

### 第3章 フランスにおける規範設定の実態<sup>487</sup>

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

#### 第1節 賃金決定システムに関する規範設定

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

#### 1 産業レベルにおける賃金決定<sup>488</sup>

##### （1）基本構造

それでは、まず金属産業における産業レベルでの賃金決定システムを確認する。なお、フランスの産業別協約は、現在ではほとんどすべての産業において、全国一律かつ現業（ouvrier）から管理職（cadre）までの統一した協約となっているが、かつては、産業別協約は地域単位および職種単位で分かれていた。そして、金属産業は、現在においてもなお地域別に産業別労働協約が定められ、かつ管理職・技師（ingénieur）とそれ以外とで協約が分かれているほとんど唯一の産業である。本項においては、管理職らを除く、現業（工員 ouvrier）、技手（technicien）、職長（agent maitrise）についての賃金決定

<sup>487</sup> 本章における主な記述は、細川良『現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約（第2巻 フランス編）』（労働政策研究報告書 No.157-2、2013年）、同『現代先進諸国の労働協約システム - フランスの企業別協約』（労働政策研究報告書 No.178、2015年）、西村純＝山本陽大＝細川良『現代先進諸国の労働協約システム - まとめと論点』（労働政策研究報告書 No.184、2016年）「第二章 フランス」（細川良執筆担当）の内容の一部に加筆修正を加えたものである。なお、加筆修正に際しては、2016年6月に実施した現地ヒアリング調査で得られた知見にその多くを依っている（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たい。

<sup>488</sup> 以下の記述は、主として、2015年6月に実施したUIMM（フランス金属産業連盟）におけるヒアリング調査で得られた知見によっている。ヒアリングにおいて多くの知見を提供していただいた Micheline Christot 氏、Lucile Urling 氏をはじめとする担当者の方々に改めて御礼申し上げたい。

システムを中心に検討し、管理職らについては必要に応じて適宜言及することとする。なお、地域単位としてはパリ＝イル・ド・フランス地域（以下、単にパリ地域とする）のものを素材として取り上げる。

まず、フランスにおける産業別労働協約においては、通常、各職種における等級別の最低賃金表が定められる。パリ地域の金属産業におけるそれは、表3-1-1がこれに当たる。

表3-1-1 パリ地域金属産業 職階別最低賃金表

	工員	技手	一般職長	事業所付職長
等級Ⅰ 140 1段階	17062	17062		
等級Ⅰ 145 2段階	17105	17062		
等級Ⅰ 155 3段階	17226	17105		
等級Ⅱ 170 1段階	17254	17126		
等級Ⅱ 180 2段階		17152		
等級Ⅱ 190 3段階	17346	17182		
等級Ⅲ 215 1段階	18675	17787	17787	19032
等級Ⅲ 225 2段階		18586		
等級Ⅲ 240 3段階	20773	19785	19785	21170
等級Ⅳ 255 1段階	21849	20809	20809	22266
等級Ⅳ 270 2段階	23139	22038		
等級Ⅳ 285 3段階	24432	23269	23269	24898
等級Ⅴ 305 1段階		24755	24755	26488
等級Ⅴ 335 2段階		27180	27180	29081
等級Ⅴ 365 3段階		29446	29446	31508
等級Ⅴ 395 4段階		31896	31896	34130

\*等級の右に記された数字は指数（coefficient）をあらわす。

\*表中の数値は年単位での最低保証賃金額を表す（金額の単位はユーロ）

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

すなわち、パリ地域の金属産業においては、まず工員（ouvrier）、技手（technicien）、職長（agent maitrise）、管理職および技師（cadre et ingenieur）の4つに職種が分類され、このうち、管理職および技師については、前記のとおり管理職および技師を対象とする金属産業の全国協約によって労働条件決定がなされる（したがって、上記の賃金表に管理職および技師の項目は存在しない）。また、パリ地域においては、職長がさらに2つに分類され、一般職長と事業所付き職長とに分かれている<sup>489</sup>。その上で、この職種分類ごとに資格等級別の（最低）賃金が定められることとなっている。

