

第2章 フランス*

序

21世紀の初頭にあつて、フランス労働法は他国同様、重要な課題を突きつけられている。すぐにでも検討を要する重要な課題を幾つか挙げてみても、グローバル化、職場における先進技術の導入、不安定労働の増加、生産性を高めるための分社化などがある。こうした課題は、制定法や職業的身分という概念によって多くが決定されるフランス労働法モデルに対して一般的になされている批判の中で生じている。柔軟性に乏しく、複雑に過ぎるこのようなフランス労働法には改革を施す必要がある。制度の動向を理解する上では、その全体的な構造を理解することが必要である。したがって、本稿ではまず、労働法の全体的な体系について述べることにする。その上で、労働法が近年どのような形で変容し、あるいは現在検討されている諸改革案によって将来に向けてどのように変容していくのかという動向について分析することにした。

第1節 労働法の全体的構造¹

労働法の全体的構造について、2004年の状況をみると、雇用関係に対して国家による規制が行われていることに対する批判がみられている。以下の2つの主体に対して批判がなされている。

第一に、ここ20年間にわたり、労働法の動向について重要な役割を担ってきた裁判官に対する批判である。裁判官は法の適用と解釈というその役割を踰越しており、労働法の不安定を生じさせていると批判される。

第二に立法府であり、立法府に対しては労働法に対する過剰なまでの干渉主義が批判されている。

ここで重要な点は、労働法が民法から独立して以来言われてきた労働法それ自体に対する批判ではなく、制定法による規制という方法に対する批判である点である。使用者側が、団体交渉の発展が何よりも重要であると考えていることは注目に値する。

以下では、フランス労働法の法源と法源相互の関連について述べることにする。

* ここに訳出したのは、2004年3月9・10日に開催された国際セミナーにおいてパスカル・ロキエク（Pascal Lokiec）氏が行った報告に、ロキエク氏自身が若干の加筆・修正を施し、脚注を加えたものである。また、本稿の訳出にあたっては、パリ第10大学に客員研究員として留学している柴田洋二郎（東北大学大学院法学研究科博士課程）氏にひとかたならぬ協力を得た。記して謝意をあらわしたい。

¹ 以下、本稿に挙げる裁判例の多くは次のHPで参照することができる。<http://www.legifrance.com>.

1. フランス労働法の法源

本稿は、フランス法に固有のものではないという理由から国際的な法源には触れない。ただ一点、国際的な法源は国内法によってヨーロッパレベルの規範を実現させることで国内法に影響を与えることを述べておこう。

以下では、国内的な法源を一般的な法源と労働関係に固有の法源とに分けて説明する。

(1) 一般的な法源

ア. 憲法

憲法が労働の分野で担う役割は次第に大きくなっており、フランス労働法における重要なテーマは「労働法の憲法問題化」と言われるほどにまでなっている。

この動きは、憲法概念を拡張することを通じてはじめて可能となる。つまり、憲法的価値というもの、憲法の条文それ自体には定められていない規範に認められるということである。具体的には、1789年の人権宣言と、1946年憲法前文に触れているフランス第5共和国憲法前文は、憲法条文それ自体と同様の価値を有すると考えられてきた。したがって、1789年の人権宣言と1946年憲法前文の文言および諸原理は、憲法的価値を有するものである（なお1946年憲法前文は「共和国の諸法律によって承認された基本的諸原理」に触れている）。

1946年憲法前文は、社会的および経済的諸権利（労働権、ストライキ権、団体交渉権...）に言及している。これとは逆に、人権宣言は市民的および政治的諸権利に言及しており、一般的にはかなり「自由主義的な」文言であると考えられている。この両者の関係には、特に注意が必要である。干渉主義的な法律の合憲性が問題となる場合、人権宣言が必ず主張されており、そしてそれが裁判所に認められる場合があることを述べておきたい。特に、人権宣言に明文で規定されているわけではないが、人権宣言の第4条で規定されている自由に関する一般原則と関わることになる企業経営の自由に関する場合にはそれが当てはまる²。

