



労働政策研究報告書 No. 178

2015

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

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・研修機構

現代先進諸国の労働協約システム ーフランスの企業別協約ー

まえがき

現代日本においては、労働法制上は労働組合が使用者ないし使用者団体と締結する労働協約が使用者の定める就業規則に優越する法規範として位置づけられているにもかかわらず、企業別組合中心の労働社会においてその存在感は希薄であり、過半数組合ないし過半数代表者の意見を聴取するとはいえ使用者の一方的決定による就業規則が法規範の中心的存在となっている。例えば、菅野和夫『新・雇用社会の法』においても、就業規則を「雇用関係の基本的規範」と呼んでおり、規範としての労働協約の影は極めて薄い。

これに対し、欧州諸国では全国レベルや産業レベルで労働組合と使用者団体との間で締結される労働協約が国家法と企業レベルを媒介する重要な法規範として労働社会を規制しており、その位置づけは極めて高いものがあるといわれている。その典型的な諸国としては、ドイツ、フランスおよびスウェーデンが挙げられる。こうしたマクロ社会的な労使の自治規範がほとんど存在しない日本においては、ミクロな企業レベルを超える問題は直ちに国家法の問題となるため、例えば労働時間問題などにおいても、過度に法律政策に依存したものになりがちとの指摘もある。

もっとも近年は、これら諸国においても事業所協定や企業協約への分権化の傾向が指摘されており、産業別協約がどの程度規範としての力を保持しているのか、関心を呼んでいるところである。

そこで、労働政策研究・研修機構においては、産業レベル労働協約が中心である欧州諸国、具体的にはドイツ、フランスおよびスウェーデンを対象として、現代先進諸国における規範設定に係る集团的労使関係のあり方を調査研究することとした。具体的には、国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業や事業所レベルにおける労働組合ないし従業員代表機関との協議交渉や協定等について、実証的かつ包括的に調査研究し、これからの日本の労働社会のあり方に関するマクロ的議論の素材とすることを目指している。

本報告書においては、フランスにおける企業レベルの集团的労使関係システム、およびそれに基づく企業別労働協約（企業別協定）をツールとした集团的労働条件決定（規範設定）の実相に迫るとともに、労働条件規制権限の「分権化」の実相がいかなるものであるのかを明らかにした。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2015年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者

氏名

所属

ほそかわ りょう
細川 良

労働政策研究・研修機構研究員

現代先進諸国の労働協約システムーフランスの企業別協約
目 次

はじめに	1
1 研究の目的	1
2 研究の対象と方法	2
第1章 フランスの企業別交渉および企業別協定に関する法制度	3
第1節 沿革	3
第2節 企業別交渉に関する法制度	5
1 交渉単位	5
(1) 公企業	6
(2) 事業所	6
(3) 地域レベルの交渉：職業別労使同数委員会または職際労使同数委員会	8
(4) 企業グループ	9
2 交渉当事者	10
(1) 交渉当事者の枠組みー原則	10
(2) 組合代表の構成	12
(3) 組合代表委員を欠く企業における交渉	13
3 交渉の展開	14
(1) 団体交渉の流れー企業委員会との関係	14
(2) 交渉参加者の報酬	15
4 交渉事項	15
(1) 交渉事項の自由と「有利原則」	15
(2) 法律に対する適用除外	16
ア 沿革	16
イ 対象事項	16
(ア) 賃金	16
(イ) 労働時間	17
(ウ) 不安定雇用	18
ウ 組合代表委員を欠く企業における適用除外協定	18

(ア) 概要	18
(イ) 交渉の方式	19
a 従業員から選ばれた代表との交渉	19
b 委任された労働者との交渉	19
c 組合支部代表者との交渉	19
(3) 上位レベルの協約に対する適用除外	20
5 協定の締結	21
(1) 2008 年法に基づく協定の締結についての新たな規則	21
第3節 義務的交渉	21
1 交渉義務の内容	22
(1) 交渉の発意	22
(2) 交渉の様式	23
(3) 義務的交渉の対象事項	24
ア 義務的交渉事項の種類	24
(ア) 年次交渉事項	24
(イ) 毎年、または3年毎の義務的交渉事項	25
(ウ) 協定の締結以前における年次交渉事項	25
(エ) 大企業において3年毎に交渉が義務付けられる事項	25
イ 各交渉事項に関する交渉の様式	26
2 交渉義務に関する制裁	27
(1) 民事制裁	27
(2) 刑事制裁	27
第4節 経済的単位の移転の場合における企業別協約および協定の帰趨	28
1 沿革	28
2 労働協約の暫定的維持	29
3 獲得された利益の確定的な維持	29
4 譲受人企業においてすでに存在する企業別協定との関係	30
第5節 小括	30
第2章 フランスにおける企業別交渉および企業別協定の実態	32
第1節 沿革	32

第2節	総論－フランスにおける近年の企業別交渉の概況	33
1	概況	34
2	企業別交渉における交渉事項	36
	(1) 賃金・手当および利益参加・賃金貯蓄	37
	(2) 労働時間	38
	(3) 職業上の平等	39
	(4) 雇用－高年齢者雇用・障害者雇用	39
	(5) 労働組合の権利・従業員代表機関	40
	(6) 労働条件－労働における苦痛、ほか	40
3	企業別交渉における労働組合の動向	41
4	企業別交渉に関する産業別の状況	43
第3節	各論－フランスにおける企業レベルの集団的規範設定と労使関係	45
1	企業レベルにおける賃金交渉の実務	45
2	従業員代表組織との関係について	48
	(1) 企業内組合支部と企業委員会等との関係	48
	(2) 企業委員会の実務－Renault における事例	50
	ア 企業委員会の実務と企業内組合支部との関係	50
	イ Renault における競争力強化協定の締結	51
第4節	フランスにおける企業レベルの規範設定システムに関する近年の動態	
	－小括にかえて	52
1	規範設定の階層関係と「分権化」について	52
	(1) 産別交渉・協約と企業別交渉・協定との関係	53
	(2) 2004年法の影響と分権化の実態	53
第3章	総括に代えて	58
	【聴き取り対象者】	61
	【資料】 フランス労働法典（抜粋）	88
	【参考文献】	125

はじめに

1 研究の目的

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、『現代先進諸国の労働協約システムードイツ・フランスの産業別協約ー（第 2 巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2）においては、フランスについては、産業別労働協約を中心とした労働協約システムの分析を行った。フランスにおいては、いわゆる「有利原則」のもとで、産業レベルの労働協約が集団的な労働条件決定（規範の設定）の中心的な役割を果たしてきた一方、2004 年の集団的労使関係法制の改正によって企業別労働協約（協定）による産業別労働協約の適用除外制度が導入され、法制度上、「有利原則」が突き崩されたとされている。そこで、同報告書では、従来からの産業別労働協約による労働条件決定（規範設定）がどのようにして形成され、機能してきたのかを概観し、さらには、「分権化」を行ったとされる 2004 年法改正以降、実際の労使関係、とりわけ、労働条件決定（規範設定）のレベルにおいて、どのような影響が生じているのかを分析するとともに、具体的に、産業別

労働協約がどのような労働条件の決定をしているのかを明らかとした。

もともと、同報告書の総括においても示したとおり、以上の分析はあくまでも産業別労働協約の視点から見た結果に過ぎない。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30,000件を超えているという事実は、フランスにおいて産業別協約がなお重要な機能を果たしていることが否定できないとしても、他方では、企業別協約が無視できない存在となっていることを示すものといえよう。そこで、本報告書においては、フランスにおける企業別協約の実態に視点を当てることによって、上記の産業別協約の現状分析とあわせ、フランスの労働協約システムの全体像を明らかにし、もって上述の、これからの日本の労働社会、とりわけ集団的な労働条件決定（規範設定）の在り方に関するマクロ的議論の素材とすることを目的としたい。

2 研究の対象と方法

フランスにおいては、いわゆる「有利原則」のもとで、産業レベルの労働協約が集団的な労働条件決定（規範の設定）の中心的な役割を果たしてきた一方、2004年の集団的労使関係法制の改正によって企業別労働協約（協定）による、産業別労働協約の適用除外制度が導入され、法制度上、「有利原則」が突き崩されたとされている。そして、本報告書の目的からすれば、フランスにおいては、企業別協約がどのような経緯をたどり、現状、どのような制度設計のもとでその機能を果たしているのかを明らかにすること、および、企業別労働協約がどのような労働条件を、どのような内容として決定しているのか、また企業別の交渉がフランスの労使関係においてどのように機能しているのかを実証的に分析することが必要である。

そこで、本報告書においては、まず、第1章において、フランスにおける企業別交渉および企業別協約が、いかなる法制度のもとで機能しているのかを、近年における議論についても適宜踏まえつつ概観する。

そして、続く第2章においては、フランスにおいて企業別交渉が実際にどのように行われ、企業別協約がどのように機能しているのかについての分析を行う。具体的には、まず企業別交渉についての沿革及び概況を示した上で（第1節、第2節）、企業レベルの交渉がどのように行われ、企業別協定がどのような機能を果たしているのかについて、現地で行ったヒアリング調査をもとにした分析を行う（第3節）。そして最後に、第3章において、フランスにおける企業別労働協約の機能およびその背景、近年における動向とその意義について、まとめを行う。

第1章 フランスの企業別交渉および企業別協定に関する法制度¹

第1節 沿革

フランスにおける労働協約システムは、伝統的に産業部門別および職種別のレベル²を基本として設計されてきた。すなわち、フランスの労働協約法は、伝統的に、企業別交渉および企業別協定³に対しては副次的な位置付けしか与えてこなかったのである。

もっとも、この労働協約法の中に企業別交渉および協定が位置づけられていなかった時期において、企業レベルの団体交渉および企業別協定の締結が存在しなかったといえ、そうではない。むしろ、国有部門（secteur nationalisé）における企業別交渉および協定は、フランス国内における団体交渉および労働協約の締結について、ある種の先駆的な役割を果たしていたとされる。例えば、ルノー公団（Régie Renault）が1955年に締結した、労働組合との交渉方針についての合意は、その後の自動車産業および食品産業における団体交渉の交渉方式の先鞭をつける形となったことが知られている^{4 5}。

その後、労働協約法において、企業レベルにおける労働協約の締結が正面から認められることとなったのは、1971年のことである。1971年7月13日の法律は、労働者の団体交渉権を明文で保障し、代表的労働組合の排他的交渉権限を承認した。これらを通じて、賃金協定のみならず、企業レベルのさまざまな労働協約の締結が認められたのである。

その約10年後に行われたいわゆるオルー（Auroux）改革、特に1982年11月13日の法律

¹ なお、フランスにおける（産業別レベル等を含む）労働協約システムの全体的な概要については、労働政策研究・研修機構編『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）（細川良執筆担当）を参照。「代表的労働組合」の概念、あるいは協約締結の要件に重要な影響を与える、いわゆる「職場選挙（企業委員会等の選挙）」についても、同書を参照されたい。

² 以下、産業部門レベルと職種別レベルの協約・交渉を、あわせて単に「産業別」、「部門別」、あるいは「産業部門」と表記することがある。

³ フランスにおいては、労働協約を指し示す用語として、‘convention collective’ という用語と、‘accord collectif’ という用語が存在し、前者を「労働協約」と訳すのに対して、後者に対しては「(集団)協定」という訳語が当てられることがある（中村紘一＝新倉修＝今関源成監訳・Termes juridiques 研究会訳『フランス法律用語辞典 [第3版]』（三省堂、2012年）参照）。この両者は、法律による定義の上では、convention collective が、「労働者の雇用条件、労働条件、および福利厚生条件の総体を決定することを目的とする。」（傍点筆者）のに対し、accord collectif は、「特定の事項のみを対象とする」点で異なっている。もっとも、両者はその締結の要件、その法的効果等の点において異なる点はなく、両者をあわせて convention collective、また「労働協約」と称されることもしばしばである。また、法律上の convention collective に該当するような協約は、（制度上は企業レベルでも締結可能となっているが）実際には産業部門レベルにおいて締結されるのが一般的であって、企業レベルではあまりみられないこともあり、産業別協約・協定を総称して convention collective、企業別協定を accord collectif とする用語法もしばしばみられる。以上のような状況を踏まえ、本稿においては、産業部門レベルで締結される集团的合意については原則として「(労働)協約」の訳語をあてるとともに、一般名詞としての広義の「協約」として用いる場合には、その個別に指し示す内容が企業別のものであったとしても「協約」との用語を用いることがある。これに対し、（産業部門別協約に対置する意味で）企業・事業所等のレベルでの集团的合意として用いられている場合においては、原則として企業別（または事業所別）「(集団)協定」の語をあてることとする。

⁴ v. Jaussaud, <<L'accord Renault>>, Dr. soc. janv. 1956.

⁵ 1950年代のフランスにおける団体交渉の動態については、松村文人「戦後フランス団体交渉の成立—1950年代における金属産業賃金交渉」日本労働協会雑誌29巻4号（日本労働協会、1987年）34頁以下に詳しい。

では、産業部門レベルおよび企業レベルのそれぞれについて、代表的労働組合との団体交渉義務が定められた（産業部門レベルは5年毎、企業レベルは毎年の交渉義務）。これにより、フランスの労働協約システムにおける、産業部門レベルおよび企業レベルという二元的協約システムが、制度上確立されたと評価されている⁶。

このオール改革による二元的労働協約システムの確立は、当時、必ずしもコンセンサスを得られたものではなかったようであり、以下のような幾つかの危惧が示されていた。すなわち、企業別交渉の発展が、産業部門別交渉からその実質を取り除くのではないか、あるいは組合支部が定着していない企業において、労働者の協約による保護が後退するのではないかとといった危惧である⁷。実際、産業部門別協約は、使用者および労働者の双方が、（労使のそれぞれが固有の利益を有する）2つの産業部門を単位とする共同体を構成し、交渉によってこれを調整した成果となる。これに対し、企業別の労使関係が発展すれば、労働者の特定の企業の「従業員」としての帰属が、同一部門の他の労働者との連帯よりも優先されるようになることが考えられる。その結果、企業別交渉の発展は、労働者全体の代表としての「労働組合」と、当該企業における利益にあずかる「従業員」の代表との関係という問題を提起し⁸、企業別交渉の発展が、使用者の組合無視および労働者の分裂を助長するのではないかという懸念が示されていた⁹。

もっとも、オール改革の当時において示されていた上記の懸念は、その後のフランスの労使関係の展開において、必ずしも妥当したわけではない。すなわち、産業部門別交渉は、1982年法以降も、明らかな衰退傾向までは認められていない¹⁰。他方で、企業別団体交渉は、企業レベルの賃金決定等の労働条件決定のみならず、労働時間の柔軟化¹¹、あるいは一定の一例えば、ワークシェアリングのような一雇用政策を企業に浸透させる¹²といった、さまざまな方法で用いられることとなった。

この間の企業別交渉の発展について、指摘される1つの重要な特徴として、「ギブ・アンド・テイク（donnant-donnant）」協定と言われる協定の実務の発展が指摘されている¹³。とり

⁶ G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, Dalloz, 29e édition, 2014 pp.1405, v. Y. Chalaron, Négociation et accords collectifs d'entreprise, Litec 1990, n° 28, p.27.

⁷ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1405 ; R. Soubie, L'obligation de négociateur et sa sanction, Dr. soc. 1983. 55 et s. ; G. Bélier, Le double niveau de négociation dans les lois Auroux : un atout pour la politique contractuelle, Dr. soc. 1983. 74 et s. ; P. Rodière, Accord d'entreprise et convention de branche ou interprofessionnelle, Dr. soc. 1982. 711 et s.

⁸ v. J. Barthélémy, Collectivité du personnel et notion d'entreprise, D. 2000. Chron. 279.

⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1405.

¹⁰ フランスにおける産業別協約・交渉の状況については、労働政策研究・研修機構編・前掲注1等を参照。

¹¹ v. M. -A. Souriac et G. Borenfreund, La négociation collective entre désillusion et illusions, Mélanges Verdier, Dalloz, 2001. 383 ; J. -E. Ray, La négociation collective : quell avenir? , Mélanges Despax, PU Toulouse, 2002, p. 445 et s.

¹² 主に、週35時間労働の超過時間に関する協定として用いられた。すなわち、フランスにおいては、法定労働時間である週35時間を超える労働時間は、超過勤務時間（heures supplémentaires）とされ、週48時間かつ任意の連続する12週を平均して週44時間の枠内で可能とされる。そして、超過勤務時間は、割増賃金の支払または一定の機関の休日を得る権利をもたらすこととされている。こうした超過勤務時間についての取扱について（法定の基準を前提に）企業レベルでの協定を通じてこれに関する規範設定がなされている。

¹³ R. Soubie, Les accords donnant-donnant, Dr. soc. 1985. 614.

わけ、近年は雇用の保護を名目とする労働条件の変更（主として不利益変更）がその傾向としてみられる。

この点における法制度上の大きなメルクマールは、2004年5月4日の法律—いわゆるフィヨン（Fillon）法—とされる。フィヨン法は、一定の条件のもとで、企業別協定が産業部門別協約の条項を適用除外することを認めた。これにより、（雇用の保護等を引き換えとした）企業別協定による労働条件の（不利益）変更の可能性が、より広がることとなった。続いて、2008年8月20日の法律は、労働時間の体系¹⁴、例えば、超過勤務時間の年間割当（contingent annuel d'heres supplémentaires）、包括労働時間制（forfait en heures ; forfait-heures）、年間労働日数制（forfait en jours ; forfait-jours）、労働時間調整（aménagement du temps de travail）について、企業別協定に主導的な地位を与えており、企業別協定による労働条件の変更の可能性を広げるという傾向は加速している¹⁵。また、2013年6月14日の法律—いわゆる雇用安定化法（la loi relative à la securisation de l'emploi）—も、企業別協定の重要性を増す改正内容を含んでいる。すなわち、雇用安定化法は、雇用の維持および企業内移動に関する協定（accord de maintien de l'emploi et de mobilité interne）の締結を認め、労働契約を根拠とした企業別協定による労働条件の変更への対抗力を減殺している。

第2節 企業別交渉に関する法制度¹⁶

1970年代以降、フランスにおいては、企業レベルでの交渉が可能であることは、労働法の基本原則であるとされている¹⁷。本節においては、企業別交渉の展開についての基本的な法制度について述べる。具体的には、まず、企業別交渉の枠組みに関して、交渉単位（企業別、事業所別、企業グループ別等）について述べ（1）、続いて、交渉の当事者について述べる（2）。続いて、交渉の展開について述べた（3）後、交渉事項についての基本的なルールを確認し（4）、最後に、協定の締結・署名について述べる（5）。なお、フランスの企業別交渉（協定）に関する法制度において、重要な特徴の1つとして、義務的交渉事項が定められていることが挙げられるが、この点については節を独立して後述する（第3節）こととする。

1 交渉単位¹⁸

便宜上、産業部門別の交渉および協約と対置する形で、企業別交渉および協定と称される

¹⁴ 以下に述べるフランスの労働時間制度における諸制度の詳細は、労働政策研究・研修機構編「諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究」（2005年）129頁以下、同「労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査」（2012年）39頁以下等を参照。

¹⁵ もっとも、これらの法改正により、企業別協定による産業別協約の適用除外が著しく進んでいるとは必ずしも言えないようである（労働政策研究・研修機構編・前掲注1参照）。

¹⁶ v. G. Bélier et H. Legrand, la négociation collective en entreprise, éd. Liaisons, 2011 ; La négociation collective d'entreprise : question d'actualité, Dr. soc. sept.-oct. 2009.

¹⁷ CE 21 juill. 1970, Dr. soc. 1971. 112.

¹⁸ v. M.-L. Morin, La firme et la négociation collective. la question des frontières en économie et en droit, Mélanges Despax, PU Toulouse, 2002, p. 497 et s.

ものの、実際には、フランスの労働協約法は、企業の枠内にとどまらない、さまざまな交渉単位を認めている。ここでは、通常の民間企業における企業単位の交渉に加え、こうしたさまざまな交渉の枠組みについて述べる。

(1) 公企業

フランスにおいては、私企業のみならず、公企業 (entreprise publique) においても団体交渉を行うことができる。かつて、フランス銀行 (Banque de France)、フランス国有鉄道 (SNCF)、フランス電力 (EDF) などといった公企業においては、団体交渉が禁止されていた。もっとも、このような法律の規定に反して、これらの公企業においても団体交渉の実務は存在しており、その後、1969年に公企業における団体交渉の禁止は廃止されることとなった。

現在、公企業および商工業的公施設法人 (établissement public a caractere industriel et commercial)¹⁹の経営陣は、雇用および労働の条件について、また特別な法律 (loi) 上および行政立法 (réglement) 上の身分規程 (statut)²⁰に服することのない従業員に関しては、社会的付加給付保障 (garantie sociale des personnel) について交渉することができる (労働法典 L.2233-1 条) とされている。また、経営陣は、身分規程が定める規定を補完し、あるいはその適用の方式を決定するために、身分規程によって定められた制限の範囲内で、その適用を受ける従業員と団体交渉を行うことができる (労働法典 L.2233-2 条) とされている²¹。ただし、集団協定が身分規程を補完できるとしても、それは規定を付け加えることによる間接的な修正にとどまり、身分規程の規定に反する協定は認められない²²。なお、公共部門における民主化のための 1985年7月26日の法律 (la loi sur la démocratisation du secteur public) により、あらゆる公企業において、団結権 (droit syndicale) の行使についての方式を決定するための交渉が義務付けられている (L.2144-2 条)。

(2) 事業所²³

企業内に複数の事業所が存在する場合、当該企業全体に関する企業単位の団体交渉が実施できるだけでなく、当該企業内における事業所または事業所集団を単位として交渉を行うことも可能とされている (労働法典 L.2232-16 条)。こうした事業所レベルでの交渉は、企業レベルでの交渉と同一の条件で展開されることとされ、この点において、企業別交渉と事業所

¹⁹ 公施設法人 (établissement public) とは、法人格を付与され、公役務活動をその限定された目的の範囲内で管理することを任務とする、(地方公共団体とは異なる) 公法上の存在を指し、中でも商工業的公施設法人は、商工業的性質の活動を、私企業に類似する条件で管理する公施設法人とされる (参考: 前掲注3・中村ほか監訳 187~188 頁)。

²⁰ 公務員法において、官吏全体または特定の官吏の権利義務を定める規定の総体 (参考: 前掲注3・中村ほか監訳 404 頁)

²¹ v. N. Maggi-Germain, Négociation collective et transformation de l'entreprise publique a statut, Th. Nantes, LGDJ, 1996.

²² Soc. 12 juill. 1999, Bull. civ. V, n° 349 ; Soc. 27 oct. 1999, Dr. soc. 2000. 189.

²³ v. I. Desbarats, L'entreprise à établissements multiples en droit du travail, Th. Toulouse, LGDJ, 1996 ; B. Lardy-Pélissier, L'établissement, in Syndicats et droit du travail, Dalloz, 2008, p. 53 et s.

別交渉に、交渉レベルの違いに基づく制度上の差異は存在しない²⁴。

この結果、(同一の企業内において)ある事業所と他の事業所とで、異なる協定を締結することが可能となる。すなわち、ある事業所の労働者が、自身が属する事業所における協定が適用されることにより、同一企業の他の事業所における労働者が受けている利益を享受することができないからといって、そのことのみをもって直ちに差別を受けていることにはならないとされる²⁵。また、例えば、企業協定において、その具体的な支給については各事業所協定により定めるとする、特別な報酬を定めることも可能とされる²⁶。

実際、事業所別の団体交渉は、産業部門別交渉に対する企業別交渉の主な機能の1つがそうであるように、同一企業における異なる事業所に属する労働者間で、異なる取扱い(主として労働者にとって有利となる「上積み」)を実現することを目的としている。もっとも、こうした同一企業内における(事業所の異なる)労働者間の異別取扱いが無条件で正当化されるか否かについては議論がある²⁷。この点について破毀院(cour de cassation)²⁸は、事業所の異なる労働者間における労働条件の差異は、差別的な性格を有するものではないことが要請されるとしている。具体的には、「取扱の違いが、裁判官がその実態および適切性を審査できる客観的な理由に基づいている場合に限り、同一労働または同一価値労働を遂行する、同一企業の異なる事業所における労働者間の取扱の差異の存在は許容される」という²⁹(厳密には、この判決は、使用者による一方的決定によって生じた労働条件の差異に関する事案であるが、その射程は事業所別(企業別)協定によって生じた労働条件の差異に対しても及ぶと解されている³⁰)。これにたいし学説は、こうした労働条件の差異は、あくまでも事業所別協定によって定められる限りにおいて許容されるものであり、企業別協定それ自体によって各事業所において就労する労働者について異なる取扱いを定めることは、それを正当化しうる特別な事情の有無にかかわらず認められないとしている³¹。他方で、こうした学説にあっても、平等取扱い原則は、当該事業所別協定の適用範囲内で生じることはあっても、事業所別協定の適用範囲外にいる労働者までがこれを援用することはできないと解されている³²。すなわち、事業所Aの労働者は、平等取扱い原則に基づいて、事業所Bにおいて締結された協定で定められた利益の享受を主張することはできない³³。

なお、このように同一企業内に複数の事業所が存在する場合に、企業単位の交渉を選択す

²⁴ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1407.なお、以下では、便宜上、企業別交渉・協定と、事業所別交渉・協定をあわせて単に「企業別交渉」、「企業別協定」と記すことがある。

²⁵ Ibid

²⁶ Soc. 18 janv. 2006, RJS 4/06.

²⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1408.

²⁸ 司法系統の民事および刑事裁判所について、階層構造の頂点に位置する裁判所(参考:前掲注3・中村ほか監訳128頁)。すなわち、フランスの司法系統における最高裁判所に当たる。

²⁹ Soc. 21 janv. 2009, n° 07-43. 452, RDT 2009. 321.

³⁰ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1408.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

³³ これを認めると、協定が定める「適用範囲」の意義が問題となることがその理由として挙げられている。

るか、事業所レベルの交渉を選択するかというイニシアチブは、使用者側に存する。すなわち、企業長（chef d'entreprise）が、企業レベルの交渉を選択するか、または事業所レベルの交渉を選択するかを決定することになる。企業または事業所における代表的労働組合は、自らが望む交渉レベルでの交渉を実現するためには、使用者（企業長）に対してストライキ等による圧力をかけることができるにとどまり、法律に基づいて（例えば事業所レベルでの）交渉を要求することはできない。あくまでも、法律に基づいた団体交渉の要求が可能なのは、交渉が義務付けられている事項に関する企業単位での交渉に限られる（後述）。

（3）地域レベルの交渉：職業別労使同数委員会または職際労使同数委員会

1982年のオール法は、職種別協定、職際協定、または企業横断協定を作成することができる労使同数委員会の創設を認めた。これは、小企業のための交渉を実現するために、これらの企業における代表的労働組合組織の欠如を補う方法として制度化されたものであった。

この協定締結のための労使同数委員会の仕組みは、制定後、ほとんど利用実態が存在しなかった。そこで、2004年5月4日のフィヨン法によって、小企業のみならず、全ての企業に関わる地域レベルの交渉を促進することを目的とする改正が行われた（現L.2234-1条およびL.2234-2条）。この改正以降、実務においても、一定の地域的レベル（都市圏、雇用のエリア、商業圏）を単位として、複数の企業に共通する多くの問題について、交渉による解決が取り組まれているようである³⁴。

L.2234-1条は、職業別または職際の労使同数委員会の設立を認めるとともに、地方レベル、県レベルまたは州レベルの労使同数委員会の設立を認めている。

これらの労使同数委員会の創設は、一方の当事者を関係する企業の企業長またはその代理人とし、他方の当事者を代表的労働組合組織とする集団協定によって行うものとされている。この地方同数委員会を創設する協定には、委員会の仕事に参加することが必要とされる労働者の地位（欠勤の権利、報酬の維持、出張費の補償、および解雇からの保護）を定めなければならない（L.2234-3条）。なお、この協定では、地方同数委員会の構成につき職場選挙³⁵の実施結果を考慮すること、およびL.2234-2条所定の任務の一部のみを行うことを定めることができる（L.2234-1条2項）。

この地方同数委員会の任務は近年拡大する傾向にあり³⁶、当初、その主要な機能であった、労働者の個別的または集団的異議申立てについての調査にとどまらず、労働者の雇用条件および労働条件に関するあらゆる問題を調査することができる（L.2234-1条2項）とされている。また、各種の交渉レベルで締結される労働協約および集団協定の作成および適用に協力することができるほ

³⁴ v. M. -L. Morin, *Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale*, Dr. soc. 1999. 681.

³⁵ 企業委員会委員ないし従業員代表委員を選出する選挙のこと。第1回投票において候補者名簿が各労働組合により作成され、選挙の結果に基づき算定される各組合の支持率が「代表性」の指標となる。

³⁶ アネット・ジョーバル「フランスにおける団体交渉の最近の展開－伝統、制度の刷新と現在の検討課題」ビジネス・レーパー・トレンド 468号（2014年）59～60頁も参照。

か、「地域的利益、とりわけ雇用および継続職業教育に関する協定について、交渉および締結をする」と規定されている（L.2234-2条1号）。

（４）企業グループ

企業グループ（groupe）単位の団体交渉については、従来、法律上の規定が存在しなかった。しかし、実務においては企業グループレベルの交渉および協定の締結が増加傾向にあり、当初は、判例³⁷を通じてその枠組がコントロールされてきた³⁸。

その後、2004年5月4日のフィヨン法により、企業グループ単位の協約または協定に関する法律上の規定が置かれ、従来からの実務に法的基礎を付与している（L.2232-30条以下）³⁹。

まず、企業グループ協定の適用範囲は、当該協約または協定それ自身によって定めるとされている。すなわち、企業グループ協定は、グループを構成する全ての企業をその適用対象とすることも、その一部を適用対象とすることも可能とされる（L.2232-30条）。

次に、企業グループ協定に関する交渉方式については、グループ単位という性質上、一定の特別な規則が定められている。すなわち、使用者側にあつては、支配的企業（entreprise dominante）の使用者、または交渉の委任を受けた、その適用範囲内にある企業の1または複数の代表が交渉に参加する。労働者側については、グループ、または当該交渉に参加する全ての関係企業における、あらゆる代表的労働組合組織が参加するのが原則である（L.2232-31条）。ただし、これらの代表的労働組合組織が組合代表委員から1または複数の交渉担当者を指名し、この交渉担当者に交渉および協定への署名を授権することも認められている（L.2232-32条）。

企業グループ協定の有効性は、2008年8月20日の法律第8条の8による改正後⁴⁰のL.2232-34条によって定められた2つの条件に服する。第一に、当該協定は、企業委員会または単一従業員代表委員、あるいはそれを欠くときには、従業員代表委員の、直近の選挙（職場選挙）における第1回投票において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織によって署名されなければならない（L.2232-34条1項）。第二に、協定の有効性は、同選挙において、投票者数のいか

³⁷ Soc. 30 avr. 2003, Dr. soc. 2003. 732.

³⁸ v. J. Savatier, L'organisation de la représentation syndicale dans les groupes de sociétés. L'exemple des accords du groupe AXA, Dr. soc. 2001. 498 ; M.-A. Rotchild-Souriac, Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques, Dr. soc. 1991. 491 ; P. Rodière, l'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective?, Sem. soc. Lamy, 2003, n° 1125, p. 6 ; M.-A. Morin, Les accords collectifs de groupe, RJS 10/03, chron. p. 743.

³⁹ v. R. Vatinet, Négociation d'entreprise et négociation de groupe, JCP S 2012. 1238 ; J.-F. Cesaro, La négociation collective dans les groupes de sociétés, Dr. soc. 2010. 780 et s. ; H.-J. Legrand, Accords collectifs de groupe et d'unité économique et sociale : une clarification inachevée, Dr. soc. 2008. 60 ; P.-H. Antonmattéi, l'accord de groupe, Dr. soc. 2008. 57 ; G. Auzero, La vie des conventions et accords collectifs de groupe, RDT 2006. 230.

⁴⁰ なお、同法律は企業グループ協定に関する規則の改正に関しては何らの移行措置を規定していないが、企業別協定の有効性に関する規則と同様に、2009年1月1日から適用されるものと解されている。すなわち、この日付までは、企業グループ協定の有効性は2008年8月20日の法律以前のL2232-34条によって定められた条件に服するものと解されている（v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1410）。

んにかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織による反対がない場合にのみ認められる。この異議申立ての（反対する）権利を行使しようとする労働組合組織は、当該協定の通知の日から起算して8日の期間内にその異議を表明しなければならない（L.2232-34条2項）。

このほか、企業グループ協定について指摘しておくべき重要な点として、他の交渉レベルとの関係がある。

まず、適用除外協定の可否について、企業グループ協定は、企業別協定とは異なり、当該産業部門別協約が明文でこれを認めている場合（いわゆる開放条項（*clause d'ouverture*））を除き、当該企業グループが属する産業部門別協約を適用除外することはできない（L.2232-35条）⁴¹。

次に、企業別協定との関係について、法律は企業グループ協定と企業別協定との間の関係については特に定めを置いていない。フィヨン法以前の判例は、企業グループレベルの交渉事項について、当該企業グループに関係する企業に属する従業員に共通する利益に関する議題に限定してきた⁴²。しかし、フィヨン法改正後の法文は、法律に反しない限りにおいて、多様な企業グループ協定を締結することを認めていると解されている。すなわち、フィヨン法による改正で、それまで企業グループ協定の交渉事項を限定してきた判例は無効化されたものと考えられている⁴³。判例はまた、企業グループレベルの交渉は、企業別協定に関する交渉に置き換えることはできない⁴⁴としているが、この判例の射程は、現在も維持されていると解されている⁴⁵。

企業グループ協定の効果については、企業別協定の効果と同様とされている（L.2232-33条）。すなわち、企業グループ協定は、その適用範囲内にある全ての企業に直接的に適用される。

法律は企業グループの範囲が変更された場合の協定の効力について特に規定を置いていないが、企業別協定に同様の状況が生じた際に適用される規則（この点については後述）が同様に適用されると解されている⁴⁶。

2 交渉当事者

（1）交渉当事者の枠組み－原則

企業別交渉の当事者は、使用者側は企業長（事業所レベルの交渉の場合は事業所長）であ

⁴¹ 逆に、企業別協定については、明文でこれを禁止する条項（いわゆる閉鎖条項）が存在する場合を除き、産業部門別協約を適用除外する条項を定めることができる。

⁴² Soc. 30 avr. 2003.

⁴³ G. Auzero et E. Dockès, *op. cit.*, p.1410.

⁴⁴ すなわち、義務的交渉事項については、企業グループ協定で定めがあるうとも、別途企業別での交渉・協定の締結が必要であり、また企業グループ協定の規定は企業別協定の規定と競合の関係となって、各事項について労働者にとって有利な条項が適用される、いわゆる有利原則が適用される。

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Ibid.*

り、労働者側は原則として当該企業（または事業所）における代表的労働組合組織である⁴⁷。この団体交渉および協定の署名権限に係る労働組合の代表性（représentativité）は、1971年7月13日の法律に基づき、かつては全国レベルの代表的労働組合組織に加入することで無条件にもたらされていた（いわゆる「代表性の推定」）。しかし、2008年法による労働組合の代表性に関する改革以降は、全国レベルの代表的労働組合組織への加入によって、無条件に企業レベルでの代表性がもたらされることはなくなった⁴⁸。すなわち、2008年法以降、代表的労働組合組織と認められるのは、L.2121-1条の基準（共和国の価値の尊重、独立性、少なくとも2年の活動実績等）を満たす労働組合組織であって、企業委員会または単一従業員代表委員、あるいはそれを欠くときには、従業員代表委員の、直近の選挙における第1回投票において、投票者数のいかにかわらず、有効投票の少なくとも10%の支持を獲得した労働組合組織となる（L.2122-1条）。

使用者は、団体交渉を行うに当たって、全ての代表的労働組合組織に通知をしなければならない。すなわち、特定の代表的労働組合組織のみとの間で交渉を行うことは、法律によって禁止される組合差別行為（L.2141-7条およびL.2146-2条）を構成する⁴⁹。

そしてその帰結として、全ての代表的労働組合による参加がなされないままに締結された協定は無効とされる⁵⁰。この義務は協定の改正の場合にも適用される。すなわち、協定の改正の場合においては、改正前の協定に署名した組合のみならず、当該企業に存在する全ての代表的組合に交渉の実施を通知しなければならない⁵¹。

もっとも、使用者は組合に対して当該交渉への参加を強制する権限は有さない。したがって、ある代表的労働組合組織が交渉の席につくことを望まないときには、企業長がそれ以外の代表的労働組合組織と交渉を開始し、これを続けることは妨げられない。つまり、全ての代表的労働組合組織が交渉に「呼ばれる」ことが必要ではあるが、全ての代表的労働組合が当該企業における全ての交渉に「参加」することは、必ずしも要求されていない。なお、L.2232-19条は、当該企業のある地域において、または当該企業が管理する作業場において活動している、企業外の代表的労働組合についても、その請求がなされたときには、交渉に参加させなければならない旨を定めている。

使用者は全ての代表的労働組合組織を、単に交渉に参加するように通知しなければならないだけでなく、全ての労働組合組織を同一の会合に呼び出さなければならない。すなわち、

⁴⁷ v. V. Bonnin, Les choix de l'organe de représentation des salariés lors de la conclusion d'un accord collectif, Dr. ouvrier, 1988, 340 et s.