そして、各職種ごとにⅠ～Ⅴまでの5つの等級に分類がなされる<sup>490</sup>とともに、各等級ごとにさらに1～3の段階（échelon）に区分がなされる。すなわち、各職種ごとに、この5等級×3段階+1（等級Ⅴのみ第4段階が存在する<sup>491</sup>）という16の区分にもとづい

<sup>489</sup> 地域によってはこのような分類が存在しない協約も存在する。

<sup>490</sup> ただし、パリ地域の協約においては、工員については等級Ⅴが設定されていない。

<sup>491</sup> なお、この等級Ⅴの第4段階は、基本給の上昇が早々に頭打ちになってしまうという問題に対応するた

て等級別の最低賃金額が定められることになるのである。なお、上記の表において各等級の中に示されている 140～395 の数値は、賃金係数 (coefficient) を呼ばれる数値である。かつて、フランスにおける賃金決定方式においては、賃金係数あたりの金額 (valeur de point などと呼ばれる) が定められ、これに係数を掛けあわせる形で基本給が決定されていた。そして、賃金をめぐる団体交渉は、まさにこの 1 賃金係数あたりの金額を定めるための交渉が中心だったようである。しかし、現在においては多くの産業においてこのような形は採用されておらず、金属産業においても基本給の計算においては上記のような方式は採用されていない。参考のため、表 3-1-2 として銀行業における各等級ごとの最低賃金表 (銀行業では保障賃金という表現を用いている) を紹介しておくが、現在では、このようにして (少なくとも協約の字面上は) 各等級ごとの最低賃金について端的にその金額を定める方式が一般的のようである。

---

めに設けられたものであり、等級 V の者が勤続年数 10 年を超えると資格を得るとされている (ヒアリングにおいて聞かれたところによれば、管理職になることができない代わりに「名誉職」のようなものだとのことであった)。

表 3-1-2 銀行業勤続年数対応等級別最低保障賃金表

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

\* 表中の数値は年単位での最低保証賃金額を表す（金額の単位はユーロ）

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

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

以上のようにして産業レベルにおける各等級ごとの最低賃金表が存在するが、このほかに金属産業において産業レベルで決定される賃金の構成要素として重要なものが 2 つある。その第一は、職階手当と称される手当であり、これについても表 3-1-3 で示したように、各等級ごとにその金額が割り振られて支払われることとなる。この職階手当については、金額について団体交渉の対象となることはなく、たとえば工員については基本給の 5%、一般職長については 7% などのように、職種ごとに割合が固定されているようである。

表 3-1-3 パリ地域金属産業 職階手当一覧表

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

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

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

表 3-1-4 金属産業勤続手当算定表

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

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

## (2) 賃金決定のプロセス

### ア 賃金に関する交渉

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

まず、表 3-1-1 で示した職階別最低賃金表について、これらの I～V、および各等級における第 1 段階から第 3 段階までという枠組みそれ自体については、1972 年に現在の形が形成されてから、まったく変更されていないとのことである<sup>492</sup>。また、後述する等級格付けのための基準についても、改正が行われることは少ないという。他方で、賃金係数 (coefficient) の設定については、金属産業においては 3 年毎に交渉が行われており、1972 年に産業別協約が現在の形になって以降、5 回改定が行われているとのことである。

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

<sup>492</sup> フランスの産業別労働協約は、当該産業における規範設定の大枠を定めるものであるが、その協約本体についての改訂は極めて稀であることが一般的のようである（他の産業においても、たとえば銀行業においては、1954 年に協約が改正されて以降、次の大幅な改正が行われたのは 2002 年のことであった）。他方で、賃金表における具体的な金額や、新たな手当の創設等の付加的あるいは部分的な修正については、当該目的のための協定 (accord) ないしは付加文書 (avenant) の形で行われることが多い。

