (15) この指令は、共同体および国内法と慣行により規定される、関与に関する他の既存の権利に影響を与えず、また他の既存の代表構造に影響を与えない。
- (16) 加盟国は、この指令に規定された義務が遵守されない場合、適切な措置を講じなければ

ならない。

(17)条約は、第138条で規定されたもの以外、指令案を採択するのに必要な権限を共同体に付与していない。

(18)会社の決定における関与に関して従業員の既得の権利を確保することが、この指令の基本原則であり、上述の目的である。SEの設立前に存在する従業員の権利が、SEにおける従業員関与権の基礎をなさねばならない(“前後”原則)。結果として、このアプローチは最初のSE設立時のみではなく、既存のSEの構造変化と構造変化の過程により影響を受ける会社にも適用される。

(19)加盟国は、SEの設立に参加する会社の従業員であるか否かにかかわらず、労働組合の代表が特別交渉組織の構成員となりうる旨規定できる。加盟国は、これに関連して特に、労働組合代表が国内法令に従い監査または取締機関の構成員となり、また投票する権利を有する場合、この権利を導入することができる。

(20)幾つかの加盟国では、従業員関与と他の労使関係の領域が、この文脈では種々の全国、セクターおよび会社レベルにおける団体協約を含むものと理解される国内法令と慣行に依拠しているため、

**この指令を採択した：**

## 第 部 総 則

### 第 1 条 目 的

1. この指令は、規則( EC )No 2157/2001 で規定された欧州公開有限責任会社( Societas Europaea, 以後“ SE ”と記載)における従業員の関与を定める。

2. この目的のため、従業員の関与に関する協約が、第3条から第6条に定められた交渉手続きに従い、または第7条で指定された状況下では付属書に従い、全てのSEに設置される。

### 第 2 条 定 義

この指令の目的のため：

(a) “ SE ”は、規則( EC )No 2157/2001 に従って設立される会社を意味する；

(b) “ 参加会社 ”は、SEの設立に直接参加する会社を意味する；

(c) ある会社の“ 子会社 ”は、その会社が、指令94/45/ECの第3(2)から(7)条に従って定義される支配的な影響力を行使する企業を意味する；

(d) “ 関連子会社または事業所 ”は、その形成により、SEの子会社または事業所となる予定の参加会社の子会社または事業所を意味する；

(e) “ 従業員の代表 ”は、国内法および慣行により規定される従業員の代表を意味する；

- (f) “代表組織”は、共同体内に位置するSEとその子会社、事業所の従業員への情報提供と協議、またそれが妥当な場合には、SEに関する参加権の行使を目的に、第4条で定められた協約または付属書の規定に従って設置される従業員の代表組織を意味する；
- (g) “特別交渉組織”は、第3条に従い、SEにおける従業員の関与の取り決めの設置に関し、参加会社の権限を有する組織と交渉を行うために設置される組織を意味する；
- (h) “従業員の関与”は、従業員の代表が会社においてなされる決定に影響力を行使するための情報と協議、参加を含む機構を意味する；
- (i) “情報提供”は、SE自体および他の加盟国に位置するその子会社か事業所のいずれかに関する、または単一加盟国の意思決定機関の権限を越える問題に関し、従業員代表が起こりうる影響の詳細な評価を行い、それが適切な場合には、SEの権限を有する機関と協議を準備しうるような時期と方法、内容で、SEの権限を有する機関が、従業員の代表組織および従業員代表に情報を提供することを意味する；
- (j) “協議”は、従業員の代表が、提供された情報に基づき、権限を有する機関が予定する措置に関して、SEの意思決定過程で考慮される意見を表明しうるような時期、方法および内容での、従業員の代表組織および従業員代表とSEの権限を有する機関の間の対話の確立と意見の交換を意味する；
- (k) “参加”は、以下の方法による会社の業務への従業員代表組織および従業員代表の影響力の行使を意味する；
- 会社の監査または取締役機関の構成員の一部を選出または任命する権利、または、
  - 会社の監査または取締役機関の一部または全ての構成員の任命を推薦および拒否する権利。

