

第二章 フランス*

第一節 はじめに

本章は、フランスにおける労働協約システムの展開と現状を明らかにした上で、それに基づく規範設定（労働条件決定）の実態について、とりわけ賃金決定、および経済的解雇時における労使協議および規範設定の実態に焦点を当てて、検討を行うものである。

具体的には、まず**第二節**において、フランスにおける労働協約に関わる法システムおよびその運用の実態について、本報告書で同じく検討対象として採り上げているドイツおよびスウェーデンとの異同を念頭に置きながら、その特徴を明らかにする。すなわち、まずフランスにおける伝統的な労働協約システムの枠組みについて、それが形成されてきた歴史的経緯を踏まえつつ、その特徴を示す。その上で、1980年代におけるいわゆるオルー改革以降における集団的労使関係に関する法政策の展開について素描し、これらの法政策の結果として、フランスにおける規範設定システムにどのような変化が生じたのかという点を意識しながら、その現状を明らかにする。

第三節においては、第二節で述べた労働協約システムに基づき、フランスにおいて実際にどのような形で規範設定が行われているのかについて検討を行う。具体的には、フランスにおける賃金決定および経済的解雇時における規範設定という2つのテーマに関して、その実際を明らかにすることを試みる。なお、フランスの企業レベルにおける集団的労使関係においては、従業員代表機関である企業委員会（comité d'entreprise）が存在しており、とりわけ近年においてはその機能が重要視されるようになりつつある。他方で、フランスの企業委員会は、あくまでも情報提供および協議のための機関であることが法律上明確に定められており、使用者（団体）と交渉を行った上で協約（協定）を締結する権限は、原則として労働組合のみに独占的に付与されている。このことを踏まえ、企業委員会の制度及び機能については、経済的解雇の際における手続への関与を中心に、必要な限りにおいて言及することとし、詳細な検討は別の機会に譲ることとする。

最後に**第四節**においては、本章における検討結果の要点を示すことで、結びに代えることとしたい。

* 本章における知見の多くは、筆者が2012年～2015年にかけて、フランスにおいて行った現地ヒアリング調査の結果に基づいている。ご多忙のなか、筆者のヒアリングに応じてくださった Annette Jobert 氏、Dominique Paucard 氏、Héloïse Petit 氏、Richard Duhautois 氏、Olivier Pelras 氏、Lucile Urling 氏、Boris Plazzi 氏、および UIMM、FTM-CGT、フランス労働省の各担当者の方々、各企業、労働組合の担当者の方々には、この場を借りて心より御礼申し上げます。また、調査に際し、多大なご協力をいただいた鈴木宏昌早稲田大学名誉教授、島田陽一早稲田大学教授、小山敬晴氏（JILPT アシスタントフェロー・大東文化大学講師）、広岡裕児氏にも、心より御礼申し上げます。

第二節 フランスにおける労働協約システムの展開と現状¹

フランスにおける労働協約システムの大きな特徴としてしばしば指摘されることは、第一に、その実態をとらえた上での特徴であり、すなわち、労働組合の組織率が8%弱²と非常に低いにもかかわらず、労働協約の適用率は90%を超える非常に高い水準を保っているという点である。そして第二に、その制度面に着目すると、上記の労働協約の適用率の高さが、代表的労働組合および産業別労働協約の拡張適用制度という独特のシステムによって支えられている点が挙げられる。これらの特徴は、伝統的に‘協約自治’の伝統が確立されてきたとされるドイツや、労働組合および使用者団体の極めて高い組織率を背景に強力な労使自治を実現してきたスウェーデンなどとは明らかに異なった、フランスの労働協約システムの特徴と言えるであろう。この点で、フランスの労働協約システムは、しばしば19世紀後半から20世紀初頭にかけて「発明」され、国家の支援のもとに確立された、人工的なシステムであると評価されている³。そして、このようなフランスの伝統的な労働協約システムは、フランスにおける労働組合（運動）および労働協約システムの確立に至るまでの歴史的な経緯の中で生み出されたものである。

他方で、こうしたフランスの伝統的労働協約システムについては、1980年代以降のフランスにおける労使対話の促進政策およびいわゆる分権化の促進政策を通じて、一定の変化が生じているのもまた事実である。

そこで、本節においては、まずフランスにおける伝統的労働協約システムがいかなるものであるかについて、これを支える代表的労働組合制度及び労働協約の拡張適用システムが形成されてきた歴史的経緯を検討し（1）、1980年代以降の規範設定システムに関する改革について述べた上で、その現状を検討する（2）。

1. フランスにおける伝統的労働協約システムの形成⁴

上記のとおり、フランスにおける労働協約システムは、労働組合の低組織率にもかかわらず労働協約の適用率が非常に高いこと、およびそれを支えるものとして代表的労働組合制度及び労働協約の拡張適用制度が存在することが、その大きな特徴である。そし

¹ 本節における法制度および法理論面にかかる検討部分についての記述は、主に以下の文献に拠っている。*Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, Droit du travail, 29e éd., Dalloz; Jean-Emmanuel Ray, DROIT DU TRAVAIL DROIT VIVANT, 24e éd., Wolters Kluwer, 2015*; 細川良『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約(第2巻 フランス編)』(労働政策研究報告書 No.157-2、2013年)、同『現代先進諸国の労働協約システム—フランスの企業別協約』(労働政策研究報告書 No.178、2015年)、同「フランスにおける労使対話促進の法政策の展開と現状」日本労働研究雑誌 661号(労働政策研究・研修機構、2015年)42頁。

² 公共部門において約14%、民間部門においては5%弱と言われている。

³ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1256.

⁴ 本項における記述は、主として外尾健一『フランス労働協約法の研究』(外尾健一著作集第6巻)(信山社、2003年)、石崎政一郎『フランスの労働協約法』(勁草書房、1955年)、恒藤武二『フランス労働法史』(日本評論新社、1955年)および Claude Didry, *Naissance de la convention collective*, Paris, éd. EHESS, 2002.; Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.8~p.29, p.1255~1267 を参照した。

て、これらの特徴が生じた背景には、フランスにおける労働組合（運動）の発展過程及びこれらの制度の確立に至る歴史的経緯が大いに関係している。そこで、ここでは労働協約の拡張適用制度及び代表的労働組合制度について、その形成の過程及びその背景にあるフランスの労働組合（運動）の発展の過程を踏まえつつ、概観することとする。

(1) フランスにおける労働組合の誕生と組合運動の展開

フランスの労働組合の淵源は、アンシャン・レジーム期の職人組合にあるとする見解が一般的である。この当時、様々な職人団体が組織化されており、彼らによって、労働条件の維持改善を目的とした、相場としての賃率を遵守すべき旨を定めた集団的な協定が生み出された。こうした協定の中には、単に職人のみが相互に協定したのみならず、親方（使用者）がこれを受諾した賃率協定も存在した。このように親方（使用者）が受諾した協定は、親方に対して隷属的な立場に立ち、対立する関係にあった職人組合が、親方たちと賃率についての協定を結んだものといえる。こうした点を捉えて、これらの協定は労働協約の起源または萌芽と捉えることができると評価されている⁵。

しかし、フランス大革命を経た 1791 年のル・シャプリエ法 (loi Le Chapelier)⁶が、あらゆる職業団体の結成を（さらには職業上の利害を目的とした集会をも）禁止し、労働者の団結を一切禁止したことはよく知られたことである。もっとも、実際には上記のような賃率協定は引き続き活発に成立し、当初は行政当局によって認可されることもあったようである⁷。しかし、刑法による違法化に伴って、こうした賃率協定は下火へと向かい、1848 年の二月革命期を除き、影を潜めた状態となった。

その後、1864 年 5 月 25 日の法律による団結（コアリシオン）の罪の廃止に伴う事実上の団結および同盟罷業の解禁を経て、労働組合の設立に関する 1884 年 3 月 21 日の法律—いわゆるワルデック・ルソー法 (loi Waldeck-Rousseau)—により団結の自由が法的に承認されることとなる^{8 9}。この 19 世紀後半における職業組合は、かつての同業組合（コルポラシオン）がそうであったように、職業集団たる組合員の利益を守ることが主たる目的であったようである。その意味で、この時期の職業組合は、大革命によりかつての同業組合が消滅したことによる空白を埋める機能を有していたといえることができ

⁵ 前掲注 4 外尾 8 頁。

⁶ 大革命以前の同業組合の状況から大革命を経てル・シャプリエ法制定に至るまでの同業組合をめぐる動向については、中村紘一「ル・シャプリエ法研究試論」早稲田大学法学会誌 20 号（1968 年）、田端博邦「フランスにおける『労働の自由』と団結」高柳信一・藤田勇編『資本主義法の形成と展開』第 2 巻（東京大学出版会、1972 年）135 頁以下等を参照。

⁷ 前掲注 4 外尾 11 頁。

⁸ 1884 年法については、島田陽一「フランス団結権史に関する一考察—1884 年法・労働組合承認立法の生成過程の分析」早稲田大学法研論集 25 号（1982 年）、同「フランス 1884 年法における労働組合承認の論理」季刊労働法 127 号（1983 年）を参照。

⁹ 1884 年法時期以前の労働組合運動の形成過程については、F. Soubiran-Paillet, *L' invention du syndicat (1791-1884)*, LGDJ, 1999 を参照。

よう。その一方で、20世紀に入って以降に確立するフランスの労働組合および労働協約システムに影響をあたえ、その橋渡しとしての役割を果たしたものと評価できよう。

20世紀に入ると、1901年に結社の自由法および集会・出版の自由法が制定されたのを契機に、フランスにおいても近代的な労使関係が形成されていくこととなる。すなわち、いわゆるサンディカリズム（Syndicalisme）の普及と相まって、まず労働者の側において、初期には工場労働者、続いてホワイトカラー労働者において、労働組合が形成されていき、次いで商工業における管理職が「職種別」の組合を形成していくことになる¹⁰。他方で、使用者の側においてもこの時期、「組合」が形成されていくことになる。このように、労働者および使用者の双方において、職業（集団）の利益を守ることを目的とする「組合」が形成されていったのである。

この時期におけるフランスの労働組合運動は、労働者の生活および労働条件の改善を追求し、時には社会の変革の追求をも伴うものであった¹¹。この、組合員のみならず労働者一般の生活および労働条件の改善を（時には社会の変革をも）追求するというサンディカリズムの考え方は、後に確立する代表的労働組合、あるいは労働協約の拡張制度を中心とした労働協約システムの在り方に大きな影響を与えた点で重要である。

この時期における労働組合のもう1つの重要な特徴として、(賃金)労働者にかぎらず、職業に従事するあらゆる者について団体（組合）を結成する自由が認められており、現に非常に様々な職種において労働組合が形成され、組合活動の自由が行使されたという点がある。その代表例は独立労働者（自営的就業者）による組合であり、手工業者、商人、農業従事者のほか、医師・弁護士といった自由業者も、専門職の同業団体とは別に、職業利益集団としての組合を結成していた¹²。そして、特に重要なことは、破毀院（Cour de cassation）¹³が、これらの職業に従事する者が幅広く結成した組合について、どのような基準で労働協約の当事者足りうるか否かを判断したのかという点にある。破毀院は、組合が労働協約の当事者足りうるか否かについて、それが職業組合（syndicat professionnel）であるか、事実上の集団（groupement de pur fait）にすぎないかという基準によって区別を図ったのである。すなわち、職業組合であるか否か、ひいては労

¹⁰ 公務員については、工場労働者の労働組合に合流する者がある一方、独自の自律した労働組合を結成した者もあったようである。

¹¹ この時期におけるサンディカリズムの潮流については、G. Lyon-Caen, *Droit syndical et mouvement syndical*, *Dr. soc.* 1984. 5. を参照。

¹² さらには、学生がサンディカリズムを標榜した団体を結成することもあった。もっとも、これは「職業活動に従事するもの」という要件に合致しないため、法的には労働組合とは認められていない。

¹³ 破毀院は、司法裁判系統の民事および刑事裁判所について、その頂点に位置する最高裁判所。5つの民事部および1つの刑事部から構成され、混合部として、また大法廷として裁判をする場合もある。法規範の解釈の統一の促進を任務とし、破毀申立てを提起された法律問題についてしか審理を行うことができないのが原則であるため、事実審裁判官の専権的判断問題とされる事実問題についての審理を行うことは原則として認められない（参考：中村紘一ほか監訳『フランス法律用語辞典（第3版）』）。なお、行政裁判における最高裁判所はコンセイユ・デタ（Conseil d'Etat）であり、また憲法問題については憲法院（Cour constitutionnelle）の管轄である。

働協約の当事者足りうる労働組合と認められるか否かは、「職業における集団的な利益—すなわち、職業に固有の利益であって、個人的な利益に含まれないもの—」を代表する者であるか否かによって決せられ、裏を返せば、労働組合は、当該職業における全体の利益を代表する権利を有するという考え方が確立されたのである。そして、こうした判例の見解は、1920年法によって法律上も確認された。このことは、フランスにおける代表的労働組合制度に基礎を与えるとともに、労働組合が「『職業』の利益を代表する者である」という考え方の帰結として、フランスにおける労働協約が「職業の法」としての色彩を強く帯びること、ひいては産業別労働協約の拡張適用制度の理論的基礎となったのである。

(2) 労働協約の拡張適用制度の制定と代表的労働組合概念の確立

(i) 労働協約の誕生

既に述べたように、フランスにおける労働協約の歴史的淵源は、アンシャン・レジーム期における同業組合による賃率協定にあると考えられている。そして、その後大革命期による団結の否認から1884年法および1901年法による団結の承認を経て、20世紀に入ると、労働協約の締結数が増加に転じることとなった。

これらの事実上締結されていた労働協約に対し、当初の判例は、組合による協約の締結が個人の自由を侵害するとして、一貫して否定的な立場をとっていた。しかし、1884年のワルデック・ルソー法3条が、職業組合の目的として「組合員の経済的利益の擁護」を掲げていたことから、労働協約に契約上の効力を認める立場に転じることとなる¹⁴。

もっとも、この時期の労働協約は、あくまでも私法上の契約にとどまるとされていた。その結果、私法上の基本原則である契約の自由の原則に服するものと考えられていたのである。その帰結として特に重要な点は、契約の相対効の原則（民法典1165条）が適用されることにより、労働協約はその当事者相互間においてのみ効力を有し、第三者を拘束することはできないとされたことにある。すなわち、締結組織に加入する使用者と、労働組合員を代表し、労働組合の名義での協約の締結を委任された労働組合員にのみ署名権限が与えられ、かつその効力は当該組合に所属する組合員以外には対抗し得ないとされたのである。加えて、協約が加入者による委任に基づく契約であると解される以上、加入者の脱退によりその委任は解除されることとなり、協約の効力から離脱することが可能であった。また、個々の加入者が協約に違反する契約を締結することも、単にその合意によって新たな契約を締結するにすぎないものとして許容されていた¹⁵。

¹⁴ なお、1900年9月17日のオルドナンス（Ordonnance：行政権によって発せられる命令の一種（参考：山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年）））により、労働組合はワルデック・ルソー法3条に基づいて労働協約を締結する権利を有する旨が明示されている。

¹⁵ こうした判例の態度に対して学説は批判的であり、様々な理論構成を通じて労働協約の遵守を強制するための試みをはかっている。この時期の学説の詳細については、前掲注4外尾68頁以下を参照。

(ii) 1919 年法¹⁶による労働協約の立法化

フランスにおいて労働協約の制度を初めて立法化したのは、1919 年 3 月 23 日の法律¹⁷である。この 1919 年法は、労働協約の条項に反する労働契約の条項は書かれていない (non écrit) ものとみなされ、労働協約の条項に法律上当然に置き換えられることを規定した。すなわち、労働協約の規範的効力を承認したという点で、非常に重要な立法であった。その一方で、1919 年法は、伝統的な契約法の自由主義的な理論も維持していた。すなわち、協約締結における組合員の委任の必要、締結の自由 (具体的には、協約当事者の範囲を幅広く認めたこと)、内容の自由、および契約の相対効 (脱退による協約の適用からの離脱の可能性の容認) の原則を保っていた。そのこともあって、1919 年法の成立により労働協約の締結が劇的に増加するには至らなかった¹⁸。1919 年法は伝統的な契約法の理論を維持し、脱退による協約の適用からの離脱の可能性を容認していたため、協約の拘束によって自由が失われることを危惧した者が (使用者のみならず、労働者の側からも) 脱退によってこれを逃れようとするものが少なくなかったのである。この結果、労働協約を締結したとしても、その遵守が十分に確保されないとして、労働協約の締結に消極的な態度が広がったのである^{19 20}。

(iii) 1936 年法・1950 年法による労働協約の拡張適用制度の確立と代表的労働組合システムの誕生

これまでも述べてきたように、フランスの労働協約システムの最大の特徴の 1 つは、労働協約の拡張適用制度にあると言える。そして、この労働協約の拡張適用システムを導入したのは 1936 年 6 月 24 日の法律 (以下 1936 年法) である。その意味で、1936 年法は、現代のフランス労働協約システムの基礎となった法律と言える。実際、この拡張適用制度の導入を契機に、フランスの労働協約システムは劇的な発展を遂げることとなった²¹。

¹⁶ 1919 年法の内容の詳細については、前掲注 4 外尾 167 頁以下、同石崎 91 頁以下を参照。

¹⁷ 1919 年法の成立を取り巻く経緯については、前掲注 4 外尾 160 頁以下を参照。

¹⁸ 1919 年法制定前後の労働協約の締結数は、1918 年：257 件、1919 年：557 年、1920 年：345 件となっているが、その後は減少の一途を辿り、1935 年には労働協約の締結数はわずかに 29 件、協約の適用率も商工業の労働者全体で 7.5%に過ぎなかった (Dolléans et Dehove, *Histoire du travail en France*, t.3, 1955, p.28.)。

¹⁹ 前掲注 4 石崎 39 頁。

²⁰ このほか、1919 年法により労働協約の締結が広がらなかった要因として、当時の二大労組であった CGT と CFTC (フランス・キリスト教労働者同盟) のイデオロギーの違いから生じる、労働協約に対する考え方の違いが挙げられる。すなわち、CFTC は労働協約を通じた使用者と労働者の協力の実現を指向したのに対し、CGT はあくまでも使用者に対する対抗・闘争を主眼としており、労働協約の締結を通じた使用者 (団体) との協力に対して否定的な態度を貫いたのである。

²¹ 1936 年法直前の 1935 年における労働協約の締結数はわずか 29 であったものが、1936 年法成立から 1938 年末の間に約 6,000 もの労働協約が締結され、うち 600 が拡張適用されるに至っている。

(ア) 1936 年法の制定過程～マティニョン協定の意義

ここで、1936 年法の内容に入る前に、同法の制定過程において重要な点を指摘しておく。1936 年法は、同年 5 月の総選挙によって成立した人民戦線 (Front populaire) 内閣によって成立したものであるが、その前の 1936 年 6 月 8 日に成立したいわゆるマティニョン協定 (Accords de Matignon) が重要な意味を持っている²²。マティニョン協定は、大規模なゼネストの收拾のために、使用者団体のフランス経営者総同盟 (Confédération générale du patronat français、以下 CGPF) の代表とフランス労働総同盟 (Confédération générale du travail、以下 CGT) の代表との間を政府が仲介して成立したものであり、その内容は、①労働者の言論の自由・労働組合に加入する自由の承認、②賃金の増額、③従業員代表委員 (délégué du personnel) の設置等を内容とするものであった。そして、とりわけ 1936 年法との関係で重要なことは、この協定が CGPF と CGT という労使の代表的な組合組織によって締結され、両組合組織が、当時のフランスの全使用者および全労働者を包摂している団体ではなかったにもかかわらず、協定の締結当事者ではなかった (すなわち、1919 年法による労働協約の原則からすれば協定に何ら拘束されるものではなかった) 労働組合および使用者がこれを尊重し、協定の効果がフランスの労使全体に対して実質的に強行的な作用をもたらしたことにある。加えて、マティニョン協定の締結が、使用者団体および労働組合 (CGT) の組織力の拡大をもたらした²³ことにより、1936 年法による労働協約の拡張適用制度の基盤が整ったことも重要であった²⁴。