のは毎年における賃金の昇給についてである。これについては、さまざまな要素を考慮しながら労使間で交渉が行われるものであるが、その際において近年大きな影響を与えているのは、法定最低賃金（SMIC）である。すなわち、（当然のことであるが）労働協約が定める賃金は法定の最低賃金を下回ることは許されず、最低賃金の改定の結果、当該産業別協約における賃金表でもっとも低い賃金が最低賃金を下回ることとなった場合には、賃金についての団体交渉を実施することが法律で義務付けられている。従来、協約所定の（最低の等級における）最低賃金は、（金属産業においては）法定最低賃金をやや上回る水準が維持されてきたが、近年の度重なる最低賃金の引き上げにより、しばしば協約上の最低賃金との逆転が生じ、賃金表の改訂のための交渉を実施する必要性が生じているようである<sup>493</sup>。

## イ 個別労働者に対する格付け

それでは、アで述べたように賃金表が確定した上で、個別の労働者をどの等級に位置づけるのかという点について、産業レベルにおいてはどのような規範設定がなされているのか。この、等級への格付けの基準については、産業別労働協約で具体的な基準が定められている<sup>494</sup>。たとえば、もっとも低い等級である工員の等級Ⅰについては、「その作業の性質および適用すべき作業方法を定める簡潔かつ詳細な指示書にもとづき、指示された手続に従って、簡潔性、反復性、類似性を有する作業を実施する。」こととされ、また「上級の職業資格の水準にある職長の直接の指揮下におかれる。」とされている。そして、その第一段階が、「その作業は、手作業であれ、簡単に利用できる機械の補助をえるものであれ、生産品の修正をもたらさない初歩的任務である。」、第二段階は「その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるものであり、類似した単純作業の実施である。」、「作業方法は、書面、口頭または実演によって正確かつ詳細な指示によって示され、命令される。その作業は簡潔かつ明確な検査および初歩的調整作業に限定される。」、「作業場所への適応するために要する期間は1週間をこえない。」、第三段階は「その作業は、手作業、機械の補助をえるもの、またはその他すべての手段を用いるのであり、その任務は、作業の性質または多様性ゆえに注意を必要とするものである。」、「口頭または説明と注釈のついた簡潔な専門的文書によって、指示の詳細および作業方法が定められる。」、「その作業への適用に要する期間は、通常は1月をこえることはない。」と規定されている。なお、企業レベルにおいては、等級および段階の格付け

<sup>493</sup> なお、かつて用いられていた賃金係数にもとづく賃金計算によれば、最低等級における賃金額が確定すれば、これにもとづいて（少なくとも工員の）各等級における賃金も自動的に確定することになるが、現在は基本給の賃金表において賃金係数にもとづく計算方法が採用されていないため、各等級について（各等級・段階における係数の差異の程度を考慮に入れつつも）それぞれ等級ごとの最低保障給が決定されているようである。

<sup>494</sup> 格付け基準の詳細については、資料編に掲載の労働協約の規定を参照。

の次の区分として、各段階の中で ABC 等のさらに細かい分類がなされることがあり、これについては各企業の裁量が許容されているようである。

このように、各等級ごと、また各段階ごとに、それに従事するために必要とされる能力ないし資格が定義され、これにもとづいて個々の労働者が各等級および段階に配置されるという構造となっている。もっとも、各等級および段階に対する格付けが、上述したような定義に厳格に照らしあわせて個別に設定されているかといえ、実際上の運用は必ずしもそういうわけではないようである。すなわち、まず各等級への格付けについては、基本的に学歴および年齢によって決定され、たとえば、金属産業においては、BTS<sup>495</sup>を有する者については自動的に等級Ⅳの地位に配置されることとなっている。次に、各等級における各段階の配置についてであるが、これについては、等級に格付けされた時点で第一段階に位置づけられ、6ヶ月の試用期間を終えれば第二段階に進み、18ヶ月の勤続を終えれば第三段階に進むというのが一般的のようである。このようにして、産業別労働協約を基本とする賃金システムにおいては、基本給は学歴、年齢、および勤続年数によって決定される部分が多いようである<sup>496</sup>。

