

## 第2章 フランス

### 第1節 集团的労働関係の概要

フランスの集团的労使紛争解決制度の運用実態を紹介する上では、その集团的労働関係とそれをめぐる法制度の特徴を概観しておく必要がある<sup>1</sup>。特に、フランスの集团的労働関係は、その実態においても、その法的枠組みにおいても、日本のそれと大きく異なっていることを十分に意識する必要がある。ただし、第2次世界大戦後フランスにおける集团的労働関係とその法的枠組みは、現在多くの問題点が指摘され、変容の途上にある。そこで、以下ではまず、現在でもなおその特徴を保持している伝統的な労働関係について解説し、その上で現在の変容の状況を説明する。これは、現在の変容の状況が流動的であり、なお新しい枠組みが姿を現しているわけではないということに加えて、現在の状況の意味を理解するためには、その前提となる従来のフランスの集团的労働関係を知っておく必要があると考えるからである。

#### 1 フランスの集团的労働関係の特徴

ここでは、集团的労働関係の主役である労働組合を中心にその特徴を紹介しよう。フランスの労働組合は、その組織形態、行動形態および法制度など多くの点において日本の労働組合とは大きく異なっている。そのフランスの労働組合が主役となる集团的労働関係は、また日本のそれとは極めて異なる様相を示している。

フランスの集团的労働関係の特徴は、第一に労働組合組織率の低さと労働協約適用率の高さであり、第二に多数の労働組合が並存しているということにある。以下では順次解説する。

##### (1) 低い労働組合組織率と高い労働協約適用率

###### ア 低い組織率

フランスの集团的労働関係の第一の特徴は、労働組合組織率の低さと労働協約適用率の高さという点にある<sup>2</sup>。労働組合の組織率はおよそ9%であり、主要国においてもっとも低いものに対して、労働協約適用率は90~95%であり、労働者のほとんどが労働協約の適用を受けている。日本の労働組合組織率が20%であり、労働協約適用率が15%であることと比較すると、フランスの特徴が際立つといえる。

<sup>1</sup> フランスの労使関係全体については、日本労働研究機構編『フランスの労働事情』日本労働研究機構（2001年）137頁以下参照。

<sup>2</sup> この点の国際比較は、小島典明・島田陽一・浜田富士郎『目で見える労働法教材 第2版』有斐閣（2003年）124頁参照。

フランスの労働組合組織率が低いのは、イギリスのように強固な職業別組合が組織されず、イデオロギー性の強い少数の活動家による労働組合運動が伝統であったことが歴史的背景にある。そして、この一般的状況に加えて、近年では経済環境の悪化および高止まりの失業率が、労働者の労働組合活動の参加に消極的な影響を与えている。労働者は、雇用を喪失するおそれから労働組合活動に参加することをためらう傾向にある。さらに、雇用形態の多様化によって、労働組合の基礎的な条件である労働の集団性が崩壊し始めていることも（企業に期間の定めのない労働契約により雇用される安定した労働者と不安定雇用労働者との対立）、労働組合活動の低迷に大きな影響がある。加えて、フェミニズム運動やエコロジー運動の発展が相対的に組合活動の魅力を奪っているといわれる。

このような組合活動の低迷の要因は、日本を含めて先進国に共通して見られる傾向であるが、後述することになるが、組合組織の弱体化が必ずしも労働者の直接的な要求行動が消滅したわけではないというのがフランスの特徴である<sup>3</sup>。

#### イ 低い組織率を支える法制度

フランスの労働組合の状況に規定されて形成されてきた労働法制自体が、労働組合活動の弱体化の要因ともなっている。例えば、フランスにおいては、組合の自由 (*libertés syndicales*) は、労働組合に加入するまたは加入しない自由および組合を選択する自由という個人的自由の側面において捉えられている。このため、複数組合主義が尊重されており、労働組合による組織強制機能に対しては否定的である。労働組合の結成の自由を承認した1884年3月21日の法律以来、労働者は、労働組合に加入もしくは加入しない自由および労働組合からの脱退の自由が認められている (L 411-8 条)。そして、1956年4月21日の法律は、ユニオン・ショップやクローズド・ショップなどの加入強制を禁止しているし (現在のL 412-2 条)、組合費の給与からの天引き制度であるチェック・オフ制度も禁止されている (L 412-2 条)。このようにフランスの労働法制は、団体交渉における労使対等を重視して強力な労働組合の形成を支援するという以上に、複数組合主義に力点を置いた法制度となっている。フランスでは日本で一般に承認されている積極的団結権の優位が認められていないのである。

実際、フランスの労働組合は、後述するように全国組織のレベルでも主要な5つの組織がある他、いくつかの少数派によって結成されている労働組合が存在している。

#### ウ 高い労働協約適用率と代表的労働組合制度

このような労働組合の分裂状況を前提として、フランスは他国に類を見ない特別の団体交渉法制および労働協約法制が形成されてきた。それは、団体交渉権および労働協約締結権をすべての労働組合にではなく一定の基準を満たした特定の労働組合に認める代表的組合 (*syndicats représentatifs*) という制度と労働協約を締結した使用者の雇用する労働者全体

<sup>3</sup> 以上の叙述は、特に J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du Travail*, 21<sup>e</sup> éd. (2002), p28に拠っている。

にその規範的効力が及ぶという制度である。これは、フランスの労働組合が、職業的利益を代表する組織と法的に観念されており、組合員だけを代表する存在ではないと理解されていることが前提となっている。労働組合にはこのような強力な権限があることもあり、団体交渉権および労働協約締結権は、すべての労働組合ではなく、法定要件を満たした「代表的組合」に限定されているのである。

この「代表的労働組合」という概念は、フランスに独特なものであるので、多少の説明を要する。「代表的組合」は、団体交渉および労働協約締結のレベルに対応して、全国レベルのものと企業レベルのものがある。

全国レベルの代表的組合とは、労働法典の規定（L.133-2条）に従って、組合員数、独立性、組合費、経験と活動年数および占領中の愛国的立場という基準を満たした組合に認められる。しかし、実際には戦後の労働組合運動における既成事実としての有力な労働組合に対する代表性の承認とその固定化となっている。現在、全国レベルの代表性が承認されているのは、後述のCGT、CGT-FO、CFDT、CFTC、CGC-CFEの5大労組である。

次に企業レベルでの代表性は、次のように定まる。まず、全国レベルでの代表性を認められた組合は、企業レベルでも代表性が認められる。従って、これらの組合は、企業における組合員数の多寡および影響力の大小にかかわらず、当該企業における代表性を認められるという特権を有する。そして、その他の組合は、～の基準を総合的に判断してその代表性の有無が決定される。

このようにフランスでは、アメリカ合衆国のように排他的交渉単位制度を採らないが、日本のようにすべての労働組合に平等な団体交渉権を認める法制度も採用していない。

実際の団体交渉では、複数組合の存在する日本の企業のように、組合ごとに団体交渉を行うのではなく、複数の労働組合が共通の交渉テーブルにつく<sup>4</sup>。判例は、特定の組合だけとの交渉を通じて締結された労働協約の効力を否定している<sup>5</sup>。有効な労働協約を締結するためには、代表的組合が複数存在する場合、すべての組合を交渉に参加させることが使用者に求められるのである。仮に特定の組合とだけ団体交渉を行うとすれば、それは企業における組合権（droit syndical）行使を妨げる組合差別として刑事罰の対象となり（L.412-2条3項、L.481-3条）、また損害賠償責任を負う（L.412-2条4項）。

労働協約の締結においては、それに賛成する労働組合だけが署名する。このように署名された労働協約は、署名していない労働組合の組合員にも、非組合員にも、適用されることになる。日本において見られるような労働協約締結に際しての、受結権の組合執行部への移譲などという手続が行われるわけではない。労働者全体の利益を代表すると観念されている労働組合がその自主的な判断で締結するのである。

このような制度は、日本の組合差別事件に見られるような労働協約の締結を通じた特定の

<sup>4</sup> この点は、複数組合のある企業において、それぞれの組合と別々に交渉している日本と異なる。

<sup>5</sup> Cass. Soc. 10 mai 1995, Revue de Jurisprudence sociale, 6/95 n° 676.

組合の優遇ということが不可能であるという面はあるが、同時に労働者が労働組合に加入する意欲を阻害する制度でもある。

かつては、フランスでは労働協約は、労働者が享受している労働条件よりも有利な労働条件を定めるものと理解されてきた。労働運動の中では、労働協約とは労働運動の戦利品のカタログであると言われてきたのである<sup>6</sup>。日本で当然のように考えられる団体交渉を通じて労使がお互いに譲歩をして、新しい労使関係ルールを築くという発想はもともと希薄であったのである。労働協約がこのような機能を果たしている限りにおいては、一つの労働組合が署名した労働協約が署名した使用者または使用者団体に雇用されるすべての労働者に適用されるという仕組みも、労働者にとって不利益を及ぼすこともなく、疑問視されることはなかったといえる。このようにフランスの労働協約は、基本的に産業部門ごとに締結されているので、先に述べたように労働組合の組織率が低くても労働協約適用率が高いという状況が実現するのである<sup>7</sup>。

しかし近年では、変形労働時間制の導入などの労働時間制度の柔軟化に見られるように、労働協約が従来の労働条件を労働者に不利に変更することができるようになってきた。このことによって、フランスの労働協約法制について、後述のように根本的な疑問が投げかけられるようになってきている。

## (2) 多数の労働組合の並存

第二の特徴は、フランスの労働組合がその組織率が低いだけでなく、すでに触れたように労働組合運動の路線の違いによって多くの労働組合が並存していることである<sup>8</sup>。

すでに述べたように、フランスの労働組合は産業別組織ではあるが、組織率が低く、かつ全国組織が複数存在している。これらの全国組織は、労働政策についてそれぞれに相当異なる方針を有しているので、簡単に紹介する。まず、全国レベルで団体交渉権および労働協約締結権を承認されている、すなわち代表性のある5つの労働組合組織から説明する。

### ア 全国レベルで代表性を承認された5大労働組合全国組織

#### (ア) CGT (Confédération Générale du Travail, 労働総同盟)

CGTは、冷戦構造の下ではフランス共産党の強い影響下にあり、ソビエト連邦が指導下にあった世界労連(国際労働組合組織)に加入していた。CGTは、労働の柔軟化または規制緩和に関連する現在の労働法制の動きを労働者側に一方的に譲歩を迫るものと批判している。また、全国レベルでの団体交渉においても最終的に労働協約への署名を拒否することが

<sup>6</sup> 後述のように、伝統的な左派系組合であるCGTは、今日も基本的にこの考え方をとっており、近年の労働者側が譲歩する内容を含む労働協約の締結になお消極的である。

<sup>7</sup> さらに、産業別労働協約は、後に詳しく説明する拡張適用されると、労働協約を署名した使用者団体に加入していないアウトサイダーの業者に雇用される労働者にも適用される。

<sup>8</sup> 以下の叙述については、特にUIMM, L'échiquier syndical entre émiettement et convergences, 2002を参照している。

多い。CGT によれば、団体交渉・労働協約の締結とは使用者から譲歩を引き出すものであり、労働者側が譲歩することではないという。つまり、日本では当然の前提とされる団体交渉・労働協約が双方の譲歩を前提とした新しい集団的労働条件の形成であるという観念が否定されているのである。経済状況の悪化した現在でも、CGT は、既得の利益を失うような譲歩には否定的である。

もっとも、最近ではCFDT との協調行動を模索するなど現実的な傾向が生じつつある。1999年には、かつては背を向けていた欧州労働組合総同盟 (Confédération Européenne des Syndicats) に加入し、2001年7月には公式にフランス共産党と絶縁するに至っている。

1999年にCGT に公表された数字に拠れば、組合員数663,800名 (内142,000が退職者) である。退職者の比率が高いのも特徴のひとつである。

(イ) CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, フランス民主労働総同盟)

CFDT は、もともと穏健なキリスト教系労働者の労働組合全国組織であったCFTC が、1964年にその穏健な方針を変更し、また宗教色を一掃することに伴い名称変更した組織である。CFDT は、1980年代以降の労働法制改革にもっとも強い影響力のあった組合であり、従って現行の労働法制にも積極的な評価を有している。また、比較的全国レベルの団体交渉および労働協約の締結に積極的である。組合員数は、2001年にCFDT から公表された数字に拠れば865,628名である。

1960年代には、CGT と統一行動することが多かったが、1970年代以降は、経済的要求を中心とする路線を採った。CFDT の政策は、1980年代の労働法改革に大きな影響を与えたと評価されている。1990年代には、CGT-FO、CFTC およびCGC の改良主義的な組合との統一行動を採ることが多くなった。この結果、CGT が孤立化するという状況が生まれた。CFDT は、全体として交渉による合意を重視する政策をとるようになっている (politique contractuelle)。この政策は、ストライキを含む直接的な要求行動を通じて要求を実現するという旧来の行動様式と決別しようという姿勢の表れといえる。またCFDT は、雇用確保のために他の労働条件については譲歩するという姿勢を採ることでCGT の路線と異なっている。

(ウ) CGT-FO (Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière, 労働者の力)

CGT-FO は、CGT が1947年マーシャル・プランに反対するストライキを実施したことに対して反発する非共産党系少数派が分裂して結成されたものである。CGT に比較すると改良主義的な方針を採り、国際自由労連に加盟している。特に公務部門に影響力が強い。具体的場面では、CGT とCFDT との中間的立場を採るが、CFDT と共同歩調を採ることが多い。もっとも、既得権擁護という点では、CGT よりの姿勢を示すこともある。これは、CGT-FO が公務部門に強いということの反映でもある。組合員数は、約350,000名とされる。

(エ) CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, フランスキリス

### ト教労働者総同盟)

CFTC は、CFDT の結成の際に穏健派が脱退し、旧名称を継承して結成されたものである。最も穏健な路線を採る。組合員数は約80,000名とされる。

(オ) CGC-CFE (Confédération Générale des Cadre - Confédération Française de l'Encadrement, 幹部職員総同盟)

CGC-CFE は、第二次世界大戦後、幹部職員（基本的に管理職クラスの労働者、技師、職長）が年金制度などの一般労働者と区別された独自の利益を実現するために結成された労働組合である。組合員数は約70,000名である。なお、幹部職員の中にはこの労働組合にではなく、上記の一般労働者の労働組合に加入する者も少なくない。

### イ その他の労働組合全国組織

1990年代以降は、上記の5大労組以外にも多様な傾向を有する多くの全国組織が登場してきているのが特徴である。この中には、CFTC よりは組合員数の多い組合が少なくない。このことは、全国レベルでの代表性の正統性の基盤を揺るがす事態といえる。

UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes, 全国独立系組合連合) は、特に、分裂した全国教育労働者連盟 (FEN) を中心とする公務員組合が結集したものである (公称360,000名)。最近では、商業・サービス業にも組織を広げている。基本的に改良主義的な路線をとる。

また、Les syndicats SUD (Solidaire, Unitaires et Démocratiques) は、1990年代にCFDT の改良主義的な方針に不満な少数派によって結成されたものであり、主として公務部門 (フランス・テレコム、郵便) や公共部門 (電力、国鉄) に影響力を有する (組合員数30,000 ~ 40,000名。このうち郵政労働者が14,000名)。この Les syndicats SUD を中心に約31の労働組合を結集する組織である Groupe des Dix も登場した (組合員数約80,000名)。Les syndicats SUD 以外にここに参加する労働組合としては、税関職員全国統一労働組合 (組合員数約22,400名)、全国ジャーナリスト労働組合などがある。

さらに、FSU (Fédération Syndicale Unitaire, 統一労働組合連盟) は、旧 FEN の共産党および CGT に近い左派グループによって1993年に結成された労働組合であり、教員における職業選挙では首位を占める (組合員数175,000名)。

これらの労働組合には全国レベルの代表性が認められていない。

### ウ 最近の労働組合の動向

フランスの労働組合の勢力図を理解するためには、公表された組合員数よりも、法定従業員代表選挙および労働審判所 (conseil de prud'homme) 裁判官の選挙結果を見るのが妥当である。これらの選挙では、それぞれの労働組合が候補者名簿を提出し、比例代表制によって選出される。従って、これらの選挙における各組合の得票率が各組合の影響力を示すこと

第2-1-1表 2001年企業委員会 (comité d'entreprise) 委員選挙

CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	その他の労組	非組合員
22.6%	22.8%	13.1%	6.0%	6.1%	6.5%	23.0%

出所：Liaisons Sociales, Document n 72/2003, 28 octobre 2003.

