

フランスにおける労使対話促進の法政策の展開と現状

細川 良

(労働政策研究・研修機構研究員)

本稿の目的は、フランスにおける労使対話について法制度および現在の状況を分析することを通じ、日本における労使コミュニケーションのあり様についての示唆を得ることである。①フランスにおいては、その歴史的・社会的背景もあり、伝統的に労働組合の組織率が低く、とりわけ企業レベルにおける労使対話については、伝統的に非常に希薄な状況にあったところ、1980年代以降の労働政策は、さまざまな手法を用いて、企業レベルを中心とした労使対話の促進を図ってきた。その中心となったのは、(1)義務的団交事項の法定、および(2)企業内組合支部がない企業における労使対話のシステムの構築である。②その結果、フランスにおける企業レベルでの労働協約の締結件数は飛躍的に増加しており、義務的交渉事項の法定化による企業レベルの労使対話の促進は、一定の成果を上げたものと評価することができる。もっとも、これらの企業別協約の締結状況を分析すると、あくまでも法律によって義務付けられた事項について労使が交渉を行い、協約を締結しているにとどまり、また企業内組合支部という基盤を有さない企業においては、これに代わる交渉方式の促進政策にもかかわらず、労働協約の締結は限られたものとなっていることが分かる。③このようにみれば、日本において一定の事項について団体交渉を強力で義務付けるなどして、労使対話を推進するという手法は、ひとつの方法として想定しようところではあるものの、むしろその担い手としての労働組合の基盤をいかに確立するかという点が、今後の課題となると考えられる。

目次

- I はじめに
- II フランスにおける労使対話促進の法政策の展開
- III フランスにおける労使対話の現状
- IV 結びに代えて

I はじめに

本稿の目的は、フランスにおける労使対話について、法制度および現在の状況を分析することを通じて、日本における労使コミュニケーションのあり様についての示唆を得ることである。すなわち、フランスにおける労使対話 (dialogue social) にかかる法政策の特徴と、その結果としてのフ

ランスの労使対話の現状および近年の変化から、日本における労使コミュニケーションのあり様を考えるにあたって、得るところがあるのではないかということである。もとより、一口に「労使コミュニケーション」¹⁾ と言っても、その意義は極めて多様である²⁾ が、本稿ではフランスにおける団体交渉を中心とした労使対話をめぐる状況について、企業レベルにおける状況に重点を置いて論じることとする。

ところで、日本において労使コミュニケーションの意義が語られる場合、その多くは企業内における労使コミュニケーションが念頭に置かれ³⁾、企業内における労使コミュニケーションが企業経営ないし良好な労使関係に寄与するというのでは

ないかという認識⁴⁾に立ってきたものと思われる。これは、戦後日本の集团的労使関係において、企業別組合が重要な、というよりはほとんどもっぱらと言っても良いレベルで、その主体を担ってきたことが背景にあると言えよう。すなわち、戦後確立したいわゆる日本型雇用システムのもとで、企業別組合を中心に、労働者の側は自らが属する企業の経営状況を踏まえて労働条件等についての交渉を行い、使用者の側もときには積極的に経営に関する情報を労働者に対して提供しつつ、労働者とのコミュニケーションを通じて人事労務管理を円滑に進めることを図ってきたものと解される。

これに対し、フランスの労働組合は、多くの欧州諸国においてそうであるのと同様に、企業的外部において産業部門ないしは職種を単位として組織されるいわゆる産業別組合⁵⁾（およびその連合体であるナショナルセンター、confédération）が、伝統的に集团的労使関係における労働者側の当事者として中心的な役割を果たしてきた。とりわけフランスにおいては、後述するように、1968年以前はそもそも企業内に組合支部を設置する権利が認められておらず、企業レベルでの団体交渉が普及するようになったのも1980年代以降のことである。その意味において、とりわけ企業レベルでのものを中心に、労使コミュニケーション、あるいは労使対話の重要性が説かれるようになったのは、（日本におけるそれとの対比で言えば）比較的最近のことであるとも言えよう。

もっとも、以上のような状況であるからといって、フランスにおける労使対話に関する状況を論じることが、日本における労使コミュニケーションのあり様を考えるにあたって無益なことであるとは考えない。後述するように、フランスにおいては1980年代以降、労使対話を促進するための法政策が一貫して押し進められてきており、また企業レベルで締結される企業別労働協約の件数も1980年代に比べて大幅に増加するなど、集团的労使関係における労使対話の状況にも一定の変化がみとれる。そこで、本稿においては、こうしたフランスにおける企業レベルを中心とした、労使対話を促進するための法政策の展開と労使対話

