

はじめに

現代の日本においては、集団的な労働条件の決定（規範の設定）について、労働組合法（以下、労組法）により、労働協約が就業規則に優越する法規範として位置づけられている（労働基準法 92 条）。にもかかわらず、企業別組合が中心となっている中で、労働協約の存在感は必ずしも濃いものとはいえず、使用者が定める就業規則が、集団的な労働条件の決定（規範の設定）において中心的な存在となっている。これに対し、フランス、ドイツ等の欧州諸国においては、産業レベル（全国レベル）で締結される労働協約が、伝統的に、国家法と企業レベルを媒介する重要な規範として労働社会を規制してきたとされている。

もっとも、近年においては、欧州諸国においても、フランスにおいては企業別協約への、ドイツにおいては事業所協定への、集団的労働条件決定（規範設定）にかかる、いわゆる「分権化」の動きが生じているとの指摘も存在するところである。

他方、日本においては、労働者の就労形態の多様化を踏まえた上での集団的労使関係の再構築、あるいは法律による画一的な規制によらず、労使関係の実情に合わせた集団的な労働条件の決定（規範の設定）を担うこと等を視野に、従来の労働組合による団体交渉を通じた枠組みとは別に、従業員代表制度の構築がしばしば提言されているところである。

このような状況を鑑みるに、日本とは異なり、伝統的に産業別労働協約が集団的な労働関係規範の設定において中心的な役割を果たしてきたとされる欧州諸国において、それがどのような歴史的・社会的な背景のもとに成立し、どのような制度設計のもとで運営され、他方で、近年そこで生じてきているとされる企業レベルでの労働条件決定への動きが、どのように生じてきているのかを実証的に分析することは、これからの日本の労働社会における、集団的な労働条件決定（規範設定）のあり方を考察する上で、不可欠な素材となるものと考えられる。

そこで、我々は、労働政策研究・研修機構のプロジェクト研究「規範設定に係る集団的労使関係のあり方研究プロジェクト」の一環として、「現代先進諸国の労働協約システム（独・仏・スウェーデン）」の研究に取り組んできた。フランスにかかる本研究の成果については、すでに細川良『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）、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）、西村純＝山本陽大＝細川良『現代先進諸国の労働協約システム - まとめと論点』（労働政策研究報告書 No.184、2016 年）として取りまとめてきたところである。本報告書においては、研究の取りまとめとして、上記報告書において検討を行ってきたことを集積し、研究の全体を通じて得られた知見を付け加えることで、その総括としたい。

第1章 フランスの労働協約システム¹

第1節 歴史²

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³と非常に低いにもかかわらず、労働協約の適用率が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。

そして、こうした特徴を有する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⁴。フランスにおける労使関係システム・労働協約システムは、例えば北欧諸国や米国などと比較すると、やや遅れて発展してきたとされ⁵、後述するように、労働協約が労働関係を規律する法律上の制度として確立したのは1919年の法律の制定によるものであるし、より一般的な制度的承認という観点から見ても、1919年の法律に結実する判例の蓄積が生じたのは19世紀後半から20世紀初頭にかけてのことであった。その意味で、フランスの労働協約システムは比較的新しいシステムといえることができる。

このようなフランスの伝統的な労働協約システムの形成過程からは、一方では、フランスの労働組合運動の特殊性、さらにはフランスの社会情勢および経済情勢からの大きな影響が見て取れる。他方で、労働協約システムが形成されるまでの過程には、法理論的、あるいは法政策的にも、フランス民法典を貫く契約自由の原則との相克、労使自治に対する立法者の姿勢の変遷という背景からの影響が強く生じている。

そこで、まず19世紀後半から労働協約システムの確立期にあたる1936年法の形成過

¹ 本章における記述の多くは、本プロジェクト研究において先に取りまとめた報告書（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））の内容について、再構成を行った上で、一部を加筆・修正し、再録したものである。加筆・修正にあたっては、上記報告書執筆後に行なった現地でのヒアリング調査のほか、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 ed, Wolters Kluwer, 2015。

² 本節の記述は、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）およびC. 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。

³ 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。

⁴ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1256。

⁵ Ibid.

程、さらにはフランスの伝統的な労使関係システムを形成した五大労組体制を確立した1960年代までの労働運動・労働組合の史的形成とその変遷を概観し（1）、続いて、労働協約の起源またはその萌芽的状况と1919年法による労働協約の規範的効力の承認から、1936年法による拡張適用制度の導入を経て、現在の労働協約システムの基礎を確立した1950年法および1966年のアレテ（arrêté）⁶による五大労組の確立までの法制度の変遷について、概観する（2）。

1 フランスにおける労働運動・労働組合の史的形成とその展開

（1）「職業組合」としての労働組合の誕生

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、彼らにより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出現したのである。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）が締結した協定は、親方に対して隷属的な立場に立ち、対立する関係にある職人組合が、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⁷。

その後、フランス大革命勃発を経た1791年のル・シャプリエ法（loi Le Chapelier）⁸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⁹。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）—により団結権が法的に確立されることとなる^{10 11}。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

⁶ 1もしくは複数の大臣、または他の行政庁（県知事、市町村長等）が発する、一般的または個別的な効力範囲を持つ決定（命令・処分・規則）の総称（参考：中村紘一ほか監訳・Terme juridique 研究会訳『フランス法律用語辞典（第3版）』（三省堂・2012年）、山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会・2002年）。

⁷ 前掲注2外尾8頁。

⁸ 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。

⁹ 前掲注2外尾11頁。

^{10 11} 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

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うことができよう。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も評価できよう。

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の順に、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¹²。また他方で、使用者の側においても「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伴うものであった¹³が、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のために、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。

もう1つの重要な特徴として、この時期においては、(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¹⁴。そして特に重要なことは、破毀院 (Cour de cassation)¹⁵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

の論理」季刊労働法 127号 (1983年) を参照。

¹¹ 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。

¹² 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。

¹³ 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。

¹⁴ さらに、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。

¹⁵ 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：前掲注6中村ほか監訳 128頁)。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 (Conseil

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） 労働組合の連合体の形成

以上のようにして、19世紀末から20世紀初頭にかけて誕生したフランスの労働組合は、その後、第一次世界大戦期にかけて、連合体（*fédération*）を形成していくこととなる。フランスにおける労働組合の連合体の形成は、地方レベル、職業レベル、全国レベルという変遷を辿っている。

ア 連合体の形成

（ア） 地方および県単位の労働取引所における組合

フランスの初期の労働組合は、雇用（求人）を公示し、職業紹介を行うことを目的とする施設である労働取引所（*Bourse du travail*）¹⁶に集まり、ここで労働組合のオルグ、出版、および組合員の相互扶助が行われた。こうした労働組合の地域レベルの集合は、今日における各労働組合総連合体（*confédération*）の、州（*région*）及び県（*département*）単位の地域連合にその性格が受け継がれている。

（イ） 職種別連合・産業別連合

地域別に形成された労働組合間の横断的なつながりは、職種別連合および産業別連合という概念を通じて形成されていくことになる。すなわち、前者は職種（*métier*）を基礎にして構成されるものであり、例えば、大工は、地方ごとに大工連合として団結した。

constitutionnelle) の管轄である)。

¹⁶ 現在では、労働取引所はその職業紹介機能を喪失しており、組合の会合の場を提供し、資料を収集することおよび労働者のための情報および援助を行う、いわば労働組合会館としての役割を果たすものとなっている（参考：前掲注6中村ほか監訳59頁）。また、P. Schottler, *Naissance des bourses du travail*, PUF, 1985. も参照。

こうした職種別連合の目的は、職業資格を有する労働者、さらには手工業者に近い上流工員の利益を守ることであり、職業資格のない労働者は加入が認められなかった。その意味で、こうした職種別連合は同業組合（コルポラシオン）との類似性を有するものであった。これに対して後者は、産業部門または経済活動の枠組みにおいて構成されるものであり、例えば、建設業におけるすべての労働者（石工、屋根葺き職人、塗装職人 etc.）は建設業連合として団結した。こうした産業別の連合は職種別連合より幅広い連帯を形成することとなり、使用者組織も同様に産業部門ごとに形成されることによって交渉が容易となったことと併せ、フランスにおける組合の主流を形成していくこととなる。こうして、（現在においてもなお一定の「職種別」労働組合¹⁷の存在に、当時の職種別連合の名残が認められるものの）、フランスにおける労働組合は産業別連合がその中心となったのである。

イ 労働総同盟（CGT）の結成

フランスの労働組合における初期の総連合体（confédération）¹⁸としては、1886年にフランス労働党の支配のもとで創設された労働組合全国連合（Fédération nationale des syndicats）があるが、これは短くして勢力を失った。その後、これを継ぐものとして、労働総同盟（Confédération générale du travail、以下、CGT）が1895年のリモージュ大会において誕生した。さらに、1902年のモンペリエ大会において、労働取引所連合が合流し、CGTは地域別連合体および職業別（産業部門別）連合体に加入する単位組合から構成される総連合体として、労働者の全体の利益を代表する存在となったのである。

CGTのイデオロギー的特徴として、「あらゆる政治からの自立」が挙げられる。CGTは1902年に「労働組合はあらゆる政治的党派の外で、労働者階級を消滅に導く戦いに自覚的な労働者を集結するものである」と宣言し、このことは1906年のいわゆるアミアン憲章¹⁹において圧倒的多数の支持をもって確認され、労働組合はあらゆる政党から独立していなければならないこと、あらゆる労働者は、その政治的な意見のいかんにかかわらず、政党に加入できるとされた。しかし、この「政治からの自立」という方針が、のちのCGTの分裂の大きな要因となる。

CGT内部の路線対立のもう1つの要因は、アナルコ・サンディカリストと改良主義者との対立である。すなわち、CGTにおけるサンディカリズムの目的が労働者階級の廃止のための闘争であることに異論はないが、その方法論において2つの大きな派閥による対立が生じることになるのである。当時の多数派であったアナルコ・サンディカリスト

¹⁷ 典型的には、民間航空会社における操縦士の労働組合等、高度な技術に基づく高い交渉能力を背景に形成された職種別組合。

¹⁸ 産業別連合体（fédération）、（職際的）地域別連合体（union）、および個別の労働組合を結集した団体。いわゆるナショナル・センター。

¹⁹ CURAP Picardie, L'actualité de la Charte d'Amiens, PUF 1987.

派は、「直接行動」を優先し、資本主義を打倒するためにゼネストを推進し、革命的暴力を容認するものであった。アナルコ・サンディカリストは政治家、法律、および政府に対して徹底して敵対的であった²⁰ ²¹。なお、こうした革命的サンディカリズムの立場からは、労働協約法案も含めた労働立法はサンディカリズムの発展を妨げる存在であり、一時的な（戦闘的）組合活動または争議の停止や使用者との妥協・協力を前提とする労働協約に対して敵対的な態度が導かれることとなり、当初、こうした革命的サンディカリズムの影響により労働者側においても協約に対する消極的な姿勢が存在した。もっとも、その後労働組合の勢力が拡大し、使用者に対する強力な交渉力を獲得するにつれ、労働協約の締結を「労働者の権力強化の手段」あるいは革命的サンディカリズムの究極の目的であった「資本家階級の絶滅を容易化する手段」として肯定的に捉えられるようになった。

これに対して改良主義派は、国家の存在を受け入れ、組合活動の目的を労働者の境遇の漸進的改良のための経済制度の変化と定めるものである。この見地から、現行の制度における影響力および確立された権力との協力はまったく非難されるべきものではないことになる。すなわち、改良主義者の主たる関心は、要求プログラムの作成、国有化のような「構造改革」の実現などといったものであった。この両者の路線の違いは、アミアン憲章の採択を通じては妥協を実現したものの、後述のとおり、後の CGT の分裂の大きな要因となる。

ウ フランス・キリスト教労働者同盟（CFTC）の結成

この時期、CGT とは別に、教皇の回勅において述べられている教義の実現を望む労働組合が創設されていた²²。これらの労働組合は、1919年に、フランス・キリスト教労働者同盟（Confédération française des travailleurs chrétiens、以下、CFTC）を結成した。

CFTC の基本構造は先に述べた CGT のそれに近いが、職人（*métier*）の大多数がこれに加入し、かつ工場労働者よりもホワイトカラー労働者の数が多い点に、CGT との対比における特徴がある。CFTC の綱領は、当初から資本家と労働者の協力を推奨しており、そのカトリック的性格から家族政策に主要な関心があったことも大きな特徴である。もっとも、労働界にカトリックの社会的教義のベクトルを反映するという宗教的な性格は、フランスにおける重要な原則である国家の非宗教性（*laïcité de l'État*）との関係が問題となりうるものであり、そのことが後の CFTC の分裂の大きな要因となる。

²⁰ P. Bance, *Les fondateurs de la CGT à l'épreuve du droit*, La Pensée sauvage, 1978.

²¹ アナルコ・サンディカリストの無政府主義的姿勢は、大戦期には反軍国主義および戦闘的平和主義に結びつき、CGT の分裂の大きな要因となる。

²² A. Supiot, *La dimension juridique de la doctrine sociale de l'Église*, Dr. soc. 1991. 916 ; J.-C. Lattes, *Doctrines sociale chrétienne et droit du travail*, in *Libre Droit*, Mélanges Ph. Le Tourneau, Dalloz, 2007.

(3) 第一次大戦後～第二次世界大戦前の労働組合運動の状況

CGTは、当初から内部での路線の違いは存在したものの、アミアン憲章による政治からの自立のもとに結束を保っていた。しかし、第1次世界大戦後について内部分裂を起こすこととなる。この内部分裂については大きく3つの原因が指摘されている。第一に、戦争（第一次世界大戦）に対する態度の相違であり、当初反戦争・反軍隊の立場をとっていたCGTは後に戦争への協力に参加することを受け入れたが、これに対して国際主義者（internationalistes）は断固とした協力拒否を貫こうとしたのである。第二に、10月革命直後にモスクワで創設された赤色労働組合インターナショナル（Internationale des syndicats rouges）に対する立場の違いである。第三に、1920年のトゥール大会における社会党（Parti socialiste）の分裂の影響である²³。

こうした経緯を経て、1919年～20年にかけて非常に活発に活動した強硬派の革命的サンディカリスト委員会（comités syndicaliste révolutionnaires）が排除され、続いて1920年末に多数派と少数派の分裂が起こる。結果、少数派および先に排除されていた革命的サンディカリスト委員会は1922年に、サン＝テティエンヌにおいて設立された統一労働総同盟（Confédération générale du travail unitaire、以下CGTU）として再統合する。CGTUは、強い革命主義的傾向を有しており、共産主義者（Benoit Frachon）およびアナルコ・サンディカリストに主導されていた。

その後、15年の時を経て、人民戦線の結成が再統一を促すこととなり、1936年のトゥールーズ大会において、CGTUはCGTに再統合された。なお、この間、CFTCは単独行動をとっていた。この時期の労働組合運動は、フランスの労働組合運動の大きな特徴であり、時として重大な障害をもたらす、組合の分裂を早くも象徴することになった時期といえる²⁴。

(4) 第二次大戦後～1960年代の労働組合運動～CGT、CFTCの分裂と五大労組体制の確立

(ア) CGTの分裂

CGTは、ナチス・ドイツ占領下における、いわゆるヴィシー体制において解散させられた。その後、CGTは非合法状態で再建され、レジスタンス（la Résistance）に参加していたが、国土解放（Libération）とともに正式に再建された。しかし当初から、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、フランス社会党（Parti Socialiste Français (Section Française de l'Internationale Ouvrière) : SFIO）に近いグループの間に対立が存在していた。そして、戦後しばらく

²³ Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.17.

²⁴ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.17.

は統一が保たれていたものの、1947年末に2つに分裂することになった。この分裂の背景には当時の国際情勢がある。この年は、周知のとおり世界を二分する冷戦の始まりの年であるが、CGTの多数派はいわゆるマーシャル・プランに敵対的であったのに対し、これに賛同する少数派がCGTから離脱することとなったのである。CGTは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を実施したが、これに反発する少数派がCGTを離脱し、新たに「労働者の力（Force Ouvrier、以下、CGT-FO）」を創設した²⁵。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²⁶。現に、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）に参加したのである。

（イ） 管理職労組 CGC の結成

前述のとおり、フランスの労働組合運動は産業部門を単位とする産業別連合がその中心となっているが、産業横断的な職種別組合の代表が、1944年に結成されたフランス職制=管理職総連合（Confédération générale des cadres、現 CFE-CGC）である²⁷。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）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。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年の職際協定により創設された補足退職年金制度（1948年の職際協定により創設）の保護とされる²⁸。CGCはこれらの職種の代表であることに疑いはないが、これらの職種に属する者が他の総連合体に加入する組合に加入することも当然に存在する。

（ウ） CFTC の分裂

結成当初から独自路線を貫いていたCFTCだが、1960年代に入って分裂劇に見舞われることとなった。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おり、結局、1964年

²⁵ なお、CGTとCGT-FOの間の選択を拒否して、教育労働組合連盟（Fédération de l'Éducation nationale、以下FEN）は自主独立を選択した。

²⁶ 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。

²⁷ 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。

²⁸ L. Boltanski, Les cadres. La formation d'un groupe social, Éd. Minit, 1982.

11月の大会において、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、以下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、CFTCを維持することを選択した。もっとも、CFTCの勢力および影響力は衰退の一途を辿っている²⁹。

2 労働協約システムの史的形成

（1）労働協約の誕生

1で述べたように、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。その後、大革命期における団結の否認の時代から、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。

これらの初期において事実上締結されていた労働協約に対し、当初の判例は、フランス大革命以降の「自由の原理」に基づき、労働協約に対して一貫して否定的な態度をとっていた。すなわち、団結それ自体が禁止されていた時期は言うに及ばず、1864年法によるコアリシオン罪の廃止以降も、組合による協約の締結は、個人の自由を侵害するものとして公序に反するものとして無効であるとしたのである。こうした判例の立場は、1884年のワルデック・ルソー法により団結権が法的に確立されたことを受けて、修正されることになる。すなわち、同法3条は、職業組合の目的として「組合員の経済的利益の擁護」を掲げていたが、これが労働協約締結権を認める趣旨である解する見解が学説上の主流となり³⁰、判例も労働協約に契約上の効力を認める方向へと修正されていくこととなったのである。こうして、判例も次第に、労働協約に契約上の効力を認める立場に転じていくこととなった。

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。従って、労働協約の内容および形式に関する要件は一般法の要件がそのまま適用された。すなわち、協約に挿入される条項は当事者によって自由に交渉されなければ

²⁹ ヒアリング調査で聞かれたところによれば、後述する代表的労働組合の資格を得るための基礎となる職場選挙について、産業レベルおよび全国レベルにおける代表性を得るために必要な支持率は、当初企業レベルにおけるそれと同様に10%とすることが政府の方針であったが、これが最終的に8%に変更されたのは、CFTCに対する配慮があった（10%の獲得は不可能であるが、8%であれば獲得が可能であろう）とのことである。当初、こうした修正にもかかわらず、CFTCがその代表性を維持するのは相当困難であると目されていたようであるが、現在のところ、CFTCは全国レベルでの代表性を維持し続けている。

³⁰ 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：前掲山口編『フランス法辞典』））により、ワルデック・ルソー法3条に基づいて組合が労働協約締結権を有する旨が明示されている

ならず、当事者がその内容の決定を自律的に支配していることが要求され、意思表示の瑕疵（典型的には要求が受け入れられない場合の労働争議の実施が脅迫に該当するか）が問題となり得た。そして、労働協約が私法上の契約自由の原則に服すること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点にある。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、加入者は脱退によってその委任が解除され、協約の効力から離脱することが可能であり、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。

（２）1919 年法³¹による労働協約の立法化

伝統的な契約理論を貫く判例の立場に対し、学説はこれを強く批判しつつ、様々な理論構成を試みることを通じて、個別的労働契約の当事者に対して労働協約の遵守を強制するための方法論を試みた³²。そして、19 世紀末から 20 世紀初頭にかけて始まった労働協約の立法化の動き³³とあいまって、1919 年 3 月 23 日の法律が成立する。この 1919 年法が、フランスにおいて労働協約の制度を初めて立法化した法律である。

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、同法は、伝統的な自由主義的な契約法の理論も維持しており、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。その影響もあり、1919 年法の成立後も、労働協約の締結が劇的に増加するには至らなかった³⁴。すなわち、1919 法は伝統的な契約法の理論を維持しており、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

³¹ 1919 年法の内容の詳細については、前掲注 2 外尾 167 頁以下、同石崎 91 頁以下を参照。

³² この時期の学説の詳細については、前掲注 2 外尾、68 頁以下を参照。

³³ 労働協約の立法化の動きについての詳細は前掲注 2 外尾、160 頁以下を参照。

³⁴ 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.）。

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³⁵ ³⁶。

(3) 1936年法－労働協約の拡張適用システムの導入

ここ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³⁷。

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、同法の制定過程について言及しておく。周知のとおり、1929年末にアメリカで発生した大恐慌は、程なくして世界恐慌となり、フランスにおいても1931年代頃には深刻な経済危機に襲われることとなる。そして、恐慌によって生じた政治・経済・社会的混乱に対応するために、経済および社会の再建のための方策が検討され、1934年11月30日の全国経済会議（Conseil National Economique）において、社会経済組織の再編成のために、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・検討された。その後、1936年5月の総選挙における人民戦線（Front populaire）の勝利を経て、同年6月の大規模ストライキの收拾のため、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CGTの代表との間を政府が仲介し、1936年6月8日にいわゆるマティニョン協定が成立した。このマティニョン協定の成立が、1936年法の成立に大きな影響を与えることとなる。

マティニョン協定の内容は、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年法との関係で非常に重要なことは、この協定がCGPF

³⁵ 前掲注2石崎39頁。

³⁶ 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。

³⁷ 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年末の感に約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。

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の協定を尊重したことを通じて、その効果がフランスの労使全体に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³⁸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備されたことも重要であった³⁹。

イ 1936 年法⁴⁰

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、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っているため、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 つの種類の労働協約が規定されることとなった。

1919 年法との対比において 1936 年法の第一の特徴は、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ことである。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したのである⁴¹。

そして、1936 年法の第二の特徴—これが最も重要なものである—は、公権力が労働大臣のアレテ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⁴²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