## 第 部 交渉手続き

### 第3条 特別交渉組織の創設

1. 参加会社の経営または取締役機関が、SE設立の計画を作成する場合、これらの機関は、合併または持ち株会社創設の約定案の公表後、または子会社設立かSEへの転換計画の合意後できるだけ速やかに、会社の従業員の代表とSEにおける従業員関与の取り決めに関する交渉を始めるため、参加会社、関連子会社または事業所の特定と従業員数に関する情報の提供を含む、必要な措置を講じなくてはならない。
  2. この目的のため、参加会社と関連子会社または事業所の従業員を代表する特別交渉組織が、以下の規定に従って創設される。
- (a) 特別交渉組織の構成員の選出または指名に際し、以下の点が確保されなければならない。

(i) これらの構成員は、ある加盟国に関し、その加盟国で雇用される従業員数が、全ての加盟国における参加会社と関連子会社または事業所によって雇用される従業員数の10%、

またはその比に相当する毎に1議席を配分することにより、参加会社と関連子会社または事業所により各加盟国で雇用されている従業員数に比例して選出または指名されること。

(ii) 合併により組織されるSEの場合、特別交渉組織が、その加盟国で登録され、従業員を雇用し、またSEの登録により独立した法的実体としては消滅することが計画されている各参加会社を代表する構成員を少なくとも1名含むことを確保するのに必要な、各加盟国からの追加構成員が存すること。ただし：

- こうした追加構成員数は、第(i)点に基づいて任命される構成員数の20%を超えず；また、
- 特別交渉組織の構成が、当該従業員の2重代表を伴わない。

こうした会社数が、第1サブパラグラフに従って得られる追加議席数より多い場合、これらの追加議席は、雇用する従業員数順に異なる加盟国の会社に配分される。

(b) 加盟国は、その国内で選出または指名される特別交渉組織構成員の選出または指名に用いられる方法を決定する。加盟国は可能な限り、こうした構成員が、当該加盟国において従業員を雇用する各参加会社を代表する構成員を少なくとも1名含むよう必要な措置を講ずる。こうした措置は、全体の構成員数を増加させてはならない。

加盟国は、この構成員が参加会社、関連子会社または事業所の従業員であるか否かにかかわらず、労働組合の代表を包括しうる旨規定することができる。

加盟国は、代表組織設立の基準を定めた国内法令と慣行を損なわない限りで、従業員の責めに帰すべき理由がないにもかかわらず従業員代表が存在しない企業または事業所の従業員が、特別交渉組織の構成員を選出または指名する権利を有する旨規定しなければならない。

3. 特別交渉組織と参加会社の権限を有する機関は、文書による協約に基づき、SEにおける従業員関与の取り決めを決定する。この目的のため、参加会社の権限を有する機関は、登録に至るまでのSE設立の計画と実際の過程を特別交渉組織に通知しなければならない。

4. 第6項を条件として、特別交渉組織は、そうした多数が従業員の絶対多数を代表する限りで、構成員の絶対多数により決定を行う。各構成員は、1票を有する。しかし、以下の場合において交渉の結果が参加権の削減に帰結する場合、そうした協約を承認する決定に必要な多数は、少なくとも2加盟国で雇用される従業員を代表する構成員の票を含む、従業員の少なくとも2/3を代表する特別交渉組織構成員の2/3の票である。

- 合併により設立されるSEでは、参加が参加会社の全従業員数の少なくとも25%を対象とする場合、または、
- 持ち株会社の創設または子会社の形成により設立されるSEでは、参加が参加会社の全従業員数の少なくとも50%を対象とする場合。

参加権の削減とは、参加会社に存在する最高比率よりも低い、第2(k)条の意味におけるSE機関の構成員の割合を意味する。

5. 交渉に際して特別交渉組織は、職務の支援のため、適切な共同体レベルの労働組合組織の代表などの自らが選択する専門家を要請することができる。こうした専門家は、共同体レベ

ルにおける統一性と一貫性の向上に資する限り、特別交渉組織の要請により、助言資格において交渉会議に出席することができる。特別交渉組織は、労働組合を含む適切な外部組織の代表に、交渉開始の情報を提供する旨決定することができる。

6. 特別交渉組織は、以下に述べる多数決により、交渉を開始しない旨、またはすでに開始された交渉を中止し、SEが従業員を有する加盟国で施行されている従業員の情報と協議に関する規則に依拠する旨決定することができる。こうした決定は、第4条に定められた協約を締結する手続きを停止する。こうした決定がなされた場合、付属書の規定はいずれも適用されない。

交渉を開始しない旨、または終結する旨決定するのに必要な多数は、少なくとも2加盟国で雇用される従業員を代表する構成員の票を含む、従業員の少なくとも2/3を代表する構成員の2/3の票である。転換により設立されるSEにおいて、転換される会社に参加が存在する場合、この項は適用されない。