⁴⁸ 労働組合の代表性に関する改革の経緯については、労働政策研究・研修機構編・前掲注1（特に、25頁以下）および小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容（1）、（2）」、早稲田大学法研論集140号（2011年）143頁以下、141号（2012年）153頁以下、同「フランスにおける労働組合の代表性の機能とその正当性」日本労働法学会誌124号（法律文化社、2014年）181頁以下等を参照。

⁴⁹ Soc. 13 juill. 1988, Bull. civ. V, n° 454.

⁵⁰ Soc. 10 mai 1995, RJS 6/95, n° 676 ; Soc. 2 déc. 1998, RJS 1/99, n° 78.

⁵¹ Soc. 26 mars 2002, Sem. soc. Lamy, n° 1071 du 15 avr. 2002.

組合ごとに分かれて交渉を行うことは禁止されている⁵² ⁵³。

代表的労働組合が企業内に存在しない場合、これに代わるものとして従業員から選挙で選ばれた、従業員代表者との間で集団協定を締結することが可能とされる（後述）。ただし、当該企業に代表的労働組合が存在し、年次交渉義務事項に含まれる内容について締結した協定が存在するときは、企業長が従業員代表者との間で集団協定を締結することは、組合活動妨害罪に当たるものとされ、禁止される⁵⁴。

（２）組合代表の構成

L.2232-17 条は、労働者側の交渉当事者である組合代表（*délégation syndicale*）の構成について定めている。同条によれば、組合代表には、1 名または 2 名の組合代表委員（*délégué syndicale*）⁵⁵が含まれていなければならない（1 の組合代表支部につき複数の組合代表委員が指名されているときは、必ず 2 名が含まれていなければならない）。組合代表委員の数が 2 名を超えるとき、各組合組織の代表はそのうちの 2 名を含むものとされ（L.2232-17 条 1 項）、必要に応じて、1 名が補充される。ただし、当該使用者および交渉に参加する労働組合組織との間で、労働者にとってより有利な、すなわち、これを超える委員数を認める協定が締結されている場合は、この限りではないとされる⁵⁶。裏を返せば、組合代表が 2 名を超える組合代表委員を含むことができるのは、その旨を定める協定が、当該企業における交渉に参加する労働組合と使用者との間で締結されている場合に限られる。

組合代表の役割は、企業別協定について交渉することである。交渉に際して、使用者はその権限の有無を確認する必要はない。組合代表に権限がないことの証明は、それを主張する組合が行うものとされる。すなわち、労働組合が組合代表に対して付与した委任の停止を望む場合、協定の締結より以前に、委任を停止する旨を交渉に参加する他の当事者に通知しなければならない。この通知を欠くとき、労働組合は、権限を欠くことを理由として、署名された協定に異議を申し立てることはできないとされる⁵⁷。

組合代表には、任意に、当該企業の 1 または複数の労働者を追加することができ、その人数は当該使用者および代表的労働組合組織全体との間で締結された協定によって定めるものとされる（L.2232-17 条 2 項第 1 文）。こうした協定を欠く場合、組合代表には、これを構成する組合代表委員の数を超える数の労働者を追加で含むことはできないとされる（L.2232-17 条 2 項第 2 文）。ただし、組合代表のメンバーが 1 名の組合代表委員しかいないときは、組合

⁵² Soc. 13 juill. 1988, Bull. civ. V, n° 454.

⁵³ v. J. Péliissier, La loyauté dans la négociation collective, Dr. ouvrier 1997. 498 et 499.

⁵⁴ Crim. 18 nov. 1997, Bull. crim. n° 90.

⁵⁵ 組合代表委員（*délégué syndicale*）とは、（企業内）組合支部を企業長に対して代表する者をいう。組合代表委員、（団体交渉における）組合代表、企業委員会組合代表（*représentant syndicale*）は、それぞれ概念上区別されている（参考：前掲注 3・中村ほか監訳 145 頁）。

⁵⁶ Soc. 5 janv. 2011 n° 09-69. 732, RJS 3/11, n° 259.

⁵⁷ Soc. 19 févr. 1992, CSBP avr. 1992, p. 19.

代表委員を補助するため、例外的に 2 名の労働者を選任することができる（L.2232-17 条 2 項第 2 文ただし書）。なお、組合代表のメンバーに追加で含まれる労働者を指名するのは、当該企業における組合支部ではなく、当該支部が所属する代表的労働組合組織とされる。

これらの組合代表に参加する（組合代表委員ではない）労働者は、組合代表委員ではない以上、組合代表委員の解雇に関する特別な保護制度、およびこれに類する措置を享受しないと解されている。もっとも、組合代表のメンバーは労働組合と同様の役割を果たしており、これに参加する労働者は、（組合員ではなかったとしても）組合の活動に参加していると評価できることから、組合活動を理由として制裁を受け、また解雇されてはならない旨を定める L.1132-1 条の規定を援用することはできると解されている⁵⁸。

なお、企業グループ協定に関する交渉につき、特別な規則が適用されることは前述のとおりである。

（3）組合代表委員を欠く企業における交渉

フランスにおいても、小企業においては組合支部の設置が進まず、団体交渉の展開が困難なものとなっている。こうした認識から、立法者は、企業別交渉に代わるものとして、産業部門別交渉、および 1（3）で述べた地域レベルの交渉を強化してきた。これに加えて、1990 年代以降、組合代表委員が存しない企業における、労働組合との交渉に代替する方式の確立が模索されている。その最初の試みは、1995 年 10 月 31 日の全国職際協定（accord national interprofessionnelle : ANI）を受けて成立した 1996 年 11 月 12 日の法律である。この法律は、拡張適用された部門別協定によって認められ、かつ体系化された範囲において、当該企業内における従業員の選挙によって選ばれた代表者、または労働組合によって委任された労働者と使用者との間で協定を締結することを認めたものである。

こうした組合代表委員を欠く企業における交渉の様式は、その後、2001 年 7 月 16 日の労使当事者による共通見解（la position commune des partenaires sociaux du 16 juillet 2001）を受けて、2004 年 5 月 4 日のフィヨン法によって一般的なものとして確立された（L.2232-21 条）⁵⁹。

加えて、2008 年 8 月 20 日の法律により、組合代表委員を欠く企業における適用除外協定の締結についての新たな規則が、一定の移行期間を経て施行されている⁶⁰。なお、2008 年 8 月 20 日の法律の公布以前に L.2232-1 条ないし L.2232-29 条の規定の適用のもとで締結された部門別協約および協定は、その従業員数にかかわらず、当該協約または協定の適用範囲内

⁵⁸ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1412.

⁵⁹ v. G. Borenfreund, La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, Dr. soc. 2004, 606.

⁶⁰ この結果、2009 年 12 月 31 日まではフィヨン法の規則が適用され、2010 年 1 月 1 日からは、組合代表委員を欠き、産業部門別協約または職種別協定に服さない全ての企業について、新たな規定が適用されることとなっている（2008 年 8 月 20 日の法律 14 条）。

にある全ての企業について効力を持続する。したがって、当該協約または協定が破棄ないし改訂されない限り、原則として下記の適用除外制度の対象とすることはできない。

3 交渉の展開⁶¹

(1) 団体交渉の流れ－企業委員会との関係

(後述する義務的交渉事項にかかる交渉を別にした) 労使当事者が任意に行う交渉にあっては、交渉の展開(進め方)について、立法による規制は特に存在しない。労使当事者が実際に交渉を開始する前に、企業または事業所の組合代表委員に対して企業長が渡すべき情報を、協定によって定める旨が規定されている(L.2232-20条)程度である。なお、企業長および組合代表委員は、定期交渉およびその対象事項を定めておくことも可能である(L.2232-20条)。

ただし、企業委員会に対する諮問についての規則との関係が問題になることがある。すなわち、交渉の目的が労働法典L.2323-6条に定められた問題(企業の一般的な組織、運営および取引に関わる問題、人員の総量または構成に影響を与える性質を有する措置に関わる問題、労働時間、従業員の雇用、労働および職業教育の条件に関わる問題)を含むときには、使用者は組合と交渉するに際して企業委員会に諮問をしなければならない。この点に関連して、破産院は、「企業長の決定に、企業委員会の諮問が先んじなければならない」という同条の規定について、この決定が使用者による一方的決定であるか、または企業別協定についての交渉に基づいた決定の形態を採るかによって区別される余地はなく、あらゆる企業長の決定に適用されるとしている⁶²。すなわち、上記の事項に関する団体交渉が実施される場合には、企業委員会に対する諮問が必要となる。この諮問の時期については、団体交渉の開始と同時になされるか、遅くとも当該協定の署名より前になされなければならないとされる^{63 64}。

もっとも、企業委員会に対する諮問を欠いて企業別協定が締結された場合に、諮問を欠くことを理由に当該協定が無効となる、あるいは当該協定を理由に労働者に対抗することができないという効果が生じるわけではない⁶⁵。企業委員会に対する諮問の義務に対する違反は、企業委員会の運営を規律する規則に応じて、刑事上の妨害罪、あるいは民事上の損害賠償という制裁が課される可能性が生じるにとどまる。

⁶¹ v. J. Pélessier, La loyauté dans la négociation collective, Dr. ouvrier 1997. 496 et s. ; Y. Chalaron, La conduite de la négociation, Dr. soc. 1990. 584 et s. ; M. Miné, La loyauté dans le processus de négociation collective d'entreprise, Travail et Emploi n° 84, 2000, p. 47 et s.

⁶² Soc. 13 nov. 2001, Vivendi, Bull. civ. V, n° 343.

⁶³ Soc. 5 mai 1998, Bull. civ. V, n° 219.

⁶⁴ 当該企業内において労働組合の交渉基盤が確固たるものとなっており、企業委員会と労働組合が実質的に一体化しているような企業にあっては、労働組合との団体交渉で議論が進められ、大筋での合意が成立した段階で、この規定を遵守するため(だけ)に、企業委員会に対する諮問のための会合が形式的に開催され、しかるのち、労使当事者が最終的に協定を締結するというプロセスが取られることもしばしばみられるようである。

⁶⁵ Soc. 19 mars 2003, Bull. civ. V, n° 105.

（２）交渉参加者の報酬

各組合支部は交渉の準備のための包括的な代表活動時間（*crédit d'heures*）を有しており、各組合支部は交渉の代表者の間でその時間を自由に分配することになる（L.2143-16条）。この代表活動時間数は、その年における当該企業において締結された協定の数にかかわらず、年単位の合計で割り当てられる⁶⁶。また、労働者であって、組合代表委員の構成員である者は、交渉に要した時間について報酬が支払われる（L.2232-18条）。

４ 交渉事項

（１）交渉事項の自由と「有利原則」

労使当事者は、交渉事項の決定については、非常に広範な自由を有している。労働法典は、当該企業における代表的労働組合から提起された交渉議題に関する要求に対して使用者がこれを取り上げる方式を、産業部門別協約において定める旨を規定する（L.2222-3条）のみである。すなわち、原則として、後述する義務的交渉事項を除いては、いかなる問題も交渉を行うことが強制されることはなく、反対に、いかなる交渉事項も、原則として排除されないと解されている⁶⁷。また、L.2253-1条は、産業部門別協約、職種別協定、あるいは職際協定に、当該企業における特別な条件を付して適合させることができる旨を規定するとともに（同条1項）、企業別協約または協定が、「新たな規定」を含みうることを規定（同条2項）している。したがって、企業別の団体交渉は、産業部門別協約、職種別協定、または職際協定に記載されている条項を対象とするだけでなく、これらに記載されていない規定についてもその対象とすることができる。なお、こうした部門別協約および職種別協定の当該企業内における適合を目的としない、すなわち、まったくの新たな条項を付け加える趣旨の企業別協定の規定の解釈に当たっては、（部門別協約および職種別協定の内容を考慮することなく）自律的になされなければならないとされている⁶⁸。

以上のように、労使当事者は、交渉事項の選択に当たって広範な自由を有しているものの、2004年のフィヨン法改革以前は、いわゆる「有利原則」による制約が強固に存在していた。すなわち、労使当事者は、原則として法律および行政立法（*réglementaire*）の規定と比べて労働者によってより有利な内容に限って、交渉の議題として取り上げることが可能であった。また、企業別交渉は、あくまでも労働者の地位の改善を可能とする手段であって、労働者が負担する義務を重くする性格のものではないとされていた。したがって、企業別交渉を通じて、上位レベルの協約によって労働者に付与されている権利を減じるような不利益を課すことはできなかつたのである。

しかし、こうした団体交渉にかかる原則（有利原則）は、2004年5月4日のフィヨン法に

⁶⁶ Soc. 2 juin 2004, RJS 11/04, n° 1165.

⁶⁷ v. A. Supiot, La réglementation patronale de l'entreprise, Dr. soc. 1998. 215 ; J. Barthélémy, Horaires individualisés et accords collectifs, Dr. soc. 2001. 720.

⁶⁸ Soc. 9 mars 2005, Dr. soc. 2005. 703.

よって根底的に変更された。すなわち、フィヨン法は法律を適用除外する可能性を拡大し、上位レベルの協約に対する適用除外を一般的に可能としたのである。この有利原則を事実上廃棄する改正に対しては、使用者との団体交渉において労働者が弱い地位にある企業において、企業別協定が、(その当初の目的とは逆に)労働条件の悪化の機能をも果たすこととなるとして、根強い批判も存在する^{69 70}。

(2) 法律に対する適用除外

ア 沿革

1982年11月13日のオルー法以来、労働法典は、法律または行政立法上の規定について、当該規定がそれを認めるときは、企業別または事業所別協定の条項により適用除外できる旨を定めている。ただし、適用除外協定といえども、集団協定はその署名の前の時点において法律に基づいて労働者が有していた権利を奪うことはできないとされる⁷¹。このように、企業別協定による適用除外は、1982年以来存在する制度ではあったが、2004年5月4日のフィヨン法は、この適用除外協定の対象を増加させ、それ以前は拡張適用された部門別協定に留保されていた適用除外についての多くの権限を、企業別協定に付与した。現在、企業別協定に基づく法律上の規制の適用除外の対象は、主として、賃金、労働時間、および不安定雇用に関するものである。

こうした適用除外協定の増加は、労働協約システムおよび労働関係に大きな変化をもたらしていると評価されている⁷²。とりわけ労働法学者からは、これらの適用除外制度の拡大によって、フランス労働法はもはや有利原則を中心とする社会的公序 (ordre public social) の概念に基づく法律および協約規範による階層的な規範設定という構造が解体されているとし、特に、法律による労働者の保護が、実質的に企業別協定の留保に付されることとなった(「企業別協定で異なる定めをしない場合にのみ、法律に基づく保護が得られる」という構造になった)とする批判が示されている⁷³。

イ 対象事項

(ア) 賃金

オルー改革の一環である1982年11月13日の法律により、企業別または事業所別協定が、一定の労働者に対しては不利益に作用するような賃金条項を含むことが、すでに認められて

⁶⁹ M.-A. Souriac, L'articulation des niveaux de négociation, Dr. soc. 2004. 579.

⁷⁰ もっとも、これらの法改正により、少なくとも産業別協約に対する適用除外については、現時点では必ずしも著しく進んでいるわけではないようである(労働政策研究・研修機構編・前掲注1参照)

⁷¹ Soc. 11 juill. 2000, Bull. civ. V, n° 274.

⁷² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1417.

⁷³ v. J.-E. Ray, Les accords sur le temps de travail, Dr. soc. 1988. 99 ; J.-C. Javillier, Les accords d'entreprise en matière de rémunération, Dr. soc. 1988. 68 ; G. Borenfreund, La résistance du salarié à l'accord collectif, l'exemple des accords dérogatoires, Dr. soc. 1990. 626 et s.

いた。この種の賃金協定は、実務においては、賃上げの具体的な適用に関して特別な方式を定めることにより、一般的なレベルでの妥当性をより追求するために用いられている。そこで、こうした賃金に格差を設ける条項を定める際は、格付け別最低賃金を定めること、および賃金総額の増額幅について遵守されるべき基準を定めることという2つの条件が付されている（L.2253-4条）。例えば、産業部門別の賃金協定において2%の賃上げが決定された場合に、企業別協定において、格付け別の最低賃金を定めた上で、賃金総額について2%の増額を実現しつつ（一定の基準に基づいて）、1.5%の賃上げにとどまる労働者（職種）、逆に2.5%の賃上げを享受する労働者（職種）を定めるといった方法を取ることが可能とされている。上記のようなケースについては、フランスの「伝統的な」有利原則に基づくならば、企業別協定のレベルにおいて、全ての労働者に対して2%の賃上げを実現することが要請される。そして、その上で、一定の労働者（職種）に対して、プラスアルファを定めることのみが許容されるにとどまった。これに対しオール法は、格付け別の最低賃金および賃上げ総額という基準を遵守させつつ、その配分に、より柔軟性を持たせることを認めたのである。なお、格付け別最低賃金、および賃金総額の増額幅の基準という以上2つの条件が遵守されなかった場合、当該産業別協定で定められた賃上げ幅を、全ての労働者に適用することが義務付けられると解されている⁷⁴。

（イ）労働時間

L.3122-47条は、企業別協定により、労働時間の調整(aménagement)および配分(répartition)、ならびに失われた労働時間の埋め合わせ労働(récupération)の様式に関する行政立法を適用除外できる旨を定めている。

また、2008年8月20日の法律により、超過勤務時間の年間割当時間(contingent annuel d'heures supplémentaires)（L.3121-11条）、代償休日による超過勤務時間の支払いの代用、労働時間の週ないし年単位調整（L.3122-2条）について、企業別協定にこれを定める権限が付与されている。

2008年法に基づくL.3122-2条は「企業別協定または事業所別協定、あるいはそれを欠くときは、部門別協約または協定は労働時間の調整の方式を定め、週単位から年単位までの労働時間の配分を体系化する。」と規定している。すなわち、これらの事項については、企業別協定または事業所別協定に、集団的規範設定にかかる優先的な地位を与えており、産業別協約を（企業別ないし事業所別協定が存在しない場合についての）補足的な地位に後退させている。これは、労働時間の配分を定めることについては、最も現場に近い交渉レベルに優先権を付与したと説明されている。もっとも、こうした産業別レベルの交渉・協約を通過し、直接的に企業レベルで決定する仕組みの導入に対しては、規範の階層的競合（および有利原

⁷⁴ Soc. 22 févr. 2006, RJS 6/06, n° 758.

則)を通じて実現されてきた労働者の保護を弱め、また、上位レベルで交渉された規範について、企業レベルでさらなる再検討を行うことによる労使交渉の活性化が阻害されるとする批判も存在する⁷⁵。

(ウ) 不安定雇用

企業別協定は、期間の定めのある労働者に対して支払われる不安定雇用補償金 (indemnité de précarité) (L.1243-9 条)、および各種の臨時的労働に関する規定 (試用期間 (période d'essai)、契約満了補償金 (indemnité de fin de mission) 等) に関する規則を適用除外することができる。

ウ 組合代表委員を欠く企業における適用除外協定

(ア) 概要

現行の制度においては、当該企業内に組合代表委員がいないとき、集団協定としての効力を有するのは、法律で定められた条件について交渉された協定のみである。この点は、2008年改正以前の法文に基づいて締結された協定についても同様である⁷⁶。

他方で、上で触れたように、2008年8月20日の法律は、組合代表委員を欠く企業における適用除外協定の締結に関して幾つかの方式を新設している。

2008年法による改正により、第一に、組合代表委員を欠く企業における協定について、拡張された部門別労働協約または集団協定による当該企業別交渉の規律という要請を取り除いた。すなわち、2008年法以前は、あくまでも部門別協定によって定められた場合に限って、組合代表委員を欠く企業でも適用除外協定に関する交渉を実施することが可能であったのに対し、2008年法による改正以降は、組合代表委員が存在しない企業においても、適用除外協定に関する企業別交渉を実施することが(2008年法の枠内で)一般的に可能となっている。

ただし、この方法は、あくまでも「法律により、集団協定に服することとされた措置の実施について」交渉することのみを可能とするものである。その典型は、労働時間の調整に関する法律上の規定の適用除外についての協定である。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の実施を容易にすることを意図しており、こうした観点から、専ら企業別協定によってのみこれを認めることとしたと解されている⁷⁷。

逆に、法律によって特に認められた事項を除いては、企業レベルでの適用除外協定に関する交渉および協定の締結は、組合支部の代表(組合代表)との間の交渉および協定の締結のみ認められる。

⁷⁵ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1418.

⁷⁶ Soc. 14 janv. 2014, n° 12-19. 412.

⁷⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1413.

(イ) 交渉の方式

a 従業員から選ばれた代表との交渉

200人以上の労働者がいる企業において、当該企業または当該事業所に組合代表委員がいないとき、または50人以上の労働者がいる企業において組合代表に指名された従業員代表委員がいないとき、企業委員会または単一従業員代表委員会において従業員から選出された代表、または、それを欠くときには、従業員代表委員が、上述の法律が定める内容について交渉し、協定を締結することができる（L.2232-21条）。

この場合、当該企業別協定の締結には、企業委員会でこの目的のために選出された構成員、またはそれを欠くときは直近の職場選挙について有効投票の過半数を代表する権限を有する従業員代表委員による協定の締結が必要であり、かつその有効性は産業部門別同数委員会（commission paritaire de branche）の承認に服する（L.2232-22条）。

b 委任された労働者との交渉

組合代表委員および従業員によって選出された代表がいない企業においては、当該産業部門における1または複数の代表的組合組織によって明文で委任された1または複数の労働者が、企業別（または事業所別）協定について交渉し、協定を締結することができる（L.2232-34条）。この方式を用いるためには、従業員によって選出された代表が存在しないことを示す、不存在の調書（procès-verbal）の作成が必要である。委任された労働者によって署名された協定が効力を有するには、有効投票の過半数の労働者によって、その有効性が承認されなければならない。

c 組合支部代表者との交渉

少なくとも200人の労働者がいる企業において、組合支部代表者（représentant de la section syndicale）⁷⁸は、全国職際レベルで代表的な組合組織に加入している労働組合組織による指名を受けることにより、当該組合組織による委任に基づいて、企業別または事業所別の協定について交渉し、かつこれを締結する権限を有することができる（L.2143-23条）。この方式は、当該企業において（代表的労働組合の）組合代表委員が存在しないときにのみ用いることができる。組合支部代表者との間で締結された協定の有効性は、(イ)の場合と同様、労働者による投票における有効投票の過半数による承認に服することとなる（L.2232-14条）。

⁷⁸ 新設であるなどの事情から当該企業内において代表性を有しない労働組合組織が、次期の職場選挙において代表性を獲得することを目的として、企業内組合支部を設置し、組合活動を行う目的で指名された者のことをいう。この段階では代表性を有していないため、使用者との団体交渉に参加することはできない（この点で、代表的労働組合が企業内に設置した企業内組合支部（section syndicale）の代表である組合代表委員（délégué syndical）とは区別される）が、これを除くあらゆる労働組合活動を行う権利を有するとされる（L.2142-1-1条、L.2142-1-2条）。

（３）上位レベルの協約に対する適用除外⁷⁹

これまでも述べてきたように、フランスの労働協約法制においては、有利原則に基づいて、企業別協定が部門別協約よりも不利な条項を含むことが伝統的に禁止されてきた。これは、フランスにおいては、企業内における労働組合の基盤が脆弱であることによるとされている。すなわち、フランスにおいては、使用者と労働組合の力関係に関する均衡は、産業部門のレベルではある程度維持されているが、企業内のレベルにおいては（一部を除き）そのような労使の力関係の均衡はほとんど存在しないと理解されていたのである⁸⁰。

こうした背景から、企業別協定は、伝統的に部門別協約に基づく労働者の地位をより改善するためにのみ機能することができるとされてきた。しかし、2004年5月4日のフィヨン法はこうした有利原則の射程を大幅に減じたのである（L.2253-1条）⁸¹。

フィヨン法による改正を受け、現在では、有利原則は4つの問題にのみ適用されることとなっている。すなわち、①産業別最低賃金、②格付け（classification）、③補足的社会保護（protection sociale complémentaire）、④職業教育（formation professionnelle）のための基金の拠出負担である。

もっとも、上位レベルの協約に対する適用除外協定の締結には、上記の4つの事項以外についても、幾つかの留保がなお存在する。

まず、2004年のフィヨン法の施行後に締結された企業別協定は、同法の施行日より以前に締結された上位レベルの労働協約に対しては、当該協約の署名者が異なる定めをしていない限り、より不利な条項を定め、適用除外をすることはできない⁸²。

また、フィヨン法は、一方では、企業別協定が上位レベルの協約を適用除外することにつき原則として自由としたが、他方で、当該協約または協定が異なる定めをする場合は除かれる旨を規定している。すなわち、当該部門別協約が明文でこれを禁止している場合（いわゆる閉鎖条項：clause de fermeture）には、企業別協定による適用除外はできない。

この点に関連して、労働時間に関する法律上の規制の適用除外協定と、企業別協定による産業別協約の適用除外を禁止する、いわゆる閉鎖条項との関係について議論がある。すなわち、L.3121-11条は、例えば超過勤務時間の年間割当の決定について、企業別または事業所別協定に優先的な地位を与えているが、産業別協約が当該事項について適用除外の禁止（閉鎖条項）を定めていた場合、企業レベルの労使は部門別協約による適用除外の禁止（閉鎖条項）の拘束を受けるのかという問題がある。この点について、憲法院は企業レベルの労使当事者はL.3121-11条に定める事項については、閉鎖条項による拘束を受けず、法律に対する

⁷⁹ フランスの伝統的な有利原則と、フィヨン法による有利原則の原則的撤廃、およびその影響については、労働政策研究・研修機構編・前掲注1も参照。

⁸⁰ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1417.

⁸¹ v. M.-A. Souriac, L'articulation des niveaux de négociation, Dr. soc. 2004. 579.

⁸² Soc. 9 mars 2011, n° 09-696647, RDT 2001. 324 et s.

適用除外協定を締結しうると解している⁸³。このほか、学説においては、異なるレベルの適用除外協定が競合した場合の取扱い、すなわち、産業別レベルで締結された法律に対する適用除外協定と、企業別のレベルで締結された適用除外協定が存在する場合、どちらが優越的な地位を有するのかという問題が指摘されている⁸⁴。

5 協定の締結

(1) 2008 年法に基づく協定の締結についての新たな規則

企業別協定の有効性は2つの条件に服する。その第1は、当該協定の署名に関するものである。具体的には、企業別協定は、企業委員会または単一従業員代表委員、あるいはそれを欠くときには、従業員代表委員の、直近の選挙における第1回投票において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織によって署名されなければならない(L.2232-12条)。破毀院は、集団協定の有効性に関する上記の条件は、公序(ordre public)に基づくものであるとしている。すなわち、法律によって定められた条件とは異なる方法に基づいた、多数の確保を根拠とする集団協定の有効性の主張はできない⁸⁵。

有効性の第2の条件は、同じ選挙で過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の反対がないことである。この有効投票数の過半数という条件について、協定に反対するこれらの組合が、互いにそれぞれの異議申立てに加わる意思を示している必要はないとされる。すなわち、反対の意思を示す組合が獲得している支持率が、合計で過半数を満たしていれば足りる⁸⁶。なお、「過半数(majorité)」という文言は、少なくとも有効投票数の半数に1票を加えた数が要求される、文字通りの過半数である⁸⁷。

協定に反対の意思を示す労働組合組織は、当該協定の通知の日から8日以内にその意思表示をしなければならない(L.2232-12条2項)。

第3節 義務的交渉

第2節においては、フランスにおける企業別交渉および協定の締結についての基本的なシステムについて述べた。

ところで、現在のフランスにおける(企業別)交渉・協約システムの大きな特徴の1つと

⁸³ Cons. const. 7 août 2008, déc. n° 2008-568 DC, cons. 18 à 20.

⁸⁴ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1418 ; G. Vachet, L'articulation accord d'entreprise, accord de branche : concurrence, complémentarité ou primauté?, Dr. soc. 2009. 896 ; P. Morvan, L'articulation des normes sociales a travers les branches, Dr. soc. 2009. 679 ; F. Canut, Le nouvel ordonnancement juridique, Dr. soc. 2010. 379 ; G. Auzero, L'articulation des normes conventionnelles, Dr. ouvrier 2010. 324.

⁸⁵ Soc. 4 févr. 2014, n° 12-35. 333, Lexbase Hebdo, éd. Sociale, n° 559. 本判決は2008年法改正以前の事案ではあるが、改正後もその射程は有効であると解されている(v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1419.)。

⁸⁶ Soc. 13 oct. 2010 RJS 12/10, n° 946.

⁸⁷ Soc. 10 juill. 2013, n° 12-16. 210, RDT 2013. 641.

して、義務的交渉事項が法定化されているという点が挙げられる。そこで、本節ではこのフランスの企業別交渉における義務的交渉事項について検討する。

フランスにおいて義務的交渉事項が初めて定められたのは、1982年のことである。すなわち、これまでも繰り返し言及したオール改革において、労働協約の領域にかかる最も重要な改正の1つが、この義務的交渉事項の法定である。具体的には、1982年法は、実質賃金、実労働時間および労働時間体系について、企業レベルにおける年次交渉義務を定めた。その後、度重なる改正により、この交渉義務の適用範囲は拡大され、近年では3年に1度の交渉義務として導入された、職業上の平等、雇用能力予測管理に関する事項等が非常に重要な意義があると評価されている⁸⁸。

この交渉義務については、違反に対する特別な制裁が課される。ただし、ここでいう交渉義務は、あくまでも「交渉」の義務であって、協定を「締結」する義務ではない点に留意する必要がある。

1 交渉義務の内容

(1) 交渉の発意

L.2242-1 条 1 項は、「1 または複数の代表的組合の企業内組合支部がある企業においては、当該使用者は毎年…交渉を実施するものとする。」と規定している。したがって、交渉の義務は、労働組合に対して課される義務ではなく、使用者に対して課される義務である。労働組合の側は、法律が労働者に与えた交渉の権利を集団的に行使するに過ぎない。

L.2242-1 条 1 項は、使用者が毎年交渉の発意をしなければならないと定めている。そして、前回の交渉から 12 ヶ月を超えて当該使用者の発意がないときは、代表的労働組合組織が交渉を要求することができ、使用者はこれに応じる義務が生じる (L.2242-1 条 2 項)。なお、この交渉要求がなされたとき、当該要求がなされた事実は、使用者によって 8 日以内に他の代表的労働組合組織に伝達されなければならない (L.2242-1 条 3 項)。

なお、L.2242-1 条 1 項が定める「毎年」の意義は、毎「暦年 (année civil)」と解されている。すなわち、使用者は毎暦年ごとに (1 度) 交渉の発意をする義務を負っており、例えば 2013 年に交渉が行われた場合、2014 年中に交渉が発意されなければならない。したがって、この場合、2014 年を終了しないうちは、使用者の交渉の発意の義務違反が成立することはない⁸⁹。他方で、前回の交渉から 12 ヶ月の経過後に代表的労働組合組織から交渉の要求がなされたにもかかわらず、使用者が交渉を開始しないときには、L.2242-1 条 2 項に基づき直ちに交渉義務違反が成立することになる。

複数の事業所を有する企業において、使用者は、この義務的交渉事項に関する交渉の発意について、当該企業に含まれる事業所のレベルで行うのか、当該企業それ自体のレベルで行

⁸⁸ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1419.

⁸⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1420.

うのか。

この点、旧 L.132-27 条は、複数の事業所を含む企業については、企業レベルの交渉と事業所レベルの交渉の二者択一を規定していた。そして、判例は当初、事業所レベルの交渉は、当該事業所レベルに設置されている組合支部が所属する労働組合組織の同意がある場合に限って認められるとした⁹⁰ほか、代表的労働組合組織の反対がなく、かつ各事業所において同一の代表的労働組合組織を有する事業所において交渉が行われる場合について、これを認める判断を示していた⁹¹。

これに対し、いわゆる再法典化（codification）後の現行労働法典においては、義務的交渉事項に関する交渉を事業所レベルで実施することについて、何らの特別な条件も課していない。

他方で、旧 L.132-27 条は、再法典化の結果として、複数の条文に分裂しており、義務的交渉事項に関して、事業所レベルにおける交渉、および企業レベルにおける交渉の双方について明記している条文は、疾病保険制度（*prévoyance maladie*）についての交渉に関する L.2242-11 条のみとなっている⁹²。すなわち、この事業所レベルでの交渉に関する規定は、他の年次交渉事項（賃金および労働時間、男女間における職業上の平等など）に関する条文には記載がない。

この点について学説は、疾病保険制度を射程とする事業所レベルの交渉が可能であるのに、賃金、労働時間について事業所レベルで交渉できないとする理屈はないとしている。すなわち、使用者は義務的交渉事項一般について、企業レベルに加え事業所レベルでの交渉を発意することができるとし⁹³、他方で、当該企業の全ての労働者が同一の協約の規定を享受する権利を有するときには、使用者は当該企業の全ての事業所において交渉を開始する義務を負う⁹⁴としている。

（２）交渉の様式

交渉義務は、当然のことながら、定められた日に労使が形式的に相対すればそれで足りるというものではない。フランスの労働法典は、交渉の様式についても幾つかの規則を定めている。

まず第一回の協議において、（以降の）協議の場所およびスケジュール（L.2242-2 条 1 号）、および使用者が組合代表委員に対して交付される情報（およびその交付の日付）を明らかにすることとされている（同条 2 号）。これらの情報は雇用および資格等級、支払われる賃金、実

⁹⁰ Soc. 21 mars 1990, RJS 1990. 291.

⁹¹ Crim. 4 déc. 1990 CSBP févr. 1991, p.35. v. M.-A. Rotchild-Souriac, Dr. soc. nov. 1988 ; J. Pélissier, Dr. soc. 1984. 680.

⁹² 同条 2 項が「これらの（注：「前項に定める」の意）企業において、独立した事業所または事業所グループを含むとき、この交渉はこれらの事業所または事業所グループレベルで行うことができる」と規定している。

⁹³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1420.

⁹⁴ Ibid.