³⁸ 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 2 外尾 245 頁）。

³⁹ 前掲注 2 石崎 40 頁以下、同外尾 236 頁以下参照。

⁴⁰ 1936 年法の詳細については、前掲注 2 石崎 147 頁以下、同外尾 239 頁以下を参照。

⁴¹ 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定められている点については留意する必要がある。

⁴² 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。

ける従業員代表委員の設置、③職種別または地域別最低賃金、④有給休暇、⑤職業教育、⑥集団的紛争処理の調停仲裁手続、⑦調停仲裁手続）を定めているという実質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、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。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、同様に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ず、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⁴³。

1936年法の第三の特徴として、拡張適用制度の導入により、代表的組合が、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とが挙げられる。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。

（４） 1950年法－現代的労働協約システムの確立

ア 1936年法の停止⁴⁴

1936年法は、労使の組合の組織力を劇的に強化し、労働協約はその締結数の飛躍的な増加および拡張適用制度を通じて、「職業の法」として一般に普及していった。しかし、第二次世界大戦の勃発とともに、フランスは戦時統制立法の時代を迎え、労働協約についても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。その後、対独戦におけるフランスの敗北に伴ってヴィシー政権が樹立され、《労働・家族・祖国》をスローガンとする全体主義的構想の下で、1940年11月9日のヴィシー政府のデクレ⁴⁵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*）⁴⁶によって、労働関係は全体主義的構想に基づく規制下におかれることとなった⁴⁷。

⁴³ 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）が、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2外尾，240頁）。

⁴⁴ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.17 et s. ; 前掲注2外尾245頁以下参照。

⁴⁵ なお、1944年8月の国土解放後、ヴィシー政府時代の法令は原則として全て無効とする措置が取られているため、この間のフランスの実定法が何であったかという点には争いがある。

⁴⁶ 労働憲章についての詳細はP. Pic et J. Kréher, *Le nouveau droit ouvrier français dans le cadre de la Charte du travail*, LGDJ, 1943. 参照。

⁴⁷ 労働憲章のもとでは、各産業の中に職業家族団（*famille professionnelle*）が構成され、その中に設置された社会委員会（*comités sociaux*）が労働協約を締結して労働大臣の命令により拡張適用することとされていた（1941年11月30日の法律）。もっとも、社会委員会は全体主義的理念のもと、「協調的に」

イ 1946 年法

1944 年の国土解放（Libération）後、ヴィシー政府時代の労働憲章は当然に廃止されることとなり、CGT, CFTC 等の労働組合も再建されることとなった。そして、1946 年 12 月 23 日の法律（以下 1946 年法）により、労働協約制度が新たな形で復活することになった。

1946 年法の構想は、僅かな期間で修正を迫られることとなるが、当時におけるディリジスム（Dirigisme）⁴⁸の影響を色濃く受けて、いくつかの大きな特徴を有している。第一に、労働協約の締結・発効に公権力（労働大臣）の承認（agrément）が必要とされていた⁴⁹こと、第二に、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（さらに、戦後の経済復興のための統制経済を背景に、賃金についても行政に統制されていた）、第三に、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である。また、全国レベルでの協約の締結を基本とすることおよび労働大臣の承認手続の要件に伴い、拡張手続は不要となり、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。

ウ 1950 年法⁵⁰

1946 年法は、その公権力による統制という側面を強調した結果、硬直的に過ぎるものとなった。このことは、必然的に労使当事者の双方から労働協約の締結に対する関心を奪うこととなり、1946 年法の構想は早々に挫折が明らかとなった⁵¹。

そこで、1950 年 2 月 11 日の法律（以下 1950 年法）は、1946 年法を廃止し、1936 年法における労使の自由な交渉およびその結果としての協約の締結内容の自由に回帰することとなった。また、戦後の統制経済の下で外されていた賃金額の決定も、当然のことながら協約の内容に含まれることとした。すなわち、1950 年法は、1936 年法の拡張

職業の組織化と労働条件の規制を行うものであって、労働者と使用者との交渉により締結される本来的な意味での労働協約と同種のものとして評価できるかどうかは疑問とされる（前掲注 2 外尾 245 頁以下）。

⁴⁸ 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）。

⁴⁹ さらに、1936 年法とは異なり、混合委員会において労使の意見対立が生じ、斡旋も不成立に終わった場合、労働大臣は命令により当該産業の労働条件が決定できるとされていた。もっとも、労働大臣は行政権力による労働条件の決定には消極的（それは議会による立法の役割であるとする）で、こうした命令は容易に発されることはなかったようである（前掲注 2 外尾 250 頁）。

⁵⁰ 1950 年法の詳細は前掲注 2 石崎 194 頁以下、前掲注 2 外尾 252 頁以下を参照。

⁵¹ 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。

適用制度を復活させ、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つの類型を復活させ、同時に、1946年法の挫折への反省から、団体交渉による協約内容の決定に柔軟性を与えるために、1946年法における公権力の承認制度を廃止するとともに、その適用領域に関しても、全国レベルの協約のみならず、地域レベルの労働協約、地方レベルの労働協約についても（全国レベルの協約の締結を待たずして）自由に締結することが可能となった⁵²。このように見ると、1950年法に基づく現在のフランスの労働協約システムの基礎は、ある意味において、1936年法においてすでに成立していたとの評価も可能であるが、1950年法は加えて、いくつかの重要な改革を行なっている。

第一に、事業所ごとの特殊性に適合させることを目的とした、一または複数の事業場を単位とする事業所協定（*accords collectif d'établissement*）の締結が可能となったことである。事業所協定は、労働協約と同様に使用者または使用者団体および当該事業場における代表的労働組合の署名により成立するものである。ただし、産業部門および職種における労働条件の不統一の危険への配慮から、1950年法における事業所協定は、後述の有利原則が適用になるのみならず、当該産業部門および職種に適用される全国、地域、地方レベルの労働協約が存在しない場合には、賃金およびこれに付随する手当以外の事項を定めることができないとされていた点に留意が必要である。

第二に、1936年法においては商工業部門に限定されていた労働協約の適用領域を大幅に拡大し、あらゆる職業についてこれを適用することとした（具体的には、農業労働者のほか、自由業、家内労働者等に適用領域が拡大された）点である。これにより、フランスにおけるすべての職業従事者については、労働協約を通じて集団的な規範設定（労働条件決定）を行うというシステムが確立したとすることができる。

第三に、労働協約の規範的性格の強化である。繰り返し述べたとおり、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。1950年法は、こうした規定を削除し、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。このことは、第二の点と併せ、労働協約を通じた規範設定を行うというシステムを強化するものであったといえる。

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、

⁵² ただし、それぞれの労働協約の適用関係については、いわゆる「有利原則」が働くことになる（詳細は後述）。

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⁵³が、1950年法の成立により、フランスの労働法政策は、社会的公序⁵⁴に関しては労使の交渉に委ねるといった姿勢に傾いていったといえる⁵⁵。

その後、前述した1966年3月31日のアレテによって、CGT、CFDT、CGT-FO、CGC、CFTCの5つが、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団的規範設定（労働条件決定）システム⁵⁶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。

第2節 フランスの労働協約法制の概要⁵⁷

第1節で述べたような変遷を経て形成されてきたフランスの労働協約システムであるが、本節では、この労働協約システムが現状においてどのような法システムになっているかを概観する。以下、労働協約の定義（1）、労働協約の法的性質（2）、労働協約の機能（3）について、その概要を示す。

1 定義

フランスにおいては、労働協約（*convention collective*）は一般に以下のように定義される。すなわち、「使用者あるいは使用者団体と1または複数の労働者を代表する労働組合組織との間で締結される協定であって、集団的に雇用条件および労働条件、ならびに福利厚生について一般的に決定するもの」である。したがって、労働協約の本質的な特徴は、雇用条件、労働条件、および福利厚生に関する条件の決定について、集団的な決

⁵³ 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。

⁵⁴ フランス労働法における「絶対的公序」および「社会的公序」の概念については後述する。

⁵⁵ 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。

⁵⁶ 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。

⁵⁷ 本章における本節以下の記述は、ヒアリング調査を通じて得られた知見に基づくほか、主として Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.1255~1364 ; F. Gaudu et R. Vatinet *les contrats de travail*, LGDJ, 2001 ; G. Couturier *Traité de droit du travail t. 2 : Les relations collectives de travail*, PUF, 2001, n°196 s. を参照した。このほか、フランスの労働協約法システムについて論じた主な文献として M. Despax, *Négociations, conventions et accords collectifs*, Dalloz 1989, 2^e éd. ; N. Aliprantis : *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, LGDJ, 1980 ; J.-P. Chauchard : *La conception française de la convention collective* (Th., Paris 1, 1985) ; V. Bonnin, *Les rapports entre le contrat de travail et la convention collective*, thèse Bordeaux, juill. 1993 ; M.-L. Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective*, LGDJ, 1994 ; N^{os} spéciaux de Droit social, not. avr. 1998 : *Négociation collective et emploi*, juin 2004 ; Loi du mai 2004 を参照。

定によって個別の（契約による）決定を置き換えることにあるといえよう。

なお、フランスの労働法においては、広義の労働協約に含まれるものとして、狭義の労働協約（*convention collective*）と、集団協定（*accord collectif*）という区別が存在している点に注意を要する。広義の労働協約は、雇用条件、労働条件、および福利厚生の上すべてを決定する機能および役割を有するものとされ、これに対して集団協定は、上記の労働条件その他のうち、1 または複数の、所定の事項に限ってその対象とするものであるとされている⁵⁸（典型的には、労働時間協定（*accord sur la durée du travail*）あるいは賃金協定（*accord de salaire*）といったもの）。こうした狭義の労働協約と集団協定の区別は、後述する交渉レベルの違いにかかわらず存在している（産業別労働協約と産業別全国協定、企業別協約と企業別協定等⁵⁹）⁶⁰。

2 法的性質

言うまでもなく、労働協約は規範を設定する合意であるが、フランスにおいては労働協約の法的性質はしばしば混合的あるいは二元的であるといわれている⁶¹。

第1節において述べたように、フランスにおいては、当初において伝統的な契約自由の理論を前提に、労働協約の契約としての側面が強調されてきた。そして、労働協約の契約としての側面は現在でも引き継がれており、すなわち、労働協約は、形式要件を遵守しなければならないとされ、その署名者に対する債務的な効力を尊重するものとされる。そして、他のあらゆる契約と同様に、労働協約は、新たな法律の発効によって事後的に取消あるいは修正することはできない⁶²とされる。

これに対して、労働協約の労働契約に対する適用に際しては、協約は一種の法規範として扱われると解されている。すなわち、フランスにおいては、多くの議論を経た上で、いわゆる化体説ではなく、外部規律説が採用されており、労働協約は規範的効力を有し、その適用範囲内に含まれる個別の労働契約を規律すると解されているのである。この労

⁵⁸ 労働法典 L.2221-2 条

⁵⁹ 言うまでもないことだが、全国レベルでかつ産業および職種を越えて適用される、いわゆる全国職際レベルにおいては、狭義の労働協約は存在せず、特定の事項についてのみ定める全国職際協定（*accord national interprofessionnels : ANI*）のみが存在する。

⁶⁰ もっとも、このフランスにおける狭義の労働協約と集団協定の間には、その対象事項を除いては（例えば、その交渉・締結過程・手続、あるいはその効力について）違いがあるわけではなく、両者をまとめて広義の「労働協約」（*convention collective*）として論じられることが（フランスにおいてもこれを紹介・分析する邦語文献においても）少なくない。以下、本報告書においては法律の規定、個別の協約および協定について扱う際に適宜用語の使い分けを行うこととするが、その意義および機能については上記のとおり大きな違いがないことを前提としていただきたい。

⁶¹ P. Durand : *Le dualisme de la convention collective*, RTD civ. 1939.353.

⁶² なお、労働協約の解釈にあたって、協約締結時において有効であった法律に基づいて解釈されるべきか、適用時に有効である法律に基づいて解釈されるべきかについては争いがある（*Ass. plén. 12 mai 1989, JCP 1989. 2. 21322, concl. Cabannes, note G. Lyon-Caen*（銀行業の労働協約と祝祭日についての法律との関係が問題となった事案）。*Paris 15 déc. 1999 RJS 1/2000, n°55*（労働時間の削減の協定の効力が問題となった事案））。

働協約の規範的性質は、単にこれに反する労働契約を無効にするという機能にとどまらない。フランスにおいては、労働監督官（*Inspection du travail*）は、法律および行政立法と同様に、労働協約についても、その適用を監視しなければならないとされており⁶³、裁判官は、法律を適用するのと同様に労働協約を適用しなければならず、破毀院がその解釈の統一性を保証するものとされている⁶⁴。すなわち、裁判官は、労働者がその司法上の請求にあたって所定の労働協約に基づいた請求を行なっていなかった場合であっても、裁判官は、当該労働者に適用される労働協約があるかどうか探求（*chercher*）し、必要に応じて、裁判官がその適用される労働協約を定めた上で判決するものとされている⁶⁵のである。

3 機能

フランスの労働協約システムにおいて伝統的に主導的な役割を果たしてきた産業別労働協約の機能について見ると、そこには大きく分けて 2 つの機能があると考えられてきた。

その第一は、伝統的な契約自由の原則と資本主義社会の発展がもたらした、使用者と労働者との間の、経済的な、そしていわゆる従属労働の概念から導かれる、法的な不平等の是正、すなわち、集団的な手法によって、使用者と労働者の間の力の均衡の回復を追求するものであったことは疑いない。現在においても産業別労働協約の重要な機能の 1 つは、産業部門別または職種別の労働条件の最低基準を規律することであると考えられている。

しかし、フランスの（産業別）労働協約には、もう 1 つの重要な機能があると考えられている。それは、協約が当該産業の使用者および賃金労働者の代表によって産業部門のレベルで締結されることによる、市場競争の社会的規制の役割である。すなわち、産業部門レベルの労働協約の締結により、同じ産業に属する企業は、労働条件の地平においてそのルールが統一された市場において競争することになるという機能である。これにより、（産業別協約による拘束がある以上）、個別の企業はもはや、賃金あるいは労働条件を同一産業における他の企業よりも低下させることを通じて、競争力の優位を追求することができなくなり、企業間の競争はその生産物あるいはその役務の質についてのみ及ぶこととなる（いわば、「労働条件引き下げ競争」の防止）。このようにして、労働者が市場競争の手段として扱われるとしても、それは労働者の（能力あるいは労働条件の）「質」の向上に資することになると考えられている。こうした、単に労働条件を向上

⁶³ 労働法典 L.8112-1 条

⁶⁴ J. Y. Frouin : L'interpretation de la norme collective, RJS 3/96, p.137 et s.Ass. plén. 6 fevr. 1976, JCP 1976. 2. 18481, note H. Groutel ; Ass. Plén. 18 mars 1988, D. 1989.221, note J.-P. Chauchard ; Soc. 28 avr. 1988, Bull. civ. V, n°262, p.171.

⁶⁵ Soc. 20 fevr. 1996, CSB 1996, n°80 A. 28, note A. Philbert.

させるにとどまらない、市場における一般利益の確保という機能は、フランスの産業別労働協約が、国家による一定の手続の下に、その規範的効力を当該産業に属するあらゆる企業に（当該企業が署名組織に加入しているか否かを問わずに）拡張適用する根拠の1つと考えられている⁶⁶。

ただし、1971年法以降導入された企業レベルの協約は、こうした競争の社会的規制機能を欠くものであり、近年の分権化の動きが、上記のようなフランスの伝統的な産業別労働協約システムの機能を減退させるという懸念が示されている点に注意が必要である。すなわち、一般に、企業レベルの協約は、同じ産業に属する労働者の地位の「多様化（diversification）」をもたらすものと考えられてきた。この点、従来はいわゆる「有利原則」にもとづき、企業別協定が産業別労働協約に服するとされてきた。したがって、この「多様化」はあくまでも労働者の処遇を改善する方向にのみ機能すると考えられ、大きな問題とはされて来なかった。しかし、近年の法改革による分権化の推進を通じて、企業別協定が産業別労働協約に服さないとする余地が拡大し、いまや企業別協定が優先するという原則が確立したことから、産業の中での企業間の社会的競争（concurrentes sociale）を促す作用をもたらす可能性が指摘されている（詳しくは後述）。

第3節 労働協約の締結当事者

1 労働組合

（1）フランスの労働組合の現状

ア 組織率の低下と労働組合の影響力

元来、他の先進諸国と比べても組織率の低さが指摘されるフランスの労働組合であるが、この30年間、組織率の減少は一層顕著となっている。現在、組織率は（自由職等を除く）従属労働者の10%を下回る（公務員を含む⁶⁷）とされており、民間部門の労働者のみを考慮した場合、組織率は約8%とされる^{68 69 70}。こうして、フランスの労働組合の組織率はこの25年で半減しており、1950年当時に比して1/3以下となっている⁷¹。こ

⁶⁶ この労働協約の市場における社会的機能は、自由競争の阻害に厳しい姿勢をとるヨーロッパ共同体司法裁判所（Cour de justice des Communautés européennes : CJCE）が、全国レベルで適用され労働条件を規律する産業別労働協約について、これをカルテルの禁止の原則から適用除外する理由の1つと考えられている（CJCE, 21 sept. 1999, Albany, aff. C-67/96, RJS 3/00, n°348, Dr. Soc. 2000. 106, obs. Prétot ; CJCE, 21 sept. 2000, Van der Woude, aff. C-222/98, RJS 12/00, n° 1310.）。EU条約38条も参照。

⁶⁷ 組合員の6割が公共部門で就労する者であるとされる（Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.29.）。

⁶⁸ Dares, avr. 2008 n°16-1, sem. soc. lamy 2008, n°1351.

⁶⁹ なお、EUにおける労働組合の組織率の平均は25%とされる。

⁷⁰ 最近の傾向としては、管理職の組合員数は増加傾向にあり、他方、小企業における組合員は非常に少ないようである（Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.29.）。

⁷¹ 裏を返せば、組織率が高水準であった1950年当時でさえ25%程度であったということでもある。

の数値は、他の OECD 諸国に比して並外れて低い⁷²。この組織率の低下をして、後述する労働組合の分裂状況と合わせ、フランスにおけるサンディカリズムの危機を主張する声も少なくない⁷³。

他方で、フランスの労働組合の組織率の低さ（およびその低下）を捉えて、労働組合の「危機」を過剰に煽るべきではないとする見解も存在する⁷⁴。こうした見解によれば、第一に、確かにフランスの組合組織率は非常に低い上に、長いスパンで見れば大幅な減少傾向にあるが、この 10 年間はおよそ落ち着いていることが指摘されている。第二に、組織率の低下にもかかわらず、企業における組合のプレゼンスは比較的高い状態を維持しているとされ、40%の労働者がその就労場所において組合のプレゼンスが存在していると述べているとされる。第三に、フランスにおいては労働者の 90%が労働協約の適用を受けており、この協約適用率は世界で最も高いレベルにあることが挙げられる。第四に、近年の使用者組織との全国職際交渉を通じた、立法過程における影響力の行使があげられる⁷⁵。

確かに、これまで指摘してきたことからすれば、フランスの労働組合の組織率が他国と比較して低いとしても、それはフランスの労働運動のあり方および労働協約システムからの帰結ともいえよう。すなわち、伝統的にフランスの労働組合は、その組合員のみのためではなく労働者全体のために活動し、交渉し、それによって獲得された労働協約の効力は、社会保障および職業教育といったものも含め、組合員であるか否かを問わず、すべての労働者が享受することになる。そのように考えた場合、労働組合および労働協約の利益を組合の構成員に限定している国と、同列に論じることはできない⁷⁶とも言えよう。

イ 労働組合の分裂と細分化

先に述べてきた五大労組体制の確立の後も、フランスの労働組合の分裂の傾向は、この 30 年間なお続いている。近年に誕生した五大労組に次ぐ勢力を誇る労働組合としては、以下の 2 つが挙げられる。

第一は、連帯労組連合（Union syndicale solidaire、以下 USS）である。USS は 1981 年に 10 の労働組合および独立産業別連合の間で創設された労働組合連合（G10）の系譜

⁷² デンマークおよびスウェーデンは 80%を超える組織率を有しており、イタリアは 50%超、ドイツおよび英国はおよそ 20%前後であって、米国のように比較的組織率の低い国においてもフランスの 2 倍近い組織率を保っている。

⁷³ V. P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann-Lévy, 1988 ; G. Caire, <<Crise>> du syndicalisme ?, *Étude offertes à Marcel David*, Calligrammes, 1991, p. 75 ; D. Andolfatto et Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats, La Découverte*, 2001 ; *Les syndicats en France* (dir. D. Andolfatto), La Doc. française, 2004.

⁷⁴ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.29.

⁷⁵ このほか、他の団体に比べれば、圧倒的な動員力を誇っているとの評価が可能との指摘もある（Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.29.）。現に、フランスにおける主要政党の党員数の合計よりも、労働組合の加入者の合計の方が 3 倍以上高い。

⁷⁶ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *op. cit.*, p.29.

