

第4章 まとめ

第1節 フランスにおける労働協約システムの特徴

1 フランスの伝統的労働協約システムの特徴と歴史的経緯

まず、フランスの労働協約システムの最大の特徴として、労働組合の組織率がわずか8%前後という非常に低い状況にあるにもかかわらず、労働協約の適用率が約97%という極めて高い状況にあるという点を踏まえておく必要がある。こうした背景もあり、長期的な組織率の低落傾向、また労働組合の影響力の低下傾向もみられるとはいえ、フランスの労働組合は、労使関係におけるプレゼンスにおいて今なお一定の地位を保っていると評価できる。

こうした状況がなぜ生じているのか、フランスの労働協約システムの理解には、まずその歴史的背景を踏まえておく必要がある。

第一に、フランスの労働協約システムは、大革命以降の基本原則である契約の自由に基づく伝統的な契約理論に対して、実態として集団的労使関係における規範を設定する機能を有する労働協約を、いかようにして整合させるかという努力が図られてきたという点が重要である。これは、1919年法における立法による規範的効力の承認、ついで1936年法による公権力の承認を前提とした労働協約の拡張適用制度によって立法的に克服されてきたといえる。

第二に、労働協約システムを支える労働組合運動において、個人の組合活動の自由（団結の自由）を尊重するという視点から、複数組合主義が強調されたこと、また20世紀初期において大きな影響力を發揮したサンディカリズムの理念に基づき、労働組合運動の基本的な行動様式が、「その意志のある者によって当該職業における労働者全体の利益を代表して行動する」というものとなったことが重要であろう。こうしたサンディカリズムの影響および労働組合運動の歴史的な経緯のもとに、労働協約は「職業の法（loi de profession）」という位置づけが与えられたのである。このことは、労働協約が、1936年法以降確立した、労働協約の拡張適用制度に基づき、（組合員であるか否かを問わず、さらには当該使用者が署名使用者団体に属していない場合であっても）当該職業における集団的な規範設定を行うというシステムの基礎を確立する上で非常に重要であった。

こうしてフランスの労働協約システムは、一方ではフランスの労働組合運動における理念を前提としつつ、他方では、伝統的な契約理論の克服、サンディカリズムの理念の裏返しとしての労働組合の組織率の低さという実態のもとで、労働協約の定める規範をいかに定着させるかという実際上の要請に基づいた、極めて人工的なシステムを形成していったのである。この点で、フランスの労働協約システムはあくまでも国家および法の裏付けによって形成されてきたものであり、ドイツのような純粋な労使自治の理念から生じてきたものではないということに留意する必要がある。フランスの労働協約システムの人工的な性格は、1966年アレテによる五大労組システムの確立にも如実に現れて

いる。いわゆるフランスの五大労組システムは、戦後圧倒的な影響力を持った CGT が、サンディカリズムの（さらには当時のソビエト連邦の）強い影響力のもと、労使交渉においては一切の妥協をしないという姿勢を貫き、労使交渉が十分に進まないという状況を克服するために、ここから分裂した CGT-FO、管理職組合である CGC、CFDT が誕生した結果極めて少数の組合となった CFTC に「自動的に」労働協約の締結資格たる「代表的労働組合」の地位を付与することにより、これらの（CGT に比して少数派の）組合による労働協約の締結を通じて、産業別労働協約による集団的労働規範設定を確保してきたのである⁵²⁸。すなわち、フランスにおいて労働組合の組織率がわずか 8% 前後でありながら、労働協約の適用率が約 97% という極めて高いという状況は、歴史的および実際の必要性を背景に、立法等によってきわめて政策的に確立されてきたシステムであるということができよう。

2 フランスにおける産業別労働協約の機能

1 で述べたようなシステムのもとで形成された、フランスの産業別労働協約による集団的規範設定（労働条件決定）の伝統的な機能は、大きく分けて、①産業別の最低労働条件の設定、②産業内における社会的競争（労働条件引下げ競争）防止を通じた産業内市場秩序の維持である。とりわけ、企業内労使関係が成熟していない中小企業が多い産業においては、産業別労働協約が、実質的に個々の企業における（最低基準にとどまらない）実際の労働条件の設定機能を有しているのが実情である。その一方で、金属産業を典型に、極めて小規模な企業から、巨大企業まで含む産業においては、まさしく産業別労働協約は産業における最低基準を設定し、小規模企業においてはこれがそのまま適用される一方、大企業においては独自の労働条件が設定⁵²⁹され、産業内におけるある種の労働条件格差が生じる実態が存在する⁵³⁰。

こうしたシステムを支えてきたのは、1936 年法（あるいは 1951 年法）で確立された産業別労働協約の拡張適用システムおよび有利原則、並びに代表的労働組合の制度であることは疑いのないところである。このようなシステムによって産業別労働協約が集団的労働規範設定を一手に担う形となったのは、他方では、フランスにおいては企業内に労働組合が入り込むことが許されなかった⁵³¹結果、企業レベルでの集団的労使関係がま

⁵²⁸ あるいは、憲法院が 2004 年法および 2008 年法について、「有利原則」あるいは代表的労働組合の労働協約締結権の独占を憲法的規範とは認めず、法律による修正を許容したのは、こうしたフランスの集団的労使関係システムが人工的・作為的なものであるという歴史的経緯を踏まえたものであるとの評価も可能であろう。

⁵²⁹ これらの企業レベルでの規範設定の実態については後述する。

⁵³⁰ さらに、小規模企業が多い産業および産業そのものの規模が極めて小さい産業においては、産業レベルにおいても労使交渉が十全に機能していない状況にある。もっとも、こうした産業においても、一度は設定された産業別労働協約およびこれを補完する法律による最低条件の設定によって、労働条件の最低基準は確保されていると評価できよう。

⁵³¹ 企業内組合の設置が可能となったのは 1960 年代以降のことである。

ったくといっていいほど形成されていなかったことによるものである。

3 フランスにおける企業別協定と分権化

他方、フランスの企業レベルでの協定について見た場合に、いかなることがいえるであろうか。

前提として、フランスにおいては、先に述べたように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いなかった点に留意する必要がある。フランスにおける集団的規範設定権限の分権化は、1980年代初頭におけるオール改革がその嚆矢であると評価できるが、同改革はフランスにおける企業レベルでの交渉を促進することを目的としていた。

これは、1968年以降、企業内に組合支部の設置が可能となったにも関わらず、企業レベルでの労働条件決定に関する交渉がほとんど進まなかったことを受けてのものであり、これ以降、フランス政府が促進してきた（企業レベルでの）団体交渉の促進政策については、労働組合の側が積極的に評価してきたという点が、フランスにおける分権化の大きな特徴となる。

すなわち、近年の欧州における集団的労使関係の潮流を見た場合、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が指摘されている。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。これに対し、北欧、イタリア、ドイツの労働組合は、「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ことによるのではないかと考えられる。これに対し、フランスにおいては、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ある⁵³²ことが、他の欧州諸国と比較した場合の重要な特徴なのである。

⁵³² 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ール法は、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。

4 フランスの労働条件規範設定の実態

それでは、以上のようなことを前提に、実務においてはいかなる形で労働条件の規範設定がなされているのか、ここでは最重要な労働条件である賃金に関する規範設定について、典型的な大企業における規範設定のモデルを再確認する。

賃金決定にあたっては、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。すなわち、フランスにおける集団的労働条件規範設定は、形式的には、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いてなされていると、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。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。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。

つまり、フランスにおける集団的労働条件の規範設定は、産業別労働協約と企業別協定という2種類の規範の種類が存在することを前提に、①主として産業別労働協約によって一元的に労働条件が設定されている労働者（典型的には中小零細企業の労働者）、②実質的に、企業別協定によって一元的に労働条件が設定されている企業（典型的には大産業かつ大企業の労働者。もっとも、これらの企業にあっても、休暇や福利厚生、諸手当などについては産業別協約で定められたものがそのまま用いられるケースも少なくない）、③最終的な規範設定は企業別協定によっているものの、産業レベルでの交渉・協定の内容が意識され、それによる影響を受けている労働者、という3つの類型に分類することが可能と言えよう。この分類は、企業規模の大きさ、産業としての規模の大きさに加え、当該企業における交渉の基礎が形成されているか否かによって分かれているが、