労働時間および労働時間体系に関する男性と女性の状況の比較分析が可能でなければならない。なお、賃金に関して、使用者は各労働者の個別の賃金についての情報を与える義務までは負わないとされるものの、手当（prime）の総額、労働者の職務カテゴリーごとの手当の個別分配、およびその付与の基準についての情報を伝える義務を負うとされる⁹⁵。また、特定の従業員のカテゴリーを毎年の交渉から排除することはできないとされる⁹⁶。

次に、交渉が行われている間、使用者は、緊急の場合を除き、交渉の対象となる事項について、労働者の集団的労働条件に関する一方的決定をすることが禁止される（L.2242-3条）。また、使用者は賃上げ、労働時間の削減または労働時間の修正を単独で決定することができない。さらに、判例によれば、（企業別）協定の破棄通告（dénouciation）は当事者による一方的行為であることから、L.2243-3条により、交渉期間中にその時点で適用されている企業別協定についての破棄通告を行うことも禁止される⁹⁷。この使用者の経営管理および指揮監督に関する権限の制限は、交渉を効果的なものとするためのものと理解されており⁹⁸、交渉の期間中にのみ生じるものである。このため、第1回協議の際に作成される、以降の交渉のスケジュール、および協定の締結が不可能であることの確認のために定められる期限は、実務上、重要な意味を有するとされる⁹⁹。

先に述べたように、法律が定める交渉の義務は、「締結」の義務ではない。したがって、義務的交渉事項に関する交渉は、協定の締結に至る場合もあれば、当然ながら合意に至らない場合もある。合意に至らなかった場合、不合意の調書（procès-verbal de désaccord）を作成するものとされる。この調書には、交渉の最終段階における、労使当事者それぞれによる提案、および使用者が片務的に実施しようとする措置を記載しなければならない。なお、ここでいう「使用者の最終的な提案」と、「使用者が片務的に実施する措置」は、必ずしも一致しなくてもよい¹⁰⁰。

（3）義務的交渉の対象事項¹⁰¹

ア 義務的交渉事項の類型

（ア）年次交渉事項

本節の冒頭で述べたように、1982年法のオール法により初めて企業レベルにおける年次交渉義務事項が定められて以降、度重なる改正により、この交渉義務の適用範囲は拡大されている。もともと、毎年必ず交渉されなければならない、いわゆる年次交渉事項は、オール法

⁹⁵ Paris, 9 févr. 1996, RJS 4/96, n° 427.

⁹⁶ Crim. 28 mars 1995, RJS 10/95.

⁹⁷ Soc. 29 juin 1994. CSB 1994, A. 52.

⁹⁸ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1421.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ 典型的には、賃金額について、交渉の最終段階で使用者が提示した案と労働組合が提示した案の中間的な額を使用者が実施することを決定することなどが想定される。

¹⁰¹ v. M.-A. Souriac, Actualité et devenir de l'obligation de négocier, études offertes à Jean Pélissier, Paris, Dalloz, 2004, 489.

で定められて以降、変化はない。

すなわち、年次交渉事項の第一は、実質賃金 (salaire effectif) についてである (L.2242-8 条 1 号)。ここでいう実質賃金とは、「職務カテゴリーごとの額面の賃金のことであり、そこには手当および現物支給も場合によっては含まれる。それは、これらの手当および支給が部門別協約または協定の適用から生じる場合である」とされる。ただし、個別の労働者の賃金額そのものを対象とするものではない¹⁰²。なお、判例によれば、この実質賃金に関する交渉義務の射程は、従業員の一部の実質賃金の額に影響をもたらすような新商品 (製品) の商品化についても及ぶとされる¹⁰³。

年次交渉事項の第二は、実労働時間 (durée effective) および労働時間の体系についてである。なお、パートタイム労働の実施については、労働者の要求があった場合には交渉が義務付けられる (L.2242-8 条 2 号)。

(イ) 毎年、または 3 年毎の義務的交渉事項

次に、以下の 2 つの問題についても、使用者は毎年交渉を開始しなければならないとされる。ただし、これらについては、一度協定が締結されて以降は、この交渉の周期は 3 年とされる。

その第一は、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についてであり (L.2242-5 条)、第二は、障害を有する労働者の雇用にかかる職務への組込みおよび雇用の維持 (L.2242-13 条) についてである。

(ウ) 協定の締結以前における年次交渉事項

以下の 2 つの事項については、当該企業の労働者に適用される協定がない場合にのみ、毎年交渉を実施する義務が生じる。

すなわち、第一に、疾病扶助 (prévoyance maladie) の制度の実施 (L.2242-11 条) についてであり、第二に、利益参加 (intéressement)、経済的利益参加 (participation financière)、および企業貯金制度 (épargne d'entreprise) の実施 (L.2242-12 条) についてである。

(エ) 大企業において 3 年毎に交渉が義務付けられる事項

大企業またはグループ企業—具体的には、少なくとも 300 人の労働者が就労するか、または共同体レベルの企業であってフランスに 150 人の労働者が就労する事業所を 1 つでも有する企業または企業グループ—においては、以下の 5 つの事項について、3 年ごとの交渉が義務付けられる。これらの事項は、主に企業戦略およびその雇用に対する影響に関する事項である (L.2242-15 条)。

¹⁰² Circ. DRT n° 15 du 25 oct. 1983, Liaisons soc., n° 5412 du 9 nov. 1983, p.7.

¹⁰³ Soc. 28 nov. 2000, UAP, Bull. civ. V, n° 398.

その第一は、雇用能力予測管理（GPEC）¹⁰⁴の措置の実施に関する事項であって、企業委員会が情報提供を受ける事項、ならびに、それに加えられる可能性のある付随的措置、とりわけ、職業教育、職業教育用企業負担型財形貯蓄助成金（abondement du compte personnel de formation）、職業経験認定（validation des acquis l'expérience）、職業能力診断（bilan de compétence）、ならびに、企業内異動協定（accord de mobilité interne）¹⁰⁵によって定められているものとは異なる措置としての、労働者の職業的地理的可動性支援（accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique）についてである。

第二に、L.2242-21 条所定の企業内における職種ないし地理的異動の条件を定める場合、これについて3年毎の交渉が義務付けられる。

第三に、当該企業において実施される職業教育および職業教育計画の対象についての3年間の大枠、とりわけ、優先的にその対象となる労働者および雇用、当該協定により3年間で獲得されることが予定される能力および職業資格、ならびに使用者が負担する職業教育用財形貯蓄助成金の基準および様式についてである。

第四に、各種の労働契約、すなわちパートタイム労働契約、研修契約（contrat de travail aux stages）についての利用見通し、ならびに当該企業において不安定雇用を減少させるために実施される措置についてである。

第五に、下請企業が、その職種、雇用、および能力について影響を有する、当該企業の戦略方針について情報提供を受ける条件についてである。

イ 各交渉事項に関する交渉の様式

アで述べたこれらのさまざまな義務的交渉事項についての交渉は、これらを全て同時に展開することが義務付けられているわけではない。もっとも、包括的な交渉枠組みのほうが、相互の妥協を引き出し、合意の基礎を見出す可能性は高いと考えられている。したがって、実務においては、複数の事項についての包括的な交渉が行われるケースが多いとされる¹⁰⁶。

なお、2014年3月5日の法律33条は、1つの協定によって、法律によって列挙されている義務的交渉の全部または一部について、「労働生活の質（qualité de vie au travail）」と呼ばれる単一の交渉に統一することを認めている。同法によれば、この「労働生活の質に関する協定」は、それが有効となるためには代表的労働組合の過半数の支持が要求される。そして、同協定は3年の期間で締結され、その間、協定が定めた内容を対象とする年次交渉義務が停止されるとしている。

¹⁰⁴ 雇用能力予測管理（GPEC）とは、企業等において人材配置の適正を保つことを目的として、人材の予測的管理を行う措置を言う。典型的には、当該企業等において今後予想される雇用・職種等の増減の予測を行い、それを元にした職業訓練、人員配置計画等をおこなう。

¹⁰⁵ L.2242-21 条以下。

¹⁰⁶ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1422.

2 交渉義務に関する制裁

(1) 民事制裁

使用者が義務的交渉事項について交渉を開始しない、または交渉手続の間にその課されている義務を遵守しない（情報提供の懈怠、交渉中における一方的決定、等）とき、当該使用者は労働者および労働組合が被った損害について民事上の責任を追及されることとなる¹⁰⁷。また、交渉が行なわれる前に使用者が義務的交渉事項に関する一方的決定を行った場合、事実審裁判官はこの交渉が行われるまでの間、当該決定の実行の停止を命じることができる¹⁰⁸とされている。

このほか、労働組合組織は、交渉を開始し、あるいは必要な情報の提供の拒絶から生じる障害を回避するために、大審裁判所 (tribunal de grande instance)¹⁰⁹ 所長に対して急速審理 (référé)¹¹⁰ の請求を申立てるという手段をとることができる。判例によれば、民事手続法典 808 条および 809 条に基づき、急速審理裁判官は、必要がある場合には罰金強制を付して、交渉の開始および文書の作成を命じることができる¹¹¹とされる。

(2) 刑事制裁¹¹²

L.2243-1 条および L.2243-2 条は、使用者が「L.2242-1 条、または L.2242-5 条、L.2242-8 条、L.2242-9 条、L.2242-11 ないし 14 条、および L.2242-19 条所定の義務を履行しない」という事実に対して、刑事制裁を定めている。これにより、使用者は、義務的交渉事項について毎年の交渉の発意をしないとき、刑事罰を受ける可能性がある。また、前回の交渉から 12 ヶ月以内において代表的労働組合組織によって示された交渉要求について、使用者がこれを 8 日以内に他の労働組合組織に通知せず、あるいはこの要求から 15 日以内に当事者となる組合を交渉に呼び出さなかったときも、同様に刑事罰を受ける可能性がある。この場合に使用者が受ける制裁は、1 年間の拘禁刑および 3,750 ユーロの罰金とされる。

これに対し、使用者による交渉中または交渉終了時における不作為、または不正は、L.2243-1 条および L.2243-2 条に基づいて刑事上の罪に問われることはない。例えば、交渉中において、使用者が徹底して否定的・消極的に振る舞うことは、L.2243-1 条および L.2243-2 条の罪を構成することはないとされる¹¹³。また、使用者が必要な情報提供をしないこと、交

¹⁰⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1423.

¹⁰⁸ Soc. 28 nov. 2000, UAP, Bull. civ. V, n° 398.

¹⁰⁹ 民事事件に関する普通法上の裁判所。事件の性質または請求額を理由として明示的に他の裁判所に管轄権限が付与されている事件を除く、全ての事件を審理する。

¹¹⁰ 民事事件における急速審理 (référé civil) とは、いかなる実質的な争いも存しないか、または紛争の存在により裁判が正当化される場合にあって当事者が一定の条件に従い単独裁判官から迅速な裁判を得ることができる対審的手続を言う。急速審理裁判官は、差し迫った損害を予防し、または明らかに違法な侵害を停止するため、実質的な争いが存在する場合であっても、保全措置を許可し、または、原状回復を命じることができる (参考：前掲注 3・中村ほか監訳 361 頁)。

¹¹¹ Soc. 13 juill. 1988.

¹¹² v. M. Puech, L'obligation, au regard du droit pénal, d'engager une négociation annuelle dans les entreprises, Dr. soc. 1984. 19.

¹¹³ Crim. 4 oct. 1989, D. 1989. IR 306.

渉中に一方的決定を行うこと、あらゆる決定を拒否することについても、ひとたび交渉が開始されていれば、L.2243-1 条および L.2243-2 条に基づく罪に問われることはない¹¹⁴。ただし、このことは、団体交渉中に不当に振る舞う使用者が、団体交渉に関する刑事上の罪（L.2243-1 条および L.2243-2 条）に問われることがないということを示すにとどまる点に留意する必要がある。すなわち、これらの多くの場合においては、L.2146-1 条（企業内における団結権の行使の侵害）、および L.2146-2 条（組合差別）に基づいて刑事制裁が言い渡される余地があるものと解されている¹¹⁵。

第 4 節 経済的単位の移転の場合における企業別協約および協定の帰趨¹¹⁶

企業別協定は、原則として、当該協定が締結された企業において、その適用範囲に関する規定が定める領域に適用される。もっとも、企業別協定が適用されている状況において、事業譲渡その他により使用者の変更が生じる場合がある。このような場合に、企業別協定の適用関係がいかなることになるか、その概要について述べる¹¹⁷。

1 沿革

企業別協定の適用範囲については、原則として労働協約に関する一般法の規則に服するとされる。フランスにおいては、産業別労働協約の規定は、当該協定に署名した労働組合組織が存在しようとしなかりと、さらにいえば労働組合が存在しようとしなかりと、締結された協約が現に存在する限りにおいて、使用者に対して、これを当該企業（または事業所）の全ての労働者に享受させることを義務付けている¹¹⁸。したがって、産業別協約については、使用者に経営主体の変更が生じたとしても、協約の適用それ自体に影響が生じるのは、基本的にその事業内容そのものが（産業部門の枠を超えて）変更される場合に限定される。これに対し、企業別協定に関しては、経営主体の変更は、協定の適用関係に重要な影響をおよぼすことになる。

この点について、かつての判例は、事業譲渡（vente）の場合について、あるいは事業の全部または一部の吸収合併（absorption）の場合について、使用者によって署名された集団協定は、後の、すなわち譲渡先の使用者を拘束しないとしていた。そしてとりわけ、営業財産の譲受人によって解雇された労働者は、以前の、すなわち譲渡人使用者によって署名された企業別協定に基づく利益を主張できないとしていた。事業譲渡時における労働契約の移転に関

¹¹⁴ 前述のとおり、労働者側としては、民事的な救済を受けることは可能である。

¹¹⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1424.

¹¹⁶ フランスにおける企業組織再編と労働関係をめぐる問題については、本久洋一「フランスにおける企業移転と労働契約」日本労働法学会誌 94 巻（1999 年、法律文化社）95 頁以下、水野圭子「EU における企業組織変動—欧州司法裁判所判決にみる経済的一体の発展」季刊労働法 222 号（2008 年、労働開発研究会）105 頁以下、同「フランス・EU 法における企業組織変動と労働契約の承継—経済的一体とは何か」日本労働法学会誌 108 号（2006 年、法律文化社）169 頁、細川良「フランスの事業譲渡における労働関係規制—その現状と課題」世界の労働 60 巻 9 号（2010 年、日本 ILO 協会）22 頁以下等を参照。

¹¹⁷ なお、労働政策研究・研修機構編・前掲注 1 37 頁以下もあわせて参照のこと。

¹¹⁸ Soc. 13 mai 1982, Bull. civ. V, n° 305 ; Soc. 25 avr. 2001, Bull. civ. V, n° 134.

する規定である旧 L.122-12 条 2 項は、あくまでも個別労働契約に関する規定でしかなく、集団的な労働条件には適用されないと解されていたのである。そして、労働協約に基づく利益は、個別の労働契約に組み込まれていないとされていた¹¹⁹ため、新たな使用者は労働条件を修正することができ、解雇の場合においては、事業譲渡前の協定に含まれていた保護条項に拘束されることはないと解されていたのである¹²⁰。そして、労働者が新たな使用者によって示された新たな労働条件を拒否した時、新たな使用者は労働契約の解約を発意することができ、それは法的には解雇ではなく辞職を構成するとみなされていた¹²¹。しかし、1971年7月13日の法律により、こうした判例による解釈は修正され、現在では以下で述べるような規則が適用されている。

2 労働協約の暫定的維持¹²²

L.2261-14 条によれば、合併 (fusion)、会社分割 (cession)、または事業活動の変更の場合においては、従業員に対して従前適用されていた協定は、新たな協定によって置き換えられるまで、または、予告期間の満了から起算して1年の間、暫定的にその効力が維持される。これらの旧協定は、新たな使用者が他の産業部門別協約に加入した場合であっても維持されると解されており、その場合には協約の競合 (concour) の問題として処理されることとなる。すなわち判例は、「譲受人が属する産業部門別協約は、労働者に直ちに適用され、L.2261-14 条所定の条件において、当該事項において最も有利な協定上の規定が適用され続けることとなる」としている¹²³。そして、この効力の維持は、L.2261-14 条はその適用範囲を明文で述べてはいないが、あらゆる自律的経済単位 (entité économique autonome) の譲渡について適用されると解されている¹²⁴。判例によれば、例えば、企業がある経済活動を下請け化する場合もその射程が及ぶとされている¹²⁵。譲受人使用者は、この暫定期間中に、協約の規定を適合し、あるいは更新するための交渉を開始することが義務付けられている。

3 獲得された利益の確定的な維持

旧協約の暫定的適用期限が満了する前にいかなる新たな協約も締結されない場合、労働者はこの旧協約の適用において獲得した個別的な利益を保持するとされる (L.2261-14 条 2 項)。

¹¹⁹ フランスにおいては、労働協約と労働契約の関係について、多くの議論を経ていわゆる化体説が否定されており、労働協約は規範的効力に基づきその適用範囲内における個別の労働契約を法規範的に規律するものと解されている。

¹²⁰ Soc. 29 avr. 1965, D. 1966. 760.

¹²¹ Soc. 10 févr. 1965, D. 1966. 760 ; Soc. 21 juin 1967, Dr. soc. 1968. 177 ; Soc. 5 mars 1969, Dr. soc. 1969. 508.

¹²² v. J. Péliissier, Les restructurations d'entreprise et leurs effets sur l'emploi, RID comp. 1990. 160 et s. ; F. Favennec-Héry, Restructurations : le rôle de la négociation collective, Dr. soc. 2004. 279 ; A. Mazeaud, La négociation collective en cas de restructuration consecutive à un transfert, Dr. soc. 2004. 290 ; J.-M. Olivier, L'impact des transferts sur les normes collectives en vigueur dans l'entreprise, Dr. soc. 2005. 743 ; Ph. Raymond, Fusion d'entreprise et fusion des statuts collectifs, Dr. soc. 2006. 303.

¹²³ Soc. 10 févr. 2010, Dr. soc. 2010. 476.

¹²⁴ Soc. 22 mai 2002, RJS 8-9/02, n° 1012.

¹²⁵ Soc. 31 janv. 2001, Bull. civ. V, n° 31.

この1年の期限は、予告期間の満了時から起算されると解されている¹²⁶ため、実質的に、新たな協定の交渉のための期間は15ヶ月となる。

L.2261-14条2項に基づく、(法律による)獲得された個別の利益の維持の射程については、判例は厳格に解釈する傾向にある。これに対し、旧協約に置き換えられる新たな協定の中に、「獲得された利益を維持」する旨を定める一般条項を組み込む実務がしばしばみられ、こちらについてはその射程を広く解する傾向にあるとされる¹²⁷。こうした条項がその維持を保証した利益は、それが旧使用者のもとでは慣行または使用者の一方的債務負担に基づくものであったとしても、協約としての性質を獲得することとなる¹²⁸。

4 譲受人企業においてすでに存在する企業別協定との関係

以上に述べたように、フランス労働法典は、使用者の経営主体に変更が生じた場合について、新たな協定に関する交渉を実施し、もって旧協定に置き換えることを基本姿勢としていられると思われる。しかし、譲受人企業においてすでに企業別協定が存在する場合においても、旧協定に置き換わる協定について交渉をしなければならないのか、それとも、譲受人企業においてすでに適用されている企業別協約が旧協約に置き換わればよいのかという問題がある。

この点について破毀院は、「(旧 L.132-8 条 3 項に基づく) 協定の置き換えに当たっては、それが旧協定の規定を新協定の規定に適合させるものであれ、必要に応じて新たな規定を作成するものであれ、当該企業における交渉に由来するものでなければならない。」との判断を示している¹²⁹ ¹³⁰。また、旧協定の適用を受けていた労働者に対抗できる協定となりうるのは、代表的労働組合との間で交渉された協定のみとされる¹³¹。

第5節 小括

フランスにおける企業別協定に関する法制度の特徴を考えるにあたっては、まずその歴史的経緯を押さえておく必要がある。すなわち、(程度の差はあれ、他の欧州諸国とも共通するが) フランスの労働協約システムにおいては、伝統的には、産業部門および職種別のレベルの交渉および協約が、その中心として存在してきた。そして、企業別交渉および企業別協定に対しては、副次的な位置付けしか与えられてこなかった。

すなわち、第一に、1968年以前においては、そもそも企業内に組合支部を設置することが認められておらず、この時代において企業レベルで存在した交渉および協定は、あくまでも

¹²⁶ Soc. 27 oct. 1998, RJS 12/98, n° 1520.

¹²⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.1425.

¹²⁸ Soc. 10 juill. 2001, Bull. civ. V, n° 257.

¹²⁹ Soc. 14 mai 1992, RJS 6/92, n° 768 ; Soc. 1 déc. 1993, D. 1994. 334 ; Soc. 31 janv. 1995, RJS 3/95, n° 277.

¹³⁰ なお、これ以前には、譲受人企業においてすでに適用されている協定が置き換わるとの判断もみられたようである (Soc. 16 mai 1990, RJS 7/90, n° 600 ; Soc. 9 oct. 1990, RJS 11/90, n° 903.)

¹³¹ Soc. 9 oct. 2001, Dr. ouvrier 2002. 450.

従業員の代表との間での非典型協定としての位置付けにとどまった。第二に、フランスの労働協約システムの伝統である有利原則の存在により、企業別協定は、あくまでも法律および産業別協約によって定められた労働条件について、これを下回らない、すなわち、労働条件の上乗せをすることができるにとどまっていたのである。

1970年代に入り、企業内組合支部の設置が可能となったものの、当初、企業内組合支部における活動は、労使対話としての団体交渉、またそれを通じた労使合意としての企業別協定の締結に至ることは多くなかった。

こうした状況を大きく変えたのが、1982年のオール法であり、このオール法が、近年のフランスにおける企業レベルの交渉および協定の基礎をなしていると評価することができよう。

そのオール法の内容は多岐にわたるが、企業別交渉および企業別協定と労働協約システムとの関係という視点から見た場合に、最も重要なことは、企業レベルでの義務的交渉事項を定めたことであろう。すなわち、オール法が、実質賃金および実労働時間について、毎年の交渉を義務付けたことが、その後の企業レベルにおける交渉の活性化に結びついたことは、ほとんど評価の一致したところである。このように、毎年の団体交渉の実施を義務付け、かつ交渉すべき事項を法律を通じて定めることによって、労使に対して交渉の実施を促すという手法を採用していることが、フランスにおける労働協約システムの大きな特徴の1つといえる。

フランスにおける企業別交渉および企業別協定に関する法制度について、もう1つの特徴は、交渉当事者の枠組みについて、企業内組合支部の代表である組合代表による交渉の他に、組合代表委員を欠く企業における交渉方法をさまざまに定めていることである。これは、伝統的に、フランスにおける労働組合の組織力が脆弱であり、加えて、上記のように、フランスにおいては企業内に組合支部を置くことが認められていなかったことから、企業レベルでの組織基盤を形成することが労働組合にとって困難であったという事情が影響している。すなわち、国が企業レベルでの労使交渉を促すにあたって、企業内の組合支部を主体とする交渉の実施を促すだけでなく、こうした組合による交渉の基盤を有さない企業において、いかにして労使の対話を促すかという方法を模索することを余儀なくされたのである。こうして、フランスにおいては、企業内における交渉にあっては、企業内組合支部が存在する企業については、組合支部の代表である組合代表委員を主体として、義務的交渉事項に関する交渉を促してきた。その一方で、こうした企業内組合支部を有さない企業に関する労使対話については、従業員代表者による交渉および協定の締結という代替手法、あるいは、企業の外のレベルでの対話の促進および規範設定の促進、具体的には、産業レベルでの団体交渉及び労働協約の拡張適用制度、さらには地域レベルでの交渉制度を用いることによって、補完的に企業レベルでの労働条件の規範設定の実現を模索していると評価できよう。もともと、こうした国の試みが、その目的の通りの成果を挙げているかはまた別の問題であり、この点については、次章において検討する。

第2章 フランスにおける企業別交渉および企業別協定の実態¹³²

第1節 沿革

フランスにおける労働協約システムの大きな特徴の1つとして、1936年法に基づく労働協約の拡張適用制度が大きな役割を果たしてきたという点があることは、これまでも述べてきたところである¹³³。そして、このことは、企業レベルの交渉・協定という視点から見た場合には、フランスの労働組合には企業レベルでの労働組合組織および団体交渉等を通じて、自ら労働協約の影響を企業レベルにまで及ぼし、労働者をカバーするだけの能力がなかったことを示していると評価することができる。すなわち、フランスにおける集団的労働条件規範の決定システムにあっては、歴史的に共同決定がなされてきたドイツなどとは対照的に、労働組合運動の成果としてのみならず（あるいはむしろ）、国家の支援によって産別協約が「職業の法」となるシステムが形成されてきたといえる。

こうした、集団的労働条件規範の決定システムにおける国家の関与という側面は、こうした労働協約法制の面だけではなく、団体交渉システムにおいても現れている。すなわち、フランスにおける団体交渉制度は、比較的歴史が浅く、1950年代以降に形成されてきたと評価されているが、これは、第二次世界大戦後、国が主導する形で制度が形作られ、1950年代以降の高度成長（黄金の20年）を背景に団体交渉システムが形作られてきたと評価されている。そして、この1950年～70年代にかけては、あくまでも団体交渉の中心は産業別交渉であった。これに加えて、1968年の五月革命の産物として、社会保障制度、具体的には年金金庫、医療保険、および失業保険の運営について、産業部門の枠組みを超えた全国職際交渉が1970年代以降発達・普及してきたのである。

これに対し、企業レベルにおいては、第二次大戦後の1945年2月22日のオルドナンス及び1946年5月16日の法律によって、従業員選挙によってメンバーが選出される組織である企業委員会が創設されたものの、労働組合が企業に入り込むことはできず、1968年に、企業内における組合支部の設置が可能となったのである。これによって、企業内における労働組合活動の基礎となる企業内組合支部と、従業員代表組織である企業委員会という、企業内における二元的な労使関係が形成されたこととなった。そして、1960年代当時は、フランスにおいても労働組合の組織率は20%を超えており、企業内で活発な活動を展開していたものの、こうした企業内組合支部の活動は、必ずしも団体交渉という形式を採用せず、一部の大企業を除いては、1970年代までは、企業レベルの団体交渉はそれほどみられず、産業レベル

¹³² 本章における記述は、Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013) のほか、2013年7月および9月に実施した現地ヒアリング調査での結果に基づいたものである（調査先一覧は本文末尾に記載）。ご多忙の折、ヒアリングに応じていただいた皆様には篤くお礼申し上げます次第である。

¹³³ 1936年法の成立に至る過程については、前掲注1・労働政策研究・研修機構編3頁～12頁を参照。

の賃金交渉が、企業における職種・等級別賃金の決定に対する強い影響力を有していたようである。

しかし、企業レベルの団体交渉及び協定の締結は、1980年代以降、とりわけ1990年～2000年代に、非常に活発化することとなる。すなわち、企業別協定の件数は、1980年代には約4,000件程度で推移していたのに対し、現在は約35,000件もの企業別協定が存在している。このことから、フランスにおける企業レベルでの団体交渉・集団協定（労働協約）システムについて、1980年代が大きな転換点となっていることは明らかといえよう。いうまでもなく、この転機になったのは1982年のオール法（オール法）であり、同法が定めた実質賃金、労働時間等の年次交渉義務事項を中心とした義務的交渉事項が、現在における企業レベルでの団体交渉の中心をなしている。ヒアリング調査においても、オール法以前から企業レベルでの賃金決定が普及していた産業も存在するものの、オール法による交渉の義務化によって、企業レベルでの賃金に関する交渉が活発化したのは間違いないとの声が多く聞かれ、また協定の数の増加もこれを裏付けているといえよう。また、第1章（16頁）において述べた、オール法によるもう1つの改正も企業レベルでの賃金交渉の活発化に影響を与えているとされる。すなわち、産業別交渉において決定された総額賃金の値上げ幅について、その配分を企業レベルの交渉および協定によって決定することを認めたことである。

なお、近年では、男女間における職業上の平等、あるいは従業員数300人以上の企業に義務付けられているキャリア能力予測管理（GPEC）等の事項が重要性を増していると評価されている。

このほか、フランスにおける企業内労使関係を形成するもう1つの機構である、企業委員会がその役割を拡大していったことも、重要な変化として指摘しておく必要がある。すなわち、当初から認められていた福利厚生活動に加え、企業の経営に関する様々な事項について、情報提供を受け、また諮問を受けるという役割である¹³⁴。

第2節 総論—フランスにおける近年の企業別交渉の概況

本節では、2012年において企業レベルで作成され、地方労働局（DIRECCTE）に対して届出がなされた、企業別協定を中心とする各種の協定文書¹³⁵に関する統計資料等¹³⁶、および現地におけるヒアリング調査で得られた知見をもとに、フランスにおける企業別交渉の近年における概況について整理する。

¹³⁴ なお、企業委員会等の従業員代表組織と、企業内組合支部との関係性については、後述する。

¹³⁵ 労働組合（ないし従業員を代表する者）による団体交渉を経て署名された企業別協定（accord collectif）、更新協定（renouvellement d'accord）、付加文書（avenant）、および不合意の調書（procès-verbal）に加え、従業員の承認投票（référendum）によって承認された文書、および使用者による片務的決定。

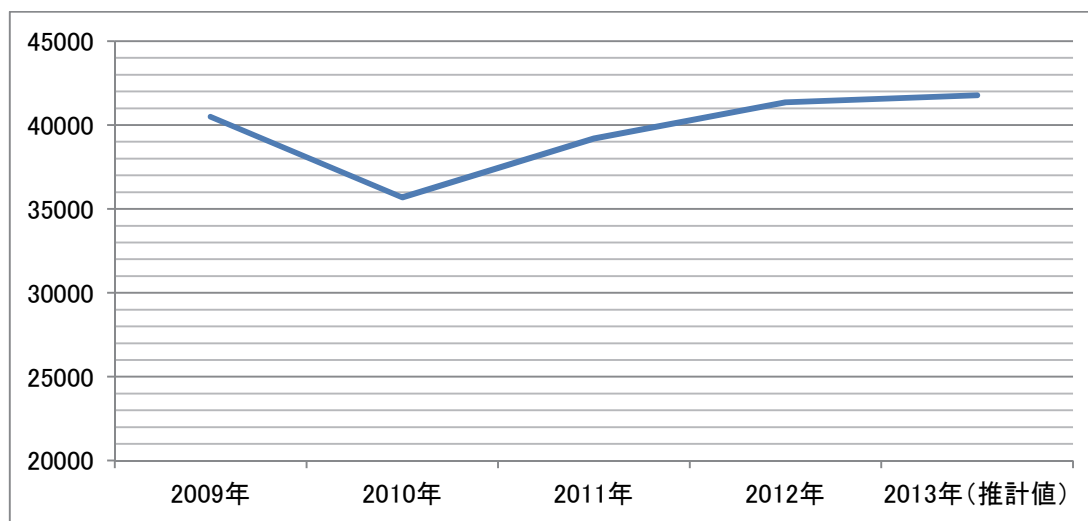
¹³⁶ 主として、Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013)に収録されているデータを参照した。

1 概況

まず、近年のフランスにおいて企業内組合支部の代表である組合代表委員、および（部門レベルの）労働組合組織によって署名権限者として任命された者（以下、本章においては両者をあわせて「組合代表委員等」と記す）が署名した企業別協定の件数の推移をみると、図2-2-1のようになる。

すなわち、この5年についてみると、企業別協定の件数は、年間 35,000 件～40,000 件前後ではほぼ安定して推移している。

図2-2-1 近年のフランスにおける企業別協定の件数の推移



次に、組合代表委員等により署名されたものに加え、各種の方法により定められた企業レベルでの各種協定文書全体についてみると、その総数は 60,000 件を越えること、また 2012 年においては 2011 年と比べて全体的に増加傾向がみられることが分かる（表2-2-2参照）。

すなわち、企業レベルで作成された協定文書の数は、前年比 12%増の 65,319 件となっている。このうち、組合代表委員等、および従業員を代表する者によって署名された、企業別協定の形式をとって作成された協定文書は、15%増の 38,799 件となっている。特に、組合代表委員等によって署名された企業別協定は、31,310 件で前年比 17%増と顕著な伸びとなっている。各協定がいかなる事項を対象とするものであったかについては（2）で後述するが、その内訳として、男女間の職業上の平等に関する協定、および労働における苦痛（*pénibilité*）の予防についての協定が増加したことが、組合代表委員等によって署名された企業別協定の増加の要因であるとされている¹³⁷。同時に、使用者による片務的決定の形式をとった¹³⁸協定

¹³⁷ Ministère du travail, op. cit., p.505.

¹³⁸ 労働組合との交渉が妥結に至らなかった場合に、最終的に使用者が提示した案を基礎に、使用者が片務的決定として書面化することもあるが、通常は、労働組合等の交渉基盤が存在しない企業において、（産業別労働協約の規定を前提として）使用者が一方的に集团的労働条件について作成する形をとることが多い。

文書が 12,319 件と顕著な伸びを示している。

承認投票による承認を受けた文書については若干の減少傾向にあるが、これは主として従業員代表組織を欠く企業において、利益分配手当についての文書の作成数の減少によるとされている¹³⁹。

なお、2013 年については、協定文書の件数の総計、組合代表委員等が署名した企業別協定の件数のいずれについても、2012 年とほぼ同数で推移しているのに対し、従業員による承認投票によるものが 2012 年比で-18%、これに対し使用者による片務的決定によるものが 2012 年比で+15%となっている。

表 2-2-2 2012 年における企業レベルの協定文書数（締結方式別）

	2012 年 ¹⁴⁰	前年比
組合代表委員等 ¹⁴¹ による署名	31,310	+17%
従業員を代表する者による署名	7,489	+6%
従業員による承認投票	13,875	-5%
使用者による片務的決定	12,319	+28%
不明	326	+65%
合計	65,319	+12%

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013)

企業レベルの協定文書を、その作成方式によって区分する（図 2-2-3 参照）と、約 6 割の協定文書が、使用者と組合代表委員等ないし従業員を代表する者との間の団体交渉の枠組みを通じて作成されている。そして、その約 8 割は、組合代表委員等の署名によって企業別協定が作成されていることになる。残りの 2 割は、企業委員会、従業員代表委員、または単一従業員代表の署名によっている。すなわち、企業レベルで集团的労働条件を決定する文書が作成され、行政に届け出がなされているもののうち、約半数が組合代表委員等との交渉を経て作成されており、かつその大半は組合代表委員（délégué syndical）によって署名されているものと理解できる。第 1 章において述べたように、フランスにおいては、とりわけ企業レベルにおける団体交渉の基盤、その前提となる労働組合が脆弱であるという歴史的な問題を抱えている。そして、企業レベルでの交渉および協定の締結、とりわけ企業内組合支部が存在しない企業におけるそれを促進するために、一定の場合に、従業員代表委員（délégué du personnel）あるいは産別労組に委任された労働者による協定の締結を可能とする立法がとられてきた。しかし、こうした従業員代表委員等の従業員代表組織による交渉および協定の締結はそれほどには普及しておらず、交渉・協定も少ないとの見解がヒアリング調査にお

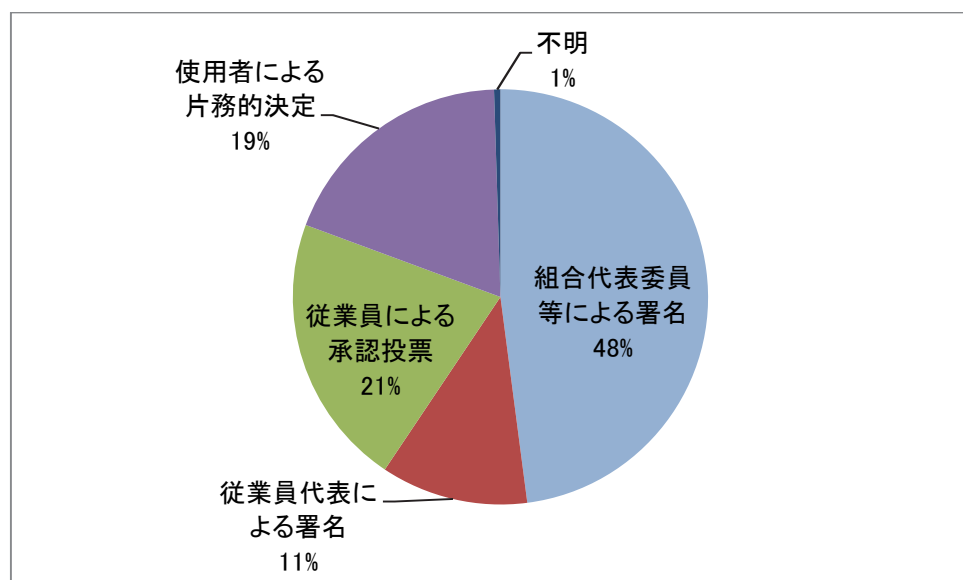
¹³⁹ Ministere du travail, op. cit., p.505.