の現状について論じ、日本における労使コミュニケーションのあり様を考えるにあたっての一定の視座を提示することとしたい。

以下の構成についてであるが、まずⅡにおいては、検討の前提として、フランスの集团的労使関係法制の特徴を紹介する。その上で、企業レベルにおける団体交渉の促進を中心に、1980年代以降におけるフランスの労使対話を促進するための法政策の展開を分析する。次に、Ⅲにおいて、フランスにおける現在の労使対話の状況について、企業レベルにおける団体交渉を中心に分析を行うとともに、Ⅱで述べた労使対話を促進するための法政策の意義について検討する。最後に、Ⅳとして、以上に検討したフランスの状況から、日本における労使コミュニケーションのあり様を考える上での示唆を検討する。

Ⅱ フランスにおける労使対話促進の法政策の展開⁶⁾

1 フランスの集团的労使関係法制

フランスにおける集团的労使関係は、一方では日本との比較において、他方では他の欧州諸国（たとえばドイツなど）との比較においても、独特のシステムが形成されている。そこで、ここでは検討の前提として、フランス独特の集团的労使関係を支える法制度について、その大きな特徴である（1）労働協約の拡張適用制度、（2）「代表的労働組合」概念、（3）企業委員会の3つをとりあげ、その概要を述べる。

（1）労働協約の拡張適用制度

フランスの労使関係システムについて最も大きな特徴の1つとしてしばしば指摘されるのは、労働組合の組織率が8%弱⁷⁾と非常に低いにもかかわらず、労働協約⁸⁾の適用率が90%を超える非常に高い水準を保っているという点である。そして、この労働協約の高い適用率を支えているのが、労働協約の拡張適用制度である。

フランスにおいては、産業別労働協約に法が定める所定の条項が含まれていることを条件に⁹⁾、①労使同数委員会において協約の内容が交渉さ

れ、拡張適用手続を行う旨を労使が合意すること、②当該協約について、団体交渉全国委員会によりその内容が合理的であるとの意見が付されること、という手続を経て¹⁰⁾、労働大臣が拡張適用の手続を実施する。この拡張適用手続が実施された産業別労働協約は、当該協約に署名した使用者ないし使用者団体、また労働組合への加入の有無にかかわらず、当該協約に定められている適用範囲に含まれるすべての労働者および使用者に対して、強行的に適用されることになる。実際、フランスの産業レベルの労使は、大半が所定の条項を含む形で労働協約を締結し、拡張適用の手続に付しており、これによって、90%を超える労働者が、少なくとも産業別労働協約によってカバーされる状態が作られている。これは、フランスの労働組合が、「構成員（組合員）」の利益を代表する存在ではなく、全ての労働者の利益を代表するある種の公的な存在であり、締結された労働協約が「職業の法（loi de professionnelle）」としての性格を有すると考えられていることによる。こうして、フランスの産業別労働協約は、当該協約に署名した労働組合に加入していない、いわゆる非組合員および他組合員を含む全ての労働者にその効力が及ぶという特徴を有し、これにより、協約によってカバーされる労働者の範囲が広く保たれることとなっている。

(2) 「代表的労働組合」概念

フランスにおいては、労働協約の規定は、原則として、当該組合員のみならず、すべての労働者に適用される。そして、フランスにおいては、労働協約が効力を有するためには、代表的労働組合が署名を行うことが必要とされている。具体的には、労働法典は、労働協約の労働者側の当事者について、「協約あるいは協定の適用領域における一または複数の代表的組合組織」と規定している¹¹⁾。これは、前述したようにフランスにおいては、労働組合が、「構成員（組合員）」の利益を代表する存在ではなく、全ての労働者の利益を代表する存在であると考えられていることと密接に関係している。フランスにおいては、日本のように「労働組合」であれば無条件に労働協約を締結できるというわけではなく、「代表的労働組合」

と認められた組合だけが、労働協約に署名し、これを締結する能力を有するとされてきたのである。

この「代表的労働組合」と認められるための指標については、かつては、①組合員数、②独立性、③収入、④組合としての経験および年数、⑤占領期における愛国的態度とされていた。もっとも、実際には1966年にCGT（Confédération générale du travail：労働総同盟）、CFDT（Confédération française démocratique du travail：仏民主労働総同盟）、CGT-FO（Force ouvrière：労働者の力）、CFE-CGC（Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres：管理職総同盟）、CFTC（Confédération française des travailleurs chrétiens：仏キリスト教労働者総同盟）という5つの組合（いわゆる五大労組と呼ばれる）が代表性を認められ、長らくこの五大労組が団体交渉および労働協約の締結を主導してきた。しかし、この労働組合の代表性をめぐっては、2008年に大きな改革が行われている。この点については、2において、その影響と合わせて検討する。

(3) 企業委員会（comité d'entreprise）

フランスでは、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）¹²⁾の制度が存在する。企業委員会の制度は、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^{13) 14)}。企業委員会は、従業員から選出された代表者を企業の管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、情報の提供および諮問を受ける権限が追加され、その重要性を増してきている。

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¹⁵⁾。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¹⁶⁾。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

および諮問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。しかし、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団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、集団的労働条件決定権限については、原則として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 フランスにおける労使対話促進政策の展開