憲法的原理の中で、平等原則についても注意が必要である。ある法規定の合憲性が問題にされた場合、特に当該規定が異なる労働者のカテゴリーを区別するような場合には、しばしば平等原則違反との主張がなされることがあるからである。しかし、そのような主張が憲法院（Conseil Constitutionnel）に認められることはめったにない。憲法院は次のように言う。

「平等原則は立法府が異なる状況にあるものを別様に処遇することを妨げるものではなく、また結果として処遇の相違が生じる場合でも、それが法の目的と関連する限りで立法府が一般利益を理由として平等原則に制約を加えることを妨げるものでもない」³。法律の判り易さ（intelligibilité）と明確性（clarté）も、それらが憲法院によって憲法的価値を認められてきたために、法律の合憲性が問題となる場合に主張される⁴。

² A. Lyon-Caen, *Le droit du travail et la liberté d'entreprendre*, Droit social 2002, p. 258.

³ 2000年1月13日の憲法院判決（n°99-423 DC, RJS 2/00, n°175）。

⁴ 1998年6月10日の憲法院判決（n°98-401 DC, Rec. 258）および1999年12月16日の憲法院判決（n°99-421 DC, Rec.136）。

イ. 制定法

言うまでもなく、制定法は、フランス労働法において極めて重要な役割を果たしている。事実、労働法の歴史は、立法府が労働者を保護するための特別な規定を定めることにより、契約法から解放してきた歴史であると言ってよい。制定法は労働法典に記載される。法典化こそ、まさにフランス私法の本質である。

ウ. 判例法

フランス労働法における判例法、とりわけ破毀院による判例は、極めて重要であり、法源として位置付けることができよう——とはいえ、正式な法源というわけではない——。實際上、破毀院社会部が、労働法の動向、とりわけ個別的労働関係法の動向に極めて重要な役割を果たしてきた。例えば、労働条件の変更の問題に対する法的規制は、ほとんど判例法だけを通じて形成されてきたと言ってもいいくらいである。また、破毀院は、経済的解雇の問題についても重要な役割を担ってきた。特に、経済的解雇の際の被解雇者に対する再配置(reclassement)や経済的解雇の合法性について果たしてきた役割は大きい。

(2) 労働関係に固有の法源

労働関係に固有の法源とは、慣習、就業規則そして労働協約であるが、特に重要なのが労働協約である。

ア. 慣習

2種類の慣習を分けて考えることができる。

第一が、職業上の慣習である。職業上の慣習が大きな変化にさらされてこなかったことは別段驚くことではない。

第二は、企業内慣習であり、それは判例法によって法律上承認されている。企業内慣習は、特に解雇予告通知について、あるいは使用者が賃金とは別に支払う賞与について実務上重要となる。慣習の内容は様々であろう。任意に労働協約を適用するということもあるだろうし、企業内の全ての被用者に、あるいは少なくとも同一部門に属する全ての被用者に、個別的に利益を付与することもあるだろう。

企業内慣習が合法的なものであるためには、企業内慣習が全体的（企業内の全ての被用者に、あるいは少なくとも同一部門に属する全ての被用者に適用がなくてはならない）、不変かつ恒常的なものでなければならない。企業内慣習を変えるためには、使用者が、その旨被用者と被用者代表に知らせた上で、合理的な予告期間を置くことが必要とされる。

これら慣習はそれ自体、契約とは無関係に法律的な価値を有する。つまり、労働契約に記載されることなく、慣習は使用者を拘束するということである。慣習の法律的価値はどのように説明することができるだろう？ 近年判例法により認められたばかりの別の法理と同視

することによって説明がなされることがある。使用者の一方的債務負担（engagement unilatéral）である。現在のところ、使用者の一方的債務負担という概念を正確に定義するのは難しい。禁反言の仕組み（禁反言自体はフランス法にはない）と比較して、使用者の一方的債務負担の拘束力は、被用者が抱く期待から生じると言われることもある。

