

デンマークの公契約における労働条項適用の 根拠と現状

岸 道雄

The basis and state of application of labour clauses in public contracts in Denmark

Michio KISHI

Abstract

Public contract ordinances including wage clauses have been prevailing in Japanese local governments since the City of Noda legislated a public contract ordinance in 2009. This article investigates and analyses the state of application of labour clauses in public contracts in Denmark, and tries to obtain suggestions for future directions of labour clauses in public contracts in Japan.

I. はじめに

2009年9月に千葉県野田市においてわが国初の公契約条例が制定されて以降、2016年1月現在、全国で16の地方自治体が賃金条項を含む公契約条例を施行しているとみられる¹。日本における賃金条項を含む公契約条例は、①当該地方自治体が民間事業者に事務や事業を民間委託、指定管理者制度、PFI等により、契約や協定に基づいて民間事業者に発注する際に、当該自治体との契約や協定に基づく仕事に従事する労働者の時間当たり賃金の下限額、いわゆる報酬下限額を報酬審査委員会で定める、②そうした報酬下限額は最低賃金法に基づき毎年定められている都道府県ごとの地域別最低賃金額よりも高く設定される、といった特徴がある。海外先進諸国においても公契約に賃金のみならず労働条項を設定する例は少なくない。その根拠となっているのが、公契約に労働条項を規定することを求めているILO（国際労働機関）第94号条約である。2016年1月現在、この条約の批准国はフランス、デンマーク、イタリアをはじめ62カ国（一度批准し、その後条約を破棄したイギリスを除く）で、日本、アメリカ、ドイツなどは批准していない²。

本稿は、2009年以降、日本全国の地方自治体に広まりつつある公契約条例のあり方が低所得者対策の一方策として妥当性があるのかということの問題意識として、ILO第94号条約批准国の一つであるデンマークにおける公契約の労働条項（Labour Clause）の適用実態を明らかにし、今後の日本の公契約条例の方向性に示唆を得ることを目的とする。

本稿の構成は次の通りである。まず、日本における公契約条例の現状を概観する。次に、デンマークの労働市場、労働慣行の特徴を確認し、公契約における労働条項の歴史的経緯および近年の公契約における労働条項適用の背景および現状を明らかにする。最後にデンマークの公契約における労働条項の適用のあり方から得ることができる日本への示唆について考察を行う。

Ⅱ. 日本における公契約条例の現状

全国建設労働組合総連合のホームページによると、上記の通り、2016年1月現在、野田市、川崎市をはじめ、全国で16の地方自治体が賃金条項を含む公契約条例を制定しているとみられる³。こうした賃金条項を含む公契約条例の特徴として、①公共工事（建設工事）に従事する労働者の報酬下限額については公共工事設計労務単価を基準とし、落札率等を勘案した一定の削減率を乗じたものとしつつ、職種ごとに細かく報酬下限額を設定しており、その金額は最低賃金法に基づいて毎年決められる地域別最低賃金よりも高い、②業務委託契約と指定管理の協定に従事する労働者の報酬下限額についても、生活保護基準や当該自治体の若手職員の賃金額等を基準に地域別最低賃金よりも高い金額を設定するといったことが挙げられる。たとえば、野田市の公契約条例の規定による工事または製造の請負の賃金等の最低額（平成27年2月以降に締結する契約から適用）は、61職種で定められており、普通作業員の時間当たり賃金1,924円、とび工同2,635円となっている。また、工事又は製造以外の請負（いわゆる業務委託）についても14職種の賃金等の最低額が定められており、その中でも最低額の清掃作業員や給食調理員の時間当たり賃金は850円（平成27年4月1日以降）となっている⁴。

しかし、岸（2012）、岸（2015）で指摘したように、地方自治体と契約を締結した民間事業者のみを対象として、最低賃金法に基づく地域別最低賃金よりも高い報酬下限額を設定することは、法的というよりも労働者間の公平性の観点から問題があると考えられる⁵。加えて、岸（2015）においては、ILO条約第94号の原文の正確な英語訳の解釈を試み、ILO条約第94号は必ずしも賃金設定において公契約を優遇し、官民格差を勧める内容とはなっていないことを確認した⁶。

Ⅲ. デンマークの公契約における労働条項

Ⅲ. 1. デンマークの労働市場について

デンマークの公契約における労働条項の意義を考察するためには、まず日本と大きく異なるデンマークの労働市場の特徴について確認しておく必要がある。デンマークには最低限の労働