を受け継いでいる。USS は今日、40 の加盟組合を数え、その代表的なものとしては、連帯統一民主労組 (solidaires-unitaires-démocratiques、以下 SUD) が含まれている。

第二は、独立組合全国連合 (Union nationale des syndicats autonomes、以下 UNSA) であり、これは「独立系」と称する複数の組合と、FEN⁷⁷の分裂に伴うその一部の勢力とが結集して 1993 年に誕生したものである。

こうした総連合体の分裂に輪をかけてフランスの労働組合の状況を複雑にしているのは、総連合体および職際連合に加入していない、企業別組合、職人組合、産業別連合および地域連合である。こうした組合は、フランスの個人主義の伝統に加え、組合活動の自由の帰結としての複数組合主義を背景にして存在するものであり、ごくごく小規模な組織も存在する。もっとも、これらの小規模組合の存在を無視することができないのもまた事実である。現に、こうした小規模組合の中には特定の産業部門または職種において、(総連合体に加入していないにもかかわらず) 大きな影響力を有しているものもある。例えば、統一組合連盟 (Fédération syndicale unitaire、以下 FSU) は、公務員のみを結集する労働組合であるが、教員の大部分を組織しており、職場選挙における支持率について、教員部門においては最も高い力を有している。さらに、一定の巨大企業においては、1 の使用者に対して、10 を超える代表的労働組合が存在するケースも有るようである。こうした状況は、使用者にとって、組合間の対立に付け込んで交渉を有利に進めることが可能となりうる⁷⁸ことができる一方で、複数組合主義の帰結としてすべての労働組合と交渉しなければならないという負担を生じさせる事にもなり、企業内の交渉を阻害する要因の 1 つとしてあげられている^{79 80}。

(2) 「代表的労働組合」の概念と規範

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⁸¹。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。

⁷⁷ 教育労働組合連盟 (Fédération de l'Éducation nationale)。前掲注 45 も参照。

⁷⁸ 実際、ある企業において労働組合が 1 つしかないとき、使用者は、第一組合の分裂および弱体化を図るために、他の組合支部の出現を促そうとすることがしばしばあるようである (いわゆる「分割して統治せよ」の格言の実践)。

⁷⁹ Medef におけるヒアリング調査による。

⁸⁰ なお、後に詳述する 2008 年 4 月 9 日の共通見解および 2008 年 8 月 20 日の法律に始まる労働組合の代表性に関する改革は、この状況を変化させ、労働組合の再編を促すことになるとの見通しがなされている。すなわち、職場選挙における支持の獲得のラインの設定や、労働協約の締結における支持率の必要性等の改革により、労働組合の合従連衡が促され、部分的な再編成につながるものと考えられている。

⁸¹ 労働法典 L.2231-1 条

ア 代表的労働組合システムの確立

1936年法によって確立した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」により署名・締結されたことを挙げている。この代表的労働組合による署名という要件は現在まで受け継がれている。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」としての効果を付与するとの考え方に基づくものである。そこで、この「代表的労働組合」とは何かという点が大きな問題となるところである。

この労働組合の代表性については、労働協約システムが確立した1936年当初は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。しかし、1950年法において、以下の基準に基づき、労働大臣がその評価と決定を行う⁸²こととされた。すなわち、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) の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,CFDT,CGT-FO,CGC,CFTCの5つ⁸³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団的規範設定(労働条件決定)システム⁸⁴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⁸⁵。

イ 代表的労働組合システムの機能～複数組合主義と少数派の代表的組合による労働協約の締結

フランスでは、個人の団結の自由を尊重するため、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、組合間の平等取扱を促進するため、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、「代表性」を有すると認められるのであれば、有効に労働協約を締結することができるとしてきた。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にもかか

⁸² 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。

⁸³ 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のは、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ころ、これらの組合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。

⁸⁴ 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(および他の代表性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。

⁸⁵ 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、後述のとおり、2004年法および2008年法による「代表性」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。

ならず、少数派の労働組合が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、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く、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(労使協動的)」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⁸⁶のである。

ウ 代表的労働組合システムの動揺

このように、少数派の代表的労働組合が協約締結能力を認められるという規範は、伝統的にはむしろ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有効に機能してきたが、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—が生じることになった結果、少数派による労働協約の締結を正当化することへの疑義が生じてきた。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ルー改革以来、雇用の救済および競争力の確保という名目で促進されてきたが、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⁸⁷との見解が生じ、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。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、2000年代以降における労働組合の「代表性」の改革と、労働協約締結における「民主化」が図られるようになったのである。

すなわち、労働組合組織の代表性の要件は2008年8月20日の法律(以下、2008年法)によって大幅に改正された⁸⁸。2008年法以降、労働組合の代表性は、団体交渉のそれぞれのレベル(企業および事業所単位、企業グループ単位、職業部門単位、全国職際レベル)において、7つの基準によって決定される⁸⁹。

⁸⁶ 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CFDT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(J. Freyssinet教授のヒアリング調査における発言による)。

⁸⁷ A. Supiot, *Les syndicats et la négociation collective*, Dr. soc., 1983, p.63.

⁸⁸ 2008年法の影響については後述する。なお、フランスの代表的労働組合概念とその変容については、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、141号に詳しい。

⁸⁹ L.2121-1条、L.2122-4条、L.2122-9条。

エ 労働協約の締結における多数決主義の導入

労働協約の締結における多数決主義は、当初、労働者の多数を代表する組合に「反対権 (droit d'opposition)」を認めるという手法を採用した⁹⁰。すなわち、企業における適用除外協定の締結に際して、適用対象の労働者の過半数の支持を受けた労働組合が反対権を行使した場合、この異議申立を受けた協約の条項は、書かれていないものとみなされるとされたのである。この多数派による反対権は、その後、産業部門別協約の改訂の場合に適用が拡大され⁹¹、企業別交渉にその内容を委任する産業部門別協定の条項についても適用が拡大された⁹²ほか、労働時間削減交渉⁹³、集団的解雇手続の整備⁹⁴についても適用されるなど、徐々に適用対象が拡大されていき、2000年代における多数決主義の原則化の基礎が形成されていくこととなった⁹⁵。

2000年代に入ると、労働協約の締結における多数決主義はその色彩を強めていくことになる。2001年の「団体交渉の深化の方法および手段についての共通見解」⁹⁶は、労使当事者による多数決主義の促進を示すものであり、2004年5月4日の法律および2008年8月20日の法律によって、労働協約の締結における多数決主義は確立されたと考えられている。すなわち、これらの法律により、労働協約の締結が有効と認められるためには、当該協定は労働者の過半数代表の承認を得なければならないことが原則とされたのである。

2 使用者

(1) フランスの使用者団体の現状

合併と分裂を繰り返してきた労働組合とは異なり、フランスの使用者団体は、伝統的に、全国レベルおよび職際レベルにおいては、主に2つの組織の中に結集している。すなわち、フランス企業運動 (Mouvement des entreprises de France=フランス経団連、以下 Medef) および中小企業総同盟 (Confédération générale des petites et moyennes entreprises、以下、CGPME) である。このほか、上記の全国職際組織に加入していない、職種別の使用者組織がいくつかあり、主なものとしては、手工業職業連合 (Union

⁹⁰ M. Despax, L'exercice du droit d'opposition de l'article L. 132-26 C. trav. à l'encontre d'accords sur la durée et l'aménagement du temps de travail, Dr. soc. 1991. 292.

⁹¹ 1992年12月31日の法律92-1446号33条。

⁹² 1996年11月12日の法律6条のIV。

⁹³ 2000年1月19日の法律2003-37号、いわゆる第二オブリ法19条(現在では廃止)。

⁹⁴ 2003年1月3日の法律2003-6号2条。

⁹⁵ 団体交渉に関する過半数原則の導入について論じた主な文献としては、G. Borenfreund : La représentation des salariés et l'idée de représentation, Dr. soc. 1991. 685 ; A. Supiot : Parité, égalité et majorité dans les relations collectives de travail, Mélanges H. Sinay, Francfort, Peter Lang, 1994. 59 s. ; J. Péliissier ; Droit des conventions collectives. Évolution ou transformation, in Mélanges J.-M. Verdier, Paris, Dalloz, 2001. 95 s. ; L. Bonnard-Plancke, Aux origines de l'idée majoritaire en matière de négociation collective, Dr. soc. 2005. 866. 等がある。

⁹⁶ Liaisons soc. 2001, Ca, n°174, Dr. soc. 2003. 92.

professionnelle artisanale、以下 UPA)、全国農業経営者組合連合 (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles、以下 FNSEA)、全国自由職団体連合 (Union nationale des professions libérales、以下 UNAPL) 等である。

(2) 労働協約の当事者としての「使用者」

フランス労働法典は、労働協約の使用側側の当事者性について、「1 または複数の使用者組合、または他のあらゆる使用者団体、あるいは 1 または複数の個別に要求を受けた使用者」と規定している⁹⁷。すなわち、使用者側については特段の代表性の要件を設けていない⁹⁸。さらに、使用者組織について、その組織形態について組合契約によらなければならないわけではなく⁹⁹、あらゆる使用者団体および個別に労働者側の当事者から要求を受けた使用者は、適法に労働協約または集団協定を締結することができる。このほか、1901 年法に基づく非営利社団 (結社) または同業組合組織¹⁰⁰も、経営者団体と同様に労働協約を締結することが可能である。

第4節 団体交渉

1 交渉事項

(1) 団体交渉の交渉事項と公序

労働協約あるいは集団協定は、通常、労働者の地位を改善する目的および効果を有するものとされる。そして、フランス労働法典は「労働協約あるいは集団協定は、労働者にとって現行の立法規定より有利な約定を含むことができる。労働協約あるいは集団協定は、公序の性格を帯びる規定に対する適用除外をすることはできない」¹⁰¹と規定している。こうして、フランスにおいては、絶対的公序 (Ordre public absolu) と社会的公序 (Ordre public social) の 2 つの概念が存在し¹⁰²、労働協約は後者についてのみ定めることができると考えられてきた。すなわち、法律は国家によって定められた絶対的な公序であって、それが最低限を保障する限りにおいて不可欠であり、(たとえ労働者にと

⁹⁷ 労働法典 L.2231-1 条。

⁹⁸ ただし、現在、使用者団体についても労働組合と同様にその代表制の審査を導入すべきではないかとする議論がみられるようになっている。今後の議論に注目する必要がある。

⁹⁹ フランスの代表的な使用者団体の全国組織である Medef (Mouvement des entreprises de France : フランス企業運動 (フランス経団連)) は、前身の CNPF (Conseil national du patronat français : フランス経営者団体協議会) とともに、非営利社団であって、組合ではない。

¹⁰⁰ 公証人高等評議会がその代表例である。

¹⁰¹ L.2251-1 条。

¹⁰² フランスにおける絶対的公序と社会的公序については、N. Aliprantis, La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, LGDJ, p.173 ; G. Lyon-Caen : La négociation collective et la législation d'ordre public, Dr. soc. 1973. 89 ; Ph. Langlois, Droit public et droit social en matière de négociation collective, Dr. soc. 1991. 933 ; M.-L. Morin, La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité, Dr. soc. 1998. 419 ; F. Gaudu : L'ordre public en droit du travail, in Mélanges J. Ghestin, LGDJ, 2001, p.363 ; G. Borenfreund et M.-A. Souriac, Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective, Dr. soc. 2003. 72 N. Meyer, l'ordre public en droit du travail, LGDJ 2006 ; F. Canut L'ordre public en droit du travail LGDJ 2007. に詳しい。

って有利な方向であっても) その規定を修正することはできない。労働協約は、絶対的公序に属さない事項について、労働者に対して法律より有利なものを与えるときにのみ法律上の規則あるいは行政立法上の規則を例外的に排除することができると考えられてきたのである。

ア 絶対的公序

1973年3月22日のコンセイユ・デタ (Conseil d'État) ¹⁰³の答申¹⁰⁴は、国家を起源とする条文は、労働協約に関して、それが「労働法の領域の限度を超える」とときには、絶対的に強制されるとしている。絶対的公序の典型とされるものは、第一に最低賃金 (SMIC) ¹⁰⁵、第二に「その性質上、協約の適用が認められない給付あるいは保障」であるとされる。後者については、コンセイユ・デタによって2つの事項が明文で示されており、すなわち、①行政官および裁判所の権限に属する事項、②法律の定めによる違法である。これにより、例えば、労使当事者は解雇に関する手続上の保護システムを労働協約で定めることができるが、他方で、解雇の適法性判断基準を協約で定めることはできないとされる。このほか、同様の理由から、個別的労働紛争において、労働者が労働裁判所に提訴する権利は労働協約によって侵害することはできないとされている。

さらに、判例の蓄積により、現在では以下の事項が絶対的公序に属するものとされている。すなわち、個別的労働関係に属する事項においては、社会的保護の絶対性という観点から規定されており、前記の①最低賃金のほか、②法定有給休暇¹⁰⁶、③解雇手続、④解雇予告期間、⑤解雇についての法定最低補償がその代表とされる。これらの事項に関する最低限の地位を奪うような協約の条項は、絶対的に無効とされ、判例はその効力を一律に取消している。次いで、集团的労使関係に属する事項においては、主として団結の自由および複数組合主義 (組合間差別の禁止) に関する事項が絶対的公序と解されている。典型的には、労働協約は署名した組合の組合員に対し雇用を割り当てる条項 (いわゆる、ユニオン・ショップ条項) を含むことができない¹⁰⁷とされている¹⁰⁸。このほか、労働協約により、より多くの数の組合代表委員 (délégué syndical)、より多くの代表活

¹⁰³ 裁判権限および行政権限を併せ持つ、行政系統の最高裁判所 (司法系統の最高裁判所は破毀院 (前掲注14参照)。行政裁判における終局裁判所であるとともに、行政機関として、政府から付託を受けた問題または政府提出法律案に対する答申を、義務的または任意に表明するという重要な役割を有している (参考: 前掲中村ほか監訳『フランス法律用語辞典 (第3版)』)。

¹⁰⁴ Dr. soc. 1973. 514 ; Dr. ouvrier 1973. 190.

¹⁰⁵ このほか、賃金に関しては、物価スライド方式の一般的禁止も絶対的公序に属するとされ、労働協約中の物価スライド条項は (それが労働者にとって有利であっても) 無効とされる。

¹⁰⁶ Soc. 30 nov. 2004, Bull. civ. V, n°316

¹⁰⁷ 労働法典 L.2134-2 条

¹⁰⁸ また、一般に組合員に特別な利益を保証する条項は、多くの場合、使用者に対し組合への所属あるいは組合活動の実施をその決定、とりわけ募集、指揮命令および仕事の配分、職業教育、昇進、報酬等について考慮に入れることを禁止する労働法典 L.2141-5 条の規定に抵触するものとして無効とされてきた (Soc. 29 mai 2001, Bull. civ. V, n°185)。

動時間、より多くの企業外における従業員の勧誘の自由を定めることは許容される一方で、上記の複数組合主義を根拠に、これらの条項は、法律上当然に全ての賃金労働者および組合に、区別なく適用される¹⁰⁹とされている。例外的に、組合間に相対的に適用することが認められるのは、企業委員会の構成および選挙人団の構成¹¹⁰、および労使同数機関その他労働協約によって創設された機関について、それへの参加を協約に署名したあるいは加入した組合に割り当てられることである。また、労働協約は、ストライキ権の行使について定めることができる一方、フランスにおいては、ストライキ権は個人に認められている権利であることおよび労働協約は労働者にとって有利な方向にしか定めることができないとする有利原則の帰結から、労働協約は個別の労働者のストライキ権の行使を制限することはできないとされている。したがって、フランスにおいては、労働協約の締結は署名した組合に対してストライキを呼び掛けない義務（いわゆる平和義務）を生じさせるわけではない¹¹¹。また、ストライキ権の行使に関する労働協約の条項（例えば、交渉義務を伴うストライキ予告期間を課すような条項）は、署名した組合のみを拘束するものであって、個別のストライキ参加者には対抗できない¹¹²とされている。

イ 社会的公序と有利原則

前述のとおり、労働協約は労働者にとって、現行の法律および行政立法より有利な規程を含むことができるというのがフランス労働協約法における一般原則である。そこから導かれるフランスの労働協約システムにおける大きな特徴の1つが、いわゆる「有利原則（*principe de faveur*）」である。フランスにおける有利原則とは、一般に労働者の地位は、異なる規範が抵触する場合には、そのうち最も有利なものによって規律されるというものである¹¹³。すなわち、「集団協定は、法律および行政立法あるいはより広い射程を有する労働協約に対しては、労働者にとってより有利な方向にしか、適用除外することを認めることはできない」¹¹⁴とするのである。そして、この原則は異なる規範の競合（法律－労働協約－契約）の場合のみならず、労働協約の競合の場合にも認められる（より高い交渉レベルの労働協約で定められた最低限の基準は、より低い交渉レベルの協約による場合、労働者に有利な方向にしか修正することができない）とされてきた。

この有利原則は、古くからフランスの労働協約システムにおける基本原則として定着

¹⁰⁹ Soc. 20 nov. 1991, Bull. civ. V, n°522, Dr. soc. 1992. 52, rapp. Waquet, Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°163.

¹¹⁰ Soc. 4 févr. 1987, Bull. civ. V, n°68.

¹¹¹ Soc. 21 mai 1959, Dr. soc. 1959. 485.

¹¹² Soc. 7 juin 1995, Dr. soc. 1995. 835 ; 12 mars 1996, Dr. soc. 1996. 541 ; Soc. 17 juill. 1996, RJS 10/96 n°1079. V. chron. Radé : Exercice du droit de grève et négociation collective, Dr. soc. 1996. 42 ; M.-A. Souriac : Conflits du travail et négociation collective Dr. soc. 2001. 705.

¹¹³ Soc. 17 juil. 1996, B. civ. V, n°196 et 297, Dr. soc. 1996. 1049, concl. P. Lyon-Caen, obs. J. Savatier, Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°180 ; CE 27 juil. 2001, (Féd. nat. des transports FO), RJS 1/02, n° 107, chron. Bocquillon.

¹¹⁴ CC 29 avr. 2004, Déc. 2004-494 DC, §9.

してきたが、憲法適合性判断を担う憲法院（Cour constitutionnelle）¹¹⁵は、これを「労働法の基本原則」であって、「共和国の諸法律によって承認された基本原則」ではない、すなわち「有利原則」は絶対的の公序ではないとした。このことは、立法によって有利原則の射程を狭める自由を有することを意味し¹¹⁶、フィヨン法による「有利原則」の修正に大きな根拠をもたらすこととなったのである。すなわち、2004年5月4日のフィヨン法は、法律および労働協約との間の関係において、有利原則の適用範囲を狭め、企業レベルで適用除外協定を締結する手続を容易にし、一般的に企業別協定がより高い交渉レベルの協定を適用除外する権限を認めた¹¹⁷¹¹⁸のである。この適用除外制度は、労働条件決定の「柔軟化」を目的とするものであり、具体的には、産業部門あるいは企業の実態に応じた労働法の適用の多様化、および企業の競争力の確保の目的で導入されたと説明されており、当初は労働時間の調整および不安定雇用（いわゆる非典型雇用）の利用に関して導入され、さらに今後は経済的理由による解雇に関して検討されている（具体的には、経済的理由による解雇について、一定の場合に企業委員会の情報提供および意見照会の手続を適用除外する条項）¹¹⁹。

この適用除外制度の導入については、当初は適用除外の権限を原則として部門別協定あるいは部門別協約の締結に服する、すなわち、企業別協定による適用除外を認める旨の産業部門別協約あるいは協定の規定がない限り、適用除外は認められないという手法をとるものと考えられていた。特に、労働組合は、産業部門別交渉の方が、交渉力の均衡が、企業レベルの交渉に比べてよりよく保障されると考えられることから、適用除外に関する産業部門別協約の留保を維持するように主張してきた。これに対し、使用者団体である Medef は、法律および産業・職業別の規律からできる限り解放された「企業レベルの集团的契約」の促進を主張していたが、フィヨン法および2008年法は、それまでは部門別協定に留保されていた適用除外の権限を、企業別協定に一般的に開放する手法を選択したのである¹²⁰。

このフィヨン法および2008年法による改正は、明らかに有利原則に抵触するものとして憲法院に提訴されたが、憲法院は有利原則を「共和国の諸法律によって承認された基

¹¹⁵ フランスにおける憲法裁判所。法律の合憲性を審査するのがその主な任務である。

¹¹⁶ CC 20 mars 1997. 97-388 DC, Dr. soc. 1997. 476, note Prétot ; 13 janv. 2003. 2002-465 DC, Dr. soc. 2003. 260, obs. Prétot, Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°181 ; 29 avr. 2004, Déc. 2004-494 DC, préc. V. A. Jeammaud : Le Principe de faveur Dr. soc. 1999. 119 ; F. Bocquillon : Que reste-t-il du <<principe de faveur>> ? Dr. soc. 2001. 255. M. Bonnechère : La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères, Dr. ouvrier 2001. 411 ; J. Pélissier ; Droit des conventions collectives : évolution ou transformation, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001, p. 95 s.

¹¹⁷ M.-A. Souriac, L'articulation des niveaux de négociation, Dr. soc. 2004. 579.

¹¹⁸ さらに、2008年法は、労働時間に関する法律上の規定に対する適用除外協定を、原則として（産業部門別労働協約ではなく）企業別協定によって定めるものとした。このことも企業別協定により重きを置く改正と評価することもできる。

¹¹⁹ P.-H. Antonmattei, Dr. soc. 2003. 486 et Dr. soc. 2005. 399.

¹²⁰ 2004年5月4日の法律43条およびとりわけ2008年8月20日の法律。

本原則とみなされるものではなく…その代わりに、憲法の条文の意味で労働法の基本原則を構成し、その内容および射程を決定することは立法者の役目である」と評価した¹²¹。最も有利な規範を労働者に適用するという原則は単に立法的な価値を有するにすぎず、憲法的な価値を有するわけではないので、したがって、「立法者が、その規則によって明確な方法でこの適用除外の対象および条件を定義している限りにおいて」という留保の下で、適用除外協定を有効なものとして認めたのである¹²²。

(2) 義務的交渉事項

フランスの労働協約システムにおいては、法律によって義務的な交渉事項が定められていることが大きな特徴の1つである。この、義務的交渉事項は、産業部門別および職種別交渉についてと、企業別交渉について、交渉レベルに応じてそれぞれ定められている。

ア 産業部門別協約

産業部門別協約（または職業別協定）によって拘束される組織に対しては、以下のような交渉義務が課されている。

(i) 年次的交渉事項

①賃金および男性と女性との報酬の格差の解消計画作成¹²³

(ii) 3年毎の交渉事項

①男性および女性との職種別平等¹²⁴、②職業教育¹²⁵、③労働条件および雇用能力予測管理¹²⁶

(iii) 5年毎の交渉事項

①格付け¹²⁷

この団体交渉義務は、産業部門別協約または協定を既に締結した組織にのみ課され、協約を締結していない組織については特に交渉義務は課されない。また、産業部門別交渉については、交渉拒否が刑事制裁の対象とならないという点に特徴がある。なお、義務的交渉事項でない事項についても、産業部門における代表的労働組合が一定の交渉事

¹²¹ CC Déc. 2004-494 DC, 29 avr. 2004, §9.

¹²² CC Déc. 2004-494 DC préc. §8.