第2-1-2表 2002年労働審判所裁判官選挙

CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA	G10	その他の労組
32.13%	25.23%	18.28%	9.65%	7.01%	4.99%	1.51%	1.20%

出所：http://www.travail.gouv.fr/actualites/actualites\_communiques\_f.html. Déclarations et Communiqués du 12 décembre 2002.

になる<sup>9</sup>。

第2-1-1および2表を参考にすれば、CGTとCFDTが二大勢力であり、これにCGT-FOが続くことが判るであろう。この三つの労働組合は、企業委員会選挙において約60%、労働審判所裁判官選挙では約76%の得票を得ている。これに対して、全国レベルでの代表性を有する労働組合の中では、CFTCおよびCFE-CGCの勢力は大きくない。もっとも、CFE-CGCは、幹部職員の中では、企業委員会選挙において23.6%、労働審判所裁判官選挙では22.81%の得票を得ている。ただし、その得票率は低下傾向にあり、労働審判所裁判官選挙では28.64%の得票率を得たCFDTの後塵を拝することになっている。

1990年代においては、CFDT、CGT-FO、CFTCおよびCGC-CFEの改良主義的な路線と対立的なCGTの路線が対立するという構図が続いていた。しかし、冷戦構造の崩壊後のフランス共産党の後退に伴って、CGTも徐々に路線を修正し、CFDTとの協調行動という方向も出てきていることが最近の特徴である。もっとも、この動きはいまだ流動的であり、確定的な流れになっているというわけではない。

## 2 フランスにおける集団的労働関係の特徴

フランスの集団的労働関係の特質は、多様なレベルで団体交渉関係が展開されているということである。日本においても、広い意味での労働関係は多様なレベルに存在するが、フランスでは、それぞれのレベルで実際に団体交渉が行われ、かつ労働協約が締結されるという意味がある。具体的には、全国職際レベル (niveau national interprofessionnel)、産業部門レベル (niveau de branche) および企業・事業場レベル (niveau d'entreprise ou d'établissement) において、それぞれ団体交渉が行われ、労働協約が締結されているのである。また、地方レベル (niveau régional ou départemental) でも労働協約が締結される産業部門も少なくない。ここでは、それぞれの特徴と機能を簡単に紹介する。

なお、日本とは異なり、フランスでは就業規則に労働条件規制権能が認められていない

<sup>9</sup> もっとも注意すべきことは、投票率が低下傾向にあるということである。2002年労働審判所裁判官選挙では投票率は32.66%であり、また、2000年企業委員会選挙では投票率63.7%であり、いずれも過去最低であった。

め<sup>10</sup>、団体交渉および労働協約は、労働条件の決定に非常に重要な役割を果たしている。

フランスにおいては、有利原則が法定化されており、労働者は、自己に適用される各レベルの労働協約の中で最も有利な労働協約の援用することができる。しかし、現在では変形労働時間制の導入など労働者にとっては不利益な労働条件の決定も労働協約を通じて行われるように、団体交渉・労働協約法制の見直しが課題とされるようになってきている。

また、フランスは、非常に大部な労働法典を有しており、労働条件や集团的労働関係のルールについて事細かな立法的規制がなされている。フランスでは、労使の交渉により締結される労働協約と労働立法との調整が重要な課題となる。近年では、労働立法に先立って、労使交渉が行われることが多い。このことは、後に詳しく検討する現在審議中の団体交渉・労働協約法制の改革などに関する政府提出法案（生涯職業教育および社会対話に関する法律案）の提案理由のなかでも明確に指摘されている<sup>11</sup>。

また、フランスの企業における集团的労働関係では、労働側の主役として労働組合だけではなく、法定の従業員代表組織があることも特徴である。ヨーロッパでは法定の従業員代表を置く国は珍しくないが、フランスはドイツのような労働組合は企業の外部に組織され、企業内は従業員代表組織が主役を担うという形での二元的な労働関係ではなく、労働組合と法定従業員代表が、それぞれ固有の役割を持って並存しているところに特徴がある。

### （１）全国職際レベルの労使関係

全産業の労働者を対象とする全国職際協定（accords nationaux interprofessionnels）は、使用者団体の全国組織<sup>12</sup>と労働組合全国組織との間で締結される。

---

<sup>10</sup> フランスの就業規則は、1982年の法改正以来、安全衛生、職場規律、懲戒に関する事項しか定めることができない。

<sup>11</sup> Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue sociale, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 novembre 2003  
([www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp)).

<sup>12</sup> フランスには、全国レベルにおいては、MEDEF（Mouvement des Entreprises de France, フランス企業運動）、CGPME（Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, 中小企業経営者連盟）およびUPA（Union Professionnelle Artisanale, 手工業者連合）の三つの全国的な代表的な使用者団体がある。

MEDEFは、1998年にフランス経営者連盟（CNPFF）が改組されて誕生した使用者団体であり、85の全国産業別使用者団体、地域別組織（約165）と産業別使用者組合（約800）を擁しており、その加盟率は、全体としては80%程度である。金属工業では90%程度の加盟率であるが、新しい産業（サービス、情報）では加盟しない企業が増えている。地域別組織および産業別組織に加入している企業は約70万である。MEDEFは、労働政策では国家介入に反対する自由主義的方針を採り、労働関係を労使自治に委ねるように労働法を改正することを強く求めている。この点については後述する。CGPMEは、500人未満の企業が組織対象となっている。MEDEFと同様に産業別組織と地域組織の二本立てである。CGPMEの政策はMEDEFに近い。使用者組合は、一般にCGPMEとMEDEFの双方に加盟している。もっとも、小売業のように大企業のない場合にはCGPMEにのみ加盟しており、また、化学産業のように大企業しかない場合には、CNPFFにだけ加盟している使用者組合もある。UPAは、手工業者を組織対象としている。UPAは業種別組織のみで組織されている。社会福祉分野において数が増している非営利団体（associations）、共済組合（mutuelles）および協同組合（coopératives）では、労働者数が増加し、現在約180万人の労働者を擁している。最近、この社会福祉分野における労使関係に対応するために、USGERES（Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs de l'Économie Sociale, 社会福祉業代表的使用者組合・団体連合）およびCEGES（Conseil des Entreprises et Groupements de l'Économie Sociale, 社会福祉企業・団体評議会）という2つの使用者団体が登場している。



全国職際協定は、第一に労使によって設定される社会的制度を設立する機能を有する。フランスでは、日本では国によって設立される社会保険などの制度が労使によって設立されていることが多い。具体的には、失業保険に関する全国職際協定（1958年12月31日の労働協約）や退職年金に関する全国職際協定（1947年3月14日の労働協約および1961年12月8日の労働協約）などがある。

第二に、全国職際協定は、これまで、労働時間、雇用、職業訓練などの重要な労使の懸案事項について締結されてきている。具体的には、雇用保障に関する1969年2月10日の全国職際協定、労働時間の調整に関する1989年3月21日の全国職際協定があり、職業訓練の分野では、職業訓練に関する1970年7月9日の全国職際協定、26歳未満の青年労働者の実習付職業訓練に関する1983年10月16日の全国職際協定、および職業訓練及び再教育に関する1991年7月3日の全国職際協定などがある。

近年では、労働立法に先行して労働法制の改正内容を先取りする形で締結されることが多い。そして、この全国職際協定の内容を議会が立法の内容に取り入れるというプロセスを採る。このように最近では、全国的な労使交渉が労働立法の生成過程に組み込まれていると評価できる。例えば、全国職際レベル、産業部門レベルおよび企業レベルの三つの交渉レベルの相互関係を改善し、組合代表を欠く企業における交渉を促進することを目的とする1995年10月31日の全国職際協定は、後述の1996年11月12日の法律により再録され、またそれによって具体的に実施されることになった。また、現在審議中である前述の「生涯職業教育および労使対話に関する法律案」も、職業教育についてはその主要な部分が2003年9月20日に締結された職業教育に関する全国職際協定の再録であり、また、労使対話についても2001年7月16日に全国職際レベルで取り交わされた後述の「2001年労使共通見解」<sup>13</sup>の内容を踏まえたものとなっている。

この全国職際協定は、法的には、産業部門労働協約と同様に労働法典の適用を受ける（L. 132-11～17条）。

全国職際協定は、1991年以降についてみると、毎年、多い年で約60、少ない年で約40程度締結されている。2002年では、43の協定が締結された。この年では、失業保険および補足年金制度に関する全国職際協定の改訂が行われている<sup>14</sup>。

## （2）産業部門別レベルの労使関係

### ア 産業部門別交渉に関する法規制

産業部門レベルの労使関係は、団体交渉が行われ、労働協約が締結される基本的な場であ

<sup>13</sup> この労使合意には、労働組合側はCGTを除く全国レベルの代表的組合が、使用者側は、MEDEF、CGPME、UPAが参加している。この労使合意および法律案に関しては、後に詳しく検討する。

<sup>14</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , pp17 19.

る。フランス労働省<sup>15</sup>での聞き取り調査<sup>16</sup>でも、行政が産業部門レベルにおいてこそ労使の実質的対等が実現する場であるという認識が強調されていた。つまり、企業における労使交渉の対等性に対しては懐疑的な見解が示された。

産業部門レベルの労働協約交渉については、その交渉事項について立法的規制がある。産業部門労働協約または産業部門協定<sup>17</sup>を締結している労使は、少なくとも毎年1回、賃金交渉を、5年毎に1回、職務分類の改訂の必要性について交渉しなければならない。年1回の賃金交渉では、当該産業部門における経済状況および雇用状況、職業分類ごとおよび性別ごとの実質平均賃金を検討する機会となる（L.132-12条）。雇用状況においては、特に有期労働契約および派遣労働の利用状況に触れなければならない。また、職業訓練についても交渉する（L.933-2条）。ただし、この交渉義務は、労働協約または協定を締結していない労使には課されない。

使用者は、少なくとも団体交渉の15日前に、当該産業部門の経済的及び社会的状況に関する報告書を労働組合に提出する情報提供義務を負っている。この報告書には、雇用の状況および職業分類ごとならびに性別ごとの実質平均賃金の状況が記載される。また、使用者は労働者が有給で団体交渉に参加できるようにしなければならない。

このようにフランスの団体交渉法制は、日本のように労働組合の任意的な団体交渉申し入れに対して、使用者が正当な理由なしに拒否することを禁止するという制度とは大きく異なっている。フランスの団体交渉法制は、特定の事項について使用者が労働組合と団体交渉することを義務付けているのである。

なお、フランスにおいては、労使の自主的な交渉によっては産業部門労働協約の締結に至らないとみられる産業部門に対しては、労働行政が積極的にこれに働きかけて交渉を促進するということが行われている。かつて行われた聞き取り調査が的確にその状況を示しているので、具体例としてここに再録する<sup>18</sup>。以下はその聞き取り調査の要約である。

ホテル・レストラン業（約70万人）での労働協約交渉について労働行政が支援し、1997年に産業部門労働協約の締結を実現した。この産業分野は、1982年から協約交渉が行われていなかった。団体交渉が伝統的に定着していない典型的な産業分野の例である。

---

<sup>15</sup> フランスにおいて労働関係を取扱う官庁の名称はしばしば変更される。現在は、社会事業・労働・連帯省（Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité）である。しかし、本稿ではさまざまな時期の問題を扱うので、便宜的に労働大臣または労働省という表記を基本的に使用する。このような表記法は、フランスの労働法関係の文献でも採られている。

<sup>16</sup> 労働省 M. Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長（2003年9月17日）からの聞き取り調査による。

<sup>17</sup> フランスの場合、労働協約（Convention collective du travail）と言うためにはそこに記載されるべき事項があり、これが法定されている。これに対して、団体協定（Accord collectif）とは、個別の問題についてなされるものである。ただし、労働協約と団体協定とはその法的性質において区別はない。

<sup>18</sup> この調査は、日本労働研究機構『諸外国における労働条件規制等に関する調査研究～最終報告』（1998年）110～111頁（島田陽一執筆）に掲載されている労働省労政局員（Lebla 氏、1997年9月11日）からの聞き取り調査である。

第2-1-3表 産業部門別労働協約の締結状況 (2002年)

労働協約の締結されたレベル	協約数
全国協約	659
	基本協約 35
	基本協約の修正または追加 624
地方圏協約	167
	基本協約 4
	基本協約の修正または追加 163
県または地方協約	83
	基本協約 5
	基本協約の修正または追加 78

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.17.

第2-1-4表 労働協約の内容別締結状況

内容	数	内容	数
賃金引上げ	366	職務分類	44
手当引き上げ	122	雇用	21
労働時間の調整	98	手当制度	17
職業教育, 見習い	86	休暇	17
退職年金	79		

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.35.