この「交渉の基盤が形成されている企業においては、実質的に企業別協定によって一元的に労働条件が設定されている」という状況が、2000年代以降の分権化の法政策とその影響について、意味を持つことになってくる。

5 フランスにおける分権化の法政策とその影響

フランスにおいては、企業別協約が導入された1971年法以降、企業レベルでの労使交渉を促進する政策が継続的に取られてきた。これは、現実の労使関係に最も近いのは企業内の労使関係であり、本来的には企業レベルでの労使交渉によって労働条件を設定することが実態に叶うとの理念（「契約政策」）に基づくものであり、その中でも最も大きな意味を有するのは、フランスにおける伝統的な有利原則を廃止した、2004年のフィヨン法および2008年法による改革であると言われている。

しかし、企業レベルでの規範設定を促すことを目的として導入された、企業別協定に基づく適用除外制度は、結果としてまったくといっていいほど用いられず、2004年法および2008年法による改革以降も、フランスの労使当事者は、従来からの産業別労働協約による集団的な規範設定システムをベースとした規範設定システムを維持してしてきた。

その背景としては、いくつかの要因が考えられる。第一に、労働組合の意思、すなわち、産業レベルに比べ、企業レベルにおける労働者の交渉力の脆弱さに対する懸念から、容易には企業別協定による適用除外を認めないとする立場がある。しかし、これに加えて第二に、使用者の側においても、産業別労働協約の機能（最低条件設定機能はむしろのこと、社会的競争の防止機能）を意義のあるものと捉え、必ずしも企業別協定による企業単位の労働条件設定を良しとするばかりではないという立場が存在したことも重要である。さらに、こうした、産業別労働協約の機能に対する評価に加え、第三の要因として強調しておくべきは、適用除外協定を締結する前提となる、企業内における集団的労使関係の未成熟さであろう。すなわち、適用除外協定の締結に消極的な使用者の動機として、産業別労働協約の社会的防止機能の尊重もさることながら、その前提となる企業別交渉に対する忌避の姿勢にあるとの指摘がある。このことは、1971年法以降、企業レベルにおける労使交渉の基盤整備を意図してきた各種の立法政策が、実際には限られた範囲においてしか機能していないことを明らかにしたものとさえいえる。すなわち、法律上、企業別交渉および企業別協定に集団的労使関係における規範設定（労働条件決定）機能を付与したところで、その前提となる企業レベルでの交渉基盤が未成熟であった企業（産業）では、そうした機能はおよそ働かなかったというのが、フィヨン法および2008年法の影響についての端的な評価といってよいものと思われる。他方で、それでは、交渉基盤が成熟している企業においては、「分権化」が進むのではないかと、という疑問は当然に生じるであろう。ところが、(4)において述べたように、企業レベルでの交渉基盤が成熟している企業（とりわけ大企業）においては、そもそもフィヨン法や2008

年法による「法制度上の」分権化を待つまでもなく、すでに産業レベルの協約や交渉から離れた、自律的な労働条件規範を確立させてしまっており、しかもそれを産業レベルでの規範設定に抵触しない形で形成してしまったため、産業別労働協約からの「適用除外」というツールを与えられたところで、それを利用する必要が生じなかったというのが実態である。実際、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のである。当時においてすでに約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(その多くは中小企業)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、フィヨン法の改革がなされる以前の段階において、すでに産業レベルの交渉および協約の(直接的な)影響力が、大企業を中心として衰えてきていたというのである⁵³³。こうして、フランスにおける集団的労働条件規範設定にかかる分権化は、実際のところ、団体交渉の促進政策によって、大企業を中心とした労使交渉の基盤整備が進んだ企業においては、既に1980年代のオール改革による団体交渉の促進の段階から進行しており、他方、こうした団体交渉促進政策にも関わらず、企業レベルでの交渉の基盤が形成されなかった企業においては、フィヨン法および2008年法による改革によっても、大きな変化をもたらさない結果となったと考えられる。

もっとも、企業内労使交渉を推進する立場にある政府サイドは、フィヨン法および2008年法以降も、企業内労使交渉を促進するための政策を推進している。その1つの集大成とも言える2016年のエル・コムリ法においては、労働時間および賃金等の労働条件の決定について、原則として企業レベルの協定が産業別労働協約に優位することが明確にされ、また企業別協定による集団的労働条件決定と個別の労働契約が抵触関係になった場合、企業別協定の変更によって個別的労働契約の変更はできないとされていたナポレオン法典以来の伝統を覆し、集団的決定に伴う労働契約の変更に応じないことを、経済的解雇の事由として用いることができるようになった。また、企業レベルの協定について、従来は30%の支持が得られた労働組合が署名した場合、過半数の支持を得た組合の反対がなければ有効となるとされていたものについて、過半数の支持を得た組合の賛成が得られない場合には、従業員全員による直接投票によって協約の有効性を決定する

⁵³³ ヒアリング調査における Jean-Marie PERNOT 氏の発言による。

という改正が試みられている。これらは、企業レベルでの集团的規範設定のウェイトを、一層大きくする改革であるとともに、産業別組織を背景とした企業内労働組合に対し、従業員の意思による決定のウェイトを大きくする改革であり、今後のフランスにおける集团的労使関係および集团的規範設定システムに大きな影響を与える可能性を秘めているものとも言える。これらの改革による影響については、今後も注視していく必要があろう。⁵³⁴

第2節 国際比較から見たフランスの労働協約システムの特徴

本報告書の基礎となった、「規範設定に係る集团的労使関係のあり方研究プロジェクト」の「現代先進諸国の労働協約システム」に関する研究では、フランスに加え、ドイツおよびスウェーデンにおける労働協約システムについてもあわせて研究を行ってきた。

そこで本節では、本報告書のまとめとして、これらの国に加え、日本における状況も踏まえつつ、国際比較の観点からフランスの労働協約システムの特徴を整理したい（後掲の表4-2-1も参照）。

具体的には、まず法制度の視点から、日本およびドイツと比べた場合のフランスにおける労働協約法制、集团的労使関係法制の特徴を検討し（1）⁵³⁵、続いて、ドイツおよびスウェーデンと比較した上での労働条件決定の実態面から見たフランスの特徴を検討する。

1 法制度からみた特徴

（1）憲法規範における労働基本権の保障

よく知られているように、憲法規範における労働基本権の保障について、日本においては憲法28条が、団結権、団体交渉権、団体行動権のいわゆる労働三権を保障している。これに対し、フランスにおいて労働基本権を保障するのは、1946年の第四共和憲法前文であるとされている。そこでは、団結権（第6項）と並んで、争議権が保障されている（第7項）。また、集团的な労働条件決定については、日本のような「団体交渉権」というかたちではなく、「代表者を介して、労働条件の集团的決定および企業の経営へ参加」という、いわゆる「参加権」が規定されている点が大きな特徴である。これは、団結権を基本的な権利として保障しつつ、いわゆる団体交渉権を憲法的な権利として明示的に保障しないという点で、日本とは異なり、かつドイツと共通する側面があると評価

⁵³⁴ 2016年および2017年における法改革の内容とその意義・影響については、近日中に別途の研究成果としてとりまとめ、公表する予定である。

⁵³⁵ ドイツにおける法制度については、山本陽大『ドイツにおける集团的労使関係システムの現在 - その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究』（労働政策研究報告書 No.193、2017年）を参照した。なお、スウェーデンにおける集团的労使関係にかかる法制度については、十分な検討が行えなかったため、ここでの比較においては割愛した。今後の課題としたい。