フランスにおける集団的労使関係法制は、伝統的に産業レベルの交渉・協約を基本として設計されてきており、企業・事業所レベルにおける交渉および協約には副次的な位置付けしか与えてこなかった。また、フランスの使用者は、伝統的に労働組合が企業内に入り込むことを強く嫌う傾向にあった。企業内に労働組合の支部を設置することが認められるようになり、企業レベルの労働協約の締結が正面から認められるようになったのは、いわゆる五月革命を経た1970年代のことである¹⁷⁾。

その後、1980年代初頭に実施されたいわゆるオルー改革を嚆矢として、フランスの労働政策は、企業レベルを中心とした労使対話の促進を促す立法政策を実施してきた。ここでは、これらの立法政策について述べる。

(1) 義務的交渉事項の法定

a 義務的交渉事項

1980年代以降の労使対話促進政策の第一の柱は、義務的交渉事項の法定である。オルー改革の一環である1982年11月13日の法律は、産業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を定めた。特に、企業レベルについては、企業内に代表的労働組合が存在する場合には、基本的な労働条件である実質賃金および労働時間制度について、毎年団体交渉

を実施することを義務付けた。

この1982年法によって初めて法定化された義務的交渉事項は、その後、度重なる改正により、その適用範囲が拡大されており、現在では以下のように整理されている。

第一に、毎年交渉することが義務付けられる年次交渉事項は、1982年法によって定められて以降変化はなく、実質賃金、実労働時間、および労働時間の体系についてである。もっとも、その後の判例により、実質賃金に関する事項については、個々の労働者の個別の賃金についてまでを対象とするものではないものの、基本給のみならず、手当等もその射程に含まれるほか、一定数の従業員の賃金額に影響をもたらさうような事項についてまで幅広く含まれるものとされ¹⁸⁾、交渉義務の範囲が広がられている。

第二は、当該企業において協約が締結されるまでの間、毎年交渉することが義務付けられる事項である。ここには、男女間の職業上の平等に関する目標およびその達成のための措置、障害を有する労働者の雇用に関する事項、疾病扶助の実施、利益参加・経済的利益参加・企業貯蓄制度の実施が含まれる。この中で、男女間の職業上の平等に関する事項および障害を有する労働者の雇用に関する事項は、協約が締結されて以降も、3年に一度、交渉を実施することが義務付けられている。

第三は、大企業またはグループ企業¹⁹⁾において、3年毎に交渉を実施することが義務付けられる事項である。ここには、主として企業の経営戦略およびそれによる雇用に対する影響に関する事項が定められている²⁰⁾。具体的には、GPEC（雇用能力予測管理）と呼ばれる人材配置の適正化を目的とした人材の予測的管理を行う措置、具体的には当該企業等における職種等の需給予測にもとづく職業訓練、人員配置計画に関する事項のほか、職種ないし地理的異動に関する事項、職業訓練に関する事項、パートタイム労働・見習い契約の利用見通し等に関する事項、下請企業の雇用等に影響する経営戦略に関する事項等が定められている。

このほか、関連する重要な近年の動向として、労働政策立法における協約の締結等の義務付けと

いう手法がある。すなわち、近年のフランスにおいては、一定の政策立法を定める際に、その実現方法について、一定の期間内に労働協約を締結するか、またはこれに代わって使用者が行動計画を作成することを義務付け、これに違反した場合に、社会保障負担の減免の全部または一部を停止する等の経済的な制裁を課するという手法がしばしば用いられている。具体的には、労働所得のための2008年12月3日の法律は、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を削減ないし停止するという制裁を規定している。同様に、年金改革に関する2010年11月9日の法律の中で、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約の締結、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を義務付け、これに違反した場合に当該企業の賃金総額の1%を制裁金として課することを定めている。このほか、2010年11月9日の法律が「労働における苦痛」に関する労働協約の締結ないし行動計画の策定の義務付けを行っている。これにより、当該事項についての労使対話を促すという効果も期待されている。

b 交渉の様式

また、フランス労働法典は、単に一定の事項についての交渉義務を定めるにとどまらず、その交渉の様式についても詳細に定めており、具体的には、第1回の協議においてその後の協議の進め方を示すこと²¹⁾、使用者が労働組合の代表に対して交付すべき情報²²⁾、交渉期間中における交渉対象事項に関しての使用者の一方的決定および変更の禁止および交渉期間中における労働協約の破棄の禁止²³⁾、特定の組合の交渉からの排除の禁止²⁴⁾などが定められている。言うまでもなく、これらはすべて「交渉する」義務であって、協約を「締結する」義務ではない²⁵⁾が、こうした交渉の様式を制度化することによって、団体交渉を実質的なものとするのが目的とされている²⁶⁾。

なお、交渉に際して、各事項について個別に交渉するか、あるいは複数の事項について包括的に交渉を実施するかについては、従来は法律上の規定が特に存在せず、労使当事者の自由に委ねられ