¹⁴⁰ 数値は 2013 年 1 月 1 日時点での暫定値。

¹⁴¹ 組合代表委員および労働組合組織に委任を受けた者。

いても多く聞かれた。表2-2-2、図2-2-3が示すデータは、統計面からも、企業レベルにおける交渉は、企業内組合支部に大きく依存する現状であることが裏付けるものといえよう。加えて、ヒアリング調査においては、従業員代表委員（délégué du personnel）によって署名される協定の多くは、賃金、労働時間等の基本的な労働条件を定めるものではなく、利益参加、企業内賃金貯蓄（épargne salariale）、企業年金積立（plan d'épargne pour la retraite collectif：PERCO）についてのものであるとの説明が聞かれた。これらの内容に関しては、従業員代表委員を欠く場合には従業員による承認投票によって決定されることとされている。以上のことから、従業員代表委員の署名による協定および従業員による承認投票による企業レベルの集団的労働条件規範の決定は、これらの特殊な手当等の決定に偏っており、実質賃金、労働時間等の基本的労働条件の決定を担うには至っていないものと考えられる。

図2-2-3 2012年における企業レベルの協定文書の作成方式割合



出典：Ministere du travail, La négociation collective en 2012 (2013)

2 企業別交渉における交渉事項

2009年から2012年にかけて、組合代表等が署名した企業別協定について¹⁴²、交渉事項別に分類した表が以下の表2-2-4である。

¹⁴² 前記のとおり、組合代表委員等が署名した企業別協定とは異なる、従業員を代表するものによる署名その他の方式による協定は、その内容が利益参加、企業内賃金貯蓄等の特殊な手当に関する協定に偏っている（Ministere du travail, op. cit., p.505.）ことから、ここでおこなう企業別協定に関する交渉事項の分析については、こうした偏りのない組合代表委員等が署名した企業別協定にしぼって検討を行うこととする。

表 2-2-4 組合代表が署名した企業別協定（交渉事項別）¹⁴³

交渉事項	2012年		2011年		2010年		2009年	
	協定の数	割合	協定の数	割合	協定の数	割合	協定の数	割合
賃金・手当	11408	36%	14211	37%	12068	34%	11598	29%
労働時間	7112	23%	9186	24%	9011	25%	9345	23%
利益参加・賃金貯蓄	5577	18%	6607	17%	7305	21%	7140	18%
職業上の平等	5716	18%	6334	16%	3319	9%	2637	7%
雇用	2921	9%	3844	10%	4876	14%	9488	23%
相互扶助・補足健康 保険・補足年金	2506	8%	3494	9%	3115	9%	3449	9%
労働組合の権利・ 従業員代表機関・ 労働者の意見表明権	2297	7%	2987	8%	3335	9%	2811	7%
就労環境	1671	5%	1502	4%	689	2%	517	1%
職業教育	552	2%	790	2%	596	2%	669	2%
格付け	483	2%	618	2%	661	2%	620	2%
合計	31310		38935		35696		40496	

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013)

第1章において述べたように、フランスにおいては、1982年のオール法以降、一定の事項について、企業レベルでの団体交渉が法律により義務付けられている。これを受け、企業レベルの労使においては、毎年の交渉が義務付けられている年次交渉事項、とりわけ賃金および労働時間についての交渉が、毎年の団体交渉の中心となっている。加えて、その時どきにおいて交渉が義務付けられる、ないし余儀なくされる事項が存在し、これらの事項が交渉の中心となっているようである。以下、各交渉事項についての状況についてそれぞれ検討する。

（1）賃金・手当および利益参加・賃金貯蓄

組合代表委員等との間での企業別交渉において、最もその比重が大きいのは、やはり賃金についての交渉であることが、ヒアリング調査において聞かれた。表2-2-4においても、賃金に関する協定の数は、例年最も多くの数を占めており、2011年および2012年においてはそれぞれ37%および36%と、全体の1/3強を占めている。数字の面からも、賃金及び手当に関する事項は、現在も企業別交渉および協定においてもっとも重要なテーマであることが裏付けられているといえよう。

なお、ここでいう賃金に関する交渉とは、賃金体系そのものについての交渉ではなく、物価上昇、業績その他に応じた賃上げ率の決定に関する交渉が中心となっている。賃金システムそのものについては、フランスの場合、その根幹をなす職業資格および格付けについては、現在もなお産業別協約によってコントロールされており、企業レベルの交渉および協定においてその対象となることは極めて少ないようである（表2-2-4にあるとおり、格付けに関する2012年の企業別協定は483件にとどまる）。

このほか、2009年から2011年にかけて、賃金および手当に関する協定の数が増加傾向に

¹⁴³ 2012年の協定の数は2013年1月1日時点での暫定値

ある¹⁴⁴ことが窺える。これは労働所得のための2008年12月3日の法律の影響が存在すると考えられている。すなわち、同法律は、組合代表委員が存在する企業において賃金に関する年次交渉義務を遵守しなかった場合について、社会保障負担の軽減措置について初年度が10%減、さらに3年間交渉がない状態が継続した場合には一切の軽減措置の停止という段階的な制裁を規定しており（26条）、このことが企業レベルにおける賃金交渉の活性化および協定数の増加につながったものと考えられている。なお、手当に関する協定についてみると、2011年には配当利益分配手当（prime de partage des profits comptabilisés）¹⁴⁵が前年比18%増であったが、2012年においても若干減少している（2011年暫定値：641件から、2012年暫定値465件）¹⁴⁶。

また、これに関連する項目として、利益参加および賃金貯蓄に関する協定も、全体の2割前後と高い比率を占めている。2012年の動向をみると、賃金貯蓄（épargne salariale）に関する協定の数は若干の増加傾向にある（5%増）が、これは企業年金積立に関する協定の増加および賃金貯蓄に関して2010年11月の年金改革に関する法律による改正に適合させるための改定が必要であったことが影響しているとみられている¹⁴⁷。

（2）労働時間

企業別協定において、賃金および手当に関する協定に次ぐ割合を示すのは、労働時間に関する協定であり、近年は全体の約1/4、25%前後を占めている。2012年においては全体の23%であった。

労働時間に関する協定の数は、2009年から2012年にかけて、取り立てて増減はない。これは、2000年代前半に労働時間制度改革の影響を受けて労働時間に関する協定が激増したものの、その後は労働時間に関する大幅な法改正がなされていないことによるものと考えられる。すなわち、フランスにおいては1998年のオブリ（Aubry）法により週35時間労働が導入された。同時に、労働時間の柔軟化に関する様々な制度が導入され、これらの労働時間の柔軟化に関する協定が、2000年代の前半に非常に多く交渉され、締結されたようである¹⁴⁸。このようにして、労働時間については、2000年代前半に集中的に議論され、現在はそれほど多く議論されているわけではないようである。その結果、労働時間に関する協定は、その多くが従来からの協定の更新ないし若干の改訂にとどまり、協定の数に大幅な上限

¹⁴⁴ 2012年については暫定値であるが、比率の上では2011年とほぼ同水準の36%という高水準を保っていることが分かる。

¹⁴⁵ 2011年7月13日の法律に基づく、株主に対する利益配当に応じて労働者に対して支給することが義務付けられる手当。原則として、株主に対する配当金額が、過去2年の平均配当金額より多くなる場合に、労働者に対して当該手当を支給しなければならないとされる。ただし、その金額については企業別協定によって定めるとされ、法律上の定めはない。

¹⁴⁶ Ministère du travail, op. cit., p.521

¹⁴⁷ Ministère du travail, op. cit., p.505.

¹⁴⁸ 例えば、今回のヒアリング調査先となったある金融業の企業においては、職種別の労働時間の体系に関する協定に加え、労働時間のみなし、裁量労働、労働時間貯蓄口座制度に関する協定等、合計で6つの労働時間協定が存在するとのことであった。

が生じていないようである。フランスにおいては、週 35 時間法制定後も、多くの企業において実際の労働時間は 37 時間ないし 38 時間とされており、とりわけ近年は、この週 35 時間を超える超過勤務時間 (heures supplémentaires) の取扱い (金銭的な補償、代償としての休息等) に関する交渉が中心となっているようである。

(3) 職業上の平等

2009 年から 2012 年にかけての傾向として注目されるのは、職業上の平等に関する協定の数が年々増加する傾向にあることである。これは、年金改革に関する 2010 年 11 月 9 日の法律によって創設された財務的制裁の影響であると解されている。すなわち、従業員数 50 人以上の企業において、職業上の平等に関する協定、もしくは使用者が定める行動計画を、2012 年 1 月 1 日までに定めることが要求されている。そして、これに違反した場合、当該企業の賃金総額の 1%相当額が罰金として課されることとされている。そして、同法を受けて、職業上の平等に関する交渉および協定の締結が増加したものとされている¹⁴⁹。

(4) 雇用—高年齢者雇用・障害者雇用

雇用に関する協定は、2009 年には 9,488 件で全体の 23%を占めていたのに対し、2010 年から 2012 年にかけてはその件数・割合ともに減少傾向にある。2009 年は、高年齢労働者の雇用に関する協定の締結ないし行動計画の策定が法律によって義務付けられたことにより、雇用に関する協定が増加した。そして、2012 年は 2009 年において定められた協定の再交渉の時期に当たる。しかし、若年者雇用を促進することを目的とする世代間契約 (contrat de génération) の制度化が発表されたことから、この高年齢労働者の雇用に関する協定の再交渉に関するスケジュールに変化が生じ、2012 年についても雇用に関する協定の数が増加しなかったと見られている¹⁵⁰。というのも、この世代間契約に関する協定ないし行動計画に、高年齢労働者の雇用に関する協定を置き換えなければならないとされたため、世代間契約について新たに交渉をした上で、それを含む協定ないし行動計画を締結ないし策定する必要が生じたのである。結果、交渉スケジュールに遅れが生じているものと見られている。実際、高年齢労働者の雇用に関する協定は、2009 年が 6,456 件、2010 年が 2,046 件、2011 年が 513 件と推移し、2012 年は暫定値で 409 件にとどまっている¹⁵¹。

なお、これと関連し、障害のある労働者の雇用に関する協定の数はこの間継続的に漸増傾向にある。すなわち、2012 年における障害のある労働者の雇用に関する協定の数は暫定値で 1,422 件であり、前年比 14%増となっている¹⁵²。

¹⁴⁹ Ministère du travail, op. cit., p.521.

¹⁵⁰ Ibid.

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Ministère du travail, op. cit., p.523.

（５）労働組合の権利・従業員代表機関

労働組合の権利および従業員代表機関に関する協定の数は、2009年から2012年にかけて、安定的に3,000件弱（7～9%）で推移している¹⁵³。これは、労使関係における民主制の改革のための2008年8月20日の法律の影響であると解されている¹⁵⁴。すなわち、同法律施行以降、労働組合の代表性に関する新たな規定、および職場選挙の方式に関して、多くの協定が締結されている。労働組合の代表性の基準および職場選挙の結果の重要性は、今後の企業内における労働組合の動向に影響を与えることが予想されているが、現状において、企業別協定の内容からは、明確な変化は窺えない。

（６）労働条件—労働における苦痛、ほか

以上に述べたもののほか、近年、交渉事項として多く取り上げられるのは、労働条件（condition du travail）であり、とりわけ労働における苦痛（pénibilité）の問題が、交渉事項として取り上げられることが多くなっているとの見解が聞かれている。

2010年11月9日の法律は、（３）で述べた職業上の平等に加え、労働における「苦痛（pénibilité）」についても、従業員数50人以上の企業において、これに関する協定、もしくは使用者が定める行動計画を、2012年1月1日までに定めることが要求し、これに違反した場合、当該企業の賃金総額の1%相当額が罰金として課される旨の規定を設けている。すなわち、従業員数50人以上300人以下かつ拡張適用される部門別協定によってカバーされていない企業、および従業員数300人超の企業において、その労働者の半数以上が職業上の危険因子（リスクファクター）に晒されている場合において、この「苦痛」の予防に関する協定の締結ないし行動計画の策定が義務付けられているのである。こうした影響により、職場環境に関する協定の数は、2011年および2012年において、大幅に増加している（2012年の暫定値で、職場環境に関する協定の数は1,671件であるが、うち942件が「苦痛」に関する協定である¹⁵⁵）。これらの協定ないし行動計画の届出の期限は2011年12月31日と定められていたが、多くの協定はその署名および締結が遅れ、2012年にずれ込んだようである¹⁵⁶。

労働条件に関する企業レベルでの労使対話については、数字の上では協定全体に占める割合は少ない状況にある（約3～4%）が、これは、協定に至ったものがまだまだ少ないということであり、交渉それ自体は近年かなり増加していることが、多くのヒアリング先において聞かれた。このほか、協定の締結には至っていないものの、企業レベルでの交渉自体は増加傾向にあるものとして、職業教育（formation professionnelle）についての交渉が挙げられていた。

¹⁵³ 2012年については暫定値のため2,297件にとどまるが、比率は7%を維持している。

¹⁵⁴ Ministère du travail, op. cit., p.523.

¹⁵⁵ Ministère du travail, op. cit., p.522.

¹⁵⁶ Ibid.

3 企業別交渉における労働組合の動向

使用者と組合代表委員との間で締結され、地方労働局に届け出られた協定には、当該企業に含まれる労働組合および署名した労働組合組織が記されている（当該企業に存在するものの、協定に署名しなかった労働組合組織については、組合組織名が記され、署名欄が空欄となっている）。こうした手続により、企業別協定に対する各組合の対応が分かる。

表 2-2-5 企業別協定に署名がなされている組合の比率

	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年	2007年	2006年
組合代表組織が署名した協定ないし付加文書の総数	29064	36181	32916	37337	32205	26177	27905
CGT	50%	51%	52%	53%	54%	55%	54%
CFTC	21%	24%	27%	30%	33%	33%	32%
CFDT	57%	58%	60%	61%	61%	62%	61%
CFE-CGC	32%	34%	36%	35%	38%	39%	38%
CGT-FO	36%	38%	41%	43%	44%	44%	44%
その他の組合	16%	16%	16%	17%	17%	16%	16%

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013)

フランスにおいては、1966年にCGT、CFDT、CGT-FO、CFE-CGC、CFTCの5つの労働組合が、全国レベルにおいて（すべての労働者を代表する）代表的な労働組合であることが法的に承認された¹⁵⁷。そして、それ以降、これらのいわゆる五大労組がフランスの労使関係の中心を担ってきた。

そして、表2-2-5によれば、CGTおよびCFDTは、組合代表委員が署名した協定ないし付加文書の半数以上について署名があることが分かる。これに対し、全国職際レベルでの代表性を有する他の労働組合をみると、CGT-FOおよびCFE-CGCは30～40%、CFTCは2割強の協定に署名があることが分かる。

署名率は、組合代表委員および組合支部の活動の活発さ、当該企業における労使関係政策ないし経営方針、労使関係の文脈によって決定される部分大きい。しかし、当該企業における組合支部の設置の有無、および2008年法以降の重要な点として、代表性の有無を決することとなる直近の職場選挙の支持率も大きな影響を与えることとなる。すなわち、2008年法以前は、当該企業内に組合支部を設置することができれば、表2-2-5に挙げられているいわゆる五大労組は無条件に代表性を獲得し、当該企業における団体交渉に参加し、協定に署名をすることが可能であった。しかし、2008年法施行以降は、直近の職場選挙において10%の支持を獲得できなければ代表性を喪失し、団体交渉への参加および協定への署名が不可能となる。そこで、当該企業に組合支部が存在する場合における企業別協定への署名率と、企業別協定に署名がなされている組合の比率を対照することで、当該組合の企業内における勢

¹⁵⁷ これらのフランスにおける労働組合運動の変遷については、前掲注1・労働政策研究・研修機構11頁以下等を参照。

力のある程度推測することが可能である。

そこで、表 2-2-6 をみると、いわゆる五大労組は、企業内に組合支部が存在する場合においては、2008 年法の前後にかかわらず、協定に対して一貫して高い比率で署名をしていることが分かる。上位の交渉レベルにおいては戦闘的な立場をとることが圧倒的に多いと一般的に評価されている CGT についても、他の 4 労組に比べれば 10%前後低いとはいえ、8割を超える高い協約署名率であることが分かる。

表 2-2-6 当該企業に組合支部がある場合における企業別協定への署名率

	2012年	2011年	2010年	2009年	2008年	2007年	2006年
CGT	85%	85%	84%	84%	82%	82%	83%
CFTC	90%	88%	88%	88%	88%	89%	90%
CFDT	94%	93%	93%	93%	91%	92%	92%
CFE-CGC	92%	91%	91%	91%	90%	91%	92%
CGT-FO	90%	90%	88%	88%	87%	87%	87%

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013)

他方で、表 2-2-5 および表 2-2-6 を対照すると、以下のような傾向がみとれる。すなわち、表 2-2-5 から、五大労組のいずれもが、組合支部が存在する場合においては、2008 年以前と同等かそれより若干高い署名率を示しているのに対し、全ての協定に比した署名率は、五大労組のいずれもが 2008 年以前と比べて低下していることが分かる。このうち、CGT および CFDT については、いずれも 2012 年は 2008 年と比べて 4 ポイントの減少と、若干の減少にとどまっている。このことから、CGT および CFDT は、(各企業における支持率の高さそれ自体はともかくとして¹⁵⁸) 2008 年以降も各企業内において代表的労働組合としての基盤をおおよそ確保していることが推測される。

これに対し、大幅な減少がみとれるのは CGT-FO および CFTC であり、CGT-FO は 2008 年と比べて 8 ポイントの減少、CFTC に至っては 12 ポイントの大幅減となっている。CGT-FO は、全国レベルの集計結果では 15.9%の支持を獲得したが、CFTC は 9.3%の支持にとどまった。これは、全国レベルでの代表性を確保するのに必要な 8%はクリアしているものの、企業レベルでの代表性の確保には 10%の支持の獲得が必要であり、このラインをクリアできずに代表性を喪失し、あるいは組合支部を失ったケースが生じていることが推測できる。

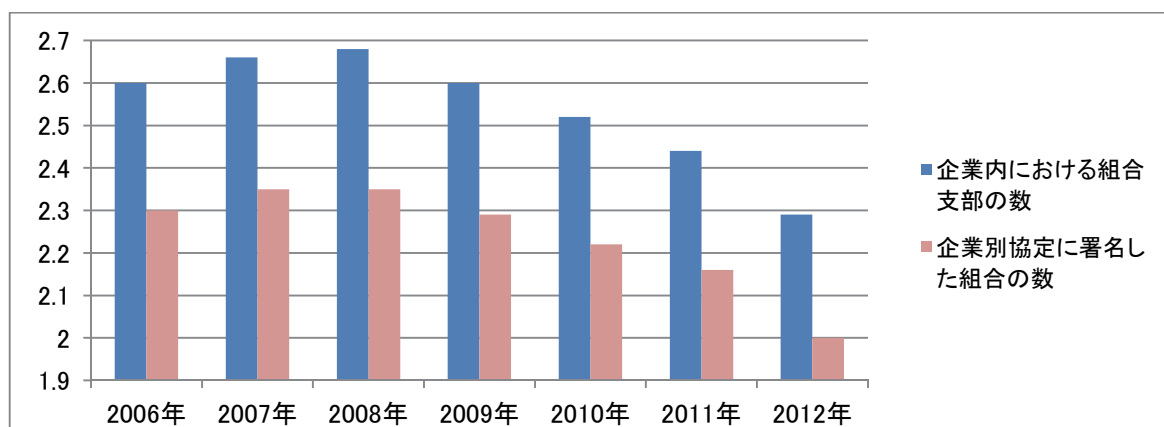
こうした傾向は、図 2-2-7 から確認できる。すなわち、企業別協定が署名されている企業における組合支部の数の平均と、協定に署名した組合の数の平均の推移をみると、2008 年には 2.68 存在した企業内組合支部の数は、2012 年には 2.29 まで減少しており、それに伴って、協定に署名した組合の数も 2.35 から 2.00 に減少している。

全国レベルの集計結果をみると、CFE-CGC は、9.4%の支持にとどまっており、CFTC と

¹⁵⁸ 参考までに、2013 年 3 月 29 日に確定し、発表された全国レベルの集計結果によれば、CGT が 26.7%、CFDT が 26%の支持率を獲得している。

同程度である。しかし、協定全体に占める署名の割合について見た場合、全国レベルの集計結果では同等の支持率であった CFTC、あるいは CFE-CGC を上回る支持を獲得している CGT-FO が、前述のとおり的大幅減となっているのに対し、CFE-CGC は 6 ポイントの減少にとどまっている。その背景について、CFE-CGC はいわゆる管理職組合として独自のカテゴリーを享受しており、このことが組合代表委員および企業別協定への署名の権限を維持するに当たって、2008 年法による影響を緩和する方向に作用したものと解されている。すなわち、CFE-CGC は、企業内における代表性を獲得するに当たっては、その管理職組合としての特異性から、管理職(cadre)、上級専門職・技師(ingénieur)、(中級・下級)技術者(technicien)、および職長(agent de maitrise)の 10%の支持を獲得すれば足りる¹⁵⁹とされ、他の労働組合組織とは異なり、全従業員の 10%の支持を獲得することが要求されていないことによると解されている。

図 2-2-7 企業内における組合支部の数および協定に署名した組合の数（平均）



出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013)

4 企業別交渉に関する産業別の状況

以上において、フランスにおける企業別交渉および企業別協定の締結についての状況を概観してきた。もっとも、企業別交渉および協定に関する状況は、産業部門の違いによって大きく異なることがヒアリング調査において聞かれている。

すなわち、現状において、企業レベルの労働組合との団体交渉を中心とする労使対話(dialogue social en entreprise)については、以下の4つの類型に分類することができるという。その第一は、対話が活発であり、かつ労使の対立が激しい企業であり、全体の1/4がこれに当たるという。その典型は、労働組合の組織基盤が比較的強固であることが多い大企業・グループ企業であり、工業・製造業に多く見られるという。第二は、労使対話が殆ど行われていない企業であり、全体の1/4がこれに該当するという。こうしたケースは、その多くが

¹⁵⁹ なお、これらの地位にある労働者が、CFE-CGC とは異なる他の労働組合組織に加入する、あるいは選挙で支持を表明することも可能である。

労働組合の組織基盤が脆弱である、さらには労使対話の基盤がそもそも成立していない、という事情がその背景に存在している場合が多い。結果、労使対話が殆ど行われていない一方、労使間の（主として集団的な）紛争および対立も生じていないようである。このような企業は、小規模・零細企業が多いサービス産業、とりわけ小売業・宿泊業・飲食業・理容業に多くみられるようである。第三は、第一の類型と第二の類型の中間に位置付けられる企業であり、これも全体のおおよそ1/4を占めるという。また、第四の類型として、近年見られるようになってきているのが、対話が活発でありながら、他方で労使間の対立が少ない企業である。これらの企業においては、とりわけ職業訓練に関する労使対話が活発であるという傾向あり、かつ上部団体（産別組織）からの自律の程度が高いという傾向があるという。

以上のような状況は、産業部門別に見た企業別協定の数を、当該産業部門における労働者数と比較した場合に、これを推測できる状況がみてとれる。すなわち、表2-2-8によれば、工業部門においては、労働者数は18.2%を占めるのに対し、企業別協定の数は38.3%を占めている。他方で、サービス産業は労働者数では73.9%を占めているにもかかわらず、協定の数としては57.2%にとどまっている。このことは、製造業においては労使対話が比較的活発であるのに対し、サービス産業、とりわけ卸売・小売、宿泊業において労使対話があまり活発に行われていないことが推測できる。

表2-2-8 産業部門別企業別協定の件数

産業部門	企業別協定数(2012年)	割合	労働者数(千人)	割合
工業	11881	38.3%	3267.6	18.2%
(内訳)	(内訳)	(内訳)	(内訳)	(内訳)
採掘・精製・エネルギー	1070	3.5%	377	2.1%
食品製造・飲料・タバコ	1682	5.4%	547	3.0%
電機・機械製造	2056	6.6%	450.7	2.5%
輸送機械製造	934	3.0%	368.6	2.0%
繊維・衣料・革製品	409	1.3%	113.7	0.6%
木材・製紙・印刷	745	2.4%	208.3	1.2%
化学	848	2.7%	141.6	0.8%
薬品製造	448	1.4%	82	0.5%
ゴム・プラスチック・非金属	1430	4.6%	292	1.6%
金属産業	1533	4.9%	400.6	2.2%
その他	726	2.3%	286.1	1.6%
建設業	1390	4.5%	1435	8.0%
サービス産業	17738	57.2%	13290.4	73.9%
(内訳)	(内訳)	(内訳)	(内訳)	(内訳)
卸売・小売	3228	10.4%	3028	16.8%
運輸・倉庫	3100	10.0%	1352.1	7.5%
宿泊業	528	1.7%	969.9	5.4%
情報通信	975	3.1%	705.9	3.9%
金融・保険	1913	6.2%	839.9	4.7%
不動産	749	2.4%	235.6	1.3%
科学技術・行政・支援	3082	9.9%	2927.2	16.3%
公共・教育・健康・福祉	3196	10.3%	1933.2	10.7%
その他	967	3.1%	1298.6	7.2%
合計	31009	100.0%	17993	100.0%

出典：Ministere du travail, La negociation collective en 2012 (2013)

第3節 各論—フランスにおける企業レベルの集団的規範設定と労使関係

1 企業レベルにおける賃金交渉の実務

フランスにおける企業レベルでの賃金交渉について述べる前に、その前提として、フランスにおける賃金決定システムの概要を簡単に述べる。

まず、フランスにおける伝統的な賃金決定方式では、産業別協約が非常に大きな影響力を有していた。すなわち、産業別協約は、職業資格（qualification）および格付けに基づく賃金表を定めており¹⁶⁰、産業レベルの賃金交渉では、①賃金（賃上げ率）の（産業別）最低水準、および、②諸手当（prime）¹⁶¹について交渉が行われ、決定される。その上で、産業レベルの交渉で決定され、協定化された内容を基礎として、そのプラスアルファが企業レベルでの交渉および協定によって決定されるというプロセスが採られてきた。その意味で、労働者の実質賃金は、企業レベルでの交渉が存在する限りにおいて、企業レベルで決定されることとなる。

また、フランスにおいて賃金の決定に影響する重要な要素として、最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel de croissance : SMIC）がある。すなわち、フランスにおける労働者の賃金は、有利原則に基づいて当該産業部門における職種別・等級別最低賃金を下回ることができないが、当然のことながら法律が定める最低賃金 SMIC を下回ることができない。欧州全体でみても、英国の1998年全国最低賃金法、およびドイツの2014年協約自治強化法にみられるように、法定最低賃金の影響力の拡大は、近時における欧州の潮流と解されるが、フランスにおいては、この最低賃金の影響力は、集団的な労働条件規範設定の面からも大きな影響力を有している。すなわち、第一に、産業別労働協約が定める職種別最低賃金が法定最低賃金を下回る状態となった場合、労使当事者はこの状況を是正するために、賃金に関する産業別交渉を実施することが義務付けられる¹⁶²。また、第二に、フランスの最低賃金は、物価上昇率等に基づいて自動的に引き上げが決定されるシステムとなっているが、このようにして最低賃金が上昇しているさなかに、（産業レベルおよび）企業レベルでの賃金交渉が停滞した場合、当該産業部門内における賃金格差が縮まるという効果をもたらすことになる。すなわち、賃金交渉は主として職業資格、格付け、また企業ごとの賃金の上乗せを行うものであることから、こうした上乗せが行なわれない状況下において最低賃金が上昇した場合、結果的に賃金水準の低い企業、あるいは職業資格における賃金水準が押し上げられることにより、当該産業部門内での格差が縮まるという効果をもたらすことになるのである。

それでは、以上を前提として、企業レベルでは労働者の賃金についてどのように決定され

¹⁶⁰ その具体的な在り様については、例えば前掲注1・労働政策研究・研修機構147頁以下等に収録した銀行業における賃金に関する諸規定、付属文書等を参照。

¹⁶¹ 近年はこの「手当」に関する交渉が、そのウェイトを増しているとのことである（ヒアリング調査におけるArnaud Mias氏（IDHE：フランス経済歴史研究所）の発言による）。

¹⁶² 交渉が実施されない場合、行政が交渉を促すこともしばしばみられるようである（ヒアリング調査におけるJean-Marie PERNOT氏（IRES：フランス経済社会研究所）の発言による）。

ていくのか。

まず、フランスにおいては、賃金カテゴリーは（産業・企業の違いにかかわらず）、おおよそ①工員／現場労働者（Ouvrier）および事務職員／ホワイトカラー労働者（Employé）、②職長／下級管理職（Agent Maitrise）および中級（下級）技術者（Technicien）、③（中・上級）管理職（Cadre）および技師／上級専門職（Ingénieur）の3種におおよそ分類される。そして、賃金表も、上記①～③の間で異なるものが適用されるのが一般的である¹⁶³。なお、休暇等については、以前は③についてのみより有利な条件が適用されるケースが一般的であったが、現在では賃金および労働時間を除く労働条件については、①～③で共通のものとなっているケースが多いようである。

そして、産業別協約により、上記のカテゴリーごとの職業資格および格付け（指数）別の産業別最低賃金、および賃上げ率が決定される。産業レベルの交渉で賃上げ率が決定されると、企業レベルにおいてもその賃上げ率が基準として適用されることになる。その意味で、産業レベルの賃金交渉および賃金協約は、現在もなお労働者の賃金決定に関するそれなりに強固な枠組みをはめていると評価できよう。その上で、市場の状況に応じて企業レベルで賃金変動することになる。具体的には、企業レベルの交渉において、賃金の支払に余裕のある企業（主として大企業）において、賃上げ率に上乘せをして支払うことになる。賃上げ率は、大企業においては産業レベルの賃上げ率に比して2～3倍ほどに達する場合もあり、金属産業においては、大企業と中小・零細企業との間では、同一職種・同一格付けにおいて、25%程度の賃金格差が生じているとのことである¹⁶⁴。

また、ある保険業の企業¹⁶⁵におけるヒアリング調査においては、より具体的に、以下のような賃金決定のプロセスが聞かれた。すなわち、A社においては、通常、3年に1度の単位で賃金に関する交渉が行われている。そして、具体例として、2011年の賃金交渉では、全体として2.0%の賃上げで合意したが、その内訳は職種カテゴリーに応じて以下のように異なる。

すなわち、保険業においては、産業別協約により、格付けがC1～C7までの7段階に区分されており、C1～C4までが事務職員／ホワイトカラー労働者（Employé）（非管理職：Non Cadre）、C5およびC6が管理職（Cadre）、C7が上級管理職（Avant Directeur）という3種に分けられている（なお、保険業においては、仲立人（Courtier）、外交員／商業代理人（Voyageurs Représentants Placiers：VRP）といった特殊な職種が存在するが、これらの労働者については、そもそも独立した職種別協約が適用されるため、賃金体系そのものが大きく異なっている）。

¹⁶³ ①と②が統一されているケース、②と③が統一されているケース、①～③のそれぞれの中がさらに分かれているケースも、多くはないが存在している。

¹⁶⁴ なお、巨大企業が中心となる航空産業においては、金属産業の産業別労働協約の水準に比して、40%程度の差異が存するとのことである（以上は、ヒアリング調査における Boris PLAZZI 氏、Claudi MENARD 氏（FTM-CGT：フランス労働総同盟－金属産業連盟）、および Arnaud Mias 氏、Jean-Marie PERNOT 氏の発言による）。

¹⁶⁵ 仮に A 社とする。

そして、2011年の賃金交渉の結果、事務職員／ホワイトカラー労働者 (Employé) (C1～C4) については基本給：1.8%増、評価給：0.2%増とされ、これに対して管理職 (Cadre) (C5～C6)については基本給0.8%増、評価給1.2%増とされた。さらに、上級管理職 (Avant Directeur) については、基本給は一切賃上げがなされず、評価給が2.0%増と配分されている。このように、フランスにおいても、大企業を中心に評価給の導入が進んできていることが窺われる。実際、こうした例は、他の業種においてもしばしばみられるようであり、ある医薬品製造業のB社において、工員／現場作業員 (Ouvrier) の賃上げ率を、基本給1%増および評価給0.9%増とし、他方管理職 (Cadre) については賃上げ率を全額評価給で対応としている例が聞かれた¹⁶⁶。もっとも、こうした評価給の導入の対象はあくまでも管理職層が中心となっているようである¹⁶⁷。

また、A社においては、パフォーマンス手当 (Prime de Performance) という特別手当が別途存在している。これについても、事務職員／ホワイトカラー労働者 (Employé) と管理職 (Cadre) 以上とでは扱いが異なっている。すなわち、前者については企業業績が6割および所属班 (équipe) の業績4割を要素として決定され、個人の業績評価については反映されることがない。これに対し、後者については、完全に個人の業績 (目標管理) に基づいて支給額¹⁶⁸が決定される。そして、業績目標の50%を下回った場合、このパフォーマンス手当 (Prime de Performance) の支給額はゼロになる¹⁶⁹。

以上のように、フランスにおける企業内での賃金交渉および協定は、基本給にかかる賃上げ率についての決定を基本としている。すなわち、同一産業内における企業ごとの賃金の際は、もっぱら諸手当によって生じるものではなく、基本給それ自体について設定されるものである。

他方で、職種別の等級表は、あくまでも産業別協約で定められた枠組みを用いることとされており、等級ごとの産業別最低賃金が定められている以上、基本的には、極端な賃金格差が必ずしも生じるわけではない状況のようである。もっとも、近年における変化として、以下の点に留意する必要がある¹⁷⁰。

第一に、管理職層などの上位層が中心ではあるものの、フランスにおいて、近年、賃金に占める諸手当の割合が増加傾向にあり、この諸手当については、基本給に比べても企業ごと

¹⁶⁶ Annette Jobert 氏 (IDHE : フランス経済歴史研究所) に対するヒアリング調査による。

¹⁶⁷ なお、評価給に影響する評価は毎年変動するが、実際には (協定の有効期間である) 3年間で1度も増額評価を得られない労働者はいないとのことであった。

¹⁶⁸ 平均して、C5で2,500ユーロ、C6で3,500ユーロ、C7で7,000ユーロ前後とのことである。

¹⁶⁹ このほか、産業別協約に基づく利益参加 (participation) が定められている。A社の場合、1年につき月例賃金のおおよそ1ヶ月相当分が支給されるのが通例だが、企業業績が悪いときには0.5%程度になることもあるとのことである。

¹⁷⁰ なお、以下に上げた点のほか、本報告書においては、調査の範囲に限界があり、検討の対象とはしていないが、フランスにおいては、公務労働の労働者は、労働力の1/5を形成しており、本来、無視することができない存在である。この公務労働においては、市場による影響が小さいことから、一般的には企業別交渉および協定による賃金決定の余地はほとんど存在せず、産業レベルでの交渉および協定の内容が、そのまま適用されているのが実情のようである (ヒアリング調査における Arnaud Mias 氏の発言による)。

の差異が生じやすい傾向にあることである。

第二の点として、企業の賃金政策と団体交渉との関係が指摘される。すなわち、原則としてはあくまでも産業別協約が定める等級表、および産業別交渉によって定められた職種別最低賃金および賃上げ率を基礎として賃金が決定されるものの、一部の企業においては、さまざまな方法によって賃金決定の個別化が図られており、このような賃金決定の個別化が進展している企業においては、産業レベルおよび企業レベルにおける団体交渉の影響力が弱まる傾向にあるとの見解が聞かれた。従来フランスにおいては、賃金決定が個別化されているのは、あくまでも管理職層、とりわけ上級管理職が中心であった¹⁷¹が、こうした個別的に賃金が決定される層が拡大することにより、賃金決定に対する産業別協約および企業別協定の影響力が弱まること（ひいては賃金格差の拡大が生じうること）が懸念されている。