できる。もっとも、ドイツにおいてはこの団結権の保障を基礎に、協約自治の保障が基本権として認められているようであり、この点はフランスと異なっていると言えよう。また、フランスにおいては、争議権および参加権は、あくまでも個人の権利として保障されているという点に留意する必要がある。その帰結として、争議の実施・参加は、「組合（員）」であることを必ずしも要せず、組合の統制に服する必要はないこととされている。また、団体交渉を行ない、労働協約を締結する権限についても、憲法規範の上で労働組合に独占的に付与されているものとは解されていない⁵³⁶という点が重要である。

（２） 労働組合の法的要件

次に、労働組合として認められるうえでの法的な要件についてはどうか。特に、集团的労使関係法の適用を受け、あるいは本報告書との関係で言えば、団体交渉に参加し、労働協約を締結する権限を有する労働組合として認められる要件が重要となる。

この点、日本においては、憲法および労組法は、組合結成について、特段の規制を行っていない（自由設立主義）。労組法による各種の保護（労働協約制度や不当労働行為制度など）を受けるためには、一定の要件（労組法 2 条および 5 条 2 項）を充たす必要があるが、その内容は、主体・自主性・目的・団体性・民主性といったものにとどまり、たとえば、組織としての社会的な力の保持などは要求されない。この帰結として、団体交渉などの局面においては、複数組合主義にもとづく中立保持義務が課されており（判例）、基本的には少数組合も対等に団体交渉を行う権利を有することとされている。次に、ドイツにおいては、まず労働組合には「団結体」要件の充足を満たす必要があるとされる。具体的には、自由意思に基づく団体であること、労働条件・経済条件の維持促進を目的とするものであること、相手方当事者・国家・政党・教会から独立していること、継続性を有することが要求される。加えて、本報告書の主題との関係で重要なのは、協約締結の場面において、「協約締結能力」要件の充足が求められることにある。具体的には、民主的組織であること、協約締結意思を有すること、現行の労働協約制度を承認していることに加え、社会的実力を具備していることが要求される。最後の、社会的実力を具備しているという要件の存在が重要であり、この要件により、日本とは異なって十分な力を有しない少数の組合は、労働協約の締結権限、ひいては団体交渉および争議を行う権限を有さないこととなるというのが重要な特徴である。それでは、フランスについてはどうか。まず、憲法規範レベルにおいては、団結権は個人の権利として認められていることから、複数組合主義を明確に採用していることが分かる。現に、フランスには極めて多種多様の労働組合が存在する。その点で、フランスの労働組合法制は、日本と共通しているといえる。ただし、これを団体交渉および労働協約の締結というレベ

⁵³⁶ このことは、労働組合ではない、従業員代表機関に対して、団体交渉を行ない、労働協約を締結する権限を付与する立法が許容されるかという点で問題となる。

ルで見た場合には、日本とフランスでは大きく異なっている。すなわち、フランスにおいては、団体交渉に参加し、労働協約を締結する権限を有するには、「代表的労働組合」と認められることが必要とされる。その基準は、法律により、①共和国的価値の尊重、②独立性、③財政的透明性、④当該協約が適用される産業、職業または地域的範囲における2年以上の活動経験、⑤当該交渉レベルにおいて実施された職場選挙の支持率、⑥主としてその活動および経験から示される影響力、⑦加入者数および資金力によって決まるとされている。もっとも、実際に決定的な要素となるのは、⑤の職場選挙における支持率であり、当該交渉及び協約の適用範囲において、企業レベルについては10%、産業レベルおよび全国職際レベルにおいては8%の支持を獲得することが必要とされている。この結果、交渉及び協約の適用単位において、一定の支持を得られていない組合については、交渉及び協約締結権限を持たないことから、活動が非常に難しいのが実情である。また、労働協約が発効するためには、原則として職場選挙における支持率の合計が30%超となることが必要とされる（2016年法以降は、実質的に過半数の支持が要求されることとなる）。この協約の発効の条件という観点からも、労働組合としての活動が承認されるためのハードルが設けられているとも評価できよう。これは、フランスにおいては、労働組合は「組合員」の代表ではなく、（非組合員も含めた）「すべての労働者」の代表であると考えられているためであり、この「すべての労働者」を代表して行動する組合と認められるために、上記の『代表的労働組合』であることが要求されているのである。

（3） 労働組合の組織形態と組織率

労働組合の組織形態を見ると、日本とドイツ・フランスとの違いは明らかである。すなわち、日本においては企業別労働組合が中心であるのに対し、ドイツにおいては産業別労働組合が中心となっている。但し、ドイツにおいて、2000年以降は一定の専門職労働者により結成される職種別労働組合の活動が活発化しているとされている。これに対し、フランスにおいては、ドイツと同様に産業別労働組合が中心である。なお、職種別労働組合の活動が最近になって活発化したドイツと異なり、フランスにおいては、労働組合運動が形成されてきた歴史的経緯もあり、全体としては少数ではあるものの、地域単位及び職種単位の労働組合及び労働協約も以前から一定程度存在し、影響力を有している。なお、ドイツにおいては企業内組合が存在しないのに対し、フランスにおいては企業内に「企業内組合支部」が設置され、団体交渉及び労働協約の締結その他の活動をしている。組織率については、日本およびドイツにおいては、以前とは異なり大きく組織率が下がって、現状は約17%であるのに対し、フランスでは以前から組織率は非常に低く、現在は7.7%であるとされる。

(4) 団体交渉の形態

以上のような組織形態の差異は、団体交渉の形態にも違いを与えることになる。すなわち、日本においては企業・事業場レベルでの団体交渉が中心であるのに対し、ドイツにおいては、産業レベルでの協約交渉が中心である。そして、例外的に、産別組合と個別使用者との間で、企業別労働協約の締結交渉が行われることもあるとされる。フランスの場合、産業レベルの労働組合が中心ではあるものの、企業内にも企業内組合支部を置くことが可能であることから、部門レベル、企業レベルのそれぞれで交渉が実施されることとなる。そして、部門レベルの交渉が企業レベルでの交渉へ与える影響力は、先に述べたように、業種、組合等によって異なるものの、大企業においてはおおむね産業レベルの交渉・協約に対して自律的な関係にあるようである。

(5) 団体（協約）交渉法制

団体交渉に関する法制度についてはどうか。具体的には、団体交渉の実施・使用者による交渉の応諾にかかる規制の有無についてはどうであるか。この点、日本においては、先に述べたように憲法レベルで団体交渉権が保障されている点に特徴がある。その帰結として、労働組合法7条2号により、義務的団交事項に関しては使用者の団交拒否は不当労働行為として禁止されている。また、この義務的団交事項については、法律で具体的に列挙されているわけではないが、裁判例および学説においては、非常に幅広く認めるのが一般的な解釈である。同時に、判例および学説は、団体交渉の拒否そのもののみならず、誠実に交渉しないことについても、団交拒否の不当労働行為を構成するものと理解し、労働組合法7条2号は、企業に対していわゆる「誠実交渉義務」を課すという趣旨を含むものとしている。これに対し、ドイツにおいては、協約交渉に関する法規制は存在しない。したがって、団体交渉に応じるか否かは、あくまでも労使自治の問題であり、国家（法）が関与するところではないと考えられているようである。この点についてフランスは、憲法レベルで日本のような一般的な団体交渉権を保障するという形にはなっていない。この点ではドイツと共通している。しかし、法制度を見ると、現在では法律の明文により義務的交渉事項が規定（労働法典 L.2241-1 条以下（部門別交渉）、L.2242-1 条以下（企業別交渉））されている（例：賃金、労働時間 etc.）。このように、団体交渉の内容に国家（法）が積極的に介入しているという点は、フランスの大きな特徴といえるだろう。

