

フランス「労働市場の現代化」に関する労使協定——「フレキシキュリティ」は労働法を侵食するのか？それとも再構築するのか？

François Gaudu (2008) “L'accord sur la 《modernisation du marché du travail》: érosion ou refondation du droit du travail” *Droit Social* Mars, (2008) 267.

早稲田大学大学院 細川 良

近年、EUの労働政策において、「フレキシキュリティ（フレキシキュリティ）」という理念が大きく浮上してきている。「フレキシキュリティ（flexicurity, 仏語では flexisécurité）」とは、文字通り「（労働市場規制の）柔軟化 = flexibility」と「（労働者・雇用の）安定性 = security」とを合わせた造語であり、1990年代からEUの雇用労働政策においてみられるようになってきたものである。EUの中では比較的解雇に関する規制が緩やかとする一方で、失業保険制度が手厚く積極的労働市場措置への財政支出を大きくするデンマークや、EUの中でも比較的早い時期にパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇を定め、派遣労働者についてもその権利保護を図ったオランダがその典型的なモデルの例とされている。

EUにおけるフレキシキュリティ理念は、その flexibility および security の具体的な内容をめぐって徐々にその内容を変化させてきている。1990年代後半においては、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働といった、かつてEUにおいて不安定雇用として否定的な評価をされがちであったいわゆる非正規労働者（非典型雇用）について、雇用創出に貢献するものとしてその規制を柔軟化する代わりに、均等待遇原則といったこれらの労働者の保護を図るための制約を課すというのがその主な内容であった。これに対し、近年は厳格な解雇規制によって守られてきた正規労働者（典型雇用）について、その規制を緩和する動きとして現れるようになってきている。

そして、とりわけ2006年に入ると、EU内でこのフレキシキュリティをめぐる政労使の三者間における議論が盛んに行われるようになった。同年1月の欧州委員会文書、3月の欧州理事会文書においてもフレキシキュリティについて言及されるようになり、曲折がありながらも10月20日にフィンランドで行われたフレキシキュリティに関する非公式の政労使三者会合をへて、11月22日に「21世紀の挑戦に対するための労働

法の現代化 (Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century)」という名称のグリーンペーパーとして現れている。さらに、2007年に入っても、雇用に関する年次報告書 (*Employment in Europe* 2007) 内でフレキシキュリティが大きな柱の1つとして掲げられている。

こうした動きを受けて、フランスにおいても、2008年1月11日に「『労働市場の現代化』に関する全国職歴協定（以下協定。全国職歴協定とは、フランスにおける3大使用者団体（MEDEF = フランス企業運動、UPA = 手工業者連盟、CGPME = 中小企業経営者総連盟）と、5大労組（CFDT = フランス民主労働同盟、CGT-FO = フランス労働総同盟・労働者の力、CFTC = フランス・キリスト教労働者同盟、CFE-CGC = 管理職組合総同盟、CGT = フランス労働総同盟）によって締結される労使協定のこと。なお、本協定についてはCGTが署名を拒否したが、5大労組のうち1つでも署名をしていれば協定は原則として効力を発するため、協定の効力そのものには影響がない）」が締結され、この協定はフレキシキュリティに関するものと評価されている。本論文はこの協定についての内容および今後の見通しについて論じたものである。

この協定に関しては、基本的な問題として、伝統的な期間の定めのない労働契約およびそれに基づく雇用の安定を脅かすものとなるのではないかという懸念が示されていた。これは、かねてよりサルコジ大統領が、2005年に導入された「新雇用契約（CNE）」（契約締結後から2年間に限り、いつでも解雇が可能であり、解雇理由の説明も不要とするもの。ただし、所定の解雇予告義務があり、また2年で解雇された場合、失業保険給付資格および再就職支援を受けることができる）をより一般化したものとしての「単一労働契約」の導入を主張していたことを背景としている。この点について論文では、協定の1条が期間の定めのない労働契約を労働契約の標準形態とし、期間の定めのある労働