第三の点として、派遣労働者の利用、あるいは構内請負などによる賃金格差の発生が挙げられる。フランスにおける企業別協定は、あくまでも当該企業に雇用されて就労する労働者に適用されるものであることから、使用者が異なる派遣労働者、あるいは構内請負の労働者については、これが適用されない。これによって、賃金その他の格差が生じることが懸念されている。もっとも、こうした使用者が異なる労働者についても、少なくとも同一産業における産業別協約が定める最低水準は保証されることから、一定の範囲内で格差を抑制することも可能となっている。

2 従業員代表組織との関係について

(1) 企業内組合支部と企業委員会等との関係

第1章で述べたように、フランスにおける集团的労使関係システムの特徴の1つとして、企業レベルにおいて企業内組合支部の他に、従業員を代表する組織である企業委員会ないし従業員代表委員¹⁷²の制度が存在し、労働組合組織の支部である企業内組合支部と、従業員を代表する機関である企業委員会等との二元的な労使関係システムを構築していることが挙げられる。

それでは、この企業委員会等と労働組合支部、および団体交渉とは、いかなる関係となっているのが、その実際について述べる。

まず、両者の関係についてシステムの面から簡単に述べる。

基本的な両者の違いとして挙げられるのは、原則として、企業委員会のメンバーは従業員による選挙で選ばれるのに対し、組合代表委員は労働組合組織、すなわち、企業外に存在する産業別組織によって選ばれるという点が挙げられる。そして、制度の面においては、両者はあくまでも独立した存在であったが、2008年法により、企業委員会の従業員側の委員を選

¹⁷¹ 上級管理職にあっても、産業別協約および企業別協定において、賃金表が存在し、それが最低基準としての効果を有する。しかし、実際には彼らの労働条件は、基本的に個別契約によって（協約を大きく上回る水準で）定められており、実質的に産業別協約および企業別協定のコントロールからは離れている状況にある。

¹⁷² 以下、本章において両者をあわせて「企業委員会等」とする。

出する選挙の結果が労働組合の「代表性」を左右することとなったことなどもあり、企業委員会に対する対応が、今後の組合活動において重要な位置を占めることになると考えられている¹⁷³。

すなわち、企業委員会の従業員側の委員を選出する選挙は、当該企業内に組合支部が存在する場合、第1回投票については、その候補者名簿は組合支部が提出する名簿に基づいて作成される（したがって、通常は組合員のみが候補者となっている）。そして、この第1回投票で得られた得票数に応じて、各労働組合に対する当該企業における支持率が算定され、労働者の代表性の有無等が決定されることになるのである。また、第1回投票の候補者名簿は組合支部が提出することから、多くの企業において、企業委員会の従業員側の委員は、その多くが企業内組合支部の幹部で占められているのが実態のようである。この意味において、実体的にはフランスの企業内労使関係における労働組合と従業員代表機関との「二元性」は形式的なものとなっている側面があることを指摘できよう。

他方、第1回投票で所定の得票数を得た候補が定足数に満たなかった場合、第2回投票が行われ、この第2回投票では自由な立候補が可能であり、非組合員が選出されることが珍しくない。実際、企業委員会の従業員側の委員の約3割が、組合代表委員以外から選出されているが、これは、フランスにおいては企業内における労働組合の基盤が脆弱であり（とりわけ中小企業においては）組合支部がない企業が少なくないことによる。すなわち、企業内に組合支部が存在しない場合には、企業委員会の従業員側の委員の選出選挙は、組合の提出する名簿に基づく第1回投票は行なわれず、最初から自由投票が実施されるのである。企業委員会の従業員側の委員を選出する選挙は、その投票率が約70%に上るとされており、近年はこの選挙を通じて、組合の影響力の高さを測ることができることも評価されている¹⁷⁴。

企業委員会の機能について、その詳細な検討については省略するが、その協議事項は法律に列挙されており、かつその多くがEU指令に基づくものである。もっとも、この企業委員会における協議事項があまりにも多くなり過ぎており、まさに義務的な手続き（のみ）を「こなす」という状態に陥っているという批判もしばしば示されているようである¹⁷⁵。

また、他方では、日頃から企業委員会が法律の定める協議機能を果たしているのは、あくまでも（労働組合の組織的基盤がしっかりしている）大企業の一部というのが実状であり、多くの（中規模以下の）企業においては、福利厚生に関する任務のみを行っているのが実態とされている。このような企業にあって、企業委員会がその協議機関としての機能を果たすのは、経営上の問題が生じた場合であり、例えば、経営難などの場合において雇用の保護を図るための雇用保護計画の作成において、鑑定人の意見を聴取する、解雇の基準を定める、

¹⁷³ ヒアリング調査における Marie-Alice Medeuf 氏（CGT-FO）、Annette Jobert 氏、Jean-Marie Pernot 氏らの発言による。

¹⁷⁴ 以前は、労働裁判所の裁判官を選出する選挙の結果が、労働組合の影響力を図る指標とされていたが、この労働裁判所の裁判官を選出する選挙は、投票率が非常に低いという問題を抱えている。

¹⁷⁵ Annette Jobert 氏の発言、および Dares（フランス労働省統計局）におけるヒアリング調査による。

使用者側の案について一定の修正を求めるなどの機能を果たしている¹⁷⁶。

(2) 企業委員会の実務—Renault における事例¹⁷⁷

ア 企業委員会の実務と企業内組合支部との関係

それでは、大企業における企業委員会の活動はどのようなものであるのか、Renault の例を挙げて、その概要を述べる。

まず、Renault においては、労働組合組織の基盤が強固であることによるためか、非組合員の企業委員会メンバーは存在していない。Renault においては複数の事業所を有するため、中央企業委員会が形成されるが、この中央企業委員会の委員は、労働者側は、正委員が 20 人、副委員が 20 人選出されている。また、これら正副の委員に加え、代表的労働組合から各 1 名が参加する。更に、各事業所から 1 名、各職種から 1 名の代表が参加する。使用者側は、会長、社長、HRM 担当者（HRM 部長、これを補佐する部下が数名、および当日の議題の担当者）が出席する。法律上、使用者側の代表は、労働者代表の数を上回ることができないとされているが、実際には使用者側からの出席は非常に少ないとのことであり、例外的に、専門的な議題の際に、使用者側から当該担当者が出席することがある程度とのことである¹⁷⁸。

中央企業委員会の会合は、法律上は少なくとも年 2 回と定められているが、Renault においては、2012 年の例では年間に 20 回を越える会合が行なわれた。これは、2 つ以上の事業所に関わる経営上・雇用関係上の変動が生じる場合には必ず中央企業委員会の協議に付されることとされているためであり、Renault のように多くの事業所を抱える企業においては、中央企業委員会の会合の回数が非常に多くなるのが珍しくないようである。

企業委員会の会合の進め方については、企業によってそれぞれ大きく異なるようである。Renault（のような大企業）においては、各回の会合についても、かなりの時間が割かれており、各議題について質疑・議論を行う時間も十分に取られているとのことである。他方で、（中規模以下の企業を中心に）法定の情報提供・協議事項について説明が行なわれるだけで、通常は質疑・議論が行われることは少ないという企業も珍しくはないとのことである¹⁷⁹。

フランスの企業内労使関係における企業内組合支部と企業委員会の「二元性」を考えるに当たって、労働組合による団体交渉（*négociation collective*）と企業委員会における協議（*consultation*）はいかなる関係にあるのか。

企業内組合支部と企業委員会との関係と同様、団体交渉と協議との関係も、企業ごとに様々に異なるようであるが、前提として、団体交渉（*négociation collective*）は、企業内組合支部

¹⁷⁶ 経済的理由による解雇手続きにおける雇用保護計画の作成を中心とした企業委員会の役割については、労働政策研究・研修機構編『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（労働政策研究報告書 No.173）（細川良執筆担当）参照。

¹⁷⁷ ここでの記述は、FO-Renault の Raulant Smolnik 氏、および France Renault 人事担当部長（*Directeur des Ressources Humaines*）の Jean AGULHON 氏に対するヒアリング調査に基づくものである。

¹⁷⁸ 余談だが、グループの長であるカルロス・ゴーン氏も、年に 1 回ほど出席することがあるとのことであった。

¹⁷⁹ FO-Metaux でのヒアリングにおける Paul Ribeiro 氏の発言による。

が存在し、組合代表委員 (délégué syndical) がいる場合において、労働組合についてのみ認められるものであり、他方、企業委員会等は「従業員」から選挙で選ばれる存在であって、その役割は協議 (consultation) にとどまり、「決定」を行う機関ではないという違いがある。もっとも、前述のとおり、企業委員会の従業員側の委員は、その多くが企業内組合支部の幹部であり、また企業別協定の内容が企業委員会に対する情報提供ないし協議事項に関わる場合には、協定の締結前に企業委員会に対する手続を履行しなければいけないことになる。その意味で、両者の間には一定の協働 (collaboration) 関係があると考えているようである。

イ Renault における競争力強化協定の締結

Renault の労使は、2013 年 3 月 13 日に、「競争力のための協定 (Accord de Compétitivité)」が締結された。

同協定は、典型的な「ギブ・アンド・テイク (donnant-donnant) 協定」であり、その主な内容は、特に労働時間の体系 (organisation du travail) の改正を内容とするものであり、この点について労働組合側が譲歩することと引き替えにして、フランス国内での生産台数の保証を図る—これにより、雇用の維持が図られる—というものである。具体的には、「競争力強化のための協定」の内容は、主に、①労働時間の体系の統一、②各部門の地域拠点への集約 (mutualisation)、③必要なポスト (poste) および職種 (métier) と、不必要なポストおよび職種の整理を通じた、約 2,000 のポストおよび職種の削減 (うち、約 500 は海外に移転、500 は消滅、1,000 は下請け・提携会社に移転)、④中高年労働者について、58 歳以上の者に対する早期退職の実施 (約 8,300 人の人員削減) を実施するとともに、当時の Renault において、フランス国内の工場では稼働率が 50~60%程度であり、年間 53 万台を生産していた。これを 2016 年までに年間 71 万台生産¹⁸⁰・稼働率 85%を目指すというものであった。

背景には、Renault における労働時間体系の複雑化が存在している。すなわち、Renault においては、1999 年に締結された企業協定に基づき、週 35 時間労働体制を原則とし、これに加えて時短のための休暇 (Congé supplémentaire)¹⁸¹が 10 日間付与されていた¹⁸²。さらに、Renault においては事業所レベルでの交渉および協定の締結がなされており、この事業所別協定により、時短のための休暇がさらに 2~3 日間追加で付与され、実質的に週 32~33 時間労働となっている事業所が存在した。

これに対し、使用者側からフランス国内の工場における生産効率が、国外の工場に比べて悪化しているとの指摘¹⁸³がなされ、「競争力強化のための協定」を通じて、フランス国内の

¹⁸⁰ 日産・マイクラ (Micra : マーチの欧州名) 8 万台を含む。

¹⁸¹ Congé supplémentaire は、各週における週 35 時間を超える労働について、これを労働時間貯蓄口座に蓄積した上で、1 年間に 10 日間の休暇に代えるものである。

¹⁸² なお、これらに加えて、法定有給休暇 5 週間および勤続年数に応じた有給休暇が認められており、時短のための休暇とあわせ、合計で 1 年間に約 8 週間後の休暇が認められている。

¹⁸³ 例えば、英国のサンダーランド工場で年間 47 万台を生産していたのに対し、フランス国内の 5 つの工場を合計して年間 43 万台の生産であり、また、スペイン国内の 2 工場よりも生産性が低いというデータが示された。

Renault グループ全体として、年間 1603 時間の労働および 10 日間の時短のための休暇という体系に統一をし、それ以外は認めないこととしたのである。

この、「競争力強化のための協定」の締結に当たっては、2012 年から労働組合と使用者との間で交渉が始まり、公式の会合だけで 17 回の交渉が開かれた¹⁸⁴とのことである。なお、ヒアリングを実施した FO-Renault について言えば、この間に全国職際レベルで交渉が実施されていた、ギブ・アンド・テイク協定である雇用安定化のための全国職際協定 (accord national interprofessionnelle sur la securisation d'emploi) に上部団体 (Confédération) が反対したため、政治的に難しい立場に立たされたとのことである。最終的に、16 回目の交渉の後、組合支部内での民主的手続きに従い投票に付したところ、組合員の 7 割が署名に賛成したため、協定への賛成 (署名) を決定したとのことである¹⁸⁵。なお、この間、企業委員会においては、第 1 回の交渉の際に情報提供がなされて以降、協議は実施されておらず、(FO=Renault が 2013 年 3 月 6 日に、協定に署名する旨の決定を行い) 2013 年 3 月 12 日に中央企業委員会に対して、協定の内容についての情報提供がなされた上で、翌 13 日に協定の署名がなされたとのことである。このように、企業内組合支部の基盤が強固な企業においては、重要な事項に関する労使対話は組合代表との交渉を通じてなされ、企業委員会における情報提供および協議手続は形式的なものとなっているケースも少なくないようである。もっとも、こうした場合においても、企業委員会に存在意義がないというわけではない。というのも、企業委員会は、経済的理由による解雇手続の場合を典型に、重要な経営上の決定に関して、さまざまな情報提供および協議が義務付けられており、ここで得られた (労働組合に対しては直接的に開示が義務付けられているわけではない) さまざまな情報に基づいて、労働組合は交渉に臨むことができるためである。例えば、競争力強化のための協定に関する交渉に際しては、ポストおよび職種についての一覧表 (cartographique) は、労働組合が中央企業委員会を通じて入手し、会社側が予定する措置についての情報を収集することが可能となっているのである。

第 4 節 フランスにおける企業レベルの規範設定システムに関する近年の動態 —小括に代えて

1 規範設定の階層関係と「分権化」について

フランスにおける集团的労働関係規範設定については、2004 年および 2008 年の法改正による、いわゆる「有利原則」の廃止により、制度上、法律・産業別労働協約・企業別協定 (・事業所別協定) の階層関係が廃止されたと評価されている。それでは、この有利原則の廃止

という。

¹⁸⁴ 法律上は、労働組合との交渉は、全ての代表的労働組合の代表を呼び出して実施することとされているが、実務においては、これとは別に非公式での (水面下での) 折衝が実施されている。

¹⁸⁵ FO-Renault が協定に賛成することにしたのは、工場閉鎖などの際の他の工場等への異動が、当初は義務とされていたものを、任意としたことが理由とのことであった。

は、各規範との相互関係、また労使当事者にどのような影響を与えているであろうか。

（１）産別交渉・協約と企業別交渉・協定との関係

まず、産業レベルでの交渉および産業別協約と、企業レベルでの交渉および企業別協定との関係について検討する。その際、まず前提として、押さえておかなければならないのは、2004年法による有利原則の原則的撤廃後も、公序に属するとされる4つの事項（産別最低賃金、格付け、補足的社会保護、職業教育）については、企業別協定によって適用除外をすることができないとされている。例えば、企業別交渉の中で最も大きなウエイトを占めている賃金について言えば、少なくとも産業別協約で定めている職種別最低賃金は維持されることとなることに留意する必要がある。

その上で、産業レベルでの交渉および協約と、企業レベルでの交渉および協定との間の、従来からの関係を整理するならば、以下のようなものである。すなわち、賃金・賃上げ率・各種手当（資格免状手当・勤続手当・解雇手当）・医療保険・年金等のように、金銭に関わる事項については、産業レベルで統一的な（最低）基準を定めた上で、企業別協定を中心とした、企業レベルでの交渉ないし決定を通じて上乗せがなされるというものであった。なお、企業内組合支部が存在しないなどの事情によって（典型的には中小規模の企業において）企業レベルでの交渉が機能しないときには、産業別協約で定められている基準が適用されるケースが多いが、企業によっては、あるいは条項によっては、使用者による一方的決定によって上乗せがなされることがある（図2-2-2，2-2-3も参照）。

このほか、休暇に関する事項、あるいは福利厚生に関する事項等が産業別協約によって定められるが、このようにして基本的な労働条件の基準を包括的に定める産業別労働協約は、改定されることが少ないという特徴も有しており、むしろ、付属文書、あるいは付加文書によって、細部は細かく更新されていくとはいえ、産業別協約はまさに当該産業における労働条件の基本的な枠組みとして安定的に機能するものと評価できよう¹⁸⁶。このほか、産業レベルでの交渉および協約の重要な機能として、職業教育機関の設置、専門家による研究等、企業レベルで実施することが困難な、当該産業における雇用・労働に関する比較的大規模な活動を行うことが挙げられている。

（２）2004年法の影響と分権化の実態

それでは、2004年法による有利原則の廃止の影響はどのようなものであったか。この点については、すでに産業別労働協約システムの観点から検討を行った際に、「企業別協定に基づく適用除外制度はほとんど用いられず、労使当事者は今なお産業別労働協約による集団的な

¹⁸⁶ 現地でヒアリング調査の対象となった保険業については最近20年間にわたり協約本体の改正がなされておらず、銀行業においては、1950年代に改正がなされたのち、50年変更がなされない時期が存在した。

規範設定システムを維持している」¹⁸⁷との評価を示したところである。

この点について、企業レベルでの交渉および協定の観点から見た場合に、以下のようなことが指摘される。

そもそも、近年の欧州における集団的労使関係の潮流を見た場合に、一般論としては、企業レベルでの労使対話（交渉）が発展するプロセスとともに、大なり小なり、産業レベルでの交渉および協約が解体されていくという影響が生じていることは、しばしば指摘されることである。すなわち、企業レベルの交渉およびその成果としての協定の締結の発展に伴い、産業レベルでの交渉および協約の影響力が低下し、企業レベルでの労働条件決定が広がるというのが、近年の欧州における一般的な傾向であって、使用者団体による「分権化」の追求も、こうした流れを見通すものであると考えられる。

これについて、フランスが他の欧州諸国と異なっているのは、以下の点である。すなわち、北欧、イタリア、ドイツの労働組合は、こうした「分権化」の動きに対して、強い警戒感を示し、産業レベルの交渉および協約システムの維持を主張している。これは、北欧、イタリア、ドイツにあっては、伝統的に労働組合の組織率が高く、産業レベルでの労使自治のシステムが強固に確立してきたこと、そして、その帰結として、企業レベルでの規範設定システムの拡大は、こうした労使自治のシステムを解体するという警戒感が強く存在するものではないかと考えられる。

これに対して、フランスにおいては、そもそも労働組合の組織力が非常に弱く、産業別労働協約の拡張適用制度に代表される、国家（法律）のバックアップを通じて、産業別労働協約を中心とした集団的労働関係規範の設定システムを維持してきたという特殊性が存在する。これに加えて、1968年以前の段階においては、そもそもフランスにおいては企業内に組合支部を設置することが認められておらず、むしろ、こうした企業レベルでの交渉の普及を、（有利原則の存在を前提とするとはいえ）労働組合の側が積極的に評価してきたという歴史的経緯が存在する¹⁸⁸ことが、他の欧州諸国と比較した場合の重要な特徴として指摘できる。

また、オルー法から2004年法に至るまでの経緯についてみると、1980～90年代におけるフランスにおける経済の停滞に加え、使用者が産業レベルでの交渉に消極的となったこと、賃金決定の個別化が進展したことを要因として、産業レベルでの交渉および協約の役割が、（高度成長期のような）産業レベルの交渉および協約それ自体による労働条件の改善—すなわち、産業レベルでの交渉および労働協約が個別の労働条件に対する強い影響力を有する状況—から、労働条件の最低基準の確保に変化していったという事情も存在し、この結果、とりわけ大企業においては、2004年法制定以前の段階において、すでに実質的に企業レベル（企業別協定）によって賃金が決定される状況に変化していたという。すなわち、当時において

¹⁸⁷ 前掲注1・労働政策研究研修機構編244頁。

¹⁸⁸ 企業レベルでの交渉および協定の締結の発展の契機となったオルー法は、左派のミッテラン政権のもとで成立したことに留意する必要がある。

すでに約4割の企業が、企業レベルで賃金が決定され、残りの6割の企業（PME）において、産別協約によって実質的に賃金が決定されている状況にあり、全体的な傾向として、産業レベルの交渉および協約の（直接的な）影響力が衰えてきていたという¹⁸⁹。こうした歴史的経緯を背景にした場合、2004年法による適用除外制度の導入、特に、企業別協定による適用除外の可能性を広く認めた点は、（実際に用いられているかどうかはともかくとして、それが可能となったという点において）重要なメルクマールと評価できるものの、実際に適用除外を用いることについては、すでに指摘したように、労使ともに極めて慎重な態度がとられているのが現実のようである。すなわち、法定の適用除外禁止条項（最低賃金等4種）の存在に加え、労使がいわゆる「閉鎖条項」を採用する等の手段を用いた結果、2004年法は適用除外の可能性を認めたが、実際にはこれが用いられることは殆どなかったのが実情のようである。なお、2008年法により、労働時間について企業別協定による法律の適用除外協定が可能となったが、こちらについても、使用者がこれを用いることも少ないようである。これについては、（適用除外制度を用いるまでもなく）既に十分に柔軟な労働時間制度の運用が可能となっていることに加え、企業別協定によって法律の適用除外を定めたとしても、適用除外協定の締結以前に締結された労働契約の変更をもたらさうかという法解釈上の問題が存在したことも影響しているとのことである。2013年に成立した雇用安定化法は、雇用維持のための協定を通じて、労働契約の内容をも変更しうるという重要な立法を行っている¹⁹⁰が、使用者側の態度は未だに慎重であり、多くの企業が産別協約を中心としたシステムを尊重する姿勢を保っているのが実態のようである。現に、本報告書の執筆に当たった基礎とした現地でのヒアリング調査で聞かれた範囲においては、「保険業においては産別協約に対する適用除外協定は存在しない」（保険業大手A社における労働組合ヒアリング（CGTおよびCFDT））ということであり、また、Renaultおよび電機大手のSchneider Electricにおけるヒアリング調査においても同様の回答であった。

以上のような状況をまとめるならば、さしあたり以下のように評価することができよう。すなわち、フランスにおける集団的労働規範設定システムの現状は、いわゆる「分権化」が進行しているか否かという問いについては、一般論としてそのように把握することは間違いではない。すなわち、第一に、少なくとも法制度上は、有利原則は原則として廃止され、従来は下位の規範であった企業レベルの交渉・協定によって、上位規範である法律および産業レベルの協約を適用除外する可能性が拡大されていることが挙げられる。そして第二に、1980年代以降、企業レベルでの協定の数が大幅に増加したという事実が挙げられる。

もっとも、その「分権化」の意味合いを考えた場合に、それが直ちに「産業レベルでの交渉が希薄化をした」と捉えることはできない。この間も、産業レベルでの交渉および協約・

¹⁸⁹ ヒアリング調査における Jean-Marie PERNOT 氏の発言による。

¹⁹⁰ この改正については、契約は当事者の合意によってのみ変更することが可能であるとするフランス法の基本原則を揺るがすものであるとして、法学者の側からは多くの批判が寄せられているようである。

協定の数は決して減少しているわけではないという事実は、その証左の1つといえよう¹⁹¹。したがって、フランスにおける状況は、直接的には、単に「企業レベルの交渉が活発になっているにすぎない」あるいは「全国職際レベル、産業レベル、企業レベルの全てのレベルで交渉が活性化している」と評価することができる。そして、産業別交渉および協約の枠組みを逸脱した「分権化」ではなく、あくまでもこうした枠組みを維持した上での、いわば「統制された分権化」¹⁹²と評価することができよう。

また、企業レベルでの協定の増加について、より仔細に見るならば、それはあくまでも法律が交渉を義務付けている事項について、交渉および協定の締結が増加しているという点にも留意する必要がある。現に、図2-2-4で示した交渉事項別の協定数の推移を見ると、法律によって交渉が義務付けられている年次交渉事項が交渉事項の中心となっている事実に加え、立法によって交渉が義務付けられる、あるいは余儀なくされる事項について協定の件数に増加が生じるという事実が存在する。その意味において、フランスにおける企業レベルの交渉および協定は、企業レベルの労使により自治的な交渉・対話というよりは、法律および立法政策によって促された形での交渉・対話という色彩が強いと評価できよう。

最後に、なぜ使用者は2004年法および2008年法による改正以後も、適用除外制度の利用を進めないのか、ヒアリング調査で得られた2つの知見を紹介してまとめとする。

その第一の答え¹⁹³は、「2008年法については、政治主導で進められた（幾つかの大企業の経営危機がセンセーショナルに報じられ、それへの対応として立法されたという側面がある）ものであり、実際には、使用者の多くは必ずしも産業レベルの交渉・協約システムによる集団的な規律に反対しているわけではない（むしろ、法律および制度の「複雑さ」を問題としている）」という事実である。そして、フランスの使用者は安定性を指向する傾向にあり、適用除外・分権化により産業レベルの集団的な規律の枠の外に出ることはリスクが高いと考えているというものである。

そして、第二の答えは「現在においては、企業別協定は（最低条件を定める）産別協約を補足するものである。（特に大企業においては）産業別協約から企業別協定によってプラス α の上積みを受けてきたのであり、企業レベルでは産業別協約の水準を上回る労働条件が定められているのが現状である。したがって、産業別協約を適用除外する必要性がそもそも生じない。」というものである。

¹⁹¹ 前掲注1・労働政策研究研修機構編67頁以下も参照。

¹⁹² ドイツにおける分権化の状況について、同様に「統制された分権化」としての側面を指摘する論考として、労働政策研究研修機構編『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約（第1巻ドイツ編）』（山本陽大執筆担当）、名古屋功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の『危機』」金沢法学43巻第2号（2002年）55頁以下、榊原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法理の現在」日本労働法学会誌124号154頁以下、緒方桂子「ドイツにみる労働組合機能と従業員代表機能の調整—『統制された分権化』へ」季刊労働法216号（2007年）66頁以下等がある。もっとも、ドイツにおける状況と、フランスにおける状況は異なるものであることは言うまでもない。

¹⁹³ ヒアリング調査におけるJean-Marie PERNOT氏の発言による。

このように、フランスにおける産業別協約と企業別協定の関係は、その歴史的経緯の中で、産業別協約が最低基準を設定し、企業別協定がそれを上回る条件を定めるという役割分担（articulation）を形成してきた。そのような現在のフランスの状況にあっては、企業別協定によって産業別協約を適用除外するという意味での分権化は、立法政策の上での象徴的意味合いがあるとしても、それ以上の意義は、労使双方にとって、意識されていないということであろう。

第3章 総括に代えて

フランスにおける集団的な労働条件の規範設定については、伝統的にいわゆる「有利原則」が存在し、(EU 指令、) 法律、全国職協定、産業別協約、企業別協定(事業所別協定)、個別契約という規範階層が形成されてきた。

その上で、フランスにおいては(他の欧州諸国と同様に)伝統的に産業別の団体交渉および労働協約による規制が重要な位置を占めてきた。他方、フランスにおける特徴として、労働組合の組織率は低いにもかかわらず、1936年法によって作られた産業別労働協約の拡張適用制度を通じて、労働協約の適用率が非常に高い状態を(現在もなお)保っている点が挙げられる。

こうした状況を前提として、フランスにおける企業レベルでの交渉および協定については、以下のような特徴を指摘することができよう。

まず、フランスにおいては、歴史的に労使当事者(partenaire sociaux)の間での対話(dialogue)の伝統が存在せず、法律による規律が非常に強かったという点が挙げられる。このことは、労働組合の組織力の脆弱性による側面も大きく作用しており、現実には、フランスにおいては1968年以前においては、企業内に組合支部を設置することができない状況にあった。確かに、1968年以前においても、企業レベルでの交渉は国営企業(および大企業)を中心に存在してはいたものの、それはあくまでも従業員代表者との協議であって、そこで締結される協定は、法律上の労働協約としての性質を有するものではなかった。

このような状況下にあつて、フランスにおける企業レベルでの交渉は、法律による交渉事項の義務付けという手法を通じて活性化の途を辿ることとなった。すなわち、1982年のオルー法は、賃金、労働時間等の基本的な労働条件について、年次交渉事項として毎年の交渉を義務付ける制度を確立し、これを契機として企業レベルでの交渉および協定の締結は大幅に増加することとなった。すなわち、1980年代前半においては年に5,000件ほどしか存在しなかった企業別協定は、現在では35,000から40,000件にまで増加している。このように、立法政策の支援のもとで、企業レベルでの交渉および協定の締結の活性化がなされてきたということが、フランスにおける企業レベルでの交渉および協定についての重要な特徴の1つである。

では、このような企業レベルでの交渉および協定は、労使関係における集団的規範設定システムの中で、いかなる機能を果たしているのか。フランスにおける伝統的な有利原則を前提に、企業別協定は、法律および「職業の法」としての産業別協約による規範を前提に、これに労働条件の上積みをすることがその基本的な機能として予定されている。そして、こうした法制度上の前提に加えて、1980~90年代における経済状況、賃金決定の個別化の進展と言った要因により、従来は個別の労働条件決定に対して一定の直接的な影響力を有していた、

産業レベルでの交渉および協約の役割が、労働条件の最低基準の確保としての色彩をより強くしていき、他方で、企業レベルでの交渉が十分に機能するだけの労使交渉の基盤を有する企業—すなわち、労働組合が企業内に十分な組織的基盤を有している、主として大企業—においては、産業レベルの交渉および協約によって定められる条件を大きく上回る労働条件が、企業レベルでの交渉および協定によって定められていくこととなった。

こうした状況下において、2004年法による有利原則の廃止が行なわれたものの、同法によってその可能性が大幅に拡大された（一般的に可能となった）企業別協定による産業別協約の適用除外制度は、実際にはあまり使われていないのが実情である。この点については、産業別労働協約システムの観点から検討を行った先の報告書¹⁹⁴においても指摘したことであるが、その背景には、フランスにおける企業レベルの交渉は、一部の大企業を除き、あくまでもオール法以降の立法政策による、義務的交渉事項を中心とした立法政策の主導のもとで拡大したものであって、企業レベルにおける労使の自治的な対話は、それほど拡大していないことが要因であることが指摘できよう。他方で、このような労使対話の基盤が確立している（巨）大企業にあっては、上述した1980年代以降の状況の変化もあり、そもそも産業別労働協約が定める（最低条件としての）基準とは大きく異なる労働条件が、2004年法の以前から企業レベルでの交渉および協定を通じて決定される状況が既に確立している。結果、適用除外交渉が可能となるような労使の基盤が存在する大企業にあっては、適用除外協定の締結そのものが必要とされない状況が形成されていると評価できよう。

かくして、2004年法による適用除外制度の拡大による有利原則の撤廃は、産業別最低賃金等の公序に属する事項についての例外規定という立法的な手当、また閉鎖条項による適用除外協定の封印という手法と併せ、法律および産業別労働協約を中心とした、労働条件の最低基準の確保という観点からのフランスの伝統的規範設定システムを覆す状況をもたらすものとはなっていないといえる。

もっとも、以上のような状況ではあるものの、フランスにおいても産業レベルの労使、産業レベルでの交渉および協約の影響が、徐々に低下している状況自体は存在していることもまた見逃すことができない。

すなわち、まず上述した大企業を中心とした2004年法以前からの企業レベルの交渉および協定による（主として賃金についての）労働条件決定の確立は、裏返せば、労働条件の一部については、強い影響力を及ぼすことができなくなっているという事実を示していることになる。また、その結果としての産業内における大企業の労働者と中小規模の企業の労働者との労働条件の格差の拡大は、労使双方における組織内の利害対立を生み出すこととなり、産業レベルでの交渉の機能を低下させる危険性をはらむものといえよう。

¹⁹⁴ 前掲注1・労働政策研究研修機構編243頁以下。

最後に、労働条件決定以外の領域における企業内における決定権限の拡大という点を指摘する必要がある。すなわち、近年、企業委員会等の従業員代表機関が果たす役割が、伝統的に認められてきた福利厚生に関する事項にとどまらず、企業の経営状況に関するさまざまな情報提供、協議の実施という機能を果たすようになってきていることを指摘した。

すでに述べたように、フランスにおいては一方では企業委員会等の従業員代表機関は、あくまでも情報提供を受け、協議を行うにとどまり、団体交渉を行うことを通じて、決定を行う権限は労働組合に留保されている。また、企業委員会等の委員の選出のプロセスから、その多くは企業内組合支部の組合員によって占められているのが実態である。このことから、従業員代表機関が労働組合（企業内組合支部）にその役割を取って代わるということは、通常は想定されにくいところであろう。しかし、こうした企業委員会等の権限の拡大によって、企業内における重要な経営・決定事項に関する企業内組合の役割が拡大されることとなり、そのことは結果として産業レベルの労使、および彼らによる交渉のプレゼンスを相対的に引き下げる可能性は想定される場所である。2013年に制定された雇用安定化法に象徴されるように、今後、こうした企業委員会等の従業員代表組織の権能は、さらに拡大していく傾向にある。このことが、産業レベルの労使のプレゼンスと、企業レベルにおける労使関係にどのような影響を与えることとなるのか、注視していく必要がある。この点については、今後の研究課題としたい。

【聴き取り対象者】

本報告書、国内で入手した文献・資料のほか、とりわけ第2章における記述は、2013年7月および同年9月に、現地調査で実施した研究者、労働組合、使用者団体、企業人事担当者、行政機関担当者に対するインタビューおよびその際に収集した資料に基づいている。インタビューに対応してくださった方々は下記のとおりである。ここにその方々に深い感謝の意を表したい。

7月11日（木）

●IDHE (Institutions et Dynamiques Historiques de l' Economie : フランス経済歴史研究所)
Annet JOBERT 氏、Arnaud MIAS 氏

7月12日（金）

●保険業・A社
CGT (フランス労働総同盟) : Brigitte ZOUARI 氏、CFDT (フランス民主主義労働総同盟) :
Daniel KAYAT 氏、Comité Européen du Groupe (ヨーロッパ企業委員会) : Olivier PELRAS 氏

7月15日（月）

●IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales : フランス経済社会研究所)
Frédéric LERAIS 氏、Jean-Marie PERNOT 氏

7月16日（火）

●CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière : フランス労働総同盟－労働者の力)
Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏

●FTM-CGT (Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT : 労働総同盟－金属産業連合)
「法律・団体交渉」部門 : Christian PILICHOWSKI 氏、Eric MOULIN 氏
「権利要求」部門 : Boris PLAZZI 氏、Claudi MENARD 氏、Anna POISSY 氏

7月17日（水）

●UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie : フランス金属産業連合) (15 : 00
～17 : 00)
Beatrice PIETRI 氏、Etienne DEVAUX 氏、Sergio PEREIRA 氏、Lucile UHRING 氏

7月18日（木）

●FO-Renault（フランス労働総同盟－労働者の力・Renault 支部）

Laurent SMOLNIK 氏

●FO-Métaux（フランス労働総同盟－労働者の力－金属産業連合）

Frédéric HOMEZ 氏、Aude PINGUENET 氏、Paul Ribeiro 氏

●F3C-CFDT（Fédération Communication Conseil Culture-CFDT：フランス民主労働総同盟－通信・コンサルタント・文化産業連合）

Isabel LEJEUNE 氏

7月19日（金）

●Minister du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social（労働・雇用・職業教育・労使対話省）（14：00～15：30）

労使対話局個別的・集团的労働関係部：Élodie Viscontini 氏

●DARES（Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques：フランス労働省調査・研究・統計推進局）

Guillaume Desage 氏、Maria-Teresa Pignoni 氏

9月12日（木）

●France Renault

人事担当部長（Directeur des Ressources Humaines）：Jean AGULHON 氏

9月13日（金）

●F3C-CFDT（Fédération Communication Conseil Culture-CFDT：フランス民主労働総同盟－通信・コンサルタント・文化産業連合）

Isabel LEJEUNE 氏、LAURENCE BARMA 氏

●SFR-CFDT

Olivier Lelong 氏

●Schneider Electric 社

労使関係企画課長（Chef de Projet Affaires Sociales）：Anne NORMANT-DUGUIT 氏

欧州労使関係部長（Directeur des Affaires Sociales Européennes）：Cyrille Bolzinger 氏

9月17日（火）

●Minister du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social（労働・雇用・職業教育・労使対話省）