## 2 企業レベルにおける賃金決定

### (1) 賃金表と格付け

次に、1 で述べた産業レベルでの賃金決定システムを前提として、企業レベルではどのような賃金決定が行われているのかについて検討する<sup>497</sup>。

まず、フランスの金属産業の中でも、大企業においては企業独自の賃金表を有していることは一般的のようである。フランスの労働協約システムにおいては、産業別労働協約はあくまでも最低基準にとどまるものであり、これを下回らないかぎりにおいては独自の賃金表を設けることは許容されている。ただし、等級及び段階にかかる枠組みについては、産業別労働協約が定める枠組みに反してはならないとされているため、独自の賃金表であっても、1 で述べた産業別労働協約における等級表の枠組み（等級Ⅰ～Ⅴ×第1段階～第3段階の枠組み）を基礎とした形式を採用しなければならない。

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

<sup>495</sup> フランスにおける学歴によって得られる職業資格の1つ。日本で言えば高専卒レベルに相当する。

<sup>496</sup> なお、企業レベルではこれとは異なる賃金決定がなされているケースも少なくないようであるが、この点については後述する。

<sup>497</sup> 以下の記述は、主として金属産業 A 社の人事部長に対するヒアリングで得られた知見によっている。なお、中小零細企業においては、ここで述べるような企業独自の制度を有しておらず、産業レベルでのシステムをそのまま採用している企業も少なくないようである。しかし、今回の調査では中小零細企業における状況については残念ながら調査が及ばなかった。ここで述べるシステムは、基本的に大企業を念頭に置いたシステムであることを留保しておきたい。

なわち、1(2)イで述べたように、産業別労働協約において、各等級および段階をどのように位置づけるのかについての基準は、それぞれについて明文で定義がなされている。しかしながら、その定義内容は多分に解釈の余地を残すものである。そこで実際には、ある職務をどの等級に位置づけるのかについて、この基準の「解釈」を通じて各企業において独自に定めることが可能となっているのである<sup>498</sup>。そこで、企業レベルにおいては、まず各企業ごとに必要とされる基準職務 (*métier*) を定め、それぞれの基準職務について、産業別協約で定められた等級表を基礎とした企業独自の等級表のどの等級に位置づけられるものであるのかを設定するという方法が取られているようである。すなわち、企業レベルでの賃金システムの独自性は、①ある等級における段階について、より細かな分類を行うこと<sup>499</sup>、②各等級、段階等に対して支払われる賃金額について、産業別協約で定められる基準よりも上乘せを行うこと<sup>500</sup>、③ある職務について、どの等級等に位置づけるのかについて、企業独自の「解釈」にもとづいて位置づけを行うことを通じて行っていると整理することができよう。なお、このような企業独自の賃金表を作成する場合においては、仕事と等級等とのひも付けについては、基準職務を単位とするのが一般的のようである。金属産業に属するA社の人事担当者に対するヒアリングでは、基準職務ではなく更に細かくポストにもとづく賃金表の作成を試みたことがあったが、あまりにも細かくなりすぎることから断念した旨の説明がなされている。また、同一の基準職務に属する労働者は、学歴、能力、経験が類似するものであること、ポスト単位で等級(賃金)を決定してしまうと、社内移動の融通が効かなくなることもその理由であるという<sup>501</sup>。

## (2) 団体交渉と昇給

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

<sup>498</sup> したがって、客観的には類似の仕事をしているように見えても、ある企業においては等級Ⅲの第二段階に位置づけられているものが、別の企業においては等級Ⅱの第三段階に位置づけられているということがある。もっとも、同様の仕事をしていながらある企業において等級Ⅳに位置づけられているような職務が、ある別の企業においては等級Ⅱに位置づけられるということは、「解釈」の限界を超える可能性が高くなると思われ、このような差異は一定の範囲には収まることになるだろう。

<sup>499</sup> 例えば、等級Ⅲの第二段階について、さらにABCという細かい段階分け(ABCのような区分ではなく、係数をより細かく区分しているケースもあるようである)を行うことなどである。

<sup>500</sup> なお、こうした上乘せは、基本給の上乗せという形だけでなく、各種手当の支払や、個別契約による上乘せなども用いられるようである。

<sup>501</sup> なお、ある大手保険会社の労働組合に対するヒアリング調査では、同社において基準職務 (*métier*) ではなく、更に細かく1つ1つのポスト (*poste*) ごとにどの等級に位置づけるのかを決定しているとの説明がされたが、同時に、このような手法はフランスにおいて一般的ではないとのことであった。