(6) 労働協約の効力

労働協約が締結された場合の効力についてはどうか。特に、適用範囲がどのように画されるかが重要である。この点、日本においては、原則として労働組合員に対してのみ

規範的効力が及ぶとされている（労組法 16 条）。例外として、事業場単位の一般的拘束力（労組法 17 条）および地域単位の一般的拘束力（労組法 18 条）があるが、広く普及しているとは言い難い。特に後者についてはほとんど実例がないのが実態である。ドイツにおいても、原則として労働組合員に対してのみ協約の拘束力〔労働協約法 3 条〕・規範的効力〔4 条〕が及ぶとされており、この点は日本の協約法制と共通する。ただし、例外として一般的拘束力宣言制度（労働協約法 5 条）が設けられており、一定程度、こうした拡張適用の制度が普及している点は日本と異なっている。なお、実務上は、援用条項などによって、非組合員に対しても労働協約が定める労働条件の（間接的な）適用が行われることが多いとされ、労働協約の実質的な効力範囲は相応の射程を有しているようである。これに対し、フランスにおいては、そもそも労働協約が締結された場合には、当該協約に署名した使用者が雇用する（非組合員を含む）すべての労働者に対して及ぶ（労働法典 L.2254-1 条）とされており、適用範囲が組合員に限られないことが基本となっている点で、日本およびドイツとは大きく異なる制度となっている。これに加え、より重要な制度として、部門別協約については、原則として労働大臣のアレテによる拡張適用の手続が実施される（L.2261-15 条以下）という点がある。この結果、当該部門別協約の適用範囲に含まれる全ての使用者およびこれに雇用されるすべての労働者に対して及ぶこととなる。このほか、部門別協約の空白域を埋めるための拡大適用の手続も存在しており、フランスの労働協約は、組合員であるか否かを問わず、幅広く（隅々まで）その射程が及ぶものとされている点で、大きな特徴があるといえる。これは、既に述べたように、フランスの労働組合は組合員ではなくすべての労働者を代表するものであり、そこで締結された労働組合は、いわば「職業の法」であると伝統的に考えられてきたことの帰結である。

（7） 労働協約の機能

以上のようなシステムを前提として、労働協約はどのような機能を果たしているのか。日本においては、労働組合・団体交渉が企業単位を基本としていることから、いきおい企業別労働協約が中心となり、当該企業における（特に正社員の）労働条件規整機能を有している（就業規則の内容と連動する場合も多い）。これに対し、ドイツにおいては産業別労働協約が中心であり、近年、産別協約と中小規模の企業との間で企業別協約が締結される例も増えているものの、その際には「承認協約」が締結されることが多いとされる。その帰結として、ドイツにおける労働協約は、当該産業における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能が中心的な機能であるとされる。フランスにおいても、同様に部門別労働協約が中心であり、当該部門における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能が基本である。但し、大企業においては、部門別協約・交渉からは自律した（より有利・詳細な）協約・交渉が存在することが多い。その

意味で、労働協約もまた、フランスにおいては部門レベルと企業レベルでの二元的な関係が生じているものといえる。

（８）従業員代表機関の有無と役割

労働組合とともに、集团的労使関係の担い手であると位置づけられる従業員代表機関についての法制度はどうか。日本においては、多くの法律に関連して、当該事業場の過半数組合、または（過半数組合がない場合には）過半数代表が労使協定の締結や意見聴取などの機能を担っているが、常設的な従業員代表機関の制度は存在しない。これに対しドイツにおいては、常時 5 名以上の労働者を雇用する事業所において、民主的選挙により、常設的従業員代表機関である事業所委員会が設置することが可能（事業所組織法）とされており、この事業所委員会は、事業所内労働条件（特に社会的事項）について、使用者と共同決定を行い、事業所協定を締結することにより規整（事業所組織法 87 条 etc.）をおこなう。但し、既に協約で規整されているか、協約で規制されるのが通常である労働条件については、規整することができない（協約優位原則〔事業所組織法 77 条〕）とされている。フランスにおいても、従業員数 50 人以上の企業（事業所）においては、職場選挙によって選出された、企業委員会を設置することとされており、その他の企業については従業員代表委員を選出することとされている。ただし、これらの従業員代表機関は、ドイツとは異なり、企業・事業所における福利厚生管理運営、および経営等に関する情報提供・協議等を行うのが任務であり、原則として、団体交渉および労働協約の締結機能は有さないとされてきた。ただし、近年は企業内組合支部が存在しない場合等については、交渉・協約締結機能を認める等、従業員代表機関の団体交渉・協約締結権限を認める余地が拡大されてきている。

（９）就業規則の位置づけ

集团的な労働条件規範設定について、日本においては非常に重要な位置づけをされているのが、就業規則である。この、就業規則の位置づけについてはどうか。日本においては、就業規則の制定権者は使用者であるとされ、規律対象の労働条件について見ると、労基法 89 条各号が定める労働条件を幅広く対象とするとともに、法的効力としても、最低基準効（労働契約法 12 条）に加え、契約内容規律効（労契法 7 条）が認められ、集团的労働条件規範設定について、主要な役割を果たしてきている。これに対しドイツにおいては、就業規則はあくまで事業所協定の一種と位置づけられている。その帰結として、制定権者は事業所パートナー（事業所委員会および個別使用者）であるとされ、規律の対象となる労働条件は、社会的事項を中心とする共同決定事項が対象となる例が多いとされる。就業規則が事業所協定の一種であることから、その効力は規範的効力（事業所組織法 77 条）であるとされる。このように、法的な位置づけや規律の範囲は異なるにせ

よ、一定の労働条件規範設定機能を有する日本およびドイツと異なり、フランスにおいては、就業規則は労働条件規範の設定機能を有さない。すなわち、フランスにおいては、就業規則の制定権者は日本と同じく使用者とされるが、その規律の対象となる労働条件は、安全衛生および懲戒に関する規定のみであり、賃金・労働時間等の労働条件に関する規定はできないとされる。この結果、就業規則の機能は、主として懲戒処分の根拠および手続規定として機能するにとどまり、実質的に労働条件設定機能は無い。

（10）法定最低賃金制度

最後に、国家による労働条件規律規範の1つとして、最低賃金制度についての比較を行う。日本においては、法定最低賃金は、地域別最低賃金（最賃法10条）および特定最低賃金（最賃法15条）の2種類が存在する。そして、最低賃金額の決定主体は、厚労大臣または都道府県労働局長である。そして、金額決定要素（地域別最賃）は、労働者の生計費、賃金、通常の事業主の賃金支払能力とされる。この仕組みは、いわば労使および社会の実情を踏まえて国家が決定するものと評価できる。

ドイツにおいては、そもそも歴史的に法定の最低賃金制度が存在せず、ごく最近になって初めて全国一律の最低賃金が定められたという点を指摘しておく必要がある。このドイツの法定最賃制度においては、その決定主体は連邦政府とされ、金額については、最低賃金委員会で決議するとされている。そして、金額決定要素は、①労働者に必要な最低限の保護、②公正・機能的な競争条件の確保、③雇用の危殆化の防止であるとされている。もっとも、実際には、（現在の最低賃金額）×（過去2年間における各産業の協約賃上げ率の平均）により決まるとされており、実質的には労使による決定に対して大きな配慮がなされているものと評価することができるだろう。この、最低賃金の水準決定における労使に対する大きな配慮が、ドイツの最低賃金制度の大きな特徴と言える。

他方、フランスにおいては、1970年1月2日の法律（現：労働法典L.3231-1条以下）により現行の最低賃金制度（SMIC）が定められている。その決定主体は政府であるが、金額決定要素は物価水準（インフレ率）、購買力、経済状況であるとされ、一定の物価上昇率が生じた場合の自動引上げ条項があるなど、極めて客観的かつ労使の関与を廃したものとなっている。この法定最賃の引上げは、派生的に産業別（企業別）の賃金協定に関する改定交渉をもたらすことがしばしばあるとされており、賃金決定にもたらす影響がドイツに比べてかなり大きいものといえる。