(イ) 1936 年法²⁵による労働協約の拡張適用制度の成立と 1950 年法

1936 年法の重要な特徴として、第一に、労働協約の締結を促進するために、国家がこれに一定の関与を行うことを認めた点が挙げられる。すなわち、労働大臣 (全国協約の場合) または県知事 (地方レベルの協約の場合) は、労使当事者の一方による請求もしくはその職権により、労働協約の作成・締結を目的とする労使混合委員会 (Commission mixte) を招集することで労使当事者の協議の場を整備し、労働協約の締結を促すこととされたのである²⁶。

²² なお、マティニョン協定および 1936 年法の内容に影響を与えたという点で、1934 年 11 月 30 日の全国経済会議 (Conseil National Economique) も重要である。同会議では、社会経済の再編成のために、労働協約について、①現在の労使関係の組織を協約制度によって改善することができないか、②労働組合と使用者団体との間で自由に締結された労働協約に基づき、協約の一般化を図るべきであるか、③行政命令によって労働協約の規定する効力を拡張していくべきか、という方策が提案・検討されており、その内容はマティニョン協定および 1936 年法にも影響を与えている。

²³ 当時の労働者 800 万人のうち CGT の組合員だけでも 1937 年時点で 534 万人に達したとされる (前掲注 4 外尾 245 頁)。

²⁴ 前掲注 4 石崎 40 頁以下、前掲注 4 外尾 236 頁以下参照。

²⁵ 1936 年法の詳細については、前掲注 4 石崎 147 頁以下、前掲注 4 外尾 239 頁以下を参照。

²⁶ なお、労働大臣は労使の意見が一致しない場合に、斡旋することができるが、締結されるべき協約の内容を「裁定」することはできない。労働大臣は労使間の交渉を促すにとどまるのであって、協約の

そして、1936年法の最も重要な点は、公権力が労働大臣のアレテ（Arrêté）²⁷を通じて労働協約の拡張適用の手続を行うという制度を新たに設けたことである。すなわち、特定の地域または産業部門²⁸における最も「代表的な」組合（syndicats les plus représentatifs）によって署名された労働協約について、それが必要記載事項（①組合の自由および労働者の言論の自由の承認、②10人以上の従業員を有する事業場における従業員代表委員の設置、③職種別ないし地域別最低賃金、④有給休暇、⑤職業教育、⑥集団的紛争処理（調停仲裁手続）の仕組みおよびプロセス）を定めているという実体的要件を満たすものであれば、当事者の申請または労働大臣の職権によって拡張適用手続が開始される。そして、この手続を経て拡張適用のアレテが発せられることにより、当該労働協約は当該地域の同一の産業部門におけるすべての労働者および使用者に対して（署名組合への加入の有無にかかわらず）拡張適用されることとなった²⁹。すなわち、労働協約に署名した使用者団体の構成員ではない企業も、その従業員との関係において当該労働協約を遵守しなければならない。これを下回る内容の労働契約の条項は当然に無効とされ、当該協約の条項に置き換わるとされたのである³⁰。

第三に、この拡張適用制度の導入により、代表的労働組合は、「職業における利益の代弁者（porte-parole）」としての位置づけが明確になった。これ以降フランスにおいては、労使関係における集団的な規範の設定（労働条件決定）に関して、代表的労働組合がすべての労働者の利益を代表するという位置づけがなされ、他方で、労働協約締結の（直接の）当事者であるか否かの区別が、その意義を薄めていくことになったのである。

1936年法は、第二次世界大戦の勃発に伴う戦時体制への突入に伴い、1939年9月1日の法律によりその効力が停止されることになる³¹。しかし、1944年の国土解放

内容についてはあくまでも当事者の自由な合意によって成立すべきものという契約法的な位置づけは保たれている。ただし、拡張適用制度の対象となる労働協約については必要記載事項が法律で定められており、その限りで内容の自由に制約が課されている（法定事項について「定めない」自由は制限されていることになる）点については留意する必要がある。

²⁷ アレテとは、1もしくは複数的大臣、または他の行政庁（県知事、市町村長等）が発する命令、処分、規則の総称。一般的規律を設定する場合と、個人に向けられる場合（上級公務員の任命等）とがある。大臣が発するアレテは、日本における省令に近似する概念である（参考：前掲中村ほか監訳36頁、前掲山口36頁、滝沢正『フランス法（第4版）』（三省堂、2010年）273頁）。

²⁸ 1936年法においては商工業部門に限定されており、すべての職業部門への拡張適用制度の拡大は、後述する1950年法で実現されている。

²⁹ なお、1936年法は、1919年法を廃止してこれに置き換わるという形ではなく、1919年法を補充し、一定の追加・修正を加えるという形式を採用している。すなわち、労働協約の一般原則については1919年法を踏襲している。この結果、1936年法で追加された拡張適用制度の対象とならない協約については1919年法がそのまま適用されることとなり、実質的には「拡張適用制度の対象となる労働協約」と、「拡張適用制度の対象とならない労働協約」という2つのタイプの労働協約が規定されることとなった。

³⁰ この点を捉えれば、1919年法は労働協約を純粹に市民法上の契約として捉えていた（署名組織からの離脱により協約の適用を免れることができる点はその典型的な現れである）のに対し、1936年法は、公権力を媒介とすることによって私法上の契約である労働協約に公法的な性格を与え、「職業の法」としての法規的な効力をもたせたものと評価することが可能である（前掲注4外尾240頁）。

³¹ また、1940年11月9日のヴィシー政府のデクレによりCGT、CFTCおよびCGPFは解散させられる。さらに、1941年10月4日の労働憲章（Charte du travail）によって、労働関係は全体主義的構想に

(Libération) 後、戦時中に解散させられていた CGT, CFTC 等の労働組合も再建され、1946 年 12 月 23 日の法律（以下、1946 年法）は、1936 年法のシステムを新たな形で復活させた。この 1946 年法は、いわゆるディリジスム (Dirigisme)³²の影響を色濃く受けるものであった³³が、早々に挫折し³⁴、1950 年 2 月 11 日の法律（以下 1950 年法）によって廃止される。この結果、フランスの労働協約法制は、基本的に 1936 年法の状態に回帰することとなった。すなわち、1950 年法は、1946 年法の有する統制的な性格を弱め、労働組合と使用者団体との間の自由な契約としての労働協約と、拡張適用手続により当該産業・職業におけるあらゆる企業に適用される「職業の法」としての労働協約との 2 つの性質を復活させたのである。この 1950 年法は、現在に至るまでの現代フランスの労働協約法制の基礎をなすものであるが³⁵、そのエッセンスは 1936 年法において既に成立していたとの評価も可能であろう³⁶。他方で、1950 年法による自由な労働協約システムとその拡張適用制度の復活は、労使の交渉による規範設定というあり方を復活させ、後押しするものとなった。フランスにおいては、1936 年の人民戦線内閣においてさまざまな労働立法がなされ、これによる労働条件の法定最低基準の規制は、国土解放後も引き継がれることとなったが、1950 年法以降、最低基準を超える部分については労使の交渉に委ねるという姿勢に傾いていったといえる³⁷。

基づく規制下におかれることとなった。

³² 第二次世界大戦直後に実行された、国家が経済社会活動を直接的または間接的に関与すること（計画化、国有化、補助金）によって、経済を方向付け、監督する管理体制（前掲中村監訳参照）。

³³ 1946 年法の特徴としては、①労働協約の締結・発効に公権力（労働大臣）の承認が必要とされていたこと、②労働協約で定める事項が必要的記載事項および任意的記載事項の形で法定化され、協約内容についての自治が認められなかったこと、③適用範囲について、全国レベルの産業部門別労働協約を原則とし、各産業部門における代表的な組合による労働協約が締結された上で、その枠内に限って地方レベル、地域レベル、事業場レベルの協約が締結できるとされていたことが挙げられる。なお、全国レベルでの協約の締結を基本とし、労働大臣の承認手続が要件とされたことに伴い、労働大臣に承認された労働協約は自動的に当該産業の全労働者および使用者に適用されることとなった。

³⁴ 行政による統制が強力かつ硬直的に過ぎたため、労使当事者双方が労働協約の締結に消極的になったとされる。1946 年法の問題点を指摘するものとして、R. Jaussaud, *Les difficultés d'application de la loi du 23 déc. 1946, Dr. soc.*, 1949, p.93. 参照。

³⁵ なお、1950 年法においては、上記の労働協約システムの確立のほか、最低賃金制度 (Salaire minimum interprofessionnel garanti : SMIG) の創設、集団的労使紛争手続の調整（斡旋、仲裁）手続の整備、（労働者に重大な非行がある場合を除く）ストライキを理由とする解雇の無効が定められている。

³⁶ ただし、1936 年法と比較した場合の 1950 年法の重大な特徴として、労働協約の規範的性格の強化が挙げられる。これまでも述べているように、伝統的な契約自由の理論を維持しつつ成立した 1919 年法およびそれを受け継いだ 1936 年法における労働協約は、締結の自由および契約の相対効が強調され、署名組織からの脱退による協約の拘束からの離脱が可能であることが明示されていた。これに対し 1950 年法は、脱退による逸脱に関する規定を削除した。結果、所属する組織が協約を締結し、またはすでに締結されている協約に加入した場合、そののちに当該組織を脱退したとしても、協約の有効期間中はこれに拘束されると解されるようになったのである。

³⁷ 実際、第 4 共和制期においては、1950 年法以降、労働関係立法はそれほど多くなく、代表的なものとしては 1956 年法による法定休日の拡大、1958 年法による解雇の最低予告期間の創設くらいのものである。他方、失業のリスクに対する補償を行う機関である商工業雇用協会 (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : ASSEDIC) およびその全国組織である全国商工業雇用協会連合 (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : UNEDIC) が労使によって創設されている。

（ウ）代表的労働組合³⁸の成立と五大労組体制の確立

（イ）で述べたように、1936年法による労働協約の拡張適用制度は、その要件として当該協約が「代表的労働組合」が署名・締結をすることを挙げている。この代表的労働組合による署名という要件は、1950年法においても受け継がれている。これは、フランスの労働組合が職業の利益を代表するものであり、そのうちの最も代表的な労働組合が締結した労働協約には、拡張適用手続を通じて「職業の法」としての効果が付与されるとの考え方に基づくものである。そして、1936年法および1950年法は、「代表的労働組合が（組合員非組合員にかかわらず）すべての労働者の利益を代表して行動し、労働協約による規範設定を行う」という構図を法的に確立したものと評価することができる。

そこで問題となるのは、この「代表的労働組合」とは何かという点である。この代表的労働組合の地位は、1936年法の時点においては、当時圧倒的に優位な勢力を誇っていたCGTが事実上独占していた。CGTは、その後ヴィシー体制において解散させられたのち、非合法状態で再建されてレジスタンス（la Résistance）に参加し、国土解放とともに復活する。

ところが、CGTは、戦後当初こそ統一が保たれていたものの、1947年末に、フランス共産党（Parti communiste français : PCF）に強い影響力を受けていた多数派と、これに反発する少数派との間で分裂することになった³⁹。CGTを離脱した少数派は、新たに「労働者の力（Force Ouvrier、以下、CGT-FO）」を結成する⁴⁰。さらに、1944年にはフランス職制=管理職総連合（Confédération générale des cadres、以下CGC⁴¹）が結成される⁴²。CGCは、企業の多くの管理職（cadre）－技師（ingénieurs）およびその他の上級ホワイトカラーに加え、技術者（techniciens）または職長（agents de maîtrise）

³⁸ この代表性をめぐる問題は、フランスの労働組合の本質に関わる問題として古くから多くの議論が蓄積されてきた。また、後述の通り、2004年法および2008年法による「代表制」の改革の結果、五大労組による代表的労働組合システムは大きな動揺が生じている。この問題をめぐる詳細については、小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容（1）、（2）」早稲田大学法研論集140号（2011年）143頁以下、141号（2012年）153頁以下、同「フランスにおける労働組合の代表制の機能とその正当性」日本労働法学会誌124号（法律文化社、2014年）181頁以下に詳しい。

³⁹ この分裂の背景には当時の国際情勢がある。すなわち、CGTの多数派はいわゆるマーシャル・プランに敵対的であり、共産党の影響のもとに主導された同年冬のマーシャル・プランに反対するゼネストに際し、これに反発する少数派がCGTを離脱し、CGT-FOを創設したのである。なお、教育労働組合連盟（Fédération de l'Éducation nationale、以下FEN）はCGTとCGT-FOの間の選択を拒否して、自主独立を選択した。

⁴⁰ CGT-FOは、改良主義的方向性を有しており、同時にアミアン憲章の理念である「自由な」サンディカリズムの体現、すなわち、共産党の影響からの解放を望んだとされる（FOがCGTを冠しているのは、FOこそが政治からの自立というCGTの理念を体現していることを示す趣旨だとされている）。CGTが当時の東側諸国の影響力の強い世界労働組合連盟（Fédération syndicale mondiale）に参加したのに対し、CGT-FOは米国、英国、（当時の西）ドイツ等の西側諸国の労働組合が結成した国際自由労連（Confédération internationale des syndicats libres）に参加した。

⁴¹ CGCはその後1981年にCFE-CGCとなり、現在に至っている。

⁴² なお、CGTにおけるヒアリング調査においては、CGTが当時、管理職層に対するオルグを強めようとしていたため、CGTの影響力の拡大を恐れて独自の管理職組合の結成が働きかけられたとの見解が聞かれた。

を組織しており、労働者全体の利益と異なるこれらの職種の独自の利益を確立し、要求を実現するための組織として結成されたものであった⁴³。

このようにして、1950年法の段階にあつては、(なおも多数を占めていたとはいえ)CGTが疑いなくすべての労働者の利益を代表するものとして、代表的労働組合の地位を独占することが認められる状況ではなくなった。そこで、1950年法においては、代表的な労働組合につき、一定の基準に基づき、労働大臣がその評価と決定を行う⁴⁴こととされた。具体的には、①組合員数 (les effectifs)、②独立性 (l'indépendance)、③収入 (les cotisations)、④組合としての経験および年数 (l'expérience et l'ancienneté du syndicat)、⑤占領期における愛国的態度 (l'attitude patriotique pendant l'occupation) という 5つの要素である。

その後、1966年3月31日のアレテによって、CGT、CFDT⁴⁵、CGT-FO、CGC-CFE、CFTCの5つ⁴⁶が、無条件に代表性を有する労働組合と認められ、以降、この五大労組を中心とした労働協約による集团的規範設定(労働条件決定)システム⁴⁷のもとで、フランスの労使関係が形成されていくこととなったのである。

2. 1971年法・1982年法～現在－企業別団体交渉の導入と発展と伝統的協約システムの修正

以上のような経緯で成立したフランスにおける集团的労働関係システムは、伝統的に産業レベルの交渉・協約を基本として設計されてきており、企業・事業所レベルにおける交渉および協定には副次的な位置付けしか与えてこなかった。すなわち、1950年法は事業所協定の仕組みを導入したものの、これはあくまでも産業別労働協約の規定を前提として、その具体的適用において個別の事業所に特殊な状況を考慮するために導入されたものであった。

⁴³ 具体的には、報酬、職階制度における階層制の保持、並びに1948年の職階協定により創設された補足退職年金制度(1948年の職階協定により創設)の保護とされる(L. Boltanski, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Éd. Minuit, 1982.)。

⁴⁴ この決定に異議がある場合、行政裁判所に訴えを提起することができる。

⁴⁵ 戦前においてCGTに次ぐ第2の地位を占め、結成当初から独自路線を貫いていたCFTCは、1960年代に入って分裂することとなった。当時の多数派は、あらゆる宗教的指向および闘争における急進化の除去を推進し、反資本主義的および第三世界主義的方向性を標榜していた。そして、1964年11月の組合大会において、圧倒的多数の得票を得てフランス民主主義労働総同盟(Confédération française démocratique du travail; CFDT)へと変更する規約修正がなされたのである。これに対し、カトリック教会の社会的教義に則った活動方針の不変を望んだ少数派は、CFDTから脱退し、CFTCを維持することを選択した。

⁴⁶ ヒアリング調査で聞かれたところによれば、必ずしも大きな勢力を有するとはいえなかったCGT-FOや、さらには圧倒的に少数であったCFTCに代表性が認められた背景には、当時圧倒的な勢力を誇るCGTが基本的に使用者との妥協を認めない姿勢を貫いており、労働協約の「締結」に否定的であったという事情があるとのことであった。すなわち、CGT-FOやCFTCに代表性を認めることを通じて、労働協約の適用の可能性を広げることが大きな目的の1つであったようである。

⁴⁷ 端的に言えば、五大労組の1つでも当該労働協約に署名した場合、他の代表的労働組合(および他の代表制を有さない労働組合)が反対であったとしても、拡張適用手続を通じて、それが当該労働協約の適用範囲たる産業、職種等に適用されることになる。

また、フランスの使用者は、伝統的に労働組合が企業内に入り込むことを強く嫌う傾向にあった。企業内に労働組合の支部を設置することが認められるようになったのは、いわゆる五月革命の成果であるグルネル協定（Accords de Grenelle）にもとづく 1968 年 12 月 27 日の法律の成立によってである⁴⁸。そして、1971 年 7 月 13 日の法律（以下、1971 年法）は、労働者の団体交渉に対する権利を初めて明文で認めると共に、団体交渉の対象事項の拡大（「労働条件」から、「雇用、および労働の条件、並びに福利厚生 of 総体」へ）を図り、同時に、「企業別協約」という概念を初めて正面から承認した⁴⁹。これにより、企業レベルおよび事業所レベルの団体交渉の余地が拡大したのである⁵⁰。これは、賃金および労働条件に関する協議・交渉および合意による決定を促す「契約政策（politique contractuelle）」に基づくものであるとともに、労働者の大多数について労働協約の定める規範を労働者の隅々にまで行き渡らせ、これによってカバーされることとなるよう、団体交渉および労働協約の締結を促進することを意図したものである。

この 1971 年法により、企業レベルの団体交渉が活発化したものの、その内容は企業内における労働者および労働組合の自由および権利の拡大を求めるものが中心であり、労働協約（企業別協定）による労働条件設定についてはそれほど大きく拡大しなかったようである。

そして、企業レベルを中心とした団体交渉およびその帰結としての企業別協定の拡大は、1980 年代初頭に実施されたいわゆるオール改革を端緒としてもたらされることとなる。そこで、以下では 1982 年法以降の労働協約システムに関する諸施策について、検討を行うこととする。

（1）義務的交渉事項の法定

フランスにおける労使関係における規範設定システムに関し、1980 年代以降の政策の第一の柱は、義務的交渉事項の法定にあると言える。いわゆるオール（Auroux）改革の一環である 1982 年 11 月 13 日の法律は、産業レベルおよび企業レベルのそれぞれについて、代表的労働組合との団体交渉義務を定めた。すなわち、産業レベルについては 5 年毎、企業レベルにおいては毎年の交渉義務を定めたのである。特に、企業レベルについて、企業内に代表的労働組合が存在する場合には、基本的な労働条件である実質賃金および労働時間制度について毎年団体交渉を実施することを義務付けた点が重要であっ