この支援活動では、労働行政側が、使用者団体および労働組合とそれぞれ別個に会い、それぞれの要求を聴き、また、各団体で検討させ、妥協点を引き出すことを目指す。今回では、当事者となった団体は、組合は5つの代表的組合であり、使用者団体が6つあった。小規模企業の使用者団体の方が団体交渉に積極的であった。最終的には、3つの組合と2つの使用者団体が署名した。

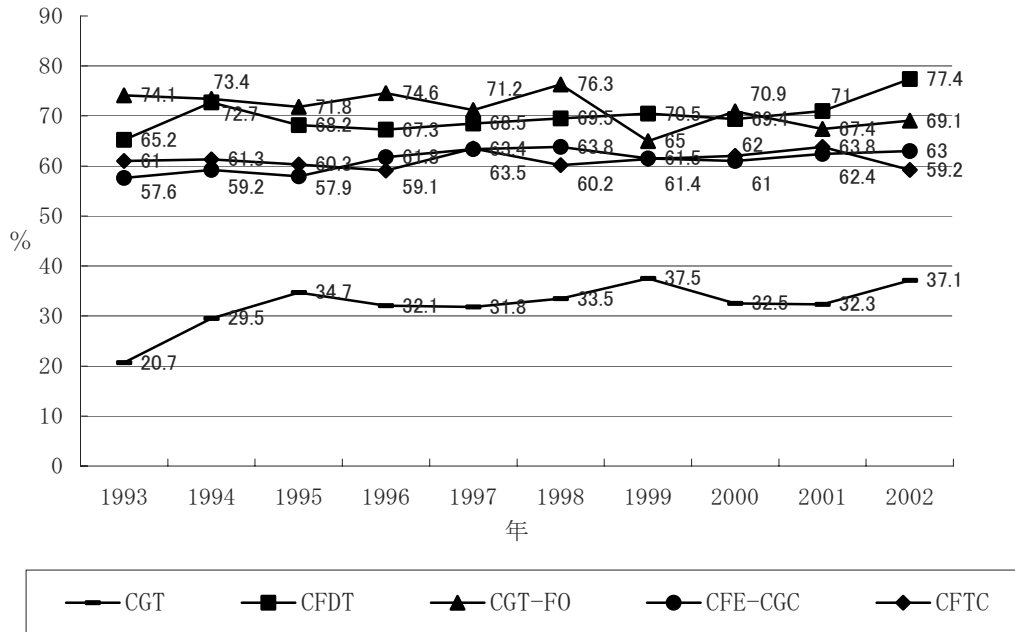
現在行っている団体交渉支援は、商業サービス業を中心に60団体にのぼる。このような労働行政による交渉支援の活動は、いつから始まったかは定かではない。労働省内部には、1950年には、団体交渉支援の担当部局があったことは事実である。しかし、団体交渉を重視する1982年のオルー法による労働法改革以来、労働行政による団体交渉支援が活発になったといえる。

2002年の産業部門別の労働協約の締結状況を第2-1-3表に示してあるが、この数字はこの何年かの数字と大きく変わるものではない。

これらの労働協約の内容を見ると、最も多いのが賃上げに関する協定である。そして、手当の引き上げ、労働時間の調整、職業教育と続いている (第2-1-4表参照)。

次に、各代表的組合が産業部門レベルの労働協約をどの程度締結しているかを見ておこう。

第 2 - 1 - 5 図 代表的組合別労働協約締結率の推移



出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.31

第 2 - 1 - 5 図によれば、CGT とそれ以外の組合との労働協約締結に関する政策の相違が明確となるであろう。

#### イ 労働協約または団体協定の拡張適用

産業部門レベルで締結された労働協約の多くは、拡張適用の手続が採られる。拡張適用された労働協約は、これに署名していない使用者の下で就労する労働者にも適用されることになるので、産業部門レベルの最低労働条件を規制する機能を有している。

労働協約が拡張適用されるためには、団体交渉の段階から特別の手続が採られる。

拡張適用される労働協約は、当該労働協約の適用領域において代表的な労働組合と使用者団体によって構成される労使同数委員会または政労使の三者構成の混合委員会において交渉が行われ、そして労働協約が締結される。しかし、現実には、拡張適用される労働協約を締結するためにこの委員会を招集するのは、ほとんどの場合、労働大臣である。したがって、混合委員会が開催されることが最も多い。この委員会は、政府代表（正確には労働大臣代表）がその判断で召集するほか、二つの労働組合または使用者団体が要求したときには、政府代表はこの委員会を招集しなければならない（L.133-1 条）。労働大臣は、労働協約の署名を強制する権限こそないが、労働協約締結に至る過程には積極的に介入する権限を有している。2002年では、80の労働協約について混合委員会が開催された<sup>19</sup>。

拡張適用される労働協約は、代表性を有する労使代表のすべてが署名する必要はないが、この委員会の交渉にはすべての代表が出席することが必要である。

<sup>19</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.32.

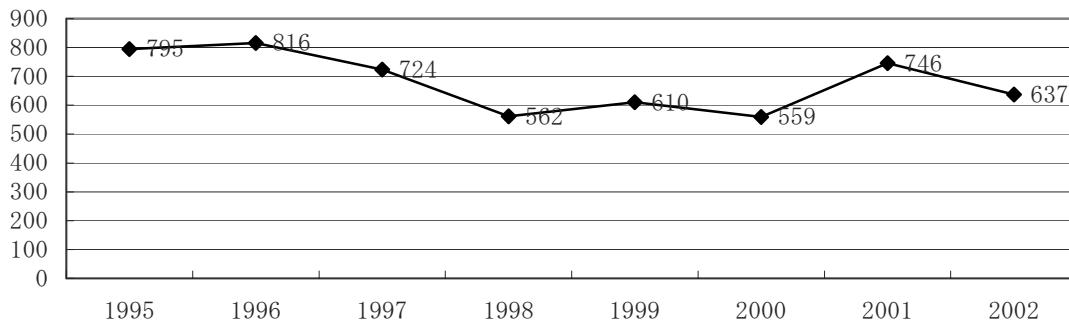
第2 - 1 - 6表 代表的組合別拡張適用反対回数

CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	MEDEF	CGPME	UPA	UNAPL*
178	1	35	0	2	9	6	0	3

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.149.

\*UNAPLとは、Union Nationale des Professions Libérales 自由業全国連合の略であり、1977年に設立された自由業者の組合であり、代表性が承認されている。60の加盟組合、22の地方圏連合、80の県連合を擁している。医療関係業務（医師、看護師、薬剤師など）、技術者（建築士、会計監査人など）、法曹関係業務（弁護士、公証人など）などの自由業者組合が加盟している。

第2 - 1 - 7図 協約・協定拡張適用申請件数の経年変化



出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.146.

ある代表性の承認された代表が労働協約に署名しないとしても、当該労働協約の効力に影響はないし、また拡張適用を阻止することはできない。代表性のあるすべての労使組織が労働協約に署名しなかった場合、労働大臣は、全国団体交渉 (commission nationale de la négociation collective)<sup>20</sup>の答申を要請する。この委員会に出席した二つの労働組合または二つの使用者団体が拡張に反対するときには、労働大臣は、拡張を延期するが、改めて委員会に諮問することができ、かつ委員会の答申がどのような内容であれ、拡張適用を決定することができる。このように拡張適用される労働協約については、行政に強大な権限が認められていることがフランスの特徴である。

協約・協定の拡張適用手続においては、協約・協定小委員会での検討が実質的に重要な意義を有する。2002年には637の協約・協定の拡張適用の申請があった。これは、第2 - 1 - 7図を見て判るように、ほぼ平年並みの数字である。この637のうち30は、要件を欠いてお

<sup>20</sup> 全国団体交渉委員会は、1982年11月13日の法律により設立され、労働担当大臣もしくはその代表を委員長として、農事担当大臣またはその代表、経済担当大臣またはその代表、コンセイユ・デタ (Conseil d'Etat) 社会部長、全国レベルの代表性を承認された労働組合および使用者団体の代表によって構成される (L.136-1条)。この委員会は、団体交渉に関するすべての問題に関して諮問的役割を果たしている。具体的には、本稿に取り上げた答申の他、拡張のアレテ案の作成、団体交渉の発展を促進するための提案、労働協約の解釈に関する答申などを労働大臣に提出するなどの多様な権限を有している (L.136-2条)。この委員会は2002年では2回開催されている。それぞれ2001年の団体交渉年次報告書 (bilan de la négociation collective en 2001) の検討および最低賃金 (SMIC, Salaire minimum de croissance) についての諮問が行われている。この委員会の下には、協約・協定小委員会 (sous-commission des Conventions et Accords) および賃金小委員会 (sous-commission des Salaires) の2つの小委員会が設置されている。協約・協定小委員会は、主として法的検討を任務としており、協約の条文を拡張適用の妥当性の検討や協約・協定の解釈の検討などを任務としている。2002年には、拡張適用の申請を審査するために7回開催されている。また、賃金協定に関する迅速手続に関して15回諮問を受けた。賃金小委員会は、主として賃金の変化をフォローする役割を負っている。以上については、Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , pp.143 145を参照。

り小委員会の検討対象とはならなかった。従って、小委員会が検討した協約・協定は619である。このうち378については、全会一致の答申が出された。これに対して、27について労使の複数の代表的組合の反対があり、直ちに拡張適用の対象にならなかった。複数の代表的組合の反対がなされるのは、労働組合側では、CGT と CGT-FO とが反対する場合、使用者組合では MEDEF と CGPME とが反対した場合である。第 2 - 1 - 6 表も見ても、CGT が多くの場合に反対し、また CFDT、CFTC および CFE-CGC はほとんど反対していないことが明らかであろう。

### (3) 企業レベルの労使関係

企業レベルでは、労働者側の主役として労働組合だけではなく、法定の従業員代表がいることがフランスの特徴である。労働組合と法定従業員代表との関係は、制度的にも実際にも複雑である。

#### ア 企業内における労働組合

フランスでは、1980年代以降、企業レベルでの安定した労使関係の構築、特に団体交渉の促進が政策的に強力に推進されている。この政策の制度的保障として、フランスの労働組合は個人加盟の産業別組織であるが、従業員数50名以上の企業においては、当該企業において代表性が承認された労働組合および全国レベルで代表性が承認されている労働組合は、当該企業に組合支部 (section syndicale) を設立する権利が与えられている (L.412-6条)<sup>21</sup>。この労働組合支部は法人格はないが、組合活動に必要な便宜が認められている。具体的には、組合事務所や組合掲示板、始終業時のビラの配布などである。また、これらの代表的組合が指名した組合代表委員 (délégués syndicaux)<sup>22</sup>が企業レベルの団体交渉を担う。組合代表委員には、その活動のために事業場の立入権、組合費徴収事務、有給活動時間などが保証されている他、後述のような解雇その他の不利益取扱いからの保護制度がある。フランスでは、組合活動の関する便宜供与に関して一定の範囲で法律によってこれを承認しているところが、全くの労使自治に委ねられた日本との大きな相違である。この結果、組合活動に関する便宜供与に関して、複数組合間に差別が生じる余地はきわめて小さいと評価できる。

企業レベルでは、産業部門レベルとは異なり、労働協約の締結の有無にかかわらず、使用者は広範囲の事項について年次交渉義務を負っている。しかし、労働組合の組織率は、約7～8% (民間部門では4～5%) と推定されており、しかも複数組合に分かれているため、

<sup>21</sup> フランスでは、かつては、企業内部における労働組合組織は認められていなかったが、現在では組合支部 (section syndicale) の設立 (L.412-6条)、組合代表の指名 (L.412-11条) および組合活動をするための有給の活動時間保障 (職務免除時間)、組合事務所、組合掲示板の提供などの各種の組合活動上の便宜が与えられるようになっていく。

<sup>22</sup> 組合代表は、従業員50人以上の企業において、代表的組合が指名することが認められている (L.412-11条)。しかし、変形労働時間制などの採用は労働協約に拠らねばならないこともあって、現在では従業員50人未満の企業において、代表的組合は、従業員代表委員のうちから、その任期中、組合代表としての任務を兼ねる委員を指名することができるようになった。この結果、制度的にはすべての事業場において企業レベルの労働協約を締結する主体が存在することになった。

第2 - 1 - 8表 交渉・協定事項別企業協定数

交渉・協定事項	協定数*	%*
労働時間	8,392	29.9%
賃金・諸手当	2,821	10.1%
利益参加、従業員貯蓄	10,145	36.2%
その他	9,487	33.8%
総協定数	28,058	

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.128.

\*一つの協定が複数の事項を含む場合があるので、項目別の協定数の総計は総協定数を超え、また%の合計も100%を超えている。

第2 - 1 - 9表 類型別協定数

類型	協定数	%
総数	28,058	100
新協定	21,344	78.4
改訂	6,186	22.0
破棄	139	0.5
不妥結の確認	389	1.4

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.130.

企業レベルでは団体交渉が成立しない企業が少なくない。変形労働時間制などの導入が労働協約によることとなっているため、使用者にとって、労働協約締結主体を欠くことは柔軟な労務管理手段を手にすることができないことを意味する。この点から、労働組合以外を労働協約の締結主体にしようとする動きが強まっているが、この点は後述する。

#### イ 企業協定の実際

2002年において労働省が把握したところによると、28,052の企業交渉を通じた合意事項の協定が締結されている<sup>23</sup>。具体的な内容を見ると、従業員の利益参加、労働時間および賃金・諸手当に関する協定が多い(第2 - 1 - 8表参照)。

この28,501の協定のうちには、協定の破棄を合意したもの、交渉の結果、妥結に至らなかったことを確認しているものも含まれている。したがって、労使が合意して企業協定として成立したものは、これらの数字を除いたものである。また、締結された企業協定には、新しく締結された協定と従来の協定の改訂とがある。これらの内訳を示したのが第2 - 1 - 9表である。

最後に、締結された協定の企業規模別割合を第2 - 1 - 10表に示しておく。これによると、規模の小さな企業においても企業協定が締結されるが少ないことがわかる。しかし、全体として見ると、企業協定が適用されている労働者は約450万人(約30%)である<sup>24</sup>。

なお、組合の浸透していない小企業において、なぜ企業協定が締結されているかについては、後述するように労働協約締結の主体について柔軟化が図られているからである。

#### ウ 法定従業員代表制度

なお、企業レベルには法定の従業員代表組織が存在している。この従業員代表組織には、従業員11人以上の企業において選出される苦情処理を担当する従業員代表委員(délégué du

<sup>23</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.128.

<sup>24</sup> J.-E. Ray, Droit du travail droit vivant 2001/2002, Editions Liasons, pp.497-498.