契約との二元性を維持したことや、「あらゆる解雇は真実かつ重大な理由に基づくものでなくてはならない」とする原則を維持している（11条）ことから、期間の定めのない雇用契約に基づく雇用の安定というモデルは維持されていると評価している。この単一労働契約の導入が見送られた背景には、上述の新雇用契約が、解雇が「正当な理由」なくしてはできないことを規定する（ただし試用期間中あるいは「合理的な」期間の間を除く）とするILO158号条約に反するとされたほか、フランスの裁判所においても「2年という期間は解雇法理が適用されないとされる期間としては長すぎる」という判断が示されたことがあるとされる（なお、協定に基づく立法化に伴い、CNEは廃止されることとなった）。

続いて、論文では、協定の内容がもたらすいくつかの影響について指摘している。すなわち、まず第一に、協定の11条が、解雇理由の通知が不十分である場合、従来はこれにより解雇に必要な「真実かつ重大な理由」がないと推定されていたのに対し、裁判官が理由を「探さ」なければならぬと規定することを挙げ、訴訟実務上労働者の負担が増す可能性があること（解雇され当該企業を離れた労働者にとって証拠の収集が困難である）を指摘している。また、労働契約の解消の方法として、これまで例外的に定められていた「労使の合意による契約解消」を一般的に導入したことについて、使用者からの合意による契約解消の提案に対して労働者がこれに合意したという場合に、真にこれが合意による解約と言えるか（その実質が解雇に他ならない場合があり得る）という問題点が生じることを指摘している。

さらに、労働市場に関する問題については、雇用に関するコスト（例えば解雇に伴って支払う必要のある手当や再就職支援のための職業訓練のために支出する費用）について負担による影響の大きい中小企業に配慮し、相互扶助化（mutualisation）という考え方を繰り返し強調していること、また労働者の保護のあり方として職業の社会保障（Sécurité sociale professionnelle）という概念（具体的には生涯職業教育など）を強調していることを挙げている。

最後に、論文では協定の今後の持続可能性について検討し、結論として否定的な見解を示している。

その理由として考えられているのは、まず第一に、使用者団体においても労働組合においても、この問題に対する姿勢が一様ではありえないことを指摘する。すなわち、フレキシキュリティが目指す労働力の流動性の向上については、そのコストに加え、人材の確保という点からもとりわけ中小企業に対して不利に作用することが懸念されている一方、労働組合においても、労働条件の改善という伝統的な要求に重点を置く立場があるのに対し、激しい国際競争にさらされ、企業の国外移転に伴う雇用の空洞化の問題を抱えるような産業もあり、必ずしも利害に関する一致があるわけではなくなってきたという問題がある。

これに加えて、フレキシキュリティの推進がEUの主導で進められてきており、その中で労働契約の柔軟性の促進、すなわち解雇規制の緩和が打ち出されていることも、従来の解雇規制について根本的には手をつけなかった協定の今後の持続性にマイナスの影響を与えている。現に、オランダにおける労働時間規制の緩和、デンマークにおける失業補償期間の短縮など、労働法の規制の影響力を弱める動きは各国で見られるようになっており、こうした動きにフランスが巻き込まれていく可能性は否定できないであろう。

フレキシキュリティを導入しようとする動きは、この1~2年を境に欧州において急速に広まってきている。しかし、その理念の内容について、またそれに対する使用者・労働者の立場も多種多様な状況が続いており、今後ともその動向については複雑な様相を示しているように思われる。こうした動きは、ある面において労働市場の規制緩和をめぐる日本の状況と通ずるものもあり、今後とも注目していく必要があるだろう。

*なお、欧州におけるフレキシキュリティをめぐる動向については、濱口桂一郎「解雇規制とフレキシキュリティ」（季刊労働者の権利270号42頁以下）同「EUの労働法グリーンペーパーが提起する問題」（労働法律旬報1639・40号52頁以下）で詳しく解説されているほか、労働政策研究・研修機構の「海外労働情報」でも逐次紹介されている。あわせて参照されたい。

ほそかわ・りょう 早稲田大学大学院法学研究科博士課程在籍。最近の論文に「フランスにおける倒産法制の変容と労働法」『季刊労働法』222号。労働法専攻。