⁴⁸ もっとも、この以前において企業レベルの労使対話が一切存在しなかったかといえば、必ずしもそうではなく、ルノー公団に代表される国有部門において実施されていた団体交渉あるいは労働協約の締結が、フランスにおける労使交渉の先鞭をつける役割を果たしていたようである。この時期におけるフランスの団体交渉の動態については、松村文人「戦後フランス団体交渉の成立—1950 年代における金属産業賃金交渉」日本労働協会雑誌 29 巻 4 号（日本労働協会、1987 年）34 頁以下等に詳しい。

⁴⁹ また、代表的労働組合が排他的に交渉権限を有することが確認されている。

⁵⁰ このほか、労働協約のない職業または地域に協約の効力を及ぼすことを可能とする労働協約の拡大（élargissement）の手續が創設された。

た。1971年法に続くこの立法により、フランスの労働協約システムにおいて、産業レベルと企業レベルという二元的な協約システムが法制度上確立されたのである⁵¹。

そして、この1982年法によって初めて法定化された義務的交渉事項は、その後、度重なる改正により、その適用範囲が拡大されており、現在では①毎年交渉することが義務付けられる年次交渉事項、②当該企業において協約が締結されるまでの間、毎年交渉することが義務付けられる事項、③大企業またはグループ企業において、3年毎に交渉を実施することが義務付けられる事項の3つの類型に整理されている。

なお、この義務的交渉事項の法定化に関連して、近年、重要な法政策がもたらされている点を補足しておく。すなわち、労働政策立法における協定ないし行動計画策定の義務付けという手法である。これは、一定の政策立法を定める際に、その実現方法について、一定の期間内に労働協約を締結するか、またはこれに代わって使用者が行動計画を作成することを義務付け、これに違反した場合に、社会保障負担の減免の全部または一部を停止する等の経済的な制裁を課すという手法である。具体的には、労働所得のための2008年12月3日の法律は、組合代表委員が存在する企業において賃金に関する年次交渉義務を遵守しなかった場合につき、社会保障負担の軽減措置を削減ないし停止するという制裁を規定している。同様に、年金改革に関する2010年11月9日の法律の中で、従業員数50人以上の企業において、職業上の平等に関する協定、もしくは使用者が定める行動計画を2012年1月1日までに定めることを義務付け、これに違反した場合に当該企業の賃金総額の1%を制裁金として課すことを定めている。このほか、2010年11月9日の法律は「労働における苦痛 (pénibilité)」⁵²に関する労働協約の締結ないし行動計画の策定の義務付けをおこなっている。これにより、当該事項についての労使対話を促すという効果も期待されている。

(2) 企業内組合支部がない企業における交渉の促進

(i) 従業員を代表する者等による交渉および協定の締結

フランスにおける規範設定システムに関する1980年代以降の政策について、団体交渉および労働協約の締結の促進という観点から見た場合、(1)で述べた義務的交渉事項の法定化とともに重要な施策は、企業内に組合支部がない企業における交渉ないし協約の締結の促進政策である。

前述のとおり、フランスにおいては、1968年以前はそもそも企業内に組合支部を設置

⁵¹ G. Auzero et E. Dockès, op.cit., p.1405, v. Y. Chalaron, *Négociation et accords collectifs d'entreprise*, Litec 1990, n° 28, p.27.

⁵² ここでいう苦痛 (pénibilité) とは、労働に伴う身体的および精神的な危険を示すものである。労働法典 L.4121-3-1 条では、その要素として、①著しい身体的拘束、肉体的に負荷が加わる環境、または一定の労働の反復に関わる1または複数の職業上の危険が表出すること、②健康に対して、持続的、個別的、かつ不可逆的な痕跡を残すおそれがあることが挙げられている。

することが認められなかった。また、これが認められるようになって以降も、とりわけ中小企業においては企業内における組合支部の設置が進まず、労働組合との団体交渉の実現が困難なものとなっている。こうした企業における規範設定の担い手として、産業レベルの交渉および産業別協約が重要な意義を有していることは言うまでもないことであるが、これに加えて、これらの企業内組合支部を有さない企業における労使対話を促進するための立法が、とりわけ 1990 年代以降のフランスの労働法政策において試みられている。

こうした企業内組合支部がない企業における労使対話促進政策の中心となっているのは、従業員の選挙によって選ばれた代表者、または労働組合に交渉を委任された労働者による労働協約の締結という手法である。その最初の試みは、1995 年 10 月 31 日の全国職際協定 (accord national interprofessionnelle) を受けて成立した 1996 年 11 月 12 日の法律であった。この法律は、拡張適用された産業別協約によって認められ、かつ体系化された範囲において、当該企業内における従業員の選挙によって選ばれた代表者、または労働組合によって委任された労働者が、使用者との間で協定を締結することを認めるというものであった。

こうした組合代表委員を欠く企業における交渉の方式は、その後、2001 年 7 月 16 日の労使当事者による共通見解 (la position commune des partenaires sociaux du 16 juillet 2001) を受けて、2004 年 5 月 4 日のフィヨン法によって一般的なものとして確立されている (L.2232-21 条)⁵³。

加えて、2008 年 8 月 20 日の法律は、労働時間に関する一部の規定など、一定の事項について、企業別協定によって法律上の規定を適用除外することを認めたが、これらの事項については、上記の産業別協約による方式の設定の有無にかかわらず、企業内組合支部がない企業にあっても適用除外のための協定を締結することが可能となっている。その方法は以下の 3 つであり、すなわち、第一は、企業委員会または従業員代表委員による協定の締結という方法⁵⁴であり、第二は、当該産業における代表的労働組合に委任された労働者による協定の締結という方法⁵⁵であり、第三は組合支部代表者 (représentant de la section syndicale) による協定の締結という方法⁵⁶である。この組合支部代表者とは、新設であることなどの事情から、後述する代表的労働組合と認められるための職場選挙を経ておらず、現時点では団体交渉に参加する権利を有さないが、次期の職場選挙

⁵³ v. G. Borenfreund, La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, Dr. soc. 2004, 606.

⁵⁴ 労働法典 L.2232-21 条。ただし、この方法による場合は、産業レベルの労使同数委員会の承認によって初めてその有効性が認められる。

⁵⁵ 労働法典 L.2232-34 条。ただし、この方法による場合は、当該企業における労働者の投票に付され、有効投票の過半数の賛成によって初めてその有効性が認められる。

⁵⁶ L.2143-23 条。この方法による場合も、当該企業における労働者の投票に付され、有効投票の過半数の賛成によって初めてその有効性が認められる。

において代表性を獲得することを目的として組合活動を行うことが認められる者のことを言う。この組合支部代表者にも、当該企業に代表的労働組合の組合支部が存在しない場合に限り、一定の範囲の協定の締結の可能性を認めることで、企業レベルでの労使対話の基礎を形成することを目的としている。

(ii) 地域レベルの交渉：職業別労使同数委員会または職際労使同数委員会

組合支部を欠く企業における規範設定の担い手を確立するためのもう 1 つの政策は、同数委員会の方式を用いた地域レベルの交渉である。すなわち、1982 年のオール法は、職種別協定、職際協定、または企業横断協定を作成することができる労使同数委員会の創設を認めた。これは、小企業における規範設定のための交渉を実現するために、これらの企業レベルにおける組合支部の欠如を補う方法として制度化されたものであった。

もともと、この協定締結のための労使同数委員会の枠組みは、制定当初、ほとんど利用されることがなかった。そこで、2004 年 5 月 4 日のフィヨン法によって、小企業のみならず、全ての企業に関わる地域レベルの交渉を促進することを目的とした改正が行われた（現 L.2234-1 条および L.2234-2 条）。この改正以降、実務においても、一定の地域的レベル（都市圏、雇用のエリア、商業圏）を単位として、複数の企業に共通する多くの問題についてこの枠組みを用いた解決が図られるようになっている⁵⁷。

まず、L.2234-1 条は、職業別または職際の労使同数委員会の設立を認めるとともに、地方レベル、県レベルまたは州レベルの労使同数委員会の設立を認めている。そして、これらの労使同数委員会の創設は、一方の当事者を関係する企業の企業長またはその代理人とし、他方の当事者を代表的労働組合組織とする集団協定によって行うものとされている。なお、この地方同数委員会を創設する協定には、委員会の仕事に参加することが必要とされた労働者の取扱（欠勤の権利、報酬の維持、出張費の補償、および解雇からの保護）について定めなければならない（L.2234-3 条）。また、この協定においては、地方同数委員会の構成につき職場選挙の実施結果を考慮すること、および L.2234-2 条所定の任務の一部のみを取扱う旨を定めることができるとされている（L.2234-1 条 2 項）。

この地方同数委員会は、当初は労働者の個別的または集団的異議申立てについての調査をその機能としていたが、近年はその機能が拡大傾向にあり⁵⁸、労働者の雇用条件および労働条件に関するあらゆる問題を調査することができるようになっている。また、各種の交渉レベルで締結される労働協約および集団協定の作成および適用に協力することができるほか、「地域的利益、とりわけ雇用および継続職業教育に関する協定について、交渉および締結をする」ことが規定されている（L.2234-2 条 1 号）。

⁵⁷ v. M. -L. Morin, *Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale*, Dr. soc. 1999. 681.

⁵⁸ アネット・ジョベール「フランスにおける団体交渉の最近の展開 - 伝統、制度の刷新と現在の検討課題」ビジネス・レーパー・トレンド 468 号（2014 年）59～60 頁も参照。

(3) 代表的労働組合制度に関する改革

フランスにおける規範設定システムに関する法政策を見ると、1980年代のオール改革による義務的団交事項の法定化以降、もっとも重要な意味を持つ政策の1つが、代表的労働組合制度に関する改革である。

ここでは、代表的労働組合制度の改革がもたらされた背景、改革の内容、およびその影響について概括的に述べる。

(i) 背景

すでに繰り返し述べてきたように、フランスにおいては、団体交渉を実施し、労働協約を締結する権限を有するのは、「代表的労働組合」と認められた労働組合に限定されている。すなわち、フランス労働法典は、労働協約の労働者側の当事者性について、(労働協約または集団協定は)「協約あるいは協定の適用領域における1または複数の代表的組合組織によって」締結されなければならないと規定している⁵⁹。したがって、フランスにおいては「代表的労働組合」のみが協約に署名する能力を有していることになり、いわば労働協約の締結権限がこの「代表的労働組合」に独占されているのである。

そもそもフランスにおいては、個人の団結の自由を尊重する⁶⁰ため、伝統的に複数組合主義(複数組合の併存)の姿勢が取られてきた。そして、上記の通り、「代表性」を有すると認められる組合であれば、その協約の適用領域において少数派である労働組合であっても、有効に労働協約を締結することができるとしてきた。これは、理論的には、各労働組合が(それぞれの活動方針を前提として)組合員のみならず、全ての労働者を代表して活動するものであることを前提とした上で、組合間の平等取扱を促進することを目的とするものであった⁶¹。

そして、労働協約が、組合員のみならず締結した使用者団体に加入する企業(さらには、拡張適用手続によれば、使用者団体に加入していない企業も含め)に属するすべての労働者に適用されるという極めて広範な効力を有するにもかかわらず、少数派の労働組合が(たとえ多数派の労働組合が当該協約への署名を拒んでいたとしても)労働協約を有効に締結できるという、このフランスに独特のルールは、伝統的な有利原則のもとで、労働協約が労働者の処遇を改善する方向にしか作用しない限りにおいては特段の不都合を生じることはなかった。むしろ、CGTのように極めて戦闘的な組合、すなわち、権利要求活動において先鋭的である組合と、CGT-FOやCFDTのような「経営管理的(労使協調的)」色彩の強い組合、すなわち、使用者との交渉から得られた成果について妥協

⁵⁹ 労働法典 L.2231-1 条

⁶⁰ フランスにおいては、いわゆるユニオン・ショップは違法とされている。

⁶¹ 協約の締結に否定的な CGT の強力な存在を前提に、CGT 以外の組合による協約の締結の促進を促すという実際上の政治的な背景については前述のとおりである。

しやすい組合とのある種の「役割分担」を果たすことを可能としてきた側面があった⁶²のである。

以上のように、少数派の代表的労働組合にも協定締結能力が認められるという仕組みは、従来、フランスにおける個々の組合活動の自由の尊重と、労働協約システムの実際の機能との両立を図る上でむしろ有効に機能してきた。しかし、いわゆる「ギブ・アンド・テイク (donnant-donnant)」交渉—典型的には、雇用の保障等と引き換えに、労働者を保護するいくつかの法規定を排除するいわゆる「適用除外」協定、あるいはその集団的な規範（労働条件）を下方修正するもの—が、このシステムに対する疑義を生じさせることとなる。こうした「ギブ・アンド・テイク (donnant-donnant)」交渉は、1980年代初頭のいわゆるオール改革以来、雇用の救済および競争力の確保という名目で実施されてきた。これに対して、こうした方法による適用除外や労働条件の引き下げは、労働者の多数の合意の確保なしには許容されないのではないか⁶³との疑義が生じ、結果として、少数派の労働組合に協約締結能力を認めるフランスの労働協約システムのあり方を、大きく揺るがすことになったのである。そこで、これ以降、この種の労働協約の締結を正当化する「代表性」とは何かという議論が生じ、2008年法による労働組合の代表性の改革に繋がることとなったのである。

(ii) 2008年法による改革

労働組合の代表性に関する改革は、2008年8月20日の法律によって実施された。

この結果、代表的労働組合と認められるための指標として、職場選挙⁶⁴の結果に基づき算定される各労働組合の支持率が用いられることになった。すなわち、企業レベルにあっては10%、産業レベルおよび全国レベルにあっては8%の支持を獲得しない限り、当該交渉レベルにおける代表的労働組合としての資格が認められないこととなったのである。第二に、労働協約の有効性にかかる多数原理の導入である。すなわち、従来は、代表的労働組合が1つでも当該協約に署名をすれば、その協約は効力を有することとされていたが、2008年法により、原則として各組合が獲得した支持率の合計が30%を超える1または複数の組合が署名し、かつ支持率の合計が50%を超える1または複数の組合が反対しない、という2つの条件を満たして、初めて当該労働協約の有効性が認められることとなった。

⁶² 具体的には、CGTのような戦闘的な組合が使用者側に対してより徹底した要求を行い、CGT-FOやCFDTが交渉の過程で妥協点を見出して、協約を締結するという手法である。前述のとおり、分裂によって極めて少数派となったCFTCにも代表性を認めたのは、こうした少数派組合に代表性を認める＝協約締結権を認めることで、交渉の妥結、労働協約の締結を促す意図があったとされる。

⁶³ A. Supiot, *Les syndicats et la négociation collective*, Dr. soc., 1983, p.63.

⁶⁴ 企業委員会の労働者委員（企業委員会がない場合には従業員代表委員）を選出するために実施される選挙。第1回投票においては候補者名簿が各労働組合により作成されることとされており、労働組合から指名された候補者の得票数によって、各労働組合の支持率が算定される。

以上の改革は、結果として以下のような効果をもたらしている⁶⁵。すなわち、第一に、職場選挙の結果が労働組合の代表性獲得の最重要指標とされたことにより、従来は必ずしも積極的ではなかった企業レベルでの活動に、各労働組合が注力するようになったという点である。さらに、労使間の対話において、ともすれば理念的な立場からの主張に偏りが見られた労働組合の姿勢についても、企業内の労働者に対する訴求力を持たせるため、ときには実際的な主張がみられるようになったという変化が現れている。第二に、支持率の合計が30%に達する労働組合が署名しない限り労働協約の有効性が認められなくなったことにより、労使間の公式・非公式の対話、また労働組合間の対話が活発化するという効果が見られている。すなわち、従来は代表的労働組合が1つでも署名すれば労働協約が有効となることから、使用者としても1つでも合意に達する可能性の高い組合を見出すことができればそれで十分であったのに対し、2008年法以降は、支持率の合計が30%に達する、すなわち複数の組合と合意を形成する必要性が高まった⁶⁶。結果、労使間の折衝、協議を積極的に行う（行わざるをえない）ようになっているのである。他方で、労働組合の側にあっても、従来は各組合がそれぞれの活動方針に従った主張をしていれば足りた（最終的に、妥協点を見出した1つの組合が協約に署名すればよかった）のに対し、労働協約の締結による成果を獲得するためには、複数の組合が互いの主張を調整した上で、使用者との交渉に臨む必要性が増したのである。

（4）有利原則の修正

オール改革以降のフランスにおける規範設定システムに関する法政策を見ると、労働組合の代表性をめぐる改革と並んで重要な意味を持つのが、2004年のいわゆるフィヨン法および2008年法によって行われた有利原則の修正である。

ここでは、有利原則の修正がもたらされた経緯、および有利原則の修正の影響について概括的に検討する。

（i）フィヨン法および2008年法による有利原則の修正

フィヨン法による「有利原則」の修正の直接の端緒となったのは、1995年10月31日の全国職際協定⁶⁷であった⁶⁸。この協定は、その後の1999年における修正と併せ、前述

⁶⁵ 以下の記述は、筆者がフランスにおいて実施した労使当事者を対象とするヒアリング調査で得られた知見によっている。

⁶⁶ フランスにおいては、前述したように複数組合主義の伝統が根強く、1企業に多くの労働組合が存在していることが珍しくないため、1つの組合が単独で30%の支持を獲得していることは必ずしも多くない。

⁶⁷ 「すべての交渉レベルにおける契約実務を連続的に発展させること (de développer la pratique contractuelle, de façon articulée, à tous les niveaux)」を目的とする全国職際協定。

⁶⁸ この協定は、使用者側は CNPF（現：Medef）、CGPME および UPA によって、労働者側は、CFDT、CFTC および CGC によって署名されている。同協定については、G. Coin, Dr. soc. 1996. 3 et s. ; Cohen, Dr. soc. 96, p. 18 ; M.-L. Morin, Dr. soc. 1996. 11 et s. ; G. Bélier, Sem. soc. Lamy, n°768, p.3. 参照。

した企業内組合支部がない企業における団体交渉の拡大を主な目的とするものであった。この1996年法により認められた新たな企業別協定の締結方法は、労働組合以外の者に協約の締結権限を付与するものであり、(代表的)労働組合にのみ労働協約の締結権を認めてきたフランス労働協約システムから逸脱するものであった⁶⁹。この1996年法により、労使関係における企業レベルでの集団的規範設定(労働条件決定)の促進(=産業レベルの役割の後退)および代表的労働組合の権限の後退(交渉権限にかかる排他的独占の否定)が、(少なくとも法形式上は)生じることとなったといえよう。

1996年法に続き、労使は、2001年7月16日に「団体交渉の抜本的改革の方法および手段についての共通見解」^{70 71}を採択した。この文書は、①組合が設置されていない企業における団体交渉について、一般的に組合の委任を受けた者に協約締結権を付与すること、②産業部門別交渉と企業別交渉の関係について、産業別協約の承認のもとに企業別協定がこれを適用除外しうること、③労働協約の締結に係る多数決主義の採用を推進すること、を主な内容とするものであった。

この2001年の労使共通見解を受け、フィヨン法は、以下の2つの大きな改正を行った。すなわち、第一に、産業別協約および職種別協定、並びに企業別協定の有効性を、企業委員会、あるいはそれが不存在時には従業員代表委員の直近の選挙の第1回投票で、少なくとも有効投票の過半数の支持を集めた代表的組合の反対によって覆しうることにより、多数決原則の部分的な承認をしたこと、そしてその第二が、企業別協定によって、産業部門別協約の規定および一定の法律上の規定を適用除外する自由を幅広く認めたことである。これにより、フランス労働協約システムにおける伝統であった協約の階層性および労働者に最も有利な規範を適用するという原則、すなわち「有利原則」を大幅に修正したのである⁷²。

これに引き続き2008年法は、労働時間に関する法律上の規定の適用除外について、企

⁶⁹ この点について、フランスの憲法裁判所に当たる憲法院は、以下のように述べて1996年法の憲法適合性(合憲性)を承認している。すなわち、労働組合は「団体交渉に関する労働者の代表性の独占」を享受するものではないとし、その上で、1996年法によって認められた企業別協定の締結手法は「代表的組合組織の関与を妨害する目的も効果も有しない以上、選挙によって指名された者あるいはその代表性を有する組合から委任された者もまた、労働条件の集団的な決定を行うことができる」としたのである(CCD.96-383 du 6 nov. 1996, Dr. soc. 1997. 31, ss. obs. M.-L. Morin ; Grands arrêts, 4e éd., 2008, n° 157. V. G. Lyon-Caen : La constitution française et la négociation collective Dr. Ouvrier 1996. 479 ; J. Péliissier, Droit des conventions collectives : évolution ou transformation, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001, p.95 s.)。

⁷⁰ Liaisons soc. 2001, C1, n°174, Dr. soc. 2003.92.