労使対話局個別的・集团的労働関係部：Élodie Viscontini 氏

9月18日（水）

●CGT-FO（Confédération générale du travail - Force ouvrière：フランス労働総同盟－労働者の力）

Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏、Sandra MITTERRAND 氏

*聴き取り者は細川良、呉学殊労働政策研究研修機構主任研究員、および島田陽一早稲田大学教授である。

なお、調査の実施にあたっては、鈴木宏昌早稲田大学名誉教授に多大な御助力をいただくとともに、多くの御助言を頂いた。あわせて深い感謝の意を表したい。

【資料】**2013年3月13日のグループ協定：****ルノーのフランスにおける社会的成長および発展にかかる新たな推進力のための契約****前文**

両当事者が相互に義務を負うグループ協定(「ルノーのフランスにおける社会的成長および発展にかかる新たな推進力のための契約」)において、ルノーは、ルノーがフランスにおいて必要とする生産部門、技術部門、第3次部門の強固であり、かつ、持続的な基礎、およびヨーロッパ市場の変化のみによってしか得られないであろう成長を超えた事業の成長を可能とする規定を実施する。本協定の第1章に規定された範囲の全ての労働者に適用される場合にのみ、各人の連帯および参加に基づく当該措置の全体が有効となるだろう。

この取決めは、ルノーが、フランスにおいて、基幹業務および主要法人業務となる生産拠点ならびに技術部門および第3次部門の活動を維持するに至らせるものである。

この取決めは、とくにヨーロッパ市場の需要に関連する、フランスにおける生産活動の文脈において位置づけられるものである。2007年度以降、ヨーロッパ市場は、当初、景氣的と考えられ、その後現在では、構造的なものと考えられる市場の縮小を経験した。これは1990年代の水準であり、過去30年間で最も深刻な落ち込みである。予測では、今後数年間において、非常に段階的な回復で一致している。

例えば、2016年の水準では、ヨーロッパおよびフランスにおける全メーカーの市場は、今日予想される水準(約1600万台の自動車)に対応した水準に位置づけることができるのに対し、ルノーは、フランスにおいて71万台以上の活動、すなわち、ルノー63万台以上および提携企業8万台以上の義務を負う。この生産量は、フランスに建設された機械および物量の拠点がその活動を維持し、そして、発展させることを可能とする。ルノーは、2016年以降、フランスにおいて年間82万台生産することを目標として掲げる。

このような文脈において、ルノーは、それが緩やかであるとはいえ回復を伴うものであることに加え、本協定の措置全体が与える、てこの作用によるその増大によって、生産手段を維持することに努める。

生産拠点の全体的な維持は、設定された82万台の生産能力に対して85%を上回る、全体の

十分な生産活動の水準によって確かなものとされる。この生産水準に達することがきるのは、2つの地域圏（pôle）において拠点間の人員の均衡化を行うことに基礎をおく。その一方で、地域圏を組織することは、生産の支援業務の再組織化により、工場の稼働態様の最適化を可能とする。

以上の要素を考慮して、集合拠点は、ライフサイクルを考慮に入れた2016年以降の、さらには2020年以降の予測を想定して、自動車生産、あるいは、2016年までに開始が予定される計画について設置される。機械製造の拠点についても同様である

技術部門については、企業内で行われなければならない業務は、基幹業務（80%以内）および基幹外業務（役務提供業者または供給業者を指揮する能力およびノウハウの維持）（20%以上）が対象となる。

技術部門における基幹業務と基幹外業務の配分にならって、第3次部門および商業部門についても、ルノーは、フランスにおいて、また、基幹業務および主要法人業務を維持し、また将来の役務提供業者を指揮するために十分な資源の水準を維持する義務を負う。

上記で定められた活動の水準は、フランスにおいて、とくに生産部門の仕事について企業の魅力および職業教育を受けることの維持を可能とする領域において雇用水準を確保することを可能とするものである。この雇用水準は、本協定に規定される措置のもと生じる退職者および生産台数を達成するために必要となる人員を考慮している。

その一方で、本協定においては、全体的な競争力とは別の要素として、企業全体の効率性および仕事生活における条件に関する能率が認識される。

最後に、ルノーは、新たな成長および発展の推進力を発見するために不可分かつ基本的な合意の総体である、本グループ協定に含まれる複数の措置により、フランスの自動車関連子会社に必要な丈夫さの強化を行うことを試みる。

第1章 適用範囲

本グループ協定は、労働法典 L2232-31 条 1 項の規定の適用のもと、支配企業（entreprise dominante）に委任を与えた以下の子会社と交渉され、締結されたものである。

本グループ協定の規定は、フランスに拠点を置く、自動車産業に属する略式株式会社（SAS）

ルノー（以下、ルノー）の事業所全体および製造業の子会社である、MCA、SOVAB、STA、RST、ACI Villeurbanne、SOFRASTOCK International、および Fondrie de Bretagne に適用される。

事業所協定および企業協定の範囲を調整し、刷新する本グループ協定は、均質な一体であり、前文に記された目的に合致するものである。

ルノー社または本グループ協定が適用される子会社の拠点の全労働者は、本グループ協定に規定される規定の対象となり、派遣労働者は、本協定の第3章および第5章に規定される措置を享受する。

第2章 生産 (Fabrication)、技術 (Ingenierie) 第三次機能 (Fonction teritiaire) の構造の強化

2.1 生産－割り当て

本協定により、ルノーは、つぎのことを確認する。

- ・ 2014年以降の Sandouville 工場における Trafic の開始および本グループ協定が可能にする商業的野心
- ・ Douai 工場における 15,000～40,000 ユーロ (gamme 15/40) の価格帯のさまざまなモデルの開始。2014年末から2016年末にまたがって開始される、5つの新しい車種 (caisse) は、本協定によって確認される。すなわち、Espace、Laguna、Scenic に代わる車種である。
- ・ Flins 工場については、つぎの決定が、適正なパフォーマンスの条件において年間最低 11万台の稼働 (fonctionner) を可能とする。
 - ・ Flins 工場が ZOE および Clio III long life の唯一の生産拠点のままであること
 - ・ Clio IV の中心価格帯グレード (coeur de gamme) に加え、Flins 工場には、少なくともつぎのものが割り当てられる。
- Clio IV Initiale Paris の生産。同グレードの唯一の生産拠点である。
- GT グレード
- 右ハンドル者、サンルーフ、17インチホイールなどのオプション仕様車

その一方で、得られるパフォーマンスの水準は、2016年を目処に、工場の最大稼働能力に対応する活動水準を目標とすることを可能とするものである。

本協定が許容される競争水準に到達することを可能とすることから、Kangoo の第3世代 (phase) に取り掛かる決定がとられ、また、同車種は、Maubeuge 工場において生産されることとなろう。

2016年を目処に、フランスにおける71万台の生産を保障するために、ルノーは、自動車製造工場（Douai、Flins、Sandouville、MCA、SOVAB）に対して、提携先（partenaire）の需要について8万台をそれらに割り当て、また、関係する投資を行なう。これらの割り当ての対象となる1または複数の拠点、および車種は、2013年末に明らかにされる。

機械の拠点については、負担水準は、2016年を超えた予測に通ずるものである。しかしながら、各工場について、活動の引継ぎを確かなものとする必要性が明らかな場合には、協定において定義される期間の間、そのための検討が行われることが規定されている。

現在、歯車（pignonnerie）の生産を行うCléon工場への変速機J（boites de vitesse J）の組み立ての割り当て。CACIA工場はその最終組み立てを行う。このことは、本協定に規定される措置が実施されるときに、Cléon工場における変速機Jの最低6万機の稼働能力を意味し、必要に応じて年間10万機までの生産を可能とする。

最後に、ルノーは、本協定に含まれる会社が、本協定の署名時点において稼働しているフランスの生産拠点のいずれも閉鎖しないことについて2016年末まで義務を負う。

2.2 生産部門一構造の強化

生産および物流拠点は、つぎの2つの地域圏（pole）に再組織化される。

- ・北東部：Douai、MCA、STA、SOVAB
- ・Vallée de la Seine：Sandouville、Cléon、Grand-Couronne、Sofrastock、Flin、Choisy-le-Roi、Cergy、Le Mans

地方ごとに組織することは、各地域圏を構成する拠点を、各拠点において生産される製品に相互に影響を与える市場の不確実性から保護することを可能とする。

再組織化は、生産拠点を車体の寿命のサイクルに対する脆弱性および依存性を緩和することにより、生産拠点全体を維持する方法である。

各地域圏において、ルノーの中央企業委員会および事業所委員会、子会社の企業委員会、ならびにそれぞれの安全衛生・労働条件委員会に対する情報提供および諮問の義務を遵守したうえで、各職務に固有の必要性に応じて、また、生産範囲全体について平均25%の構造的労働力を配置することによる、管理部門職（fonction support）の再組織化（mutualisation）の準備が検討される。MOSの人員は、拠点において実施された類似の活動および再組織化された活

動の中から配置される。

2.3 生産－拠点間の人員の均衡化

活動が停滞した拠点と活発化した拠点との均衡化は、労働力の賃貸借の方法により数年来実施されている。この政策は、以下の態様によって強化される。

優先的に同一の地域圏に属する拠点間で、本協定の 2.2 に定義されるように、労働力の賃貸借は希望者 (volontariat) および労働法典 L8241-2 条に定義される形式にしたがって行われる。管理者は、希望者の転勤 (? départ) に反対することができない。当事者は、掲示、フォーラム等により、当該地域圏において配置可能な職務について定期的に情報が与えられ、また、元の拠点の雇用能力センター (espace emploi compétence) を通じて受入拠点に応募することができる。受入拠点への訪問は、希望者の統合 (intégration) を容易にするために企画される場合がある。

受入拠点で行う職務は、元の職務と同等のものでなければならない。その一方で、人間工学上の職務評価が赤ランク (rouge) の職務は、賃借された労働者によって行われることはできない。

賃借された労働者は、昇進計画においても職業教育計画においても罰されない。元の事業所に戻るとき、労働者は、転勤の際に行っていた職務または転勤の際に行っていた職務と同等額以上の報酬をともなう職務に復帰する。

経済的な補償条件は、雇用・能力予測管理協定にしたがい、拠点間賃貸借での近郊 (petit) の転勤の労働者については月額賃金の半月分を 6 ヶ月間、遠隔地 (grand) の転勤の場合には月額賃金 1 ヶ月分を 6 ヶ月間加算する転勤覚書書において規定される条件である。

集団的な無償の移動手段は、同一拠点内における近郊転勤の場合の賃借労働者について実施される。交通手段をもつことが不可能な状態にある者は、転勤覚書書において自家用車の利用について規定される距離別の補償金を受領する。後者は規則 (note de réglementation) によって規定される。

2.4 技術部門および第 3 次部門

技術部門は、つぎの 5 つの点においてルノーグループの持続的な発展を確かなものとするた

めの価値創造能力を向上させなければならない。

- ・ 3つの活動分野、すなわち、グローバル展開中心化「計画」、能力およびイノベーションの発展に向けた「熟練」、持続的な進歩の「管理」における強力かつ引き締められた構造を通じた流動性および生産性の強化
- ・ 製品内のバリューチェーンの強化およびルノーのブランド力向上のための車両事業における差別化（differentiation）ならびにイノベーションへのエネルギーの集中
- ・ 強固なフランスの自動車産業および長期的な提携、すなわち、装備メーカー、技術供給メーカー等との提携により強化される能力の強化ならびに強調
- ・ 2011年2月4日の雇用・能力予測管理協定の措置全体を利用することによる、フランスにおいて約8500人に拡大される生産プロセスにかかる技術部門における限界労働力の、自主性をベースとする構造的な増加およびそのための努力
- ・ 各地方の需要に対応した国際的な技術センターに関する支援政策の継続、および国際的に発展させること。

ルノーの技術部門の基幹業務（couer de metier）は、つぎの活動を対象とする

- ・ 研究および応用技術。ルノー・フランス内に80%を維持する。
 - ・ ルノー内において“grand mother”および“mother”エンジンを80%以上とする構想。より単純なGMPのバリエーションがRTXおよびこの試みにおいて重要となる下請け企業の一部と共有される。
 - ・ 内部における“enveloppe”プラットフォームを80%以上とする構想。複数の車種の発展がヨーロッパ圏を含めた主要地方の用途に応じて示される。
 - ・ モジュール化戦略、ならびに外観（enveloppe）のモジュールおよび80%以上の世代交代。セールは、RTXに絞って行われる。
 - ・ 一般的に、または成長段階（電気、接続性、システム）もしくは競合進歩に面するとき、車両技術のイノベーションが基幹業務となる。
 - ・ 技術部門における大きな業務のそれぞれは、フランス国内において最低60%が基幹業務であり続ける。むしろ、つぎの活動における仕事については基幹業務外である。
- 詳細なコンセプト
 - 全体的な構成段階後の発展
 - サブシステムの承認

つぎのものは内部に維持される

- ・ 基幹業務。内部で行われる最低80%。
- ・ 中心的でない活動。最低20%（外部の指揮能力、ノウハウの維持）。
- ・ 現在および将来の製品の発展を行うことを可能とする能力全体の水準を設けること

この割合の変更は、7200人を内部に、また、4800人をルノーの外部に至らせる。ルノーの義務は、フランス・ルノー・技術部門・生産プロセスにおいて約8500人を維持し、フランス・ルノーの人員削減を2000人とどめることである。

この義務は、ルノーがフランスにおける全ての共通する基幹業務を維持することができることを確かなものとし、供給業者を指揮するために十分な資源水準を維持することを可能とするものである。

フランスにおける自動車産業の供給業者の構造の強化および強固さに貢献するために、ルノーは長期契約のもと1000人分の仕事に対応する基幹外の技術部門の仕事をそこに移転する義務を負う。そのためには、明確な推進および必要な能力の交流を含む持続的な手段に強調される安定したプロセスを準備することが必要である。

技術部門にならない、第3次および商業部門における基幹業務と基幹外業務の分配について、ルノーは、フランスにおいて基幹業務および共通業務を維持し、将来の供給業者の指揮のために十分な資源水準を維持する義務を負う。

手段の作成、現状分析および計画作成は、労働組合との協議の対象となり、視点を一致させる共通意思をもって、その後の技術部門に関する2013年4月の中央企業委員会の実施に先立つ情報提供および諮問の対象となる。同様の協議プロセスは、さまざまな第3次部門についても実施されることとなる。

第3章 労働時間

労働時間の短縮に関する方向性およびその促進の1998年6月13日の法律規定の枠組みにおいて、ルノーは、1999年4月15日の協定によって、賃金を維持した状態での従業員の労働時間を削減することを決定した。

署名当事者は、基準となる実労働時間が、年間、週平均35時間であることを合意した。

本グループ協定は、週平均35時間の法定労働時間を基準とすることを確認し、また、第1章において定義された適用範囲に含まれる全ての拠点において標準または2交代制で勤務する労働者について年間1603時間の労働時間を基準とする。

3.1 労働時間の定義および算出：原則

本協定の実施日から、実労働時間は、法律および労働協約の規定にしたがって定義される。労働時間の算出の枠は、週平均 35 時間をベースとする 1 日および 1 週、または年間 1603 時間をベースとする 1 年である。

労働時間の算出は、時間を基準に行われるままである。ただし、第 4 章に記載されるように労働時間が日単位で算出される技師および管理職を除く。

基準となる週当たり実労働時間は、以降、本協定第 5 章の 5.1、5.2 条に記載されるとおり決定される。

3.2 労働時間の長さおよびその編成

3.2.1 労働時間の長さ

本グループ協定は、5.1、5.2、5.3 条において基準となる週当たり実労働時間および APR、ETAM、ETAM au forfait をそれぞれ享受する者の労働時間の調整を定める。本グループ協定は、命令的に、集团的休日および個別的休日の配分を行う。

3.2.2 労働の編成

部署において作成された編成は、製品または業務の特徴、ならびに、時期、生産性ならびにシステムおよび施設の利用期間の名において求められる目的を考慮する。

ルノーは、労働者の労働時間が、日または週の重要度に基づき編成されうる施設の職務時間と区別されることを強調する。1 日当たりの労働時間は、労働組合との協議、従業員代表機関への諮問の後に各拠点の部署ごとに定められる。

労働時間は、労働監督官へ通知され、職場への掲示の対象となる。

必要に応じて行われる編成は、顧客および労働者の利益を考慮しなければならない。

労働時間は、週の営業日の全部もしくは一部、または複数週もしくは 1 年の枠において配分されることができる。労働時間は、交代制もしくは固定制、または、日勤制もしくは場合によっては夜勤制の形式において編成されることができる。

3.2.3 1年の枠における労働時間の評価

5.1、5.2 条に定められる週当たりの実労働時間は、1年の枠において評価される。上記の規定は、期間の定めのない労働契約の労働者、期間の定めのある労働契約の労働者および派遣労働者に適用される。技師および管理職の従業員の労働時間も1年当たりの日数によって評価される。

長時間週を引き起こす繁忙期の最大期間は、暦年当たり4ヵ月に制限される。これらの期間において、長時間週は、とくに異なる労働編成により、業務の増加が週の途中で現実化することができない場合にしか実施することができない。これらの期間において、各長時間週は、当該暦年の枠において取得される個別の代休日（un jour de repos individuel de récupération）の権利を認める。

繁忙期以外で、長時間週に行われた休日労働（les jours supplémentaires）は、3.4.2（超過勤務時間）条に定められる条件にしたがい報酬が与えられる。

事業所および子会社は、有効な法律および労働協約の規定にしたがい、適用される日および週当たりの最大期間を考慮しなければならない。

年単位調整の場合、報酬は均等化される。

3.2.4 年単位調整の実施

年単位調整は、法律および労働協約の規定にしたがい、労働組合との地域レベルの（local）協議、企業委員会または事業所委員会、および、必要に応じて安全衛生・労働条件委員会への情報提供および諮問の後に、事業所および子会社によって実施される。本協定第5章の5.1および5.2条の第2項に記載される例外的な調整のために、最初の協議は、遅くとも2013年4月の第1週までに行われなければならない。

企業委員会または事業所委員会は、労働時間の計画、集団的休日の配分、労働時間の調整期間の終わり、基準となる平均実労働時間の評価期間等について情報提供および諮問がなされる。

年単位調整の場合、対象となる労働者は、その実施の15日前までに労働時間の変更を知らされる。上記の期間は、従業員代表機関の権限の遵守のもと、業務の例外的な増加または予期せぬ出来事の場合に短縮される場合がある。

例外的な労働の負担の場合、最大労働時間は、希望に基づき、12時間まで増加されるこの規定は、生産部門を対象とはしない。労働の編成は、このような1日当たりの労働時間をもとに準備されることができない。

各年の終わりに、1603時間の年間基準の適用を評価するために、事業所または子会社によって年単位調整の報告書が作成される。年間1603時間を超えて行われた時間本協定3.4.2条に定められる条件にしたがい割増しの対象となる。ただし、割増しが当該年度に適用されることのできた場合を除く。

3.2.5 集団的労働時間貯蓄制度 (Capital Temps Collectif : CTC)

集団的労働時間貯蓄制度は、年10日と定められる。

この10日の上限は、業務量の低下に対応することを可能とするものであり、部分的失業により労働者に生じる経済的損失を最低限にとどめるものである。

業務が減少した期間について、当該企業の産業部門の特徴を考慮して、労働者は、集団的に取得される、または順に与えられる休日を享受する。労働者が集団的休日に労働に従事するとき、労働者には個別的休日が付与され、これは当該暦年中に取得されなければならない。

可能な限り、集団的休日の設定は、カレンダー上の都合、とくに休祝日に挟まれた日 (pont)、祝日の前後を考慮に入れる。技術部門および第3次部門の事業所においては、集団的労働時間貯蓄制度日の日程は、前年度末までに企業委員会に対して提出されなければならない。これは、労働組合との事前の交渉の対象となる。生産部門の事業所および子会社においては、集団的労働時間貯蓄制度日は、需要に応じて必要な場合に調整される指示的計画の対象となる。

とくに部分的失業の影響を最小限にとどめるために、集団的労働時間貯蓄制度において十分に権利を享受しなかった全ての労働者について、企業または事業レベルで、最大10日間からの増加が付与される場合がある。

労働時間の評価についてルノーが定める枠組にしたがい、10日間の上限は各暦年ごとに評価され、翌年には繰り越されない。

3.2.6 個別的労働時間貯蓄制度 (CTI)

当該年度に獲得された全休暇は、獲得年度内に取得されなければならない。ルノーは、とくに欠勤者の代替により、労働者の個別的な休暇取得を容易にするために必要な措置を取る義務を負う。

労働者の個別的労働時間貯蓄制度の口座は、各暦年末を超えることができず、2016年12月31日までに15日、2017年末以降に10日である。

労働時間貯蓄制度 (Compte épargne temps) に関する1996年1月15日の協定の2.1条にはつぎのように書かれている。

「労働時間貯蓄制度は、法律にしたがって労働者に対して5営業日の有給休暇を貯蓄できることを提案するものである。労働者は、過去の追加の休暇 (repos supplémentaire) を貯蓄することもできる。個別的労働時間貯蓄制度は、2013年3月13日の協定3.2.6の第2項に定められる上限を超えることができない。」

労働時間貯蓄制度に関する1996年1月15日の協定の2.2および2.3条はもはや適用されない。

労働者は、労働時間貯蓄制度に関する協定の第3条以下が定める条件および本協定の3.2.6条が定める期間にしたがって、個別的労働時間貯蓄制度において獲得した権利を行使することができる。

3.2.7 過渡的口座

本協定が発効となる日から遅くとも2016年末まで、過渡的口座が用意される。過渡的口座は、個別的労働時間貯蓄制度において貯蓄された10日を超える日、集団的労働時間貯蓄制度において貯蓄された10日を超える日、および、すでに終了したCEFにおいて貯蓄された日の全てを貯蓄する。

過渡的口座の用意の際、マイナスのCEFは取り消され、マイナス10日以上 of 集団的労働時間貯蓄はマイナス10日となる。

この口座は、個別的休暇の取得について2016年12月31日まで利用される。

この口座は、業務免除 (dispense d'activité) を理由に労働契約が停止している労働者の業務

免除の全期間中の報酬を補完するためにも利用することができる。

この口座は、本人が属する引退制度が買い取りを認める場合、認められる四半期数の買い取りのためにも利用することができる。

この口座は、2011年10月20日の団体積立年金制度（PERCO）に関する協定が定めた条件において団体積立年金を補充する（alimenter）ために利用することもできる。

この口座は、2012年5月16日の職業上の平等に関する協定の8条の枠組において残日数なく休暇状態にある者を、連帯により、経済的に援助するために利用することもできる。

この口座は、法律上の職業教育に対する個人の権利（DIF）の口座を補充するために利用することもできる。

協定の監視者は、2013年末以降毎年、暫定的な口座の状態および労働者の既得権を保障するために必要な措置を検討するものとする。この者は、検討するための（既得権に応じた）2016年末の口座、業務免除状態にある者についてとるべき措置、および口座の残りの有無を検査するものとする。

3.3 週末勤務班の労働

職場レベル（local）の合意がない場合、事業所は、安全衛生・労働条件委員会および事業委員会または企業委員会への情報提供ならびに諮問の後、平日の労働者の不足を補うための週末勤務班を導入することができる。この場合、労働者は、Accord à Vivre の Annexe の 5.3 条に定められる条件にしたがって報酬が与えられる。

3.4 その他の規定

3.4.1 2 勤務間の日常的休息（インターバル）

継続的な交代制の班による職務を可能とするために、また、業務の増加または緊急の業務に対応するために、本協定は、希望者について、勤務間の休息時間を例外的に9時間に短縮することを認める。

労働者は、有効な法規によって規定される条件にしたがって報酬を与えられる。

取得されなかった休息は翌週に認められる。

3.4.2 超過勤務時間

法律にしたがい、計画されたものであるかの有無を問わず、週労働時間または年間 1603 時間を超えて行われた超過勤務時間は、APR、ETAM、ETAM au forfait の者については 8 時間の超過勤務時間以降 25%が割増しされる。

第 4 章 技師および管理職に関する特別規定

4.1 適用範囲

本規定は、全国金属産業労働組合における技師および管理職の従業員に適用される。

4.2 労働時間

技師および管理職の労働時間は日単位で表され、金属産業における労働の編成に関する 1998 年 7 月 28 日改定の全国協約の 14 条にしたがって評価される。技師および管理職は、各勤務間に最低 11 時間の休暇および休息を享受する。

フルタイムで勤務する技師および管理職は、報酬を維持したまま、つぎのとおり定められた年間労働時間の調整を享受する。すなわち、10 営業日、内 5 日は集団的に取得される。

(forfait de mission) の技師および管理職については、上記の調整日は個別的に取得される。

取得されなかった休日は、労働者の個別的労働時間貯蓄口座に支払われ、また、これは、2016 年 12 月 31 日までは 15 日を超すことができず、2017 年末以降は 10 日を超すことができない。

4.3 労働負担の追跡調査

ルノーは、労働編成の態様がチームおよび本人の労働負担の調整を可能とすることを監視する。

第 5 章 APR、Etam、Etam au forfait に関する特別規定

5.1 通常労働時間の従業員

日勤の従業員の実労働時間は、本協定第3章に定められた条件にしたがって評価され、平均週35時間、かつ、年間1603時間である。ただし休憩時間を除く。

本協定から生じる労働時間の調整は、フルタイム勤務の者については、年間10営業日と定められる。年間1603時間を遵守するための職場レベルの調整の余地を例外的に認めるために、本協定3.2.4条1項に規定される情報提供および諮問の規定のもと、同項の定める条件にしたがって、この調整は最低5日とすることができる。

生産部門の事業所においては、

- ・ 集団的に7日が貯蓄され、個別的休日の形式のもと3日が与えられる。
- ・ 本条第2項に規定されるように、5日の基準に基づき、例外的な調整が行われるとき、5日分が集団的に貯蓄される。
- ・ 調整が5日を超えるとき、
 - 最初の5日分は集団的に貯蓄され、
 - 6日目、8日目、10日目は、個別的に貯蓄され、
 - 7日目、9日目は、集団的に貯蓄される。

技術部門および第3次部門の事業所においては、

- ・ 集団的に5日が貯蓄され、個別的に5日が貯蓄される。

各労働者は、労働の途中で、労働法典にいう休憩時間 (temps de pause) を1日当たり20分享受する。休憩時間の取得態様は、各部門によって定められる。

休憩時間には賃金が支払われ、実労働時間から控除されない。不完全な労働 (séance partielle de travail) の場合には、休憩時間は、その割合に応じて与えられる。

5.2 交代制勤務 (en équipe) の従業員

本協定の発行以降、交代制勤務の従業員の実労働時間は、本協定第3章に定められる条件にしたがい、平均週35時間、かつ、年間1603時間である。ただし休憩時間を除く。

労働時間の調整は、フルタイム勤務の者については、年間10営業日と定められる。年間1603時間を遵守するための職場レベルの調整の余地を例外的に認めるために、本協定3.2.4条1

項に規定される情報提供および諮問の規定のもと、同項の定める条件にしたがって、この調整は最低5日とすることができる。

- ・ 集団的に7日が貯蓄され、個別的休日の形式のもと3日が与えられる。
- ・ 調整が例外的に行われるとき、本条第2項に規定されるように、5日の基準のもと、5日が集団的に貯蓄される。
- ・ 調整が5日を超えるとき、
 - 最初の5日は集団的に貯蓄され、
 - 6日目、8日目、10日目は、個別的に貯蓄され、
 - 7日目、9日目は、集団的に貯蓄される。

各労働者は、労働の途中で、労働法典にいう休憩時間 (temps de pause) を1日当たり20分享受する。休憩時間の取得態様は、各部門によって定められる。

休憩時間には賃金が支払われ、実労働時間から控除されない。不完全な労働 (séance partielle de travail) の場合には、休憩時間は、その割合に応じて与えられる。

5.3 Etam au forfait に関する特別規定

フルタイムの Etam au forfait については、5日分の休日が集団的に所得されるために貯蓄され、また、5日が個別的休日の形式のもと与えられる。

本協定 5.1 および 5.2 各条第2項が規定するように、5日の基準に基づき例外的な調整が行われるとき、5日分は集団的に貯蓄される。調整が5日を超えて行われるとき、最初の5日分は集団的に貯蓄される。それを超す調整日は、個別的に貯蓄される。

第6章 仕事生活の質

ルノーは、一貫して労働条件および企業で仕事に従事する者の生活の質を考えている。これは彼らのモチベーションの決定的な要素であり、企業の持続的な成果に寄与するものである。競争力と適切な労働条件は、密接に関係している。

ルノーは、複数年来、適応化した手段を備えている。すなわち、設備の改善および刷新、適合性および品質保証の監査、リスク分析プロセス、ならびに予防の働きかけである。危険を予防するために用意された道具は、恒常的な警戒を行うことおよび得られた結果の丈夫さの保証を可能とするものである。

ルノーグループは、既存の措置を超えて、新たな進歩が可能であると考えている。仕事生活の質に関する進歩は、従業員代表、とくに安全衛生・労働条件委員会によって作成された指摘および従業員全体に対する行われる調査の結果に基づいて、従業員の期待するものを考慮することをよりどころとする。

安全および労働条件への出費に関する多大な努力が今後4年間にわたって義務づけられる。本協定の10条に規定される監視機関 (observatoire) は、その後の役員会議 (tableau de bord) の案内 (indicateur) においてこの要素を採り上げることができるようになる。監視機関は自身の役割を認識し、合意された経済的、技術的および人的手段の利用が目指すべき競争力および労働条件の改善を真に両立させることを可能とする。

6.1 仕事生活の質の要素である必要な対話

経営陣 (Direction) と労働組合は、仕事生活の質が効率性の支えであること、および企業の従業員のモチベーションに寄与するものであるという事実について一致している。仕事生活の質は任務および課題の作成に関する複数の要素から成り立つものである。すなわち、物質的労働条件、仕事のチームにおける位置、仕事の意味および有用性、業務における個人の自立および習得、仕事の雰囲気、方法、仕事の負担、あるいは管理者、顧客、同僚等による明示的な認識などである。

対話の時間は、実労働時間中、全ての仕事のチームにおいて用意される。その具体的な様式は、労働組合との協議の末、決定されることとなろう。各自の効率性、仕事における満足の発展を可能とすることが重要であり、また、各人の健康および組織の集団的成果に寄与することが重要である。

任務および課題の複雑さは、生じる過ちを受け入れることを必要とする。過ちに対する権利の承認が必要である。その理由は、教育および進歩の真の価値は、過ちの分析において見出されるものであるからだ。

6.2 行動様式

数多くの措置は、とくに社会保険、パートタイム勤務の選択、テレワーク、男女間の職業上の平等、社会的交流、仕事における苦痛、ストレス等に関する協定においてすでに存在し、また、本協定による対話時間の設定も存在する。

経営陣および代表的労働組合は、報告および展望に関する労使同数の検討について本協定の締結後に生じるテーマに関して会合をもつことに合意している。

全ての者についての補足的健康保険の費用の準備は、上記の文脈において、本協定の署名から18ヶ月以内に検討されることとなる。

第7章 職業教育

ルノーは、企業に必要な競争力が、ルノーの各従業員および各仕事が雇用可能性または成果に必要な能力を備えることを可能とする職業教育の魅力および効率性を基礎とすると考えている。そのために、職業教育の魅力および効率性のテーマに関する労働組合と従業員代表機関との密接な連携が上記の点に関する発展を可能とする。

ルノーにとって、これらの変更の加速は、労働者が職業上の義務およびキャリアの変遷の主体となることを要請する個人の能力の流動的管理を求めるものである。

7.1 能力の発展

一貫した技術およびノウハウの変更の加速ならびに変化によって印される文脈において、仕事および職務が変化しており、これらの変化の先をいくためには、企業と労働者との間で共有される努力が求められる。

職業教育は、企業および労働者にとって発展のための優先分野である。ルノーは、義務づけられる職業教育活動および改善活動を維持、強化することを望んでおり、これらの活動は、イノベーション力および適応能力の増大させるためのルノーの切り札のひとつである。

ルノーは、各人が未来のよりよい仕事に向けて準備するための当事者の能力の発展または職業キャリアの予測を目的とする教育訓練が、上層部および労働者の重要な決定であることを強調する。この権利は、事業所委員会に対する情報提供および諮問の規則に服する職業教育計画および職業教育予算の枠組みにおいて行使される。

この観点において、ルノーは、職業教育計画に含まれる行動が労働者の期待および需要に質量ともに応えるもの、すなわち、本人の変化を容易にする性質のものであることについて義務を負う。部分的失業の間の職業教育は、当該期間中の社会的関係を最大限に維持するために詳細な審査の対象となる。

労使同数による検討は、職業教育の提案の魅力およびそれを改善するための行動計画の作成に関する診断に従業員を代表する者を参加させるために、2013年末に実施される予定である。

7.2 職業教育報告面談

各労働者は、毎年行うことが義務づけられている意見交換を超えて、職業教育の報告を行うための面談を3年ごとに要求することができる。

職業教育報告面談は、労働者によって、または、とくにいかなる職業教育も3年間受けることがなかった場合には上長 (hiérarchie) によって開かれる。その場合、上長および労働者は、翌年度に実施されなければならない職業教育を検討する。

7.3 職業教育に対する個別的権利

職業教育貯蓄口座 (Compte épargne formation) は廃止された。法律に定められる職業教育に対する個別的権利のもと、各労働者は、労働法典の定めるように暦年ごとに職業教育のための20時間を享受することでこの権利が実現される。

個人の権利は、職業教育に関する2011年7月1日の産業部門別協約の第5章に定められる条件にしたがい、金属産業が定めた優先事項と関係のある職業教育を受けることを可能とする。

職業教育に対する個別的権利は、労働時間外に行使される。この権利は、労働者と使用者との合意により上記の産業部門別協約の定める様式および条件にしたがって行使される。

第8章 雇用および雇用・能力予測管理協定

8.1 雇用政策

本協定の枠組みのもと、ルノーは、協定上の第2期に、考慮された能力に的をしばり760名の期間の定めのない労働契約の労働者の雇い入れを行う義務を負う。

2011年2月4日に修正された協定および本協定において用意された手段は、業務免除措置を含め、約8260名の自然退職の予測を可能とするもので、このことは、2016年12月31日まで雇用保護計画および希望退職計画に頼ることなしに、経済的均衡のために不可欠な7500

名の人員削減を可能とするものである。

本協定は、法律が規定するように、世代間契約（contrat de génération）に関する協定の準備も参照される。実際、ルノーは、本協定によって生じる変動において、若年者の職業教育に向けられた政策、すなわち、研修、見習いなど、および高年齢者の業務の維持を継続するだろう。

8.2 雇用・能力予測管理協定の延長

2012年6月18日の追加条項によって修正された2011年2月4日の協定は、2016年12月末まで延長される。当該協定の規定は、従業員本人の職業上の変化を理由に企業内の人的資源を異動することと同時に企業内外でのキャリアの変更を容易にすることを可能とする。当該協定の決定機関および委員会は維持される。当該協定に将来生じうる変更は、当該協定の期限の範囲において必要な交渉の対象となる。

8.3 業務停止措置の拡大

2016年12月31日まで適用される雇用・能力予測管理に関する2011年2月4日の協定の第11条はつぎのように修正される。

「第11条 職業キャリアの終わりの調整

希望する労働者の職業キャリアの終わりの調整された移行を可能とするために、対象となるCEGの構成員の決定にしたがい、業務免除の措置が、（能力および責任水準を理由に）HA管理職および企業の重要ポストに就く者を除く全ての労働者に開かれる。

免除の後、すなわち、最長3年の期間の後に引退年金を満額で清算することができるという留保のもと、措置が有効となる日に、58歳以上の労働者が対象となる。

その一方で、法規の定める条件において“長期キャリア”または“ハンディキャップ”と呼ばれる早期任意引退に選出される労働者は、57歳以降この措置に同意することができる。なお、これらの者についての引退年齢遅くとも60歳と定められている。