ていた。これに関連して、2014年3月5日の法律は、義務的交渉事項の全部または一部について包括的に交渉を行い、「『労働生活の質』に関する協約」という包括的協約を締結することを認めた。そして、このようにして締結された協約についてはその効力を3年間とし、その間の年次交渉義務が停止されることを規定した。この立法措置についても、包括的な交渉枠組みによる相互の妥協を引き出し、合意の基礎を見出すことを促すことで、労使対話を促進することを目的としていると理解されている。

(2) 労働組合支部がない企業における交渉の促進

フランスにおいては、前述のとおり1968年以前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なかったが、これが認められるようになって以降も、とりわけ中小企業においては企業内における組合支部の設置が進まず、労働組合との団体交渉という形での労使対話の実現が困難なものとなっていた。そこで、フランスの労働法政策は、労使対話促進政策の第二の柱として、とりわけ1990年代以降、こうした労働組合がない企業における労使対話を促進するための立法を試みている。

こうした企業内組合支部がない企業における労使対話促進政策の中心となっているのは、従業員の選挙によって選ばれた代表者、または労働組合に交渉を委任された労働者による労働協約の締結という手法である。すなわち、企業内に労働組合支部が存在しない場合、拡張適用された産業別協約によって定められた方式により、それによって認められた範囲内において、当該企業の従業員によって選ばれた代表者、または当該産業の代表的労働組合によって交渉を委任された労働者は、使用者との間で交渉を行い、労働協約を締結することが認められている。加えて、2008年8月20日の法律により、一部の労働時間に関する規定など、一定の事項について、企業別協約によって法律上の規定を適用除外することが認められるようになったが、これらの事項については、上記の産業別協約による方式の設定の有無にかかわらず、以下の方法によって企業内組合支部がない企業に

あっても適用除外のための協約を締結することが可能となっている。すなわち、第一は、企業委員会または従業員代表委員による協定の締結という方法²⁷⁾であり、第二は、当該産業における代表的労働組合に委任された労働者による協約の締結という方法²⁸⁾であり、第三は組合支部代表者(représentant de la section syndicale)による協定の締結という方法²⁹⁾である。この組合支部代表者とは、組合支部が設置されて間もない等の事情から、後述する代表的労働組合と認められるための職場選挙を経ておらず、現時点では団体交渉に参加する権利を有さないが、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組合活動を行うことが認められるもののことを言う。この組合支部代表者にも、当該企業に代表的労働組合の組合支部が存在しない場合に限り、一定の範囲で協約を締結する可能性を認めることで、企業レベルでの労使対話の基礎を形成することを目的としている。

(3) 代表的労働組合概念に関する改革³⁰⁾

フランスにおける労使対話の促進に関する政策は、(1)で述べた義務的交渉事項の法定化、(2)で述べた労働組合支部が存在しない企業における代替方式を通じた交渉の促進の2つが中心となっているが、このほか、労使対話の促進という観点から影響をもたらす近年の動向として、代表的労働組合概念に関する改革について、簡単に指摘しておく。

この改革は、2008年8月20日の法律によって実施された。1で述べたように、フランスにおいては、団体交渉を実施し、労働協約を締結する権限を有するのは、「代表的労働組合」と認められた労働組合に限定されている。そして、従来は1(2)で述べた5つの指標によって代表性の有無が認定されていたものの、実質的には1966年に認められたいわゆる五大労組が代表的労働組合としての権限をほとんど独占する状況にあった³¹⁾。また、労働協約の締結にあっても、代表性を有する労働組合が1つでも署名をすれば、当該労働協約の有効性が認められることとなっていた。

しかし、2008年法によって、これらの制度は大幅に変更されることとなる。第一に、この代表

的労働組合と認められるための指標として、職場選挙³²⁾の結果に基づき算定される各労働組合の支持率が用いられることになった。すなわち、企業レベルにあつては10%、産業レベルおよび全国レベルにあつては8%の支持を獲得しない限り、当該交渉レベルにおける代表的労働組合としての資格が認められないこととなったのである。第二に、労働協約の有効性における多数原理の導入である。すなわち、上記の通り、従来は代表的労働組合が1つでも当該協約に署名をすれば、その協約は効力を有することとされていたが、2008年法により、原則として各組合が獲得した支持率の合計が30%を超える1または複数の組合が署名し、かつ支持率の合計が50%を超える1または複数の組合が反対しない、という2つの条件を満たして、初めて当該労働協約の有効性が認められることとなった。