⁷¹ この文書はCGTを除くすべての代表的な使用者団体および労働者団体によって署名されている。詳細はG. Bélier : Des voies nouvelles pour la négociation collective, Sem. soc. Lamy, n°1038 du 23/7/01. 参照。

⁷² この改正については、P. Rodière, L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collectives, Sem. soc. Lamy, 2003, n° 1125, および以下の業績を参照。M.-A. Souriac, J.-E. Ray, P.-H. Antonmattéi et G. Borenfreund, réunis dans le numéro special de Droit Social, Le nouveau droit de la négociation collective, juin 2004, p. 579 s. G. Borenfreund et al., La négociation collective à l'heure des révisions, Paris, Dalloz, 2005. Hadas-Lebel (Sem. soc. Lamy n° 1267 du 26 juin 2006) .

業別協定によることを原則とし、産業部門別協定による適用除外規定は企業別協定を欠く場合についてのみ効力を有する旨の改正を行った。この改正は、厳密には産業別労働協約の適用除外を認める趣旨のものではないが、産業部門別協約こそが集団的な規範を設定し、企業別協定はその枠内において（労働者に有利な方向でのみ）適用についての条件設定を行うことしかできなかつたとする伝統的な協約の階層性を覆すものといえる。（法律からの適用除外について）企業別協定を主たる規範設定手段とし、産業部門別協定はこれを補足するものと位置づけるという意味で、やはりフランスの伝統的労働協約システムにおける規範の階層性の修正を象徴するものとも言えよう。

（ii）フィヨン法および 2008 年法の影響

以上のようなフィヨン法および 2008 年法改正については、フランスの労働協約システムにおける大原則であった「有利原則」を大幅に修正するものとの評価が一般的である⁷³。

しかし、フランスの労使関係実務においては、フィヨン法によっては、実際の変化はほとんど生じなかつたと考えられているようである⁷⁴。それでは、なぜ以上のようにフィヨン法および 2008 年法による影響がほとんど生じないという事態になったのであろうか。その原因としては、いくつかの点を指摘できる⁷⁵。

その第一は、適用除外協定の締結に労働組合の合意が得られないというものである。実際、フィヨン法のもととなった 2001 年の全国職協定については、いわゆる五大労組のうち CGT を除く 4 つの代表的労働組合がこれに署名している。これは、適用除外制度が導入されたとしても、その実際の締結は産業別組合（あるいはナショナルセンター）によって歯止めをかけることを念頭に置いたものであるとの指摘がある。その最も直接的な方法は、適用除外協定を禁止する、いわゆる「閉鎖条項 (clause de fermeture)」を産業別協約において設定するという方法である。こうした条項は実際に多くの産業別協約において採用されているようであり⁷⁶、適用除外を防止する基本的な対抗手段のようである⁷⁷。また、有利原則が修正され、適用除外協定が幅広く認められるようになったとはいえ、公序に属する事項（①産業別最低賃金、②労働時間の上限、③安全衛生に関する事項、④休日規制）については、現在もなお、法律により適用除外が禁止されていることについても留意する必要がある。

⁷³ Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.1267.

⁷⁴ 筆者がフランスにおいて実施したヒアリング調査においては、使用者団体、労働組合、研究者のいずれもが一致して、産業別労働協約に対する企業別協定による適用除外は実際にはほとんど用いられていないとする趣旨の回答を示している。

⁷⁵ 以下の記述は、筆者がフランスにおいて実施したヒアリング調査において得られた知見によっている。

⁷⁶ CGT-FO におけるヒアリング調査による。また、CGT でのヒアリングでは、産業部門レベルの 75% が閉鎖条項を設定しているとの回答があった。

⁷⁷ このほか、適用除外協定を一律に禁止することはせずに、その締結に特別な条件を設定するという手法も用いられているようである。たとえば、CFDT は、適用除外協定の締結について「労働者の 50% 以上が賛成していること」等を条件に設定し、傘下の組合に通達しているようである。

第二の理由として、使用者団体においても必ずしも企業別協定による産業別労働協約の適用除外に賛成しているとは限らないという点があげられる⁷⁸。これは、当該産業における労働条件の最低基準を産業別協約によってコントロールしたいという考え方が根強く存在することによるとの指摘がある。すなわち、産業別労働協約の伝統的な機能である、社会的競争（労働条件の引き下げ競争）を通じた過剰な企業間競争をコントロールすることが、使用者にとってもむしろ有益であるとの考え方がなお根強く存在するということである⁷⁹。

第三の理由として、そもそも適用除外協定の締結の基礎となる、企業レベルでの労使関係が十分に成熟していないという点があげられる。すなわち、適用除外協定を締結するためには、その前提として企業内での労使交渉を行う必要があるが、この企業内労使交渉を行うことを個別の使用者が嫌っているというものである。このことは、とりわけ企業内労使関係が脆弱な小企業において顕著のようである。すなわち、小企業の使用者は、適用除外についての交渉を企業単位で実施することによって、逆にさまざまな問題が噴出することを恐れ、結局、産業部門レベルの交渉および協約による規範設定を存続することを選択しているというのである。したがって、今後についても、企業別協定による産業別労働協約の適用除外の利用が進むことがあったとしても、それは企業レベルの労使関係が十分に成熟している大企業が中心となり、（中）小規模の企業においては、今後も産業別労働協約による集団的な規範設定（労働条件決定）が継続していくのではないかと考えられているようである。

第四の理由としては、そもそもフィヨン法の制定以前から、実際には産業別労働協約と企業別協定との役割分担が進んでおり、適用除外協定によって企業の実態にそぐわない規範を修正する必要性が必ずしも高くなかったということがあげられる⁸⁰。このことと関連し、賃金とともに企業の実情に応じて決定される要請が高いものと考えられる労働時間について、2008年法により労働時間規制の適用除外がそもそも産業部門レベルではなく、企業レベルでの協定によることを原則としたことにより、産業別協約の規定を適用除外する必要性は一層低下したといえる⁸¹。

最後に、この適用除外協定が普及しない理由として、法理論上の問題が指摘されてい

⁷⁸ 実際、金属産業の使用者団体である UIMM は、適用除外制度を採用しない方針を採用していることがヒアリング調査において聞かれている。

⁷⁹ 同時に、産業別労働協約の機能低下による産業レベルの使用者団体の地位の低下に対する懸念も存在するものと考えられる。

⁸⁰ その現れとして、賃金決定における産業別労働協約と企業レベルの賃金システムとの（とりわけ大企業における）乖離が挙げられる。賃金決定における実際については第3節にて後述する。

⁸¹ ただし、このことは産業部門レベルの交渉および協約のプレゼンスを低下させる効果を有するものであることには留意する必要がある。ただし、J. Freyssinet 教授によれば、この企業別協定による労働時間規制の適用除外も、中小規模な企業においてはほとんど採用されていないとのことであり、その要因はやはり企業別協定の締結のために企業内労使交渉を行うことが、中小規模企業の使用者に忌避されていることとされる。

る。それは、労働協約によって労働条件を不利益に変更する場合、これは個別の労働契約を拘束するののかという問題である。すなわち、フランスにおいては伝統的な契約理論が重視されてきた結果、労働協約はあくまでも法規範として労働契約を規律するものと解されており、その内容が労働契約になるという理論（いわゆる化体説）を採用していない。この結果、仮に労働協約を労働者に不利益な内容に変更したとしても、これによって直ちに労働契約の内容が修正されることにはならないとされているのである。この点については、判例の立場は必ずしも明確ではなく、この点の不透明さも、使用者が適用除外協定を用いることを躊躇する要因の1つであるとの指摘がなされている。

3. 小括

フランスの労働協約システムの大きな特徴は、その実態において、労働組合の組織率が非常に低いにもかかわらず、極めて高い労働協約の適用率を確保しているという点にある。そして、この労働協約の適用率の高さは、産業別労働協約の拡張適用制度と、その基盤となる代表的労働組合という制度によって実現されている。この仕組みが、フランスにおける集団的労働関係における規範設定システムを支える要となってきたといえよう。

以上のようなフランス独特の労働協約システムは、その歴史的経緯を踏まえて形成されてきたものである。すなわち、フランスの労働組合および労働協約は、その実態において、大革命以前に存在した同業組合および彼らによる賃率協定の締結に淵源をもつものである一方で、大革命期に確立した中間団体否認および規範設定に係る法律の優位という2つの重要な原則から大きな影響を受けている。すなわち、これらの原則に抵触することを避けるために、労働組合および労働協約は、あくまでも組合員の利益を代弁する存在ではなく、「すべての労働者」を代表する存在であることが必要とされたのである。産業別労働協約の拡張適用の制度や、これを支える代表的労働組合という制度は、こうした歴史的事情を背景として形成されてきたことを、まず指摘しておく必要がある。なお、それと同時に、フランスにおける労働組合運動が、サンディカリズムの影響を強く受け、社会運動としての色彩を強く有していたことも、上記のシステムを形成する上で重要な要素となっているといえよう。

それでは、フランスにおける産業別労働協約の拡張適用制度はいかなるものであるか。そもそも、フランスにおける労働協約は、署名した組合の組合員であるか否かにかかわらず、署名した使用者ないし使用者団体に所属する使用者に雇用されているすべての労働者に（非組合員であろうと、署名しなかった組合の組合員であろうと）適用される。そして、産業別労働協約については、行政の手続きを通じた拡張適用の制度を通じて、当該産業におけるすべての使用者および労働者に対して（使用者団体、労働組合への加入の有無にかかわらず）適用されることとなる。この制度によって、フランスでは労働

協約の適用率が極めて高い水準に達しているのである。すなわちフランスにおける労働協約（特に産業別協約）は、拡張適用手続という国家によるバックアップを受けているという点において、また同制度を通じて、「組合員」の労働条件を決定するのではなく（当該産業における）すべての労働者に適用される規範を設定している、という点において大きな特徴を有しているといえよう。フランスにおける産業別労働協約が、「職業の法 (loi de professionnelle)」と呼ばれる所以はここにある。

そして、上記のような労働協約の拡張適用制度というシステム、すなわち、労働協約が署名した組合の組合員のみならず、全ての労働者および使用者に適用されるというシステムを正当化するための理論的な基盤として、代表的労働組合という制度が用いられているのである。フランスにおいては、労働協約はいかなる組合であろうとも締結できるのではなく、協約に署名をする資格を有するのは、当該産業ないし企業等において「代表的労働組合」と認められた組合に限られている。換言すれば、フランスにおいては、当該産業ないし企業等において「代表的組合」と認められた労働組合が、労働協約の締結とその拡張適用制度を通じて、当該産業ないし企業等におけるすべての労働者をまさに「代表」し、そこにおける規範の設定を担っているのである。この代表的組合それ自体も、国家によって作り上げられたシステムという側面を内包しており（1966年のアレテによっていわゆる5大労組が全国レベルでの代表的労働組合と認定されたことは、このことを如実に示している）、労働協約の拡張適用制度と同様に、国家の関与によって労働協約システムの基盤が形作られているという特徴を示すものであるといえる。

フランスの集団的労働関係における伝統的な規範設定システムのもう1つの重要な特徴として、いわゆる有利原則を通じた規範の階層性が明確に形作られていたという点が挙げられる。すなわち、フランスにおいては、規範設定をなすものとして、法律、全国職際協定、産業別労働協約、職種別協約、企業別協定、事業所別協定、個別の労働契約が存在する。そして、これらが相互に抵触する関係になった場合には、当該条項について労働者にとってもっとも有利な条件が適用されるという有利原則が採用されてきた。この結果、適用範囲が狭い協約、協定、契約は、適用範囲が広い協約、協定等に対して、実質的に労働者にとってより有利な条件を定めることしかできないこととなり、これらの規範設定主体の間で、明確な階層性が確立されてきたのである。ただし、この有利原則に基づく規範の階層性については、フィヨン法によって廃止をされているという点には留意する必要がある。

以上に示したように、フランスの伝統的な労働協約システムは、労働協約の拡張適用制度、およびこれを支える代表的労働組合の制度という、いわば国家の後押しを受けることによって形成され、維持されてきたという点に大きな特徴があるといえよう。それと同時に、有利原則を通じた規範の階層性を通じて、国家（議会）が定める規範である法律を明確に最上位に置き、それを下流に浸透させる装置として産業別協約、企業別協

定といった労働協約システムを利用してきた側面があることも重要な特徴である。

こうしたフランスの伝統的な労働協約システムにとって、重要な転換点となったのは、1980年代初頭におけるオール改革であろう。すなわち、オール改革を嚆矢として、フランスにおいては、企業レベルを中心とした団体交渉を促進する政策が強力に推進されてきた。とりわけ、1982年11月13日の法律で初めて定められた義務的団体交渉事項は、その後の立法によって拡大の一途をたどり、フランスにおける団体交渉の中核をなすに至っている。このようにして交渉事項を法定化している点も、フランスの労働協約システムの重要な特徴である。

また、もう1つの重要な転換点として指摘されるのは、伝統的な労働協約システムにおいて採用されていた有利原則が、2004年のフィヨン法によって廃止されたことである。このフィヨン法による有利原則の廃止は、フランスの伝統的労働協約システムが有していた重要な特徴の1つである「規範の階層性」を突き崩したものとして、重要な意義を有すると言える。もっとも、その実際上の影響について見ると、産業別労働協約が定める基準を適用除外し、労働者にとって不利な労働条件を定める事例はほとんどみられないのが実態のようである。その要因についてはさまざまに考えられるところであるが、オール改革以降の団体交渉の活性化によって、企業レベルでの交渉の基盤が存在する企業においては、フィヨン法の以前からすでに産業別労働協約システムから乖離をした賃金システムが確立されており、その意味において、有利原則の撤廃にもとづく適用除外の仕組みを用いる場面がそもそも存在しない状況にあるようであること、他方で、いまなお産業別協約が定める労働条件水準が強く影響をしている中小零細企業においては、適用除外制度を利用しようにも、その基礎となる企業レベルでの労使交渉の基盤が整備されておらず、結局のところ適用除外を利用するにはいたらない状況になっていることが重要な背景であると考えられる。なお、フィヨン法以降においても、適用除外を認めないこととするための制度が残されており、これらが機能している側面もあることを同時に指摘する必要がある。

本節の最後に、2000年代以降も企業レベルを中心とした労使対話の促進政策は継続的に行われていることを重要な点として指摘しておきたい。2008年における労働組合の代表性をめぐる改革や、義務的団交事項をめぐる政策はその一環といえる。フランスにおける労働協約システムにおいては、産業別労働協約および産業レベルでの団体交渉は、とりわけ産業レベルにおける「最低基準」の設定という観点から、現在もなお重要な機能を有し続けている。とはいえ、企業レベルの労使交渉の一層の促進が、今後さらなる変化をもたらす可能性は否定できない。この点についてはなお継続的に検討を行う必要がある。

第三節 規範設定の実態 - 賃金決定システムおよび経済的解雇における労使協議について

本節では、第二節で概観したフランスにおける労働協約システムを前提に、フランスにおいて実際どのようにして規範設定（労働条件決定）が行われているのかという点を明らかにしたい。具体的には、第一に、規範設定システム（労働協約システム）にもとづいた賃金決定システムの実際について（1）、第二に、企業における経済的解雇の際に集团的労使関係システムがどのように機能しているかについて（2）、検討を行うこととする。

1. 賃金決定システムに関する規範設定

ここでは、フランスにおける労働協約システムを前提に、賃金決定がどのようなメカニズムにもとづいて行われているのかを明らかにする。具体的には、金属産業における賃金決定システムについて検討を行うこととし、適宜、第三次産業である金融業における実態についても言及することとしたい。なお、第二節でも触れたように、フランスにおいては協約レベルにおいても産業別協約および企業別協定による二元的なシステムが採用されており、賃金決定についても同様に、産業レベルでの規範設定と企業レベルでの規範設定という2つの段階が存在する。そこで、ここでも産業レベルでの規範設定について述べ、次いで、これを踏まえた上で企業レベルでどのような賃金決定がなされているかを述べる。

(1) 産業レベルにおける賃金決定⁸²

(i) 基本構造

それでは、まず金属産業における産業レベルでの賃金決定システムを確認する。なお、フランスの産業別協約は、現在ではほとんどすべての産業において、全国一律かつ現業（ouvrier）から管理職（cadre）までの統一した協約となっているが、かつては、産業別協約は地域単位および職種単位で分かれていた。そして、金属産業は、現在においてもなお地域別に産業別労働協約が定められ、かつ管理職・技師（ingénieur）とそれ以外とで協約が分かれているほとんど唯一の産業である。本項においては、管理職らを除く、現業（工員 ouvrier）、技手（technicien）、職長（agent maitrise）についての賃金決定システムを中心に検討し、管理職らについては必要に応じて適宜言及することとする。なお、地域単位としてはパリ＝イル・ド・フランス地域（以下、単にパリ地域とする）のものを素材として取り上げる。

まず、フランスにおける産業別労働協約においては、通常、各職種における等級別の

⁸² 以下の記述は、主として、2015年6月に実施したUIMM（フランス金属産業連盟）におけるヒアリング調査で得られた知見によっている。ヒアリングにおいて多くの知見を提供していただいた Micheline Christot 氏、Lucile Urling 氏をはじめとする担当者の方々に改めて御礼申し上げたい。

最低賃金表が定められる。パリ地域の金属産業におけるそれは、【表 2 - 3 - 1】がこれに当たる。

【表 2 - 3 - 1】パリ地域金属産業 職階別最低賃金表

	工員	技手	一般職長	事業所付職長
等級Ⅰ 140 1段階	17062	17062		
等級Ⅰ 145 2段階	17105	17062		
等級Ⅰ 155 3段階	17226	17105		
等級Ⅱ 170 1段階	17254	17126		
等級Ⅱ 180 2段階		17152		
等級Ⅱ 190 3段階	17346	17182		
等級Ⅲ 215 1段階	18675	17787	17787	19032
等級Ⅲ 225 2段階		18586		
等級Ⅲ 240 3段階	20773	19785	19785	21170
等級Ⅳ 255 1段階	21849	20809	20809	22266
等級Ⅳ 270 2段階	23139	22038		
等級Ⅳ 285 3段階	24432	23269	23269	24898
等級Ⅴ 305 1段階		24755	24755	26488
等級Ⅴ 335 2段階		27180	27180	29081
等級Ⅴ 365 3段階		29446	29446	31508
等級Ⅴ 395 3段階		31896	31896	34130