第2 - 1 - 10表 締結協定の企業規模別割合

企業規模	協定数	%	適用労働者数 規模別割合
全体	28,058	100	100
10人以下	9,072	39.8	0.9
11人以上20人以下	2,562	10.8	0.9
21人以上49人以下	3,497	13.7	2.5
50人以上99人以下	3,556	12.2	4.7
100人以上199人以下	3,415	10.3	8.0
200人以上499人以下	3,460	8.4	14.2
500人以上	2,496	4.7	68.7

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.136.

personel)<sup>25</sup>および従業員50人以上の企業において設立される、福利厚生管理運営ならびに労働条件、企業の経済的状況等の諮問 (consultation) などを担当する企業委員会 (comité d'entreprise)<sup>26</sup>がある。これらの従業員代表には、労働組合の組織されている企業においては、労働組合員が選出されることが多い。これらの選出従業員代表についても、組合代表と同様に活動時間保障がある (第2 - 1 - 11表参照)。また、各委員は、原則的に兼任できる。

法定従業員代表の選出数は、企業の従業員数に応じて定められている (第2 - 1 - 12表参照)。しかし、企業規模の小さな企業においては、従業員代表委員のなり手が少ないという問題がある。実際、従業員数11人以上49人未満の企業の2/3では、従業員代表委員が選出されていない<sup>27</sup>。企業委員会については、多様な権限が付与されているが、従業員100人以下程度の規模の企業では、委員のなり手がなく、財政的な負担も大きいといわれる。しかも、従業員代表委員と企業委員会委員の兼任が認められており、両者が同一人物であることが少なくない。この結果、従業員代表委員の会合と企業委員会の会合の顔ぶれが変わらず、また議論の内容も変わらないという不効率が発生している。このような状況を受けて、かねてから、特に中小企業において従業員代表委員と企業委員会委員とを統合する提案が繰り返されてきた。1993年12月20日の法律は、200人未満の企業において、選出された従業員代表委員に自動的に企業委員会委員の職務を兼務させることを可能とするという簡素化を初めて実現したといえる。しかし、この簡素化は、委員の選出にとどまっており、なお不十分であるという声強い<sup>28</sup>。

<sup>25</sup> 従業員11人以上の企業において従業員の投票により選出される。日本労働研究機構編・前掲書153 4頁参照。

<sup>26</sup> 従業員50人以上の企業に設置される。企業委員会は、使用者代表が主宰するが、企業委員会の委員は、従業員による投票によって選出される。日本労働研究機構編『フランスの労働事情』日本労働研究機構 (2001年) 155頁以下参照。企業委員会は、企業組織の変更や雇用などの広範な事項について諮問 (consultation) を受ける。企業委員会は、諮問事項について検討することになるが、企業委員会が使用者またはその代理人、従業員選出委員および企業委員会付労働組合代表 (représentant syndical, 代表的組合は企業委員会に出席するこの代表を選出できる) の三者で構成されていることから、実質的にはここでの検討は労使協議として機能する。企業委員会は、諮問事項について答申 (avis) を使用者に提出する。

<sup>27</sup> J. E. Ray, Droit du Travail Droit Vivant 2201/2202, Editions Liaisons, p.392.

<sup>28</sup> Ibid., pp.402-403.



第 2 - 1 - 11表 従業員代表の月間有給活動時間数

従業員数	従業員代表委員			企業委員会員	組合代表委員
	通常の場合	企業委員会委員の権限を委任された場合*	企業委員会の経済的権限を行使する場合*		
11～49人	10				
50～99人	15	20	20	20	10
100～150人	15	20	20	20	10
151～199人	15	20	20	20	15
200～299人	15		20	20	15
300～499人	15		20	20	15
500人	15		20	20	15
501～999人	15		20	20	20
1000～1499人	15		20	20	20
1500～1999人	15		20	20	20
2000人以上	15		20	20	20

出所：Memento Pratique Francis Lefebvre Social 2003, n° 8091.p.1007.

\*これらの有給活動時間は、通常の場合の従業員代表委員の有給活動時間に加算される。

企業委員会については、複数の事業場を有する大企業では、各事業場だけではなく、本社に中央企業委員会 (comité central d'entreprise) が設置される。また、個別企業を超えてグループ企業レベルでは企業グループ委員会 (comité de groupe) および EU レベルではヨーロッパ企業委員会 (comité d'entreprerise européen) が設置される。

#### エ 法定従業員代表制度と労働組合の関係

法定従業員代表制度と労働組合とは、選出される従業員代表に労働組合員が多いという事実だけではなく、制度的にも密接な関係がある。

まず、従業員代表選挙では、第 1 回投票においては代表的組合だけが候補者名簿を提出することができる。そして、第 1 回投票では選出できなかった議席について、その他の組合および非組合員が名簿を提出することになる。会社も含めたこれらの関係は、第 2 - 1 - 13図に示す通りである。

次に、企業委員会には代表性のある労働組合の代表が出席する (企業委員会付組合代表 représentants syndicaux au comité d'entreprise)。企業委員会に組合代表が出席する仕組みは、複数の事業場のある企業において本社に設置される中央企業委員会、グループ企業において設置されるグループ会社企業委員会、および多国籍企業についてヨーロッパレベルで設置されるヨーロッパ企業委員会においても同様である。

#### (4) 労働組合の代表性および労働協約締結権の独占に関する問題点と課題

以上に紹介したフランス労働関係に独特なシステムは、すでにとりどころで示唆したように、その基盤が変容する中で機能不全に陥り始めている。従来の労使関係システムの根幹

第2 - 1 - 12表 法定従業員代表選出基準

従業員数	従業員代表委員****		企業委員会 *****	組合代表委員	企業委員会 付組合代表 ****
	通常の場合	企業委員会委員 の権限を委任さ れた場合**			
10人以下					
11～25人	1			***	
26～49人	2			***	
50～74人	2*	3	3	1	1
75～99人	3*	4	4	1	1
100～124人	4*	5	5	1	1
125～149人	5*	6	5	1	1
150～174人	5*	7	5	1	1
175～199人	6*	8	5	1	1
200～249人	6		5	1	1
250～399人	7		5	1	1
400～499人	7		6	1	1
500～749人	8		6	1	1
750～999人	9		7	1	1
1,000～1,999人	従業員250 人毎に1名 増加		8	2	1
2,000～2,999人			9	3	1
3,000～3,999人			10	3	1
4,000～4,999人			11	4	1
5,000～7,499人			12	4	1
7,500～9,999人			13	4	1
10,000人以上			15	5	1

出所：Memento Pratique Francis Lefebvre Social 2003, n° 8090, p.1006.

\*企業委員会または衛生・安全・労働条件委員会がないときには、従業員代表委員に企業委員会委員の権限が委任された場合と同数（表の右隣の欄の数字）の委員を選出する。

\*\*従業員50人以上199人以下の企業では、企業長は、従業員代表委員に企業委員会委員の権限を兼務させて、二つの法定従業員代表の選出を簡素化することが認められている（1993年12月20日の法律）。この欄は、その場合の委員の選出数である。

\*\*\*従業員11人以上49人以下の企業では、従業員代表委員が組合代表委員として指名されることが許される。

\*\*\*\*従業員300人以下の企業では、企業委員会付組合代表の職務は、組合代表委員が果たす。

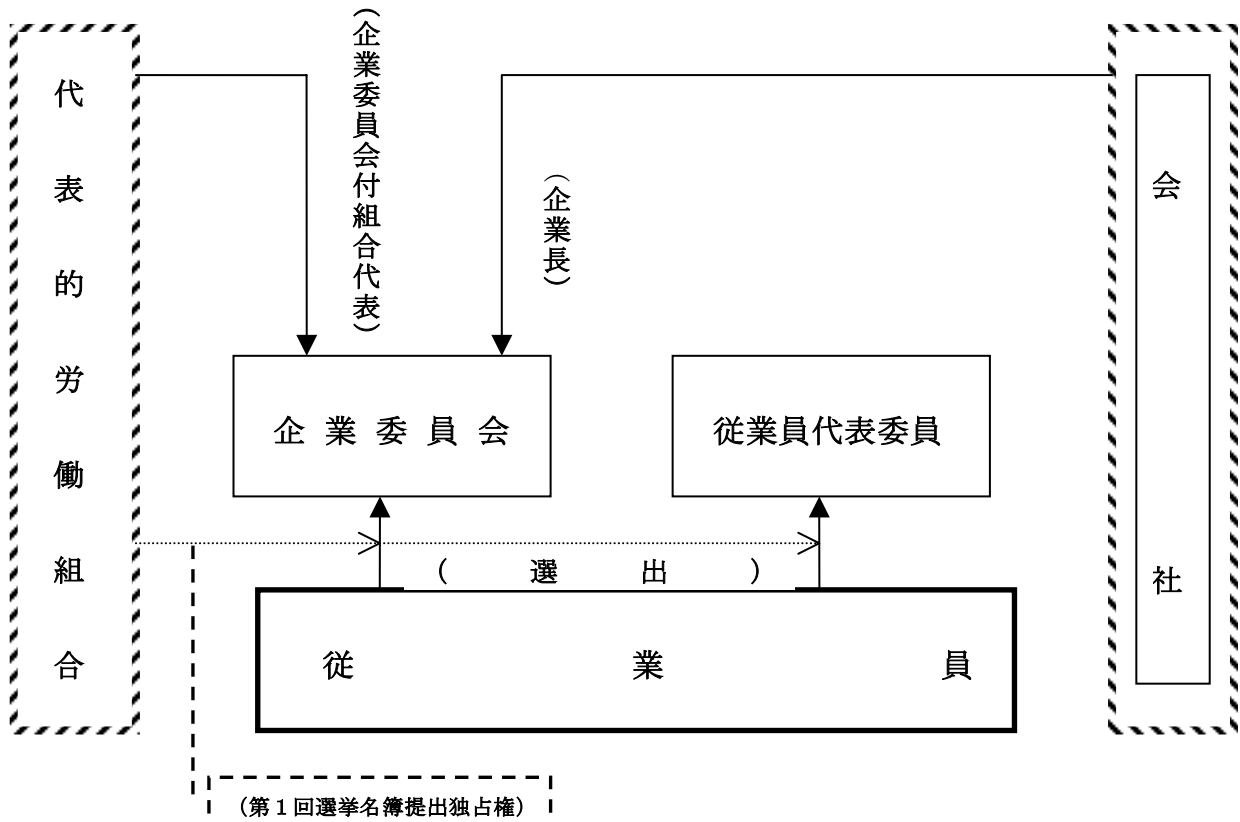
\*\*\*\*\*従業員代表委員および企業委員会委員は、それぞれ選出委員数と同数の補欠委員を選出する。

的な部分について、疑問が噴出している状況にあるといえる。

その第一は、労働組合が人数の多寡を問わず、組合員の代表というよりは当該組合が組織されている職業の利益を代表するという、独特の代表性概念についての疑問である。そして、第二は、労働組合の影響力の低下を背景とする労働組合による労働協約締結権の独占についての疑問である。以下では、順次説明した上で、これらの問題に関する最近の重要な動きを紹介する。

#### ア 労働組合の代表性概念の再検討

第2 - 1 - 13図 企業における会社・代表的労働組合・従業員代表の関係図



出所：筆者作成。

従来の代表性概念を維持すると、少数の組合員しかいない労働組合が署名することによって、当該労働協約の締結に反対する組合の組合員を含めて、当該労働協約の適用対象の労働者の労働条件が不利益に変更されることになるという点である。労働協約がかつてのように労働者の労働条件を引き上げる方向にのみ機能しているうちは、従来の代表性概念が妥当であったといえるが、今日のように、労働協約を通じての労働条件の不利益変更が行われるという時代においては当然の疑問といえる。

この点についての一応の立法的対応は、当該協約に署名しなかった代表的組合に非常に厳しい条件で認められている拒否権 (droit d'opposition) である。この拒否権は、産業部門レベルまたは職際レベルの労働協約、もしくは法令を下回る企業協定の締結が認められている場合、ならびに複数の労働組合によって締結されていた労働協約の改訂にかつての締結組合が反対する場合に限定して認められる。ただし、この拒否権を行使しようとする一つまたは複数の組合が、直近の企業委員会委員選挙において有権者の過半数の支持 (投票者の70～80%の支持に当たる) を集めていることが必要である。従って、現在の拒否権制度では、この問題の根本的解決は得られない。

#### イ 労働組合の労働協約締結権独占に関する再検討

すでに述べたように、フランスでは就業規則に日本のような労働条件規制権能がないこと

もあって、使用者が変形労働時間制などを導入しようとしても、労働組合が労働協約を締結しないか、労働組合が存在しない場合には、これを実施することができない。このことから、労働組合以外の従業員代表組織などに労働協約締結を認めさせようという動きがあり、部分的に協約締結当事者の柔軟化が実現している。

一般的には、1996年11月12日の法律は、産業部門の労使協定が認めているという条件の下で、従業員50人未満の企業については、一つまた複数の代表的組合が明示的に委任した労働者または選出された法定従業員代表が企業交渉を行い、企業協定を締結することを認めた<sup>29</sup>。実際、2002年において締結された企業協約のうち、委任された労働者が締結した協約が22%に上っている<sup>30</sup>。

そして、最近の週35時間労働制への移行にかかわって<sup>31</sup>、協約締結当事者の柔軟化が一層進んだ。「交渉による労働時間短縮に関する2000年1月19日の法律」(第2次オブリ法)は、35時間制への移行を労使交渉による企業協約の締結を通じて促進させるために、社会保険料の減免などの誘導策を講じた。この交渉においては、ただ単に代表的組合の組合代表委員(délégué syndical)であることだけでは不十分であり、単独または複数が共同して交渉するときはその複数の組合が、直近の企業委員会委員選挙または企業委員会がないときには従業員代表委員選挙において、過半数の得票を得ることが必要である。また、この条件が満たされていないときは、協定は、全従業員の投票により過半数の賛成を得ることにより有効となる。

この交渉当事者および協約締結当事者について、以下のような柔軟化が図られたのである。

第一に、組合代表委員のいない企業では、全国レベルで代表的な組合から委任を受けた当該企業の労働者が協定を締結することができる。この場合、協定は、全従業員の投票により過半数の賛成を得ることにより有効となる。

第二に、組合代表委員のいない従業員50人未満の企業において、拡張適用された全国協約

<sup>29</sup> このような団体交渉および労働協約締結の当事者の柔軟化は、ロビアン法に始まるものである。

<sup>30</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.134.