表 4-2-1 【集团的労使関係システムの3カ国比較】

	日本	ドイツ	フランス
I 労働基本権の	・憲法28条	・基本法9条3項(団	・団結権(1946年憲法

<p>保障</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 団結権 - 団体交渉権 - 団体行動権 	<p>結の自由)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 個別的団結の自由 - 集团的団結の自由 (⇒団結体自体の存立と活動〔特に協約自治〕を保障。) - 消極的団結の自由 (⇒従って、ユニオン・ショップ協定は違法。) 	<p>前文第 6 項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 争議権 (1946 年憲法前文第 7 項) ・ 参加権 (代表者を介しての労働条件の集团的決定および企業の経営への参加〔1946 年憲法前文第 8 項]) <p>※ 但し、争議権および参加権は、あくまで「個人」の権利として規定。</p> <p>⇒ 争議の実施・参加については、「組合(員)」であることを必ずしも要しない。</p> <p>⇒ 団体交渉・協約締結の権限も、労働組合が独占するものではないと解されている。</p>
<p>II 集团的労使関係法制</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 憲法 ・ 労働組合法 ・ 労働基準法 etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本法 ・ 労働協約法 ・ 事業所組織法 etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1946 年憲法 ・ 労働法典収録の各種法律
<p>III 労働組合の法的要件</p>	<p>・ 憲法および労組法は、組合結成について、特段の規制を行っていない (自由設立主義)。</p> <p>※但し、労組法が定める各種の保護 (労働協約制度や不当労働行為制度など) を全て</p>	<p>・ 「団結体」要件の充足</p> <ul style="list-style-type: none"> － 自由意思に基づく団体であること。 － 労働条件・経済条件の維持促進を目的とするものであること。 － 相手方当事 	<p>・ 「代表的労働組合」の資格を得るための判断要素は以下のとおり。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 共和国的価値の尊重 ② 独立性 ③ 財政的透明性 ④ 当該協約が適用される産業、職業または地域的範囲における 2 年以上の活動経験 ⑤ 当該交渉レベルにお

	<p>受けるためには、主体・自主性・目的・団体性・民主性の要件（労組法2条および5条2項）を充たす必要がある。</p>	<p>者・国家・政党・教会から独立していること。</p> <ul style="list-style-type: none"> － 継続性を有すること ・（協約締結の場面では）「協約締結能力」要件の充足。 <ul style="list-style-type: none"> － 民主的組織であること。 － 社会的実力を具備していること。 － 協約締結意思を有すること。 － 現行の労働協約制度を承認していること。 	<p>いて実施された職場選挙の支持率</p> <p>⑥主としてその活動および経験から示される影響力</p> <p>⑦加入者数および資金力</p> <p>※ 実質的には、⑤の職場選挙における支持率が決定的な要素となる。</p> <p>⇒ 企業レベル：10%、産業レベル・全国職際レベル：8%の支持が必要。</p>
IV 労働組合の組織形態と組織率	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業別労働組合が中心。 ・ 労働組合の推定組織率は、17.3%（2016年度）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業別労働組合が中心。 ※但し、2000年以降は一定の専門職労働者により結成される職種別労働組合の活動が活発化している。 ・ 産別組合の組織率は、約17% 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業別労働組合が中心（組織率：7.7%）。 ※ 地域別、職種別組合も少数ながら存在。（以下、両者を合わせて「部門別」と表記する。） →企業においては、「企業内組合支部」が設置され、活動。
V 団体（協約）交渉法制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 団体交渉権の保障（憲法28条）。 ・ 義務的団交事項に関する使用者の 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 協約交渉に関する法規制は存在しない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 明文上で、義務的交渉事項を規定（労働法典L.2241-1条以下（部門別交渉）、L.2242-1

	<p>団交拒否および不誠実交渉は不当労働行為として禁止される（労組法7条2号）。</p>		<p>条以下（企業別交渉） 例：賃金、労働時間 etc.</p>
<p>VI 団体（協約）交渉の形態</p>	<p>・企業・事業場レベルでの団体交渉が中心。</p>	<p>・産業レベルでの協約交渉が中心。 ※但し、産別組合と個別使用者との間で、企業別労働協約の締結交渉が行われることもある。</p>	<p>・部門レベル、企業レベルのそれぞれで交渉を実施（部門レベルの交渉→企業レベルでの交渉への影響力は、業種、組合等によって異なる。大企業はおおむね自律的）。</p>
<p>VII 労働協約の法的効力</p>	<p>原則 ・労働組合員に対してのみ及ぶ（規範的効力、労組法16条）。 例外 ・事業場単位の一般的拘束力（労組法17条） ・地域単位の一般的拘束力（労組法18条）</p>	<p>原則 ・労働組合員に対してのみ及ぶ（協約拘束力〔労働協約法3条〕・規範的効力〔4条〕）。 例外 ・一般的拘束力宣言制度（労働協約法5条） ※ 但し、実務上は、援用条項などによって、非組合員に対しても労働協約が定める労働条件の（間接的な）適用が行われることが多い。</p>	<p>原則 ・当該協約に署名した使用者が雇用するすべての労働者に対して及ぶ（労働法典L.2254-1条） ・部門別協約については、原則として労働大臣のアレテによる拡張適用の手續が実施される（L.2261-15条以下） ⇒当該部門別協約の適用範囲に含まれる全ての使用者およびこれに雇用される労働者に対して及ぶ。 ※ このほか、部門別協約の空白域を埋めるための拡大適用の手續も存在。</p>
<p>VIII 労働協約の実</p>	<p>実態</p>	<p>実態</p>	<p>実態</p>

<p>態と機能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業別労働協約が中心。 <p>機能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該企業における（特に正社員の）労働条件規整機能（就業規則の内容と連動する場合も多い。）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業別労働協約が中心。 <p>※近年、産別協約と中小規模の企業との間で企業別協約が締結される例も増えているが、その際には「承認協約」が締結されることが多い。</p> <p>機能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該産業における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能 	<ul style="list-style-type: none"> ・部門別労働協約が中心。 <ul style="list-style-type: none"> ・但し、大企業においては、部門別協約・交渉からは自律した（より有利・詳細な）協約・交渉が存在。 <p>機能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該部門における最低労働条件（＝企業間における公正競争条件）設定機能
<p>IX 協約適用（拘束）率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な統計は見当たらない <p>※但し、労働協約の規範的効力は組合員に対してのみ及ぶのが原則となっていることと、企業別労働組合・協約が中心であり地域単位の一般的拘束力制度が利用されることは稀であることからすると、協約適用率は組合組織率と同程度か、これを下回</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・協約拘束率（2014年・従業員比） <ul style="list-style-type: none"> - 旧西ドイツ地域：60% - 旧東ドイツ地域：47% <p>※但し、使用者が協約に拘束されていない場合でも、産別協約に準拠した形で労働条件を決定する例も多く、これを含めると、産別協約の適用率は70%を超える（旧西ドイツ地域）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・90%以上

	<p>っているものと推察される。</p>		
<p>X 不当労働行為への法的対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・不当労働行為（不利益取扱い・団交拒否・支配介入）に対する労働委員会の救済命令による行政救済（労組法7条・27条以下）。 ・裁判所による司法救済（団交を求めうる地位確認、損害賠償請求 etc.）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・不当労働行為（およびそれに対する行政救済）制度は無い。 ・団結権侵害行為に対しては、民法上の規定に基づき対処（法律行為の無効〔民法典134条〕、差止め請求〔同1004条〕、損害賠償請求〔同823条〕 etc.） <p>※ なお、従業員代表機関である事業所委員会に対する活動妨害行為については、刑罰がある（事業所組織法119条など）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・不当労働行為（行政救済）制度は無い。 ・団結権侵害行為に対しては、組合活動妨害罪（労働法典L.2146-1条）が存在するほか、民事上の賠償請求等が可能。 <p>※ 企業委員会等、各種従業員代表機関についても同様に妨害罪の規定あり。</p>
<p>X I 少数組合の法的位置付け</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・複数組合主義（憲法・労組法） <p>⇒団体交渉などの場面においては、使用者には中立保持義務が課されている。（判例）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・憲法（基本法）レベルでは、複数組合主義。 ・但し、労働協約法制のレベルでは、組合員数が少数で組織的基盤が脆弱な労働組合には、そもそも協約締結能力が認められない（判 	<ul style="list-style-type: none"> ・憲法レベルでは、複数組合主義 ・但し、団体交渉への参加・労働協約の締結レベルでは、職場選挙における一定の支持率（企業レベル：10%、部門レベル：8%）を獲得することが必要 ・労働協約が発効するためには、原則として