出典：フランス金属産業地域別最低賃金一覧表（UIMMによる提供）にもとづき筆者作成

すなわち、金属産業においては、まず工員（ouvrier）、技手（technicien）、職長（agent maitrise）、管理職および技師（cadre et ingénieur）の4つに職種が分類されるのが一般的であり、このうち、管理職および技師については、前記のとおり管理職および技師を対象とする金属産業の全国協約によって労働条件決定がなされる（したがって、上記の賃金表に管理職および技師の項目は存在しない）。また、パリ地域においては、職長がさらに2つに分類され、一般職長と事業所付き職長とに分かれている⁸³。その上で、この職種分類ごとに資格等級別の（最低）賃金が定められることとなっている。

そして、各職種ごとにⅠ～Ⅴまでの5つの等級に分類がなされる⁸⁴とともに、各等級ごとにさらに1～3の段階（échelon）に区分がなされる。すなわち、各職種ごとに、この5等級×3段階+1（等級Ⅴのみ第4段階が存在する⁸⁵）という16の区分にもとづいて等級別の最低賃金額が定められることになるのである。なお、上記の表において各等級の中に示されている140～395の数値は、賃金係数（coefficient）と呼ばれる数値である。

⁸³ 地域によってはこのような分類が存在しない協約も存在する。

⁸⁴ ただし、パリ地域の協約においては、工員については等級Ⅴが設定されていない。

⁸⁵ なお、この等級Ⅴの第4段階は、基本給の上昇が早々に頭打ちになってしまうという問題に対応するために設けられたものであり、等級Ⅴの者が勤続年数10年を超えると資格を得るとされている（ヒアリングにおいて聞かれたところによれば、管理職になることができない代わりの「名誉職」のようなものだったことである）。

かつて、フランスにおける賃金決定方式においては、賃金係数あたりの金額（*valeur de point* などと呼ばれる）が定められ、これに指数を掛けあわせる形で基本給が決定されていた。そして、賃金をめぐる団体交渉は、まさにこの 1 賃金係数あたりの金額を定めるための交渉が中心だったようである。しかし、現在においては多くの産業においてこのような形は採用されておらず、金属産業においても基本給の計算においては上記のような方式は採用されていない。参考のため、【表 2 - 3 - 2】として銀行業における各等級ごとの最低賃金表（銀行業では保障賃金という表現を用いている）を紹介しておくが、現在では、このようにして（少なくとも協約の字面上は）各等級ごとの最低賃金について端的にその金額を定める方式が一般的のようである。

【表 2 - 3 - 2】 銀行業勤続年数対応等級別最低賃金表

	5年	10年	15年	20年
技術者				
レベルA	18300	18760	19320	19900
レベルB	18630	19110	19700	20280
レベルC	18940	19510	20100	20700
レベルD	20390	21000	21620	22270
レベルE	21350	21990	22650	23330
レベルF	23280	23980	24700	25440
レベルG	25810	26580	27380	28200
管理職				
レベルH	28600	29465	30345	
レベルI	34950	36000	37080	
レベルJ	42220	43490		
レベルK	50250	51750		

出典：銀行業における 2011 年 1 月 31 日の賃金協定にかかる付属文書Ⅶ
－ 勤続年数対応職種別最低賃金一覧表

もっとも、この賃金係数はまったく意味を失ったわけではなく、第一に、一部の手当等の計算において、この指数にもとづいた計算方式が用いられることがあるようである。また、各等級ごとの賃金を定める際に、指数の差異が参照されることがあるようである（賃金決定のプロセスについては後述）。

以上のようにして産業レベルにおける各等級ごとの最低賃金表が存在するが、このほかに金属産業において産業レベルで決定される賃金の構成要素として重要なものが 2 つある。その第一は、職階手当と称される手当であり、これについても【表 2 - 3 - 3】で示したように、各等級ごとにその金額が割り振られて支払われることとなる。この職階手当については、金額について団体交渉の対象となることはなく、たとえば工具については基本給の 5%、一般職長については 7% などのように、職種ごとに割合が固定されているようである。

【表 2 - 3 - 3】パリ地域金属産業職階手当一覧

	管理者および技師	技手	工員	職長
等級Ⅰ 140 1段階	660.35		O1 693.37	
等級Ⅰ 145 2段階	683.93		O2 718.13	
等級Ⅰ 155 3段階	731.1		O3 767.66	
等級Ⅱ 170 1段階	801.85		P1 841.94	
等級Ⅱ 180 2段階	849.02			
等級Ⅱ 190 3段階	896.19		P2 941.00	
等級Ⅲ 215 1段階	1 014.11	AM1 1 014.11	P3 1 064.82	AM1 1 085.10
等級Ⅲ 225 2段階	1 061.28			
等級Ⅲ 240 3段階	1 132.03	AM2 1 132.03	TA1 1 118.63	AM2 1 211.27
等級Ⅳ 255 1段階	1 202.78	AM3 1 202.78	TA2 1 262.92	AM3 1 286.97
等級Ⅳ 270 2段階	1 273.53		TA3 1 337.21	
等級Ⅳ 285 3段階	1 344.28	AM4 1 344.28	TA4 1 411.49	AM4 1 438.38
等級Ⅴ 305 1段階	1 438.62	AM5 1 438.62		AM5 1 539.32
等級Ⅴ 335 2段階	1 580.12	AM6 1 580.12		AM6 1 690.73
等級Ⅴ 365 3段階	1 721.62	AM7 1 721.62		AM7 1 842.13
等級Ⅴ 395 3段階	1 863.13	AM7 1 863.13		AM7 1 993.55

出典：パリ地域金属産業職階別最低賃金表にかかる 2005 年 12 月 8 日の追加協定の付属文書

産業レベルでの賃金決定要素として次に重要なのは、勤続年数に対応する勤続手当である。フランスにおいても賃金決定にあたって勤続年数が考慮されることが一般的であり、【表 2 - 3 - 2】で示した銀行業のように、基本賃金のレベルで勤続年数に対応した賃金を定めている産業も少なくない。これに対し、金属産業においては、工員の月給制化に関する 1970 年 7 月 10 日の全国協定を修正する 1974 年 1 月 29 日の付加文書にもとづき、勤続年数が 3 年を超える労働者に対しては、【表 2 - 3 - 4】のように勤続手当が算定され、支給されることとなっている。

【表 2 - 3 - 4】 金属産業勤続手当算定表

勤続年数	係数(%)
3年	3
4年	3
5年	3
6年	4
7年	5
8年	6
9年	6
10年	7
11年	8
12年	9
13年	9
14年	10
15年	10
16年	11
17年	12
18年	12
19年	13
20年	13
21年	14
22年	14
23年	14
24年	14
25年	14
26年	14

出典：金属産業における工員の月給制化に関する 1970 年 7 月 10 日の全国協定

(ii) 賃金決定のプロセス

(ア) 賃金に関する交渉

それでは、以上のような基本的な枠組みを前提として、具体的な賃金決定について産業レベルではどのような規範設定がなされているであろうか。

まず、【表 2 - 3 - 1】で示した職階別最低賃金表について、これらの I ~ V、および各等級における第 1 段階から第 3 段階までという枠組みそれ自体については、1972 年に現在の形が形成されてから、まったく変更されていないとのことである⁸⁶。また、後述する等級格付けのための基準についても、改正が行われることは少ないという。他方で、賃金係数 (coefficient) の設定については、金属産業においては 3 年毎に交渉が行われており、1972 年に産業別協約が現在の形になって以降、5 回改定が行われているとのことである。

そして、賃金に関する規範設定にかかり、産業レベルでの交渉において中心を占める

⁸⁶ フランスの産業別労働協約は、当該産業における規範設定の大枠を定めるものであるが、その協約本体についての改訂は極めて稀であることが一般的のようである（他の産業においても、たとえば銀行業においては、1954 年に協約が改正されて以降、次に大幅な改正が行われたのは 2002 年のことであった）。他方で、賃金表における具体的な金額や、新たな手当の創設等の付加的あるいは部分的な修正については、当該目的のための協定 (accord) ないしは付加文書 (avenant) の形で行われることが多い。

のは毎年における賃金の昇給についてである。これについては、さまざまな要素を考慮しながら労使間で交渉が行われるものであるが、その際において近年大きな影響を与えているのは、法定最低賃金（SMIC）である。すなわち、労働協約が定める賃金は法定の最低賃金を下回ることは許されず、最低賃金の改定の結果、当該産業別協約における賃金表でもっとも低い賃金が最低賃金を下回ることとなった場合には、賃金についての団体交渉を実施することが法律で義務付けられている。従来、協約所定の（最低の等級における）最低賃金は、（金属産業においては）法定最低賃金をやや上回る水準が維持されてきた。しかし、近年の度重なる最低賃金の引き上げにより、しばしば協約上の最低賃金との逆転が生じ、賃金表の改訂のための交渉を実施する必要性が生じているようである⁸⁷。

（イ）個別労働者に対する格付け

それでは、（ア）で述べたように賃金表が確定した上で、個別の労働者をどの等級に位置づけるのかという点について、産業レベルにおいてはどのような規範設定がなされているのか。この、等級への格付けの基準については、産業別労働協約で具体的な基準が定められている⁸⁸。たとえば、もっとも低い等級である工員の等級Ⅰについては、「その作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な指示書にもとづき、指示された手続に従って、簡潔性、反復性、類似性を有する作業を実施する。」こととされ、また「上級の職業資格の水準にある職長の直接の指揮下におかれる。」とされている。そして、その第一段階が、「その作業は、手作業であれ、簡単に利用できる機械の補助を受けるものであれ、生産品の修正をもたらさない初歩的任務である。」、第二段階は「その作業は、手作業、機械の補助を受けるもの、またはその他すべての手段を用いるのであり、類似した単純作業の実施である。」、「作業方法は、書面、口頭または実演によって正確かつ詳細な指示によって示され、命令される。その作業は簡潔かつ明確な、検査および初歩的調整作業に限定される。」、「作業場所への適応するために要する期間は1週間をこえない。」、第三段階は「その作業は、手作業、機械の補助を受けるもの、またはその他すべての手段を用いるのであり、その任務は、作業の性質または多様性ゆえに注意を必要とするものである。」、「口頭または説明と注釈のついた簡潔な専門的文書によって、指示の詳細および作業方法が定められる。」、「その作業への適用に要する期間は、通常は1月をこえることはない。」と規定されている。なお、企業レベルにおいては、等級および段階の格付けの次の区分として、各段階の中でABC等のさらに細かい分類がなされること

⁸⁷ なお、かつて用いられていた賃金係数にもとづく賃金計算によれば、最低等級における賃金額が確定すれば、これにもとづいて（少なくとも工員の）各等級における賃金も自動的に確定することになるが、現在は基本給の賃金表において賃金係数にもとづく計算方法が採用されていないため、各等級について（各等級・段階における指数の差異の程度を考慮に入れつつも）それぞれ等級ごとの最低保障給が決定されているようである。

⁸⁸ 格付け基準の詳細については、章末に掲載の資料を参照。

があり、これについては各企業の裁量が許容されているようである。

このように、各等級ごと、また各段階ごとに、それに従事するために必要とされる能力ないし資格が定義され、これにもとづいて個々の労働者が各等級および段階に配置されるという構造となっている。もっとも、各等級および段階に対する格付けが、上述したような定義に厳格に照らしあわせて個別に設定されているかといえ、実際上の運用は必ずしもそういうわけではないようである。すなわち、まず各等級への格付けについては、基本的に学歴および年齢によって決定され、たとえば、金属産業においては、BTS⁸⁹を有する者については自動的に等級Ⅳの地位に配置されることとなっている。次に、各等級における各段階の配置についてであるが、これについては、等級に格付けされた時点で第一段階に位置づけられ、6ヶ月の試用期間を終えれば第二段階に進み、18ヶ月の勤続を終えれば第三段階に進むというのが一般的のようである。このようにして、産業別労働協約を基本とする賃金システムにおいては、基本給は学歴、年齢、および勤続年数によって決定される部分が多いようである⁹⁰。

(2) 企業レベルにおける賃金決定

(i) 賃金表と格付け

次に、(1)で述べた産業レベルでの賃金決定システムを前提として、企業レベルではどのような賃金決定が行われているのかについて検討する⁹¹。

まず、フランスの金属産業の中でも、大企業においては企業独自の賃金表を有していることが一般的のようである。フランスの労働協約システムにおいては、産業別労働協約はあくまでも最低基準にとどまるものであり、これを下回らないかぎりにおいては独自の賃金表を設けることは許容されている。ただし、等級及び段階にかかる枠組みについては、産業別労働協約が定める枠組みに反してはならないとされているため、独自の賃金表であっても、(1)で述べた産業別労働協約における等級表の枠組み（等級Ⅰ～Ⅴ×第1段階～第3段階の枠組み）を基礎とした形式を採用しなければならない。

もっとも、ここで注意すべきであるのは、等級および段階については産業別労働協約の枠組みを用いなければならないが、ある職務についてこれをどの等級および段階に位置付けるのかについては、実際上は各企業の裁量が許容されているという点である。というのも、(1)(ii)(イ)で述べたように、産業別労働協約において、各等級および段

⁸⁹ フランスにおける学歴によって得られる職業資格の1つ。日本で言えば高専卒レベルに相当する。

⁹⁰ なお、企業レベルではこれとは異なる賃金決定がなされているケースも少なくないようであるが、この点については(2)で後述する。

⁹¹ 以下の記述は、主としてFA社の人事部長に対するヒアリングで得られた知見によっている。なお、中小零細企業においては、ここで述べるような企業独自の制度を有しておらず、(1)で述べた産業レベルでのシステムをそのまま採用している企業も少なくないようである。しかし、今回の調査では中小零細企業における状況については残念ながら調査が及ばなかった。ここで述べるシステムは、基本的に大企業を念頭に置いたシステムであることを留保しておきたい。

階をどのように位置づけるのかについての基準は、それぞれについて明文で定義がなされている。しかしながら、その定義内容は多分に解釈の余地を残すものである。そこで実際には、ある職務をどの等級に位置づけるのかについて、この基準の「解釈」を通じて各企業において独自に定めることが可能となっているのである⁹²。そこで、企業レベルにおいては、まず各企業ごとに必要とされる基準職務 (*métier*) を定め、それぞれの基準職務について、産業別協約で定められた等級表を基礎とした企業独自の等級表のどの等級に位置づけられるものであるのかを設定する、という方法が取られているようである。すなわち、企業レベルでの賃金システムの独自性は、①ある等級における段階について、より細かな分類を行うこと⁹³、②各等級、段階等に対して支払われる賃金額について、産業別協約で定められる基準よりも上乗せを行うこと⁹⁴、③ある職務について、どの等級等に位置づけるのかについて、企業独自の「解釈」にもとづいて位置づけを行うことを通じて行っていると整理することができよう。なお、このような企業独自の賃金表を作成する場合には、仕事と等級等とのひも付けについては、基準職務を単位とするのが一般的のようである。金属産業に属する FA 社の人事担当者に対するヒアリングにおいては、基準職務ではなく、更に細かなポスト (*poste*) にもとづく賃金表の作成を試みたことがあったが、あまりにも細かくなりすぎることから断念した旨の説明が聞かれている。また、同一の基準職務に属する労働者は、学歴、能力、経験が類似するものであること、ポスト単位で等級 (賃金) を決定してしまうと、社内異動の融通が効かなくなることもその理由として聞かれている⁹⁵。

(ii) 団体交渉と昇給

企業レベルでの賃金決定に関してもう 1 つの重要な要素は、毎年実施される団体交渉を通じた昇給についてである。これについては、全体の昇給割合を決定した上で、その配分を決定する方法が一般的のようである。FA 社の例では、2015 年については 2% の賃上げを予定しているとのことであった。そして、この 2% について、基本給の一律の賃上げにまわす部分と、成績ごとに個別に分配する部分との割合を決定するというプロセスを用いている。FA 社においては、この固定的な昇給分と個別分配部分との割合につ

⁹² したがって、客観的には類似の仕事をしているように見えても、ある企業においては等級Ⅲの第二段階に位置づけられているものが、別の企業においては等級Ⅱの第三段階に位置づけられているということがあります。もっとも、同様の仕事をしていながらある企業において等級Ⅳに位置づけられているような職務が、ある別の企業においては等級Ⅱに位置づけられるということは、「解釈」の限界を超える可能性が高くなると思われ、このような差異は一定の範囲には収まることになろう。

⁹³ 例えば、等級Ⅲの第二段階について、さらに ABC という細かい段階分け (ABC のような区分ではなく、係数をより細かく区分しているケースもあるようである) を行うことなどである。

⁹⁴ なお、こうした上乗せは、基本給の上乗せという形だけでなく、各種手当の支払や、個別契約による上乗せなども用いられるようである。

⁹⁵ なお、ある大手保険会社の労働組合に対するヒアリング調査では、同社において基準職務 (*métier*) ではなく、更に細かく 1 つ 1 つのポスト (*poste*) ごとにどの等級に位置づけるのかを決定しているとの説明が聞かれたが、このような手法はフランスにおいて一般的ではないとのことであった。

いては、毎年、使用者の側で決定しているとのことであり、その際には物価上昇率を参照しているという。すなわち、2015年については物価上昇率がほぼ0%であったため、固定昇給分は約0.6%と低めに設定し、残りの1.4%を個別分配分にまわすとのことであった⁹⁶。

そこで、次の問題として個別分配分についてどのように配分するかという問題であるが、この点については人事考課者の裁量が広範に認められており、使用者の側で評価の基準を具体的に定める、あるいは労働組合の側が評価（の基準設定）に対して積極的にコミットするといった姿勢は、フランスにおいてはあまりみられないようである⁹⁷。もっとも、企業独自に何らかのルールを定めているケースも有り、FA社においては、3年間昇級がないという場合には、人事考課者が必ず文書で説明し、かつその内容を人事部にも報告しなければならないとしている。むろん、あまりに不合理な評価がなされた場合には、企業内の組合支部から苦情を申し立てられる可能性もあることから、実際には人事考課者の裁量を広く認めつつ、労働組合および人事部による監視とコントロールが行われていると評価することも可能であろう。

2. 経済的解雇における規範設定について

続いて、経済的解雇における集团的労使関係による規範設定について検討を行う。なお、経済的解雇をはじめとする企業のリストラ局面での集团的労使関係による規範設定においては、制度上、従業員代表機関である企業委員会が重要な役割を負っている。そこで、まずフランスの企業委員会の制度について簡単な説明を行い（1）、次いで、具体的な規範設定のプロセスについて検討を行うこととする（2）。

(1) 企業委員会

フランスでは、上記の通り、企業ないし事業所を単位とする法定の従業員代表機関として、企業委員会（事業所委員会）⁹⁸の制度が存在する。この制度は、1946年5月16日の法律等によって制定された制度であり、従業員数50人以上のすべての企業に設置が義務付けられている⁹⁹¹⁰⁰。企業委員会は、従業員から選出された代表者を企業の管理運