<sup>31</sup> フランスでは、1990年代後半、左派政権の下でワークシェアリングによる失業対策として、週の法定労働時間を39時間から35時間に削減する政策が採られた。この政策を実現するための法律が、「労働時間短縮の導入と奨励に関する1998年6月13日の法律」と「交渉による労働時間短縮に関する2000年1月19日の法律」である。この二つの法律は、時の労働担当大臣オブリ氏の名前をとって、前者が「第1次オブリ法」と、後者が「第2次オブリ法」と呼ばれる。第1次オブリ法では、従業員20名以上の企業については、2000年1月から、その他の企業については、2002年1月から法定労働時間が35時間となると定められた。そして、この35時間労働制への移行を早期に促進するために、労使による時短交渉が行われることを誘導する仕組みがとられた。具体的には、時短に伴って雇用を増加するか、維持する企業には、社会保険料を減額するという誘導策が採られたのである。第2次オブリ法では、この労使交渉についてみると、労働側の交渉当事者について柔軟化が図られたのである。なお、オブリ法によって確立されたフランスの35時間制は、経済界から一貫して強い反対があったが、その後の政権交代に伴って、新保守政権は、現行制度のうち、時間外労働の利用などを柔軟化する「賃金・労働時間と雇用開発に関する2003年1月17日の法律」を制定している。フランスの35時間労働制をめぐる問題については、奥田香子「35時間法をめぐる諸問題 フランス時短法の新たな展開」労働法律旬報1476号4頁(2000年)、同「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」日本労働研究雑誌496号49頁(2001年)、水野圭子「35時間制の改正 第2次オブリ法からフィヨン法へ」労働法律旬報1558号54頁(2003年)などを参照。

がなく、かつ全国レベルで代表的な組合から委任を受けた労働者もいないときには、従業員代表委員 (délégué du personnel) が、企業協定の交渉当事者となることができる。この協定は、全従業員の投票により過半数の賛成を得るとともに、産業部門もしくは職際の労使同数委員会によって有効と認められる必要がある。

#### ウ 団体交渉・労働協約法制の新しい枠組み形成の動き

労働組合の代表性概念の再検討についての最近の大きな動きは、2001年7月16日に全国職際レベルの労使が「団体交渉の深化の手段・方法に関する労使共通見解 (Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective)」(以下ここでは「2001年労使共通見解」と呼ぶ)を締結し<sup>32</sup>、これを受けて、現在、新しい団体交渉・労働協約法制に関する法案 (projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, 以下ここでは「新法案」と呼ぶ)が議会で審議中であることである<sup>33</sup>。

以下ではその内容を紹介しておこう。

##### (ア) 基本的視点

この「2001年労使共通見解」および「新法案」の示す団体交渉・労働協約法制は、これまで紹介してきたフランスにおける職際、産業部門および企業という三つのレベルの団体交渉および労働協約の役割、そこにおける法律および労使の役割分担、さらには団体交渉・労働協約締結当事者の柔軟化などの内容を含み、従来の団体交渉・労働協約法制の基本的枠組みにかかわるものである。以下ではその概要を紹介しよう。

「2001年労使共通見解」は、「団体交渉の発展」、「労使の対話手段の強化」および「法律の役割と団体交渉の役割とのダイナミックな相補性の創設」を目的とする合意であるという。この三つの目標は、さほど目新しい主張とは思われないかもしれないが、フランスの集団的労使関係の文脈で理解するならば、労使関係について事細かに法律によって規制している現状から労使自治による規制への移行を目指すものと評価することができる<sup>34</sup>。

##### (イ) 三つのレベルの団体交渉の機能分担

「2001年労使共通見解」は、三つのレベルの団体交渉の機能分担を次のように示している。全国職際レベルの団体交渉は、団体交渉制度の枠組みを取り決め、この制度の全体としての一貫性を確保する役割を担う。

<sup>32</sup> [www.cfdt.fr/telechargement/actu/refondation%20sociale/2001\\_07\\_06\\_position\\_commune\\_negociation\\_collective.pdf](http://www.cfdt.fr/telechargement/actu/refondation%20sociale/2001_07_06_position_commune_negociation_collective.pdf). ただし、CGTは、この「2001年労使共通見解」に署名していない。

<sup>33</sup> [www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp). この法案は、2003年11月19日に国民議会 (Assemblée nationale フランスの下院) に提出され、その第1読会において同年12月17日に可決され、元老院 (Sénat フランスの上院) に2004年1月7日に付託された。その後、この法案は、両院で構成される国会同数委員会 (commission paritaire mixte) が招集され、2004年3月3日に両院において審議されることになっている。[www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/formation\\_professionnelle.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/formation_professionnelle.asp)参照。

<sup>34</sup> 「2001年労使共通見解」が法律による国家介入よりも労使自治を重視していることは、社会保障金庫などの機関などの運営を含めて、労使に関わる問題について労使同数によって処理をすることを意味する paritarisme (労使同数決定主義) の重要性に言及していることから理解できる。

産業部門レベルの団体交渉は、特定の職業に共通する諸ルールを策定することを通じて、当該職業における労働条件形成の連帯性を確保し、その決定の枠組みを示し、企業交渉を推進する役割を担う。

企業交渉は、各企業およびその労働者の特色および要求を考慮して、そこに生じる問題の解決策を直接的に発見し、かつ実施する役割を担う。

このような団体交渉の役割分担を見るならば、集团的労使交渉の場の重心を全国レベルから企業レベルに移行しようとする流れを読み取ることができるだろう。実際「2001年労使共通見解」は、全国レベルの締結された協約規定は、企業レベルにおいて同一の問題について規定がないときに適用されるとする。つまり、企業協定の優先的適用を志向しているのである。もっとも、法律が定める最低基準または全国職際レベルもしくは産業部門レベルで締結された規定が最低基準であることを明確にしている場合は、企業協定がその水準を引き下げることにはできない。つまり、社会的公序 (ordre public social) とされる規定を下回る基準を企業協定が定めることはできないという歯止めがあるのである。

(ウ) 団体交渉における当事者の均衡をめぐる問題～労働協約締結当事者の正統性の再検討

「2001年労使共通見解」では、現在の代表的組合の代表性自体には手をつけず、団体交渉における当事者間の均衡を維持し、労働協約の正統性を確保できる労働協約の締結方法が提起されている。具体的には、団体交渉権および労働協約締結権を基本的に代表的組合の権限としながら、代表性が承認されているものの、勢力の小さい労働組合だけが締結した労働協約の有効性を制限しようとするものである。

a 全国職際協約および産業部門協約の有効性

全国職際協約および産業部門協約は、締結に署名する代表的組合の数を問わず、代表的組合の過半数が拒否権を行使しない場合に有効となる。

この点について、「新法案」は、次のように規定している。

「新法案」では、全国職際協約は、協約適用領域において、代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないときに有効となる。この拒否権の行使は、当該協約の通知から15日以内になされねばならないとされている(34条)。

そして、同一の職業領域において締結された協約は、産業部門の労働者の過半数を代表する一つまたは複数の代表的組合の署名を有効要件とすることを、第1項と同様の条件で締結された産業部門協約または拡張適用される協約が規定するときには、それを有効要件とする(34条)。

一つまたは複数の代表的組合が産業部門の労働者の過半数を代表しているかを判定する手段は、次の二つの方法から協約が選択する。

当該産業部門の労働組合の代表性を判定するために、定期的に組織される当該産業部門労働者の諮問の結果。この諮問の具体的な方法および実施される時期などは、拡張適用され

る産業部門労働協約によって定められる。諮問を担当する労働者は、企業委員会委員および従業員代表委員の被選挙資格を有する労働者である。この諮問に関する異議については、司法裁判所が管轄する。

直近の企業委員会委員選挙、もしくは、それが無いときは従業員代表委員選挙の結果。

#### b 企業協約の有効性

「2001年労使共通見解」によれば、企業協約は、次の二つの方法のうち、産業部門協約が選択する方法によって締結されることによって有効となるとされている。そして、産業部門別協約が無いときには、企業協約が次の二つの方法のいずれかによって締結される必要があるという。この企業協約の有効要件については、「新法案」にそのまま取り入れられている(34条)。

当該企業における直近の企業委員会委員選挙または従業員代表委員選挙において投票の過半数を獲得した一つまたは複数の代表的組合が署名する。この条件を満たすことができないときには、署名組合によって実施される当該企業の従業員全員投票において過半数の支持を受けることを要する。

当該企業における直近の企業委員会委員選挙または従業員代表委員選挙において過半数を獲得した一つまたは複数の代表的組合が労働協約に署名せず、かつ拒否権を行使しない。

「新法案」によれば、非署名組合による拒否権は、協約の通知がなされてから8日以内に行行使されなければならない。そして、これらの方法の選択を規定する産業部門協約が無いときには、この方法が企業協約の有効要件とされる。

また、「2001年労使共通見解」では、労働組合の組織率の低い中小零細企業における労使対話を発展させるために、産業部門別協約によって団体交渉および労働協約締結当事者に関するルール作りを進めることが提案されている。

#### c 組合代表のいない企業における団体交渉・労働協約締結の促進

次に、組合支部のない企業における団体交渉・労働協約締結の促進を目的として、「2001年労使共通見解」は、当該産業部門が希望するときには、当面5年間をその試行期間として、以下の方法による団体交渉の可能性を認める。この方法は、「新法案」においても採用されている(41条)。

組合代表委員のいない企業または50人未満の企業において組合代表委員の職務を担う従業員代表委員のいない企業においては、選出従業員代表(企業委員会委員、それがいないときには従業員代表委員)が企業協約を締結できる。ただし、当該企業協約は、産業部門労使同数委員会が有効と認めた場合にしか効力を有しない。「新法案」によれば、この委員会の運営方法は、産業部門協約が定めることとされている。また、企業協約は、産業部門労使同数委員会が有効とした旨の調書の要約を付して、管轄の行政官庁に届けることがその有効要件とされている。

使用者が呼びかけた選出従業員代表選挙が実施できず、選出従業員代表がいない企業で

は、特定の交渉事項のために一つまたは複数の代表的組合に委任された当該企業の労働者が企業協約を締結することができる。ただし、当該企業協約は、当該企業の従業員の過半数の支持を受けた場合にしか効力を有しない。

この場合、産業部門別協約は、上記の条件で実施される団体交渉の交渉事項リスト、このような団体交渉が実施可能となる企業規模（従業員数）、交渉受任者の委任履行の条件、産業部門の団体交渉労使同数監査機構に審査を受ける方式などを定めることになる。「新法案」によれば、当該企業協約は、管轄の行政官庁に届けることがその有効要件とされている。

交渉受任労働者は、組合代表委員と同様の保護（L.412-18条）を享受するとされている。

上記の企業協約締結方式は、産業部門の労使が、従来、法的に承認されてきた他の方式を利用することを妨げるものではない。

#### （エ）法律の役割と団体交渉の役割とのダイナミックな相補性の創設

これは、フランスの文脈においては、具体的には労使の団体交渉に労働条件決定を委ねる領域を拡大することを意味する。「2001年労使共通見解」は、法律の役割と団体交渉の役割につき次のように定めている。

立法者の領域は、フランスが批准した国際条約の遵守を保障するための一般諸原則、および最長労働時間、就労最低年齢、週休日、有給休暇、団体的代表権、組合活動の自由、争議権、母性保護などのような国民の一般的利益に関する諸規定を定めることである。

立法者と労使の双方が役割を担う領域では、まず法律が一般原則を定め、その適用方法を適切なレベルにおいて労使が交渉によって決定する。労使交渉が合意に至らなかった場合には、法律によって定められた適用方法によって当該法律が適用されることになる。この領域においては、EC 理事会指令を国内法に取り入れる場合には、労働協約による方法が優先される。これらの労働協約は、前述の全国職際協約または職業部門別協約の締結条件が適用される。

この領域においては、協約の内容が社会的公序に違反しないことを保障する仕組みが必要である。

締結された協約の適用に関する紛争は、従来どおり司法裁判所の権限とするが、紛争が協約の解釈問題を生じるときには、協約署名当事者の代表者によって構成される協約解釈同数委員会に事前に付託しなければならない。

労使交渉の領域では、社会的公序規定により定められた労働条件の向上および新しい諸権利の創設である。

#### a 全国レベルの協約と企業協約の競合に関する新たなルール

「2001年労使共通見解」には盛り込まれていないが、「新法案」に含まれている重要事項として、全国レベルの協約と企業協約の競合に関する新たなルール設定がある（36～39条）。



全国協約と企業協約との競合<sup>35</sup>については、従来、もっともは、より狭い地域的適用範囲の協約によって制限もしくは廃止することはできず、より狭い地域的適用範囲の協約は、労働者により有利な規定だけが有効となるというルールが法定されていた（L 132-13条 1 項）<sup>36</sup>。これは、全国協約の企業協約に対する優位を意味する。「新法案」では、このルールを定める労働法典 L 132-13条 1 項に「当該協約または当該協定の署名者が明示的にこれらに抵触することができないと規定する限りにおいて」という文言を付加しようとしている（36条）。

また、L 132-13条 2 項は、上位レベルの協約が下位レベルの規定よりも労働者により有利な規定を定めたときには、下位レベルの協約署名者は、その規定に合わせて協約を改訂する義務を負うとしていた<sup>37</sup>。これは、企業協約の内容よりも労働者に有利な内容の全国協約が締結されたときは、企業協約の署名者は、全国協約の内容に合わせて企業協約を改訂する義務を負うことを意味する。「新法案」では、この L 132-13条 2 項に「より上位の協約または協定の規定が、そのことを明示的に定めるときは」という文言を付加しようとしている（36条）。

同様に、最低賃金、職業格付け分類、社会保障法典第 9 編第 1 章に規定される団体保障および職業教育訓練基金共済組合の領域以外では、企業協約もしくは企業協定が、全国協約が禁止しない限り、全国協約の規定に抵触する規定を含むことができる（37条）。

これらの改正は、全国協約と企業協約の競合に関する強行的なルールを、全国協約がルールの適用の有無を決定できるという意味で任意的なルールに変更しようとするものである。この結果、全国協約が禁止しない限り、企業における労使自治に大きな役割が与えられることになる。

この「新法案」の改正案については、「2001年労使共通見解」の署名組合である CFDT は、使用者団体である MEDEF のロビー活動の所産であり、企業協約に過度の権限を与えると反対の意向を表明している<sup>38</sup>。

「新法案」をめぐる今後の動きが注目されるところである。

## 第 2 節 集団的権利紛争

### 1 公序紛争～労働組合活動および従業員代表活動に関する保護制度の概要

#### （1）労働者個人の組合の自由（libertés syndicales）に対する保護

第一に、使用者が組合所属および組合活動を理由とするあらゆる雇用上の差別を行うことが禁止されている。使用者およびその代理人は、労働組合を優遇し、または敵視する圧力手

<sup>35</sup> 実際にはまれであるが、さらに地方圏協約および地方協約との競合がこの 2 つの協約の競合に付加される可能性がある。

<sup>36</sup> J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du Travail, 21<sup>e</sup> éd. (2002), p.905.

<sup>37</sup> Ibid., p.907.

<sup>38</sup> CFDT, De nouvelles stratégies syndicales à définir, A *cuta* *lité*, <http://www.cfdt.fr/actu/breve/brev482.htm>.