¹²³ L.2241-1 条

¹²⁴ L.2241-3 条

¹²⁵ L.2241-6 条

¹²⁶ L.2241-4 条

¹²⁷ L.2241-7 条

項を要求する権利が認められている¹²⁸。

イ 企業別協約

企業別交渉・協約については第二章において検討するものであるが、ここでは参考までに企業別協約における義務的交渉事項を記す。

(i) 年次的交渉事項

①実賃金¹²⁹、②実労働時間、③労働時間の体系、とりわけ労働者の要求に応じたパートタイム労働の実施

(ii) 3年毎の交渉事項¹³⁰

①当該企業における男性および女性間の職業上の平等に関する目標、およびその達成を可能とする措置¹³¹、②障害を有する労働者の雇用への組み込みおよびその維持¹³²

(iii) 協定の締結まで年次交渉義務が生じる事項¹³³

①疾病扶助の制度の実施¹³⁴、②利益参加、参加、または企業貯金制度の実施¹³⁵

(iv) 大企業またはグループ企業¹³⁶において3年毎に交渉が義務付けられる事項¹³⁷

①企業の戦略および雇用および賃金に対するその予想される効果についての委員会への情報提供および助言の方式、②雇用能力予測管理¹³⁸の実施、③高年齢賃金労働者の雇用へのアクセスおよび維持、およびその職業訓練へのアクセス

¹²⁸ この任意的交渉事項について申し立てる方式は部門別協約または職業別協定によって定めるものとされている (L.2222-3条)。

¹²⁹ L.2242-8条。実賃金とは職務分類ごとの税引き前賃金であり、協約または協定の適用から生じる手当および給付が含まれるとされる。なお、ここでいう賃金交渉はあくまでも職部分類ごとの賃金であって、個別の労働者の賃金を対象とするものではない (Circ. DRT n°15 du 25 oct, 1983, Liaisons soc., n°5412 du 9 nov. 1983, p.7)。なお、交渉の義務は従業員の一部の実賃金の総額に影響を与えるような事項にもおよぶとされる (Soc. 28 nov. 2000, UAP, Bull. civ. V, n°398 ; Dr. soc. 2001. 212, obs. Radé)

¹³⁰ 当該事項を対象とする協約または協定がない限り、使用者は毎年交渉を開始しなければならないが、協約または協定が締結されて以降は、交渉の周期が3年となる

¹³¹ L.2242-5条

¹³² L.2242-13条

¹³³ 当該事項を対象とする協約または協定が締結されれば交渉義務はなくなる

¹³⁴ L.2242-11条

¹³⁵ L.2242-12条

¹³⁶ 少なくとも300人の賃金労働者を使用しているか、または共同体規模であってかつフランスにおいて150人以上の事業所を有する企業または企業グループ

¹³⁷ L.2242-15条

¹³⁸ 雇用能力予測管理に関する交渉については、F. Favennec-Héry, H. Rouilleaut, <<Obligation triennale de négociateur, où en est-on ? >>, Dr. soc. 2007. 988 ; <<La GPEC ; l'environnement juridique >>, Dr. soc. 2007. 1068 ; H. Legrand, <<Sur un nouvel objet juridique non identifié : la GPEC >>, Dr. soc. 2006. 330 ; B. Teyssie, <<À propos d'une négociation triennale : commentaire de l'article L. 320-2 du code du travail >>, Dr. soc. 2005. 377. に詳しい。

上記の義務的交渉事項については、その交渉を同時に行うことが義務付けられているわけではないが、全体としての合意の基礎を見出すため包括的交渉が実施されることが一般的であるとされる。なお、特定の職種の従業員に関する事項を交渉から排除することは禁止される¹³⁹。

2 交渉手続

団体交渉は、原則として交渉当事者が選択した方式に従って展開されることとなる。ただし、フランス労働協約法は、使用者に対して以下の（１）、（２）の２つの義務を課している。

（１）情報提供義務

使用者（および使用者組織）は、労働組合組織に対して、交渉の開始日の少なくとも15日前までに交渉に関する報告書を交付しなければならないとされる。この報告書は、当該産業部門の経済的および社会的状況について作成したものであり、主として雇用の状況および実際の平均賃金の展開についての情報を職種別および性別ごとに記載しなければならないとされる。

（２）交渉参加者に対する補償¹⁴⁰

労働法典は、交渉に参加する労働者に報酬を支払うことを直接定めているわけではない。しかし、産業部門別協約または協定は交渉参加のために欠勤する権利を行使する方式を明示的に定めなければならない旨を規定しており、さらに、これに伴う賃金の維持または賃金の喪失の補償に関する規定、交渉当事者が企業に属する労働者である場合に出張費の補償に関する事項を定めなければならないと規定している。

（３）交渉の合意および決裂の場合の取扱い

交渉が暗礁に乗り上げた場合、使用者団体によってなされた最後の提案は最低限の合意とみなされる¹⁴¹。ただし、この提案は勧告の形態をとることができ、その場合には使用者団体の構成員の意思に基づいて、当該勧告は構成員たる各使用者に対する単なる助言としての価値を有する¹⁴²か、強行的な性質を有する¹⁴³かが判断されることになること

¹³⁹ Crim. 28 mars 1995, RJS 10/95, n°1033 : GT カーの運転手の報酬の改正を賃金交渉に含めることを拒否した使用者が有罪判決を受けた事例

¹⁴⁰ 労働法典 L.2232-8 条

¹⁴¹ Soc. 4 mars 1981, Bull. civ. V, n°180 ; 11 juin 1981, Bull. civ. V, n°525 （なお、企業別交渉については、この旨が明文で定められている（L.2242-4 条））

¹⁴² Soc. 21 mars 1984 (Jurisp. UIMM, 1986.472) ; 4 févr. 1987, Bull. civ. V, n°60 ; 8 oct. 1987, Bull. civ. V, 543 ; 28 avr. 1988, Jurisp. UIMM, 1988. 505, D. 1989. 85, Bull. civ. V, 205.

れる¹⁴⁴。

3 労働協約の様式

フランスにおいては、労働協約は契約と考えられてきたことから、その締結は原則として当事者の自由に基づいて行われる。もっとも、フランスの労働協約は「職業の法」としての規範的性質を有することから、その法的安定性の確保を目的に、いくつかの要件を課している。

(1) 書面性

労働協約は書面性が要求され、これを欠く場合は無効となる¹⁴⁵。そもそも、フランスにおいては契約に書面性が要求されるため、労働協約についても書面でしかありえない。と同時に、労働協約の書面性の要請は、以下に示す公示の原則の前提として必要不可欠なものでもある。

なお、労働協約および集団協定は、フランス語で書かれていなければならない、外国語で書かれたあらゆる条項は、それが不利益をもたらすような形で労働者に対抗することができないとされる¹⁴⁶。

(2) 届出および掲示による公示

労働協約は公的機関に対して届け出なければならない¹⁴⁷。届出は、2通の労働協約を、その1通は紙で、1通は電子媒体で、当該協約を管轄する¹⁴⁸労働大臣の部局に対してなされる¹⁴⁹。労働協約あるいは集団協定はまた、締結地の労働裁判所書記課に届け出られなければならない(D.2231-2条)。なお、前記のとおり、労働協約については過半数組織による反対権が認められているが、この労働協約あるいは集団協定の締結後、過半数組合組織の異議申立の有無が明らかでない状態において上記の届出をすることはできない¹⁵⁰。すなわち、部門別協約あるいは職業別協定に関しては協定および協約の通知の日

¹⁴³ Soc. 4 mars 1981, Bull. civ. V, n°178 ; 31 mars 1981, Bull. civ. V, 287.

¹⁴⁴ 使用者団体の勧告は、当該使用者団体の全ての構成員に強制されるものと解するには、これを義務的なものとする団体の意思が明示的なものである必要があるとされ、その意思は明確であって曖昧であってはならないのであり、かつその意思は使用者が当該決定をした時点で評価されなければならないとされる。すなわち、当該勧告を使用者に強制するという通達が、労働組合に対する提案の後になされた場合には、当該使用者団体はその勧告に強行的な性質を与える意思を有していなかったものとして強制力を有しないとされる (concl. Jacques Duplat, Dr. soc. 1999. 798.)。

¹⁴⁵ L.2231-3条

¹⁴⁶ L.2231-4条

¹⁴⁷ L.2261-1条

¹⁴⁸ 産業部門別協約および職業別協定または職階協定は、労働大臣の中央局に対して(D.2231-3条)、企業別あるいは事業所別の労働協約および集団協定は企業、競争、労働および雇用を担当する地域の部局に対して届け出られるものとされる(D.2234-1条)。

¹⁴⁹ D.2231-2条。

¹⁵⁰ L.2231-7条

から起算して 15 日、企業別協約あるいは協定に関しては協定あるいは協約の通知から起算して 8 日の期限切れ以降にのみ届出の手続きができることになる。

さらに、協約あるいは協定は、署名した組織のうち主導的な者によって、署名手続の後にすべての代表的組織に対して通知がなされなければならない¹⁵¹。これは、反対権の行使の保護を目的とするものであって、協約または協定の届出を受けた管轄行政機関は、その受領の前に、当該協約または協定が交渉に参加したすべての代表的組合に通知され、反対可能期間が満了していることを確認しなければならないとされる。すべての代表的組合に対する通知が履行されなかった場合、上記の異議申立可能期限は、当該通知を受けなかった組織についてはこれが進行しないとされ、なお反対権を行使することができることとなる¹⁵²。

なお、協約または協定の届出により、これに反する約定がない限り、当該協約および協定の条文は、その翌日から適用可能となる¹⁵³¹⁵⁴。

(3) 労働者に対する情報提供

労働者に適用される協約上の権利その他については、使用者から労働者および従業員を代表する者に対して情報提供がなされるものとされ、その方式は原則として、産業部門別または職種別協約により定義されるものとされる¹⁵⁵。産業部門別または職種別協約による定めがない場合、R.2262-1 条以下の規定が適用され、使用者は以下の方法により労働者にその適用される労働協約上の権利を通知しなければならない¹⁵⁶。すなわち、①雇入れ時の通知、②当該企業において適用されるさまざまな協約の冊子を作成し、従業員を代表する者に対して交付すること、③労働者が当該企業においてどの条文が現在適用されるかを相談できる場所について情報提供するための掲示、④当該企業にそれがある場合には、イントラネットサーバー上に労働協約の条文を置くこと、である。このほか、賃金明細に、当該労働者に適用される産業部門別協約を記載することが義務付けられている¹⁵⁷。上記の情報提供を欠く場合、労働者に対して彼らについて当該労働協約か

¹⁵¹ L.2231-5 条

¹⁵² なお、代表的組合に対する協約または協定の通知は、あくまでも反対権の行使期限を進行させる効力を有するのみであるため、通知の有無は当該協約または協定の有効性および労働者に対する適用可能性には影響しない。

¹⁵³ L.2261-1 条。なお、届出を欠くことは労働協約の無効をもたらすわけではないが、届出のない協約は、労働者に不利益に対抗する能力を有さない (Soc. 3 oct. 1962, Dr. soc. 1962-630.)。

¹⁵⁴ 拡張適用される労働協約についてはより厳格な公示の手続が規定されており、官報 (Journal officiel) に拡張適用のアレテが公示される。拡張適用手続についての詳細は後述。

¹⁵⁵ L.2262-5 条

¹⁵⁶ これらの通知がなされなかった場合、それによって生じた労働者の不利益について、損害賠償請求の根拠となるとされる (Soc. 29 mai 1989, Dr. ouvrier 1980. 105)。

¹⁵⁷ ただし、賃金明細中の集団協定の適用の記載は、当該協定が適用される旨の単純推定の効力のみをもたらす、反証が可能である (Soc. 17 nov. 2010, n°09-42. 793 RJS 2/11 n°119)。

ら生じる義務を対抗することができなくなる¹⁵⁸。ただし、このことは、当該労働協約が労働者に認めている権利を奪うものではなく、あくまでも労働者にとって不利益に対抗することができないのみである。

(4) 承認¹⁵⁹

一定の労働協約については、承認の手續が要求され、公権力による労働協約の内容に対する監督を認めている¹⁶⁰。なお、承認手續は協約の契約的な性質に影響を及ぼすものではないため、その効力発生は協約の締結日に遡及する¹⁶¹。

承認手續が必要とされるのは、主として以下のものである。すなわち、①失業保険に関する協約、②共済組合および社会保障機関さらには社会的および保健衛生的性格を有する非営利の施設および役務に関する労働協約あるいは集団協定¹⁶²である。

第5節 労働協約の法的効力

1 労働協約の効力

労働協約が締結された場合、当該協約は、即時効、強行的効力、直律的効力の3つの効力が生じるとされている。以下、それぞれについて述べる。

(1) 即時効

労働法典は、「使用者が協約あるいは協定の条項によって拘束されるとき、これらの条項は当該使用者との間で締結された労働契約に適用され、ただし、(協約あるいは協定の定め)より有利な規定についてはこの限りではない」¹⁶³と規定しており¹⁶⁴、労働協約は、それが発効して以降に締結された個別の労働契約のみならず、すでに締結され、履行の最中であるあらゆる契約をも規律するとされる¹⁶⁵(即時効の原則)。なお、前述のとおり、労働協約は、原則として、管轄の行政機関に対する届出の翌日から適用となるが、署名当事者は、労働協約が発効する日付を別に定めることができる。

¹⁵⁸ Soc. 15 avr. 1992 RJS 1992, n°766 ; 6 juil. 1994, RJS 8-9/94, n° 1023 ; 28 fevr. 1996, RJS 4/96, n°426 ; 8 janv. 1997 RJS 2/97, n°184 ; 23 avr. 1997 RJS 6/97, n°648.

¹⁵⁹ 労働協約の承認制度については、J. Barthélemy, *L'agrément des accords collectifs*, Dr. soc. 1987 p. 623. に詳しい。

¹⁶⁰ 労働協約の拡張手續についても同様の機能が認められる(後述)が、ここで述べる承認手續は、拡張適用手續とは異なる制度である。

¹⁶¹ Soc. 6 juil. 2005, Bull. civ. n°537. Comp. ; Soc. 16 nov. 2005, Bull. civ. V, n°327. これに対し、上記のとおり、通常の労働協約の届出手続については、届出の後に協約の効力が発生するのが一般的である。

¹⁶² 1975年6月30日の法律(1986年1月6日の法律により改正)

¹⁶³ L.2254-1条

¹⁶⁴ 協約が発効した際に出向中の労働者についても、労働契約上の規定より有利な協約上の規定が適用されると解されている(Soc. 17 juil. 2001, Bull. civ. V, n°273 ; Dr. soc. 2001. 1017, obs. Radé)。

¹⁶⁵ 試用期間の長さについて、すでに試用期間として就労中のものに対してもより有利な協約上の期限が適用された事例(Soc. 19 nov. 1997. RJS 1/98, n°75)や、解雇予告期間中の賃金労働者に対し全国協約によって新たに定められた賃金率が適用された事例(Soc. 26 mai 1976, D. 1976. IR. 207)がある。

(2) 強行的効力

労働協約が労働契約に対して強行的効力を有することについては、現在争いが無いところであるが、この強行的効力をどのように説明するかについては、日本においても（主として外部規律説と化体説との間に）理論的な対立が古くから存在する。フランスにおいても、労働協約と労働契約との関係をどのように捉えるかについては、初期の段階から激しく議論されてきた。

この点、現在では、一般に以下のように捉えられている。すなわち、フランスの労働協約は、法律が労働協約に対してなすように労働契約を規律するが、労働者はその契約が当該協約に服さなくなった場合、直ちに労働協約によって定められた権利を援用することができなくなることを原則とし、他方で、「既得の個別的利益」の維持が認められるとされている。

この点、労働協約が個別的労働契約に対して（代表者による署名を通じて）組み入れられている（化体している）と解釈すれば、労働者は当該労働協約がその効力を有さなくなった後においても、当該労働協約によって定められた権利を行使することができることになるはずである。しかし、この労働契約の中に労働協約の条項が組み入れられる（化体する）という解釈は、フランスにおいては判例によって退けられている¹⁶⁶¹⁶⁷。すなわち、フランスの判例は、労働協約は労働契約へ化体するのではなく、（労働契約に対する）法規的な性質を有するという考え方を基本としているのである。

以上のような見解を前提にすると、例えば、労働協約によって定められた手当金は、労働者の同意なく契約上の報酬に組み入れることはできず¹⁶⁸、また、労働者は労働協約によって認められた権利を放棄することはできないとされている¹⁶⁹¹⁷⁰。すなわち、労働協約はその内容を個別的契約の当事者に強制し、使用者に対して義務を課すのであって、具体的には、労働協約によって定められた賃金は、少なくとも最低基準として、個別的労働契約の賃金として強制されることとなるのである¹⁷¹。このほか、休暇に関する権利あるいは各種補償金について、法定外の利益を労働協約が定めているとき、労働者は、当該労働協約から（使用者との合意を媒介とせずに）直接的に権利を取得することにな

¹⁶⁶ Soc. 27 juin 2000, JCP G 2000. 10446, note L. Gamet ; 10 juin 2003, Dr. soc. 2003. 887, obs. Radé.

¹⁶⁷ ただし、後述のとおり、「既得の個別の利益」の維持をどのように説明するかという問題が残る。

¹⁶⁸ Soc. 23 oct. 2001, Godart, Bull. civ. V, n°330.

¹⁶⁹ Soc. 3 mars 1988, Bull. civ. V, n°161, Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°161 ; 19 oct. 1999, RJS 11/99, n°1392 ; 13 nov. 2001, Bull. civ. V, n°344.

¹⁷⁰ 個別の適用除外あるいは放棄は一切認められない旨を説くものとして Soc. 4 déc. 1990, Bull. civ. V, n°608 ; Soc. 6 juil. 1994, CSB 1994, A. 53.

¹⁷¹ 労働者は、企業が経営難に陥った場合であっても、労働協約が定める利益（たとえば、賃金の最低基準）を放棄することができない。このことから、フランスにおける産業別労働協約においては、まさに当該産業における最低基準を定めることを基本とし、賃金の基準については、「経営難にある企業であっても支払うことが可能であろう賃金額」を定めるとのことである（AFBにおけるヒアリング調査による）。

るのである。

それでは、労働協約は労働契約においては書かれていない、労働者の負担となる義務を作り出すことができるか否かという問題はどうかであろうか。判例は以下のように捉えている。すなわち、労働協約が雇入れの時点で発効していた場合で、かつ当該労働協約が賃金労働者に通知されていた場合、これらの義務は当該賃金労働者に課されるものとされる¹⁷²。これに対し、労働者はその雇入れの後に労働協約によって生じ、自身の契約によっては定められていない義務については、理論的にはこれを拒絶することができるはずである。しかし、この点判例は、義務の目的に応じてこれを区別している¹⁷³。例えば、使用者は集団協定によって制定された競業避止条項¹⁷⁴あるいは移動条項¹⁷⁵を、契約上そのような条項を含まない労働者に対して適用することはできないとする一方で、労働協約によって制定された特別拘束制度については、労働者による「労働契約の修正が有効になされていない」とする抗弁を退け、労働者に課されるとしている¹⁷⁶。

(3) 直律的効力

労働協約の条項に反する個別的契約の条項は、法律上当然に労働協約の条項に置き換えられるとされている。すなわち、個別的労働契約の条項が無効となるのではなく、労働協約が定める最低基準に、その内容が置き換えられることとなる¹⁷⁷。労働協約が定める事項について、個別の労働契約においてこれを規定していない場合についても同様に労働協約の規定に置き換えられるものとされる。このことは、法律上明記されていないが、学説・判例ともに、労働協約の規定に反する個別的労働契約の条項は、厳密な意味における無効とは区別されるとするのが伝統的な理解であるとされる¹⁷⁸。

2 労働協約の適用範囲

フランスの労働協約はその適用範囲においては署名した労働組合に所属する者以外の労働者に対しても適用されることとなるため、その適用範囲の確定が重要な問題となる。労働協約の適用範囲（職業的・地理的範囲）は、労働協約の当事者によって当該労働協約によって確定されるのが基本である。一般に、（後述する拡張適用手続による場合を除き）労働協約の適用範囲は、署名した使用者団体に属する企業であり、他方、労働者の労働組合への帰属の有無は、協約の適用可能性については影響しない。

¹⁷² Soc. 8 janv. 1997, Bull. civ. V, n°8, Dr. soc. 1997. 323, obs. Couturier, Grands arrêts, 4^e éd., n°165 ; Soc. 23 avr. 1997, Bull. civ. V, n°143.

¹⁷³ こうした判例の見解については批判もある(v. Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1296)。

¹⁷⁴ Soc. 17 oct. 2000, Bull. civ. V, n°334, D. 2001. Jur. 2061, note J. Mouly.

¹⁷⁵ Soc. 27 juin 2002, RJS 10/02, n°1074.

¹⁷⁶ Soc. 13 févr. 2002, RJS 5/02, n°570.

¹⁷⁷ Soc. 19 nov. 1997, Bull. civ. V, n°386 ; Soc. 17 juil. 2001, Dr. soc. 2001. 1017, obs. Radé ; RJS 11/01, n°1282.

¹⁷⁸ Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1297.