社においては、この固定的な昇給分と個別分配部分との割合については、毎年、使用者の側で決定しているとのことであり、その際には物価上昇率を参照しているという。すなわち、2015年については物価上昇率がほぼ0%であったため、固定昇給分は約0.6%と低めに設定し、残りの1.4%を個別分配分にまわすとのことであった<sup>502</sup>。

そこで、次の問題として個別分配分についてどのように配分するかという問題であるが、この点については人事考課者の裁量が広範に認められており、使用者の側で評価の基準を具体的に定める、あるいは労働組合の側が評価（の基準設定）に対して積極的にコミットするといった姿勢は、フランスにおいてはあまりみられないようである<sup>503</sup>。もっとも、企業独自に何らかのルールを定めているケースも有り、A社においては、3年間昇級がないという場合には、人事考課者がかならず文章で説明し、かつその内容を人事部にも報告しなければならないとしている。むろん、あまりに不合理な評価がなされた場合には、企業内の組合支部から苦情を申し立てられる可能性もあることから、実際には人事考課者の裁量を広く認めつつ、労働組合および人事部による監視とコントロールが行われていると評価することも可能であろう。

## 第2節 経済的解雇における規範設定

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

### 1 企業委員会

フランスでは、上記のとおり、企業ないし事業所を単位とする法定の従業員代表機関として、企業委員会（事業所委員会）<sup>504</sup>の制度が存在する。この制度は、1946年5月16日の法律等によって制定された制度であり、従業員数50人以上のすべての企業に設置が義務付けられている<sup>505</sup> <sup>506</sup>。企業委員会は、従業員から選出された代表者を企業の管

<sup>502</sup> なお、この配分に組合が反対し、賃金協定が締結できなかった場合には一律0.5%の昇給のみを実施する予定であるとのことであった（フランスにおいては、団体交渉が妥結に至らなかった場合には、使用者側の一方的措置として賃上げを実施することが可能である）。

<sup>503</sup> 金属産業の産業別労働組合であるFTM-CGTにおけるヒアリングでも、人事考課に対するコミットについてはあまり積極的な見解は聞かれなかった。ただし、これはCGTが成績にもとづく給与それ自体に否定的な立場であり、固定昇給分を強く求める姿勢をとっていることが影響している可能性を考慮しなければならない。

<sup>504</sup> 便宜上、本稿においては、以下、特に断りがない場合、両者をあわせて「企業委員会」と表記する。

<sup>505</sup> 労働法典L.2321-1条。

<sup>506</sup> なお、従業員数50人未満の企業の場合、企業委員会の設置義務がなく、これに代わり従業員数11人以上の企業において置かれることとされる従業員代表委員（délégués du personnel）がその機能を代行する。

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

なお、ドイツにおいても、各事業所における従業員代表機関である事業所委員会の制度が存在する<sup>507</sup>。ただし、ドイツの事業所委員会は、事業所組織法にもとづき共同決定権が付与されており、使用者と事業所協定を締結することが可能である<sup>508</sup>。これに対し、フランスの企業委員会は、あくまでも法定の様々な事項についての情報提供及び協議を受けるにとどまり、使用者と交渉を実施し、協定等を締結する権限は有していない。このような労働組合と従業員代表組織とが併存する労使関係システムについては、「二元的労使関係」という説明がなされることが多いが、ドイツにおけるそれが、協約優位原則に基づくコントロールが存在するとはいえ、労働組合と事業所委員会の双方に集团的労働条件決定に係る権限が付与されているのに対し、フランスにおいては、労働組合と企業委員会等の従業員代表機関という 2 つの制度が形の上では併存しているものの、集团的労働条件決定権限については、あくまでも労働組合のみに与えられているという点には留意する必要がある。

## 2 経済的解雇における労使協議

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

フランスでは、1975 年の経済的理由による解雇に関する法律<sup>509</sup>によって、経済的理由による解雇<sup>510</sup>についての法律上の規制が整備されている<sup>511</sup>。これ以降、人的理由による解雇 (*licenciement pour motif personnel*) と共通する、解雇の実体的要件すなわち、「現実かつ重大な事由」の存在に加えて、経済的解雇に関するさまざまな手続的規制が立法化されてきた。そして、その後、幾度かの重要な改正<sup>512</sup>を経て、現在では、2002 年労使