者の権利を定めている一般的な法律は存在せず、各雇用タイプによるものや、特定の分野（労働安全など）に関する個々の法律に別れている⁷。したがって、デンマークにおいて最低賃金を規定する法律はない。

デンマークの労働市場においては、「社会的パートナー（Social Partners）」と呼ばれる労働組合（労働者側）と業界使用者団体（企業側）あるいは個々の企業によって締結される労働協約（Collective Agreement）が最も重要かつ基本となる。2～4年ごとに改定される労働協約により、最低賃金、労働時間、産休・育休など労働の基本的な条件が定められることになっている⁸。約70%の労働者が何らかの労働組合に加入しており、労働市場の75～80%が労働協約によってカバーされているという⁹。企業にとって、労働協約の締結の仕方は、大きく分けて、①業界団体（Employers' Organisation）に加盟する、②会社レベルでその会社の従業員が加盟している労働組合と締結するといった2つの方法がある。業界団体に加盟することは、労働組合と独自の交渉をする必要がなく、その業界の労働協約が自動的に適用されるといったメリットがある反面、その会社独自の希望やニーズに沿った労働条件を設定することはできない。会社レベルでその会社の従業員が加盟している労働組合と締結する場合は、当該企業のこうした独自のニーズに合わせた労働条件の設定が可能となる¹⁰。また、企業が業界団体に加盟しておらず、労働組合の要求を受けて当該業種の労働協約を受け入れて締結する場合もある。この場合、企業は労働組合と「採用協約（Adoption Agreement）」を結ぶことになる¹¹。雇用者である企業は、労働協約を締結しない自由もある。ただし、労働協約を締結しないことは可能ではあるが、その場合、労働組合から労働協約を締結することを求める圧力を受けるか、ストライキなどの争議行為に直面する可能性がある。そのため、一般的には企業が労働協約締結を回避することはデンマークにおいて難しいと見られている¹²。企業は非労働組合員にも労働協約に基づく賃金を含めた同じ労働条件を提供しなければならないものの、デンマークにおける労働協約は、ベルギーやオランダのように全体に適用される協約（Universally Applicable な協約）ではない。すなわち、ある産業において全国レベルの労使により締結された協約が、対象となる職種・業種に属する全ての企業を対象とすることを宣言（一般的拘束力宣言）する仕組みを持つ協約ではない¹³。

Ⅲ. 2. デンマークにおける公契約の労働条項

Ⅲ. 2. 1. ILO 第 94 号条約の批准

デンマークは、公契約における労働条項に関する ILO 条約である ILO 第 94 号条約の批准をしている EU 加盟国 10 カ国のうちの 1 国である¹⁴。デンマークにおける公契約の労働条項適用に関する歴史的経緯については Pedersen（2012）が詳しく、以下、主として Pedersen（2012）に依拠して説明する¹⁵。

デンマークは、1955年にILO第94号条約を批准したが、その背景として次のことが挙げられる。デンマークの労働市場は使用者団体と労働組合の2者で様々なことを決めるモデルであるが、多くのILO条約が政府、使用者団体と労働組合の3者が関わることを前提としたもの

である。しかし、ILO 第 94 号条約に関しては、公共調達契約といった公共政策に関わる分野であるにもかかわらず、使用者団体と労働組合 2 者の社会的パートナーに多くの裁量を与えるものであったため、使用者団体と労働組合ともに批准に同意したとのことである¹⁶。

Ⅲ. 2. 2. ILO 第 94 号条約のデンマーク国内における実施基準

デンマークは 1955 年 8 月 15 日に ILO 第 94 号条約を批准しているが¹⁷、国内での実施は、1966 年に当時の労働省が「ILO 第 94 号条約「公契約における労働条項」適用に関する回覧書」を発効させたことによる¹⁸。この公契約における労働条項の回覧書は、ILO 第 94 号条約に直接言及し、①契約の主たる事業者 (Main Contractors)、下請け事業者 (Sub-contractors) に当該業務に係る労働協約に基づいて対応するように求め、②もしその地の当該業務に関する労働協約が存在しない場合は、その地において通常適用可能な労働条件、すなわち、他の地域もしくは同様の職種と同等の賃金と労働条件を適用しなければならないとし、③適用対象は、デンマーク国家から支払いがなされる契約と中央政府機関が合意する契約で、建設・建築 (再建設を含む)、改修・取り壊し、成型加工、物品、機械等の製造・出荷、サービスの提供などを規定していた¹⁹。その後、1990 年にこの回覧書は改訂され、地方自治体²⁰にも建設関係の公契約に労働条項を適用するよう求める記述が加わった。ただし、義務ではなく、労働条項を採用するかどうかは各自自治体の判断に任す内容であった²¹。また、この 1990 年回覧書によって、中央政府機関、地方自治体が建設事業において労働条項を適用する場合、37 百万デンマーク・クローネを超える契約に限定することができるとした²²。