以上の改革は、必ずしも労使対話の促進を直接の目的として実施された改革ではないが、結果として以下のような効果をもたらしている³³⁾。すなわち、第一に、職場選挙の結果が労働組合の代表性の獲得の最重要指標とされたことにより、各労働組合が従来は必ずしも積極的ではなかった企業レベルでの活動に、注力するようになったという点である。このことは、労使間の対話においても、ともすれば理念的な立場からの主張に偏りが見られた労働組合の姿勢についても、企業内の労働者に対する訴求力を持たせるため、実際的な主張がみられるようになったという変化をももたらしている。第二に、支持率の合計が30%に達する労働組合が署名しない限り、労働協約の有効性が認められなくなったことにより、労使間の公式・非公式の対話、また労働組合間の対話が活発化するという効果が見られている。すなわち、従来は代表的労働組合が1つでも署名すれば労働協約が有効となることから、使用者としても1つでも合意に達する可能性の高い組合を見出すことができればそれで十分であったのに対し、2008年法以降は、支持率の合計が30%に達する、すなわち複数の組合と合意を形成する必要性が高まった³⁴⁾結果、労使間の折衝、協議を積極的に行う(行わざるをえない)ようになっている。他方で、

労働組合の側にあっても、従来は各組合がそれぞれの活動方針に従った主張をしていれば足りた（最終的に、妥協点を見出した1つの組合が協約に署名すればよかった）のに対し、労働協約の締結による成果を獲得するためには、複数の組合が互いの主張を調整した上で、使用者との交渉に臨む必要性が増したのである。

Ⅲ フランスにおける労使対話の現状

以上のような労使対話の促進政策を経て、フランスにおける企業レベルの労使対話の現状はいかなる状況にあるのか、企業レベルでの団体交渉および労働協約に関する資料を元に、その概況を以下に示す³⁵⁾。

(1) 企業別協約等の締結状況

Ⅱにおいて述べたように、フランスにおいて企業内に組合支部を設置することが可能となったのは1968年以降のことであるが、1970年代においては、現在に比べれば相対的に労働組合の組織率が高かったにもかかわらず、企業レベルの団体交渉はそれほどみられず、産業レベルの団体交渉が、労働者の労働条件決定に大きな影響力を及ぼしていた。

実際、1980年代においても、企業別協約の締結件数は年間4000件程度にとどまっていた。しかし、1980年代初頭のオール改革により義務的交渉事項が法定化され、その後、その範囲が拡大されるにつれて、企業別協約の締結件数は加速度的に増加していった。さらに、週35時間法の導入および弾力的労働時間制度の導入に伴い、これらの制度の枠組みを企業別協約で定めることとされて以降は、より加速度的に企業別協約の締結件数が増加している。フランス労働省の統計³⁶⁾によれば、近年のフランスにおける企業別協約の締結件数は、年間3万5000～4万件前後で推移しており、オール改革に始まる義務的交渉事項の法定化が、企業別協約の締結件数の増加をもたらしたことは、疑う余地がないであろう。

他方で、もう1つの労使対話の促進政策である、企業内に労働組合支部が存在しない企業における代替方式を通じた交渉の実施および協定の締結の

促進について、その効果はいかなるものであろうか。上記したフランス労働省の統計によれば、2012年に締結された企業別協約3万8799件のうち、従業員を代表する者（企業委員会委員ないし従業員代表委員）による署名を通じて締結された件数は7489件と、全体の約2割を占めている。このように、従業員を代表する者による企業別協約の締結は、一定の数には達しているものの、やはり企業別協約の締結主体はあくまでも労働組合が中心である。加えて、筆者が労働省統計局で実施したヒアリングで聞かれたところによれば、従業員を代表する者による署名を通じて締結された労働協約は、その大半が企業内賃金貯蓄（épargne salariale）、企業年金積立（plan d'épargne pour la retraite collectif）といった福利厚生等に関する協約で占められており、賃金および労働時間のような基本的労働条件の決定について、従業員を代表する者による署名を通じた協約の締結はほとんど見られないとのことであった。このことから、労働組合支部が存在しない企業における労使対話の推進のための施策は、企業別協約の締結件数という視点から見ると、現状では有効な働きを示すには至っていないのが実情といえよう。

(2) 企業別協約にかかる交渉事項

(1)で述べたように、オール改革以降拡大されてきた義務的交渉事項の法定化が、企業別協約の締結件数の増加に寄与していることは明らかと言えるが、その企業別協約を交渉事項別に整理すると、企業別交渉のより具体的な現状が垣間見える。

表は2009年から2012年にかけて、労働組合が署名した企業別協約について、交渉事項別に分類したものである。

これをみると、全体的な傾向として、企業レベルでの交渉の中心を占めているのが賃金に関する事項であること、格付けに関する事項は非常に少ないこと³⁷⁾等が窺えるが、年次別の推移に注目すると、2009年から2011年にかけて賃金・手当に関する協約の締結件数が増加傾向にあること、同様に2009年から2012年にかけて職業上の平等に関する協約の締結件数が増加傾向にあること等が窺える。これらの傾向は、先に述べた賃金に関する年次交渉義務違反に対する社会保障負担の減

表 労働組合が署名した企業別協約の件数（交渉事項別）

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

注：1) 2012年については2013年1月1日時点での暫定値。

2) 1つの協約中複数の事項を定めることがあるため、各事項をすべて足し合わせても「合計」と必ずしも一致しない。

出所：Ministere du travail, La négociation collective on 2012 (2013).