段を使用してはならない。この規定に反する使用者の措置は濫用とみなされ、損害賠償の対象となる。この規定は公序とされ（労働法典 L.412-2 条、以下特に断らないときにはすべて労働法典）、罰金（3,750ユーロ）の刑事制裁がある（L.481-3 条）。この刑事制裁は、再犯のときには、禁錮 1 年以下または罰金 7,500 ユーロ、もしくはその双方とされる。

刑事制裁については、より一般的に組合権（droit syndical）妨害罪（L.481-2 条）がある。

第二に、一般的な雇用差別禁止規定において、労働組合活動に対する差別も禁止される差別類型の一つとされている（L.122-45 条）。また、争議権の行使を理由とする差別も禁止されている（同条 2 項）。この規定は、近年 2001 年 11 月 16 日の法律によって大幅な改正を受けた。ここでは、本稿に必要な限りで、この改正を紹介しておく。

まず、従来は、明文上懲戒処分または解雇だけが差別行為とされていたが、これに賃金、職業教育、再就職の斡旋、配置、職業格付け、職務分類、昇進、異動および労働契約の更新が列挙されることになり、差別禁止規定の包括性が一層明確になった。また間接差別が含まれることになった。さらに、差別訴訟を提起した労働者の保護規定が設けられ（L 122-45-2 条）<sup>39</sup>、差別行為の証人となった労働者に対する報復措置が禁止された（L 122-45 条第 3 項）。

加えて、訴訟における立証責任の分配が労働者に有利に改正されたことが重要である（L 122-45 条第 4 項）。すなわち、差別の対象となった労働者または応募者が、原告として直接差別または間接差別の存在を推定させる事実の要素を提示した場合には、被告側が被告の決定があらゆる差別と無関係な客観的な要素によって正当であることを立証しなければならない。これを受けて、裁判官は、必要な証拠調べを行ったのちに心証を形成することとされている。

訴訟に関しては、集団的訴権が代表的労働組合に認められたことが重要である（L 122-45-1 条）。代表的労働組合は、労働者等のためにその委任を受けることなしに差別訴訟を提起できる。ただし、当該労働者等は、この提訴を書面で告知される。そして、当該労働者等が告知から 15 日以内にこの訴訟に反対であることを明らかにした場合には、当該訴訟は継続することができない。当該労働者等は、常に訴訟参加することができる。

労働組合に対する聴き取り調査によれば、組合差別は、労働組合の影響力の小さい小企業や新しい企業によく見られる現象であるということである。組合差別に関する法制度は、十分に整備されているので、その適切な適用が課題であると指摘している。また、訴訟においては、労働組合が補佐することが多いとのことである<sup>40</sup>。

---

<sup>39</sup> 差別禁止に反する措置または行為は、法的にすべて無効となることはもちろんであるが（L 122-45 条第 5 項）、差別訴訟を提訴した労働者に対する解雇が、真実かつ重大な理由を欠き、かつ訴訟提起がその理由であったときも、その解雇は無効とされることになった。この場合、当然に復職が認められ、当該労働者はその雇用に中断なく従事していたとみなされる。また、当該労働者が、労働契約の履行の継続を拒否するときには、労働審判所は、当該労働者に 6 ヶ月以上の補償金の支払いを認める。さらに労働者は、法定（L 122-9 条）、労働協約所定または労働契約所定の解雇補償金および真実かつ重大な事由を欠く解雇に支給される補償金を得ることができる。

<sup>40</sup> 聴き取り調査：フランス民主労働総同盟（CFDT）Mme. Olivera DJUKIC 法務局員（2003 年 9 月 16 日）。

## (2) 企業内における労働組合および従業員代表制度の活動保護

### ア 基本的仕組み

フランスでは、企業内に労働組合支部の設立が認められている他、法定の従業員代表として、従業員代表委員および企業委員会がある。

使用者がこれらの組織の活動に対して妨害することは、刑事的に禁止されている。例えば、組合代表委員の指名、従業員代表委員選挙、企業委員会の設立、これらの代表機関の職務の正当な行使に対する妨害は、妨害罪とされている（L.481-2条，L.482-1条，L.483-1-1条，L.483-1-2条）。

### イ IT技術の発達と最近の企業内組合活動の問題点

最近では、電子メールやインターネットなどを利用した組合活動が新しい紛争を生んでいる<sup>41</sup>。フランスにおいては、企業内に組合支部を承認した1968年12月27日の法律は、使用者に企業内において労働組合支部のための掲示板を設置することを義務付け、また労働組合支部が、その宣伝物を企業内において出勤時および退勤時に配布することを認めている。労働組合は、この法律の趣旨が企業内における労働組合としてのコミュニケーションを保障するものである以上、労働形態が多様化し、IT技術の発達した今日では、Eメールやホームページが旧来の情報伝達手段に替わって認められるべきと主張している。すでに全国職際レベルではこの問題が議論されている。すなわち前述の「2001年労使共通見解」では、労使対話を促進する手段の一つとして、産業部門ごとに労使同数により、労働組合が企業内のIT技術を利用するための倫理綱領を作成するよう努力することが労使の基本的な一致点とされている。これを受けて、「新法案」では、組合の出版物およびビラを企業のイントラネット上に設置された組合サイト上に公開すること、または企業のEメールによって配布することを企業協定によって定めることを認めている（45条）。

CFDTによれば、法律による承認がない現在では、団体交渉を通じて使用者に組合のIT機器利用の承認を求める方針である<sup>42</sup>。実際、郵政の現場では、2002年10月8日の企業協定により、代表性の承認された各組合に「掲示板 (tableau d'affichage)」と呼ばれる数ページにわたる情報宣伝のスペースが認められている。多くの場合、郵政のように量的制限があるが、ルノーではスペースの制限なしに情報宣伝のスペースが与えられている<sup>43</sup>。この掲示板は、あくまで組合からの情報宣伝の手段として認められているのであり、討論フォーラムなどは禁止されている。なお、労働組合は、IT機器による掲示板があるからといって、旧来の掲示板が不要になるわけではないとしている。

また、労働組合のホームページの作成については、裁判例によれば、合法的に作成するた

<sup>41</sup> 以下の叙述は、主として、S. GIRAUD, Droit syndical et nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), *A citon juridique* n° 162, pp5 8, septembre 2003. に拠っている。

<sup>42</sup> 聴き取り調査：フランス民主労働総同盟 (CFDT) Mme. Olivera DJUKIC 法務局員 (2003年9月16日)。

<sup>43</sup> 2000年12月21日の企業協定による。

めに遵守すべきいくつかの条件があるとされている<sup>44</sup>。具体的には、第一に、サイトにおいて製作者が明らかにされていること、第二に、知的財産法典に従って企業と合意することなしに、企業のロゴを使用もしくは、修正して使用することがないこと、第三に侮辱および名誉毀損が禁止されること、そして報道に関するルール、著作権、肖像権、プライバシーが遵守されることである。

従って、不注意なホームページの作成は、産業別組合などに損害賠償請求を引き起こす危険があるだけでなく、企業レベルでは、企業支部には法人格がないので、作成者自身の責任が問われる危険もある。

ところで、仮に企業内のイントラネットにおいて労働組合支部に固有のアドレスが与えられたとしても、このEメールは、他の組合支部、会社経営陣、企業委員会などの従業員代表組織との連絡および労働者または組合員からの個別的な質問に対する回答にしか利用することができない。すなわち、全従業員または全組合員に一齐にEメールで連絡を取ることは禁止されている。

この禁止は、Eメールはビラなどの宣伝物に該当し、それらは労働者の出退勤時に配布すること以外には認められていないとされるからである<sup>45</sup>。これに対して、労働組合側は、現代のように就業形態が多様化し、労働時間もフレキシブルとなると、工場のような一齐の出退勤を前提とする法制度は現実性を失っていること、そして使用者側が自己の方針等をIT機器によって従業員に伝達している状況を考慮すると、武器の対等という観点から、労働組合側にもIT機器による情報宣伝活動を認めるべきであると主張している。

他方、使用者側は、組合によるIT機器を利用した組合活動を組合のビラ配布のように法律で承認することには反対という立場を採っている<sup>46</sup>。

### (3) 保護対象労働者 (salariés protégés)

組合代表委員 (L.412-18条)、従業員代表委員 (L.425-1条) および企業委員会委員 (L.436-1条) については、特別の保護が与えられる。これらは総称して保護対象労働者と呼ばれる。

#### ア 保護対象労働者の範囲

保護対象労働者は、現役の従業員代表だけではなく、選出従業員代表ではその候補者および任期の終了した直後の元従業員代表 (従業員代表委員および企業委員会委員については6ヶ月間、組合代表委員については1年間) も含まれる。また、労働者側選出の労働審判所裁判官も保護対象労働者とされる (L.514-2条)。さらにこの他、労働法上の諸制度において労働者の代表または代理人としての役割を果たしている労働者が保護対象労働者とされている。

<sup>44</sup> 1997年11月17日のパリ小審裁判所の急速審理命令。

<sup>45</sup> 2002年5月31日のパリ控訴院判決。

<sup>46</sup> 聴き取り調査：フランス企業運動 (MEDEF) Mme. Chantal FOULON 労使関係部副部長 (2003年9月15日)。

## イ 保護の内容

### (ア) 解雇に対する保護

保護対象労働者の解雇については、行政許可が必要とされる。なお、一般の解雇に対する手続は、保護対象労働者についても適用される。

従業員代表委員および企業委員会委員の解雇については、企業委員会に諮問される。企業委員会の答申は、出席委員の秘密投票により多数決で決定される。

従業員代表委員および企業委員会委員の解雇については、企業委員会の諮問を経て、そして組合代表委員については、直接に労働監督官に解雇についての事前許可を求めることになる。労働監督官は、15日間以内にその決定を下さねばならない。

労働監督官の決定に不服のある場合には、労働担当大臣に不服申立することもできるし、直ちに行政裁判所 (tribunal administratif) に労働監督官の決定の取消訴訟を提起することができる。

行政許可の得られない保護対象労働者の解雇は無効とされ、使用者は当該労働者が希望する限り、復職 (réintégration) させねばならない。具体的には、使用者は、当該労働者に解雇以前のポストまたはそれと同等のポストを提供しなければならない<sup>47</sup>。ただし、この復職は労働者側に強制されるのではなく、損害賠償だけを請求することは可能である。

### (イ) 解雇以外の措置に対する保護

保護対象労働者の労働契約または労働条件のいかなる変更も当該労働者の合意なしに行うことはできない<sup>48</sup>というのが、フランスの最高裁判所である破毀院 (Cour de cassation) の立場である<sup>49</sup>。この結果、賃金減額を伴う降格は解雇と同視されることになる。

このことは、配置転換および部分失業措置 (操業短縮) についても同様である。

このように、解雇以外の措置についても、使用者は、労働監督官の事前許可を得る必要がある。

### (ウ) 保護対象労働者をめぐる紛争の状況

<sup>47</sup> この意味で、フランスの復職は、日本の解雇無効の法律効果とは異なることに注意を要する。

<sup>48</sup> この点については若干の説明を要するであろう。一般の労働者の労働契約に定められる労働条件の変更については、判例は、かつて、その変更が本質的なものか非本質的なものかという区別に基づいて処理してきた。労働条件の本質的な変更の場合には、両当事者の合意によってしか契約内容を変更することができないとされた。これに対して、非本質的な変更であるとされたときには、使用者は一方的に労働条件を変更できるとされた。非本質的な変更を拒否する労働者は、懲戒処分または場合によっては解雇を正当化する非行を犯したと判断された。しかし、破毀院は、この問題に新たな区別を導入した (Cass. soc. 10 juillet 1996, *Revue Jurisprudence Social* 8 9/96, n° 900.)。すなわち、契約内容の変更と労働条件の変更を区別したのである。これは、契約の領域と企業長の指揮命令権の領域とを区別するものとされる。つまり、従来判例のように、非本質的な契約内容の変更には他方の同意を要しないというのは、契約の変更は両当事者の合意によるという原則に反すると考えられたのである。他方で、労働契約の履行については、労働者が使用者に対して従属しており、使用者は、労働の履行の条件について変更することができる。労働時間制、労働組織、生産方法、労働場所などは使用者の指揮命令権の範囲と理解されている。この場合には労働者の承諾を要しない。以上が一般労働者に関する法理であるが、保護対象労働者については、このような区別なしに、すべての変更について保護対象労働者の同意を要するというのが破毀院の立場なのである。

<sup>49</sup> Soc.25 novembre 1997, *Revue Jurisprudence Social* 1/98, n° 67.

ここでは、2000年の統計を参考に保護対象労働者をめぐる紛争の状況を概観する<sup>50</sup>。

2000年では、14,669人の保護対象労働者の解雇の許可申請があった。これは、解雇全体の中で2%強を占める。そして、このうち10,283人については、解雇理由は経済的理由であった(70.1%)。これは、経済的理由に基づく解雇全体の中で4.3%を占める。

解雇請求を受ける保護対象労働者の内訳を見ると、従業員代表委員が31%、企業委員会委員が23%、組合代表委員が11%であり、その他、衛生・安全・労働条件委員会委員9%、裁判上の更生手続中の企業における労働者代表9%などが続いている。

これらの請求のうち、88%が解雇の許可を得ている。その内訳を見ると、経済的理由および企業譲渡の場合については約9割が許可されており、人的理由もしくは懲戒的理由に基づく解雇の場合よりも許可される確率が高い。

これらの労働監督官の決定に関する労働担当大臣に対する不服申立は、労使双方を併せて842件あり、これは決定全体の6%にあたる。この不服申立の72%は却下されている。

使用者側によれば、現在の保護対象労働者に対する解雇その他不利益取扱いに関する労働監督官の事前制度について、多様な不満がある<sup>51</sup>。

第一には、保護対象労働者の範囲が広く、誰が保護対象労働者かが明確ではないことがあることである。例えば、使用者は、労働者が労働審判所裁判官または社会保障金庫理事などに就任していてもその事実を告知されない。

第二には、懲戒処分を回避するために従業員代表の候補者となるような例もある。候補者が保護される期間が法律上不明確である。

第三には、解雇の不許可の理由が幅広いことである。解雇事由の存在(例えば労働者の非行)が認められたとしても、組合差別が認められれば不許可となるし、差別が立証されなくても、例えば、その保護対象労働者の解雇が認められると、当該企業に組合代表委員がいなくなるというようなときには一般利益(intérêt général)侵害を理由に当該解雇が不許可とされることがある。

第四に、解雇その他の措置が不許可とされた場合に、使用者にとっては実務上さまざまな困難が生じる。労働条件の変更が不許可となる場合には、労働条件の統一性に欠けることになる。部分失業措置が不許可となるときには、実務上非常に困難な問題が生じる。

第五には、経済的解雇については、再雇用などの手配など保護対象労働者に関して、使用者は結果債務に近い努力が求められている。

第六には、解雇の許可をめぐって訴訟になり、使用者側が敗訴したときには、当該労働者を復職させることになる。このとき、ポストがないときには同等のポストを探すことになるが、実務的には非常に困難である。

<sup>50</sup> この部分の統計は、Les Licenciements de Représentants du Personnel en 2000, Premières Informations novembre 2002, n° 482に拠っている。

<sup>51</sup> 以下は、聴き取り調査：フランス金属産業連合(UIMM) M. Dominique CAZAL 従業員代表課長および Mme. Christiane CHARBONNIER 労働時間・集团的労働紛争課長による。