その後、2000 年代における EU 拡大に伴う東欧・中欧諸国からの労働者のデンマークの流入に起因するいわゆる「ソーシャル・ダンピング」²³に対する一方策として、近年公契約における労働条項の適用強化がデンマーク政府の優先事項の一つとなっており (後で詳述)、2014 年 7 月に新たな公契約における労働条項に関する回覧書 (Circular on Labour Clauses in Public Contracts) が発効された²⁴。その骨格は、①契約を行う政府機関は、契約の実施に貢献する請負事業者 (Contractors)、再請負事業者 (Sub-contractors) によって雇用される労働者に、デンマークの商業、産業における最も代表的な労働者と使用者団体により締結され、デンマーク全国で効力のある労働協約下で同種の業務のために設定された賃金 (特別手当を含む)、労働時間や他の労働条件よりも不利とならない労働条件を確保する要件を設定しなければならない、②それまでの 37 百万デンマーク・クローネという公契約の労働条項適用基準を廃止し、すべての中央政府機関は建設、製造、サービスの提供に関わるすべての契約において、その金額にかかわらず、労働条項を適用しなければならない、③他の企業と競争していない国営企業は建設・土木関連契約において労働条項を含めなければならない、④それまでと同様に、地方自治体 (Regions and Municipalities) は労働条項の適用は義務としないが、労働条項の使用が適切と考えられる分野および、金額にかかわらず、地方自治体のすべての建設・土木関連の契約において労働条項が適用されることを推奨する、⑤請負事業者、下請け事業者が労働条項に違反もしくは契約条件を順守しなかった場合は、重大なる結果 (罰則) が科されることが

契約において明確に示されなければならない、その罰則は違反の程度に比例して効果的に抑止力を持たねばならない、といったものである²⁵。

Ⅲ. 2. 3. 労働条項の公契約における適用の状況

上記の通り、デンマークにおける公契約における労働条項は、中央政府レベルでは義務であるが、地方自治体においては推奨という形で必ずしも義務とはされていない。驚くべきことに、Pedersen (2012) は、ILO 第 94 号条約批准後、これまでにわたってデンマークの公契約における労働条項がどの程度実際に使用されてきたのかについてのデータは存在せず、その使用はかなり限定的だったと思われるとしている²⁶。上記の通り、労働組合は公契約に基づく事業を行う国外の企業に対しても、国内の企業に対してと同様に業界使用者団体に加わることを求めるか、あるいは直接企業に対し適切な労働協約を締結するよう要求するを行ってきた。これはデンマークにおいては、ILO 第 94 号条約を実施するよりも現実的な対応であり、もし企業がそうした要求を拒否し、労働組合が ILO 第 94 号条約を頼る場合においてのみ、その意義が認識されるというものであったとし、さらにその根底には、労働組合と使用者団体は、労働協約によって労働市場を規制するといったことに主として関心があるため、この意味において ILO 第 94 号条約は間接的な役割しか持たなかったとしている²⁷。

Ⅲ. 2. 4. 2000 年代以降の労働条項適用の状況と背景

上記の状況は、2004 年と 2007 年の EU 拡大²⁸ によって大きく変化してきた。東欧諸国から低賃金の労働者が大量にデンマークに流入し始め、これが労使合意に基づく労働協約を土台にしたデンマークの労働市場モデルを脅かし始めたからである。これがいわゆるソーシャル・ダンピング問題である²⁹。上記の通り、労使間の労働協約は、当該労働組合と使用者団体もしくは使用者（企業）にのみ効力を発揮し、一般的拘束力宣言がなされて自動的に全国一律適用されるものではない。LO によると、使用者団体に加盟していない外国企業がデンマーク内で事業を行う場合に、労働協約に署名しないケース、また署名しない場合に労働組合が労働協約を求め、実際に労働協約締結に至る前に事業を終了し、デンマークを去るといったケースもあるという³⁰。また、そうした外国企業は母国においてもデンマークにおいても法的な企業登録をしていないケースも少なくなく、デンマーク政府および労使団体が是正措置を求めようにも難しいことになる。外国企業がデンマーク内で事業を受注した場合、その当該国から労働者を派遣し、デンマーク国内の事業に従事させるといった EU 内の「移動の自由」原則を基に国境を越えた労働者の移動が頻繁に起きるようになってきている。そうした場合、外国の事業者がデンマーク内で自国の労働者を雇用し、当該業務に関する労働協約で定められている賃金よりも低い賃金で働かせるといったことが起きている。こうした事態を放置することは、デンマークの労使協調による労働協約モデルを損なわせることにつながると LO は危惧している³¹。デンマークでのソーシャル・ダンピング問題は特に建設、農業、清掃、運輸等の業種において顕著であるという³²。