(1) 労働協約の規定による適用範囲の定め

あらゆる労働協約は、その地域的および職業的適用範囲を明確にしなければならない¹⁷⁹。一般に、この労働協約中の職業的適用範囲は、経済活動の用語で定義するものとされるが、交渉当事者に幅広い自由が与えられているため、フランスにおいては労働協約を締結する産業部門の数は非常に多い（現在、700を超える産業部門が存在する）。結果として、大きくかつ経済規模の大きい産業部門においても、それが細かく分割された結果、産業部門別交渉についても非常に細かく細分化されているという実態が存在する（詳細は後述）。

フランスにおいては、産業部門別の全国協約のほか、州および地方レベルで締結される労働協約が存在する。これらの協約は多くの場合、全国協約を補完するものとなっている^{180 181}。

(2) 使用者に起因する労働協約の適用範囲の修正

上記のとおり、労働協約の適用範囲は、各使用者の署名使用者団体への加入および当該労働協約が定める適用範囲に依拠するのが基本であるが、いくつかの（使用者に起因する）場合において、その適用範囲の修正が生じることがある。以下、詳述する。

ア 使用者組織の加入

すでに存在する労働協約に、新たな使用者組織が加入する場合、この組織の代表性がこの協約の適用範囲と一致しているときには、当該協約の地域的または職業的適用範囲には影響を及ぼさない¹⁸²。この場合において、加入した組織は当初の署名者と同じ権利および義務¹⁸³を有するものとされる。

これに対し、当該労働協約の適用範囲に存在しなかった産業領域または地理的領域にあった新たな使用者組織の加入については、前述のとおり、加入を望む組織および加入される協約の署名者たちとの間の集団協定の形態をとらなければならない。この場合、当該協約の適用範囲が結果として修正されることとなる¹⁸⁴。

¹⁷⁹ L.2222-1 条

¹⁸⁰ 特に、当該産業・職種における全国協約が存在する場合、州および地方レベルの産業別・職種別協約は、全国レベルの協約と重疊的に適用されるのが原則であり、有利原則により、州および地方レベルの協約は全国レベルの協約で定められた事項に、（労働者にとって有利な）条項を付け加える、または上乘せすることができないためである。

¹⁸¹ このほか、地域別職際協定も一部存在する。

¹⁸² 労働法典 L.2261-4 条

¹⁸³ 産業部門別協約によって設立された同数制度への参加、条文の改正または修正についての交渉への参加を含む。

¹⁸⁴ L.2261-5 条

イ 使用者組織への一使用者の加入

一使用者が、労働協約の署名者である使用者団体へ加入することにより、当該労働協約は当該使用者に適用されることとなる。

使用者が産業部門別協約または協定に署名した使用者団体の構成員でなければ、(後述する拡張適用手続の対象となる場合を除き) 当該協約の条項に拘束されない¹⁸⁵。この原則は、使用者が、署名使用者団体の構成員である親会社の、子会社であるときであっても適用される¹⁸⁶。この原則は事業譲渡の場合においても同様に適用されてきており、署名使用者団体の構成員ではない譲受人使用者は、その組合加入の自由を理由に、譲渡人が適用する義務を負っていた労働協約を適用し続ける必要はないとされてきた¹⁸⁷。ただしこの規則は、オール法¹⁸⁸により現在では以下のとおり修正されている。すなわち、譲受人使用者が譲渡人の適用される労働協約の署名団体に加入していないとき、当該企業において新たに適用される協約の規定を定めるための交渉を開始しなければならないとされ、新たな協定が署名されない限り、譲受人企業の企業長は(当該譲渡から1年間は)譲渡人において適用されていた協約を譲受人企業において適用しなければならない¹⁸⁹とされている。この場合、1年の期限において何らの協約も締結されなかった場合、労働者は、事業譲渡時点で適用されていた労働協約の適用下で獲得していた既得の個別の利益を保持するとされる。これに対し、譲受人使用者が譲渡人において適用される労働協約の署名団体の構成員である場合、当該使用者はその企業が当該協約によってカバーされる地理的および職業的適用範囲の中にあるとき、原則として当該協約を適用しなければならない¹⁹⁰。

ウ 使用者の使用者団体からの脱退

前述のとおり、伝統的にはフランスの労働協約は脱退によってその適用を逃れること

¹⁸⁵ Ass. plén. 6 avr. 1990, RJS 1990, n°490, p.345 (拡張適用された労働協約の付加文書は、この付加文書が同様に拡張適用されない限り、署名組合に加入していない使用者には適用されないとした例) ; Soc. 29 mai 1996, Dr. soc. 1996. 613 (修正の付加文書は、当該協約に署名したが、当該付加文書には署名していない使用者団体の構成員である使用者には適用されないとした例)。なお、署名組織に加入していないことの証明責任を負うのは当該使用者であるとされる(Soc. 20 nov. 2001, Micheli, Bull. civ. V, n°352)。

¹⁸⁶ 親会社が子会社の労働者に対する指揮監督権限を実際には掌握していることが立証された事案においても、当該労働協約は「当該協約の署名者でもなく、加入してもおらず... (そして) 署名使用者団体の構成員でもない」子会社においては適用されないとした例がある(Soc. 30 avr. 2002, Bull. civ. V, n°140 ; Dr. soc. 2002. 791, obs. G. Coutiturier ; Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°169.)

¹⁸⁷ Soc. 17 oct. 1979, Bull. civ. V, n°744.

¹⁸⁸ 現 L.2261-14 条

¹⁸⁹ これは、L.1224-1 条(旧 : L.122-12 条第 2 項)に定める条件における、経済的一体の譲渡の場合においてのみ適用される(Soc. 22 mai 2002, Dr. soc. 2002. 1031, obs. Mazeaud)。

¹⁹⁰ L.2262-1 条。ただし、使用者団体における特別な議決により、その義務の適用可能性を制限することは可能であるとされている(具体的には、協約の適用を当該協約の署名に委任を与えた使用者にのみ適用される旨を定めた上で締結された労働協約については、この委任を与えていない譲受人使用者には適用されない(Soc. 29 avr. 1985, D. 1988. 232, note G. Borenfreund, Bull. civ. V, n°262))。

ができるとされていたが、現在においては、使用者は、署名使用者団体からの脱退によって当該労働協約に由来する義務から逃れることはできない¹⁹¹。すなわち、脱退による労働協約の適用からの解放は、特定の協定の署名前の脱退の場合¹⁹²または労働協約を事後的に修正する付加文書について¹⁹³のみ有効である。労働協約の契約的側面（相対効）を重視していた以前とは異なり、使用者団体への加入によって生じた労働協約上の義務を脱退によって消滅させることはできないという規範は、現在では明確に確立したものと見える¹⁹⁴ ¹⁹⁵。

エ 複数の事業活動を営む使用者における労働協約の適用

(ア)「主たる事業活動」の基準

複数の事業活動を営む使用者について、産業別労働協約をいかに適用するかという点は重要な問題であり、この点は、特に後述する拡張適用される労働協約の適用について、大きな問題となる。

原則として、産業部門別協約は、企業の主たる事業活動がその職業的適用範囲の領域に属する限りにおいてのみ適用されるものとされている¹⁹⁶。よって、企業の主たる事業活動がいかなる産業部門別労働協約の適用範囲にも入らないという場合には、当該企業の二次的な事業活動について、これを規律する拡張適用される労働協約があったとしても、それが適用されることはない¹⁹⁷。

そこで、この「企業の主たる事業活動」をいかにして決定するかという点が大きな問題として議論されてきた。たとえば、法人の定款上の記載は、その主たる事業活動を記載するものと言えるが、判例はこれによって「企業の主たる事業活動」が決定されることはないとしており¹⁹⁸、遂行されている実際の事業活動によって決せられるとされている¹⁹⁹。具体的には、複数の事業活動を営む企業において「主たる事業活動」と「二次的な事業活動」を区別するための要素としては、①それぞれに関わる従業員数²⁰⁰、②それ

¹⁹¹ L.2262-3 条

¹⁹² Soc. 1^{er} févr. 1957, Dr. ouvrier 1957. 402.

¹⁹³ Soc. 8 déc. 1966, Dr. soc. 1967. 377.

¹⁹⁴ Soc. 10 fevr. 1999, Dr. soc. 1999. 422, obs. Ph. Langlois. この最近の判決は当該使用者がその脱退の前に締結された協約および協定の適用しかないとき、その脱退の後の協定にも拘束されることを明確にしている。

¹⁹⁵ ただし、使用者が使用者団体から除名された場合については必ずしも明らかにはされていないようである。判例によれば、当該労働協約が破棄通告された場合（後述）を除き、当該労働協約は有効に適用されると解されているようである(Soc. 30 juin 1965, Bull. civ. IV, n°517)。

¹⁹⁶ L.2261-2 条

¹⁹⁷ Soc. 6 juin 1984, Jurisp. UIMM, 1985, p.169.

¹⁹⁸ Soc. 26 janv. 2005, RJS 3/05, n°385 ; Soc. 4 déc. 2001, RJS 2/02, n°204.

¹⁹⁹ Soc. 19 juil. 1995, RJS 10/95, n°1034 ; Soc. 30 mai 2000, Bull. civ. V, n°208, Dr. soc. 2000. 803, obs. G. Couturier ; Soc. 4 déc. 2001, RJS 2/02, n°204 ; 7 déc. 2005, Bull. civ. V, n°361 ; 15 mars 2006, RJS 6/06, n°755. 真の事業活動の決定は事実審裁判官の評価の専権に属し (Soc. 12 mars 2003, RJS 5/03, n°585)、労働監督官は従って適用しうる協約を決定する権限を有しないとされる。

²⁰⁰ Soc. 23 avr. 2003, Bull. civ. V, n°140.

ぞれの事業活動によって運営されている取引額を考慮するものとされている²⁰¹。たいていの場合、企業の事業活動が製造業であるときは従業員数が参照される。なお、この主たる事業活動の決定はあくまでも客観的に決定するものとされ、労働協約中に、「複数の事業活動を遂行している企業について、一定の場合に、(二次的な事業活動が属する)他の産業部門別協約の適用を選択することを認める」旨の条項が含まれている場合について、こうした選択権条項は破産院によって無効であるとされている²⁰² ²⁰³。こうした選択権の行使の場合とは異なり、主たる事業活動に基づき当該企業を拘束する産業部門別協約に加えて、二次的な事業活動の範囲に属する他の労働協約を、当該事業活動に従事する従業員の全部または一部に(重疊的に)適用する旨を規定することは禁止されない²⁰⁴。なぜなら、このように産業部門別労働協約の競合関係が生じた場合、フランスにおいては有利原則によって当該重疊的に適用される条項のうち、最も有利な条項が労働者に適用されることになり、労働者に不利益が生じる余地がないためである。

(イ)「自律した事業所における区別可能な事業活動」の基準

(ア)で述べたように、産業別労働協約の適用に当たっては、原則として、当該企業のすべての従業員に対し、当該企業の主たる事業活動に基づいて同一の産業部門別協約が適用される。その理由は、従業員の全体に対してまぎれのない集団的地位を確立すること(労働条件の統一性)および、可能な限り、同一企業における産業部門別協約の競合を避けるということである。しかし、ある労働者が、当該企業の他の労働者の従事する業務と比べ、明らかに異なる業務に従事し、かつ自律した組織のもとで、区別された場所において集団的に就労しているときには、上記の労働条件の統一性の要請が妥当しないと解することが可能である。そこで、近年の判例は、企業の主たる事業活動に基づく労働協約の適用は「労働者が自律した事業所において明らかに異なる業務を遂行している場合」は排除されると解している²⁰⁵。具体的な適用にあたっては、あくまでもその自律性が判断基準とされ、ある自律した事業所における「主たる事業活動」とは異なる事業活動が、企業全体の事業活動に比べて極めて小規模であってとしても適用されると

²⁰¹ Soc. 23 mai 1979, Bull. civ. V, n°447. 一般に、製造業においては従業員数が、商業およびサービス業については取引額が主に参照されるようである。

²⁰² Soc. 26 nov. 2002, n°00-46873, Bull. civ. V, n°359

²⁰³ ただし、その後の立法により、企業の合併により協約の適用範囲について主たる事業活動の基準が不明確となるような事業活動の多元性が生じた場合には、労働協約は、当該企業が適用される協約および協定を自ら決定するための条件を規定することができる(L.2261-2条2項)とされ、合併による事業の複数化の場合には、適用されうる労働協約の双方が選択権を認める条件を定めている場合に限り、例外的に当該企業による適用労働協約の選択が認められている(例えば、建設業のブルーカラー労働者の全国労働協約および公土木工事の全国労働協約はいずれも当該2つの事業活動を遂行する企業において、従業員代表者との合意の上で、これら2つの労働協約から1つを選択することを認めている)。

²⁰⁴ Soc. 23 avr. 2003, n°01-41196, RJS 7/03, n°919.

²⁰⁵ Soc. 21 mars 1990, RJS 5/90, n°399 (会社が卸売を主たる事業活動としていたのに対し小売店舗の従業員に対し靴の小売商の全国労働協約を適用した事例)

している²⁰⁶。他方、「主たる事業活動」とは異なる事業活動が、当該企業の中心的な事業活動が行われている場所に付随して行われていた場合、その内容が明らかに「主たる事業活動」とは異質のものであったとしても、「主たる事業活動」に適用される労働協約が適用されなければならないとされる²⁰⁷。

オ 事業活動の変更

企業が事業活動を変更する場合、変更前に適用されていた産業部門別労働協約はもはや当該企業において適用されないのが原則である。しかし、このような場合にも、労働協約の適用についての影響は法律により制限されている。すなわち、事業活動の変更以前に適用されていた労働協約は1年間、またはそれに置き換わる協約が発効するまでの間、その効力を有し、新たに適用される労働協約が締結されないまま1年の期間を満了した場合、以前に適用されていた労働協約については、期間満了の時点において当該労働者が協約の適用を通じて獲得した既得の個別の利益についてはこれが維持される。もっとも、企業活動の変更の際には、使用者はその新たな事業活動に対応する使用者団体に加入するのが一般的であり、この使用者団体が産業部門別協約に署名していた場合、この産業部門別協約は直ちに適用されることとなる。この場合においても、新たな産業部門別協約は、以前に適用されていた労働協約に直ちに置き換わることはなく、旧協約は最長1年間重畳的に適用され続ける²⁰⁸。

カ 地理的適用範囲

労働協約は、それがカバーする地理的な空間の中に位置する企業および事業所のみ適用される。このことは、労働協約が全国的な射程を有するときには、(少なくともフランス国内においては)²⁰⁹特に問題を生じることはない。すなわち、当該協約は、使用者が署名した使用者団体の構成員であるとき、フランス国内にある限りにおいて、当該産業部門のあらゆる企業に適用される。

これに対し、労使当事者は、より限定的な地理的領域において交渉することも自由である。すなわち、全国レベル、州レベル、地方レベルのいずれのレベルで交渉すること

²⁰⁶ Soc. 20 juil. 1982, préc.

²⁰⁷ 例えば、食料品等を販売するスーパーマーケットに設置されたカフェテリアで就労する従業員について、ホテル・カフェ・レストランの労働協約ではなく、食料品および日用品の販売店の協約が適用されるとした例がある (Soc. 16 juin 1982, Bull. civ. V, n°394.)。

²⁰⁸ 新たに労働協約が締結され、「以前の協約の規定は新たに適用される協約の規定に置き換わる」旨の規定がなされた場合には、旧協約の規定は効力を失う (Soc. 14 mai 1992, Bull. civ., V n°310, Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°170 ; Soc. 24 févr. 1993, RJS 1993, n°429 ; Soc. 1^{er} déc. 1993, D. 1994. 334, note Emmanuel Dockès, RJS 1994, n°168 ; Soc. 9 févr. 1994, Dr. soc. 1994. 384, obs. G. Bélier ; Soc. 31 janv. 1995, RJS 3/95, n°277.)。

²⁰⁹ 国外に事業所を有する企業における労働協約の適用の問題については P. Rodière La convention collective de travail en droit international, Th. Paris, Litec, 1987 参照 ; Soc. 28 nov. 2001, RJS 2/02, n°150 参照

も可能である。もっとも、実務上は、ほとんどの産業において全国レベルで交渉しており、州レベルで交渉することを基本とするのは、主要産業の中では金属産業のみである²¹⁰。

協約または協定が限定的な地理的射程しか有さないとき、当然ながら、当該地理的範囲に位置する企業または事業所のみがこの協約または協定の適用のもとにおかれる。そこで、企業または事業所がある地方から他の地方に移転したとき、当該企業が当初設置されていた地方における労働協約は当該移転によって再検討の対象とされる。そして、移転の1年後に当該企業の労働者に対する適用が停止されることになる²¹¹。企業が複数の地方に事業所を有し、かつこの産業部門における労働協約が地方ごとに締結されている場合、当該企業においては、これらの事業所毎に異なる協約を適用しなければならない²¹²。

キ 使用者の加入

署名当事者たる使用者団体の構成員ではない使用者は、イで述べた使用者団体への加入のほか、個別の名義で協約に加入することができる。この個別的加入は当該協約の署名者に通知されなければならない、県労働局および労働裁判所書記課への届出の対象とされなければならない²¹³。この加入により、当該労働協約は当該企業において適用されることとなる。

ク 加入を伴わない自発的適用

加入の手続を伴わない場合であっても、使用者は労働協約の規定の全部または一部を適用することを決定することができる。この場合、加入の場合とは異なり部分的な適用も可能であり²¹⁴、特定の職種に属する労働者のみに適用することも可能である²¹⁵。また、労働協約の自発的な適用は、将来的に生じうる付加文書または置き換え協定の適用を直ちに認めるものではない²¹⁶。

この労働協約の自発的適用の意思は、労働者が特定の労働協約によって認められた権利を受けることになる旨を明示する労働契約中の記載によって示されるのが一般的であ

²¹⁰ 交渉レベルの選択は、ある問題類型について、いつもの交渉レベルとは異なるレベルで交渉することを排除しない。例えば、金属産業においては、労働協約については州レベルでの交渉を基本とする一方、労働時間の削減についての全国協定、雇用保障についての全国協定、月給制化についての全国協定、管理職についての全国労働協約といった多くの全国レベルの協約または協定も締結されている。

²¹¹ Soc. 3 mars 1998, RJS 4/98, n°496 ; 21 mai 1997, RJS 7/97, n°848.

²¹² Soc. 20 nov. 1991 RJS 1992, n°59 (当該企業がその会社所在地がパリであり、トゥールーズ事業所が第二の事業所であるにもかかわらず、パリ地域における書籍小売業の労働協約はトゥールーズで就労する賃金労働者に対しては適用されないとした例)

²¹³ 手続の詳細は本節 2 (4) 参照。

²¹⁴ Soc. 27 avr. 1988, Bull. civ. V, n°252

²¹⁵ Soc. 5 oct. 1993, RJS 1993, n°1122

²¹⁶ 将来的な付加文書をも適用する明白な意思が存在するとされ、その適用が認められた例もある (Soc. 7 avr. 2004, Dr. soc. 2004. 675, obs. Radé)。

る²¹⁷。これにより、当該協約上の権利は個別の契約上の権利となる（化体する）。したがって、当該労働協約の破棄通告は、当該協約を自発的に適用するとした使用者と労働者との間の関係においては何らの影響も及ぼさない。これは、当該労働者は、その契約上の権利を有しているのであって、協約上の権利を有しているのではないからである²¹⁸。労働契約中の明示の記載のほか、これを徴憑する記載からも生じうることが判例により認められている。例えば労働契約または勤務評価表における「協約の定めによる」との記載²¹⁹、使用者が賃金明細において協約によって規定された報酬一覧表を参照している場合²²⁰などである。このほか、賃金明細上における当該企業において適用される協約の記載は、当該協約の適用可能性を推定させるものとされている²²¹。

（3）協約の競合

これまで述べてきたように、労働協約の交渉当事者は、労働協約の適用範囲を決定するあらゆる自由を有しており、その結果、複数の労働協約が同一の企業（あるいは同一の労働者）に適用されることも日常的に存在する。典型的には、企業別協約、その事業活動部門についての地域的協約、産業部門別全国協約および全国職際協定が適用されるといったケースである²²²。

このような場合、伝統的には、有利原則の適用により、最も広い射程を有する協約が労働者に付与する権利は、より狭い適用範囲を有する協約によって制約される、あるいは優越される可能性はなかった。すなわち、より狭い射程を有する協約は労働者にとってより有利な規定を含むことのみが可能であった。同一の目的に関する 2 つの条項が、同一の労働者に適用される 2 つの独立した協約に含まれている場合、当該労働関係に対しては労働者にとって最も有利である条項²²³が適用されるのである。

²¹⁷ 使用者が所属していない労働協約の規定を適用する旨の労働契約中の記載は当該企業に移し替えることができる規定に限られる（Soc. 16 déc. 2005, Bull. civ. V, n°369）。

²¹⁸ この自発的適用が労働協約の一定の条項に限られているとき、賃金明細上のこの適用の記載のみでは賃金労働者に対しその他の規定を享受する権利を与えることはない（Soc. 10 juin 2003, RJS 8-9/03, n°1040）。この解決は異論の余地があるところであり、というのもこの解決は賃金労働者を一方的に集団的な規約に服させる決定（賃金明細の無条件の記載から生じる）とこの規約の一定の要素の契約化（個別の契約への労働協約の一定の条項の繰入）とを混同しているからである。

²¹⁹ Soc. 7 avr. 2004, Dr. soc. 2004. 675.

²²⁰ Soc. 18 janv. 2000, RJS 3/2000, n°305. たとえば明細条に記載された協約の規定を援用することを賃金労働者に認める権利は、当該企業において通常適用される協約のより有利な規定を援用することを当該労働者に禁止するものではない（Soc. 7 mai 2002, RJS 7/02, n°860）。

²²¹ この場合、使用者は反証をなしうる（Soc. 15 nov. 2007, D. 2008. 325, note B. Reynès ; RDT 2008. 44, obs. H. Tissandier ; RJS a/08 n°54 ; Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n°168. ; Soc. 2 juil. 2008 RJS 10/08 n°1012 ; Soc. 17 nov. 2010 n°09-42. 793 RJS 2/11 n°119 ; Soc. 16 nov. 1999, Bull. civ. V, n°295, Dr. soc. 2000. 921, rapp. Frouin ; 18 juil. 2000, Bull. civ. V, n°295, RJS 11/00, p.712, concl. J. Duplat ; 10 janv. 2001, RJS 3/01, n°320 ; Soc. 16 déc. 2005, RJS 2/06, n°250. ; Soc. 18 juil. 2000, Bull. civ. V, n°296 ; 10 janv. 2001, préc. ; Soc. 15 nov. 2007 préc.）。

²²² 4 つのレベルが競合することは必ずしも多くはないとされるが、2 つのレベルの競合は珍しいことではないようである。

²²³ この「最も有利な条項」の評価はしばしば問題となるが、判例によればその評価は従業員全体に対して

しかし、2004年のフィヨン法により、産業部門別協約または協定は、原則としてより高い地理的または職業的レベルの協約よりも不利な規定を含むことができるとされた²²⁴。フィヨン法以降、より広い射程を有するこれらの協約の署名者が、明示的に当該協約を全体としてまたは部分的に適用除外することができない旨を規定している（いわゆる「閉鎖条項」）ときに限り、有利原則は適用されることとなっている²²⁵。たとえば、産業部門別協定が同一の労働者に適用されうる職際協定に比べて、労働者にとって不利な条項を含む場合、当該職際協定がそれを明文で禁止していない限り、適用されるのは産業部門別協定の条項ということになる。いわば、特別法は一般法を破るという規範が有利原則に置き換わったといえよう。

3 産業別労働協約の拡張適用・拡大適用

(1) 労働協約の拡張適用

フランスにおける産業別労働協約が、労働組合の組織率が極めて低いにもかかわらず、なお強い影響力を有している理由としては、労働組合への加入の有無にかかわらず、協約の署名当事者たる使用者団体に加入する企業の労働者に当該労働協約が適用されるというシステムに加え、産業別労働協約の拡張適用制度が挙げられる。すなわち、産業部門別協約あるいは職種別協定または職際協定の条項は、所定の条件を満たすことにより、労働大臣のアレテを通じて、当該協約または協定の適用範囲に含まれるすべての労働者および使用者に対して（署名組織への加入の有無にかかわらず）これを義務付けることができるというものである。

ア 実体的要件

労働協約の拡張適用手続の対象となるためには、当該労働協約に以下に関する条項が含まれていることが必要となる²²⁶。

- ① 地理的および職業的適用範囲に関する事項
- ② 更新、改訂、および破棄通告に関する事項
- ③ 労働者の交渉への参加についての保証に関する事項
- ④ 組合の権利の行使および労働者の意見表明の自由、労働組合の責任を行使する労働者のキャリアの展開およびその職務への従事
- ⑤ 従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会、企業委員会、およびこれらの委員会によ

包括的になされるのであって、関係する1人の賃金労働者に対して個別になされるものではないとされている(Soc. 17 janv. 1996, RJS 3/96, n°290 ; 8 juin 1999, Dr. soc. 1999. 852 obs. J. Savatier ; 18 janv. 2000, RJS 3/2000, n°307.)。

²²⁴ M.-A. Souriac, L'articulation des niveaux de négociation, Dr. soc. 2004. 579.