イ．就業規則

労働法典には「就業規則」（règlement intérieur）に関する規定が置かれている。就業規則は、服務規律や安全衛生に関する企業内ルールである。常時 20 人以上の労働者を使用する企業は就業規則を作成しなければならない。

ウ．労働協約

労働協約は、労働関係に固有の法源のうちで、もっとも重要である。

（ア）法的性質

法的性質に関していえば、労働協約は（協約締結当事者である使用者と労働組合に対して拘束力を有するという意味で）契約でもあり、また（締結当事者ではない被用者に対しても拘束力が及ぶという意味で）規範設定行為でもある。通常、フランスの労働協約と制定法との関わりは、まさに協約の規範的効力に関して論じられる。

（イ）適用範囲

労働協約の適用範囲の問題は、産業レベルの労働協約について生じる。産業レベルの労働協約の適用を受けるのは、当該協約を締結した使用者組織の構成員となっている使用者である。協約の適用を受けることになれば、協約は当該使用者の締結する全ての労働契約に及ぶ。

産業レベルの協約の中には、当該産業の全ての使用者と企業に協約を適用させるものもある。これは「拡張適用」と呼ばれる。

（ウ）団体交渉のレベル

フランス労働法では、団体交渉が、①全国レベル、②産業レベル、③企業レベル（さらに事業場レベルに分割されることもある）という 3 つのレベルで行われる。

近年の動向を見てみると、フランス労働法において伝統的かつ典型的であった産業レベルの団体交渉が減少傾向にあり、1980 年代以降企業レベルの団体交渉が増加傾向にある。これは、1982 年の法律によって、賃金と労働時間につき毎年団体交渉を行うことが義務化されたことによるものであるが、同時に必ずしも被用者に有利ではないような例外協定を締結できる可能性を認めたことにもよる。こうした動きによって、企業レベルで団体交渉を行うことに対する使用者の関心が高まったのである。

全国レベルの団体交渉は、立法改革についての提案を行う社会対話の場として重要となっている。

(エ) 団体交渉の当事者

原則として、代表性を有する労働組合だけが労働協約を締結することができる。代表性が認められるには2つの方法があり、1つは労働組合の中で代表的であると考えられている5つの全国的労働組合組織のうち1つに加盟することにより、代表性を認められるという方法である。代表的労働組合組織に属さない労働組合は、もう1つの方法として、自主性の基準あるいは労働者による投票を行い支持を得ていることを示すというような基準を通じて、自らの代表性を示さなければならない。

労働組合は、長い間独占的に団体交渉の一方当事者となってきたが、ある重要な例外——少なくとも労働法理論上はそう言えるだろう——が1996年11月12日の法律によって定められた。労働組合は団体交渉の独占に関して憲法的価値を持つものではないとして、例外的に労働組合以外の主体が団体交渉の一方当事者となることが合憲と判断されたことは注目に値しよう⁵。

この例外は、代表性を有する労働組合を持たない企業において、産業レベルの協約で労働組合以外の主体が団体交渉の一方当事者となることを認めている場合に認められる。

このような場合に、以下の主体のいずれかが労働協約を締結することができる。

第1に、選出代表である（企業委員会（*comité d'entreprise*）あるいは従業員代表委員（*délégués du personnel*））。

第2に、一または複数の代表的労働組合によって権限を委任された一または複数の被用者である。

このような例外を認めた目的は、代表的労働組合が存在しないことの多い中小企業における団体交渉を促すことにあった。

確かに理論上は重要なのだが、實際上、この例外許容規定が利用できるのは、ごく限られた場合だけであった。1996年の法律は「実験的な」ものでしかなかったのである。フランス労働法の近年の傾向として、実験的時限的な法律を制定し、成功した点と失敗した点を見定め再検討を行うという傾向が認められる。1996年の法律は失敗に終わったわけではないが、締結された協約数が40に満たないことを考えれば、成功したとは言えないことが判る。