特別交渉組織は、関係者がより早期の交渉再開に合意しない限り、最も早くて上記決定の2年後に、SEとその子会社、事業所の従業員の少なくとも10%、またはその代表の文書による要請により再召集される。特別交渉組織が経営者との交渉再開を決定したものの、これらの交渉の結果協約が締結されない場合、付属書の規定はいずれも適用されない。

7. 特別交渉組織の職務、また一般に交渉に関する経費は、特別交渉組織が適切な方法で職務を遂行しうよう、参加会社により負担されなければならない。この原則に従い、加盟国は特別交渉組織の運営に関する財政上の規則を定めることができる。加盟国は、特に専門家に関しては1名のみ負担に限定することができる。

#### 第4条 協約の内容

1. 参加会社の権限を有する機関と特別交渉組織は、SEにおける従業員関与の取り決めに関し協約を締結するために、協力の精神に基づいて交渉しなければならない。

2. 関係者の自治を損なわない限りで、また第4項に従い、第1項で言及した参加会社の権限を有する機関と特別交渉組織の間の協約は、以下を定めなければならない。

(a) 協約の適用範囲；

(b) SEとその子会社、事業所の従業員の情報と協議の取り決めに関し、SEの権限を有する機関のディスカッション・パートナーとなる代表組織の構成と構成員数、議席の配分；

(c) 代表組織の情報と協議に関する機能および手続き；

(d) 代表組織の会合の頻度；

(e) 代表組織に与えられる財政的および物質的支援；

(f) 交渉中に、関係者が代表組織の代わりに1またはそれ以上の情報と協議手続きを設置する旨決定する場合、これらの手続きを施行するための取り決め；

(g) 交渉中に、関係者が参加の取り決めを設置する旨決定する場合、(それが妥当する場合は)従業員が選出、指名、推薦または拒否する権利を有するSEの取締役または監査組織の構成員数、

これらの構成員が従業員によって選出，指名，推薦または拒否される手続き，および構成員の権利を含む，これらの取り決めの実質的内容；

(h) 協約の発効日と有効期間，協約が再交渉される事例と再交渉の手続き．

3. 協約は，そこで別途規定されない限り，付属書に定められた標準規則に従う必要はない．
4. 第13(3)(a)条を損なわない限り，転換によって設置されるSEの場合，協約は，SEへ転換される会社に存在するものと，全ての点に関し少なくとも同レベルの従業員関与を規定しなければならない．

#### 第5条 交渉期間

1. 交渉は，特別交渉組織が設立された後直ちに始まり，以後6カ月間継続できる．
2. 関係者は，双方の合意により，第1項で言及された期間を超え，特別交渉組織の設立から1年間まで交渉を延長する旨決定することができる．

#### 第6条 交渉手続きに適用される法令

この指令に別途規定のある場合を除き，第3条から第5条で規定された交渉手続きに適用される法令は，SEの登録事務所が位置する加盟国の法令とする．

#### 第7条 標準規則

1. 第1条に記した目的を達成するため，加盟国は，以下の第3項を損なわない限りで，付属書に示された規定を充足する従業員関与の標準規則を定めるものとする．

SEの登録事務所が位置する加盟国の法令により定められる標準規則は，以下のいずれかの場合，SEの登録日から適用される：

- (a) 関係者がその旨合意する場合；または，
- (b) 第5条に定められた期限までに協約が締結されず，また：
  - 各参加会社の権限を有する機関が，SEに関する標準規則の適用を受諾する旨決定し，SEの登録を継続する場合；また，
  - 特別交渉組織が第3(6)条で規定された決定を行っていない場合．
2. さらに，付属書第3部に従って登録加盟国の国内法令で定められる標準規則は，以下の場合のみに適用される：
  - (a) 転換により設立されるSEでは，取締役または監査組織における従業員参加に関する加盟国の規則が，SEへ転換する会社に適用されていた場合；
  - (b) 合併により設立されるSEでは，
    - SEの登録以前に，1またはそれ以上の参加形式が，全ての参加会社の全従業員数の少なくとも25%を対象に，1またはそれ以上の参加会社に適用されていた場合；

– SEの登録以前に、1またはそれ以上の参加形式が、全ての参加会社の全従業員数の25%以下を対象に、1またはそれ以上の参加会社に適用されており、また特別交渉組織がその旨決定する場合；