⁹⁶ なお、この配分に組合が反対し、賃金協定が締結できなかった場合には一律0.5%の昇給のみを実施する予定であるとのことであった（フランスにおいては、団体交渉が妥結に至らなかった場合には、使用者側の一方的措置として賃上げを実施することが可能である）。

⁹⁷ 金属産業の産業別労働組合であるFTM-CGTにおけるヒアリングでも、人事考課に対するコミットについてはあまり積極的な見解は聞かれなかった。ただし、これはCGTが成績にもとづく給与それ自体に否定的な立場であり、固定昇給分を強く求める姿勢をとっていることが影響している可能性を考慮しなければならない。

⁹⁸ 便宜上、本稿においては、以下、特に断りが無い場合、両者をあわせて「企業委員会」と表記する。

⁹⁹ 労働法典L.2321-1条。

¹⁰⁰ なお、従業員数50人未満の企業の場合、企業委員会の設置義務がなく、これに代わり従業員数11人以上の企業において置かれることとされる従業員代表委員（délégués du personnel）がその機能を代行する。

営に参加させることを目的とした制度であり、当初は企業における福利厚生に関する事項の運営を協議することを中心的な役割としていた。その後、企業経営に関する様々な事項について、情報の提供および協議を行う権限が追加され、その重要性を増してきている。とりわけ、本項において検討する経済的解雇をはじめとする企業のリストラ等の局面においては、情報提供及び協議を通じて、制度上重要な機能を果たすこととされている。

なお、ドイツにおいても、各事業所における従業員代表機関である事業所委員会の制度が存在する¹⁰¹。ただし、ドイツの事業所委員会は、事業所組織法にもとづき共同決定権が付与されており、使用者と事業所協定を締結することが可能である¹⁰²。これに対し、フランスの企業委員会は、あくまでも法定の様々な事項についての情報提供及び協議を受けるにとどまり、使用者と交渉を実施し、協定等を締結する権限は原則として有していない。このような労働組合と従業員代表組織とが併存する労使関係システムについては、「二元的労使関係」という説明がなされることが多いが、ドイツにおけるそれが、協約優位原則に基づくコントロールが存在するとはいえ、労働組合と事業所委員会の双方に集団的労働条件決定に係る権限が付与されているのに対し、フランスにおいては、労働組合と企業委員会等の従業員代表機関という 2 つの制度が形の上では併存しているものの、集団的労働条件決定権限については、基本的にあくまでも労働組合のみに与えられているという点には留意する必要がある。

(2) 経済的解雇における労使協議

(i) 経済的解雇における企業委員会との協議制度と、2013 年雇用安定化法による改革

フランスでは、1975 年の経済的理由による解雇に関する法律¹⁰³によって、経済的理由による解雇¹⁰⁴についての法律上の規制が整備されている¹⁰⁵。これ以降、人的理由による解雇 (*licenciement pour motif personnel*) と共通する、解雇の実体的要件すなわち、「現実かつ重大な事由」の存在に加えて、経済的解雇に関するさまざまな手続的規制が立法化されてきた。そして、その後、幾度かの重要な改正¹⁰⁶を経て、現在では、2002 年労使

¹⁰¹ ドイツにおける集団的労働関係システムの現状については、山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約 - (第 1 巻 ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.157-1、2012 年)、同『企業・事業所レベルにおける集団的労働関係システム (ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.177、2015 年)、および本報告書第 1 章に詳しい。

¹⁰² ただし、いわゆる協約優位原則に基づき、労働組合の優位性が担保されており、事業所協定は (労働協約法 4 条 3 項に基づくいわゆる「開放条項」が置かれている場合を除き) 労働協約によって規制されている、または規制されるのが通常とされる賃金その他の労働条件を定めることができないとされている。

¹⁰³ *Loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique.*

¹⁰⁴ 以下、便宜上単に「経済的解雇」と略することがある。

¹⁰⁵ これ以前においても、人員削減の際に企業委員会が意見を述べること (1966 年 6 月 18 日の法律)、企業委員会への諮問の内容および諮問から解雇までの期間の設定 (1969 年の全国職協定) 等の規制は存在していたが、この 1975 年法により、経済的解雇に関する規制が体系化されることとなった。

¹⁰⁶ 1986 年の改正で、当初規定されていた行政による許可制が廃止された。また、1989 年 8 月 2 日により、

関係現代化法¹⁰⁷による改正¹⁰⁸で定められた雇用救済計画（*plan sauvegarde d'emploi*）が、その中心に据えられている。この雇用救済計画の作成にあたって、企業委員会との協議が重要な手続きとされてきたのである。

もっとも、以上のような企業委員会による手続関与という法律の建前とは異なり、実務上は、（労使交渉の基盤が整っている大企業を中心に）労働組合との交渉がその実質を担っているケースが少なくなかったようである¹⁰⁹。そこで、2013年に成立した雇用安定化法により、経済的解雇における雇用救済計画の策定にあたっては、企業委員会との協議を経て使用者が決定するという手続方法に加え、労働組合と使用者が雇用救済計画等の経済的解雇の手続についての合意を締結するという方法を設け、上記の実務を追認するとともに、労使対話を促している。

（ア）労使協定による雇用救済計画の締結

雇用安定化法により改正された労働法典の規定によれば、労使協定による雇用救済計画の締結手続は以下ようになる。

この協定による方法を用いるにあたっては、まず、企業委員会が招集され、当該企業の経済的状況および財政的状況が通知されること（L.1233-22条1号）、および企業委員会が、雇用に影響する人員再編の原因となる経営計画の代替案を提案することができること、また、当該案に対し理由を付した使用者の回答を得られること（L.1233-22条2号）が条件であり、企業委員会に対する通知・意見聴取・情報提供に関する規定を適用除外することはできない（L.1233-23条）¹¹⁰。

交渉に際しては、他の一般的な団体交渉にかかるルールが同様に適用され、交渉を誠実に行なわなければならないとされる¹¹¹。なお、交渉に関する情報提供に加え、労働組合側の交渉担当者は、企業委員会から委任を受けた公認会計士を利用することができる（L.1233-34条）。また、雇用救済計画に関する交渉が開始された場合、速やかに行政機関に通知しなければならない。

協定の内容は、雇用救済計画の内容がその中心となるほか、①企業委員会への通知および諮問の態様、②解雇の選定基準の調整および適用範囲、③解雇のスケジュール、④削減される雇用の数および対象となる職業カテゴリー、⑤職業教育、再配置措置等の実

労働者の再配置を促進する「社会計画(*plan social*)」の作成が定められたこと等が、この間の主要な改正点であった。

¹⁰⁷ *Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.*

¹⁰⁸ 同法では、このほかに行政および従業員代表者の機能の強化、また再配置休暇などが制度化されている。

¹⁰⁹ *v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., 2014, pp. 535.* 法定されている企業委員会の招集等の手続を履行した後は、労働組合と使用者とが団体交渉を重ね、合意した時点でその内容を企業委員会に通知し、しかる後、労働組合と協定を締結する実務がしばしば聞かれる。

¹¹⁰ この意味で、企業委員会の手続関与およびこれに対する情報提供義務等の枠組みはなお、維持されている。

¹¹¹ *G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.552.*

施態様を定めることができる（L1233-24-2 条）。逆に、上述の企業委員会に対する情報提供等に関する規定に加え、①職業教育、再配置等に関して使用者に課される努力義務、②職業安定化契約¹¹²、および再配置休暇を労働者に提案する義務について、例外を定めることは禁止されている（L1233-24-3 条）。

なお、前述のとおり、2008 年法以降においては、通常の労働協約および集団協定の締結にあたっては、①合計で従業員の 30%以上の支持を有する 1 または複数の代表的労働組合が署名をし、かつ②合計で 50%以上の支持を有する 1 または複数の代表的労働組合が反対していないこと、が効力要件となっている。これに対し、この解雇手続文書の作成について定める集団協定については、重大な効力が付与されていることもあり、例外的に高いハードルが設けられている。すなわち、合計で 50%以上の支持を有する 1 または複数の代表的労働組合が署名をすることが要求されている。

なお、雇用安定化法による改正以前においては、経済的解雇について、手続的要件が設けられているとはいえ、それは企業委員会に対する情報提供・協議・意見聴取義務の対象となるというものであって、あくまでも決定を行うのは使用者であった¹¹³。雇用安定化法においても、企業委員会における手続を履行した上で、解雇手続文書を使用者が一方的に決定するという方法は維持されており、上述した労使協定による方法といずれの方法を採用するかは、使用者の選択に委ねられている（L1233-24-1 条、L1233-24-4 条）。雇用安定化法以前から存在する、企業委員会における手続の履行を経て使用者が一方的決定を行う方法による場合には、企業委員会が手続において主要な役割をはたすこととなる。

（ii）経済的解雇における労使協議の実際¹¹⁴

それでは、（i）で述べたような制度を前提として、実務上はどのような協議が行われているのであろうか。フランスにおける経済的解雇にかかる手続において、協議の俎上に上るのは、①当該経済的解雇（計画）の必要性、②（解雇が必要とした場合の）解雇順位、③解雇手続においてとる措置の 3 つに大きく区分される。

¹¹² 「職業安定化契約（contrat de sécurisation professionnelle）」とは、経済的理由により解雇された労働者について、再就職のプロセスを組織し、労働者を支援するための制度である。この制度は、2011 年 5 月 31 日の全国職協定および 2011 年 7 月 28 日の法律によって、従来の個別再配置契約（convention personnalisée de reclassement）および職業転換契約（contrat de transition professionnelle）を引き継ぐものとして設けられた。同制度については、細川良『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（労働政策研究報告書 No.173）85 頁以下を参照。

¹¹³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.532.

¹¹⁴ 以下の記述は、主として、労働組合に対するコンサルティングを業とする会計士、税理士、企業診断士等の法人である Syndex のコンサルタント、Dominique Paucard 氏に対するヒアリング調査で得られた知見にもとづいている。ヒアリングにおいて多くの知見を提供していただいた Paucard 氏に改めて御礼申し上げたい。

(ア) 経済的解雇の必要性

使用者が経済的解雇に関する計画を企業委員会ないし労働組合に提示する場合、まず当該解雇計画の必要性が議論の俎上にのぼるが、この解雇計画の必要性について、かなりの議論が割かれるようである。労働組合に対するコンサルティング業務をおこなう Syndex でのヒアリングによれば、同法人では年間で約 120 件の経済的解雇の案件を取り扱っているところ、そのうちの約 40%においては、当初提示された計画に比べて、被解雇者の人数が減っているとのことである。

このように、フランスにおける経済的解雇にかかる労使協議において、そもそもとしての解雇の計画の必要性が激しく議論される背景について、Syndex のコンサルタントである Dominique Paucard 氏は以下の様な興味深い視点を提示している。すなわち、「スウェーデンとの違いについて、スウェーデンでは労働組合との合意を通じた人員削減が多く見られるようですが、これは、人員削減が計画される以前に労使の間で共同決定的な協議がきちんとなされているからということが言えると思います。そこで、その結果として人員削減計画が出てきますので、労働組合と合意できるものが多い。フランスの場合には、この経営者側と労働者側との共同決定という発想がなく、経営に関する事項は使用者が専権的に決められるという発想が強いのです。ですから、人員削減計画について、事前に協議している事が少なく、労働者側から見れば不当な、つまり計画の必要性に疑問があったり、計画された削減数が過剰であると考えられる計画が多くなるということです。」というのである。また、同時に、「フランスでは、雇用を守るのではなく、人を守るという発想が強いことが（背景として）考えられます。共同決定的な考え方が少ないこともあり、フランスにおいては会社、企業の業績に問題がない場合に、（あるポストが経営上必要とされなくなったからといって）解雇するというのはおかしいと、してはならないという発想があります。スウェーデンでは、このような経営判断が尊重され、必要ないとされたポストは取り替えて、そのポストについている労働者は他の場所で再雇用させればよいという考え方がありそうですけれども、フランスではそういう考え方はとられていない。企業が業績を上げている場合には解雇は必要ない、そのような解雇は正当化されないとみなされる傾向にあります。このような経営戦略上のリストラについて、法的には直ちに不当というわけではないですが、労働者の側は不当だと考える傾向にあるわけです。」と言うのである。このような背景もあり、フランスにおける経済的解雇にかかる協議では、その入口段階である当該解雇計画の必要性について、激しく争われることが珍しくないようである。

(イ) 解雇順位

解雇計画の必要性について議論された上で、これがやむを得ないとされた場合、次に議論の対象となるのは解雇順位についてである。これについては、労働法典 L.1233-5 条

1 項は、「使用者が経済的理由による集団的解雇を行うとき、かつ、適用される労働協約および集団協定が存在しないとき、使用者は、企業委員会との協議または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員との協議の後に、解雇順位 (*ordre des licenciements*) を定めるための基準を定義する。」と定めている。すなわち、経済的解雇の際の被解雇者の選定基準となる解雇順位の基準は、当該企業に適用される労働協約（集団協定）で定めるか、もしくは、それが無い場合には、企業委員会との協議を経て、使用者が決定することとしている。解雇順位は、労働協約によって定めるか、もしくは企業委員会との協議を経て決定しなければならない¹¹⁵。

そして、同条 2 項は、解雇順位を決定するために考慮されなければならないいくつかの基準を列挙しており、それらは、①家族に対する扶養責任、とりわけひとり親による扶養責任、②当該事業所または当該企業における勤続年数、③再就職を特に困難とする社会的性質をもつ労働者の事情、特に、障害者ないし高年齢者であること、④職種ごとに評価される職業資格、とされる。この点について判例は、従来から、解雇順位を決定するに際しては、上記の法律上の基準のすべてを考慮する義務があるとしており¹¹⁶、2013 年の雇用安定化法は、このことを確認する規定を挿入している。すなわち、同法によって改正された L.1233-5 条 3 項は、「使用者は、『本条に定める他の基準すべてを考慮することを条件に』、基準のひとつを優先させることができる。」（『』は筆者）としている。ただし、同項後段が述べるように、使用者は、基準の重要性についての比重を変更することは可能であり、また、判例によれば、解雇順位の基準とする要素は、上記の法定の項目に限定する趣旨ではなく、使用者は他の基準を考慮に入れることもできるとされる¹¹⁷。

そこで、解雇の順位を決定するための基準が、重要な協議対象となる。ここでの協議は大きく分けて 2 つの段階があり、まず第一は、人員削減の対象となる職務範囲の区分である。これは、解雇順位を決定する基準が、当該企業において「解雇計画の対象となった職務範囲 (*catégorie professionnelle*)^{118 119}に属するすべての労働者」に適用されるものとされていることにもとづく。實際上、使用者側は、計画の段階で具体的にどの

¹¹⁵ Soc. 3 déc. 1996, RJS 1/97, n° 23.

¹¹⁶ Soc. 14 janv. 1997, Dr. soc. 1997. 159.

¹¹⁷ Soc. 15 mai 1991, RJS 6/91, n° 698.

¹¹⁸ 使用者は、経済的解雇にかかる集団的手続における従業員を代表するものとの間の第 1 回会合において、解雇の「対象となる『職務範囲』および解雇の選定基準の案」を示すこととされている (L1233-31 条 2 項 3 号。『』は筆者)。

¹¹⁹ なお、ここでいう職務範囲とは、「当該企業において同一の性質の職務を行う労働者であって、共通の職業教育を受けているものの総体」と解されており (Soc. 7 juill. 1998, RJS 10/98, n° 1196.)、個別の労働者が当該企業においてどの事業所または部署に配置されているかによって区別されることはない (Soc. 2 avr. 2008 n° 07-40. 572, RJS 6-08 n° 654.) とされる。すなわち、所属する事業所において人員の削減が一切検討されていない場合であっても、当該企業における解雇計画において、雇用の削減対象となる職務範囲に属する労働者は、解雇順位を定める基準の適用にもとづき、解雇される可能性のある者となることがありうる (Soc. 13 déc. 1995 n° 5219, Dr. soc. 24 mars 1993.)。

労働者を解雇対象者とするかについてのイメージを有しており、職務範囲の区分けの仕方、基準の追加、各基準における点数のつけ方によって、解雇の対象としたい労働者に合わせたものを作ろうとするというのである。これに対して、労働組合の側はそれをいわば壊し、人員削減の対象をできるだけ幅広いものとし、その中から希望退職者が現れることを目指すという。たとえば職務範囲について、カテゴリ1（秘書）が10人、カテゴリ2が20人、カテゴリ3が25人いる事業所において、使用者がカテゴリ1を5人、カテゴリ2を2人、カテゴリ3を15人削減したいとする場合について、人員削減の対象とされていないカテゴリ4において希望退職者がいたとしても、これは認められないことになる。そこで、労働者側としては、なるべく人員削減の対象となる職務範囲を幅広く取ろうとし、これに対して使用者側は、職務範囲をできるだけ細かくしたがる傾向にあるという¹²⁰。

第二の段階としては、解雇対象とされる職務範囲が決まった上で、その被解雇者選定の基準が問題となる。これについては、上述した法定の4つの基準が基本となり、それぞれについての点数の配分について協議される。たとえば、勤続年数の基準で言えば、10年以下なら0点、10年から15年なら5点、15年から20年なら10点といったものである。この過程では、使用者側としては当然職業上の能力に比重を掛けることを求め、これに対し、労働者側は、再就職の難易度や家庭環境に関する基準に重点を置くことを求める傾向にある。

（ウ）解雇手続においてとる措置

以上の過程を経て、被解雇対象者についての協議を終えると、次のプロセスは解雇手続において使用者がとる措置についての協議となる。そこでは、当然企業内外の再配置の可能性や、再就職を支援するための措置についても対象となるが、重要視されていることは解雇計画を実施する際のスケジュールのようである。すなわち、労働者側としては、計画を実施する期間（実際に解雇が通告されるまでの期間）をできるだけ長く、使用者側としてはこれをできるだけ短くしようとする。労働者側としては、希望退職に応じる人も含め、その後の再就職等の計画を十分にたてられる時間を十分確保することを目指すのである¹²¹。

¹²⁰ たとえば使用者側としては、カテゴリ1に属する秘書の中でも、取締役の秘書とか、2ヶ国語しゃべれる秘書とか、3ヶ国語の秘書など、人員削減の対象となる職務範囲を細かくすれば、解雇の対象者を限りなく特定できることになる。

¹²¹ なお、これに関連して、使用者がとる具体的な再配置措置及び再就職支援措置の内容についてもどのような議論がなされているのかについてもあわせて調査を試みたが、十分な回答が得られなかった。あるいは、こうした措置についてはフランスでは（公的な支援の役割を重視している等の事情により）労使当事者がそれほど重要な関心を有していないという可能性もあるが、この点については今後の課題としたい。

3. 小括

本節においては、第二節で検討したフランスにおける労働協約を中心とした規範設定システムを前提として、賃金決定及び経済的解雇に関して、実際にどのような規範設定がなされているのかについて検討をおこなった。

まず、賃金決定システムを見ると、フランスの伝統的な規範設定システムを前提に、産業別協約および産業レベルの団体交渉を通じた規範設定が存在した上で、企業レベルでの交渉および協定による賃金決定が存在している。その意味で、産業レベルと企業レベルという二元的な協約システムにもとづく規範設定がなされていると、一応評価することができよう。しかし、より具体的な賃金決定のプロセスを見ると、産業レベルの規範設定と企業レベルの規範設定の間には、複雑な関係が存在することが明らかとなる。すなわち、フランスにおいては、確かに産業別協約によって職業資格等級およびこれに対応する賃金等級が定められ、また各等級についての基準が定められている。しかし、実際にそれぞれの職務について、どの職業資格等級に設定をするのかという点については、産業別協約で定められている基準の「解釈」を通じて、企業レベルでの決定にかなりの裁量の余地が付与されている。加えて、産業別協約で定められているそれぞれの等級および段階の中で、さらに細かい区分を設定することが許容されていることとあわせ、具体的な賃金決定という点で見た場合には、企業レベルでの決定に大きな裁量を与えられているといえよう。