こうした事態に対し、デンマーク政府は2011年11月の2012年予算合意において、包括的なソーシャル・ダンピング対策を盛り込んだ³³。たとえば、デンマーク国内で事業を行うもしくは外国から労働者をデンマークに派遣する場合、当該外国企業について諸情報を登録(Register for Foreign Service Providers (RUT))することになっており、これを強化することや、税務当局がVATや他の税支払いのルールに則っているかチェックする、さらに警察が企業の国外労働者が有効な労働および居住許可証を保持しているかどうかを確認し、もし違反が見つければ、罰金を科すことを可能とするといったことに加えて、公契約における労働条項適用の推進を含めている³⁴。また、デンマークの労働協約が守られていない場合、労働組合が48時間以内に企業とのミーティングを要求できるといった「48時間ミーティング」が2010年の建設業界の労働協約に導入され、これが政府の取り組みと合わせて、労働組合と外国企業との争議を抑止し、そうした企業に労働協約に署名させる圧力になっているとしている³⁵。こうしたソーシャル・ダンピング対策、すなわち、デンマークにおいて労働協約が適用されない国外企業もしくは国外企業から派遣される外国人労働者に対して、デンマークの労働協約に基づく賃金および他の労働条件を適用させる仕組みとして、公契約における労働条項が近年その意義を高めつつあるといったことが理解される。

Ⅲ. 2. 5. EU条約とILO第94号条約との整合性

厳密な説明は別の機会に譲るが、EU条約とILO第94号条約との整合性、すなわち、EU条約とデンマークにおける公契約の労働条項適用のあり方についての疑義も指摘されている³⁶。上記の通り、数次の改訂を経てはいるものの、デンマークはデンマーク雇用省の回覧書(Circular)に基づきILO第94号条約について忠実に国内で実施している国の一つである。デンマークの労働協約システムの特徴はその自主性にある。ベルギーやオランダなどと異なり、各セクターの労働協約が自動的に全国一律適用されない(Universally Applicableではない)ことは上で述べた通りである。このこと自体は、ILO第94号条約の第2条2項において認められていることである³⁷。しかし、2008年に欧州司法裁判所(European Court of Justice)がいわゆる「リュフェルト判決」を下したことがEU条約とILO第94号条約との整合性についての懸念を生じさせる大きな契機となった³⁸。ドイツのニーダーザクセン州政府が建設工事をObjekt und Bauregieという企業に発注したところ、この企業がポーランドの企業に再委託をした。ニーダーザクセン州は同州の建設業界における労働協約に基づく賃金、その他の労働条件を遵守することを求める労働条項を契約に含めていたにもかかわらず、2004年にポーランドの企業から派遣された労働者の賃金がこの労働協約で示されていた金額よりも低い(労働協約の最低賃金の46.57%)ことが判明したため、同州はObjekt und Bauregieとの契約を解除した。しかし、会社側はこれを不服として提訴した。欧州司法裁判所の判決は、一般的拘束力宣言のない、地域の労働協約に基づく労働条件を国外の企業、労働者に課すことは、EU条約の国境を越えたサービス提供の自由を侵害しているとしてニーダーザクセン州の敗訴を言い渡した。欧州司法裁判所の主張は、法的規制(最低賃金法)もしくは一般的拘束力宣言のある

(Universally Applicable な) 労働協約に基づいている場合にのみ、政府機関は国外企業に労働条項を課すことが可能であるということであった³⁹。

このリュフェルト判決は、上で述べたように、一般的拘束力宣言のない労働協約を基本とするデンマークの労働市場システムに大きな挑戦を与えているが、問題の根底は、EU 条約と ILO 第 94 号条約との整合性があり、現在までこの点について明確にはされていない。しかしながら、上でみた 2014 年 7 月に発効したデンマークの新たな公契約における労働条項の回覧書は、労働協約について「by the most representative organisations of workers and employers in Denmark in the trade or industry concerned being in force throughout the Danish territory」と記述しており、最も代表的な労使組織による全国的に適用される労働協約としていることから、リュフェルト判決を意識した文言であると解釈することが可能であろう。