(c) 持ち株会社の設置か子会社の設立により設立されるSEでは、

– SEの登録以前に、1またはそれ以上の参加形式が、全ての参加会社の全従業員数の少なくとも50%を対象に、1またはそれ以上の参加会社に適用されていた場合；

– SEの登録以前に、1またはそれ以上の参加形式が、全ての参加会社の全従業員数の50%以下を対象に、1またはそれ以上の参加会社に適用されており、また特別交渉組織がその旨決定する場合；

異なる参加会社に1以上の参加形式が存在する場合、特別交渉組織は、これらの形式のいずれがSEに設置されるかを決定する。加盟国は、その国内で登録したSEの事項に関し、決定がなされない場合に適用される規則を定めることができる。特別交渉組織は、この項に従ってなされる決定を参加会社の権限を有する機関に通知する。

3. 加盟国は、第2項ポイント(b)に定められた事例では、付属書第3部の参照規定が適用されない旨定めることができる。

## 第 部 雑 則

### 第8条 留保と秘密事項

1. 加盟国は、特別交渉組織または代表組織、およびそれらを支援する専門家が、秘密事項として開示された情報を漏洩する権限を持たない旨定めなければならない。

同様の規定は、情報と協議手続きに関連する従業員代表にも適用される。

この義務は、規定する者の所在にかかわらず、任期の終了後にも適用される。

2. 各加盟国は、その性質上客観的な基準に照らし、SE(事例により参加会社)またはその子会社と事業所の活動に深刻な支障をもたらし、それらに損害を与える場合、各事例と国内法令によって定められた条件と制限の下で、その国内に設立されたSE或いは参加会社の監査または取締機関が、情報を提供する必要がない旨定めなければならない。

加盟国は、このような適用除外を、事前の行政上または司法上の認可の対象とすることができる。

3. 各加盟国は、情報提供と見解の表明を通じた思想的な指導を直接的かつ主要な目的とする国内のSEに関し、指令採択の日にかうした規定が国内法令に既に存在することを条件として、特別の規定を定めることができる。

4. 加盟国は、第1, 2, 3項の適用に際し、SEか参加会社の監査または取締機関が秘密事項とすることを求めるか、或いは情報を開示しない場合、従業員の代表が発議する行政上または司法上の請願手続きに関する規定を定めなければならない。

こうした手続きは、当該情報の秘密を保護することを目的とする取り決めを含むことができる。

### 第9条 代表組織の運営と従業員の情報と協議手続き

SEの権限を有する機関と代表組織は、相互の権利と義務を尊重し、協力の精神に基づいて作業を行わなければならない。

同様の規定は、従業員の情報と協議の手続きに関し、SEの監査または取締機関と従業員代表の間の協力にも適用される。

### 第10条 従業員代表の保護

SEまたはその子会社、事業所、或いは参加会社の従業員である特別交渉組織の構成員、代表組織の構成員、情報と協議手続きの下で職務を遂行する従業員代表およびSEの監査または取締機関の従業員代表は、その職務の遂行に際し、その雇用国で施行中の国内法令と慣行によって従業員代表に認められるものと同等の保護と保障を享受する。

これは、特に特別交渉組織または代表組織の会合、その他の第4(2)(f)条で定められた協約に基づく会合、取締または監査機関の会合への出席、および参加会社またはSE、その子会社、事業所により雇用されている構成員が職務を遂行するために不在であった期間の給与の支払いに関して適用される。

### 第11条 手続きの誤用

加盟国は、共同体法に従い、従業員から従業員関与の権利を剥奪したり、そのような権利を抑制する目的でのSEの誤用を防ぐため、適切な措置を講じなければならない。

### 第12条 この指令の遵守

1. 各加盟国は、SEが登録事務所を国内に有するか否かに係わらず、その国内に位置するSEの事業所の経営者、子会社と参加会社の監査または取締機関、従業員代表、事例によっては従業員が、この指令に規定される義務に従うよう確保しなければならない。
2. 加盟国は、この指令が遵守されない場合の適切な措置を定めなければならない；特に、加盟国はこの指令に基づく義務を強制しうよう、行政上または司法上の手続きを確保しなければならない。

### 第13条 この指令と他の規定との関係

1. SEが、指令94/45/ECまたは同指令をイギリスに拡張する指令97/74/EC【OJ L10, 16.1.1998, p. 22.】の意味における共同体規模企業または共同体規模企業グループの支配企業である場合、これらの指令の規定とそれを国内法に転換する規定は、SEまたはその子会社には適用されない。