この結果、企業内組合支部が存在し、活発に企業レベルでの交渉が行われている企業においては、大企業を中心として、実際には産業別労働協約が定めている基準からかなり乖離をした賃金システムが採用されている企業が少なくないと思われる。他方で、中小零細企業を中心に、企業内組合支部が存在しない、あるいは存在したとしても企業レベルでの交渉が活発でない企業においては、産業別協約が定める基準がそのまま適用されているケースが少なくないと考えられる。この結果、フランスにおける産業別労働協約は、まさしく当該産業における労働条件の「最低基準」を定めたものとしての色彩が強まっているのではないかと考えられよう。

本節では、フランスにおける集団的な規範設定のあり方の企業レベルにおける実際として、もう1点、経済的解雇時における協議および交渉について取り上げた。フランスにおいては従業員代表組織としての企業委員会制度が存在し、企業の経営に関する情報開示および協議の場として用いられている。

企業のリストラ時における協議ないし交渉において、労働者側にとってもっとも関心が高く、かつ協議の中心となるのは、経済的解雇ないし人員削減の必要性それ自体であり、次いで解雇順位の基準の確定が重要な位置を占めるようである。これは、ヒアリングで聞かれたところによれば、フランスにおける企業レベルの労使対話が十分に確立されていないことと関係するといえる。すなわち、企業レベルの労使対話が十分であれば、

使用者側がリストラについての協議を求めてきた場合において、労働者側もその必要性の有無について十分に認識をしていることが可能であるが、そうではない場合、結局のところ使用者が協議を求めてきたリストラ策について、労働者側としてその必要性を一から検討する必要があるということのようである。

第四節 結びに代えて一本章における検討結果の要点

最後に、本報告書において同じく検討対象としている諸外国（ドイツ・スウェーデン）との比較を意識しつつ、フランスの労働協約システムの特徴を示すことで、本章の結びに代えることとしたい。

- ① フランスの労働協約システムの大きな特徴の第一は、その実態において、労働組合の組織率が非常に低いにもかかわらず、極めて高い労働協約の適用率を確保しているという点にある。スウェーデンは、現在においてもなお極めて高い組織率を維持しており、それに伴って労働協約の適用率についても高い水準を維持している。ドイツについては、伝統的にはスウェーデンと同様に高い組織率を維持し、それによって協約の適用率も高水準を維持していたのに対し、近年は組織率の低下に伴う協約の適用率の低下という問題に直面している。これに対して、フランスにおいては従来から労働組合の組織率は低水準であるが、それにもかかわらず、労働協約の適用率については極めて高い水準を維持している。この点は、ドイツ、スウェーデンとは極めて対象的な実態を示しているといえよう。
- ② 第二の特徴として、①で示した高水準の協約適用率を実現するにあたり、産業別労働協約の拡張適用という制度が用いられている点がある。そもそも、フランスにおける労働協約は、署名した組合の組合員であるか否かにかかわらず、署名した使用者ないし使用者団体に所属する使用者に雇用されているすべての労働者に（非組合員であろうと、署名しなかった組合の組合員であろうと）適用される。これは、労働協約の適用対象を原則として組合員に限定しているドイツとは明確に異なっているといえよう。さらに、産業別労働協約については、行政の手続きを通じた拡張適用の制度を通じて、当該産業におけるすべての使用者および労働者に対して（使用者団体、労働組合への加入の有無にかかわらず）適用されることとなる。この制度を通じて、フランスにおいては労働協約の適用率が極めて高い水準に達している。すなわちフランスにおける労働協約（特に産業別協約）は、拡張適用手続という国家によるバックアップを受けているという点において、また同制度を通じて、組合員の労働条件を決定するのではなく、（当該産業における）すべての労働者に適用される規範を設定しているという点において、大きな特徴を有しているといえよう。フランスにおける産業別労働協約が、「職業の法（loi de professionnelle）」と呼ばれる所以はここにある。
- ③ 第三の特徴として、②で示した、労働協約が署名した組合の組合員のみならず、全て

の労働者ないし使用者に適用されるというシステムを正当化する基盤として、代表的労働組合という制度が用いられているという点がある。すなわち、フランスにおいては、労働協約はいかなる組合であろうとも締結できるのではなく、協約に署名をする資格を有するのは、当該産業ないし企業等において「代表的労働組合」と認められた組合に限られている。換言すれば、フランスにおいては、当該産業ないし企業等において「代表的組合」と認められた労働組合が、労働協約の締結と②で示した制度を通じて、当該産業ないし企業等におけるすべての労働者をまさに「代表」し、そこにおける規範の設定を担っているのである。この代表的組合の制度それ自体も、国家によって作り上げられたシステムという側面があり(1966年のアレテによっていわゆる5大労組が全国レベルでの代表的労働組合と認定されたことは、このことを如実に示している)、労働協約の拡張適用制度と同様に、国家の関与によって労働協約システムの基盤が形作られているという特徴を示すものであるといえる。

- ④ 第四の特徴として、フランスの伝統的な労働協約システムにおいては、いわゆる有利原則を通じて、規範の階層性が明確に形作られていたという点にある。すなわち、フランスにおいては、規範設定をなすものとして、法律、全国職際協定、産業別労働協約、職種別協約、企業別協定、事業所別協定、個別の労働契約が存在する。そして、これらが相互に抵触する関係になった場合には、当該条項について労働者にとってもっとも有利な条件が適用されるという有利原則が採用されてきた。この結果、適用範囲が狭い協約、協定、契約は、適用範囲が広い協約、協定等に対して、実質的に労働者にとってより有利な条件を定めることしかできないこととなり、これらの規範設定主体の間で、明確な階層性が確立されてきたのである。ただし、この有利原則に基づく規範の階層性については、フィヨン法によってこれが廃止をされているという点には留意する必要がある(この点については後述)。
- ⑤ 以上に示したように、フランスの伝統的な労働協約システムは、労働協約の拡張適用制度、およびこれを支える代表的労働組合の制度という、いわば国家の後押しを受けることによって形成され、維持されてきたという点に大きな特徴があるといえよう。それと同時に、有利原則を通じた規範の階層性を通じて、国家が定める規範である法律を明確に最上位に置き、国家が定める規範を下流に浸透させる装置として産業別協約、企業別協定といった労働協約システムを利用してきた側面があることも重要な特徴である。これらのことは、協約自治・労使自治の伝統が色濃く存在し、国家はあくまでもこれらの労使自治を機能させる目的の限りでの介入を行うことを原則としてきたドイツおよびスウェーデンとは大きく異なっていると評価できよう。
- ⑥ なお、以上のようなフランスの労働協約システムの特徴を考えるにあたっては、その歴史的経緯を踏まえることも重要である。すなわち、フランスの労働組合および労働協約は、その実態において大革命以前に存在した同業組合および彼らによる賃率協定

の締結に淵源をもつものである一方で、大革命期に確立した中間団体否認および規範設定に係る法律の優位という 2 つの重要な原則から大きな影響を受けている。すなわち、これらの原則に抵触することを避けるために、労働組合および労働協約は、あくまでも組合員の利益を代弁する存在ではなく、「すべての労働者」を代表する存在であることが必要とされたのである。このことは、代表的労働組合の制度や、産業別労働協約の拡張適用の制度が生じた理論的な背景と捉えることが可能であろう。それと同時に、フランスにおける労働組合運動が、サンディカリズムの影響を強く受け、社会運動としての色彩を強く有していたことも、上記のシステムを形成する上での重要な要素となっているといえよう。

- ⑦ 以上のようなフランスの伝統的な労働協約システムにとって、重要な転換点となったのは、1980 年代初頭におけるオール改革であろう。すなわち、オール改革を嚆矢として、フランスにおいては企業レベルを中心とした団体交渉を促進する政策が強力に推進されてきた。とりわけ、1982 年 11 月 13 日の法律で初めて定められた義務的団体交渉事項は、その後の立法によって拡大の一途をたどり、フランスにおける団体交渉の中核をなすに至っている。このようにして交渉事項を法定化している点も、フランスの労働協約システムの重要な特徴である。
- ⑧ そして、これらの団体交渉の促進政策は、フランスにおける規範設定システムに重要な変化をもたらすこととなる。すなわち、フランスにおいては、そもそも 1970 年代に入るまで、企業内に組合支部を設置することが認められておらず、その帰結として企業レベルにおける労働協約は基本的に存在しないものとして扱われてきた（ただし、実際にはルノーなどの一部の大企業においては、この時期においても企業レベルの交渉および協定が存在した点に留意する必要がある）。この結果、協約レベルでの規範設定については、専ら産業別協約がその役割を担ってきた。これに対し、オール改革以降の企業レベルの団体交渉の促進政策は、（大企業を中心に）企業内に組合支部が設置されている企業レベルの団体交渉および企業別協定の締結を劇的に増加させ、結果として産業別労働協約は、当該産業における労働条件の「最低基準」を定めるものであるという色彩を強めることとなる。
- ⑨ 実際、賃金決定システムを見た場合においても、産業別協約および産業レベルの団体交渉という基礎が存在した上で、企業レベルでの交渉および協定が存在するという点においてはスウェーデンおよびドイツと同様のシステムが取られていると評価することができる。しかし、より具体的な賃金決定のプロセスを見ると、フランスにおいては、確かに産業別協約によって職業資格等級およびこれに対応する賃金等級が定められ、また各等級についての基準が定められている。ところが、実際には、それぞれの職種について、どの職業資格等級に設定をするのかという点については「基準の解釈」を通じて、企業レベルでの決定にかなりの裁量の余地が付与されており、各等級

の中でさらに細かい「段階」を設定することが許容されていることとあわせ、具体的な賃金決定という点で見た場合に、企業レベルでの決定に大きな裁量を与えられている。この結果、企業内組合支部が存在し、活発に企業レベルでの交渉が行われている企業においては、大企業を中心として、実際には産業別労働協約が定めている条件からかなり乖離をした賃金システムが採用されている企業が少なくないようである。他方で、中小零細企業を中心に、企業内組合支部が存在しない、あるいは存在したとしても企業レベルでの交渉が活発でない企業においては、産業別協約が定める基準がそのまま適用されているケースが少なくないようである。この結果、フランスにおける産業別労働協約は、まさしく当該産業における労働条件の「最低基準」を定めたものとしての色彩が強まっている。

- ⑩ ところで、フランスにおける伝統的な労働協約システムにおいて採用されていた有利原則が、2004年のフィヨン法によって廃止されたことは、④において既に触れたところである。このフィヨン法による有利原則の廃止は、確かにフランスの伝統的労働協約システムが有していた重要な特徴の1つである、「規範の階層性」を突き崩したものとして重要な意義を有すると言える。しかし、その実際上の影響について見ると、産業別労働協約が定める基準を適用除外し、労働者にとって不利な労働条件を定める事例はほとんどみられないのが実態のようである。このことは、1つには⑨で述べた事情によって説明が可能であろう。すなわち、オール改革以降の団体交渉の活性化によって、企業レベルでの交渉の基盤が存在する企業においては、フィヨン法の以前からすでに産業別労働協約システムから乖離をした賃金システムが確立されており、その意味において、有利原則の撤廃にもとづく適用除外の仕組みを用いる場面がそもそも存在しない状況にあるようである。他方で、いまなお産業別協約が定める労働条件水準が強く影響をしている中小零細企業においては、適用除外制度を利用しようにも、その基礎となる企業レベルでの労使交渉の基盤が整備されておらず、結局のところ適用除外を利用するにはいたらない状況になっているといえる（なお、フィヨン法以降においても、適用除外を認めないこととするための制度が残されており、これらが機能している側面もあることを同時に指摘する必要がある）
- ⑪ 本章では、フランスにおける集団的な規範設定のあり方の企業レベルにおける実際として、企業のリストラ時における協議および交渉について取り上げた。フランスにおいては従業員代表組織としての企業委員会制度が存在し、企業の経営に関する情報開示および協議の場として用いられている。そして、企業のリストラ時における規範設定のあり方は、企業内組合支部の有無およびそれにもとづく企業内労使対話がどの程度機能しているのかによって状況に違いが見られるようである。すなわち、企業内組合支部が存在し、組合と使用者との労使対話の基盤が確立している企業においては、（2013年法以前においては経済的理由による解雇に際しての雇用救済計画の策定に

あたっての協議機関として企業委員会が設定されているにもかかわらず) 企業のリストラ時にあたっても労働組合が主体となって協議ないし交渉を行うことが一般的であり、企業委員会に対して情報提供が義務付けられている事項について、企業委員会の役員を務める組合幹部を通じて、結局労働組合との交渉ないし協議に活用されているのが実態のようである。これに対し、企業内に組合支部が存在しない、ないしは企業レベルの労使対話の基盤が確立していない企業においては、まさしく企業委員会がこのような局面において活用されることとなる。このような場合、企業委員会のメンバーをサポートするために、労働組合側に立って助言を行うための組織が重要な役割を果たしているようである。

- ⑫ なお、企業のリストラ時における協議ないし交渉において、労働者側にとってもっとも関心が高く、かつ協議の中心となるのは、経済的解雇ないし人員削減の必要性それ自体であり、次いで解雇順位の基準の確定が重要な位置を占めるようである。これは、ヒアリングで聞かれたところによれば、フランスにおける企業レベルの労使対話が十分に確立されていないことと関係するという。すなわち、企業レベルの労使対話が十分であれば、使用者側がリストラについての協議を求めてきた場合において、労働者側もその必要性の有無について十分に認識をしていることが可能であるが、そうではない場合、結局のところ使用者が協議を求めてきたリストラ策について、労働者側としてその必要性を一から検討する必要があるということのようである。
- ⑬ フランスにおける労働協約を中心とした集団的な規範設定のあり方に係る現状は以上のおりであるが、最後に、2000年代以降も企業レベルを中心とした労使対話の促進政策は継続的に行われていることを指摘しておく。2008年における労働組合の代表制をめぐる改革や、義務的団交事項をめぐる政策はその一環といえる。先に述べたように、フランスにおける労働協約システムにおいては、産業別労働協約および産業レベルでの団体交渉は、とりわけ産業レベルにおける「最低基準」の設定という観点から、現在もなお重要な機能を有し続けている。とはいえ、企業レベルの労使交渉の一層の促進が、今後さらなる変化をもたらす可能性は否定できない。この点についてはなお継続的に検討を行う必要があるだろう。

【資料】金属産業における職務等級表

(出所：1954年7月16日の修正労働協約の月給制に関する追加協定の付属文書)

工員の職務等級

<p>等級 4</p> <p>とるべき手段の選択および諸段階の連続に対する一定の主体性を残したまま、周知のまたは示された方法を対象とする一般的性質のある指針によれば、この等級は、高度な職業資格を必要とする当該職業または隣接活動においてももっとも先進的な活動の過程との組み合わせを求める全体の一部の複雑な利用または研究を行う。</p> <p>指針は全体の計画における作業の状況を明示する。</p>	<p>技手</p> <p>(指数 285) (T.A.4)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －技術的隣接専門分野への活動範囲の拡張 －採用される方法、手法、手段の選択および実施 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
<p>この等級は上級の職業資格の水準のもっとも一般的な職長の指揮のもとに置かれる。</p> <p>この等級は下位の水準の職場の職業的または専門的グループの専門的責任または専門的援助を得られる。</p> <p><i>知的水準</i></p> <p>国民教育第IV水準（1967年7月11日の通達）</p>	<p>技手</p> <p>(指数 270) (T.A.3)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －様々な制限の考慮、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の採用および変更のための必要性 －長所短所を付した複数の考え方の提案 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
<p>この知識水準は、学校またはそれと同等の教育機関によっても、職業経験によってもえられる。</p>	<p>技手</p> <p>(指数 255) (T.A.2)</p> <p>その職務は以下の特徴がある：</p> <ul style="list-style-type: none"> －通常その企業において用いられる方法、手法、手段の選択についての主体性

	<ul style="list-style-type: none"> －一定の条件のもとでの熟慮結果および成果の提示 －作業実行に必要な自律性の必要。適宜、必要な補助作業および監督作業を生じさせる －実行された作業、試作、管理の評価および提示
<p>等級 3</p> <p>作業範囲および利用できる手段に適用される詳細な指示書によれば、この者は達成すべき目的に応じて組み合わせなければならない作業を含む非常に高度な作業を行う。</p> <p>この者は実行方法および作業の継続を選択する。</p> <p>この者は、上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。しかし、一定の状況に応じては、自主性をもって行動することが要請される。</p> <p><i>職業的知識水準</i></p> <p>国民教育のVおよびIVbの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この職業的知識は学校教育または同等の教育によっても、職業経験によってもえられうる。</p>	<p>技手 (指数 240)</p> <p>その職務は、当該職種において、専門的難度(P3 レベル)ゆえに繊細かつ複雑な作業を含む、非常に高度な作業の全体を実行することにより特徴付けられる。</p> <p>その作業は：</p> <ul style="list-style-type: none"> －成すべき目標に応じて組み合わせなければならない隣接分野の専門性に属するその他の作業 －その専門の最も先進的な技術を用いる特別な作業 <p>である。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、実行の範囲および利用可能な手段に適用される。</p> <p>場合によってはこれらの指示書を補完および詳細にした後、作業方法を確定し、実行手段を調整し、作業全体の結果を検査することは、労働者に任されている。</p>

<p>職階の変化のために、職業的知識の検証が、協約の定めのない場合はその事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いて行われる場合がある。</p>	<p>P3 (指数 215)</p> <p>その作業は、非常に高度な作業全体の実行によって特徴付けられている。その作業には、専門的難度ゆえに繊細かつ複雑なものであり、達成すべき結果に応じて組み合わせられなければならないものもある。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した指示書は、達成すべき目標を示す。</p> <p>場合によって図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類を詳細に、実行方法を確定した後に、実行手段の調整および作業結果の検査を行うのは労働者に任されている。</p>
<p>等級 2</p> <p>遂行すべき作業、利用すべき方法、利用できる手段を指示する詳細かつ完全な作業指示書によれば、この者は、以下の作業からなる熟練作業を実行する：</p> <ul style="list-style-type: none"> －達成すべき結果に応じて一貫して連携すべき作業 －その作業の多様性または複雑性により特徴づけられる作業 <p>この者は上級の職務等級のもっとも一般的な職長の指揮下におかれる。</p>	<p>P2 (指数 190)</p> <p>その作業は、達成すべき結果に応じて連携すべき作業の実行によって特徴付けられる。この職業の知識は、体系的教育によっても、実務経験によっても取得される。</p> <p>図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随した作業指示書は従事すべき作業を示す。</p> <p>作業の継続の準備、実行手段の確定、作業結果の検査は労働者がおこなう。</p> <hr/> <p>P1 (指数 170)</p> <p>その作業は以下の作業によって特徴付けられている。</p>