## 2 一般的権利紛争

フランスでは、労働協約の解釈適用については、団体交渉によって解決できないときには、裁判所による紛争解決が中心である。労働協約の解釈適用に関する紛争は、一般民事訴訟の第一審である大審裁判所 (tribunal de grand instance) の管轄である。もっとも、労働協約の解釈適用が、労働者の労働契約に関する紛争においてなされるときは、労働審判所の管轄となる。

フランスにおいては、前述のように労働協約の規範的効力が労働協約を締結した労働組合だけではなく、労働協約を適用される使用者に雇用されるすべての労働者に及ぶため、労働協約の解釈適用について、労使の当事者による自治的な調整制度が生まれにくい。

産業別労働協約の適用をめぐる紛争としては、企業譲渡などによる使用者の変更に伴う問題がある。新しい使用者が、労働協約を署名した使用者団体に加入していない場合については、かつては、旧使用者に適用されていた労働協約を適用する義務がなかった。しかし現在では、新使用者は、当該企業において適用すべき労働協約に関する団体交渉を行わなければならない。新協約が締結されないときには、使用者は1年間について旧協約を適用しなければならない。さらに、1年後、いかなる協約も適用されないときには、旧協約の内容が労働者の既得権となる (L.132-8条7項)。新使用者が労働協約を署名した使用者団体に加入している場合には、新使用者は当然に当該労働協約の適用を受ける。

また、使用者が協約を署名した団体から脱退しても、脱退前の労働協約の適用を免れることはできない。

いかなる労働協約が適用になるかは、企業の事業分野に依存することになる。このことは、企業の事業分野の変動の激しい現代では、紛争の原因となっている。

現在では、企業の主要な事業分野における労働協約が適用になると解されている。当事者の意思によって適用される労働協約を選択することはできない。企業が複数の事業分野を併有しているときには、どの労働協約が適用になるかという問題が生じる。この点では、それぞれの事業が独立した事業場において展開されているときには、それぞれの事業を主要な事業として、別々の労働協約が適用になる。これに対して、ある事業場において、主要な事業とは別に付随的に行われている事業については、その付随的事業の労働者にも主要な事業に適用される労働協約が適用される。例えば、スーパーマーケット内のカフェテリアの従業員は、ホテル・レストラン業の労働協約ではなく、スーパーマーケットの従業員に適用される労働協約が適用されることになる<sup>52</sup>。

## 3 集団的権利紛争と紛争解決制度

フランスにおける集団的権利紛争の解決制度の特徴は、労使の自治的な紛争解決制度が発

---

<sup>52</sup> J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du Travail, 21<sup>e</sup> éd.(2002),p 887 et suiv.

達せず、司法裁判所、刑事裁判所、行政裁判所および労働監督官が重要な役割を担っていることにある。

### (1) 労働監督官の役割

前述したように、日本の不当労働行為にあたる使用者の行為は、刑事罰の対象とされている。フランスの労働関係の法律については、刑事罰が付いていることが多いが、その履行監督の任に当たるのは労働監督官 (inspecteur du travail) である。日本の労働基準監督官が個別労働関係上の労働法規にその管轄が限定されているのに対して、フランスの労働監督官は、労働法規全般に広範な権限が付与されているのが特徴である。ここでは、集团的労働関係に関連する労働監督官の権限を紹介する

第一に、労働監督官は労働関係法令全般および拡張適用された労働協約の適用を監督する権限を有するので、集团的労働関係法上の様々な法令違反および労働協約違反などを取り締まる役割を果たす。これらの法令違反について、起訴された場合は、当然、刑事裁判所が取扱うことになる。

第二に、労働監督官は、すでに紹介した保護対象労働者の解雇の承認という決定権限を有している。この決定に不満のある場合には、行政裁判所において争われることになる。

第三に、労働監督官は、労使などによる一定の決定事項について争いがあるときに、それを仲裁するための決定権限を有する。集团的労働関係では、従業員代表委員もしくは企業委員会委員の選挙に関する次の事項がこれに当たる。これらの従業員代表選挙では、幹部職員 (cadres) と現場作業員並びに事務職員 (ouvriers et employés) の一般従業員とがそれぞれ独立した選挙区として区別される。それぞれの定数は、従業員数に応じて法定されている全体の定数を配分する。この配分について争いがあるときは、労働監督官が決定するのである。

第四に、労働監督官は、その他、助言および調停の役割を担っているが、この点については後述する。

### (2) 裁判所の役割

労働関係に関する訴訟は、さまざまな裁判所に提起されることになるのがフランスの特徴である。ここでは、個別労働紛争の事例を含めて、いかなる裁判所にいかなる訴訟が提起されるかをまとめておこう<sup>53</sup>。個別労働紛争の事例を含めるのは、訴訟では違法解雇に対する損害賠償請求事件であっても、その原因が保護対象労働者の解雇である場合があるように、訴訟においては、個別労働紛争と集団労働紛争を截然と区別することはできないからである。

---

<sup>53</sup> 商事関係について管轄を要する例外裁判所である商事裁判所 (tribunal de commerce) も、企業譲渡などの使用者の地位の変更と労働者の労働契約の継続に関する訴訟や労働契約に挿入された競業避止義務条項の有効性についての訴訟を管轄するが、ここでは省略する。



## ア 司法裁判所

### (ア) 民事裁判所

#### a 労働審判所 (Conseil de prud'hommes)

労働審判所は、労働契約紛争を管轄する労使同数の選出裁判官によって構成される第一審裁判所である。訴訟手続の特徴としては、調停が前置されていることである。集团的労働紛争が解雇などの訴訟になったとき、労働契約に関する事項について差別が生じたときなどには、訴訟としては労働契約に係る個別紛争であるので、労働審判所が取扱うことになる。

労働審判所の判決に不服の時には、控訴院 (Cour d'appel) に控訴される。つまり、フランスの労働審判所は、ドイツとは異なり第一審のみであり、控訴以降は通常の民事裁判所系列で裁かれる。したがって、控訴審に不服なときには破毀院 (Cour de Cassation) に上告される。破毀院には、労働関係等を専門に扱う社会部 (Chambre Sociale) がある。

#### b 小審裁判所 (Tribunal d'instance)

日本の簡易裁判所に類似する。集团的労働関係では、従業員代表選挙、労働審判所裁判官選挙および組合代表委員ならびに企業委員会付労働組合代表の指名をめぐる訴訟を管轄している。

#### c 大審裁判所 (Tribunal de grande instance)

大審裁判所は、民事裁判所の第一審裁判所であり、日本の地方裁判所に類似する。大審裁判所は、労働審判所および小審裁判所の管轄以外の労働民事訴訟を管轄する。集团的労働関係では、労働協約署名組合から付託された労働協約の解釈の請求、拒否権に基づく労働協約の無効確認訴訟、企業委員会の評議の無効確認訴訟、使用者による企業委員会の運営費補助をめぐる訴訟、違法ストについての使用者による労働組合に対する損害賠償訴訟、企業委員会または労働組合による就業規則の無効確認訴訟などを取扱う。

#### d 急速審理裁判官 (juge des référés)

日本の仮処分に当たり、仮の裁判をなす権限を有する裁判官である。また、労働審判所には、労使1名による急速審理のための構成体がある。労働関係の訴訟では、小審裁判所裁判官に認められた急速審理権限、労働審判所の急速審理の構成体の権限以外については、大審裁判所裁判長および控訴院院長がこの権限を有する。

集团的労働紛争では、争議参加労働者による職場占拠の排除が大審裁判所の急速審理裁判官によって裁かれている。

#### e 民事裁判所における労働事件

民事裁判所における労働事件の占める比率は非常に高いといえる。集团的労働紛争がどの程度を占めるかは不明であるが、2002年の司法統計によれば、2002年に提訴された民事裁判全体1,671,796件のうち、労働審判所の事件が175,257件 (10.5%) を占める。また、大審裁判所に係属する595,319件のうち2,608件 (0.4%)、小審裁判所に係属する497,503件のうち24,416件 (4.9%)、そして控訴院に係属する189,874件のうち52,344件 (27.6%) が、労働関係およ

び社会的保護 (protection sociale) に関する訴訟である<sup>54</sup>。なお、労働審判所において下された判決については、59.3%が控訴されている<sup>55</sup>。この数字が控訴院に係属する労働関係事件の比率の高さを説明している。

労働事件にかかわる急速審理がどの程度を占めるかについては詳らかにできないが、労働審判所の急速審理は49,837件ある<sup>56</sup>。

#### (イ) 刑事裁判所

フランスでは、罰則付きの労働関係法規が多いため、刑事裁判所に係属する労働事件も少なくない。集团的労働関係では、日本の不当労働行為にあたる使用者の行為などが刑事罰により規制されているので、これらの諸規定をめぐる刑事事件が少なくない。

#### イ 行政裁判所

行政裁判所では、労働監督官の決定に関する取消訴訟が提起される。集团的労働関係に関しては、保護対象労働者の解雇承認をめぐる訴訟が多い。

その他、行政裁判所は、法律を適用するためのデクレもしくは大臣アレテに関する訴訟を取扱う。集团的労働関係では、労働組合の代表性の承認に関する訴訟などがある。

### (3) 公序紛争に関する裁判管轄の多重性

以上、フランスにおける集团的労使紛争のうち公序紛争を保護対象労働者に対する規制を中心に検討してきたが、最後に、公序紛争における裁判管轄の多重性について触れておこう。

すでに述べたように、例えば組合代表委員に対する解雇は、労働監督官の許可を要するので、その許可の是非は行政裁判所の管轄となる。また、組合代表委員の復職を使用者が拒めば、軽罪として刑事裁判所で裁かれることになる。さらに、復職を拒否された組合代表委員が使用者に損害賠償を請求するのは労働審判所ということになる。

このように、もともと一つの事件が多様な裁判所で裁かれることになるが、この裁判所間で判断が異なるなどの複雑な状況がある。

## 第3節 集团的利益紛争

### 1 フランスにおける争議行為の特徴と自治的な争議調整制度の未発達

フランスでは、争議権 (droit de grève) が法的にも現実的にも個人権とされていることが大きな特徴である。このため、争議権の行使について、労働組合は特別の権限を有していない。そして、この個人主義的な争議権の観念は、決して理論上のレベルにとどまっているのではなく、現実的にも、争議権は、労働組合の指令に義務として従うのではなく、全く個

<sup>54</sup> Ministère du Justice, Les chiffres-clé de la justice (octobre 2003), p.12.

<sup>55</sup> Ibid., p.13.

<sup>56</sup> Ibid., p.11.

人的に行使されている。フランスの争議行為は集団的な行為ではあるが、必ずしも労働組合に組織化されたものではない。つまり、フランスの争議行為は、労働組合の争議指令により開始され、中止指令により終了するというイメージでは捉えられないのである。労働組合は、組合員に争議行為に対する参加または不参加を求める権限はない。また、非組合員であっても争議行為に参加することは自由である。というよりも、労働組合の組織率を考えるならば、争議行為の成功に非組合員の参加は不可欠であるといえる。実際、ストライキの継続は、連日の職場での労働者の賛否によっている。この賛否をとる方法も特に制度化されているものではなく、職場の慣行によっている<sup>57</sup>。

多くの争議行為は、労働組合の呼びかけによって開始されているが、全体の11.5%は労働組合の関与なしに争議行為が開始されている。そして、労働組合の関与がなく開始された争議行為は、職場占拠やピケティングなどの手段を伴うことが多いとされる<sup>58</sup>。

このような争議行為の実情を考えるならば、フランスでは労使が自治的な調整制度を制度化できる前提にないことが理解できるであろう。

## 2 争議行為の現状<sup>59</sup>

### (1) 現状

民間部門における争議行為の日数は、その年の社会状況に応じて可変的であるが、2002年では415,116日である。1986年から2002年までをみると、多くの年は40万から60万日の範囲に収まっている。この数字は、1970年代後半から1980年代前半にかけての数字と比べると約半数となっている。

この数字は、日本の民間部門と比較するならばなお争議行為が多いという印象を与えるであろうが、フランスの政労使および研究者の見解は、公共部門はさておき、民間部門では争議行為は、近年目に見えて減少したという評価で一致していた<sup>60</sup>。すでに民間部門では争議行為は、むしろ稀の現象との評価もあった。

フランスにおいて民間部門の争議行為が減少した要因については、以下のような見解が示されている。

いずれの立場においても共通しているのは、雇用情勢の悪化が継続しており、民間企業は

<sup>57</sup> このようなフランスの争議における実態については、近年のもっとも激しい争議であった1995年11月～12月の社会保障改革に反対する争議に関する状況報告である軍司泰史『シラクのフランス』岩波新書（2003年）1頁以下に詳しく紹介されている。

<sup>58</sup> Les Conflits Collectifs du Travail dans les Entreprises du Secteur Privé en 2002, in DARS, La Négociation collective en 2002. Tome 1, pp.170-171.

<sup>59</sup> 争議行為の実情については、ibid. p.155 et suiv.による。

<sup>60</sup> 聴き取り調査：François Gaudu パリ第一大学教授（2003年9月13日、19日）、フランス企業運動（MEDEF）Mme. Chantal FOULON 労使関係部副部長（2003年9月15日）、フランス民主労働総同盟（CFDT）Mme. Olivera DJUKIC 法務局員（2003年9月16日）、フランス金属産業連合（UIMM）M. Dominique CAZAL 従業員代表課長および Mme. Christiane CHARBONNIER 労働時間・集団的労働紛争課長（2003年9月18日）、雇用連帯省 M. Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長（2003年9月17日）。

国際競争にさらされているので、労働者にとっても争議行為によって要求を実現することが困難となったことである。この他、使用者団体である MEDEF では、企業内部の紛争防止措置が徐々に機能するようになってきていると評価していた。具体的には、従業員代表に対する企業情報の公開や労使協議、団体交渉の定着などを挙げていた。経済的解雇の場合などは極めて厳しい紛争となることもあるが、団体交渉の実施により紛争が回避されることが多いとのことである。

また、裁判所による紛争解決が利用されることが争議の減少にある程度寄与しているとの見解も示された。確かに、労働組合である CFDT でも、労働審判所だけではなく、労働裁判における裁判官の質については肯定的に評価していた。

なお、2002年の争議行為のうち、要求の全面的実現で終了した割合は20%であり、部分的実現が48%、失敗が20%、交渉継続が12%とであった<sup>61</sup>。

労働者の争議行為に対して世論は概ね好意的であるということも聴き取り調査での一致した見解であった。これもまたフランスの大きな特徴であろう。公共部門の争議行為に対して世論が好意的であるのは、民間部門の労働者が争議行為をしたくてもできないという状況において、自らの思いを公共部門の労働者が代替しているという意識があるからだという<sup>62</sup>。民間の労働者がストライキを行う公共部門労働者に対して反感を持つよりも共感を覚えるというところに、フランスにおいてなお労使紛争における争議行為の占める位置の高さを見ることができよう。

## (2) 最近の新しい動き

フランスでは、争議行為の減少が必ずしも労使間の紛争の減少自体を意味しないと言われる。このことを現実的に示す現象として、最近では労働者が街頭での要求行動を過激に展開し、いわば街頭を劇場化して、メディアの関心を引くという傾向があることが指摘されている<sup>63</sup>。この行動にはやや暴力的な傾向も含まれている。

メディアは、基本的にこのような要求行動に同情的な傾向があるという。この背景には、自由主義的な諸動向や EU 中心の経済運営などに対する不信ないし不安があると指摘されている。このような不信ないし不安が直ちに保守的な傾向には繋がらず、直接的な抗議行動に対するシンパシーとして現れるところにフランスの特徴があるといえる。

## 3 法定の争議調整制度とその利用実態

フランスでは、法定の争議調停制度として、あっせん (conciliation)、調停 (mediation) および仲裁 (arbitrage) がある。それぞれについて簡単に説明しておこう。

---

<sup>61</sup> Les Conflits Collectifs du Travail dans les Entreprises du Secteur Privé en 2002, op. cit., p.172.