<sup>507</sup> ドイツにおける集团的労働関係システムの現状については、山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム - ドイツ・フランスの産業別協約 - (第 1 巻 ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.157-1、2012 年)、同『企業・事業所レベルにおける集团的労働関係システム (ドイツ編)』(労働政策研究報告書 No.177、2015 年) に詳しい。

<sup>508</sup> ただし、いわゆる協約優位原則に基づき、労働組合の優位性が担保されており、事業所協定は (労働協約法 4 条 3 項に基づくいわゆる「開放条項」が置かれている場合を除き) 労働協約によって規制されている、または規制されるのが通常とされる賃金その他の労働条件を定めることができないとされている。

<sup>509</sup> *Loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique.*

<sup>510</sup> 以下、便宜上単に「経済的解雇」と略することがある。

<sup>511</sup> これ以前においても、人員削減の際に企業委員会が意見を述べること (1966 年 6 月 18 日の法律)、企業委員会への協議の内容、および協議から解雇までの期間の設定 (1969 年の全国職協定) 等の規制は存在していたが、この 1975 年法により、経済的解雇に関する規制が体系化されることとなった。

<sup>512</sup> 1986 年の改正で、当初規定されていた行政による許可制が廃止された。また、1989 年 8 月 2 日により、

関係現代化法<sup>513</sup>による改正<sup>514</sup>で定められた雇用救済計画（plan sauvegarde d'emploi）がその中心に据えられている。この雇用救済計画の作成にあたって、企業委員会との協議が重要な手続きとされてきたのである。

もっとも、以上のような企業委員会による手続関与という法律の建前とは異なり、実務上は、（労使交渉の基盤が整っている大企業を中心に）労働組合との交渉がその実質を担っているケースが少なくなかったようである<sup>515</sup>。そこで、2013年に成立した雇用安定化法により、経済的解雇における雇用救済計画の策定にあたっては、企業委員会との協議を経て使用者が決定するという手続方法に加え、労働組合と使用者が雇用救済計画等の経済的解雇の手続についての合意を締結するという方法を設け、上記の実務を追認するとともに、労使対話を促している。

## ア 労使協定の締結による雇用救済計画の決定

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

この協定による方法を用いるにあたっては、まず、企業委員会が招集され、当該企業の経済的状況および財政的状況が通知されること（L1233-22条1号）、および企業委員会が、雇用に影響する人員再編の原因となる経営計画の代替案を提案することができること、また、当該案に対し理由を付した使用者の回答を得られること（L1233-22条2号）が条件であり、企業委員会に対する通知・意見聴取・情報提供に関する規定を適用除外することはできない（L.1233-23条）<sup>516</sup>。

当然のことではあるが、交渉に際しては、他の一般的な団体交渉にかかるルールが同様に適用され、交渉を誠実に行なわなければならないとされる<sup>517</sup>。なお、交渉に関する情報提供に加え、労働組合側の交渉担当者は、企業委員会から委任を受けた公認会計士を利用することができる（L1233-34条）。また、雇用救済計画に関する交渉が開始された場合、速やかに行政機関に通知しなければならない。

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

---

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

<sup>513</sup> Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

<sup>514</sup> 同法では、このほかに行政および従業員代表者の機能の強化、また再配置休暇などが制度化されている。

<sup>515</sup> v. G. Auzero et E. Dockès, *op. cit.*, 2014, pp. 535. 法定されている企業委員会の招集等の手続を履行した後は、労働組合と使用者とが団体交渉を重ね、合意した時点でその内容を企業委員会に通知し、しかる後、労働組合と協定を締結する実務がしばしば聞かれる。

<sup>516</sup> この意味で、企業委員会の手続関与およびこれに対する情報提供義務等の枠組みはなお、維持されている。

<sup>517</sup> G. Auzero et E. Dockès, *op. cit.* pp.552.