²²⁵ L.2252-1 条

²²⁶ L.2261-22 条

って運営される社会的および文化的活動の財務

- ⑥職務の格付けおよび職業資格のレベルの決定に資する主要な要素
- ⑦無資格の労働者の職業別全国最低賃金および職種別カテゴリーごとに適用される賃金の算定に影響する要素のすべて、並びにその改訂について定める手続および周期性
- ⑧有給休暇
- ⑨労働者の募集の条件
- ⑩労働契約の破棄の条件
- ⑪職業生活全体にわたる職業教育の体系および機能の様式
- ⑫女性および男性の間の職業上の平等、報酬の格差の除去および認識されている不平等の改善に努める措置
- ⑬労働者間の取扱いの平等および差別の予防措置
- ⑭障害のある者の労働権を具体化するための独自の条件
- ⑮当該産業部門における必要に応じた以下に関する条項。すなわち、a) 妊娠女性、産前または授乳中の女性、および若年労働者の労働に特有の条件、b) パートタイムの従業員の雇用および報酬の条件、c) 家内労働者の雇用および報酬の条件、d) その活動に海外で従事する地位にある労働者に対する保障、e) 派遣労働者または外部企業の労働者の雇用条件、f) 知的所有権法典 L.611-7 条第 3 項の規定に基づいて使用者に帰属する発明の作者たる、労働者の報酬の条件、g) 主要都市圏に居住する労働者および海外県、サン・バルテルミー島、サン・マルタン諸島、またはサン・ピエール島およびミクロン島、マイヨット島、ワリス・エ・フトゥナ諸島、およびフランス領南方・南極地域において就労する地位にある労働者に対する保障
- ⑯当該協約によって拘束される使用者および労働者の間で生じうる集団的労働紛争が規律されることとなる協約上の斡旋手続
- ⑰疾病の相互扶助制度へのアクセスの様式
- ⑱労働者の利益参加、参加、および貯蓄に関する規程の実施様式
- ⑲一または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉の主題に関する要求についての当該産業部門または当該企業における考慮の様式

イ 手続的要件

労働協約の拡張適用の手続は以下のとおりである。すなわち、①労使同数委員会において協約の内容が交渉され、拡張適用手続を行う旨が合意されること²²⁷、②当該協約について、団体交渉全国委員会によりその内容が合理的であるとの意見が付されること²²⁸、③①、②の要件が満たされた場合、労働大臣は遅滞なく拡張適用手続を実施するものと

²²⁷ L.2261-19 条

²²⁸ L.2261-24 条

される²²⁹。

(2) 労働協約の拡大適用

労働協約の拡張適用制度に加え、特定の産業部門または地理的領域において協約または協定の締結が、労働組合組織または使用者組織を欠くことにより持続的に不可能であるとされたとき、労働大臣は、代表的組合組織の請求に応じて、団体交渉全国委員会の構成員の過半数による書面によりかつ合理的な理由のある異議申立がある場合を除き、労働協約の拡大適用をなしうるとされる²³⁰。具体的には、①当該地理的領域において、異なる地理的領域においてすでに拡張適用されている産業部門別協約または協定を義務付けること（1号）²³¹、当該職業領域において、すでに他の職業領域で拡張適用されている職種別協約または協定を義務付けること（2号）²³²、ある拡張適用された職協定の適用範囲に含まれていない1または複数の活動部門にその適用を義務付けること（3号）、協約または協定の拡大適用が前項に従って命じられたとき、この拡大適用により定められた領域においてその後に拡張適用された付加文書または附属文書を義務付けること（4号）である。これに加え、産業部門別協約が少なくとも5年間付加文書または附属文書の対象とならなかったか、あるいは、協約を欠いてから少なくとも5年間そこで協定が締結されなかったとき、同様に拡大適用の手続をとることができる²³³。

(1) で述べた拡張適用手続に加え、この拡大適用の手続を通じて、産業別労働協約または職種別協定を通じた集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）を隅々まで行き渡らせることが、政策上意図されているといえる²³⁴。

4 労働協約の不履行と制裁

これまで述べてきたように、労働協約はこれに署名したすべての者および署名した組織の構成員であるすべての者に対して強制される²³³。伝統的な契約理論、すなわち民法典1134条から導かれるものであるが、労働法典はさらに、署名した組織は「その（労働協約の）誠実な履行を危うくする性質を有するようなことを一切なさないようにしなければならない」²³⁴と規定している。労働協約の不履行に対しては、通常は民事的な制裁

²²⁹ L.2261-24条。ただし、労働大臣は、①法律上の規定に反すると思われる条項を当該拡張適用から除外すること、②その基本構造を修正することなく当該協約または協定から切り離しうるのであって、かつ当該適用範囲における産業部門の状況に沿わない条項を除外すること、③法律上の規定に照らして不十分な条項について、法律上の規定に反しない旨の留保をつけて拡張適用すること、ができる（L.2261-25条）。

²³⁰ L.2261-17条

²³¹ 拡大適用のアレテの対象となる地理的領域は、適用されることとなる、拡張適用がすでになされた領域のものと類似の経済的条件を示すものでなければならない。

²³² 拡大適用のアレテの対象となる職業領域は、従事する雇用に関して、拡張適用がすでになされた領域のものと類似の条件を示すものでなければならない。

²³³ L.2262-2条

²³⁴ L.2262-4条

がなされるが（１）、刑事的な制裁の原因となることもある（２）。

（１）民事上の制裁

ある者が、労働協約によって拘束されているにもかかわらず、これを遵守しないとき、この協約の強制的な履行の訴えを起こすことが可能である。この場合、労働協約に定める債務を使用者に履行させるのがもっとも一般的であり、労働協約の直律的・強行的効力により、その強制は通常容易に認められる²³⁵。このほか、労働者は、損害賠償金の支払い請求あるいはフォート²³⁶に基づく不履行を原因とする損害の填補を主張することも可能であるとされる。

ア 団体訴権

労働協約に署名した組合（団体）は、団体の利益それ自体を目的として、それぞれが裁判上の訴えを起こす権利を有する。

（ア）協約の他方当事者に対する訴え

労働協約に署名した組織は、それぞれ他方当事者に対して、その義務の不履行について、訴えを起こすことができる。これが労働協約にかかる団体訴権の典型的な類型である。たとえば、労働組合は使用者団体に対して訴えを起こす場合、使用者組織が構成員に対する通達において、協約で定める手当に関する条項を誤って解釈したケースなどが想定される。このような場合、損害賠償の訴えあるいは労働組合が主張する解釈に沿った履行の訴えを起こすことになる²³⁷。使用者団体の賃金労働者の組合に対する訴えも理論的には可能である。なお、労働協約に署名していない組合は、当該協約の規定が拡張適用手続の対象となっている場合²³⁸を除き、職業の集団的利益を守るために組合に対して裁判上の訴えを起こす権利を与えている L.2132-3 条（旧 L.411-11 条）を根拠に当該労働協約の適用の訴えを起こすことはできないとされていた²³⁹が、その後、企業内の組合が同条に基づいて、当該組合自身は署名しなかった企業別協定の無効を請求するため

²³⁵ 提訴された裁判官は、たとえ原告である労働者が当該協約の適用を主張しなかったとしても、当該事案に適用される労働協約を探求し、これを適用しなければならないとされる（Soc. 17 déc. 1991, CSBP mars 1992, p.67, A. 12 ; Soc. 20 févr. 1996, CSB 1996, n°80, A. 28）。また、当事者が労働協約を援用する場合、裁判官はあらゆる手段によってその条文を手に入れなければならないとされる（Soc. 29 janv. 2003, RJS 4/03, n°414 ; Soc. 19 févr. 2003, RJS 5/03, n°646）。

²³⁶ 懈怠、不注意、悪意によって、契約上の約務または他人に対して損害を生じさせない義務を果たさない態度をいう。「過失」との訳語が当てられることがあるが、日本の民法学における過失の概念とは異なる（参考：前掲注 6 中村ほか監訳 198 頁）。

²³⁷ Soc. 27 avr. 1964, Dr. soc. 1964. 576 ; 2 mars 1974, Dr. soc. 1974. 417 ; 23 mars 1982, Bull. civ. V. 214.

²³⁸ Soc. 12 juin 2001, Euro Disney, Bull. civ. V. 221, D. 2002. Jur. 361, note H. Nassom-Tissandier et P. Rémy, JCP G 2002. 10049, F. Petit, Dr. soc. 2001. 1019, obs. Antonmattéi ; 18 févr. 2003, RJS 5/03, n°645.

²³⁹ Soc. 3 mars 1998 RJS 4/98, n°498 ; Soc. 10 mai 1994 RJS 6/94

に、当該署名者による団体訴権に加わることができるとした例²⁴⁰があり、現在の破産院は協約の署名当事者に限らず労働協約にかかる団体訴権を行使することは可能であると解されているようである²⁴¹。

(イ) 組織の構成員に対する訴え

各署名組織は、署名した協約を遵守しない個々の構成員に対して訴えを提起することができる²⁴²。もっとも、労働法典上の団体訴権に基づいて構成員に対する訴えを提起することは、実務上は少ないとされ、一般的には当該組織の規約に基づいて制裁がなされるようである²⁴³。

(ウ) 協約の署名当事者に所属する者に対する訴え

労働協約の署名組織は、それぞれ当該協約が適用されるすべての者に対して訴えを起こすことができる²⁴⁴。典型的には、労働組合は、労働協約の適用を受けるにもかかわらずこれを遵守しない個別の使用者に対して訴えを提起することができる。この訴えの類型は、以前は非常に少なかったが、近年その件数が増加しているようである²⁴⁵。

イ 個別の訴え

労働協約による利益を享受する者は、協約上の規定に責任を負う者に対し、個別に損害賠償（あるいは強制執行）の訴えを起こすことができる²⁴⁶。典型的には、協約の適用を受ける使用者に対する個別の労働者による訴えがそれである。もっとも、実務上は、個別の労働者がこの権利に基づいて訴えを起こすことは少ないとされる。というのもこの手法によらずとも労働協約の直律的効力および強行的効力の効果を受けた、個別的労働契約に基づく訴えによることが可能であり、こちらが一般的である²⁴⁷。

この労働協約に基づく個別の訴えは、代理訴権として労働組合に利用されることが一般的である。むしろ、訴訟能力を有し、かつ構成員が協約の適用を受けるあらゆる団体は、その構成員のために当該協約から生じるあらゆる訴権を行使することが認められている²⁴⁸（いわゆる、組合によって代理行使される個別の訴え）。こうした代理訴権が認め

²⁴⁰ Soc. 26 mai 2004, Dr. soc. 2004. 842, et obs. J.-M. Verdier p. 845

²⁴¹ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1299.

²⁴² L.2262-11 条

²⁴³ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1299.

²⁴⁴ L.2262-11 条

²⁴⁵ Soc. 6 déc. 1979, Bull. civ. V, n°957 ; Soc. 25 juin 2002, RJS 10/02, n°1154 ; Soc. 22 fév. 2006, RJS 6/06, n°758.

²⁴⁶ L.2262-12 条。Soc. 12 juil. 2006, n°04-47.550, Bull. civ. V, n°263 ; RDT 2007, p.48, obs H. Tissandier.

²⁴⁷ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1299.

²⁴⁸ L.2262-9 条。この場合、当該組織が協約の署名者であるか否かは問題とならない（Soc. 14 févr. 2001, Bull. civ. V, n°56 ; Dr. soc. 2001. 572, obs. Miné）。

られる理由は、一般に、個別の労働者は労働協約およびそこに存する権利について十分な知識を有さず、単独でその使用者に対して訴えを起こすことを躊躇すると考えられるからである²⁴⁹。この代理訴権の行使による訴えについては、例外的に、組合は個別の構成員からの委任を立証する必要がなく、手続中に当事者の名を示す必要がなく²⁵⁰、単に組合によって自らのために訴権が行使される旨が当該組合員に通知され、当該組合員が反対の意思を示していないことで足りるとされる。

このほか、組合は、組合員の1人によって開始された訴訟手続へ参加することもできる²⁵¹。その理由は、当該訴訟の解決が組合の構成員全体のためになるという集团的利益にある²⁵²。このため、この場合において当初に訴えを提起した個別の組合員による訴権と、そこに参加する組合の訴権は独立の関係にあり、個別の組合員たる労働者が訴えを取り下げた場合であっても、組合は使用者との間の訴訟手続を継続することができる²⁵³。

(2) 刑事上の制裁

ア 労働監督官の監督権限

従来、労働協約の適用にかかる労働監督官の権限は、拡張適用された労働協約の適用に関するものに限られていたが、現在では全国職際協定、産業部門別協約、企業別協約のすべてについて、その適用を監督する権限を有している²⁵⁴。労働監督官は、労働協約上の規定の不履行について調書を作成し、送検することもその権限上可能ではあるが、このようなケースは、協約の不履行が明白かつ著しい一定の場合に限られる。実務上は、監督官は使用者に対して協約上の義務を示唆し、あるいは労働者または労働組合に対して、協約上の権利に基づく民事上の訴えを提起する可能性²⁵⁵を示唆することにとどまるのが一般的のようである²⁵⁶。

イ 賃金に関する犯罪

以上のように、労働協約の不履行が刑事犯罪を構成するケースは少ないが、そのうちでも最も一般的な類型は、協約で定められた賃金の不払いであり、古くから存在する。すなわち、拡張適用された協約あるいは協定によって定められた賃金を支払わない使用者は、第4等級の違警罪(contravention)²⁵⁷として所定の罰金刑を課されることになる²⁵⁸。

²⁴⁹ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1300.

²⁵⁰ 「何人も代理人の名において訴訟することなし」とする民事手続法の原則の例外とされる。

²⁵¹ 代理訴権の場合と同様、この権利はその構成員が当該協約に拘束されている限り、当該協約に署名していない組合にも認められる (Soc. 9 avr. 2002, RJS 7/02, n°815)。

²⁵² Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1300.

²⁵³ Soc. 25 oct. 1961, D. 1962. note Verdier, Dr. soc. 1962. 229 ; Soc. 9 juin 1971, Dr. ouvrier 1972. 277.

²⁵⁴ L.8112-1 条 (1982年11月13日の法律による改正以降)。

²⁵⁵ L.2262-1 条および L.2262-12 条

²⁵⁶ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1302.

²⁵⁷ フランス刑法における最も軽い犯罪 (他に、重罪および軽罪が存在する)。違警罪に対する刑罰は、罰

ウ 適用除外規定にかかる協約条項違反

近年、労働協約に適用除外規定を置くことが可能となったことに伴い、適用除外規定に違反した場合の理論的問題が生じている。すなわち、法律上の規定が適用除外協定の可能性を認めている場合において、これを定める条項に違反する行為は刑事制裁の対象となり²⁵⁹、その場合、当該適用除外条項の違反は、適用除外対象となっている法律上または行政立法上の規定の違反に対する制裁を課されることになることとされる²⁶⁰。

5 労働協約の改訂・破棄通告

労働協約は、期限に到達したとき（期間の定めのある協約の場合）または署名者によって破棄通告されたとき（期間の定めのない協約の場合）、法的な効果を失うのが原則である。しかし、労働協約は、労使にとっての集団的な規範の根拠となることから、フランス労働法典は協約上の規定を存続させる一定の規範を定めている。その中心は、労働協約の改訂の促進および新旧 2 つの協約の間の移行期間の調整である。

（1）期間の定めのない労働協約

期間の定めのない協約は、実務上改訂を通じて効力を継続するのが一般的である（ア）が、他方で、署名者によって破棄通告することが可能であり（イ）、このほか、当事者の意思とは独立した原因によりその適用が再検討の対象となることがある（ウ）。

ア 改訂²⁶¹

労働協約および集団協定は、これを更新あるいは改訂する方式を規定しなければならないとされている²⁶²。この規定に反する方式によってなされた改訂の同意は無効となるとされる²⁶³が、この更新および改訂に関する規定は、当該協約の存続期間中においてすべての署名者の同意によって修正することが可能であり、協約中に改訂手続に関する規定を欠く場合においてもこの方法により新たに更新または改訂の方式を定める「改訂」を行うことは認められる²⁶⁴。

協約中に改訂に関する規定を欠く場合について、判例は、契約の更新にかかる基本原

金刑、一定の権利剥奪刑または権利制限刑、補充刑および損害賠償制裁とされている。罰金刑の最高額は自然人については 3,000 ユーロ、法人については 15,000 ユーロとされている（参考：前掲注 6 中村ほか監訳 120 頁）。

²⁵⁸ R.2263-3 条

²⁵⁹ 労働法典 L.2263-1 条

²⁶⁰ 日本において 36 協定を逸脱する時間外・休日労働が労基法 36 条ではなく労基法 32 条等の違反を構成するのと同様である。

²⁶¹ 労働協約の改訂については B. Palli, *La révision des convention collectives à l'épreuve de la réforme de la représentativité syndicale*, RDT 2010. 155 et s. を参照。

²⁶² L.2222-5 条。

²⁶³ Soc. 27 oct. 2004, Bull. civ. V, n°277, RJS 1/05, n°64, Rapp. Duplat, p.19

²⁶⁴ Soc. 11 mai 2004, RJS 7/04, n°833

則を踏襲し、当該協約に署名し、あるいはこれに加入したすべての代表的組合組織の署名を得る場合に限り改訂が認められ、これを満たさない場合、協約の破棄通告によってのみ使用者は当該労働協約の適用を免れ得るとした²⁶⁵。これらの場合を除いては、労働者は旧協約および修正後の協約の規定について、有利原則に基づき最も有利な規定を享受するとしたのである。この点については、現在は立法による修正が図られており、労働協約を改訂する場合には、通常の労働協約の締結と同様の条件で協約を改訂する付加文書を締結することで足りるとしている²⁶⁶。すなわち、改訂の付加文書が有効に締結されるためには、当該付加文書が、署名者あるいは加入者である、1 または複数の代表的組合組織によって署名され、当該代表的組合組織が企業委員会の直近の選挙において有効投票の少なくとも 30% を獲得していることおよび当該付加文書が、署名者あるいは加入者であり、同様の選挙において有効投票の過半数を獲得した 1 または複数の代表的組合組織による異議申立の対象となっていないことが必要である²⁶⁷。これに加え、判例上、集団協定は代表的組合組織の全てがその交渉に参加していなければ締結あるいは修正することができないとされており²⁶⁸、改訂の場合についても同様に、すべての代表的組合が交渉に参加していなければならない²⁶⁹。そして、これに従って締結された改訂の付加文書は法律上当然に修正後の協約あるいは協定の規定に取って代わり、労働協約あるいは集団協定によって拘束されるすべての使用者および賃金労働者に対抗できる²⁷⁰。これに対し、協約を改訂する付加文書について、使用者団体の一部が署名していない場合にどうなるかという問題もある。判例は、当該付加文書はそれに署名した使用者団体の構成員ではない使用者に対抗することはできないとしている²⁷¹。ただし、この判例の見解については、L.2261-8 条の規定が協定の改訂をもたらす付加文書はこの協約によって拘束される「使用者のすべて」に対抗できると規定していることに矛盾するとの批判がある²⁷²。

イ 破棄通告

労働協約の当事者は、労働協約を新たな経済的あるいは社会的条件に適合させるために、当該労働協約の破棄を選択することが可能である。すなわち、労働協約の署名者は、

²⁶⁵ Soc. 9 mars 1989, Dr. soc. 1989. 631., note Despax, Dr. ouvrier 1989. 359, note P. Bouaziz ; J. Savatier, RJS 1989, p.491.

²⁶⁶ 労働法典 L.2261-7 条。

²⁶⁷ L.2232-2 条、L.2232-6 条、L.2232-12 条

²⁶⁸ Soc. 17 sept. 2003, Bull. civ. V, n°240, Grands arrêts, 4^e éd., n°160

²⁶⁹ 改定の対象となる旧協約に署名していなかった代表的組合も交渉に参加しなければならない (Crim. 28 oct. 2008, n°07-82. 799, RDT 2009. 245)。

²⁷⁰ L.2261-8 条

²⁷¹ Soc. 29 mai 1996, Bull. civ. V, n°212 ; Dr. soc. 1996. 613, rapport J.-Y. Frouin.

²⁷² Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1287.

期間の定めのない労働協約を常に破棄通告する権利を有している²⁷³。ただし、破棄通告は当該労働協約の全体を破棄することが条件となる。労働協約は「契約の集合体」であり、署名当事者のある者が他の部分については引き続き署名当事者を拘束したいからといって労働協約の一部を破棄することは認められない²⁷⁴。当該労働協約自身に部分的破棄通告を認める条項が含まれていたとしても、当該条項は無効になる²⁷⁵。

破棄通告をする場合、署名当事者は当該労働協約によって定められた破棄通告の条件、特にその予告期間を遵守しなければならない。予告期間に関する協約上の明文規定を欠く場合、破棄通告に先行する予告期間は3カ月である²⁷⁶。雇用および労働条件に関する協約の破棄通告が企業長から発せられる場合、破棄の前に企業委員会に諮問しなければならない²⁷⁷。

破棄通告を行う場合、破棄通告を行う者は、これを当該協約の他の署名者に対して通知するとともに²⁷⁸、労働局および労働裁判所書記課にその旨を届け出なければならない²⁷⁹。なお、この届出の日付から、後述の破棄通告後の労働協約の効力期限が進行する。所定の手続に基づかない破棄通告は無効とされ、効果を有しない²⁸⁰。

(ア) 使用者側あるいは労働者側の署名者の全てから発せられた破棄通告

使用者側の署名者のすべて（あるいは企業別協定の場合における使用者）または賃金労働者の側の署名者の全てによって破棄通告の権利が行使された場合、当該破棄通告は以下の効果をもたらす。

- ①破棄通告後、利害関係者の1の請求に基づき、当該破棄通告の日付から3カ月以内に新たな協約を締結するための交渉が開始されなければならない²⁸¹。
- ②新たな協約が締結され、破棄通告された旧協約と置き換えられない限り、破棄通告された協約は引き続き適用され続ける²⁸²（いわゆる余後効）。ただし、この効力は破棄通告の予告期間満了後から起算して1年を超えて延長することは原則としてでき

²⁷³ L.2261-9 条

²⁷⁴ Soc. 12 oct. 2005, GOOD Year Dunlop, Bull. civ. V, n°289.