しかし、特別交渉組織が第36条に従って交渉を開始しないか、すでに開始された交渉を中止する旨決定した場合、指令94/45/ECまたは指令97/74/ECとそれを国内法に転換する規定が適用される。

2. 国内法令と慣行で規定された会社組織における従業員参加の規定は、この指令を施行するものを除き、規則(EC)No 2157/2001に従って設置され、この指令の対象となる会社には適用されない。

3. この指令は、以下を損なわない：

(a) SE組織への参加以外の、SEとその子会社、事業所の従業員が享受している加盟国の国内法令と慣行によって規定された既存の従業員関与の権利；

(b) SEの子会社に適用される、国内法令と慣行によって定められた組織における参加規定。

4. 第3項で定められた権利を保護するため、加盟国は独立した法的実体としては消滅する参加会社における従業員代表制の構造が、SE登録後も維持されるよう必要な措置を講じなくてはならない。

### 第14条 最終規定

1. 加盟国には、この指令によって課される帰結を常時保証するために必要な全ての措置を講ずることが義務づけられているため、加盟国は、2004年10月8日までに、この指令を満たすのに必要な法令と規則、行政規定を採択するか、遅くとも同日までに労使が協約によって必要な規定を導入することを確保しなくてはならない。加盟国は、この件に関し直ちに欧州委員会に報告しなければならない。

2. 加盟国は、これらの措置を採択する際にこの指令に言及するか、または官報掲載の際に言及しなければならない。こうした言及を行う方法は、加盟国により定められる。

### 第15条 欧州委員会による見直し

2007年10月8日までに、欧州委員会は、加盟国および共同体レベルの労使と協議の上、必要があれば理事会へ適切な修正案を提案するために、この指令を適用する手続きの見直しを行う。

## 第16条 発効

この指令は、EC官報掲載日に発効する。

## 第17条 対象

この指令は、加盟国に対するものである。

2001年10月8日 ルクセンブルクにて、

理事会議長 L. オンカリクス

## 付属書 標準規則

(第7条関連)

### 第1部：従業員を代表する組織の構成

第1条で述べられた目的を達成するため、また第7条で定められた事例においては、以下の規則に従って代表組織が設置されるものとする：

- (a) 代表組織は、従業員の代表、存在しない場合には従業員全員によりその中から選出または指名された、SEとその子会社、事業所の従業員により構成される。
- (b) 代表組織の構成員の選出または指名は、国内法と慣行に従って行われる。

加盟国は、代表組織の構成員数および議席の配分が、SEとその子会社、事業所で生じている変化に留意して改められるよう規則を定める。

- (c) その規模から正当化しうる場合、代表組織は、その構成員の中から最大3名よりなる特別委員会を選出する。
- (d) 代表組織は、その手続き規則を採択する。
- (e) 代表組織の構成員は、その加盟国で雇用されている従業員数が、全ての加盟国における参加会社と関連子会社または事業所で雇用されている従業員数の10%、またはその比相当が雇用されている毎に、その加盟国に関して1議席を配分することにより、参加会社と関連子会社または事業所により各加盟国で雇用されている従業員数に比例して選出または指名される。
- (f) SEの権限を有する機関は、代表組織の構成に関して情報提供を受ける。
- (g) 代表組織は、設立されてから4年後に、第4条および第7条で定められた協約の締結のための交渉を開始するか、またはこの付属書に従って採択された標準規則の適用を継続するかを検討する。

第4条に従って協約を交渉する決定がなされる場合、必要に応じて変更を加え、第3(4)が

ら(7)条, および第4条から第6条が適用されるが, その際には「特別交渉組織」の言葉は「代表組織」に置きかえられる。交渉が終了する期限までに協約が締結されない場合, 標準規定に従って採択された当初協約が, 引き続き適用される。

## 第2部：情報と協議に関する標準規則

SEに設置される代表組織の権限と権能は, 以下の規則により定められる。

- (a) 代表組織の権限は, SE自体と他の加盟国に位置するその子会社か事業所のいずれかに関する問題, または単一加盟国の意思決定機関の権能を越える問題に限られる。
- (b) ポイント(c)に従って開催される会合を損なわない限り, 代表組織は情報提供と協議を受け, またこの目的のため, SEの権限を有する機関が作成する定期報告に基づき, SEの事業の進展とその予測に関し, 権限を有する機関と少なくとも年1回会合する権利を有する。地域経営者は, それに応じて情報提供を受ける。