		<p>例)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・更に、1つの事業所内において複数協約（協約衝突）状態（複数の労働組合によって締結された、内容の異なる労働協約が併存する状態）が生じた場合には、少数組合の締結にかかる協約は、当該事業所における適用を排除される（労働協約法 4a 条が定める協約単一原則）。 	<p>職場選挙における支持率の合計が 30% 超となることが必要（一部協約については過半数を要求。）</p>
X II 従業員代表制度	<ul style="list-style-type: none"> ・当該事業場の過半数組合、または（過半数組合がない場合には）過半数代表が労使協定の締結や意見聴取などの機能を担うが、常設的な従業員代表機関は無い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・常時 5 名以上の労働者を雇用する事業所において、民主的選挙により、常設的従業員代表機関である事業所委員会が設置することが可能（事業所組織法）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数 50 人以上の企業（事業所）においては、職場選挙によって選出された、企業委員会を設置、その他の企業については従業員代表委員を選出。
X III 従業員代表の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・労使協定の締結による法定労働条件水準からの逸脱（労基法 36 条 etc.） ・使用者からの意見 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内労働条件（特に社会的事項）について、使用者と共同決定を行い、事業所協定を締結するこ 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業・事業所における福利厚生管理運営、および経営等に関する情報提供・協議 etc. ※ 原則として、団体

	<p>聴取（労基法 90 条） etc.</p>	<p>とにより規整（事業所組織法 87 条 etc.）。</p> <p>※但し、既に協約で規整されているか、協約で規制されるのが通常である労働条件については、規整することができない（協約優位原則〔事業所組織法 77 条〕）。</p>	<p>交渉および労働協約の締結機能は有さない（企業内組合支部が存在しない場合等においては、交渉・協約締結機能あり）。</p>
<p>XIV 就業規則の法的位置付け</p>	<p>制定権者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者 <p>対象労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労基法 89 条各号が定める労働条件を幅広く対象とする。 <p>法的効力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低基準効（労働契約法 12 条） ・契約内容規律効（労契法 7 条） 	<p>（※ドイツでは、就業規則はあくまで事業所協定の一種）</p> <p>制定権者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所パートナー（事業所委員会および個別使用者） <p>対象労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会的事項を中心とする共同決定事項が対象となる例が多い。 <p>法的効力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・規範的効力（事業所組織法 77 条） 	<p>制定権者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者 <p>対象労働条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生および懲戒に関する規定のみ <p>※ 賃金・労働時間等の労働条件に関する規定は不可。</p> <p>法的効力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主として懲戒処分 of 根拠および手続規定として機能。 <p>⇒ 労働条件設定機能は無い。</p>
<p>XV 規範が競合する場合の法的処理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働協約＞就業規則（労基法 92 条 1 項） ・就業規則＞不利な個別合意（最低基 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業別協約＞産別協約（近接性原則〔判例〕） ・労働協約＞事業所協定（協約優位原 	<p>（1）労働協約間の競合</p> <p>伝統的ルール（2004 年まで）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部門別協約＞企業別

	<p>準効〔労契法 12 条〕)</p> <p>※なお、労働協約と有利な個別合意の優劣関係（＝有利原則の存否）については、協約当事者の意思による（多数説）。</p>	<p>則〔事業所組織法 77 条〕)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有利な個別合意＞労働協約（有利原則〔労働協約法 4 条 3 項〕) ・労働協約＞不利な個別合意（規範的効力〔労働協約法 4 条〕) ・有利な個別合意＞事業所協定（有利原則〔判例〕) ・事業所協定＞不利な個別合意（事業所組織法 77 条） <p>※但し、労働協約が「開放条項」を置いている場合には、事業所協定によって協約が定める水準を下回る労働条件も設定可能（労働協約法 4 条、事業所組織法 77 条）。</p>	<p>協約（「有利原則」)</p> <p>2004 年法以降</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業別協約が存在すればそちらを優先 ⇒企業別協約が存在しない場合に産業別協約を適用 <p>※ 但し、実務上は「閉鎖条項」等を用いて産業別協約に矛盾する企業別協約の出現は、かなり抑制されている</p> <p>※ 一部の事項については企業別協約による逸脱を禁止（職業等級別最低賃金等）</p> <p>（2）労働協約と労働契約（個別合意）の競合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働協約は労働契約を外部規律（＋有利原則） ⇒有利な個別合意＞労働協約 ・協約の変更・廃止によって、労働契約の内容を変更することは原則として不可。 <p>※ 2016 年法により一部の協定にもとづく労働契約の変更拒否＝経済的解雇理由とな</p>
--	--	---	--

<p>XVI 国家法からの逸脱の可否</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法律が認めている場合に、過半数組合または過半数代表との労使協定の締結により、法定労働条件水準からの逸脱が可能。 ・非過半数組合との労働協約・就業規則・個別合意によって、法定労働条件水準から逸脱することは、原則として認められない（労基法 13 条・92 条）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法律が認めている場合に、労働協約によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能（いわゆる「協約に開かれた法規」）。 ・法律が認めている場合に、それが労働協約に基づくものであることを条件に、事業所協定によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能。 ・法律が認めている場合であって、法定労働条件水準からの逸脱を認める労働協約が直接適用されない場合に、当該協約を援用することを条件に、個別合意によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能。 	<p>る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法律が認めている場合、企業別協約によって、法定労働条件水準からの逸脱が可能（一部の労働時間規制）。
<p>XVII 最低賃金制度</p>	<p>種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域別最低賃金（最賃法 10 条） ・特定最低賃金（最 	<p>種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国一律最低賃金（最低賃金法 1 条） <p>決定主体</p>	<p>種類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国一律最低賃金（1970 年 1 月 2 日法、労働法典 L.3231-1 条

	<p>賃法 15 条)</p> <p>決定主体 厚労大臣または都道府県労働局長</p> <p>金額決定要素 (地域別最賃のみ)</p> <p>① 労働者の生計費 ② 賃金 ③ 通常の事業の賃金支払能力</p>	<p>・連邦政府 (金額については、最低賃金委員会で決議。)</p> <p>金額決定要素</p> <p>① 労働者に必要な最低限の保護 ② 公正・機能的な競争条件の確保 ③ 雇用の危殆化の防止</p> <p>※但し、実際には、(現在の最低賃金額) × (過去 2 年間における各産業の協約賃上げ率の平均) により決まる。</p>	<p>以下)</p> <p>決定主体 ・政府</p> <p>金額決定要素 ・物価水準 (インフレ率) ・購買力 ・経済状況</p> <p>※ 一定の物価上昇率が生じた場合の自動引上げ条項あり。</p>
--	--	---	---

2 規範設定の実態から見た比較と特徴

ここでは、ドイツ・スウェーデンとの比較を意識しつつ、労働条件決定の実態面を中心に、フランスの労働協約システムの特徴を示すことで、結びに代えることとしたい。

(1) 前提－労働協約システムの比較

まず、前提となる労働協約システムについて、フランスの特徴をドイツとスウェーデンとの比較において確認しておく。

フランスの労働協約システムの大きな特徴の第一は、その実態において、労働組合の組織率が非常に低いにもかかわらず、極めて高い労働協約の適用率を確保しているという点にある。スウェーデンは、現在においてもなお極めて高い組織率を維持しており、それに伴って労働協約の適用率についても高い水準を維持している。ドイツについては、伝統的にはスウェーデンと同様に高い組織率を維持し、それによって協約の適用率も高水準を維持していたのに対し、近年は組織率の低下に伴う協約の適用率の低下という問題に直面している。これに対して、フランスにおいては従来から労働組合の組織率は低