労働時間を週35時間に短縮する2000年1月19日の法律は、同じような法的手法を採っている。同法は、厳格な法的枠組みと当該企業における被用者の過半数の承認を必要とするが、これまで強い批判にさらされてきた産業協約を締結せずに、被用者に権限を委任する可能性を認めている。現在議会で審議中の法案⁶は1996年に採った手法を再び用いようとする

⁵ 1996年11月12日の憲法院判決（n°96-383 DC、前掲注1に掲記のHP参照）。

⁶ なお、本報告後、同法案は可決され、2004年5月4日に「生涯を通じた職業訓練と社会的対話に関する法律」

ものである。

2. 法源相互の関係

民法とは異なり、労働法では規範の序列ではなく、規範の内容によって法源相互の関係が定まる。具体的には、もっとも有利な規定の適用を受けるということになっている。

労働協約と制定法規とをどのような形で比較すればよいのか？ 各被用者ごとに個別の項目をみて比較を行わなければならない。しかし、このような形で比較を行っては譲歩交渉 (*négociation donnant-donnant*) には適さないという者もいる。

階層の中で上位にある法源よりも有利な形で例外を認めるとというのが原則ではあるが、制定法に定める絶対的強行法規についてはこの原則は適用されない。したがって、被用者にとって有利な場合であっても例外を創り出すことはできない。そうしたものとしては、特に裁判管轄、刑事罰および被用者代表に関するルールが挙げられる。

第2節 フランス労働法の近年の動向

他国に見られるように、フランスでも個別的労働関係法と集団的労働関係法を区別するのが通常であるため、以下ではその区別にしたがって近年の動向を分析する。その中には、既に採択され適用されているものもあれば、検討段階にあるものもあり、また単に見通しに過ぎないものもあることを予め述べておきたい。

1. 個別的労働関係法

以下、本稿では、近年フランスの個別的労働関係法にみられている新しい動きの中で重要なものを幾つか取り上げ、検討を試みる。

(1) 制定法による介入

立法府による活動は、フランス労働法において強い影響力を持つ。ここでは、制定法による介入につき、3つの具体例をもとに考察する。

ア. 労働時間の短縮

労働時間に関する法規制は複雑なので、詳細について述べることはしない。ここでは、重要と思われる次の2点にだけ触れておく。

1点目は、法律自体の内容である。労働時間を短縮する法律は、全ての企業の労働時間を週35時間にすることを目的として制定されている。

(n° 2004-391, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) として成立している。

2 点目は特に重要である。それは、労働時間を短縮する法律が策定された方法である。この点については、団体交渉と制定法との関係が興味深い。

労働時間の短縮に関する法律は 2 つの段階から成っている。第 1 次法である 1998 年 6 月 13 日の法律は、企業が労働時間を週 35 時間に短縮する労働協約を締結した場合には企業に金銭的なメリットを付与するものであった。この時点で締結された協約は「期限前協約」(accord d'anticipation) である。労働時間の短縮を制定法によって強制するのではなく、企業内での協議により労働時間の短縮を進めていくことを促し奨励するというのが第 1 次法の基底にある考え方である。また、合意に達しなかったとしても、2000 年に定められた第 2 次法の規定により労働時間の短縮が行われ、ほとんどの企業には 2000 年の法律が適用された。つまり、第 2 次法たる 2000 年 1 月 19 日の法律が強制的に労働時間を週 35 時間にしたのである。

団体交渉と制定法との関係を見ると、立法府は次第に団体交渉を重要視するようになってきており、団体交渉（地方レベルの——企業レベルの協約——あるいは職域レベルの——産業レベルの協約——）の合法性を制定法の合法性に加味するようになってきていることが判る。なお、労働時間に関する法律はより柔軟性を高めることを主たる理由として 2003 年に改正されている⁷。

イ. セクシュアル・ハラスメントおよびモラル・ハラスメントに関する規定

労働法典に「ハラスメント」(harcèlement) という新たな一節が加えられたことは注目に値しよう。2002 年 1 月 17 日の法律 (n°2002-73) はセクシュアル・ハラスメントに関する諸規定を強化し、またモラル・ハラスメントに対する保護規定を新たに挿入した。