免に係る経済的制裁、職業上の平等に関する協約の締結ないし行動計画の策定義務付けとこれに反した場合における同様の制裁措置を設けたことが影響していると考えられている。この他にも、高年齢労働者の雇用に関する協約の締結ないし行動計画の作成の義務付けによる2009年における高齢者雇用に関する協約の増加、およびその改定期に当たる2012年において、同時期に若年者雇用を促進するための世代間契約に関する協約の締結が義務付けられたことによる協約改訂の先送りに伴う2012年の協約締結件数の減少などの現象等が指摘されている³⁸⁾。

このようにしてみると、フランスにおける企業レベルでの労使対話の現状は、労働協約の締結という視点から見ると限りにおいて、義務的団交事項の法定という一般的な交渉の義務付けのみならず、その時々々の労働立法による協約の締結等の義務付け措置に非常に強い影響を受けていることが窺えよう。

IV 結びに代えて

最後に、ここまで見てきたフランスにおける労使対話促進のための法政策の意義と課題について

整理するとともに、日本における労使コミュニケーションを考えるにあたっての示唆について検討することで、本稿の結びに代えることとしたい。

1 フランスにおける労使対話促進政策の意義と課題

フランスにおいては、その歴史的・社会的背景もあって伝統的に労働組合の組織率が低く、「労使自治」の伝統を有さない状況にあったところ、集团的労働条件決定規範については、法律および産業別労働協約の拡張適用制度という、いわば国家の後押しを受けた人工的なシステムによって確保をされてきた。加えて、使用者の側が労働組合が企業内に入り込むことを伝統的に忌避してきたという事情もあり、とりわけ企業レベルにおける労使対話については、伝統的に非常に希薄な状況にあった。

これに対し1980年代以降の労働政策は、さまざまな手法を用いて、企業レベルを中心とした労使対話の促進を図ってきた。その中心となったのは、(1) 義務的団交事項の法定と、(2) 企業内組合支部がない企業における労使対話のシステムの構築である。すなわち、一方において、企業内に既に組合支部が存在する企業については、一定の事項について定期的な交渉を義務付けることに

よって労使対話の促進を図るとともに、他方において組合支部が存在しない企業については、従業員代表機関等を通じた、これに代替する方式によって労使対話を促進しつつ、労使が自発的に労使対話の基盤を整備することを期待したものと考えられる。また、直近の政策ではあるが、2008年に労働組合の代表性に関する改革が行われ、職場選挙における支持率の確保が団体交渉および労働協約の締結権限の獲得のために必要とされたことは、この間における企業委員会の機能の段階的拡大と合わせ、結果として労働組合に企業内における活動の重要性に目を向けさせる効果をもたらした、間接的にせよ企業レベルでの労使対話の活性化をもたらしたものと評価することもできよう。

それでは、1980年代以降30年以上にわたって行われてきたこれらの施策は、フランスにおけるとりわけ企業レベルでの労使対話にどのような影響をもたらしたのであろうか。

1980年代のオール改革の当初、一連の企業レベルでの労使対話の促進政策について、産業レベルでの労働組合の力を減殺し、ひいては労働組合そのものの勢力を減退させるといった懸念も示されていた。しかし、Ⅲでみたように、1980年代以降、企業レベルでの労働協約の締結件数は飛躍的に増加している。他方で、産業レベルでの労働協約の締結件数は減少傾向を示しているわけではなく、その機能が大幅に低下したという状況までは見て取れない³⁹⁾。このようにして見る限り、義務的交渉事項の法定化によって企業レベルの労使対話を促進するという法政策は、一定の成果を上げたものと評価することができよう。もっとも、これらの企業別協約の締結事項からは、あくまでも法律によって義務付けられた事項について、労使が交渉を行い、協約を締結しているにとどまり、そこから自律的な労使対話を実現するに至っているかという点については疑問が残るところである。

他方で、企業内組合支部が存在しない企業における、労働組合に代わる方式による労使対話の促進については、従業員代表機関による労働協約の締結は一定数見られるものの、基本的な労働条件に関する協約の締結には至っていない状況にある。この点からは、従業員代表機関等による労使

対話の促進政策については、十分な効果は上がっていないものと評価できよう。企業委員会の機能についても、労働組合の組織基盤が備わっているか否かに左右される状況にあることと合わせ、現状のフランスにおける企業レベルの労使対話は、結局のところ企業内に労働組合の組織基盤が備わっているか否かに依存していると評価できよう。

2 日本の労使コミュニケーションに対する示唆

それでは、以上のようなフランスの現状から、日本は何を学ぶことができるであろうか。

フランスと同様、日本においても、労働組合の組織率の低下が続き、ひいては企業内における集団的なレベルでの労使対話の機能に影響が及んでいることは否めないものと考えられる。こうした状況を、労使対話を促進するための法政策を通じて改善していくことは可能であろうか。