SEの権限を有する機関は, 取締役, 適切な場合には経営と監査機関の会合の議題, および株主総会に提出した全ての文書のコピーを代表組織に提供する。

この会合は, 特に構造, 経済と財政状況, 事業, 生産と販売の展開の予測, 雇用, 投資の状況とその予測, 組織の実質的変更, 新しい作業方法または生産過程の導入, 生産の移転, 企業, 事業所またはその相当部分の合併か削減, 閉鎖, 集団解雇に関するものとする。

- (c) 特に事業所または企業の再配置, 移転, 閉鎖, または集団解雇のように, 従業員の利害に重大な影響を与える特別な状況が存する場合, 代表組織は情報提供を受ける権利を有する。代表組織, または特に緊急を要する理由から代表組織がその旨決定する場合には特別委員会が, その要請に基づき, 従業員の利益に重大な影響を与える措置に関して情報提供と協議を受け, ため, SEの権限を有する機関または独自の決定権を有するSEのより適切なレベルの経営者と会合を持つ権利を有する。

権限を有する機関が代表組織の表明する見解に従って行動しない旨決定する場合, この組織は, 合意に達する目的でSEの権限を有する機関とさらに会合を持つ権利を有する。

特別委員会との会合の場合, 当該措置によって直接影響を受ける従業員を代表する代表組織の構成員も, 参加する権利を有する。

上で定められた会合は, 権限を有する機関の経営権に影響を与えない。

- (d) 加盟国は, 情報と協議の会合の議事規則を定めることができる。

代表組織, または必要な場合には第(c)項の第3サブパラグラフの規定に従って拡張された特別委員会は, SEの権限を有する機関との会合前に, 権限を有する機関の代表の同席なしで会合を持つ権利を有する。

- (e) 第8条を損なわない限り, 代表組織の構成員は, SEとその子会社, 事業所の従業員代表に, 情報と協議手続きの内容と結果を通知しなければならない。
- (f) 代表組織または特別委員会は, 自らが選択した専門家の支援を受けることができる。
- (g) 代表組織の構成員は, その職務の遂行に必要な範囲で, 賃金の損失を伴わずに訓練のた

めのタイムオフの権利を有する。

(h) 代表組織の経費はSEが負担し、SEは組織の構成員が適切な方法でその職務を遂行するのに必要な財政的および物質的支援を提供しなければならない。

特に、SEは別途合意がない限り、会合の開催と通訳提供の費用、および代表組織と特別委員会の構成員の宿泊費と旅費を負担しなければならない。

これらの原則に従い、加盟国は代表組織の運営に関する財政規則を定めることができる。加盟国は、特に専門家に関しては1名のみ負担に限定することができる。

### 第3部：参加に関する標準規則

SEにおける従業員の参加は、以下の規定により定められる。

(a) 転換によって設立されるSEの場合、取締または監査組織における従業員参加に関する加盟国の規則が登録以前に適用されていた場合、従業員参加の全ての点はSEに継続して適用される。ポイント(b)は、この目的のため、必要に応じて変更を加え適用される。

(b) 他の方法でSEが設立される場合、SEとその子会社、事業所の従業員およびその代表組織は、SE登録前の当該参加企業で施行されていた最も高率なものに等しい数の、SEの取締または監査組織の構成員を選出、指名、推薦または指名を拒否する権利を有する。

参加会社のいずれもがSE登録以前に参加規則の対象となっていなかった場合、SEは従業員参加の規定を設置する必要はない。

代表組織は、各加盟国におけるSEの従業員比に従って、異なる加盟国の従業員を代表する構成員の中から、取締または監査組織の議席の配分を、或いはSEの従業員がこれらの組織の構成員を推薦または指名を拒否する方法を決定する。もし1またはそれ以上の加盟国の従業員がこの比例基準の対象とならない場合、代表組織はこれらの加盟国のひとつ、特にそれが適切な場合にはSEの登録事務所の加盟国から構成員を指名する。各加盟国は、取締または監査組織内に認められた議席の配分を決定することができる。

従業員代表組織によって、または状況に応じては従業員によって選出、指名または推薦されたSEの取締、適切な場合には監査組織の全構成員は、投票権を含め、株主を代表する構成員と同等の権利と義務を有する正規の構成員でなければならない。