<p><i>職業的知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびVの2の水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえらうる。</p> <p>職務等級の変化によって、職業的知識水準の検査が必要な場合は、協約の定めのない場合、その事業所において、現行のまたは定められるべきあらゆる手段を用いておこなわれる場合がある。</p>	<p>－専門的必要性に応じた職業の典型的な作業。この職業の知識は体系的教育によっても実務経験によっても得られる。</p> <p>－手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その任務の性質（例えば、作業の高度な熟練性の要求から、および実行する作業または利用する手段の数から生じるもの）ゆえに、または、現在実施されている実行方法（O3レベル）多様性ゆえに、難度のある任務の全体</p> <p>これらの任務は配慮のある監督および不測の事態に対応するための適切な行動が求められる。生産手段または生産品にかんする責任は重大である。</p> <p>書面または口頭による作業指示は遂行すべき作業または適用すべき作業類型方法を指示する。作業指示は場合によって、図案、見取図、平面図、製図またはその他の専門的書類が付随している。</p> <p>受け取った作業指示の枠内で、専門書類を活用し、実行方法を準備し解決し、作業結果の検査を行うのは、労働者である。</p>
<p>等級 1</p> <p>その作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な指示書によれば、その者は、指示された手続に従って、その作業の簡潔性、反復性、</p>	<p>O3 (指数 155)</p> <p>その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであれ、その作業の性質または多様性ゆえに注意を必要とする任務</p>

<p>類似性によって特徴付けられる任務を 実行する。</p> <p>その者は上級の職業資格の水準にある 職長の直接の指揮下におかれる。</p>	<p>の全体の実行によって特徴付けられ る。</p> <p>口頭または説明と注釈のついた簡潔な 専門的書類によって与えられる詳細な 指示は、作業方法を定める。</p> <p>作業は、的確性の確認を対象とする。</p> <p>作業場所への適用期間は、通常は 1 月 をこえない。</p>
	<p>02 (指数 145)</p> <p>その作業は、手作業、機械の補助をえ るもの、またはその他すべての手段を 用いるのであれ、類似した単純作業の 実施によって特徴付けられる。</p> <p>書面、口頭または実演によって示され る正確かつ詳細な指示は、作業方法を 強制する。作業は簡潔かつ決められた 的確性の検査と作業手段の初歩的調整 に限定される。</p> <p>作業場所への適用の期間は 1 週間をこ えない。</p>
	<p>01 (指数 140)</p> <p>その作業は、手作業であれ、簡単に利 用できる機械の補助をえるものであ れ、生產品の修正をもたらさない初歩 的任務によって特徴付けられる。</p>

管理職－技師の職務等級

<p>等級 5</p> <p>その職務の全体の範囲を構成し、その作業の目的をさだめており、新しい問題が生じた際に特別な指令を伴うことのある指令書によれば、この者は、当該階級に応じて複雑な作業全体の多かれ少なかれ重大な全部または一部の作業の実現を行うか、調整をする。これらの作業は、分析されたデータと技術的、経済的、管理的...な制限と場合によってはその他の専門家と共同して提案される解決策の費用とを、考慮し統合することが必要である。</p> <p>その職務は一般的に、研究、構想、当該階級に従って変動する段階における革新を一部含むが生産品、手段または方法の活用からなる。この職務の幅と大きさは、これらの要素の協同または組み合わせの程度を確定する。すなわち、構想、統合、調整、管理である。</p> <p>一般的にこの者は技術的な責任を有し、より下位の従業員に対する管理責任も負う。</p> <p>この者は、企業長をもふくむ上級者の管轄のもと広い責任を持つ。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅲの水準（1967年7月11日の通達）</p>	<p>第 3 階級（指数 365）</p> <p>この段階における作業は、当初から定められていた目的を補完するための専門性の研究、決定、提案を行った後、その結果生じた新しい解決を準備し実施することからなる。</p>
	<p>第 2 階級（指数 335）</p> <p>この段階における革新は、すでに様々な条件において証明された方法を転換することにより、解決策を探究し適用させ、その結果技術的にも経済的にも有用な結果をもたらすことからなる。</p> <p>このような解決策の作成は、当初定められた目的の一定の性質の変更を提案することを含む場合もある。技術的障害または目的との非両立性がある場合、技術的または上級機関への支援要請は、この目的の一定の性質の変更の提案を伴うものでなければならない。</p>
	<p>第 1 階級（指数 305）</p> <p>この段階における革新は、既定の目標との間の一貫性ならびにそれとの両立性をもつ適応および修正の探求を内容とする。</p> <p>技術的または権限のある上級機関への求援をできるのは原則として、専門的障害のある場合およびその目的との非両立性の場合である。</p>

<p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	
<p>等級 4</p> <p>既知または指示された手法を対象とする一般的な指令書によれば、その者は、実現すべき手段の選択および工程の継続に関する主導性を委ねられ、既知の技術の原則を適用して、作業全体のうちの一部について複雑な作業実行または研究といった、管理的または技術的作業を行う。</p> <p>その指令書は、全体の計画における作業の位置づけを示す。</p>	<p>第 3 階級 (指数 285)</p> <p>その作業は以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> － 管理的または技術的な隣接分野の専門領域への作業範囲の拡張 － 方法、手法、手段の重大な変更 － その作業の執行に必要な自主性の必要性。補助作業および必要な監督作業が適宜生じる場合がある。
<p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任を負う場合がある。</p> <p>その者は上位の職業資格水準にあるもっとも一般的な職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p>	<p>第 2 階級 (指数 270)</p> <p>その作業は以下によって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> － さまざまな制限を考慮するために、類似の適用の対象となる方法、手法、手段の適応および転換の必要性 － 長所短所を付した複数の解決策の提示
<p>国民教育Ⅳの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第 1 階級 (指数 255)</p> <p>その作業は、一般的に、技術分野または製品の分類の分野に関連し、以下のものによって特徴づけられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> － 通常当該企業で用いられる方法、手法、手段における選択を対象とする主導性

	<p>—一定の条件のもと、検討された解決策および導出された結果の提示</p>
<p>等級 3</p> <p>正確かつ詳細な指令書ならびに作業方法および目的についての情報書によれば、その者は、一定の技術の原則を適用して、その作業の性質または反復ゆえに、情報の簡単な分析と活用を含む作業を行う。</p> <p>この作業は、既知の手法の実施によってまたは指示された模範にあわせて行われる。</p> <p>その者は、下位の職業資格の従業員によって行われた作業の技術的責任をおう場合がある。</p> <p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p> <p>知識水準</p> <p>国民教育VおよびIVbの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この知識水準は学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によってもえることができる。</p>	<p>第3階級 (指数 240)</p> <p>その職務は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <p>—連続した操作によって実現する一般的には独立した作業の全体の実行。これはとりわけ、一定の中間データを決定し、作業中における検証と構想の実施を必要とする。</p> <p>—その専門性または隣接分野の専門性における過去の作業との類似によって得られた提案によって場合により補完される報告書の作成</p> <p>第2階級 (指数 225)</p> <p>その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <p>—自治的にかつ特定の過程に応じて、作業の遂行の実施 (データの抽出および分析、装置の組み立ておよび試用)</p> <p>—専門性によって求められる方式のもと、専門性から生じる書類の作成。すなわち、報告書、状況説明書、図表、図面、作業記録、計画など。</p>

	<p>第 1 階級 (指数 215)</p> <p>その作業は以下のものによって同時に特徴付けられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> －標準化された工程に応じて、または通常ではないが、より上級の職業資格を有する作業員の補佐をえられる工程に応じて実施される技術的または管理的作業の実施 －作業中にえられた有用なデータの転写によって、または報告書の簡潔な方式における、文書の作成
<p>等級 2</p> <p>遂行すべき作業、遵守すべき制限、利用すべき方法、利用できる手段を指示する正確かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、達成すべき結果に応じて、一貫して連携して行われる多様な作業の全体からなる熟練作業を実行する。</p> <p>その者は、上位の職業資格の水準の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育 V および V の 2 の水準 (1967 年 7 月 11 日の通達)</p> <p>この知識水準は、学校教育またはそれと同等の教育によっても、職業経験によっても取得されうる。</p>	<p>第 3 階級 (指数 190)</p> <p>その作業は前の階級の性質に対応しているが、適合性の獲得は職業経験を要する。作業終了時の検査は難度が高く、そこでの過失の帰結はすぐには生じない。</p> <p>第 2 階級 (指数 180)</p> <p>その作業は、適合性の探求および獲得が検証作業の実施を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴付けられる。作業の即時検査はつねに可能ではないが、過失の影響はすぐに現れる。</p> <p>第 1 階級 (指数 170)</p> <p>その作業は、適合性の探求および獲得が典型的な難度をふくむ職業知識を必要とする作業手順の組み合わせによって特徴づけられる。その作業はさらに即時検査の手段によっても特徴づけられる。</p>

<p>等級 1</p> <p>作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な作業指示書によれば、その者は、指示された手続にしたがって、その作業の簡潔性、反復性または類似性によって特徴づけられる任務を行う。</p> <p>その者は上位の職業資格の水準の職長の指揮下におかれる。</p>	<p>第 3 階級 (指数 155)</p> <p>その作業は、その性質または多様性ゆえに最低限の注意を要する多種の作業の組み合わせおよび連続によって特徴づけられる。</p> <p>作業場所への適合期間は通常 1 月を超えない。</p>
	<p>第 2 階級 (指数 145)</p> <p>その作業は、熟練度および速度の要請がはっきりと決められており、それに応じた単純作業の実行によって特徴づけられる。その作業は、簡単な適合性検査に限定されている。</p> <p>作業場所への適合期間は一週間を超えない。</p>
	<p>第 1 階級 (指数 140)</p> <p>その作業は容易かつ初歩的作業の実行によって特徴づけられる。その作業は通常の生活における能力と比肩しうるものである (例えば、監視、書類の配布などのようなもの)</p>

職長の職務等級

職長の一般的定義

職長は職業能力によって、および管理責任、すなわち技術的責任およびその者に委ねられている範囲内での命令責任を引き受けるのに必要な人的能力によって特徴づけられる。

職業能力は知識または工業生産技術において得られた経験もしくは管理経験にもとづく。

管理責任は知識または自己の管理する従業員とすくなくとも同等の職業経験を要求される。

<p>等級 5</p> <p>作業、手段、管理の目的および規則の範囲を定める指令から、この職長は多様かつ補足的な作業を調整する任務を負う。</p> <p>職長は一般的にさまざまなレベルの職長の仲介によって、1または複数の集団の管理を行い、その統括をおこなう。</p> <p>これは次のことを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> －グループの新しい構成員の募集および彼らの作業への順応に注意をはらう。 －定められた計画を実現させる。 －適用教育の実施。 －計画の配分、計画の実現の追及、予測と比較した結果の検査および必要な強制措置の実施。 －当初定めた価値と共に達成された結果を定期的に比較し、職長の有する手段に応じたその一体性の管理の検査。 －一定の決断のための権限の委任 －個別的権限の評価、決断、決断から生じた措置を上級の機関へ委託すること、その適用への参加 －すべての段階における安全の促進、特別な措置の促進 －情報の伝達の確保 －機能的サービスを用いた計画およびそれに付随する組織規則作成への参加 <p>職長は一般に企業長をもふくむ上級の責任者の指揮下におかれる。</p>	<p>第 3 階級 (AM7) (指数 365)</p> <p>この職長は、多様かつ変化する技術を行うグループの調整をおこなう。職長は最後まで目標の実現の責任を負う。職長は管理予測基準の作成に関わる。</p> <p>職長は計画綱領において作業をさだめ、目的実現前にまたはその過程における実行手段を与えられる。</p>
	<p>第 2 階級 (AM6) (指数 335)</p> <p>この職長は、確立した技術をおこなう集団の調整を行う。</p> <p>職長は作業計画の製作に関与し、規範の設定および実行条件にも携わる。</p> <p>職長は結果に至るための指令を与える。</p>
	<p>第 1 階級 (AM5) (指数 305)</p> <p>この職長は多様であるが補足的な作業をおこなう従業員の責任をおう。</p> <p>職長は、追及される結果が得られるために、適用される解決策を決定し、それを実現するに至る。職長は作業工程に参加し作業の調整をおこなう。</p>

<p>知識水準</p> <p>国民教育Ⅲの基準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>これは、学校教育によっても、自己が管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補足する実務経験によっても得ることができる。</p>	
<p>等級 4</p> <p>目標および計画すなわち作業組織の条件を明示した指令によって、この職長は、自己が有する手段をもちいて、等級 1 から 3 をふくむ銃後湯院の活動について、直接的にまたは下位の職業資格の職長をつうじて責任をおう。</p> <p>この責任は次のものを含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> －新しい従業員の募集とその者の順応への配慮。 －従業員および作業手段の適切な利用による、定められた計画の実現、適合した指令、およびその指令実行の監督 －作業の量的質的ノルマを遵守させるための必要な矯正措置の決定および適用 －明白な能力の作業への適用、すべての個別的措置の提案および従業員の進化の促進のための修正の提案 	<p>第 3 階級 (AM4) (指数 285)</p> <p>この職長は、多様な解決策を要し、順応を必要とする作業をおこなう従業員に対して責任を負う。</p> <p>職長は計画の検討および手段の刷新の検討ならびに作業計画の作成、すなわち実行の方法、規則、基準の作成に参加する。</p> <p>第 1 階級 (AM3) (指数 255)</p> <p>この職長は、主として等級 3 の階級の定義に対応した実行作業の遂行の責任を負う。</p> <p>職長は、定められた規範の遵守に必要な実行方法と検査方法を対象とする技術的な関与によって準備指令を補完する、</p>

<p>－安全衛生に関する規則遵守の強制およびその精神の促進</p> <p>－労働条件の範囲におけるもたらされるべき改善の探求と提案</p> <p>－2 方向での職業情報の伝達と説明</p> <p>職長は上級の職長の指揮下におかれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育Ⅳの水準 (1967年7月11日の通達)</p> <p>この水準は、学校教育によっても、管理する従業員とすくなくとも同等の当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得されうる。</p>	
<p>等級 3</p> <p>明確に確定された目標および計画、正確かつ詳細な指令によれば、この職長は、適用される手段をもちいて、等級 1 および 2 の従業員によって一般的に組織されるグループの活動の責任をおう。</p> <p>この責任は以下のものを含む。</p> <p>－グループの新規メンバー募集とその者たちの作業順応への配慮</p>	<p>第 3 階級 (AM2) (指数 240)</p> <p>この職長は、等級 1 および 2 における階級の定義に応じた作業の監督の責任を負う。</p> <p>製品の特殊性または利用される技術的手段ゆえに、職長は必要な調整と適応を行う場合がある、</p>

<p>－業務遂行者の任務の配分と割当、有用な指示、すべての適切な意見の聴取と提示</p> <p>－作業執行に必要な関係の保持、作業実現の検査（適合性、期間）</p> <p>－作業への明白な能力の評価の参加、個別の改良措置、とりわけ昇進、の提案</p> <p>－安全衛生規則の適切な適用への配慮、安全衛生の改善、および労働条件の改善への参加、危険状況における即時決断</p> <p>－従業員にかんする、上からのおよび下からの職業的情報の伝達および説明</p> <p>職長は上位の職長の指揮下に置かれる。</p> <p><i>知識水準</i></p> <p>国民教育VおよびIVb (1967年7月11日の通達)</p> <p>この水準は学校教育により、また管理する従業員ないしこれと同等以上の、当初の職業資格を補完する実務経験によっても取得することができる。</p>	
--	--

【参考文献】

〔邦語文献（五十音順）〕

（著書）

石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房、1955年）

滝沢正『フランス法（第4版）』（三省堂、2010年）

恒藤武二『フランス労働法史』（日本評論新社、1955年）

中村統一・新倉修・今関源成監訳『フランス法律用語辞典（第3版）』（三省堂、2012年）

外尾健一『フランス労働協約法の研究』（外尾健一著作集第6巻）（信山社、2003年）

山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年）

（論文）

アネット・ジョベール「フランスにおける団体交渉の最近の展開－伝統、制度の刷新と現在の検討課題」ビジネス・レーバー・トレンド 468号

桑村裕美子「フランス労働法における規制手法の新展開－労働者保護規制の柔軟化と労働協約および個別労働契約の役割」法学（東北大学） 73巻5号

—————「協約自治制度と国家介入のあり方－ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』（有斐閣、2013年）15頁

濱口桂一郎「非正規労働と集団的労使関係法制」労働法令通信 2406号

細川良「フランスにおける労使対話促進の法政策の展開と現状」日本労働研究雑誌 661号（労働政策研究・研修機構、2015年）42頁

松村文人「戦後フランス団体交渉の成立－1950年代における金属産業賃金交渉」日本労働協会雑誌 29巻4号

盛誠吾「フランス・労働協約拡張制度の展開」一橋論叢 102巻1号

山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較－ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題」日本労働研究雑誌 652号 74頁

（報告書等）

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第1巻 ドイツ編）』（労働政策研究報告書 No.157-1、2013年）〔山本陽大執筆担当〕

労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システム－ドイツ・フランスの産業別労働協約－（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013年）〔細川良執筆担当〕

- 労働政策研究・研修機構『ドイツにおける解雇の金銭解決制度－その法的構造と実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.172、2015年）〔山本陽大執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム（ドイツ編）－事業所協定・企業別労働協約による規範設定を中心に』（労働政策研究報告書 No.177、2015年）〔山本陽大執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『現代先進諸国の労働協約システムシステム－フランスの企業別協約』（労働政策研究報告書 No.178、2015年）〔細川良執筆担当〕
- 労働政策研究・研修機構『スウェーデンの労使関係－賃金・労働移動のルールを中心に』（労働政策研究報告書 No.179、2015年）〔西村純執筆担当〕

〔仏語文献（アルファベット順）〕

（著書）

- A. Bevort et A. Jobert, Sociologie du travail, Armand colin, 2011.*
- A. Jobert, Travail et emploi, n° 95, juil. 2003, p.5.*
- A. MAZEAUD, Droit du travail, 8 éd, LGDJ, 2012*
- C. Didry, Naissance de la convention collective, Paris, 2 éd. EHESS, 2002.*
- F. Gaudu et R. Vatinet les contrat du travail, LGDJ, 2001*
- F. Soubiran-Paillet, L'invention du syndicat (1791-1884), LGDJ, 1999*
- G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 26e éd., Dalloz.*
- G. Borenfreund, Le nouveau régime de la représentativité syndicale, RDT, 2008*
- J-E. Ray, DROIT DU TRAVAIL DROIT VIVANT, 24e ed, Wolters Kluwer, 2015*
- J. Péliissier, Droit des conventions collectives : évolution ou transformation, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001*
- L. Boltanski, Les cadres. La formation d'un groupe social, Éd. Minuit, 1982*
- Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012*
- M-A. Souriac, Les réformes de la négociation collective, RDT, 2009*
- Y. Chalaron, Négociation et accords collectifs d'entreprise, Litec 1990*
- （論文）
- A. Suptot, Les syndicats et la négociation collective, Dr. soc., 1983, p.63.*
- G. Bélier : Des voies nouvelles pour la negociation collective, Sem. soc. Lamy, n°1038 du 23/7/01*
- G. Borenfreund, La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, Dr. soc. 2004. 606*
- G. Lyon-Caen, Droit syndical et mouvement syndical, Dr. soc. 1984. 5.*
- *La constitution française et la négociation collective Dr. Ouvrier 1996.*

479

M. -L. Morin, Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale, Dr. soc. 1999.

681

P. Rodière, L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collectives, Sem. soc.

Lamy, 2003, n° 1125

R. Jaussaud, Les difficultés d'application de la loi du 23 déc. 1946, Dr. soc., 1949, p.93