(ア) 保護範囲

被用者は、労働法典中の以下の 2 つの条文によりハラスメントから保護されている。

第一はセクシュアル・ハラスメントに関するものである (労働法典 L. 122-46 条)。「被用者、採用募集に応じた者、研修生、企業内における職業訓練中の者は誰であれ、自らのあるいは第三者の利益となるような性的性質を有するはからい (faveurs) を得ることを目的としたいかなる者のセクシュアル・ハラスメント行為を受けたことあるいはそれを拒否したことをもって (……) 直接的にせよ間接的にせよ不利益を被ったり、解雇されたりあるいは差別的取扱いをされることはない。(以下略)」

第二はモラル・ハラスメントに関するものである (労働法典 L. 122-49 条)。「被用者が、自らの権利や尊厳を損なう恐れがあり、自らの肉体的あるいは精神的な健康を侵害しあるいは自らの従事する職業の将来を危うくし、もってその労働条件を悪化させる目的を有するある

⁷ 2003 年 1 月 17 日の法律 (n°2003-47) による。

いはそのような効果を有する反復的なモラル・ハラスメントを受けるようなことがあってはならない。(以下略)」

セクシュアル・ハラスメントおよびモラル・ハラスメントに該当する行為を告発した被用者も保護される。

(イ) 予防措置

使用者は、セクシュアル・ハラスメントおよびモラル・ハラスメントを防止するために必要なあらゆる措置を講じなければならない(労働法典 L. 122-48 条, L. 122-51 条)。

(ウ) 斡旋手続

モラル・ハラスメントの被害者は斡旋手続を取ることができる(労働法典 L. 122-54 条)。セクシュアル・ハラスメントにはこうした規定が置かれていない。

(エ) 証明

セクシュアル・ハラスメントおよびモラル・ハラスメントの存在の証明は、民法に定める一般的なルールからすれば例外的なものである。そのルールは、差別撤廃に関するヨーロッパ共同体法の影響を受けたフランス法の近年の動向を示していると言えよう。証明は 2 段階から成る。第 1 段階として、被用者側がセクシュアル・ハラスメントあるいはモラル・ハラスメントがあったことを推定させるような事実が存在したことを証明しなければならない。そのような事実が証明されれば、第 2 段階として、ハラスメント行為の被疑者が自らの行為がハラスメントとならないこと、およびハラスメントとは関係のない客観的な理由から正当な行為であったことを証明しなければならない。

(オ) サンクション

セクシュアル・ハラスメントあるいはモラル・ハラスメントが認められた場合、3 種類のサンクションが定めてある。第 1 は被用者がセクシュアル・ハラスメントあるいはモラル・ハラスメント行為を拒否した結果行われた決定(例えば、解雇、懲戒処分)が無効となることである。第 2 は懲戒処分である。ハラスメント行為を犯した者が被用者である場合、当該被用者は懲戒処分を受けることになる。第 3 は刑事罰である。

(2) 労働契約とその動向

ア. 契約の再認識

フランス労働法で重要な点は契約の再認識である。

フランス労働法は契約法に対する反動として発展してきた。しかし、契約や契約的手法からの分析が再認識されつつある。その理由として、第 1 に、契約がこれまで雇用関係を個別

化する手段であったこと、また、今なお雇用関係を個別化する手段であることである。第 2 に、契約が労働協約あるいは使用者による一方的決定から生じる労働条件の変更を拒否する被用者にとって中心的な仕組みとなってきたからである。破毀院は、20 世紀後半、労働協約はそれのみをもって労働契約を変更することはできないと述べこの点を強調してきた。その最たる例が使用者による労働条件の一方的変更の問題である。

イ．労働条件変更の問題

労働契約法制で近年みられている動きの中で、労働契約の条項や労働条件の変更についての動きが特に注目される。労働条件を変更する際に適用されるルールは破毀院により形成されてきた。