²⁷⁵ Soc. 16 oct. 1974 Bull. civ. V, n°478 ; Soc. 30 mars 1977 Jurisp. UIMM, n°376, p.301.

²⁷⁶ L.2261-9 条

²⁷⁷ Soc. 5 mars 2008, Sem. soc. Lamy 31 mars 2008, p.11.

²⁷⁸ L.2261-9 条。Soc. 16 févr. 1989, Dr. ouvrier 1989. 359 ; 19 avr. 1989, Bull. civ. V, n°289（組合代表委員ではなく企業委員会の組合代表に通知した破棄通告が手続違法で無効とされた例）

²⁷⁹ Chambéry, 9 janv. 1986, Dr. ouvrier juil. 1986. 264

²⁸⁰ Soc. 24 févr. 1993 Dr. soc. 1993. 464（労働組合ではなく企業内組合支部に通知された破棄通告が効果を有さないとした事例）

²⁸¹ 改訂のための交渉が当該破棄通告以前から開始されていた場合においても、L.2261-10 条所定の「新たな交渉」は、破棄通告の後に別途になされるものとされ、すべての代表的組合組織が破棄通告後の新たな交渉に参加しなければならない（Soc. 9 févr. 2000, RJS 3/2000, n°306）。

²⁸² Soc. 23 mai 2000, Bull. civ. V n°199；この解決は破棄通告された協定を置きかえることを目的として締結される協定の取消の場合と同じである（Soc. 9 nov. 2005, RJS 1/05, n°69）。

ない²⁸³（ただし、労働協約それ自身が破棄通告時のより長い余後効を規定する条項を有する場合は除かれる²⁸⁴）。

③②による暫定的な余後効の期間経過後についても、旧協約が適用される企業の労働者は、彼らが当該協約の適用のもとで獲得した既得の個別の利益²⁸⁵を保持する²⁸⁶

（イ）一部の署名者による破棄通告

a 協約の適用範囲に影響を与えない場合

破棄通告が署名者の一部を構成する 1 または複数の労働組合から発せられる場合、当該破棄通告は協約の適用については原則として影響を与えないと考えられている。これまで述べてきたように、フランスにおける労働協約は署名した使用者組織に加入する使用者に属する労働者については、協約に署名した労働組合への所属の有無を問わずに適用されるためである。したがって、この場合に生じる影響は、当該労働協約が署名した労働組合に対して付与している契約上の権利（債務的効力）が及ばなくなるのみであるとされている。

これに対し、破棄通告が当該協約の署名者の一部を構成する使用者組織によって発せられる場合、破棄通告した使用者団体の構成員である企業において、当該協約の適用が停止されることとなる（一使用者が、自身の加入する使用者団体から脱退することによって協約の適用を逃れることができないのとは異なり、署名した使用者団体自身が協約を破棄通告することにより協約の適用から離脱することは認められる）。ただし、この場合には前記（ア）②③の場合と同様に、破棄通告の届出後、一定期間当該労働協約の適用が維持されるとともに、それ以降についても既得の個別的利益の保持が認められる。

b 協約の適用範囲に影響を与える場合

複数の使用者団体が署名する労働協約について、その 1 の使用者団体のみが協約の破棄通告をした場合において、当該使用者団体が、当該労働協約の職業的適用範囲によって対象とされている、特定の活動部門における唯一の代表的使用者団体である場合、あるいは複数の代表的労働組合が署名する労働協約について、その 1 の労働組合のみが協約の破棄通告をした場合において、当該労働組合が協約の地理的適用範囲におけるこれ

²⁸³ Soc. janv. 1985, Bull. civ. V, n°49 ; 7 juin 2005, Bull. civ. V, n°192 ; 12 oct. 2005, Bull. civ. V, n°290.

²⁸⁴ Soc. 12 fevr. 1991, CSBP mars 1991, p. 59 (A16) : 余後効の条項は期間を定めて規定しなければならず、「破棄通告の場合、協定は新たな協定の締結まで効力を有する」といった約定は 1 年を超えて労働協約の余後効を延長する効力を有しない。

²⁸⁵ この「既得の個別の利益」の意義については、学説・判例において複雑な議論が存在する。詳細は Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1288 et s. 参照。なお、この個別の既得の利益の維持は、新たな協約が締結されなかった場合にのみ認められるものであって、新たな協約が締結された場合にはこの利益は失われる（既得の利益と新協約による利益との間の有利原則は働かない）。

²⁸⁶ L.2261-13 条。この規則は公企業においては適用されない（Soc. 17 mai 2005, RJS 8-9/05, n°919）。

を構成する特定の地域における唯一の代表的組合である場合については、当該労働協約の効力そのものは引き続き有効であるが、当該破棄通告を行った組織によって代表されていた職業的または地理的適用範囲については修正されることとなる²⁸⁷。これらの場合においても前記（ア）の場合と同様に、利害関係のある労働組合組織は、破棄通告が行われた職業的または地理的領域において新たな交渉の開始を要求することができるとともに、一定期間当該労働協約の適用が維持され、それ以降についても既得の個別的利益の保持が認められる²⁸⁸。

ウ 再検討

ある経済的実体（一般には企業または事業所）がこの協約の適用領域から離脱する場合に、労働協約の再検討制度が適用される場合がある²⁸⁹。具体的には、合併、譲渡、分割および事業変更から生じるのが通例である。このほか、企業の所在地がある地域から他の地域へ移転する場合²⁹⁰、あるいは署名した組織の消滅²⁹¹によっても生じる場合がある。ただし、協約あるいは集団協定の署名者であるすべての組合組織が代表的組合の資格を失った場合には協約の再検討を引き起こさない²⁹²。

再検討の条件が生じたとき、使用者の署名者あるいは賃金労働者の署名者の全てから発せられた破棄通告と同様の法的効果が生じるものとされている²⁹³。すなわち、新たな交渉²⁹⁴が3カ月以内に当該企業において開始されなければならないが、旧労働協約はこれに置き換わる労働協約が発効するまで、もしくは新たな協約が締結されない場合においては1年の間、効力を有し続ける。さらに、再検討の対象となる旧協約が1年の期間満了までに新たな協約の締結によって置き換えられなかった場合については、旧協約の適用を受けていた労働者は、彼らがこの協約の適用のもとで獲得した個別の既得の利益を維持する。

（2）期間の定めのある労働協約

労使当事者は期間の定めを付して労働協約を締結することができる²⁹⁵。ただし、この

²⁸⁷ L.2261-12 条

²⁸⁸ L.2261-10 条 3 項

²⁸⁹ L.2261-14 条

²⁹⁰ Soc. 3 mars 1998 RJS 4/98, n°496 ; Soc. 21 mai 1997 Dr. soc. 1997. 762（企業の会社所在地のある県から他の県への移転は県の労働協約の再検討をもたらす、当該再検討の必要は自動的に生じるため、企業長は旧労働協約の破棄通告手続をとることを要しないとされた例）。

²⁹¹ Soc. 15 mars 1995 Bull. civ. V, n°91.

²⁹² L.2261-14-1 条

²⁹³ L.2261-14 条

²⁹⁴ この場合、実施されるのは組織変動等によって新たに適用される部門等の協約への置き換えか、あるいは新たな労働協約の作成となるのが一般的であるとされる（Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1292.）。

²⁹⁵ L.2222-4 条 1 項

場合に労働協約の期間は5年を超えてはならない²⁹⁶。これは、労働条件および賃金については、一定の頻度で再交渉されるべきであり、当事者（特に労働者）が古い労働協約の規定に過剰に拘束されることを防ぐ趣旨であるとされる²⁹⁷。なお、期間の定めのある協約であっても、すべての署名者がこれに同意する場合には、期限の到来前にこれを修正することができる²⁹⁸。

期間の定めのある労働協約であっても、期限の到来によって当然にその効力を失うのではないとされる。期間の定めのない労働協約と同様にその効果を有し続け²⁹⁹、当該協約の適用を止めるには破棄通告による必要がある³⁰⁰。つまり、期間の定めのある労働協約において定められた期限とは、実質的に、「破棄通告が可能となる時期」を意味することになる。ただし、期限の到来により当然に効力を失うことが締結時に合意されている場合はこの限りではない。³⁰¹ 期間の定めのある労働協約については、期限の到来またはその後の破棄通告によって適用が止められた場合、余後効および「既得の個別の利益」の維持の原則が適用されることはない。すなわち、期間の定めのない協約の破棄通告の場合とは異なり、期間の定めのある労働協約については、その期限後についてはその適用の維持についての特別な保護は存在しない。これは、期間の定めのない労働協約との異なり、期間の定めのある労働協約の適用の停止は、労働者にとって不意にその利益を失わせる性格のものではないためとされている。

第6節 フランスにおける産業別労働協約の現在

1 フランスの産業別協約・交渉－概況

以上のようなフランスの労働協約システムの中で、産業部門別協約および産業部門別交渉の実態はいかなるものであるか、以下、近年における産業レベルの協約および交渉の実態を概観する。

労使関係データ年次報告（Déclaration annuelle des données sociales : DADS）によれば、2009年12月31日時点において、715の部門別協約が1,540万人の労働者をカバーしている。もっとも、この700を超える部門別協約の多くは、（極めて）小規模な「部門」をカバーする労働協約となっている。すなわち、約100の部門別労働協約は、当該協約を適用されている労働者の総数がその適用範囲全体で1,000人未満となっている。これらの労働協約が適用されている労働者は、そのすべてをあわせてもフランスの労働

²⁹⁶ L.2222-4 条 3 項

²⁹⁷ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1293.

²⁹⁸ Soc. 11 mai 2004, Bull. civ. V, n°130.

²⁹⁹ L.2222-4 条 2 項

³⁰⁰ Soc. 25 janv. 1994. CSB 1994, A. 14.

³⁰¹ L.2222-4 条 2 項は、「これに反する約定がない限り」との留保を設けている。ただし、判例はこの「反する約定」について、厳格に解する立場をとっている(Soc. 26 juin 1991, Bally, RJS 8-9/91, n°983 ; Soc. 28 sept. 2010, n°09-13. 708 ; RJS 12/10 n°963

者の総数のわずか 0.2%に過ぎない。他方で、50,000 人を超える労働者に適用される労働協約は、部門別協約の総数の 1 割に満たない 61 であるが、その適用対象者たる労働者の総数は、フランスの労働者全体の 70%を超えている。

なお、これらの部門別協約の約半数は、州・県・地方単位の協約である。そして、上記のとおり、フランスの部門別労働協約の多くは小規模な「部門」をカバーするものとなっており、約 6 割の協約が適用労働者数で 5,000 人を下回っているが、その 2/3 は、この州または県・地方単位の協約である。全国レベルの部門別協約についても、その 4 割以上が適用労働者数の合計で 5,000 人を下回っている小規模な「部門」をカバーする協約があるが、州または県・地方別の協約は小規模な協約の割合がさらに高く、その 4/5 が適用労働者数の合計で 5,000 人を下回っている（表 1-6-1 参照）。

表 1-6-1 全国レベル/地方レベルの部門別労働協約の適用労働者数毎の件数比率

	適用労働者数 5,000人以上	適用労働者数 5,000人未満	合計
全国協約	28.6	20.6	49.2
州・県・地方別協約	10.2	40.5	50.8
合計	38.8	61.2	100.0

(数値は%)

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

ちなみに、適用対象労働者の最も多い産業部門別協約は、技術者・ソフトウェア・情報産業・研究者 (bureaux d'études techniques Syntec) の労働協約 (2009 年 12 月 31 日時点で約 697,200 人)³⁰²であり、次いで食料品の小売業および卸売業の労働協約 (約 649,500 人)、10 人以上のブルーカラー労働者を擁する建設業 (約 612,000 人)、ホテル・カフェ・レストラン業 (約 580,100 人)、自動車関連サービス業 (約 434,400 人) と続く。

1,000 人以上 5,000 人未満の賃金労働者をカバーする労働協約が 121 (24.7%)、対象労働者数が 32.3 万人 (2.1%) であり、5,000 人以上の賃金労働者をカバーする労働協約 (前記 50,000 人以上が対象のものも含む) が 268 (54.7%)、対象労働者数が約 1506.4 万人 (97.7%) となっている。

なお、州・県・地方別労働協約で適用労働者数が 5,000 人を超える労働協約は、そのほとんどが金属産業の州・県・地方別協約である³⁰³。

このように、産業部門 (または職種別) という枠組みをとりながら、大量の部門別協

³⁰² 賃金労働者の員数についてのデータはすでに公表されているデータの結果に応じてごくわずかに修正されている。

³⁰³ 巻末資料参照。

約が存在していることも、フランスの産業別労働協約システムの大きな特徴の 1 つであるといえる。その背景には、フランスにおける複数組合主義の伝統と、その背景にある、フランス人の個人主義的性質があるようである³⁰⁴。加えて、制度的な側面から述べれば、産業部門を「創る」ことについて法的な枠組みが一切存在しないということが、ここまで産業部門の数が増えたことの大きな理由の 1 つであるとされる。すなわち、使用者は、使用者団体を離脱することによって産業別労働協約の適用を逃れることはできないが、「新たな」産業を作り、独自の労働協約を設定することによって、産業が異なる＝適用対象外であるとして旧協約の適用を逃れることが可能であるため、こうした手法が小規模な産業・企業を中心にしばしば生じているという³⁰⁵。他方で、労働組合の側も同一の産業部門においてさらに職種別に分かれて団体交渉および労働協約の締結を要求するケースも少なくないようであり、こうしたことが産業部門別協約の細分化にさらに拍車をかけている³⁰⁶。たとえば、映画産業においては、その中にさらに職種別協約が 6 種類存在している³⁰⁷。

こうした状況を背景に、フランスの産業レベルの交渉／協約については、「産業部門別」といっても、一括りに評価することはできないのが実情のようである。すなわち、大規模な「産業」と小規模な「産業」とでその実情は大きく異なっており、大規模な産業（金属、化学、プラスチック、公共部門）においては労使対話が適正に機能している一方で、サービス産業を中心に、とりわけ小規模企業が多い産業³⁰⁸（産業部門のうちの約半数）においては、労使対話がほとんど機能していないという、産業毎の格差が大きくなっているのが実態のようであり、州・県・地方レベルの協約を中心に、約半数の労働協約は、5 年以上もこれに関わる協定および付加文書が新たに締結されていない（＝交渉が事実上行われていないもしくは形骸化していると推測される）状態にある³⁰⁹（表 1 - 6 - 2 参照）。

³⁰⁴ Medef におけるヒアリング調査による。

³⁰⁵ ヒアリング調査における J. Freyssinet 教授の発言に基づく。極めて狭い領域をカバーする産業部門別協約の典型例としては、「自転車修理業」の労働協約、「アマゾンにおけるツアーガイド」の労働協約などがある。

³⁰⁶ Medef におけるヒアリング調査による。

³⁰⁷ 映画制作全国協約、映画吹き替え・アフレコ全国協約、映画現像所・字幕スーパー全国協約、アニメーションフィルム制作全国協約、映画配給全国協約、撮影家全国協約。

³⁰⁸ Medef におけるヒアリング調査では、その代表例として、理容業、美容業が挙げられたほか、G. Lyon-Caen 教授は、小売業を労使対話が機能していない産業部門の代表例として指摘された。

³⁰⁹ これに対し、直近の協定・付加文書締結からの経過年数が 1 年以内となっている協約（全国レベルで 37.7%、州・県・地方レベルで 13.6%）については、定期的に正常な交渉が持たれている可能性が高いものと推測できる。

表 1 - 6 - 2 直近の協定・付加文書締結からの経過年数

	1年以内	1年～2年	2年～3年	3年～5年	5年超	合計
全国協約	37.7	3.3	1.3	1.3	5.6	49.2
州・県・地方別協約	13.6	2.0	1.2	1.2	32.9	50.8
合計	51.2	5.3	2.5	2.5	38.5	100.0

(数値は%)

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012

こうした労使対話が機能していない産業においては、労働協約は実質的には法律上の規定をそのまま引き写したものも少なくない。なお、この状況は、行政サイドとしても問題があると考えており、今後、産業部門別協約を整理することを検討しているという。具体的には、比較的小規模な産業の州・県・地方別労働協約については、これを当該産業の全国協約に統一すること、あるいは関連性の深い複数の産業について、統一的な労働協約にまとめる³¹⁰ ³¹¹ことによって交渉の実効性を確保すること、さらには労働協約の改訂に際して一定の制約を課した上で、これを満たさずに新たな協約を締結することができなかった産業については、他の関係の深い産業部門別協約、職種別協約の拡大適用によってカバーすることが想定されている³¹²。

もともと、このような産業の規模による交渉実態の差異があるとはいえ、産業別労働協約が現に存在し、これが拡張適用されることによって、産業別労働協約が主として（法律から上乘せされた）最低基準としての規範として作用することに重要な意義があることは間違いない。特に、後述するように、産業の規模の大小を問わず、中小規模の企業においては産業レベルに輪をかけて労使交渉が機能していないというのが実態である。こうした中小企業が多い産業において、労働条件の引き下げ競争（いわゆる「社会的競争」）を防止する機能が、産業別労働協約の重要な機能であることは、今なお変わりがない³¹³ ³¹⁴。

³¹⁰ 特に、その関係性ゆえに慣行的に統一交渉が行われている、あるいは同時期に交渉が行われる慣行となっている産業について、こうした手法が取られている。

³¹¹ こうした結果生じた統一協約については（場合によっては移行措置として）1つの協約の中に複数の格付け表あるいは賃金表が存在すること、また協議の労働協約は全国統一であるが、賃金については団体交渉において地域別に定められ、これが賃金協定または賃金付加文書地域別に反映されるというケースが多いようである。

³¹² ヒアリング調査における C. Didry 教授および A. Jobert 教授の発言による。

³¹³ 企業別交渉（企業別協定による産業部門別協約の適用除外）を推進する立場にある Medef のヒアリング調査においても、産業別労働協約による最低基準設定機能の意義は否定しておらず、産業部門別交渉を否定しているわけではないとのことであった。Medef の立場は、産業別交渉による最低基準の設定を前提としつつも、企業ごとの独自性を発揮するための、企業別交渉による自発的決定の余地を認めるべきというものである。

³¹⁴ このほか、銀行業を営む A 社のヒアリング調査においては、産業別労働協約の機能として、①政府に対して労使の自律的決定を尊重させること、②産業の腐敗を防止することがあげられるのではないかとの見解が聞かれた。

2 フランスの産業別交渉・協約－近況

フランスの場合、産業部門別協約（*convention collective de branche*）は、当該産業における労働条件の全体としての枠組みを形作るものであり、めったに改定されることがない。たとえば、2015年に新たな（改正）協約が締結されたのは、わずかに6つの産業部門しかない³¹⁵。そして、賃金額など、そのときどきの変化に応じて細かい修正が必要となる事項については、当該事項に関する集団協定（*accord collectif*）を締結するか、あるいは付属文書（*avenant*）の合意とするという形式を取るのが一般的である。そこで、産業部門レベルでの交渉の状況を把握するためには、この集団協定および付属文書にかかる交渉・締結状況を検討する必要がある。

そこで、2000年以降の産業レベルの集団協定の締結件数の年度別推移を見ると、2000年から2003年にかけては年間800件から900件の署名件数であったのに対し、2004年に一気に1,100件近くに到達した。それ以降、2012年まではおおむね1,100件から1300件の間で推移してきていた。特に、2009年から2012年までは、毎年、1,300件を超える集団協定が締結されている。これに対し、2013年の集団協定の締結件数は大幅に減少し、1,007件にとどまっている。また、続く2014年も1006件にとどまった。もっとも、2015年における締結件数は、暫定値の段階で前年比4%増と微増している³¹⁶。

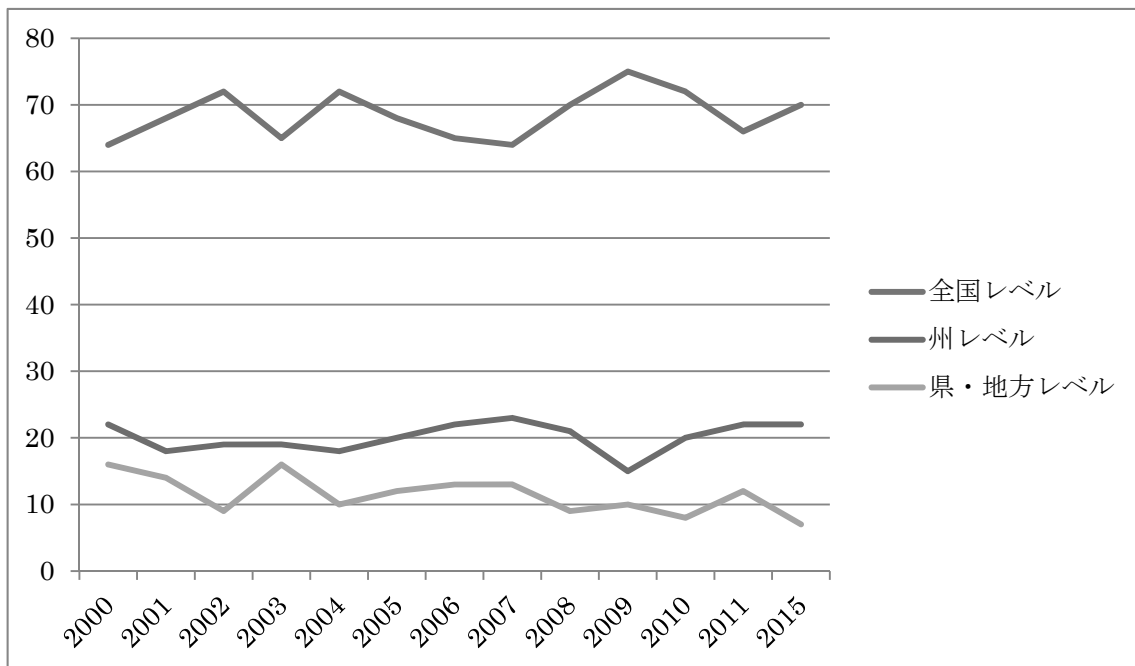
次に、産業別協約の地理的状況について確認する。フランスにおいては、産業別協約においてその地理的な適用範囲を定めることが可能である。労働協約（*convention collective*）については、すでに大半の地域別労働協約が全国レベルの協約に吸収される形で廃止され、現在もなお地域別で労働協約（*convention collective*）を締結している産業は、金属産業のみとなっている。もっとも、集団協定（*accord collectif*）については、現在もなお地域レベルで締結されるものも少なからず存在している。すなわち、2015年に締結された産業部門レベルの集団協定のうち、約70%が全国レベルで適用される協定となっているのに対し、州単位（*régional*）で締結された協定が約22%、より下位の地方レベル（県など）で締結された協定が約7%となっている。この地域別の比率は、近年おおむね安定している傾向にあり、2000年～2015年の間では、全国レベルの集団協定の件数が占める割合は、64%（2007年）～75%（2009年）の範囲で推移している（図1-6-3）。州および地方単位で協定が締結されているのは、労働協約（*convention collective*）がそもそも州および地方単位で締結されている金属産業（*métallurgie*）に加え、建設業（*batiment*）および公土木工事（*travaux publics*）が主である。これらの産業部門については、（当該産業における全国レベルでの交渉・協約の影響力を強く受けつつも）なお州・県・地方単位での交渉・協約を通じた労働条件・雇用条件規制が残され

³¹⁵ 巻末に資料として掲載している銀行業の産業別協約の場合、1950年代に改正が行われて以降、約50年間、協約本体の改正はなされなかった。

³¹⁶ *Ministere du travail, La negociation collective en 2015 (2016)*.