この措置を享受することを望む労働者は、当該企業の労働者であり続ける。そのことから、この者は、登録人員として数え続けられ、職場選挙の選挙人となる。この者は、企業委員会または事業所委員会によって提案される社会的活動および文化的活動ならびに当該企業にお

いて有効な保険制度を享受する。

業務免除期間中、とくに知識の継承活動、指導、および若年者の就業、見習いまたは新規雇入れ者の支援についての企業の要請に対して、希望に基づき、当該措置の享受者は、一時的に業務に就くことができる。とくにフランス国内または国際的なプロジェクトの進行の補佐については、これらの者の能力に関する業務の期間も提案される。

前項に記載された業務再開の場合に加え、対象となる労働者は、家庭資産の多大な減少の場合には1ヵ月の予告期間をもって、その他の場合には3ヵ月の予告期間をもって停止期間中の業務の再開を求めることができる。再開の決定は、取り消すことができない。

最大3年間の業務免除の全期間中、労働者は、当該措置の開始前12ヵ月にルノーによって支払われた、12ヵ月分の月給相当額を基礎に計算される、税引き前の年間報酬額の75%に達する税引き前の年間給与を受領する。この定額報酬（*rémunération forfaitaire*）は、社会保障保険料および租税全体に服する。報酬は、毎月支払日に支払われ、賃金支払明細書が作成される。報酬は、毎年の賃金保障保険（AGS）および管理職についてのその相当額によって見直される。

措置開始の態様は、つぎのとおりである。希望者は、請求にともない、一般制度における引退に対する権利を清算することのできる予定日を明記した書類を提出する。その後、請求は、管理者およびRRH（人事部長：DRH?）によって承認される。そして、労働契約追加条項に署名がなされる。

業務免除期間中、労働者は、有給休暇に対する権利も集団的もしくは個別的労働時間貯蓄制度への貯蓄に対する権利、または有効な協定によって認められる全ての休暇に対する権利も獲得しない。ただし、労働者が業務を再開した期間を除く。

逆に、労働者が同意し、対象となる制度がそれを認める場合には、引退保険の保険料は労働者が満額の賃金分働いたものとして支払われ、そして、退職の際、引退退職補償金は、満額の賃金を基礎に計算される。

本条第3項および4項に記載された業務の再開を除き、業務の免除は、労働者が社会保険一般制度および補足制度上、引退に対する権利を満額で清算することができる日まで継続する。労働者が停止期間後に清算を行うことを望まない場合には、労働者は、期間満了の3ヵ月前までに企業にその旨を伝え、業務を再開する。

法規定にしたがい、労働者は、とくに企業が引退について尋ねるとき、生年月日に応じて、65歳または67歳から事後的に引退を選択することができる。

当該措置への同意は、2013年3月31日から2016年12月31日に達するまで実施されることができる。」

引退の日程に関する新しい条文は、満額での引退退職予定日と上記措置への最大加入期間との間に差異を生じさせるが、署名当事者は、その後の調整を検討するための機会を設けることに合意している。

第9章 報酬、賃金積立貯金および労働者持ち株制度の変更

9.1 報酬

本協定は、法律の定める、賃金に関する年次交渉の実施に危害を加えることなしに、本協定の実施の当初3年間における報酬の変更についての展望を与えることを目的とする。

このビジョンは、自動車業界の経済状況および業績に関係づけられるものである。このビジョンは、賃金軽減アプローチによる総人件費の必要な抑制に向かうものである。

したがって、2013年については、現在の報酬水準の維持が検討されている。モチベーションを維持するために、すでに約束された、協約の条文に規定される職業キャリア行程は維持されることとなるだろう。

2014年および2015年については、このビジョンのもと、モチベーションおよび職業キャリア行程の発展という目的を考慮しつつ、義務的年次交渉（NAO）の際の企業の状況に応じて変更が検討されることとなるだろう。この立場は、将来生じうるインフレーションを考慮して調整される場合もある。

9.2 利益および持ち株制度

従業員全体を本協定の利益に結びつけるために、企業の経済的結果がMOPの3%を超す業績水準に達したときには、企業の経済的結果に対する利益配分の側面および一律の割合による連帯的側面を強化することが提案される。

このことは、中央企業委員会に服し、2013年4月30日までに署名および提出さなければならぬ利益に関する現在の協定への追加条項を必要とするだろう。

法律の定める態様にしたが、良好な経済状況への回帰は、ルノーグループの経済的業績が、利益措置の枠組みにおいて本協定のポジティブな結果を認めることを可能とする補足的利益の支払いに至る場合がある。補足的利益の計算方法は、“profit sharpening”に関する3年ごとの協定の次の改定において交渉される。

本協定により、経営陣は、本協定の期間中、有効な法律規定を遵守して、労働者持ち株制度が各労働者を企業のさらなる発展の主体とするために強化される条件を検討する義務を負う。

第10章 監視機関 (observatoire)

本協定およびその後の変更にかかる相互の義務の適用を検討し、追跡調査を行うための監視機関が、第1章に定められるグループ協定の適用範囲において準備される。

監視機関は、署名労働組合から代表者3名および経営側の代表者から構成される。

監視機関は、署名者の請求および経営側による年1回以上の招集に基づき会合を開く。協定締結後1年の間、監視機関は、協定の適用に関する追跡調査のために四半期ごとに会合を開く。

2013年の協定上の監視機関の最初の会合以降、つぎの4つのテーマについて協定の実施に関する管理ダッシュボードを作成するために、目標の仕組みに基づく装置が準備される。

- ・ 生産手段のコミットメント率 (taux d'engagement de l'outil de production)
- ・ 社会部分 (volet social)
- ・ 研究およびイノベーション (recherche et innovation)
- ・ 自動車関連の子会社 (filrière automobile)

これらの目標は、定期的に労働組合と経営陣との間で検討され、意見交換の対象となるであろう。

作成された管理ダッシュボードは、複数の措置の実施およびその効率性、ならびに本協定に記載された義務を見積もることを可能とする。労使当事者が有する要素は、雇用・能力予測

管理協定に定められるような戦略に関する対話の場において経営陣と共有される戦略的方向性に関する問題およびその内容に労使当事者がよりいっそう取り組むことを可能とするであろう。

第 11 章 事業所および子会社による実施

本規定は、中央企業委員会および対象となる子会社の企業委員会に対する意見のために、署名前に提出される。

本グループ協定の規定は、法律および労働協約の規定にしたがい、従業員代表機関の権限を尊重して、事業所および子会社により直接適用される。

第 12 章 行政および司法に関する条項

本グループ協定は、集団協定に関する労働法典の規定の枠組みにおいて締結される。

本グループ協定には、期間の定めがあることを明示する規定を除き、期間の定めがない。

本協定の全体的体系を保障するために、本協定の適用は第 1 章で示された範囲において同種の協約的性質を必要とし、本グループ協定の規定がその適用範囲に含まれる労働者にとって全体として有利となると考えて、両当事者は、本協定の規定が本協定に反するまたは異なるそれ以前に締結された企業協定および事業所協定の規定に優位することに合意している。それは、とくに労働時間に関する法協定の規定（第 3 章ないし第 5 章）である。また、本協定の規定は、法律上当然に、1999 年 4 月 15 日の協定の原則にしたがい締結された事業所協定および企業協定の同一の内容に関する規定にも優位する。

本グループ協定の規定は、法律上当然に第 1 章に規定されるものの全体において慣行から生じる既存の規定に置き換わる。

新たな法律または労働協約の規定が本協定の規定と抵触する事態が生じた場合、署名当事者は、その帰結を検討するために面会することを合意している。

2014 年以降、あらゆる努力にもかかわらず、主要な義務が遵守されない場合には、本協定の適用に関する積極的および消極的な情報を素早く手に入れるために、署名当事者による状況の指摘がなされるであろう。

各署名当事者または事後的に協定に加盟した各当事者は、本協定の全部または一部の改定を要求することができる。改定のイニシアティブをとる当事者は、受領証明付き書留郵便によって各署名当事者にその旨を通知する。

労働法典 L2261-3 条に規定される形式が満たされるとき、本協定の当事者でないグループレベルにおいて代表性を有する全ての労働組合は、本協定に加盟することができる。

労働法典 L2261-9 条の規定にしたがい、本協定は、破棄通告の対象となりうる。

資料 フランス労働法典【抜粋】**第2巻 集団的労働関係****第2部 団体交渉－労働協約および集団協定****第1編 巻頭規定****第1章 適用範囲****L.2211-1条**

本部の規定は私法上の使用者並びにその労働者に適用されるものとする。

本部の規定はまた以下のものにも適用されるものとする。すなわち：

1号 商工業的公施設法人；

2号 行政的公施設法人にあっては、それが私法上の条件において従業員を雇用しているとき

第2編 労働協約および集団協定の目的および内容**第1章 協約および協定の目的****L.2221-1条**

本部は使用者および労働者間の集団的關係による決定に係るものである。本部は労働者の雇用、職業教育、および労働の条件、並びにその福利厚生の総体についての団体交渉に対する労働者の権利の行使に関する規範を定めるものである。

L.2221-2条

労働協約は、利害関係のあるあらゆる職業範囲について、L.2221-1条記載の内容の総体を扱う能力がある。

集団協定はこれらの総体のうち、1または複数の特定のテーマを扱うものである。

L.2221-3条

社会保障機構に由来する保障の補足として労働者が享受する集団的な保障の定めに関する規定は社会保障法典第9部第1篇によって定められる。

第2章 協約および協定の内容**第1節 協約および協定の適用範囲の決定****L.2222-1条**

本部において以下に“協約”および“協定”と呼称される、労働協約および集団協定は、その地域的および職業的適用範囲を決定するものとする。職業的適用範囲は経済活動に基づいて定義されるものとする。

農事法典 L.722-20 条 1 号ないし 3 号、6 号、および 7 号記載の農業職および海洋漁業に関するものについては、協約および協定の適用範囲は、以上に加えて、当該企業の法的地位またはその労働者の加入する社会的保護制度を考慮することができる。

その適用範囲が全国的である協約および協定はそれが海外県、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を含むか否かを明文で示すものとする。

L.2222-2 条

付属文書または付加文書の適用範囲が、その修正または補足する協約または協定の適用範囲と異なるとき、その適用範囲は L.2222-1 条の規定に従って明文化されなければならない。

第 2 節 交渉の主題の決定

L.2222-3 条

部門別協約または職業別協定は、当該部門または企業において、1 または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉事項に関する要求を取り上げる方式を、L.2241-1 条ないし L.2241-8 条、および L.2242-5 条ないし L.2242-19 条を妨げずに、定めるものとする。

第 3 節 協約および協定の期間の決定

L.2222-4 条

協約または協定は期間を定め、または期間を定めることなく締結されるものとする。これに反する定めのない限り、その期限の満了に至った期間の定めのある協約または協定は期間の定めのない協約または協定と同様にその効力を生み続けるものとする。協約または協定が期間の定めをして締結されるとき、当該期間は 5 年を超えることはできない。

第 4 節 更新、修正、および破棄通告の様式の決定

L.2222-5 条

協約および協定はそれにより更新または修正ができる形式および期限を規定するものとする。

L.2222-6 条

協約または協定はその範囲で破棄通告をなしうる条件、とりわけ当該破棄通告に先んじなければならない予告期間を規定するものとする。

第 3 編 労働協約および集団協定についての交渉および締結の条件

第 1 章 有効性の要件

第1節 交渉能力

L.2231-1 条

協約および協定は以下の者の間で締結されるものとする。すなわち：

- 一方では、当該協約または協定の適用範囲における 1 または複数の代表的労働組合組織
- 他方では、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。

非営利社団契約に関する 1901 年 7 月 1 日の法律の規定に従って成立した使用者団体は、協約および協定について交渉する権限を有し、本編によって与えられた権限について使用者組合と同一視される。

L.2231-2 条

L.2231-1 条記載の組織の代表者は、その者が代表する組織の名において、以下に基づいて協約を締結する権限が与えられる。すなわち：

- 1 号 この組織の規約上の条項；
 - 2 号 この組織の特別な決議；
 - 3 号 この組織の全ての組合員によって個別にその者に与えられた書面による特別な委任
- 使用者団体はその議決の方式を自身により決定するものとする。

第2節 形式的要件

L.2231-3 条

協約または協定は、無効の制裁を伴う、書面行為とする。

L.2231-4 条

協約および協定並びに企業および事業所協約はフランス語で書かれるものとする。

外国語で書かれたあらゆる条項は労働者に対して不利益をもたらすものについては対抗できない。

第3節 通知および法定納本

L.2231-5 条

協約または協定の最も熱心な署名当事者は署名手続きの後、その条文を代表的組織の全てに通知するものとする。

L.2231-6 条

協約および協定は行政立法により定められた条件において法定納本の対象となる。

L.2231-7 条

協約および協定は、異議申立て手続に付されるとき、当該異議申立て期間の満了まで、提出することができない。

第4節 異議申立

L.2231-8 条

協約または協定の発行に対する異議申立ては書面により理由を付して示されるものとする。

異議申立ては異議を申し立てる点を明記するものとする。

この異議申立ては署名者に対して通知されるものとする。

L.2231-9 条

過半数の異議申立を受けた協約および協定並びに労働者の過半数の承認を得なかった協約および協定は、第2章の規定の適用のもとで、書かれていないものとみなされる。

第2章 各交渉レベルに適用される規範

第1節 職際協定

L.2232-1 条

職際協定の地理的適用範囲は、全国、州、地方となしうる。

L.2232-2 条

職際協定の有効性は、L.2122-9 条3号所定の支持率調査を考慮する選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、有効投票数の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して15日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-2-1 条

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職業別労働組合総連合体に加入する職業別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職業に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

職際協定が選挙人団に属する特定の職業にしか関係しないとき、その有効性は、L.2122-9 条3号所定の支持率調査を考慮する選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、この選挙人団において有効投票の少なくとも30%の

支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、この選挙人団において有効投票の過半数の支持を獲得した1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

L.2232-3 条

職際協定は、交渉に参加する企業の労働者のために、協定が創設する同数機関の協議と同様に、欠勤の権利の行使の様式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めを含むものとする。

L.2232-4 条

職際協定は解釈同数委員会を創設するものとする。

第2節 産業部門別協約および職業別協定

L.2232-5 条

産業部門別協約および職業別協定の地理的適用範囲は全国、州、または地方となしうる。

L.2232-6 条

産業部門別協約または職業別協定の有効性は、L.2122-5 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、または、必要に応じて L.2122-6 条で定められた選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも 30% の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこの同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定またはこの協約の通知の日付から起算して 15 日の期限内に、L.2231-8 条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-7 条

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職種別労働組合総連合体に加入する職種別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職種に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

産業部門別協約および職種別協定が選挙人団に属する特定の職業領域にしか関係しないとき、その有効性は、L.2122-5 条 3 号所定の支持率調査を考慮する選挙において、または、場合によっては L.2122-6 条で定められた選挙において、このレベルを代表すると認められる組織として、投票者数のいかににかかわらず、この選挙人団において有効投票の少なくとも 30% の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらの同じ選挙

において、投票者数のいかにかわらず、これらの選挙人団において有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

L.2232-8 条

産業部門別協約または職種別協定は、交渉に参加する企業の労働者のために、彼らが創設する同数機関の協議と同様に、欠勤の権利の行使の様式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めを含むものとする。

L.2232-9 条

産業部門別協約または職種別協定は解釈同数委員会を創設するものとする。

L.2232-10 条

産業部門別協約または職種別協定は団体交渉についての労使同数のオブザーバーを創設するものとする。

産業部門別協約または職種別協定は、これと同じ射程を有する協約上の条項を欠くとき、これらのオブザーバーが法律上の規定の実施のために締結された企業別協定または事業所別協定の名宛人となる様式を定めるものとする。

第3節 企業別または事業所別の協約または協定

第1款 適用範囲

L.2232-11 条

本節は企業及び企業グループにおける労働者の団体交渉に対する権利を行使する条件を定めるものである。

第2款 1または複数の組合代表委員がいる企業

第1目 有効化の要件

L.2232-12 条

企業別または事業所別協定の有効化は企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがなくときには、従業員代表委員の直近の選挙における第1回投票において、投票者数のいかにかわらず、有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらと同じ選挙において、投票者数のいかにかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して8日の期限内に、L.2231-8条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-13 条

総連合体がこれを代表する能力を規約上有する労働者のために職種別労働組合総連合体に加入する職種別労働組合組織に認められる代表性はこの労働者の職種に適用されるあらゆる規定について交渉する権限を付与する。

協約または協定が選挙人団に属する特定の職業領域にしか関係しないとき、その有効性は、企業委員会または単一従業員代表委員会、あるいは、それがないときには、従業員代表委員の直近の選挙における第 1 回投票において、この選挙人団における有効投票の少なくとも 30%の支持を獲得した、1 または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらの同じ選挙において、投票者数のいかにかわらず、これらの選挙人団における有効投票の過半数の支持を獲得した 1 または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

L.2232-14 条

職種別選挙の第 1 回投票が存在しない場合、L.2143-23 条第 1 項で定められた規定が適用される時、組合支部の代表と交渉され、締結された企業別または事業所別協定の有効性はデクレにより定められた条件においてかつ選挙法の一般原則を遵守した上での有効投票の過半数の労働者による承認に服する。

(L.2232-15 条 : 2008 年 8 月 20 日の法律 2008-789 号により削除)

第 2 目 交渉の様式**L.2232-16 条**

企業別の協約または協定は使用者および当該企業における代表的労働組合組織との間で交渉されるものとする。

協約または協定は事業所のレベルまたは事業所グループのレベルにおいて同様の条件で締結することができる。

L.2232-17 条

企業における交渉の当事者たる各代表的労働組合組織の代表は当該企業における組合代表委員を、また組合代表委員が複数である場合には、少なくとも 2 人の組合代表委員を含むものとする。

各組織は当該企業の労働者によってその代表を補佐することができ、その人数は第 1 項記載の使用人と労働組合組織全体との間での協定によって定めるものとする。協定を欠くとき、代表を補佐する労働者の数は、各代表ごとに、組合代表委員の数以上の人数とする。ただし、1 人の組合代表委員しかいない企業においては、この人数を 2 人とすることができる。

L.2232-18 条

交渉に費やされた時間は通常の履行期において労働時間として報酬が支払われるものとする。

L.2232-19 条

企業がその地方において、あるいは当該企業が企業全体として責任者となっている作業場において、1 または複数の外部企業に属する労働者を雇用するとき、これらの企業における代表的労働組合組織の代表は、その要求に応じて、交渉の際に意見聴取されるものとする。

L.2232-20 条

交渉の目的および周期並びに当該企業または事業所の組合代表委員に事前に渡される必要がある情報については使用者および当該企業における代表的労働組合組織との間の協定によって、企業における義務的年次交渉に関する L.2242-1 条以下の規定に反しない限りで、定めるものとする。

第 3 款 組合代表委員を欠く企業における交渉の様式**第 1 目 企業委員会または従業員代表委員で選出された代表による締結****L.2232-21 条**

労働者が 200 人を下回る企業において、当該企業または事業所において組合代表委員を欠くとき、あるいは労働者数が 50 人を下回る企業において組合代表委員として指名された従業員代表委員を欠くとき、企業委員会または単一従業員代表委員会において従業員から選出された代表、あるいは、それを欠くときは、従業員代表委員が、その実施が集団協定についての法律によって規律されている措置について交渉をし、集団協定を締結することができるが、ただし、L.1233-21 条記載の集団協定は除かれる。

当該企業が属する産業部門における代表的労働組合組織は交渉開始の決定を当該使用者によって通知されるものとする。

産業部門別同数委員会はその伝達から 4 ヶ月以内に当該協定の有効性について言い渡すものとし、これを欠くときは、当該協定は有効となったとみなされる。

L.2232-22 条

L.2232-21 条に従って交渉され、締結された企業別または事業所別協定の有効化は、直近の職場選挙の際に有効投票の過半数を代表する、企業委員会、または、それを欠くときは、従業員代表委員で選出された名義人による締結に服し、かつ産業部門別同数委員会による承認に服する。産業部門別同数委員会は当該集団協定が適用される法律、行政立法、または協約上の規定に反しないかを審査するものとする。

上記 2 つの要件のうちの 1 つでも満たされないとき、当該協定は書かれなかったものとみな

される。

産業部門別協定で異なる定めがあるときを除き、産業部門別同数委員会は当該産業部門におけるそれぞれの代表的労働組合組織から各1名の正代表および1名の補欠代表、およびこれと同数の使用者の職業団体の代表を含むものとする。

L.2232-23 条

L.2232-21 条所定の交渉で経過した時間はL.2315-1 条およびL.2325-6 条所定の代表活動時間に繰り入れられないものとする。L.2232-21 条の適用のもとでの交渉の参加のために呼び出された各参加資格者は一定時間内でその任務の実行に必要な時間を用いることができるが、この時間は、例外状況を除いて、1ヶ月毎に10時間を超えることができない。代表活動時間は法律上当然に労働時間として考慮され、通常の履行期に賃金が支払われる。代表活動時間としての利用に異議を有する使用者は司法裁判官に対して提訴するものとする。

第2目 1または複数の委任された労働者による締結

L.2232-24 条

組合代表委員を欠く企業においてかつ不存在の調書が従業員から選出された代表を欠くことを証明したとき、企業別または事業所別協定は当該産業部門における1または複数の代表的労働組合組織によって明文で委任された1または複数の労働者によって交渉され、締結されることができる。これらの集団協定はその実施が集団協定に関する法律に服する措置を射程とし、ただしL.1233-21 条で定められた集団協定は除かれる。この目的のために、1つの労働組合組織は1人限りの労働者にしか委任できない。

当該企業が属する産業部門における代表的労働組合組織は交渉開始の決定を当該使用者によって通知されるものとする。

L.2232-25 条

委任された各労働者は一定時間内でその任務の実行に必要な時間を用いることができるが、この時間は、例外状況を除いて、1ヶ月毎に10時間を超えることができない。代表活動時間は法律上当然に労働時間として考慮され、通常の履行期に賃金が支払われる。代表活動時間としての利用に異議を有する使用者は司法裁判官に対して提訴するものとする。

L.2232-26 条

その者が有する権限を理由として、使用者と同一視されうる労働者、並びにL.2324-15 条第1項記載の使用人と結ばれた労働者は、委任を受けることができない。

L.2232-27 条

一人の委任された労働者によって署名された協定はデクレによって定められた条件においてかつ選挙法の一般原則を遵守する限りで、有効投票の過半数の労働者によって承認されなければならない。

承認を欠くとき、当該協定は書かれていないものとみなされる。

第3目 組合代表委員を欠く企業において締結された協定の交渉、有効化、改訂、および破棄通告の条件

L.2232-27-1 条

使用者および被選任者または委任された当該企業の労働者との間の交渉は以下の規範を遵守しつつ展開するものとする。すなわち：

- 1号 使用者に対する交渉者の独立
- 2号 交渉者による協定案の共同作成
- 3号 労働者との協議
- 4号 当該産業部門の代表的労働組合組織とのつながりを利用する自由

他方で、当該交渉に先立って名義人または委任された労働者に渡される情報は彼らと使用者との間の協定によって定められるものとする。

L.2232-28 条

第1目および第2目で定められた様式に従って締結された企業別または事業所別協定は行政立法所定の条件における行政機関に対するその届出の後には適用下に入らず、加えて、届出について、第1目で定められた様式に従って締結された協定に関しては、管轄を有する産業部門の全国同数委員会における有効化の調書の抄本を添付するものとする。

L.2232-29 条

第1目および第2目で定められた様式に従って締結された企業別または事業所別協定はこれらの目のそれぞれに記載の様式に従って署名した使用者、従業員から選出された代表者、またはこの目的で委任された労働者によって更新し、改訂し、あるいは破棄通告することができる。

第4節 グループ協約またはグループ協定

L.2232-30 条

グループ協約またはグループ協定はグループの構成員である企業の全部または一部から構成されるその適用範囲を定めるものとする。

L.2232-31 条

グループ協約またはグループ協定は以下の者の間で交渉されるものとする。すなわち：
—一方では、支配的企業の使用人または当該協約または協定の適用範囲において利害関係を有する企業の使用人から、この目的のために委任された、1または複数の代表者
—他方では、当該グループまたは当該協約あるいは協定の適用範囲において利害関係を有する企業全体における代表的労働組合組織

L.2232-32 条

問題となる交渉のために、代表的労働組合組織は当該グループの組合代表委員の中から選ばれ、当該グループ協約またはグループ協定について交渉し、署名する権限を有する1または複数のグループ組合統括者を指名することができる。

L.2232-33 条

グループ協約またはグループ協定は企業別協約または協定と同じ効力を得るものとする。

L.2232-34 条

グループの全部または一部の中で締結された協定の有効化はこの協定の区域に含まれる企業において企業委員会または単一従業員代表委員会、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における第1回投票において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の少なくとも30%の支持を獲得した、1または複数の代表的労働組合組織の署名に服し、かつこれらと同じ区域における同じ選挙において、投票者数のいかににかかわらず、有効投票の過半数の支持を獲得した1または複数の代表的労働組合組織の異議申立がないことを要する。

異議申立てはこの協定の通知の日付から起算して8日の期限内に、L.2231-8条所定の条件において、示されるものとする。

L.2232-35 条

グループ協約またはグループ協定はこのグループに属する企業または事業所が属する産業部門別協約または職種別協定によって適用される規定を適用除外する規定を含むことはできないが、ただしこれを認めるこれらの産業部門別協約または職種別協定の明文の規定がある場合は除かれる。

第3章 公的部門において締結される労働協約および集団協定

L.2233-1 条

公企業および商工業的公施設法人および行政的公施設法人および商工業的公施設法人の高役務を同時に任務とするデクレによって定められた公施設法人において、これらの法人が私法

上の条件で従業員を雇用するとき、雇用条件および労働条件並びに福利厚生 conditions は、特別の身分規程に服することのない従業員の領域に関するものについては、本編の規定に従って締結される協約または協定によって決定することができる。

これらの規定は従業員の一定の範囲が当該公企業または公施設法人と同じ身分規程によって規律されているとき私企業に対して適用される。

L.2233-2 条

L.2233-1 条記載の企業および法人において、企業別協約または協定は身分規程の規定を補足しまたは当該身分規程によって定められた限りにおいてその適用の様式を決定することができる。

L.2233-3 条

拡張適用のアレテの対象となった産業部門別協約または職種別協定あるいは職際協定の規定は、特定の身分規程に属さない従業員の範囲に関するものについては、その従事する活動を理由として、アレテに記載された適用範囲内にある、L.2233-1 条記載の企業および法人に適用される。

第 4 章 地方同数委員会

L.2234-1 条

職種別または職際同数委員会は地方、県、または地域圏レベルで、L.2231-1 条所定の条件において締結された協定により、創設することができる。

第 1 項の適用のもとで結ばれる協定はこれらの委員会の構成は本巻第 1 部第 2 編第 2 章で所定の支持率調査の結果を考慮することを定めることができる。これらの協定はまた、これらの委員会が L.2234-2 条で定められた任務の一部についてしか従事しないことを定めることができる。

L.2234-2 条

同数委員会は、以下のことを行う。すなわち：

- 1 号 とりわけ雇用および継続職業教育に関して、労働協約および集団協定の作成および適用に協力すること、地方間協定の交渉および締結をすること
- 2 号 個別的小および集団的異議申立てを審査すること
- 3 号 利害関係のある労働者の雇用条件および労働条件に関する他のあらゆる問題を審査すること

L.2234-3 条

職種別または職際同数委員会を創設する協定は、交渉に参加する労働者のために、同数委員会の協議においてと同様に、欠勤の権利の行使の様式、賃金の喪失の補償、または賃金の維持、並びに出張費の補償に関する定めをするものとする。

これらの協定はまたこれらの委員会の構成員たる労働者の解雇に対する保護の様式およびこれらの労働者が保護される労働者に関する第4部の規定によって定められた保護を享受する条件を定めるものとする。

第5章 刑罰規定

(本章は法律上の規定を含まない)

第4編 義務的交渉の領域および区域

第1章 産業部門別および職種別交渉

第1節 年次交渉

L.2241-1 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、少なくとも1年に1回、賃金について交渉するために集まらなければならない。

これらの交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的も考慮するものとする。

L.2241-2 条

賃金についての交渉は、当事者にとって、少なくとも1年に1回、当該産業部門において以下の資料を検討する機会である。すなわち：

- 1号 経済的發展、当該産業部門における雇用の状況、その特定の1年単位または数年にわたる展開および見通し、とりわけ期間の定めのある労働契約に関する展開および見通し並びに派遣労働者の職務
- 2号 これらの見通しを考慮して検討される可能性のある予防的活動
- 3号 場合によっては、職階別最低賃金の見地からの、職務領域間および性別間の実質賃金の展開

交渉に必要な情報は行政立法によって定めるものとする。

第2節 3年毎の交渉

第1款 女性および男性の間の職業上の平等

L.2241-3 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、3年毎に女性および男性の間の職業上の平等の保障に努めるための措置および認識されている不平等を改善するよう努める調整措置について交渉するために集まるものとする。

第2款 労働条件および雇用能力予測管理

L.2241-4条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は少なくとも3年に1回、労働条件、雇用能力予測管理、および、とりわけ職業キャリアの予測および職業教育の見地からの、高年齢者の雇用について、さらに労働に伴う苦痛の考慮について、交渉するために集まるものとする。

また、これらの組織は3年毎にL.2242-15条およびL.2242-16条で定められた事項について交渉するために集まるものとする。

第3款 障害のある労働者

L.2241-5条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、3年毎に、障害のある労働者の雇用における職務復帰およびその雇用の維持に努める措置について交渉するために集まるものとする。

当該交渉はとりわけ雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件、並びに労働条件、雇用条件、および雇用の維持の条件を射程とするものとする。

交渉に必要な情報は行政立法で定めるものとする。

第4款 職業教育および見習制度

L.2241-6条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は少なくとも3年に1回、労働者の職業教育の優先順位、対象、および手段について交渉するために集まるものとする。

この交渉はとりわけその職業領域およびその企業の規模に応じた労働者の職業教育へのアクセスの平等、職業教育に対する個別の権利の移植可能性、経験の獲得の有効化、資格証書へのアクセス、職業指導および職業教育パスポートの実施、チューター制の発展、およびチューターの職務の適正評価、あるいは見習指導者制度を射程とし、特に55歳を超える高年齢労働者によるその実施およびその実施条件を対象とする活動を射程とするものとする。

前項で定める経験の獲得の有効化についての交渉は以下を射程とする。すなわち：

- 1号 L.6314-1条記載の職業資格の獲得のために実施される経験の獲得の有効化活動についての企業および労働者に関わる情報の様式
- 2号 集団的あるいは個別的枠組みにおいて、労働者の経験の獲得の有効化へのアクセスを促進する独自の条件
- 3号 審査委員会または経験の獲得の有効化への労働者の参加に関する支出について労使同数の公認共同機関によって負担される様式

第3節 5年毎の交渉

第1款 格付け

L.2241-7 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、少なくとも5年に1回、格付けを改訂する必要性を検討するために集まるものとする。これらの交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的を考慮するものとする。

第2款 賃金貯蓄

L.2241-8 条

産業部門別労働協約、または、それを欠くときには、職種別協定によって拘束される組織は、これについて定めるこのレベルにおいて締結されたいかなる協定も存在しないときには、5年毎に1または複数の企業間貯蓄計画または企業間企業年金積立計画の制度について交渉を開始するために集まるものとする。

第4節 年次交渉および5年毎の交渉に共通の規定

L.2241-9 条

L.2241-1 条および L.2241-7 条所定の年次交渉および5年毎の交渉はまた、女性および男性の間の報酬の格差を取り除くことを可能とする措置を定め、計画することを目的とする。

L.2241-10 条

女性および男性の間の賃金の平等に関する2006年3月23日の法律2006-340号の審署以降、年内に使用者側当事者の発意がないとき、L.2231-1 条における代表的労働組合組織の請求後15日以内に当該交渉は開始されるものとする。

L.2241-11 条

年次交渉および5年毎の交渉の後に締結された報酬の格差を取り除くことを目的とする協定はL.2231-6 条で定められた条件において行政機関に対する届出の対象となる。

この機関に対する協定の届出または、両当事者のその最終的な状態における協定案を含む、不一致の調書の伝達を欠くとき、L.2261-20 条記載の合同委員会がL.2241-9 条所定の交渉を開始し、または継続するために労働大臣の発意により招集されるものとする。

L.2241-12 条

合同委員会は交渉が信義誠実に行われない場合にL.2241-11 条所定の条件において招集されるものとする。

交渉の信義誠実な実施とは使用者側の当事者が事情を完全に理解して交渉することを可能に

するのに必要な情報を労働組合組織に通知していたことおよび労働組合組織の随時の提案に対して合理的な方法で回答したことを含意する。

第2章 企業における義務的交渉

第1節 義務的交渉の様式

L.2242-1条

1 または複数の代表的組合の企業内組合支部がある企業においては、当該使用者は毎年、本章所定の事項についての交渉を実施するものとする。

先の交渉後12ヶ月を超えて当該使用者の発意がないとき、交渉は代表的組合組織の要求に応じて義務的に実施されるものとする。

労働組合組織によって申し立てられた交渉の要求は8日以内に当該使用者によって他の代表的労働組合に対して伝達されるものとする。

L.2242-2条

第1回協議に際しては以下を明確にするものとする。すなわち：

1号 協議の場所およびスケジュール

2号 当該使用者が組合代表委員および本章所定の事項についての代表を構成する労働者に対して提出されることとなる情報およびこの提出の日付。これらの情報は雇用および職業資格に関する男性および女性の状況、支払われる賃金、実労働時間、および労働時間編成の比較分析が可能でなければならない。これらの情報はこれらの状況の根拠を明らかにするものとする。

L.2242-3条

当該交渉が本節の規定に合致する限りにおいて、使用者は、扱われている事項について、労働者の集団に関わる一方的な決定をすることはできない。ただし、緊急性がこれを正当化する場合を除かれる。

L.2242-4条

当該交渉の終了時に、いかなる協定も締結されなかった場合、不一致の調書が作成され、そこには、その最終的な状態における、当事者それぞれの提案および当該使用者が片務的に適用することに合意する措置を記入するものとする。

第2節 年次交渉

第1款 女性および男性の間の職業上の平等

L.2242-5条

使用者は毎年当該企業における女性および男性の間の職業上の平等を対象として、並びにこれに達することを可能とする措置について交渉を実施するものとする。この交渉は、必要に応じて当該企業における特別な状況を考慮した指標によって補足された、L.2323-57 条所定の比較状況報告書に記される要素に依拠するものとする。この交渉はとりわけ雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件、労働条件並びに雇用条件、特にパートタイム労働者のそれ、および職業生活と家族的責任との間の関係を射程とするものとする。

この交渉はまた、社会保障法典 L.241-3-1 条の適用及び当該使用者が保険料の補足の全部または一部を負担することができる条件について射程とするものとする。

これらの目的および措置を含む協定が当該企業において署名されたとき、交渉の周期は 3 年になるものとする。

L.2242-5-1 条

少なくとも 50 人の労働者を有する企業は L.2242-5 条記載の職業上の平等に関する協定または、それを欠くときは、L.2323-47 条および L.2323-57 条所定の報告書において定められた行動計画を構成する目的および措置によってカバーされないとき使用者の責任についての刑罰に服する。協定および行動計画の目的および措置の実現の追跡監視の様式はデクレにより定める。

本条第 1 項所定の刑罰の額は社会保障法典 L.242-1 条および農事・海洋漁業法典 L.741-10 条第 1 項報酬の 1% を上限に定められ、当該企業が協定または本条第 1 項記載の行動計画によってカバーされていない期間について労働者またはこれと同視される者に対して払い込まれるものとする。当該金額は、コンセイユ・デタにおいてデクレによって規定される条件内で、女性および男性の間の職業上の平等並びに本項において定められた義務の遵守に関するその不履行の理由について当該企業において認められた努力に応じて、行政機関によって定められる。