(ア) 労働条件変更法理の分析

長い間、雇用関係の変更が認められるか否かは次のようなルールにより決定されてきた。それは「労働契約の本質的な変更がなされる場合、労使間の合意が必要となる。当該変更が本質的でない変更の場合、被用者はこれを拒否することはできない。つまり、使用者が一方的に契約内容を変更できる。」というものである。換言すれば、雇用関係の変更の問題は当該変更の重要性に従い、場合に応じて別の判断基準が用いられるということである。

破毀院は、1996 年 7 月 10 日に下した幾つかの判断の中で、契約法の諸原則にそぐわないとして批判がなされてきたこれまでの判例法を変更した。確かに、本質的でない変更の場合に当事者のいかなる同意も必要とせず一方的な契約の変更を認めることは、明らかに民法典 1134 条に、したがって契約法の原則に反すると言えよう。

新しいルールはこうした背景から制定された。1996 年以降、両当事者の合意を要する労働契約の変更と、使用者が経営権を行使することにより一方的に変更できる労働条件の変更という区分によって、使用者による一方的変更の可否を判断するに至っている。

この新しいルールには 2 つの側面がある。

第 1 に、契約の本質的でない変更という概念に代えて「労働条件の変更」という概念を用いるようにしたことである。このように変更した目的は、本質的でない変更であっても契約内容を一方的に変更できないようにすることにある。逆に、労働条件を変更することは使用者としての権力行使と解される。

第 2 に、契約と使用者としての権利との区分、つまり被用者の同意を要する変更と使用者が一方的に決定できる変更との区分が、これまでのルールの下で行われてきたものとは異なってくる。

状況を分析し、個別の雇用関係に照らして変更の可否を判断するのではなく、破毀院は極めて客観的な基準を作り出した。契約にとって本質的な要素であれば、その要素を変更することはそれだけで契約の変更となる。契約にとって本質的な要素とは、賃金、労働時間、職

務そして勤務場所である。他は単なる労働条件であり、使用者が一方的に変更できる。こうしてみると、極めて客観的に区分できる。しかし、あまりに客観的過ぎはしなかったか？ 確かにこの基準は、予見可能であるという強みを持ってはいたが、あまりに厳格過ぎるとされてきた。パリ市内で勤務場所の変更があった場合でさえ、理論上は被用者の同意が必要とされることになるからである。

したがって、1998年以降、破毀院は変更の柔軟性を高めるような制度変更を行い、現在では次のようになっている。賃金や労働時間の変更は、その変更の度合いがいかなる場合であれ契約の変更に当たる。契約上定められた職務を変更する場合には、職務の変更も契約の変更である。契約で定められた職務の範囲内で新しい業務を加えることは、単なる労働条件の変更に過ぎない。例えば、秘書の仕事を手書きからコンピューターの打ち込みに変更することは単なる労働条件の変更であり、被用者の同意を要しない。

勤務場所の変更は大いに注目されてきた争点である。同一市内の変更も含めてあらゆる勤務場所の変更につき被用者の同意を必要とするのは厳格に過ぎるとして、破毀院は次のような柔軟な制度に変更した。それは、「同一地域圏」(secteur géographique)内で勤務場所の変更が行われた場合には、それは単なる労働条件の変更とするというものである。そして、同一地域圏でない場合には契約の変更に当たるとする。ここで問題となるのは、「同一地域圏」の定義である。この点については、破毀院社会部が近いうちに基準を明確にすると思われる。

勤務場所の変更の問題をより複雑にしているのは配転可能条項である。契約に配転可能条項が置かれている場合——そして、それを行使することが権利濫用に当たらない場合——、勤務場所の変更は労働条件の変更とされる。

(イ) 使用者の変更の申し出を拒否した場合

労働条件変更の問題は、解雇の問題と密接に関わっている。労働条件の変更を拒否することは、原則的には懲戒事由に当たり、解雇事由となりうる。しかし他方で、契約の変更を拒否することは、それ自体で解雇事由となるわけではない。したがって、使用者が被用者を解雇する場合、使用者は被用者が契約の変更を拒否したこと以外の解雇事由、例えば経済的理由を明らかにする必要がある。