施態様を定めることができる（L.1233-24-2条）。逆に、上述の企業委員会に対する情報提供等に関する規定に加え、①職業教育、再配置等に関して使用者に課される努力義務、②職業安定化契約<sup>518</sup>、および再配置休暇を労働者に提案する義務について、例外を定めることは禁止されている（L.1233-24-3条）。

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

なお、雇用安定化法による改正以前においては、経済的解雇について、手続的要件が設けられているとはいえ、それは企業委員会に対する情報提供・協議・意見聴取義務の対象となるというものであって、あくまでも決定を行うのは使用者であった<sup>519</sup>。雇用安定化法においても、企業委員会における手続を履行した上で、解雇手続文書を使用者が一方的に決定するという方法は維持されており、上述した労使協定による方法といずれの方法を採用するかは、使用者の選択に委ねられている（L1233-24-1条、L1233-24-4条）。雇用安定化法以前から存在する、企業委員会における手続の履行を経て使用者が一方的決定を行う方法による場合には、企業委員会が手続において主要な役割をはたすこととなる。

## （2）経済的解雇における労使協議の実際<sup>520</sup>

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

<sup>518</sup> 「職業安定化契約（contrat de sécurisation professionnelle）」とは、経済的理由により解雇された労働者について、再就職のプロセスを組織し、労働者を支援するための制度である。この制度は、2011年5月31日の全国職協定および2011年7月28日の法律によって、従来の個別再配置契約（convention personnalisée de reclassement）および職業転換契約（contrat de transition professionnelle）を引き継ぐものとして設けられた。同制度については、細川良『フランスにおける解雇にかかる法システムの現状』（労働政策研究報告書 No.173）85頁以下を参照。

<sup>519</sup> G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.532.

<sup>520</sup> 以下の記述は、主として、労働組合に対するコンサルティングを業とする会計士、税理士、企業診断士等の法人であるSyndexのコンサルタント、Dominique Paucard氏に対するヒアリング調査で得られた知見にもとづいている。ヒアリングにおいて多くの知見を提供していただいたPaucard氏に改めて御礼申し上げたい。

## ア 経済的解雇の必要性

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

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

## イ 解雇順位

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

1 項は、「使用者が経済的理由による集団的解雇を行うとき、かつ、適用される労働協約および集団協定が存在しないとき、使用者は、企業委員会との協議または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員との協議の後に、解雇順位 (ordre des licenciements) を定めるための基準を定義する。」と定めており、経済的解雇の際の被解雇者の選定基準となる解雇順位の基準は、当該企業に適用される労働協約 (集団協定) で定めるか、もしくは、それが無い場合には、企業委員会との協議を経て、使用者が決定することとしている。すなわち、解雇順位は、労働協約によって定めるか、もしくは企業委員会との協議を経て決定しなければならない<sup>521</sup>。

そして、同条 2 項は、解雇順位を決定するために考慮されなければならないいくつかの基準を列挙しており、それらは、①家族に対する扶養責任、とりわけひとり親による扶養責任、②当該事業所または当該企業における勤続年数、③再就職を特に困難とする社会的性質をもつ労働者の事情、特に、障害者ないし高年齢者であること、④職種ごとに評価される職業資格、とされる。この点について判例は、従来から、解雇順位を決定するに際しては、上記の法律上の基準のすべてを考慮する義務があるとしており<sup>522</sup>、2013 年の雇用安定化法は、このことを確認する規定を挿入している。すなわち、同法によって改正された L.1233-5 条 3 項は、「使用者は、『本条に定めるその他の基準すべてを考慮することを条件に』、基準のひとつを優先させることができる。」(『』は筆者) としている。ただし、同項後段が述べるように、使用者は、基準の重要性についての比重を変更することは可能であり、また、判例によれば、解雇順位の基準とする要素は、上記の法定の項目に制限する趣旨ではなく、使用者は他の基準を考慮に入れることもできるとされる<sup>523</sup>。

そこで、解雇の順位を決定するための基準が、重要な協議対象となる。ここでの協議は大きく分けて 2 つの段階があり、まず第一は、人員削減の対象となる職務範囲の区分である。これは、解雇順位を決定する基準が、当該企業において「解雇計画の対象となった職務範囲 (catégorie professionnelle) <sup>524</sup> <sup>525</sup>に属するすべての労働者」に適用されるものとされていることにもとづく。實際上、使用者側は、計画の段階で具体的にどの

<sup>521</sup> Soc. 3 déc. 1996, RJS 1/97, n° 23.