この刑罰の収入は社会保障法典 L.135-1 条記載の基金に充当される。

L.2242-6 条

L.2242-5 条所定の規定を妨げない限りで、本章の適用下で展開される企業における義務的交渉は女性および男性の間の職業上の平等という目的を考慮するものとする。

L.2242-7 条

当該使用者が各年について支払うべき実質賃金についての交渉は、L.2242-8 条 1 号の規定に従い、女性および男性の間の報酬の格差を取り除くことを可能とする措置を定め、計画することを目的とするものとする。

女性および男性の間の賃金の平等に関する 2006 年 3 月 23 日の法律 2006-340 号の審署以降、

年内に使用者側当事者の発意がないとき、L.2231-1 条における代表的労働組合組織の請求後 15 日以内に当該交渉は開始されるものとする。

第 2 款 賃金および労働時間

L.2242-8 条

毎年、使用者は以下を射程とする義務的年次交渉を実施するものとする。すなわち：

1 号 実質賃金

2 号 実労働時間および労働時間編成、とりわけパートタイム労働の実施または労働時間の増加については労働者の請求に応じて交渉するものとする。

この交渉はまた労働時間の構成または削減を射程とすることもできる。

L.2242-9 条

年次交渉は当該企業における雇用の発展について当事者により検討する場であり、とりわけ以下の点について検討されるものとする。すなわち：

1 号 期間の定めのある労働契約の数、派遣労働者の職務、利害関係者が就労する労働日数

2 号 当該企業において生じる雇用の年単位または複数年単位の見通し

L.2242-9-1 条

年次交渉は当該使用者により L.2231-1 条記載の労働組合組織または使用者団体に対して労働者の配置についての情報をもたらすものとする。

L.2242-1 条所定の年次交渉義務に服さない企業においては、当該使用者はそれを請求する労働者に対して L.2231-1 条記載の労働組合組織または使用者団体に対しての労働者の配置についての情報を伝達するものとする。

L.2242-10 条

実質賃金についての企業別集団協定は、L.2231-6 条所定の条件において、当事者それぞれの提案を記入した、女性および男性の間の報酬の格差を射程とする交渉の実施の調書を伴ってのみ、行政機関に対して届け出ることができる。

当該調書は当該使用者が信義誠実に当該交渉を実施したことを証明するものとする。交渉の信義誠実な実施とは当該使用者が当該交渉に当該企業における代表的労働組合組織を招請し、かつ協議の場所およびスケジュールを定めたことを含意する。当該使用者はまた、代表的労働組合組織に対し、彼らが事情を完全に理解して交渉することを可能にするのに必要な情報を労働組合組織に通知し、かつ労働組合組織の随時の提案に対して合理的な方法で回答しなければならない。

第3款 疾病の相互扶助

L.2242-11 条

労働者が疾病の相互扶助の制度の様式を定める産業部門別協約または企業別協定によってカバーされないとき、当該使用者は毎年この主題についての交渉を実施するものとする。

これらの企業において、区別される事業所または事業所グループを含むとき、この交渉はこれらの事業所または事業所グループレベルで行うことができるものとする。

農事・海洋漁業法典 L.722-1 条 3 号記載の森林労働の企業においては、第 1 項および第 2 項所定の交渉は社会保障法典 L.911-2 条記載の集団的保障へのアクセスを射程とするものとする。

第4款 利益参加、参加、および賃金貯蓄

L.2242-12 条

労働者が利益参加協定、参加協定、企業別貯蓄計画、企業間企業年金積立計画、またはこれらの規定の 1 または複数の制度を含む産業部門別協定によってカバーされていないとき、当該使用者は、毎年、この目的の交渉を実施するものとする。

使用者はまた、毎年、必要があれば、L.3334-1 条記載の企業間企業年金積立計画の枠内での拠出金額の部分の割当ておよび L.3334-13 条記載の連帯基金の持分の取得について交渉するものとする。同様の義務は使用者グループに対しても課される。

第5款 障害のある労働者

L.2242-13 条

使用者は、毎年、障害のある労働者の職業上の復帰および当該雇用の維持に関する措置について交渉を実施するものとする。

当該交渉はとりわけ以下について射程とする。すなわち：

- 1 号 雇用、職業教育、および職業上の昇格へのアクセスの条件
- 2 号 労働条件および雇用条件
- 3 号 当該企業の従業員全体の障害についての啓発活動

上記の措置を含む集団協定が当該企業において署名されている時、交渉の周期は 3 年となるものとする。

L.2242-14 条

障害のある労働者の職業上の復帰および当該雇用の維持についての交渉は L.5212-1 条以下に所定の障害のある労働者の雇用義務に関する状況をあきらかにする使用者によって作成された報告書に基づいて執り行われるものとする。

第3節 3年毎の交渉

単一款 雇用予測管理および経営上の配置転換予防措置

L.2242-15 条

300人以上の労働者を有する L.2331-1 条における企業および企業グループ、並びにフランスにおいて150人の労働者を有する事業所または企業を少なくとも1つ含む L.2341-1 条および L.2341-2 条における共同体レベルの企業および企業グループにおいては、使用者は3年毎に以下を射程とする交渉を実施するものとする。すなわち：

- 1号 当該企業の戦略並びにその予測される雇用および労働者に対する効果について企業委員会に情報提供および諮問する様式
- 2号 雇用能力予測管理制度の実施、これについての企業委員会に対する情報提供、並びにそれに関連して付随しうる措置、特に職業教育、経験の獲得の有効化、職業能力診断、並びに労働者の職業的および地理的移植可能性の支援について

L.2242-16 条

L.2242-15 条所定の交渉はまた以下を射程とすることができる。すなわち：

- 1号 本条所定の様式に応じて、L.1233-21 条および L.1233-22 条記載の事項について
- 2号 経済および技術発展により脅かされる雇用領域の職業資格について

L.2242-17 条 (2010年12月29日の法律2010-1657号により削除)

L.2242-18 条

グループ別協定が L.2242-15 条記載の3年毎の交渉範囲に含まれる主題について締結された場合、当該グループ協定の範囲に含まれる企業は同条所定の交渉の義務を満足したものとみなされる。

L.2242-19 条

300人以上の労働者を有する企業、並びに L.2331-1 条および L.2341-3 条記載の企業で、全体として300人以上の労働者を雇用するものにおいては、L.2242-15 条および L.2242-16 条所定の雇用予測管理および経営上の配置転換予防措置についての交渉はまた復帰の条件並びに高齢労働者の雇用の維持およびその職業教育へのアクセスについても射程とするものとする。

L.2242-20 条

300人以上の労働者を有する企業、並びに300人以上の労働者を雇用する L.2331-1 条および L.2341-3 条記載の企業においては、L.2242-15 条所定の交渉はまた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の実施についても射程とするものとする。

第3章 刑事規定

L.2243-1 条

年次交渉の当事者の召喚および交渉の周期性の義務に関する、L.2242-1 条所定の義務を免れる行為は、1 年の拘禁刑および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

L.2243-2 条

義務的年次交渉の内容に関する、L.2242-5 条、L.2242-8 条、L.2242-9 条、L.2242-11 ないし 14 条、および L.2242-19 条所定の義務を免れる行為は、1 年の拘禁刑および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

第5編 協約および協定の相互関係

第1章 協約または協定と法律および行政立法の関係

L.2251-1 条

協約または協定は現行の法律上の規定よりも労働者にとってより有利な条項を含むことができる。協約または許定は公序の性質を帯びる規定を適用除外することはできない。

第2章 産業部門別または職種別協定とより広い地域的または職業的範囲をカバーする協定の関係

L.2252-1 条

産業部門別協約または職種別あるいは職際協定はより広い地域的または職業的範囲をカバーする協約または協定に基づいて適用される条項よりも不利な条項を含むことができるが、ただし、この協約または協定が明文でその全部または一部について適用除外することができない旨を定めているときは除かれる。

当該協約または協定よりも上位のレベルの協約または協定が締結される時、当事者は上位のレベルの協約または協定の条項がそれを明文で規定している場合には労働者にとって不利な旧協約または協定の条項を適応させるものとする。

第3章 企業別または事業所別協定とより広い地理的または職業的範囲をカバーする協定の関係

L.2253-1 条

企業別または事業所別協約または協定は当該企業または事業場に特有の条件をつけて当該企業において適用される産業部門別協約または職種別あるいは職際協定の条項を適応させることができる。

協約または協定はまた新たな条項および労働者にとってより有利な条項も含むことができる。

L.2253-2 条

産業部門別労働協約または職種別あるいは職際協定が本部にしたがって交渉された企業別または事業所別の協約または協定の締結の後に当該企業に適用されるようになるとき、これらの企業別または事業所別の協約または協定の条項は結果として適応される。

L.2253-3 条

最低賃金、格付け、社会保障法典 L.912-1 条記載の補足的集团的保障、および職業教育基金の共済組合化に関しては、企業別または事業所別の協約または協定は産業部門別協約または職種別あるいは職際協定の条項を適用除外する条項を含むことができない。

他の事項においては、企業別または事業所別の協約または協定はより広い地理的または職種の範囲をカバーする協約または協定に基づいて適用される条項の全部または一部を適用除外する条項を含むことができるが、ただし、この協約または協定が異なる定めをする場合は除かれる。

L.2253-4 条

L.2253-3 条の規定を妨げない限りで、企業別または事業所別の協約または協定の賃金条項は当該企業において適用される産業部門別協約または職種別あるいは職際協定によって決定される賃金の増額の適用について特別な様式を規定することができる。

しかしながら、一方では、全体としての賃金額の引き上げは当該労働者について上記の協約または協定により合意された増額の適用から生じる引き上げと少なくとも同等でなければならない。他方で、職務等級別最低賃金は遵守されなければならない。

第 4 章 労働協約および集団協定と労働契約の関係

L.2254-1 条

使用者が協約または協定の条項に拘束されるとき、これらの条項は当該使用者と締結された労働契約に適用されるが、ただし、より有利な条項は除かれる。

第 6 編 労働協約および集団協定の適用

第 1 章 協約および協定の適用要件

第 1 節 発効日

L.2261-1 条

協約および協定は、これに反対の条項がある場合を除き、行政立法で定める条件において、管轄を有する機関に対してこれを届け出た翌日から、適用されるものとする。

第2節 適用される労働協約の決定

L.2261-2 条

労働協約は当該使用者により営まれる主たる事業活動がこれに属するものが適用される。ある協約の範囲の企業と合併することによりこの基準の適用を不確かにする事業活動の多元性が生じる場合、労働協約および職種別協定は、相互の約定によりおよび同一の性質を有することにより、当該企業がこれに適用される協約および協定を定める様式を規定することができる。

第3節 加入

L.2261-3 条

あらゆる代表的労働組合組織並びにあらゆる労働組合組織あるいは使用者団体または使用者は個別に協約または協定に加入することができる。

しかしながら、その者が営むまたはその組織の加入者が営む事業活動が当該協約または協定の適用範囲に入らない場合、その加入は、場合に応じて、L.2261-5 条または L.2261-6 条の規定に服するものとする。

加入は当該協約または協定の署名者に通知され、かつ行政立法により規定された条件における、その者またはその組織の加入者による、届出の対象となるものとする。

L.2261-4 条

当該協約または協定の適用範囲における労働組合組織または代表的使用者組織が産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定の条項の全体に加入するとき、この組織は署名当事者と同一の権利および義務を有するものとする。

この組織はとりわけ同数機関の議席を占めることおよび当該産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定により創設された制度の管理に参加すること、並びに問題となる条文の修正または改訂を射程とする交渉に参加することができるものとする。

L.2261-5 条

当該加入がある地理的または職業的領域において適用される産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定をその適用範囲に含まれないようにすることを目的とする場合、当該加入は L.2231-1 条の規定による利害当事者およびこの協約または協定の署名当事者との間の集団協定の形態を取らなければならない。

L.2261-6 条

当該企業が、あるいは産業部門別協約の、あるいは職種別または職際協定の、地理的または職業的適用範囲に入らないとき、そうした協約または協定への当該使用者の加入は、この主

題についての交渉の後、L.2232-16 条記載の組織の承認に服するものとする。

第 4 節 改訂

L.2261-7 条

協約または協定の署名者あるいはこれに L.2261-3 条の規定に従って加入した、代表的労働組合組織は、第 3 編第 2 章所定の条件において、単独でこの協約または協定の改訂を射程とする付加文書に署名することができるものとする。

L.2261-8 条

協約または協定の全部または一部の改訂を射程とする付加文書は法律上当然に当該付加文書が修正する対象である協約または協定の条項に置き換わるものとする。

当該付加文書は、L.2231-6 条所定の届出の条件において、当該協約または協定に拘束される使用者および労働者全てに対して対抗できる。

第 5 節 破棄通告

第 1 款 手続

L.2261-9 条

期間の定めのない協約および協定は署名当事者により破棄通告がなされうるものとする。

明文の条項を欠くとき、当該破棄通告に先行すべき予告期間は 3 ヶ月とする。

破棄通告はその実施者により当該協約または協定の他の署名当事者に対して通知されるものとする。

破棄通告は行政立法により規定される条件において届出がなされるものとする。

第 2 款 使用者側または労働者側の署名者全てによる破棄通告

L.2261-10 条

破棄通告が使用者側の署名者または労働者側の署名者の全体から発せられるとき、当該協約または協定はこれに置き換わる協約または協定が発効するまで、または、これを欠くときは、予告期間満了から起算して 1 年の期間の間、その効果を発し続けるものとするが、ただし、これを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

新たな交渉は、利害関係のある当事者のうちの一組織の請求に応じて、当該破棄通告の日付から 3 ヶ月以内に開始されるものとする。

L.2261-12 条所定の条件における協約または協定の破棄通告の場合においても、当該破棄通告に係る領域の、利害関係のある労働者の代表的組合組織の 1 つによる請求により、同様に行われるものとする。

当該協約または協定の署名者たる労働組合組織の 1 つがこの協約または協定の適用範囲にお

いて代表的組織の資格を失うとき、この条文の破棄通告はこれが第3編第2章所定の条件において有効投票の過半数を獲得したその適用範囲における1または複数の代表的労働組合組織から発せられた場合にしか効果を有さない。

第3款 使用者側または労働者側の署名者の一部による破棄通告

L.2261-11 条

破棄通告が使用者側または労働者側の署名者の一部のみによってなされるとき、当該破棄通告は他の署名当事者間での当該協約または協定の効力の維持を妨げない。

この場合において、当該協約または協定の規定は当該破棄通告の実施者に対してはこれに置き換わる協約または協定が発効するまで、または、これを欠くときは、予告期間満了から起算して1年の期間の間、その効果を発し続けるものとするが、ただしこれを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

L.2261-12 条

産業部門別労働協約あるいは職種別または職際協定の破棄通告が署名者のうちの、使用者側にせよ、労働者側にせよ、破棄通告される条文の適用範囲に含まれる地理的または職業的領域に関係する、1組織のみから発せられるとき、この適用範囲は結果として修正される。

第4款 既得の個別の利益の維持

L.2261-13 条

破棄通告された協約または協定が予告期間満了から起算して1年の期限内に新たな協約または協定によって置き換わらなかったとき、当該企業の労働者は、当該協約または協定の適用のもとで、この期間満了の時点において、その者が獲得済みの個別の利益を保持するものとする。

破棄通告された協約または協定が1年を超える期間の間その効力を発し続けることを規定する条項があるとき、第1項の規定はこの期間の満了のときから適用される。

第6節 見直し

L.2261-14 条

労働協約または集団協定の適用が特定の企業においてとりわけ合併、事業譲渡、または事業活動の変更を理由として見直されるとき、この協約または協定はこれに置き換わる協約または協定が発効するまでの間、または、これを欠くときには、L.2261-9条所定の予告期間満了時から起算して1年の間、その効果を発し続けるものとするが、ただしこれを上回る期間を規定する条項がある場合は除かれる。

見直される協約または協定が第1項で定めた期間内に新たな協約または協定によって置き換

えられないとき、当該企業の労働者は、当該協約または協定の適用のもとで、この期間満了の時点において、その者が獲得済みの個別の利益を保持するものとする。

新たな交渉は当該企業において、新たに適用される協約の規定の適応についてにせよ、新たな条項の作成についてにせよ、利害関係のある当事者のうちの一組織からの請求に応じて、当該見直し後3ヶ月以内に、実施されなければならない。

L.2261-14-1 条

協約または協定の署名者たるあらゆる労働組合組織についてその代表的組合としての資格の喪失はこの協約または協定の見直しをもたらさないものとする。

第7節 拡大適用および拡張適用

第1款 原則

L.2261-15 条

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、第2款により定められた特別な条件に応じて、労働大臣のアレテにより、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見を受けて、この協約または協定の適用範囲に含まれる全ての労働者および使用者に対してこれを義務付けることができる。

協約または協定の効果および制裁の拡張適用は対象となる当該協約または協定所定の期間および条件に応じてなされるものとする。

L.2261-16 条

労働大臣はまた、第3款所定の拡張適用手続きに従い、アレテにより、拡張適用された協約または協定の付加文書または付属分書を義務付けることができる。

拡張適用された協約または協定の付加文書または付属文書の拡張適用は準拠する協約または協定の適用範囲において効果を有するが、ただし、異なる適用範囲を定める明文の規定がある場合は除かれる。

L.2261-17 条

特定の活動部門または地理的領域において協約または協定の締結の持続的な不可能性として現れる労働組合組織または使用者組織の欠缺または不存在の場合、労働大臣は、利害関係のあるまたはその独自の発意による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、以下のことをなしうる。

1号 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。拡大適用のアレテの対象となる地理的領域

は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。

- 2号 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。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。
- 3号 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。
- 4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。

L.2261-18 条

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、少なくとも5年間そこで協定が締結されなかったとき、この状況はL.2261-17条における組合組織の欠缺または不存在の場合と同一視することができ、同条所定の手続の適用をもたらさう。

第2款 協約および協定の拡張適用の条件

L.2261-19 条

産業部門別協約あるいは職種別協定または職協定、その付加文書または附属文書は、拡張適用されるために、同数委員会において事前に交渉され、その旨が締結されなければならない。

この委員会は当該適用範囲における使用者の組合組織の代表および代表的労働組合組織で構成されるものとする。

L.2261-20 条

使用者の組合組織および代表的労働組合組織のうちの一組織の請求に応じて、またはその独自の発意により、行政機関は混合同数委員会の協議を促すことができる。

これらの組織のうち2つがその請求をなすとき、行政機関は混合同数委員会を招集するものとする。

L.2261-21 条

混合委員会を構成する代表の多数を射程とする事案においては、代表はコンセイユ・ダタのデクレにより定められた条件で招集される。

L.2261-22 条

I. 全国レベルで締結された産業部門別協約は、拡張適用されるためには、以下の条文に所定の、交渉および締結の規範についての定めを射程とする条項を含むものとする。すなわち：

- 1号 地理的および職業的適用範囲に関する L.2222-1 条および L.2222-2 条
- 2号 更新、改訂、および破棄通告に関する L.2222-5 条および L.2222-6 条
- 3号 労働者の交渉への参加についての保障に関する L.2232-3 条および L.2232-9 条

II. さらに、当該産業部門別協約は以下を射程とする条項を含むものとする。すなわち：

- 1号 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
- 2号 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って運営される社会的および文化的活動の財務
- 3号 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
- 4号 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全て、並びにその改訂について定める手続きおよび周期性
- 5号 有給休暇
- 6号 労働者の募集の条件
- 7号 労働契約の破棄の条件
- 8号 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
- 9号 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
- 10号 労働者間の取扱いの平等および差別の予防措置
- 11号 障碍のある者の労働権を具体化するための独自の条件
- 12号 当該産業部門における必要に応じた以下の事項。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) 主要都市県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
- 13号 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

14号 疾病の相互扶助制度へのアクセスの様式

15号 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

16号 1 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

L.2261-23 条

全国レベルの協約を欠くとき、L.2261-22 条所定の拡張適用の条件は、当該地理的領域に独自の条件によって必要な適応がなされるという留保付きで、他の地理的レベルで締結された産業部門別協約に適用される。

第3款 拡大適用および拡張適用手続

L.2261-24 条

産業別労働協約あるいは職種別協定または職際協定の拡大適用手続は使用者組合組織またはL.2261-19 条記載の代表的労働組合組織の請求に応じて、または労働大臣の発意により、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見の後に、実施されるものとする。

この請求が申し立てられたとき、労働大臣は遅滞なく拡張適用手続を実施するものとする。

L.2261-25 条

労働大臣は、団体交渉全国委員会の合理的であるという意見の後に、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ができる。

労働大臣はまたその構成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ものであって、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ができる。労働大臣は、同様の条件において、法律上の規定の適用の留保を付けて、これらの規程に照らして不十分な条項を拡張適用することができる。

L.2261-26 条

拡張適用された協約の付加文書が賃金のみを射程とするとき、当該付加文書は団体交渉全国委員会への諮問の後に行政立法によって定められた迅速審査手続に服するものとする。この手続は第三者の権利を守る性質のものでなければならない。

農事職においては、地域圏または県単位で拡張適用される労働協約の賃金に関する付加文書はアレテにより拡張適用されるものとする。

L.2261-27 条

団体交渉全国委員会の好意的な合理性があるとの意見が、この委員会で代表する、あるいは

2つの使用者組織の、あるいは2つの労働組合組織の、下記の合理的な理由を付した書面による異議申立なく発せられた時、労働大臣は協約または協定あるいはその付加文書または付属文書をアレテにより拡張適用することができる。すなわち：

- 1号 当該条文が利害当事者のうちで最も代表的な組合組織の全体によって署名されていないとき
- 2号 当該労働協約がL.2261-22条で列挙された義務的条項の全てを含んでいないとき
- 3号 当該労働協約が当該産業部門の職種領域の全体をカバーしておらず、そのうちの1または複数のみをカバーするものであるとき

第1項所定の条件における異議申立ての場合、労働大臣は問題となる規定の射程並びに拡張適用された場合の影響を明確にした報告書に基づいて新たな委員会に諮問することができる。労働大臣は、委員会から発せられた新たな意見に照らして、拡張適用を決定することができる。

L.2261-28 条

協約または協定の拡張適用のアレテは当該協約または協定がその効力の発生を停止した日から失効となる。

L.2261-29 条

拡大適用のアレテは当該条文の拡張適用のアレテがその効力の発生を停止した日から失効となる。

L.2261-30 条

協約または協定が拡大適用のアレテの対象である地理的または職業的領域においてその後締結された場合、当該アレテはこの協約またはこの協定により拘束される使用者に対しては失効となる。

当該拡張適用のアレテは当該拡張適用が言い渡された適用範囲における拡大適用のアレテの廃止をもたらす。

L.2261-31 条

本款の規定は以下に対しては適用されない。すなわち：

- 1号 L.5422-20条所定の失業保険に関する協定
- 2号 企業の成果に対する労働者の参加についての協約または協定の枠内で締結された、これを享受する労働者に認められる権利の性質および管理の様式を定める協定

第2節 協約および協定の適用の効果

第1節 執行の義務

L.2262-1 条

拡張適用または拡大適用に結びついた効果を妨げない範囲で、協約または協定の適用は全ての署名者または署名組織あるいは署名団体の構成員に義務付けられる。

L.2262-2 条

署名組織または署名団体への加入は当該労働協約または集団協定それ自体への加入の結果をもたらすが、L.2261-3 条所定の条件が揃うという留保が付される。

L.2262-3 条

当該協約または協定の署名の後に署名組織または署名団体を辞した使用者はこれらの協約または協定に引き続き拘束されるものとする。

L.2262-4 条

協約または協定に拘束される、労働組合組織および使用者組織または使用者団体、あるいは個別の使用者は、その誠実な履行を損なう性質を有することをなさないようにしなければならない。これらの者は当該協約または協定が定める範囲においてこの執行を保証するものとする。

第2節 情報提供および意思疎通

L.2262-5 条

当該企業または事業所において適用される協約上の法についての労働者および従業員を代表する者に対する情報提供の条件は産業部門別協約または職種別協定により定めるものとする。協約または協定を欠くとき、適用される協約の条文に関する情報提供の様式は行政立法によって定めるものとする。

L.2262-6 条

使用者は毎年、企業委員会、組合代表委員、または、これを欠くときには、従業員代表委員に対して、当該企業において適用される協約または協定にもたらされた修正のリストを提供するものとする。

従業員代表委員を欠くとき、この情報は労働者に対して伝達されるものとする。

L.2262-7 条

協約または協定の署名組織から辞するとき、当該使用者は L.2262-6 条で定める条件において従業員に対して遅滞なくその旨の情報提供をなすものとする。

L.2262-8 条

従業員は、コンセイユ・デタのデクレにより定められた条件において、行政機関に対して提出された協約の条文についての情報伝達を受け、その写しの交付を受けることができる。

第3節 裁判上の訴え**L.2262-9 条**

裁判上の訴えを提起する能力を有する組織または団体は、その構成員が協約または協定に拘束されているとき、当事者の委任による正当化をするまでもなく、その者がこれを知らされておきかつこれに異議を申し立てていない限りにおいて、その構成員のためにこれに由来する一切の訴権を行使することができる。

当事者は当該組織または団体によって開始された訴訟手続にいつでも参加することができる。

L.2262-10 条

協約または協定に由来する訴えが、あるいはある従業員により、あるいは組合組織または団体により、提起されたとき、裁判上の訴えを提起する能力を有するあらゆる組織または団体は、その構成員が協約または協定に拘束されているとき、その訴訟上の解決がその構成員に示す集団的利益を理由として、開始された訴訟手続にいつでも参加することができる。

L.2262-11 条

協約または協定に拘束されている、裁判上の訴えを提起する能力を有する組合組織または団体は、自己の名において契約上の債務の履行を獲得することを目的とするあらゆる訴えを提起することができ、必要に応じて、他の組合組織または団体、その構成員、あるいは当該協約または協定に拘束される全ての者に対して損害賠償請求の訴えを提起することができる。

L.2262-12 条

協約または協定に拘束されている全ての者は契約上の債務の履行を獲得することを目的とするあらゆる訴えを提起することができ、必要に応じて、当該協約または協定に拘束される、これらの債務に反した、他の者あるいは組合組織または団体に対して損害賠償の訴えを提起することができる。

第3章 刑事規定**L.2263-1 条**

ある特定の事項についての法律上の明文の規定の適用のもとで、拡張適用される労働協約または集団協定は法律上の規定を適用除外するが、適用除外条項についての犯罪は適用除外対象となっている法律上の規定の違反がもたらす制裁として罰せられるものとする。

第7編 団体交渉全国委員会

第1章 任務

L.2271-1 条

団体交渉全国委員会は以下の責任を負っている。すなわち：

- 1号 労働大臣に対して団体交渉の発展の助けとなる性質を有するあらゆる措置、とりわけ産業別協約上の定めを調整するための措置を提案すること。
- 2号 個別のおよび集団的労使関係、とりわけ団体交渉を射程とする一般的な規範に関する政府提出法律案、オールドナンス、およびデクレについての答申を発すること。
- 3号 労働大臣に対して労働協約および集団協定の拡張適用および拡大適用について、並びに拡張適用および拡大適用のアレテの廃止についてこれを合理的とする意見を与えること。
- 4号 先だつて係属した管轄権限のある解釈委員会の構成員の少なくとも半数の請求に応じて、労働協約または集団協定の条項の解釈について意見を与えること。
- 5号 その目的で鑑定人集団によって作成された年次報告書を精査した後に、L.3231-6 条および L.3231-10 条所定の場合において労働大臣に対して最低賃金額の決定についての意見を与えること。
- 6号 労働協約および集団協定によって定められた実質賃金および最低報酬の展開並びに公企業における報酬の展開を監視すること。
- 7号 団体交渉年次報告書を検査すること。
- 8号 「同一労働同一賃金」原則、女性および男性の間の職業上の平等原則、および、真実であるか偽りであるかを問わず、民族、国籍、または人種への帰属または不帰属の考慮をしない労働者間の平等取扱原則、並びに場合によっては持続的な不平等が認識される、障害者の労働に対する権利のための措置、および当該不平等の原因を分析することについての、労働協約における適用の年次的な監視をすること。全国委員会は労働大臣に対してこれらの行為およびこれらの平等原則の文言を促進するためのあらゆる提案をする資格を有する。
- 9号 労働大臣に対してその雇用の維持または雇用への復帰を促す性質を有するあらゆる提案をするために 50 歳を超える者の活動率の変遷の年次的な監視をすること。

第2章 組織および機能

L.2272-1 条

団体交渉全国委員会は政府代表、コンセイユ・デタの代表、並びに全国レベルの代表的使用者組織の代表および全国レベルの代表的労働組合組織の代表を含むものとする。

L.2272-2 条

団体交渉全国委員会の組織および機能の様式はコンセイユ・デタのデクレが定めるものとする。

第8編 労働者の直接的かつ集団的意見表明権

第1章 一般規定

L.2281-1 条

労働者はその労働の内容、従事する条件、およびその組織について直接的かつ集団的意見表明権を享受する。

L.2281-2 条

労働者の直接的かつ集団的意見表明はその者が所属する労働の単位および企業における労働条件、活動する組織、および製品の品質を改善するために実施する活動を定めることを目的とするものとする。

L.2281-3 条

その場所が職場の組織内であったとしても、労働者が意見表明権の行使として述べた意見は制裁または解雇の理由とすることはできない。

L.2281-4 条

労働者の直接的かつ集団的意見表明権は職場で労働時間中に行使されるものとする。

L.2281-5 条

L.2212-1 条記載の企業および組織であってかつ組合代表委員を指名している1または複数の代表的労働組合の組合支部があるところにおいては、意見表明権の行使の様式は当該使用者および代表的労働組合組織との間で締結される協定によって定められるものとする。

この協定については L.2232-16 条ないし 18 条の規定に従って交渉されるものとする。

L.2281-6 条

意見表明権についての協定を欠くとき、当該使用者は1年につき少なくとも1回、そうした協定の締結の可能性を模索するための交渉を実施するものとする。

L.2281-7 条

意見表明権についての協定が存在するとき、当該使用者は、少なくとも3年毎に1回、この協定の結果を検討するための代表的労働組合組織との協議を提案するものとし、代表的労働組合組織の請求に応じて再交渉を実施するものとする。

L.2281-8 条

協定がある場合には1年間、協定を欠くときは3年間の期限内に当該使用者の発意がないとき、代表的労働組合組織の請求に応じてこの請求の提出後15日以内に交渉が義務的に実施されるものとする。

この請求は他の代表的労働組合に対して当該使用者により8日以内に伝達されるものとする。1年または3年の期限の起算点は先の交渉の開始日とする。

L.2281-9 条

協定または不一致の調書は、L.2242-4条の適用のもとで作成され、行政機関に対して行政立法所定の条件で届け出られるものとする。

L.2281-10 条

区別される事業所または事業所グループを含む企業においては、当該区別される事業所および事業所グループ全体が当該交渉によってカバーされるという条件付きで事業所または事業所グループレベルで交渉を行うことができるものとする。

L.2281-11 条

意見表明権についての協定は以下を射程とする条項を含むものとする。すなわち：

- 1号 労働者の意見表明を可能とする協議のレベル、組織の様式、頻度、および協議の期間
- 2号 一方では、各人の意見表明の自由を、他方では、従業員代表機関に関する規定を妨げない限りで、労働者の要求および提案並びに使用者により意見聴取された場合における労働者によって発せられた意見の使用者に対する伝達を保障するための措置
- 3号 利害関係のある労働者、代表的労働組合組織、企業委員会、従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会が当該集団から発せられた意見および提案並びにそのものに対して回答された結果を精査することを可能とするための措置
- 4号 職階上の責任を有する幹部職員が享受する意見表明権の行使、さらにはその者がその責任に関係する集団への参加することについての特別な条件

L.2281-12 条

あらゆる組合代表委員が指名されていないか、または意見表明権についての協定が締結されていない企業においては、当該使用者は企業委員会、または、それがなくときには、従業員代表委員に、労働者の意見表明権の行使の様式について、諮問するものとする。

あらゆる組合代表委員が指名されていない企業においては、この諮問は少なくとも1年に1回、行われるものとする。

当該諮問はL.2281-11条記載の条項を射程とする。

第2章 公共部門の企業および事業所

L.2282-1 条

本章の規定は、補足的に、公共部門の民主化に関する 1983 年 7 月 26 日の法律 83-675 号第 1 条記載の企業に適用されるものとする。

L.2282-2 条

直接的な責任を有する幹部職員も含め、労働の単位を構成する各事業所または局ごとの労働者の全ては事業所または局の評議会における協議の権利を享受する。

労働者は 2 ヶ月につき少なくとも 1 回、労働時間中に 1 年で少なくとも 6 時間の割合で事業所または局に招集されるものとする。これらの協議に充てられた時間が報酬の減殺をもたらしてはならない。労働者は当該事業所または局の職業生活に関わるあらゆる領域について意見を述べるものとする。

当該事業所または局について直接的な責任を有する幹部職員は協議機関に参加しこれに答えるものとする。

L.2282-3 条

意見表明権についての協定に含まれる条項は以下を射程とする規定によって補足されなければならない。すなわち：

- 1 号 事業所または局の評議会における協議の枠組みとして考慮される労働の単位の定義。
これらの単位は縮小された規模を有していなければならない。
- 2 号 協議の頻度および期間
- 3 号 協議機関に参加しその要求に答える幹部職員の参加の様式
- 4 号 必要に応じて、連続的なチームであるいは他の労働者の全体から切り離された条件で就労する労働者の参加の様式
- 5 号 当該労働条件および労働の体系の把握、当該事業所または局についての企業の事業計画および投資計画の具体的な適用、当該事業所または局における技術革新および生産性の向上の追求をしなければならない事業所または局の評議会の管轄の範囲
- 6 号 事業所または局の評議会への関与の様式および形態
- 7 号 当該企業または事業所の管理部局との協議および従業員を代表するものから選出された機関との協議の 2 つの協議の間の関係

当該協定はさらに、事業所または局に 5 号記載の管轄の 1 または複数の領域についての責任を与える可能性を規定することができる。

第3章 刑事規定

L.2283-1 条

使用者が、L.2281-5 条所定の、労働者の意見表明権の行使の様式を定める協定の締結のための交渉の実施を拒否する事実は、1 年間の拘禁および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

L.2283-2 条

あらゆる組合代表委員が指名されていない、または、L.2281-5 条所定の、労働者の意見表明権の行使の様式を定める協定が締結されていない企業または組織において、企業委員会、または、それが無いときには、従業員代表委員に諮問することを拒否する事実は、1 年間の拘禁および 3,750 ユーロの罰金の制裁を受ける。

【主要参考文献】

本報告書の執筆にあたっては、本文中に記したもののほか、以下の文献を参照した。

- 石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房・1955年）
外尾健一『フランス労働協約法の研究』（外尾健一著作集第6巻）（信山社・2003年）
桑村裕美子「フランス労働法における規制手法の新展開　－労働者保護規制の柔軟化と労働協約および個別労働契約の役割」法学（東北大学）73巻5号
盛誠吾「フランス・労働協約拡張制度の展開」一橋論叢102巻1号
A. Jobert, Travail et emploi, n°95, juil. 2003, p.5.
A. Bevort et A. Jobert, Sociologie du travail, Armand colin, 2011.
A. MAZEAUD, Droit du travail, 8 éd, LGDJ, 2012
C. Didry, Naissance de la convention collective, Paris, 2 éd. EHESS, 2002.
F. Gaudu et R. Vatinet les contrat du travail, LGDJ, 2001
Jean Pélissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, Droit du travail, 26e éd., Dalloz.
Ministere du travail, La negociation collective en 2011, 2012
M-A. Souriac, Les réformes de la négociation collective, RDT, 2009
G. Borenfreund, Le nouveau régime de la représentativité syndicale, RDT, 2008

以上のほかは、本文中に適宜参照を示した

労働政策研究報告書 No.178

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―

発行年月日 2015年 5月 28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2015 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)