III. 2. 6. 地方自治体の労働条項適用の取り組み

デンマーク政府の 2012 年予算合意において、ソーシャル・ダンピング対策の一つとして、公契約における労働条項の適用が盛り込まれたことや 2013 年の地方選挙キャンペーンの影響もあり、地方自治体の公契約における労働条項の適用が進展しつつあるという⁴⁰。上記の通り、回覧書によれば、地方自治体における労働条項の適用は義務ではなく、推奨ではあるものの、2013 年時点で 98 の市のうち約 70 の市で、ある程度労働条項を、35 の市における建設事業において常に労働条項を用いているとのことである⁴¹。

そうした中、市における労働条項への取り組みの例として、オーフス市 (Aarhus Municipality) を取り上げる。オーフス市の公契約における労働条項のガイドラインおよび実際の労働条項の規定例によると、オーフス市の公契約における労働条項の特徴としては、①オーフス市は 2005 年 1 月に公契約への労働条項の導入を決定し、現行の労働条項の規定は 2013 年 12 月の市議会の決定に基づく、② 2014 年にデンマーク雇用省から出された上記の回覧書および ILO 第 94 号条約に依拠する、③適用対象は、すべての建設・土木工事およびデンマーク内で提供されるサービスとしている、④主たる請負事業者が、下請け事業者が労働条項を遵守する責任を持つことを求める「連鎖責任 (Chain Liability)」の導入を明確にしている、⑤適切な書類が期日までに提出されない、労働条項の労働条件が満たされないといった不履行が発生した場合は、事業者に対する 1 日当たりの罰金規定や契約解除規定を定めている、ことなどが挙げられる⁴²。

IV. デンマークの公契約における労働条項適用の日本への示唆

これまで述べてきたように、デンマークでは、一般的拘束力宣言のない (Universally Applicable でない) 労使間で締結される労働協約が労働市場における基本的な労働条件設定の根拠となっており、法律で定める最低賃金は存在しない。日本の場合は、労使間の労働協約に基づいて労働条件が定められるといった労働慣行は労働基準法第 36 条に基づく 36 協定がある

が、これは会社ごとに決められるもので、労働条件について業種ごとに労働組合と使用者団体が取り決めるといったことはそれほど一般的ではない。最低賃金については、最低賃金法に基づき、適用対象となる業種、労働者数が限定的である特定最低賃金とともに、全国地域別最低賃金制度により、都道府県ごとに最低賃金が決定されることになっており、直接デンマークと比較することは難しい。ただし、デンマークはILO第94号条約批准国であり、リュフェルト判決の影響はあるものの、第94号条約を忠実にデンマーク国内で実施してきている。すなわち、当該地域もしくは全国レベル、当該業種における労働協約で定められた最低賃金やその他の労働条件が官民契約を問わず、一律に適用されている。ソーシャル・ダンピングの影響を除けば、限定された公契約のみに高い最低賃金を設定し、民間契約においては別の基準に基づいて最低賃金が決定されるということはない。日本はILO第94号条約の未批准国である。もしこの条約を日本が批准するならば、たまたし日本がILO第94号条約の条文に依拠して公契約における労働条項を設定しようとするのならば、労働協約、仲裁裁定、国内法もしくは規則に基づくことになり、日本は基本的に国内法である最低賃金法に基づくことになる。そして現行の最低賃金が文化的な最低限の生活を送るには低過ぎるということであれば、各自治体で公契約のみを対象として自治体独自の判断と自治体独自の基準に基づき公契約従事者のみを優遇し、官民格差を増長させる報酬下限額規定はILO第94号条約に準拠しないことになる。最低賃金法に基づく最低賃金の決定方法の抜本的な見直しを行うことが論理的帰結と考えられる。

註

¹ 全国建設労働組合総連合ホームページ「公契約条例（法）／各地の取り組み・成果」

<http://www.zenkensoren.org/news_page/jorei_03/>

² ILO Homepage “Ratifications of C094” <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312239>

³ 全国建設労働組合総連合ホームページ「公契約条例（法）／各地の取り組み・成果」

<http://www.zenkensoren.org/news_page/jorei_03/> 公契約条例という名称とは異なる条例のものも含めている。16の自治体は次の通り。野田市、川崎市、多摩市、相模原市、国分寺市、渋谷区、厚木市、足立区、直方市、千代田区、三木市、我孫子市、草加市、加西市、加東市、高知市