フランスの経験から想起しうる1つの方策として、一定の事項について団体交渉を強力に義務付け、これについての交渉を推進するという手法は想定しうるところではある。とりわけ、高齢者雇用、ワーク・ライフ・バランス、労働者の健康といった、個々の企業の状況に応じた対応が必要となる事項について、何らかの形で労使交渉を義務付けることによって、その実現を図るという手法は、フランスの経験から一定の成果をもたらすかもしれない。もっとも、こうした手法の意義については以下の点について留保を付ける必要がある。すなわち、こうした手法を採用した場合、フランスの経験からは、法が義務付ける事項についての交渉を促進することは可能であっても、そこから自発的な労使対話を促すという効果まで期待できるかという点には疑問が残るということである。

また、フランスにおける交渉事項の義務付けによる労働協約の締結の推進は、あくまでも企業内組合支部が存在し、労使対話の基礎を担っている企業に偏っているのが現状である。フランスの近年の立法は、組合支部が存在しない企業における労使対話の担い手として、企業委員会等の従業員代表組織等にその機能を委ねる制度を導入してい

るものの、それが十分な効果を上げるに至っていないのは既に指摘したとおりである。

このように見れば、労使対話の活性化には、結局のところその担い手としての労働組合の基盤を確立するという、ある意味において当たり前の結論が導き出されることとなる⁴⁰⁾。それでは、労働組合の基盤を確立するという点について、法政策がなすうことはいかなることであるか。この点こそが、労使対話を促進するための日本における法政策を考える上での今後の課題となろう。

[付記] なお、本稿は、労働政策研究・研修機構が実施している「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」の成果の一部である。

- 1) 労使コミュニケーションについて論じた近年の主な論考として、呉学殊・鈴木誠・前浦徳高『労使コミュニケーションの経営資源性と課題——中小企業の先進事例を中心に』JILPT資料シリーズNo.124(労働政策研究・研修機構、2013年)、久本憲夫編著『労使コミュニケーション』(ミネルヴァ書房、2009年)、稲上毅・連合総研編『労働CSR——労使コミュニケーションの現状と課題』(NTT出版、2007年)、連合総研編『労使コミュニケーションの新天地——日本における労働者参加の現状と可能性』(2007年)、呉学殊『労使関係論からみた従業員代表制のあり方——労使コミュニケーションの経営資源性を生かす』『日本労働研究雑誌』630号87頁以下、濱口桂一郎『企業経営に寄与する労使コミュニケーション(1)～(3)』『月刊社労士』2012年4月号30頁以下、同2012年5月号34頁以下、同2012年6月号34頁以下、藤村博之『労使コミュニケーションの現状と課題』『日本労働研究雑誌』546号23頁以下、などがある。
- 2) たとえば、厚生労働省が実施している『労使コミュニケーション調査』においては、労働組合および労使協議機関、職場懇談会、苦情処理機関が調査の射程となっている。
- 3) たとえば、連合総研編・前掲注1)においても、上部団体の役割についての言及はあるものの、それは単位組合の活動を支える存在としての役割とされており、労使コミュニケーションの主体としての役割については必ずしも踏み込んで検討されているわけではない。
- 4) こうした視点から日本における労使コミュニケーションについて論じる近年の代表的な著作として、呉・鈴木・前浦・前掲注1)、呉学殊・前掲注1)などがある。
- 5) なお、フランスにおけるいわゆる産業別組合および彼らが締結する産業別協約について、その構成単位については特段の法律上の規定がないことから、一方では金属産業(industrie métallurgie)のように、自動車産業、航空機産業など、その範囲が非常に多岐にわたる産業部門があるのに対し、他方では映画産業のように、「映画制作」「映画吹き替え・アフレコ」「映画現像所・字幕スーパー」「アニメーションフィルム制作」「映画配給」「撮影家」と組合組織および産業別労働協約が非常に細分化されている産業も存在する。また、これとは別に、所属する産業のいかんにかかわらず特定の職