水準であるが、それにもかかわらず、労働協約の適用率については極めて高い水準を維持している。この点は、ドイツ、スウェーデンとは極めて対象的な実態を示しているといえよう。

第二の特徴として、高水準の協約適用率を実現するにあたり、産業別労働協約の拡張適用という制度が用いられている点がある。そもそも、フランスにおける労働協約は、署名した組合の組合員であるか否かにかかわらず、署名した使用者ないし使用者団体に所属する使用者に雇用されているすべての労働者に（非組合員であろうと、署名しなかった組合の組合員であろうと）適用される。これは、労働協約の適用を原則としては組合員に限定しているドイツとは明確に異なっているといえよう。さらに、産業別労働協約については、行政の手続きを通じた拡張適用の制度を通じて、当該産業におけるすべての使用者および労働者に対して（使用者団体、労働組合への加入の有無にかかわらず）適用されることとなる。この制度を通じてフランスにおいては労働協約の適用率が極めて高い水準に達している。すなわちフランスにおける労働協約（特に産業別協約）は、拡張適用手続という国家によるバックアップを受けているという点において、また同制度を通じて、組合員の労働条件を決定するのではなく、（当該産業における）すべての労働者に適用される規範を設定しているという点において、大きな特徴を有しているといえよう。フランスにおける産業別労働協約が、「職業の法（loi de professionnelle）」と呼ばれる所以はここにある。

第三の特徴として、労働協約が署名した組合の組合員のみならず、全ての労働者ないし使用者に適用されるというシステムを正当化する基盤として、代表的労働組合という制度が用いられているという点がある。すなわち、フランスにおいては、労働協約はいかなる組合であろうとも締結できるのではなく、協約に署名をする資格を有するのは、当該産業ないし企業等において「代表的労働組合」と認められた組合に限られている。換言すれば、フランスにおいては、当該産業ないし企業等において「代表的組合」と認められた労働組合が、労働協約の締結とその適用に関する法制度、とりわけ産業別労働協約の拡張適用制度を通じて、当該産業ないし企業等におけるすべての労働者をまさに「代表」し、そこにおける規範の設定を担っているのである。この代表的組合の制度それ自体も、国家によって作り上げられたシステムという側面があり（1966年のアレテによっていわゆる5大労組が全国レベルでの代表的労働組合と認定されたことは、このことを如実に示している）、労働協約の拡張適用制度と同様に、国家の関与によって労働協約システムの基盤が形作られているという特徴を示すものであるといえる。

第四の特徴として、フランスの伝統的な労働協約システムにおいては、いわゆる有利原則を通じて、規範の階層性が明確に形作られていたという点にある。すなわち、フランスにおいては、規範設定をなすものとして、法律、全国職協定、産業別労働協約、職種別協約、企業別協定、事業所別協定、個別の労働契約が存在する。そして、これら

が相互に抵触する関係になった場合には、当該条項について労働者にとってもっとも有利な条件が適用されるという有利原則が採用されてきた。この結果、適用範囲が狭い協約、協定、契約は、適用範囲が広い協約、協定等に対して、実質的に労働者にとってより有利な条件を定めることしかできないこととなり、これらの規範設定主体の間で、明確な階層性が確立されてきたのである。ただし、この有利原則に基づく規範の階層性については、フィヨン法によってこれが廃止をされているという点には留意する必要がある。

以上に示したように、フランスの伝統的な労働協約システムは、労働協約の拡張適用制度、およびこれを支える代表的労働組合の制度という、いわば国家の後押しを受けることによって形成され、維持されてきたという点に大きな特徴があるといえよう。それと同時に、有利原則を通じた規範の階層性を通じて、国家が定める規範である法律を明確に最上位に置き、国家が定める規範を下流に浸透させる装置として産業別協約、企業別協定といった労働協約システムを利用してきた側面があることも重要な特徴である。これらのことは、協約自治・労使自治の伝統が色濃く存在し、国家はあくまでもこれらの労使自治を機能させる目的の限りでの介入を行うことを原則としてきたドイツおよびスウェーデンとは大きく異なっていると評価できよう。

(2) フランスの集団的規範設定実務の特徴

フランスにおいて、とりわけ企業レベルでの労働条件決定を考える上では、その歴史的経緯が非常に重要である。すなわち、フランスにおいてはそもそも 1970 年代に入るまで、企業内に組合支部を設置することが認められておらず、その帰結として企業レベルにおける労働協約は基本的に存在しないものとして扱われてきた（ただし、実際にはルノーなどの一部の大企業においては、この時期においても企業レベルの交渉および協定が存在した点に留意する必要がある）。この結果、協約レベルでの規範設定については、専ら産業別協約がその役割を担ってきた。これに対し、オール改革以降の企業レベルの団体交渉の促進政策は、（大企業を中心に）企業内に組合支部が設置されている企業レベルの団体交渉および企業別協定の締結を劇的に増加させ、結果として産業別労働協約は、当該産業における労働条件の「最低基準」を定めるものであるという色彩を強めることとなる。

実際、賃金決定システムを見た場合においても、産業別協約および産業レベルの団体交渉という基礎が存在した上で、企業レベルでの交渉および協定が存在するという点においてはスウェーデンおよびドイツと同様のシステムが取られていると評価することができる。しかし、より具体的な賃金決定のプロセスを見ると、フランスにおいては、確かに産業別協約によって職業資格等級およびこれに対応する賃金等級が定められ、また各等級についての基準が定められている。ところが、実際には、それぞれの職種につい

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

もう1つのフランスにおける実務上の特徴として、企業のリストラ時における協議ないし交渉がある。フランスにおいては、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、リストラが必要とされた場合に、主たる交渉事項は解雇順位の決定であり、人員削減の必要性それ自体は主な主題とならないとされるスウェーデンとは大きく異なっている。これは、ヒアリング調査の結果によれば、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。

フランスにおける労働協約を中心とした集団的な規範設定のあり方に係る現状は以上のとおりであるが、最後に、これらの実務についても、2000年代以降も継続して行われている労使対話の促進政策の影響が今後生じうることを指摘しておく。2008年における労働組合の代表性をめぐる改革や、義務的団交事項をめぐる政策はその一環といえる。先に述べたように、フランスにおける労働協約システムにおいては、産業別労働協約および産業レベルでの団体交渉は、とりわけ産業レベルにおける「最低基準」の設定という観点から、現在もなお重要な機能を有し続けている。とはいえ、企業レベルの労使交渉の一層の促進が、今後さらなる変化をもたらす可能性は否定できない。この点については今後の研究課題としたい。

【主要参考文献】

- 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
- 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）」早稲田大学法研論集 140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
- Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, Droit du travail, 30^e 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

【聴き取り対象者】

本報告書は、国内で入手した文献・資料のほか、2012年9月、2013年7月および同年9月、2014年9月、2015年6月、2016年6月において、それぞれ現地調査期間中に行った研究者、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下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。また、現地調査を実施するにあたっては、鈴木宏昌氏（早稲田大学名誉教授）、広岡裕司氏に多大なご協力をいただいた。あわせて篤く御礼申し上げたい。

- AFB (ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES : フランス銀行協会)
 - ・労使関係問題局長 (Directeur des Affaires Sociales) : Jean-Claude GUERY 氏、同局職員 : Michele ROSSI 氏 (2012年9月26日)

- CEE (CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI : 雇用研究センター)
 - ・Jacque FREYSSINET 氏 (パリ第一大学名誉教授) (2012年9月26日、2014年9月9日、2016年7月1日)
 - ・Evelyne Sereverin 氏 (パリ第10大学教授) (2014年9月12日)
 - ・Richard DUHAUTOIS 氏 (2015年6月26日)