⁴ 野田市ホームページ「公契約条例に関する情報」<<http://www.city.noda.chiba.jp/jigyousha/nyusatsu/1000712.html>> なお、千葉県の地域別最低賃金は、平成27年9月30日までが798円、同年10月1日以降、817円である。

⁵ 岸（2012）320-322頁、岸（2015）99-101頁。公契約に従事し、地域別最低賃金よりも高い報酬下限額を受け取る労働者に対して、税金による賃金補助金の可能性があることや公契約条例の対象となる公契約従事者以外は地域別最低賃金が賃金下限額となるので、公契約とは関係のない業種や職種、入札で受注できなかった企業で働いている人々が低賃金で取り残されることを問題視している。

⁶ 岸（2015）91-92頁。以下、岸（2015）より再掲。ILO（2008）によれば、ILO条約第94号は2つの目的があり、一つは公契約に入札を行うすべての事業者に、地域で確立されたある一定の最低基準を尊重するよう求めることによって、入札事業者が労働コストを競争要素の一つとして用いることを取り除くこと、2つめとして、契約を遂行するために雇われた労働者が当該業務が行われている地域において、集团的労働協約、仲裁裁定、あるいは国の法規制によって、その業務について定められているよりも不利でない賃金を受け取り、不利でない労働条件を享受するものとする標準的な条項を公契約に挿入することによって、公契約が賃金や労働条件を引き下げる圧力をかけないよう確かなものとするところである。この点について、ILO条約第94号第2条1項は次の記述となっている。

Contracts to which this Convention applies shall include clauses ensuring to the workers concerned wages (including allowances), hours of work and other conditions of labour which are not less favourable than those established for work of the same character in the trade or industry concerned in the district where the work is carried on—

(a) by collective agreement or other recognised machinery of negotiation between organisations of employers and workers representative respectively of substantial proportions of the employers and workers in the trade or industry concerned; or

(b) by arbitration award; or

(c) by national laws or regulations.

ここで重要なことは、公契約を遂行するために雇われた労働者が、当該業務が行われている地域において、集团的労働協約（collective agreement）、仲裁裁定（arbitration award）あるいは国の法規（national laws or regulations）によって、当該地域において同様の産業における同じ性質の業務について定められているものよりも不利でない（not less favourable）賃金（手当を含む）、労働時間、他の労働条件を享受できるという点である。すなわち、民間で一般的に適用されている労働条件に比べ、公契約で適用される条件をとりわけ優遇すべきということを規定しているのではなく、「不利でない（not less favourable）」条件を公契約に適用すべきとしている。

⁷ Ministry of Employment (2009) “Working in Denmark –a guide to the Danish labour market”, p.2.

⁸ たとえば、建設労働者が加盟する労働組合である United Federation of Danish Workers と建設企業が加盟している使用者団体の Danish Construction Association が 2014 年に締結した労働協約における建設労働者の時間当たり最低賃金は、2014 年 3 月 1 日以降 116.45 デンマーク・クローネ（2015 年平均 1 デンマーク・クローネ = 約 18 円で計算すると、2,096.10 円）、2015 年 3 月 1 日以降 118.10 デンマーク・クローネ（同 2,125.80 円）、2016 年 3 月 1 日以降 119.90 デンマーク・クローネ（同 2,158.20 円）となっている。

出所：Danish Construction Association and United Federation of Danish Workers “Building Agreement 2014” <http://www.danskbyggeri.dk/files/servicebutik/ok-ansattelse/overenskomster2014/udenlandske%20overenskomster/2191533_bygningsoverenskomsten%20gb.pdf>

⁹ Norrbom Vinding (2014) “Setting up in Denmark –A brief introduction to labour and employment law in denmark”, pp.5-6.

¹⁰ 同上、p.15.

¹¹ Ministry of Employment (2009) p.3.

¹² Norrbom Vinding (2014) p.16.

¹³ Schulten, Thorsten (2012) “Pay and other social clauses in procurement-a European overview”, p.16 and Norrbom Vinding (2014) p.16.

¹⁴ ILO Homepage “Ratifications of C094” <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312239>

¹⁵ Pedersen, Klaus (2012) “Denmark” Schulten et al.(2012) *Pay and Other Social Clauses in European Public Procurement*, Hans Bockler Stiftung, pp.24-42.

¹⁶ Pedersen (2012) pp.38-39.

¹⁷ ILO Homepage “Ratifications of C094”

¹⁸ Pedersen (2012) p.27.

¹⁹ Pedersen (2012) pp.27-28.

²⁰ デンマークには 5 つの地域 (Region) と 98 の市 (Municipality) がある。

²¹ Pedersen (2012) pp.27-29.