<sup>522</sup> Soc. 14 janv. 1997, Dr. soc. 1997. 159.

<sup>523</sup> Soc. 15 mai 1991, RJS 6/91, n° 698.

<sup>524</sup> 使用者は、経済的解雇にかかる集団的手続における従業員を代表するものとの間の第 1 回会合において、解雇の「対象となる『職務範囲』および解雇の選定基準の案」を示すこととされている (L.1233-31 条 2 項 3 号。『』は筆者)。

<sup>525</sup> なお、ここでいう職務範囲とは、「当該企業において同一の性質の職務を行う労働者であって、共通の職業教育を受けているものの総体」と解されており (Soc. 7 juill. 1998, RJS 10/98, n° 1196.)、個別の労働者が当該企業においてどの事業所または部署に配置されているかによって区別されることはない (Soc. 2 avr. 2008 n° 07-40. 572, RJS 6-08 n° 654.) とされる。すなわち、所属する事業所において人員の削減が一切検討されていない場合であっても、当該企業における解雇計画において、雇用の削減対象となる職務範囲に属する労働者は、解雇順位を定める基準の適用にもとづき、解雇される可能性のある者となることがありうる (Soc. 13 déc. 1995 n° 5219, Dr. soc. 24 mars 1993.) 。

労働者を解雇対象者とするかについてのイメージを有しており、職務範囲の区分けの仕方、基準の追加、各基準における点数のつけ方によって、解雇の対象としたい労働者に合わせたものを作ろうとするというのである。これに対して、労働組合の側はそれをいわば壊し、人員削減の対象をできるだけ幅広いものとし、その中から希望退職者が現れることを目指すという。たとえば職務範囲について、カテゴリー1（秘書）が10人、カテゴリー2が20人、カテゴリー3が25人いる事業所において、使用者がカテゴリー1を5人、カテゴリー2を2人、カテゴリー3を15人削減したいとする場合について、人員削減の対象とされていないカテゴリー4において希望退職者がいたとしても、これは認められないことになる。そこで、労働者側としては、なるべく人員削減の対象となる職務範囲を幅広く取ろうとし、これに対して使用者側は、職務範囲をできるだけ細かくしたがる傾向にあるという<sup>526</sup>。

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

### ウ 解雇手続においてとる措置

以上の過程を経て、被解雇対象者についての協議を終えると、次のプロセスは解雇手続において使用者がとる措置についての協議となる。そこでは、当然企業内外の再配置の可能性や、再就職を支援するための措置についても対象となるが、重要視されていることは解雇計画を実施する際のスケジュールのようである。すなわち、労働者側としては、計画を実施する期間（実際に解雇が通告されるまでの期間）をできるだけ長く、使用者側としてはこれをできるだけ短くしようとする。労働者側としては、希望退職に応じる人も含め、その後の再就職等の計画を十分にたてられる時間を十分確保することを目指すのである<sup>527</sup>。

<sup>526</sup> たとえば使用者側としては、カテゴリー1に属する秘書の中でも、取締役の秘書とか、2ヶ国語しゃべれる秘書とか、3ヶ国語の秘書など、人員削減の対象となる職務範囲を細かくすれば、解雇の対象者を限りなく特定できることになる。

<sup>527</sup> なお、これに関連して、使用者がとる具体的な再配置措置及び再就職支援措置の内容についてもどのような議論がなされているのかについてもあわせて調査を試みたが、十分な回答が得られなかった。あるいは、こうした措置についてはフランスでは（公的な支援の役割を重視している等の事情により）労使当事者がそれほど重要な関心を有していないという可能性もあるが、この点については今後の課題としたい。

### 3 小括

本章においては、第一章および第二章において検討したフランスにおける労働協約を中心とした規範設定システムを前提として、賃金決定及び経済的解雇に関して、実際にどのような規範設定がなされているのかについて検討をおこなった。

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

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

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

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

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