ているようである。このほかに、州・県・地方別で締結される協定としては、特定の地域における特別な産業・事業活動に関わるものである。代表例としては、パリ地域の空港における荷物管理・清掃業、ロックフォールチーズ製造業、シャンパン製造業、マルチニーク島における砂糖・ラム酒製造業、またはグアドループにおける陸上輸送および関連産業などである。

図 1 - 6 - 3 年度別新規署名部門別協定・付加文書の地理的レベル別分布(単位は%)



出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012, 2015

州・県・地方別の付加文書の多くは賃金に関わるものであり、全国レベルでは締結された付加文書に占める賃金付加文書は 1/4 強であるのに対し、州・県・地方レベルの付加文書については、賃金に関するものが 2/3 近くを占めている（表 1 - 6 - 4）。このように、部門別交渉については、全体としての労働・雇用条件を全国レベルで統一的に定めつつ、賃金については地域の実情を考慮して決定するという傾向が進んでいる。

表 1 - 6 - 4 付加文書に占める賃金付加文書の占める割合の推移
(全国レベル・地方レベル)

年	全国レベルの賃金付加文書の数	全国レベルの付加文書全体に占める割合(%)	州・県・地方レベルの賃金付加文書の数	州・県・地方レベルの付加文書全体に占める割合(%)	賃金付加文書の総数	付加文書全体に占める割合(%)
2000	191	32.3	187	60.3	378	41.9
2001	263	35.1	199	66.3	435	44.8
2002	224	33.1	162	63.5	386	41.4
2003	214	32.7	205	66.8	419	43.6
2004	230	28.0	200	66.4	430	38.4
2005	279	33.0	263	72.1	542	44.8
2006	288	36.7	260	65.8	548	46.5
2007	268	37.2	258	66.5	526	47.6
2008	318	38.3	242	67.2	560	47.1
2009	235	24.6	201	64.4	436	34.5
2010	228	25.7	230	61.7	458	36.5
2011	250	29.3	266	63.5	516	40.6
2012	299	34.1	299	69.5	598	45.6
2013	218	29.1	220	72.4	438	41.6
2014	193	26.0	202	69.2	395	38.2
2015	174	22.3	195	68.7	369	34.6

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2015, 2016

3 フランスの産業別交渉・協約－2015年の状況

産業部門レベルにおける団体交渉ではどのような事項が主たる交渉事項となっているのであろうか。この点を中心に、以下では2015年における産業部門別交渉／協約の状況を検討する。

2015年に署名された産業部門部門レベルの協定および付加文書の内容を見ると（表1-6-5参照）、2010年に比べて件数は減少しているものの、賃金に関する協定／付加文書が最も多い。これに対し、手当金についての協定は2010年に比べて大幅に減少している（2010年の205件に対し、2015年は142件）³¹⁷。また、産業レベルの協約の最も重要な機能である、格付けについての交渉は非常に少なく、これに関する協定および付加文書の数は2010年の47件でかろうじて集計対象に含まれていたが、2015年はついに件数の減少により集計対象外となっている。

これに対し、協定の交渉・締結条件、職業教育・見習契約、補足退職年金／相互扶助、労働契約の要素については、いずれも2010年に比べて件数が顕著に増加しており、また全体に占める割合も大きくなっていることがうかがえる。これらは、この間に当該交渉事項に関するさまざまな立法や改正が行われ、それに対応するために産業部門レベルでの交渉および協定の締結がなされたものと予想される。あわせて、2010年には集計の対象に入っていなかった、「協定の適用条件」が175件で項目別の第6位に入ってきたことは、（具体的な協定の内容が現時点では明らかでないため不明瞭な部分もあるが）協約による規範設定の規範階層に係る法改正の影響が、分権化という形で具体的に現れ始めた兆候という可能性が見て取れる。なお、重要な労働条件の1つである労働時間については、2008年の法改正以降法律の規定を適用除外する方法が企業別協定によることを原則としたことの影響もあり、産業部門レベルにおいては中心的な交渉事項となっていないことが窺われる。

³¹⁷ 景気後退の影響という可能性が考えられるが、あるいは手当に関する交渉／規範設定の権限が企業レベルへと分権化していつている可能性も考えられる。

表 1-6-5 産業部門レベルの協定／付加文書の対象事項（2010年、2015年）

2015年の 順位	事項	2015年の 締結件数 (暫定値)	2010年の 締結件数 (確定値)	2010年の 順位
1	賃金	369	456	1
2	協定の交渉・締結条件 (協定の締結、企業別協約 の公示、部分的適用除外、 交渉の同数性の調査、交渉 のルール、交渉委任労働者、 同数委員会)	264	217	3
3	職業教育／見習契約	232	208	4
3	補足退職年金／相互扶助 (補足退職年金、相互扶助、 補足的疾病補償)	232	175	5
5	労働契約の要素 (雇入れ、試用期間、有期契 約、派遣労働、休暇(母性休 暇・養子縁組休暇・育児休 暇)、解雇(予告期間・解 雇)、辞職)	207	114	8
6	協定の適用条件	175		
7	男女間の職業上の平等	167	162	7
8	手当のシステム・増額	142	229	2
9	疾病	136		
10	労働時間 (労働時間、労働時間調整)	60	76	9
11	労働条件・安全衛生	59	58	10
12	組合の権利	49		

* 「協定の適用条件」、「疾病」、「組合の権利」については、2010年は件数が少なく集計外だった

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012, 2015

第7節 フィヨン法および2008年法による分権化の試みとその影響

1 フィヨン法改正の経緯

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³¹⁸である³¹⁹ ³²⁰。同協定は、その後の1999年における修正と併せ、労働組合の企業内支部がない企業における団体交渉を拡大することを主な目的とするもので

³¹⁸ 「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。

³¹⁹ 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。

³²⁰ なお、

あった。具体的には、産業部門別協定の承認のもとに、従業員から選出された代表者または「組合によって委任された」労働者により、企業別協定を締結することを認めるというものである。上記 1995 年の職協定を受け、この内容が 1996 年 11 月 12 日の法律（以下、1996 年法）によって立法化されたのである。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。この点、憲法院は、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た上で、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」として、その憲法適合性を承認している³²¹。これにより、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（＝産業部門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」³²²³²³を採択した。この文書においては、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、産業部門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、あるいはそれが無いとき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を集めた代表的組合の反対によって覆しうるとすることにより、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³²⁴。

³²¹ CCD.96-383 du 6 nov. 1996, Dr. soc. 1997. 31, ss. obs. M.-L. Morin ; Grands arrêts, 4^e éd., 2008, n° 157. V. G. Lyon-Caen : La constitution française et la négociation collective Dr. Ouvrier 1996. 479 ; J. Pélissier, Droit des conventions collectives : évolution ou transformation, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001, p.95 s.

³²² Liaisons soc. 2001, C1, n°174, Dr. soc. 2003.92.

³²³ この文章は 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。

³²⁴ この改正については、P. Rodière, L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collectives, Sem.

なお、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であり、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、労働協約の階層性の修正を象徴するものとも言える。

2 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³²⁵。それでは、両法による「有利原則」の修正は、フランスの労働協約システムにいかなる影響を与えたのであろうか。

この点、これらの改正の影響について調査を実施した 2012 年のヒアリング調査における回答はおおよそ以下のとおりである。すなわち、使用者団体においては「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³²⁶」（Medef）、「（金属産業では）現在のところ適用除外を採用していない³²⁷」（UIMM）、「（銀行業においては）フィヨン法および 2008 年法改革の影響はほとんど存在しない」（フランス銀行協会³²⁸）という回答であり、企業レベルにおいても「適用除外が使われた例は存在しない」（A 銀行）という回答であった。これに対し、労働組合におけるヒアリングにおいても、「産業部門レベルの協約に対する適用除外は、製造業における大規模産業で一部みられる程度で、実際にはほとんど普及していないのではないか」（CFDT）、「実際には適用除外が用いられるケースはほとんどなかつたようである」（CGT-FO）、「一般的には適用除外は少ないといわれているが、断言することはできない。企業別協定の実態はほとんど把握されていないため、実際のところはわからない」（CGT）というものであり、CGT において得られた回答は結論を一応留保するものであるものの、労使双方ともにフィヨン法および 2008 年法

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.

³²⁵ Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, op. cit., p.1267.

³²⁶ なお、「これを受けて、2008 年法によって労働時間については企業別協定が事実上優先するという形を実現したが、その影響については明確には把握していない」との回答があわせて得られている。

³²⁷ なお、あわせて「労働時間については企業レベルで決めるようになってきている」との回答が得られたが、これは法律によって（産別協約を通り越して）企業別協定で法律の適用除外を定めることになったためであり、「産別協約の適用除外」とは異なるとの認識が示されている。

³²⁸ Association Française des Banques 以下、AFB。

によって適用除外が著しく進んだとの認識は持ち合わせていないようである。また、識者に対するヒアリング調査においても、「(フィヨン法および 2008 年法は) 理論的には産別協約によって守られている小企業において問題を引き起こす懸念を有するものであったが、実際には適用除外はほとんど用いられていない。」(J. Freysinnet 教授)、「フィヨン法、2008 年のいずれにおいても影響はほとんどない³²⁹」(C. Didry 教授・A. Jobert 教授)という回答であり、やはり、フィヨン法および 2008 年法によって企業別協定による産業部門別協約の適用除外はほとんど進んでいないという認識のようである。

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、いくつかが指摘されている。

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³³⁰。実際、前述のとおり、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が、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(あるいは総連合体)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³³¹。最も多く用いられているのは、適用除外協定を禁止する、いわゆる「閉鎖条項 (clause de fermeture)」を設定するという方法である。こうした方法は実際に非常に多くの産業において採用されているようであり³³²、もっとも一般的な適用除外に対する対抗手段のようである。また、適用除外協定を一律に禁止することはせずに、その締結の条件を設定するケースもある。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。このほか、法律により公序に属する事項(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)についてはそもそも法律上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。

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。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。これは、とりわけ大産業においては、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指摘されている³³³。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)

³²⁹ なお、A. Jobert 教授からは、2008 年法による労働時間規制の適用除外が企業別協定によることを原則としたことの影響は生じているとの指摘を受けた。具体的には、管理職の労働時間が長期化する傾向が生じているとのことである。

³³⁰ UIMM および A 銀行におけるヒアリング調査でこうした趣旨の回答が得られた。

³³¹ ヒアリング調査における J. Freysinnet 教授の発言による。

³³² 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。

³³³ CFDT、CGT および A. Jobert 教授のヒアリングにおいてこうした知見が得られた。

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³³⁴。

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であり、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労働条件設定を継続することを選択したというものである。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とすれば、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に限られ、(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)が継続していくことが見込まれている³³⁵。

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³³⁶。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、産業部門レベルの協約を適用除外する必要性は一層低下したといえる³³⁷。

最後に、この適用除外協定が普及しない理由として、法律理論上の問題が指摘されている。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であって、その内容が労働契約になるという理論を採用していない。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を修正することはでき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

³³⁴ むろん同時に、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。

³³⁵ ヒアリング調査における J. Freyssinet 教授の発言による。

³³⁶ 産業別労働協約と企業別協定の役割分担については本節4(2)を参照。

³³⁷ 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。

躊躇する要因の1つであるとの指摘がなされている³³⁸。

第8節 本章での検討結果

本章においては、集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）において、フランスにおける産業別労働協約はどのような機能を有し、またいわゆる企業レベルでの労働条件決定への分権化という潮流が生じている中で、フランスの産業別協約は今なおいかなる機能を果たしているのかという点を検討してきた。端的に結論を示すならば、フランスにおいては現在もなお、集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）においては、産業別労働協約は大きな影響力を有しており、2004年のフィヨン法および2008年法による、いわゆる伝統的な有利原則の修正、すなわち企業別協定による産業別労働協約の適用除外が可能になったにもかかわらず、実際にはこうした適用除外協定を用いたいわゆる集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）の「分権化」はほとんど生じていないのが実態である。

以下、本章における検討を踏まえ、その内容を総括したい。

(1)

まず、基本的な前提理解として、フランスの労働協約システムは、労働組合の組織率がわずか8%前後という非常に低い状況にあるにもかかわらず、労働組合の労使関係におけるプレゼンスは今なお一定の地位を保っており、かつ労働協約の適用率が約97%という極めて高い状況にあるという特殊性を踏まえておく必要がある。

こうした状況がなぜ生じているのか、フランスの労働協約システムの理解には、その歴史的背景を踏まえておく必要がある。第1章第1節において詳述したように、フランスの労働協約システムは、大革命以降の基本原則である契約の自由に基づく伝統的な契約理論に対して、実態として集团的労使関係における規範を設定する機能を有する労働協約を、いかようにして整合させるかという努力が図られてきたという点が第1の歴史的特徴である。これは、1919年法における立法による規範的効力の承認、ついで1936年法による公権力の承認を前提とした労働協約の拡張適用制度によって立法的に克服されてきたといえる。第2の特徴として、労働協約システムを支える労働組合運動において、個人の組合活動の自由（団結の自由）を尊重するという視点から、複数組合主義が強調されるとともに、20世紀初期において大きな影響力を發揮したサンディカリズムの理念に基づき、労働組合運動とはその意志のある者によって当該職業における労働者全体の利益を代表して行動することが、その基本的な行動様式となったことが指摘できよう。こうしたサンディカリズムの影響および労働組合運動の歴史的な経緯のもとに、労働協約は「職業の法（loi de profession）」という位置づけが与えられ、このことが1936年法以降確立した、労働協約の拡張適用制度に基づき、労働協

³³⁸ CFDT、CGT および A. Lyon-Caen 教授に対するヒアリングでこうした知見が得られた。

約が（組合員であるか否かを問わず、さらには当該使用者が署名使用者団体に属していない場合であっても）当該職業における集団的な規範設定を行うというシステムを確立するに至ったといえる。こうしたフランスの労働協約システムは、一方ではフランスの労働組合運動における理念を前提としたものであるといえる一方、伝統的な契約理論の克服、サンディカリズムの理念の裏返しとしての労働組合の組織率の低さという実態のもとで、労働協約の定める規範をいかに定着させるかという実際上の要請に基づいた、極めて人工的なシステムであるとも言える。この点で、フランスの労働協約システムはあくまでも国家および法の裏付けによって形成されてきたものであり、ドイツのような純粋な労使自治の理念から生じてきたものではないということを留意する必要がある。この、フランスの労働協約システムの人工的な性格は、1966年アレテによる五大労組システムの確立に如実に現れている。すなわち、第1章第1節において述べたように、いわゆるフランスの五大労組システムは、戦後圧倒的な影響力を持ったCGTが、サンディカリズムの（さらには当時のソビエト連邦の）強い影響力のもと、労使交渉においては一切の妥協をしないという姿勢を貫き、労使交渉が十分に進まないという状況を克服するために、ここから分裂したCGT-FO、管理職組合であるCGC、CFDTが誕生した結果極めて少数の組合となったCFTCに「自動的に」労働協約の締結資格たる「代表的労働組合」の地位を付与することにより、これらの（CGTに比して少数派の）組合による労働協約の締結を通じて、産業別労働協約による集団的労働規範設定を確保してきたのである³³⁹。すなわち、フランスにおいて労働組合の組織率がわずか8%前後でありながら、労働協約の適用率が約97%という極めて高いという状況は、歴史のおよび実際の必要性を背景に、立法等によってきわめて政策的に確立されてきたシステムであるということができよう。

（2）

このようにして形成された産業別労働協約による集団的規範設定（労働条件決定）機能は、大きく分けて、①産業別の最低労働条件の設定、②産業内における社会的競争（労働条件引下げ競争）防止を通じた産業内市場秩序の維持という2つの機能を果たすに至っている。とりわけ、企業内労使関係が成熟していない中小企業が多い産業においては、実質的に産業別労働協約が個々の企業における（最低基準にとどまらず）実際の労働条件の設定機能を有しているものといえる。その一方で、金属産業を典型に、極めて小規模な企業から、巨大企業まで含む産業においては、まさしく産業別労働協約は産業における最低基準を設定し、小規模企業においてはこれがそのまま適用される一方、大企業においては独自の労働条件が設定

³³⁹ あるいは、憲法院が2004年法および2008年法について、「有利原則」あるいは代表的労働組合の労働協約締結権の独占を憲法的規範とは認めず、法律による修正を許容したのは、こうしたフランスの集団的労使関係システムが人工的・作為的なものであるという歴史的経緯を踏まえたものであるとの評価も可能であろう。

され、産业内におけるある種の労働条件格差が生じる実態が存在する³⁴⁰。

(3)

こうしたシステムを支えてきたのは、1936年法（あるいは1951年法）で確立された産業別労働協約の拡張適用システムおよび有利原則、並びに代表的労働組合の制度であることは疑いのないところである。このようなシステムによって産業別労働協約が集团的労働規範設定を一手に担う形となったのは、他方では、フランスにおいては企業内に労働組合が入り込むことが許されなかった³⁴¹結果、企業レベルでの集团的労使関係がまったくといっていいほど形成されていなかったことによるものである。これに対し、現実の労使関係に最も近いのは企業内の労使関係であり、本来的には企業レベルでの労使交渉によって労働条件を設定することが実態に叶うとの理念に基づき、企業内労使交渉を促進する政策が、1971年法による企業別協約の導入以降とられてきたのである。2004年のフィヨン法および2008年法による改革は、こうした企業内労使交渉の促進政策の延長線上に位置づけることができよう。しかしながら、こうした政策的意図とは裏腹に、企業別協定に基づく適用除外制度はまったくといっていいほど用いられず、労使当事者は今なお産業別労働協約による集团的な規範設定システムを維持している。その背景には、労働組合の意思、すなわち、産業レベルに比べ、企業レベルにおける労働者の交渉力の脆弱さに対する懸念から、容易には企業別協定による適用除外を認めないとする立場に加え、使用者の側においても、産業別労働協約の機能（最低条件設定機能はむろんのこと、社会的競争の防止機能）を意義のあるものと捉え、必ずしも企業別協定による企業単位の労働条件設定を良しとするばかりではないという立場がある。こうした、産業別労働協約の機能に対する評価に加え、企業別協定による適用除外が進まない要因として強調しておくべきは、適用除外協定を締結する前提となる、企業内における集团的労使関係の未成熟さであろう。すなわち、使用者の多くが適用除外協定の締結に消極的な要因は、産業別労働協約の社会的防止機能の尊重もさることながら、その前提となる企業別交渉に対する忌避の姿勢にある。このことは、1971年法以降、企業レベルにおける労使交渉の基盤整備を意図してきた各種の立法政策が、実際にはおよそ十分には機能していないことを明らかにしたものといえよう。すなわち、法律上、企業別交渉および企業別協定に集团的労使関係における規範設定（労働条件決定）機能を付与したところで、その前提となる企業レベルでの交渉基盤が未成熟であったがために、そうした機能はおよそ働かなかったというのが、フィヨン法および2008年法の影響についての端的な評価といてよいものと思われる。

³⁴⁰ さらに、第2章第1節で述べたように、小規模企業が多い産業および産業そのものの規模が極めて小さい産業においては、産業レベルにおいても労使交渉が十全に機能していない状況にある。もっとも、こうした産業においても、一度は設定された産業別労働協約およびこれを補完する法律による最低条件の設定によって、労働条件の最低基準は確保されていると評価できよう。

³⁴¹ 企業内組合の設置が可能となったのは1960年代以降のことである。

(4)

もともと、企業内労使交渉を推進する立場にある労働省および使用者団体の Medef は、こうした状況を受けて、企業内労使交渉を促進するための政策を今後も採用していくことになる³⁴²。労働時間に関する法規制の適用除外について、産業別労働協約を通過して企業別協定による適用除外を認めた結果、こうした労働時間協定が激増しているように、産業部門レベルの労働協約のプレゼンスが徐々にではあるが低下していく傾向にあることは間違いないようである。今後、企業レベルの労使関係の基盤の整備が進むにつれて、少なくとも大企業においては、産業別労働協約から企業別協定への集団的労使関係における規範設定（労働条件決定）にかかるプレゼンスの移転が生じていくのではないと思われる。

以上のようなフランスにおける労働協約システムの機能の現状については、あくまでも産業別労働協約の視点から見た結果にすぎない点は留保しなければならない。現に、1980年代において 5,000 件程度であった企業別労働協約が、現在においては 35,000 件にのぼっているという事実は、上に述べたような状況にもかかわらず、企業別協約がフランスの労働協約システムにおいて無視できない存在となっていることを示すものであろう。この観点からすれば、フランスにおける企業別協約の実態を見ることによって、フランスの労働協約システムの全体像が明らかになるものと思われる。この点については、引き続き第 2 章において検討する。

³⁴² オランダ政権の誕生を受けて 2012 年 11 月から開始された労使対話においても、企業内交渉の促進に関する施策がテーマの 1 つとして掲げられている。