²² 同上、p.29. Copenhagen Municipality Homepage “Increased efforts to combat social dumping” <<https://www.kk.dk/edoc-agenda/14569/455e6421-036a-416d-afb-4b03dde7c27b/63cf6433-34a7-4974-86e1-bfd5e670d96c>>

²³ ソーシャル・ダンピング (Social Dumping) の定まった定義は存在しないものの、デンマークの労働組合のナショナルセンターの一つであるデンマーク労働総同盟 (LO, Danish Confederation of Trade Unions) によると、「ソーシャル・ダンピングは、EU 加盟諸国における賃金と雇用条件に関わる不公正 (unfair) な競争についてのことである。不公正な競争はクロス・ボーダーの労働者や国境を越えて提供される企業のサービスに起因する。企業が低賃金の国々に移転することもソーシャル・ダンピングの一面である。その結果はデンマークの職場の喪失である」とし、ヨーロッパの低賃金国から低賃金の労働者がデンマークに流入することにより、デンマークの労働市場におけるルールが守られないことを危惧している (LO (2011) “The borderless fight against the undermining of Danish workplaces”, p.4.)。

²⁴ Norrbom Vinding Homepage “Modernisation of the rules on labour clauses (16 September 2014)” <<http://www.norrbomvinding.com/en/news/16092014/modernisation-rules-labour-clauses>>

²⁵ 同上および、Danish Ministry of Employment (2014) “Circular on Labour Clauses in Public Contracts” <<http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Cirkular%20on%20labour%20clauses%20pdf.ashx>>

²⁶ Pedersen (2012) p.31.

²⁷ 同上、p.31.

²⁸ EU は、2004 年にポーランド、ハンガリーなど 11 カ国が、2007 年にブルガリアとルーマニアが新たに加盟国となった（EU MAG ホームページ「EU 拡大の歴史」<<http://eumag.jp/question/f0312/>>）。

²⁹ 2015 年 9 月 15 日筆者による LO (Danish Confederation of Trade Unions) へのヒヤリング調査、LO (2011) “The borderless fight against the undermining of Danish workplaces” および、Pedersen (2012) pp.37-39 による。ソーシャル・ダンプング問題には外国企業による税逃れ (VAT や法人税) といったことも含まれる。

³⁰ 同上

³¹ 同上

³² Pedersen (2012) p.37.

³³ LO (2011) pp.20-21.

³⁴ 同上

³⁵ Nordic Labour Journal Homepage “Denmark increases fight against social dumping (16 April 2013)” <<http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2013/social-dumping/article.2013-04-09.2120765308>>

³⁶ Pedersen (2012) pp.29-30.

³⁷ Article 2 の 2 は次の通り。“Where the conditions of labour referred to in the preceding paragraph are not regulated in a manner referred to therein in the district where the work is carried on, the clauses to be included in contracts shall ensure to the workers concerned wages (including allowances), hours of work and other conditions of labour which are not less favourable than—

(a) those established by collective agreement or other recognised machinery of negotiation, by arbitration, or by national laws or regulations, for work of the same character in the trade or industry concerned in the nearest appropriate district; or

(b) the general level observed in the trade or industry in which the contractor is engaged by employers whose general circumstances are similar.” すなわち、最も近くの適当な地域において関係ある職業又は産業における同一性質の労働に対し、労働協約もしくは仲裁裁定、あるいは国内法規による労働条件か、契約者が従事する産業において、一般的な事情が類似している使用者により遵守される一般水準が適用可能としている。

³⁸ Schulten (2012) p.7 および、Bruun Niklas, Antoine Jacobs and Marlene Schmidt (2010) “ILO Convention No.94 in the aftermath of the Rüffert case”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16, pp.473-488.

³⁹ Schulten (2012) p.7 および、Bruun et al.(2010) p.477.