<sup>62</sup> 聴き取り調査による。

<sup>63</sup> Cf. UIMM, op. cit. p.51 et suiv.

### (1) あっせん (L523-1条以下)

あっせん手続のために、三者同数構成（労使および公権力の代表者）による委員会が全国レベルおよび地域圏レベルで設置される（任期3年）。

このあっせん手続を利用するか否かについては労使紛争当事者の判断に委ねられている。

### (2) 調停 (L524-1条以下)

調停手続は、あっせん手続が不調に終わった場合および両当事者が合意して、直接、調停手続を利用しようとするときに開始される。

団体交渉全国委員会に出席する労使代表の諮問を経て、担当大臣は、調停人の全国名簿を作成する。地域圏の調停人名簿は、地域圏知事が作成する。

当事者が調停人の選択について3日以内に合意に達しないときには、大臣または知事が調停人を指名する。調停人は、1か月以内に調停案を作成して、両当事者に受諾を勧告するが、強制力はない。

### (3) 仲裁 (L.525-1条以下)

仲裁は、両当事者の合意により開始される。仲裁内容に不服があるときには、上級仲裁院 (Cour Supérieure d'Arbitrage) の審理を受けることができる。この上級仲裁院は、行政裁判所であるコンセイユ・デタ裁判官および上級の司法裁判所裁判官によって構成される。上級仲裁院は、仲裁裁定について法律違反または権限逾越があるときには、8日以内に仲裁裁定の無効を言い渡す。この場合、紛争解決は両当事者に委ねられることになり、仮に両当事者が再び仲裁を希望するときには、改めて仲裁人が指名される。

### (4) 法定争議調整制度の利用実態

これらの法定の争議調整制度がほとんど利用されていないというのがフランスの大きな特徴である。例えば、上級仲裁院は、実際に設置されたことはないことが象徴的である。CFDTの聞き取り調査では、本人が全国あっせん委員会の委員であるが、この数年一度も開催されていないということであった。このような状況は、フランスの労使が労使紛争に対して第三者が法的に介入することを忌避する伝統を有していることに由来すると一般に説明されている<sup>64</sup>。

この現状認識について、聞き取り調査では、立場の違いを超えて一致していた。そして、この現状を妥当と考えるか否かは別として、この状況に今後も変化がないであろうという点も一致していた。

---

<sup>64</sup> Jean-Claude Javillier, *Droit du Travail*, 7<sup>éd.</sup>, p.760 et suiv.

## (5) 争議調整過程の実際

現実の争議調整では、労働監督官の関与が大きな役割を果たしているのがフランスの特徴である。この他、職場占拠や争議中の懲戒処分などをめぐっては、日本の仮処分に類似する機能を果たす急速審理裁判官 (juge des référés) が争議調整に関与することがある。これも法定手続とは異なる事実上の調整である。

一般に労働監督官は、助言およびあっせんの役割を有しているが、特に集団的労働紛争で果たす役割が大きい。2002年の争議のうち紛争調整に第三者が関与した割合は39.9% (2001年では65%) であったが、そのうちの85.7% (2001年では93%) が労働監督官による非公式な関与である<sup>65</sup>。このように現実の争議調整には労働監督官が極めて大きな役割を果たしていると評価できる。

国際的にも行政監督官庁が争議に介入することが一般的ではないにもかかわらず、フランスにおいて争議調整に労働監督官による関与が機能していることが興味深い。その理由は必ずしも明確ではないが、いくつかの複合的な要因が考えられる。

聴き取り調査では、労働監督官側は、労働監督官に対する労使の信頼を強調していたが<sup>66</sup>、この見解については、使用者側には労働監督官が必ずしも中立的ではないとの批判もある<sup>67</sup>。しかし、労働争議が膠着状態になったとき、労働監督官によるあっせんの人的機能は、状況の打開に役立っていることは間違いがない。労働監督官の関与を使用者側が拒否できないのは、このような現実的配慮や労働監督官の個性によるところが大きいのであろう。

また、フランスの労働監督官が労働法典全般について広い管轄権を有していることも労働監督官の関与が機能する理由の一つとして挙げられよう。例えば、争議の要求内容が労働時間の短縮などであるときには、労働監督官の管轄にかかわる事項が多く、労働監督官の関与を使用者側も拒否することはできない。

フランスでは産業部門あるいは企業によっては、団体交渉が困難であるということが少なくない。従来から労働組合が組織されている工業部門では団体交渉が定着していることが多いが、特に商業・サービス業分野では団体交渉が定着していない部門が多いので、これを援助するのが、労働監督官の役割の一つとなっている。

集団的紛争において労使が自主的に解決策を見いだせないときには、非公式に労使があっせんを求めることが多い。労働監督官が集団的紛争の解決のために団体交渉支援を実施するのは、特別な手続を要する場合、交渉が困難と判断される場合およびストライキが発生するおそれのあるときである。交渉支援の仕事は企業レベルの交渉が中心であるが、対象は国有企業から中小企業までさまざまである。労働監督官は、争議の原因となる事項を調査

<sup>65</sup> Les Conflits Collectifs du Travail dans les Entreprises du Secteur Privé en 2002, op. cit., p.173.

<sup>66</sup> 労働省 M. Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長 (2003年9月17日聴き取り)。

<sup>67</sup> フランス金属産業連合 (UIMM) M. Dominique CAZAL 従業員代表課長および Mme. Christiane CHARBONNIER 労働時間・集団的労働紛争課長 (2003年9月18日聴き取り)。ここでは、労働監督官がCFDT系の組合の影響力が強いという指摘もあった。

し、その上で労使交渉を促すことになる。当事者が労使交渉に移れば、労働監督官はそれ以上の介入を行わない。

なお、労働監督官による集団的労使紛争の調整の実際については、1997年に実施した聴き取り調査の記録が極めてリアルに状況を伝えることができるので再録する<sup>68</sup>。以下は聴き取り調査を要約したものである。

交渉支援の方法はバラエティに富んでいる。理想的には団体交渉のテーブルに労使をつかせることであるが、その実施は難しいことが多い。そこで、労使を別々な部屋に呼び、そこで妥協点を見つける。大企業では15日間位、小企業では数時間で決着することもある。実際に支援に乗り出す時期の選択が重要で、交渉支援の要請があっても放っておくことも、成功に導く重要な方法である。

あっせんの内容は、単純なものや賃金要求が多い。一般的には賃金紛争が一番多いが、最近では雇用確保に関する紛争が多くなってきている。この紛争は解決が一般的に困難である。

労働者側の要求書に基づきあっせん作業を行うのが基本である。しかし、実際の紛争では、表面的な要求の裏に隠された真の要求があることも少なくない。このような場合には、あっせんを通じてこの隠れた要求を見つけて出すことも重要な仕事である。

・あっせん作業の具体的例.....200、300人規模の魚の缶詰工場で、職業資格のある（熟練の）男性労働者（組合員）の他に、不熟練の女性労働者（組合に加入していない）がいて、ストライキに入り、賃金の引き上げを求めた。使用者は4%の引き上げを回答したが、女性労働者はこれを拒否した。7%の引き上げでも拒否した。背景には、冬は寒くて夏は暑い、コーヒーがない等の不満があった。そこで、不満の一覧表を作らせて使用者と交渉したところ、6%の賃上げでもよいということで妥結した。

## 【用語解説】

**労働協約適用率**：雇用労働者に対して労働協約が適用されている割合。労働協約に定める労働条件部分の適用の範囲は、拡張適用制度などのある国では、労働協約締結組合の組合員以外にも適用されることになる。労働組合組織率とともに労働組合の影響力を測る指標の一つ。

**職業別組合**：同一の職業に従事する労働者によって組織された労働組合。訓練期間の長い職人および熟練労働者によって形成され、労働市場の独占力が強く、強力な労働条件規制権能を有する。イギリスにおいてもっとも発達したが、熟練の解体とともにその存立基盤を失っていった。

**組合の自由**：フランスでは、人が団体的に行動する自由として憲法的価値を有する集団的自由（libertés collectives）の一類型として、人が自己の職業的利益擁護のために自己の選択する労働組合または使用者団体に加入する、または加入しない自由（個別的側面）および労働組合または使用者団体が国家に介入されることなく活動できる自由（団体的側面）として、「組合の自由」が認められている。集団的自由としては、組合の自由以外に、集会の自由、結社の自由、争議の自由などがあるが、組合の自由は、自己の職業的利益擁護の追求を目的とする点で一般的結社の自由と区別されている。フランスでは、組

<sup>68</sup> この調査は、日本労働研究機構「諸外国における労働条件規制等に関する調査研究～最終報告」（1998年）110～111頁（島田陽一執筆）に掲載されている労働省労政局員（Lebla氏、1997年9月11日）からの聴き取り調査である。

合の自由の承認は1884年であり、一般的結社の自由の承認の1901年よりも先行している。

**複数組合主義**：集团的労働関係の当事者として、複数の労働組合を承認すること。複数組合主義と多様であるが、フランスでは、ユニオン・ショップ制などの組織強制を法的に禁止し、複数の代表的組合に団体交渉・労働協約締結の当事者としての資格を与えている。日本は、立法上は明確ではないが、法解釈として団体交渉権をすべての労働組合に承認し、使用者に労働組合の平等取扱いを課すが、他方でユニオン・ショップ制を条件付で承認するというフランスとも異なる独特の複数組合主義を採っている。

**ユニオン・ショップ**：当該企業の従業員は、すべてある労働組合の組合員でなければならず、組合員でない従業員を使用者が解雇するという取り決めのある組織強制手段。

**クローズド・ショップ**：企業は、労働組合の組合員からしか雇用してはならないという組織強制手段。

**積極的団結権**：労働組合を結成する、労働組合に加入して労働組合活動に参加するという側面での団結権。これに対して消極的団結権とは、労働組合に加入しない権利または労働組合から脱退する権利という側面の団結権を意味する。日本では一般的に、結社の自由とは異なり、消極的団結権は憲法28条の保障を受けていないと理解されている。このことがユニオン・ショップを肯定する法的な根拠とされる。

**規範的効力**：労働協約の労働条件に関する定めについて、これに違反する労働契約の部分を無効とし（強行的効力）、無効となった部分は協約基準によるとし、また労働契約に定めのない部分も同様とする（直律的効力）法的な効力。もともと労働組合と使用者の契約である労働協約条項に労働契約を規制する法律的な効力を承認することから規範的効力と呼ばれている。

**排他的交渉単位制度**：例えば、一つの工場などの交渉単位において、労働者による選挙などによって選出された代表者がその交渉単位全体の排他的な交渉代表となる制度であり、アメリカにおいて採用されている。

**変形労働時間制**：1週および1日の法定労働時間の原則に対して、法定の手續に従って、一定期間の所定労働時間の平均が週の法定労働時間を超えていなければ、1週または1日の法定労働時間を超えていてもよいとする制度。

**有利原則**：個々の労働契約の労働条件が労働協約の定める労働条件よりも労働者にとって有利であれば、当該労働契約の労働条件は有効であるという原則。日本では標準的労働条件を定める企業協約が中心であるので否定説が一般的であるが、産業部門協約を基本とするフランスでは法律によって承認されている。

**社会的公序**：個別契約の内容などは当該強行法規範よりも労働者に有利なときにのみ有効とされるという原則。

**間接差別**：直接的な差別ではなく、抽象的には中立的な基準であるが、結果的に一定類型の者が著しく不利益を被る差別を禁止するための概念。女性差別の領域では、わかりやすい



例として採用において当該職業に必要がないにもかかわらず一定以上の身長を条件とすることなどが挙げられる。

**集団的訴権：**労働組合がその集団的利益の擁護のために行う訴え。

**【聴き取り対象者】**

聴き取り対象	対象者・役職	日付 (2003年)
研究者	François Gaudu パリ第一大学教	9月13日、19日
フランス企業運動 (MEDEF)	Mme.Chantal FOULON 労使関係部副部長	9月15日
フランス民主労働総同盟 (CFDT)	Mme.Olivera DJUKIC 法務局員	9月16日
労働省	M.Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長	9月17日
フランス金属産業連合 (UIMM)	M.Dominique CAZAL 従業員代表課長 Mme.Christiane CHARBONNIER 労働時間・集団的労働紛争課長	9月18日

**【参考文献】**

奥田香子 「35時間法をめぐる諸問題 - フランス時短法の新たな展開」 労働法律旬報1476号 4頁 (2000年)。

——— 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」 日本労働研究雑誌496号49頁 (2001年)。

軍司泰史 『シラクのフランス』 岩波新書 (2003年)。

小嶋典明・島田陽一・浜田富士郎 『目で見る労働法教材 第2版』 有斐閣 (2003年)。

日本労働研究機構編 『フランスの労働事情』 日本労働研究機構 (2001年)。

日本労働研究機構 『諸外国における労働条件規制等に関する調査研究～最終報告』 (1998年)。

平井宣雄外編集代表 『法律学小事典 第4版』 有斐閣 (2004年)。

水野圭子 「35時間制の改正 第2次オブリ法からフィヨン法へ」 労働法律旬報1558号54頁 (2003年)。

山口俊夫編 『フランス法辞典』 東京大学出版会 (2002年)。

S. GIRAUD, Droit syndical et nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), A citon juridique n° 162.

Jean-Claude Javillier, Droit du Travail, 7 éd., p.760 et suiv.

Mémento Pratique Francis Lefebvre Social 2003.

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome ,Tome .

Ministère du Justice, Les chiffres-clé de la justice (octobre 2003).

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du Travail, 21° éd. (2002).

J.-E. Ray, Droit du travail droit vivant 2001/2002, Editions Liasons.

UIMM, L'échiquier syndical entre émiettement et convergences, 2002.

Les Licenciements de Représentants du Personnel en 2000, Premières Informations,  
novembre 2002, n ° 48.2.