- CFDT (Confédération française démocratique du travail : フランス民主主義労働総連合)
 - ・事務局長補佐 (Secrétaire général adjoint) : Marcel Grignard 氏 (2012年9月24日)

- CFE-CGC – Federation Assurance (管理職総同盟 - 保険産業連合)
 - ・Joel MOTTIER 氏 (2014年7月9日)

- CGT (フランス労働総同盟)
 - ・Pascal Rennes 氏、Jean-Jaquws GUIGON 氏、Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏 (2012年9月28日)

- CGT en entreprise Renault (CGT ルノー支部)
 - ・Jean-Louis Masson 氏 (2015年6月25日)

- CGT-FO (Confédération générale du travail – Force ouvrière : フランス労働総同盟 – 労働者の力)
 - ・労働協約部 (Secteur Conventions Collectives) : Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU 氏 (2012年9月26日、2013年7月16日、2013年9月18日)、Andree THOMAS 氏 (2012

年 9 月 26 日)、Sandra MITTERRAND 氏 (2013 年 9 月 18 日)

●Conseil du Prud'hommes Paris (パリ労働裁判所)

・パリ労働裁判所長官 : Anne DUFOUR 氏 (2014 年 9 月 11 日)

●Cour de Cassation Chambre Social (破毀院)

・破毀院社会部長官 : Jean-Yves FROUIN 氏 (2014 年 9 月 11 日)

●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 (2013 年 7 月 19 日)

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

・Laurent SMOLNIK 氏 (2013 年 7 月 18 日、2014 年 7 月 10 日、2016 年 7 月 4 日)

●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 (2013 年 7 月 18 日)、Aude PINGUENET 氏、Paul Ribeiro 氏 (2013 年 7 月 18 日、2014 年 7 月 10 日)、Jean-Yves Sabot 氏 (2014 年 7 月 10 日)

●FO-Group Safran (フランス労働総同盟－労働者の力・Safran グループ支部)

・Daniel Barberot 氏 (2016 年 7 月 4 日)

●France Renault

・人事担当部長 (Directeur des Ressources Humaines) : Jean AGULHON 氏 (2013 年 9 月 12 日)

●FTM-CGT (Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT : 労働総同盟-金属産業連合)

・国際関係部門 : Christian PILICHOWSKI 氏 (2013 年 7 月 16 日、2014 年 7 月 8 日)、Patrick Correa 氏 (2015 年 6 月 25 日)

・法律部門 : Eric MOULIN 氏 (2013 年 7 月 16 日、2014 年 7 月 8 日)

・権利要求部門 : Boris PLAZZI 氏、Claudi MENARD 氏、Anna POISSY 氏 (2013 年 7 月 16 日)、David Meyer 氏 (2015 年 6 月 25 日)

●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 (2013 年 7 月 18 日、同 9 月 13 日)
- ・ LAURENCE BARMA 氏 (2013 年 9 月 13 日)

- IDHE (Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie : フランス経済歴史研究所)
 - ・ 統括研究員 (Directrice de Recherche) : Annet JOBERT 氏 (2012 年 9 月 27 日、2013 年 7 月 11 日、2016 年 6 月 30 日)
 - ・ 統括研究員 Claude DIDRY 氏 (2012 年 9 月 27 日)
 - ・ 統括研究員 Arnaud MIAS 氏 (2013 年 7 月 11 日)

- IIEPC (Institut International Pour les Etudes Comparatives : 国際比較法研究所)
 - ・ Antoine LYON-CAEN 氏 (同研究所所長・パリ第 10 大学教授) (2012 年 9 月 27 日、2014 年 9 月 10 日)

- 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 (2013 年 7 月 15 日)

- Medef (Mouvement des entreprises de France : フランス企業運動 (フランス経団連))
 - ・ 労使関係部門 (Direction des Relation Sociales) : Emmanuel Julien 氏、Sandra Aguetzaz 氏 (2012 年 9 月 24 日)

- 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・集団的労使関係課 (Ministère du dialogue social, Sous-direction des relations indivisuelles et collectives du travail) Annelore COURY 氏 (2012 年 9 月 28 日)
 - ・ 労使対話局個別・集団的労働関係課 : Élodie Viscontini 氏 (2013 年 7 月 19 日、2013 年 9 月 17 日)
 - ・ 労使対話局個別・集団的労働関係部門 : Jean-Henri PYRONNET 氏、Elise TEXIER 氏 (2014 年 9 月 10 日)
 - ・ 労働裁判所担当 : Florence Lefrancois 氏 (2014 年 9 月 10 日)

- Safran 社
 - ・ 人事部長 : Jean-Luc Berard 氏 (2015 年 6 月 23 日)
 - ・ グループ統括人事本部長 : Michel DENNEULIN 氏 (2016 年 7 月 4 日)

●Schneider Electric 社

- ・ 労使関係企画課長 (Chef de Projet Affaires Sociales) : Anne NORMANT-DUGUIT 氏 (2013 年 9 月 13 日)
- ・ 欧州労使関係部長 (Directeur des Affaires Sociales Européennes) : Cyrille Bolzinger 氏 (2013 年 9 月 13 日)

●SFR-CFDT

- ・ Olivier Lelong 氏 (2013 年 9 月 13 日)

●Syndex

- ・ Dominique Paucard 氏 (2015 年 6 月 24 日)

●UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie : フランス金属産業連合)

- ・ 労働法部門 (Direction Droit du Travail) : Jean-Pierre FINE 氏、Pia VOISINE 氏 (2012 年 9 月 25 日)
- ・ 団体交渉部門 : Etienne DEVAUX 氏、Sergio PEREIRA 氏 (2012 年 9 月 25 日、2013 年 7 月 17 日)
- ・ 欧州・国際関係部門 : Marion Gillet 氏 (2014 年 7 月 7 日)、Lucile UHRING 氏 (2012 年 9 月 25 日、2013 年 7 月 17 日、2014 年 7 月 7 日、2015 年 6 月 23 日、2016 年 6 月 30 日)
- ・ (団体交渉部門→個別的労使関係部門) Beatrice PIETRI 氏 (2012 年 9 月 25 日、2013 年 7 月 17 日、2014 年 7 月 7 日、2014 年 9 月 15 日)
- ・ 賃金部門 : Christiane Charbonnier 氏、Micheline Christot 氏 (2015 年 6 月 23 日)

●Université Paris 1

- ・ la Maison des Sciences Economiques : Héloïse Petit 氏 (2015 年 6 月 25 日)
- ・ Centre d'économie de la Sorbonne : Jérôme Gautié 氏 (2016 年 6 月 29 日)
- ・ Panthéon-Sorbonne : Jean-Emmanuel Ray 氏 (2016 年 6 月 28 日)

●Université Paris 10

- ・ Pascal Lokiec 氏 (2016 年 7 月 1 日)

●A 銀行

- 人事法務担当部長補佐 (Directeur général adjoint) : Alain-Guy Menoncin 氏 (2012 年 9 月 25 日)

●保険業・B社

- ・CGT（フランス労働総同盟）：Brigitte ZOUARI 氏（2013年7月12日、2014年7月9日）
- ・CFDT（フランス民主主義労働総同盟）：Daniel KAYAT 氏（2013年7月12日）、Brigitte SHINADA 氏（2015年6月22日）
- ・CFDT（元労働裁判所審判員）；Céline SOURDILLE 氏（2014年7月10日、同9月11日）
- ・Comité Européen du Groupe（ヨーロッパ企業委員会）：Olivier PELRAS 氏（2013年7月12日、2015年6月22日、2016年6月29日）
- ・CFE-CGC（管理職総同盟）：Alain JOLLY 氏（2014年7月9日）、Didier AUJOUX 氏（2016年6月29日）

*聴き取り者は、細川良 JILPT 研究員（全調査）、島田陽一早稲田大学教授（2012年、2013年9月、および2014年9月調査）、呉学殊 JILPT 副統括研究員（2013年7月調査）、西村純 JILPT 副主任研究員（2015年、2016年調査）である。