⁴⁰ Bruun&Hjejle HR Legal News Flash No.12, November 2013. <<http://www.bruunhjejle.dk/media/1923228/Labour-clauses-and-chain-liability.pdf>>

⁴¹ 同上

⁴² 筆者がオーフス市役所で入手した “Guideline on use of labor clauses in Aarhus Municipality” および “Example of terms of clause on working” (双方ともデンマーク語) による。罰金については、例えば、1 日当たり契約金額の 0.01% だが、最低 2,000 デンマーク・クローネがありうるとしている。

参考文献

岸 道雄「民間委託等の公契約条例に関する一考察－公平性と経済学の観点から－」『政策科学』立命館大学政策科学会、19 巻 3 号、2012 年、315-330 頁

<http://www.ps.ritsumei.ac.jp/assoc/policy_science/193/193_19_kishi.pdf> (2016 年 1 月 4 日最終ア

クセス)

岸 道雄「日本の公契約条例の特徴に関する一考察－海外諸国との比較の観点から－」『創地共望』立命館大学地域情報研究センター紀要、4号、2015年、88-104頁

全国建設労働組合総連合ホームページ「公契約条例（法）／各地の取り組み・成果」

<http://www.zenkensoren.org/news_page/jorei_03/> (2016年1月4日最終アクセス)

野田市ホームページ「公契約条例に関する情報」<<http://www.city.noda.chiba.jp/jigyousha/nyusatsu/1000712.html>> (2016年1月4日最終アクセス)

Aarhus Municipality (2014) “Guideline on use of labor clauses in Aarhus Municipality” および “Example of terms of clause on working”

Bruun&Hjejle HR Legal News Flash No.12, November 2013. <<http://www.bruunhjejle.dk/media/1923228/Labour-clauses-and-chain-liability.pdf>> (2016年1月4日最終アクセス)

Bruun Niklas, Antoine Jacobs and Marlene Schmidt (2010) “ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Ruffert case”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16, pp.473-488.

Copenhagen Municipality Homepage “Increased efforts to combat social dumping” <<https://www.kk.dk/edoc-agenda/14569/455e6421-036a-416d-a1fb-4b03dde7c27b/63cf6433-34a7-4974-86e1-bfd5e670d96c>> (2016年1月4日最終アクセス)

Danish Construction Association and United Federation of Danish Workers “Building Agreement 2014” <<http://www.danskbyggeri.dk/files/servicebutik/ok-ansaettelse/overenskomster2014/udenlandske%20overenskomster/2191533.bygningsoverenskomsten%20gb.pdf>> (2016年1月4日最終アクセス)

Danish Ministry of Employment (2009) “Working in Denmark –a guide to the Danish labour market” <http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/workingindk_english.ashx> (2016年1月4日最終アクセス)

Danish Ministry of Employment (2014) “Circular on Labour Clauses in Public Contracts” <<http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Cirkular%20on%20labour%20clauses%20pdf.ashx>> (2016年1月4日最終アクセス)

EU MAG ホームページ「EU 拡大の歴史」<<http://eumag.jp/question/f0312/>> (2016年1月4日最終アクセス)

ILO ホームページ “Convention No. C094” <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C094> (2016年1月4日最終アクセス)

ILO ホームページ “Ratifications of C094” <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312239> (2016年1月4日最終アクセス)

ILO (2008) Report III: (1B) General Survey concerning the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94) and Recommendation (No. 84) p.xiii. <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS_091400/lang-en/index.htm> (2016年1月4日最終アクセス)

LO (2011) “The borderless fight against the undermining of Danish workplaces” <https://www.lo.dk/~media/Publikationer/Publikations%20filer/English/2209_Social%20Dumping_engelsk.ashx> (2016年1月4日最終アクセス)

Nordic Labour Journal Homepage “Denmark increases fight against social dumping (16 April 2013)” <<http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2013/social-dumping/article.2013-04-09.2120765308>> (2016年1月4日最終アクセス)

- Norrbom Vinding Homepage “Modernisation of the rules on labour clauses (16 September 2014)”
<<http://www.norrbomvinding.com/en/news/16092014/modernisation-rules-labour-clauses>> (2016年1月4日最終アクセス)
- Norrbom Vinding (2014) “Setting up in Denmark-A brief introduction to labour and employment law in denmark”<http://www.norrbomvinding.com/sites/default/files/setting_up_in_denmark_2014_www_0.pdf> (2016年1月4日最終アクセス)
- Pedersen, Klaus (2012) “Denmark” Schulten et al.(2012) *Pay and Other Social Clauses in European Public Procurement An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Hans-Böckler-Stiftung. <http://www.boeckler.de/pdf/wsi_schulten_pay_and_other_social_causes.pdf> (2016年1月4日最終アクセス)
- Schulten, Thorsten (2012) “Pay and other social clauses in procurement-a European overview” Schulten, Thorsten , Kristin Alsos, Pete Burgess, Klaus Pedersen (2012) *Pay and Other Social Clauses in European Public Procurement An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom*, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Hans-Böckler-Stiftung. <http://www.boeckler.de/pdf/wsi_schulten_pay_and_other_social_causes.pdf> (2016年1月4日最終アクセス)