種の労働者を対象とする職種別協約も少数ではあるが存在する。本稿では、便宜上これらの組合及び協約を包括して「産業別組合」「産業別協約」と記述する。

- 6) フランスの集团的労働関係法制に関する現状については、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)』JILPT労働政策研究報告書No.157-2(労働政策研究・研修機構、2013年)を参照。
- 7) 公共部門において約14%、民間部門においては5%弱と言われている。
- 8) なお、フランスにおいては、広義の労働協約(convention collective)の中に、狭義の労働協約(convention collective)と集団協定(accord collectif)という区分が存在する。法律上の定義においては、狭義の労働協約は「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」とされ、集団協定は特定の事項のみを対象とするものと区分されている。もっとも、両者はその締結の要件および効果という点で異なる点はなく、実務上・講学上も区別することなく'convention collective'また「労働協約」と呼称することが珍しくない。そこで、本稿では便宜上、狭義のconvention collectiveとaccord collectifとを区別せず、「労働協約」と呼称する。
- 9) 労働法典L.2261-22条。
- 10) 労働法典L.2261-24条。
- 11) 労働法典L.2231-1条。
- 12) 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。
- 13) 労働法典L.2321-1条。
- 14) 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。
- 15) 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(労働政策研究・研修機構、2012年)、山本陽大『企業・事業所レベルにおける集团的労使関係システム(ドイツ編)』同No.177(同、2015年)に詳しい。
- 16) 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項に基づき)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。
- 17) もっとも、1970年代以前において企業レベルの労使対話が一切存在しなかったかといえ、必ずしもそうではなく、ルノー公団に代表される国有部門において実施されていた団体交渉あるいは労働協約の締結が、フランスにおける労使交渉の先鞭をつける役割を果たしていたようである。この時期におけるフランスの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』333号(日本労働協会、1987年)34頁以下等に詳しい。
- 18) Soc. 28 nov. 2000, UAP, Bull. civ. V, n° 398.
- 19) 300人以上の労働者が就業するか、またはEUレベルで活動する企業であってフランス国内において150人以上の労働者が就労する事業所を有する、企業または企業グループ。
- 20) 労働法典L.2242-15条。

- 21) 具体的には、協議を実施する場所、スケジュール、および使用者が労働組合の代表に対して交付する情報の内容および交付の日付等（労働法典 L.2242-2 条）。
- 22) 当該企業における雇用、資格等級、賃金、実労働時間、および労働時間の体系等に関する情報。
- 23) 労働法典 L.2242-3 条。
- 24) 労働法典 L.2141-7 条および L.2146-2 条。団体交渉にあたっては、当該企業内に存在する全ての代表的労働組合に交渉の実施を通知しなければならない（労働組合の側が交渉への不参加を選択することは妨げられない）。したがって、フランスにおける企業レベルの団体交渉は、原則として当該企業に存在する全ての代表的労働組合が一堂に会して実施されることになる。もっとも、筆者が現地の人事担当者に対して実施したヒアリング調査によれば、実務においては、全ての組合が集まる公式の協議の前に、使用者側の担当者と各組合との間で非公式な折衝が行われ、事前の調整が行われることも珍しくないようである。
- 25) 交渉の結果、合意に至らなかった場合、不都合の調書（procès-verbal de désaccord）を作成することとされ、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、および使用者が実施する措置を記載しなければならない。
- 26) Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 29^e édition, 2014 pp.1421.
- 27) 労働法典 L.2232-21 条。ただし、この方法による場合は、産業レベルの労使同数委員会の承認によって初めてその有効性が認められる。
- 28) 労働法典 L.2232-34 条。ただし、この方法による場合は、当該企業における労働者の投票に付され、有効投票の過半数の賛成によって初めてその有効性が認められる。
- 29) 労働法典 L.2143-23 条。この方法による場合も、当該企業における労働者の投票に付され、有効投票の過半数の賛成によって初めてその有効性が認められる。
- 30) 労働組合の代表性に関する改革の経緯については、小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容 (1)、(2)」, 早稲田大学法研論集 140 号 (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。
- 31) 一部の産業、地域、企業にあっては、五大労組以外の労働組合が代表的労働組合として認められている場合も見られたが、それらはいくまでも特定の産業、地域、企業の範囲内に限られていた。
- 32) 企業委員会の労働者委員（企業委員会がない場合には従業員代表委員）を選出するために実施される選挙。第 1 回投票においては候補者名簿が各労働組合により作成されることとされており、労働組合から指名された候補者の得票数によって、各労働組合の支持率が算定される。
- 33) 以下の記述は、筆者が 2012 年から 2014 年にかけてフランスにおいて実施した労使当事者を対象とするヒアリング調査で得られた知見によっている。
- 34) フランスにおいては、複数組合主義の伝統が根強く、1 企業に多くの労働組合が存在していることが珍しくないため、1 つの組合が単独で 30% の支持を獲得していることは必ずしも多くない。
- 35) フランスの企業レベルにおける団体交渉の状況については、細川良『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（労働政策研究・研修機構, 2015 年）も参照。
- 36) *Ministere du travail, La négociation collective en 2012* (2013) に収録されているデータによる。
- 37) 職業資格および格付けの枠組については現在もお産業別協約によってコントロールされており、企業レベルでの交渉でその対象となることは極めて少ない。
- 38) 以上はいずれも前掲注 36)・Ministere du travail による。
- 39) フランスにおける産業別労使関係の現状については、前掲注 6)・細川 (2013)。
- 40) もとより、労使関係のあり様は各国の歴史的・社会的背景による異なるものであるし、筆者としても日本において労働組合を基礎とする労使対話を補足する仕組みの可能性を直ちに否定するものではない。とはいえ、フランスの経験からすれば、労働組合の組織率が低下する現状にあって、これを補う制度を導入すれば、それをもって直ちに労使対話が活性化されると期待するのは早計といえよう。

ほそかわ・りょう 労働政策研究・研修機構労使関係部門研究員。最近の主な著作に『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, 労働政策研究・研修機構 (2015 年)。労働法専攻。