(3) 労働法典 L. 120-2 条と基本的人権の尊重

労働法典 L. 120-2 条は、先に触れた労働時間の短縮に関する法律、セクシュアル・ハラスメントおよびモラル・ハラスメントに関する規定とは異なり、近年導入されたものではない。しかし、同条の重要性が判例法で認められるようになったのは、ほんのここ数年のことである。1992年に挿入された同条は、個別的労使関係に関する中心的規定となった数年前まではまったく知られていなかった。同条は次のように定めている。「何人も個人の権利および個別的集团的自由に対し、実現しようとしている状況や追求されている目的に照らして正当化さ

れない制限を受けるようなことがあってはならない」。労働法典 L. 120-2 条は、使用者の決定に対し、追求されている目的との均衡と正当な理由を求めていると言えよう。

この規定は、裁判所の様々な決定の中で根拠規定として用いられてきた。労働契約に置かれている配転可能条項に基づいて被用者の勤務場所を変更する使用者の決定に関する事例がそうである。契約に基づいて使用者が被用者の勤務場所を変更する権限を有しない場合は当然であるが、使用者が配転可能条項を適用する場合にも被用者の権利を不当なまでに制限するような配転命令を発することはできない。特に、この場合は平穏な家庭生活を送る権利ということになる⁸。

最近、破毀院で職場における服装の問題が裁判となり、ここでもまた争点となったのは半ズボンを着用して就労しようとした者の就労を拒否した使用者の決定の均衡性と正当性であった⁹。一般的に言って、近年労働法で重要な争点となってきた職場におけるプライバシーの問題¹⁰は、労働法典 L. 120-2 条に基づいて判断されると考えられている。例えば、社内に入る際に被用者の手荷物検査を行うことは、異常な外見の者に対して行われる場合や特定の状況下で追求されている目的（安全の保障）に照らして均衡性を有する場合に限り合法である¹¹。

以上、近年の個別的労働関係法における動きを幾つか取り上げてみた。本稿で触れることのできなかつた動きについては別稿に譲ることにしたい。

2. 集団的労働関係法

集団的労働関係法については、経済的決定をコントロールする手段として近年発展を遂げている企業内における従業員代表の問題と団体交渉に関する動向を取り上げる。

(1) 集団的代表と企業内における権限のコントロール

コーポレート・ガバナンスという概念が近年フランス労働法に影響を与えている。もちろんコーポレート・ガバナンスは会社法の問題ではあるが（株主による取締役のコントロール、取締役会の構成を変えること...）、労働法の領域である企業委員会の情報提供と協議に一定の影響を与えている。企業委員会は企業組織、企業経営さらには企業の一般的な機能、そしてとりわけ、被用者数あるいは被用者の構成に影響を与えるような措置について、情報提供を受け協議することを任務とする機関である。企業委員会は決定権限こそ持たないが、コーポレート・ガバナンスの一翼を担っていると言ってよい。

企業委員会の有する特権は、株式会社では企業委員会が情報提供や文書による連絡につき株主と同様の権利を有するという点にある。

⁸ 破毀院社会部 1999 年 1 月 12 日の判決（前掲注 1 に掲記の HP 参照）。

⁹ 破毀院社会部 2003 年 5 月 25 日の判決（前掲注 1 に掲記の HP 参照）。

¹⁰ 例えば、判例法は電子メールについてプライバシーを尊重する立場を採っている。破毀院社会部 2001 年 10 月 2 日の判決（前掲注 1 に掲記の HP 参照）。

¹¹ 破毀院社会部 2001 年 4 月 3 日の判決（前掲注 1 に掲記の HP 参照）。

この点について、2001年5月15日の法律¹²が公開買付の場合について、企業委員会の役割を強化している。具体的には、公開買付にさらされている企業の企業委員会は特別に情報提供を受け、また買付者を招集し聴聞を行う権利を有するというものである。買付者が招集や聴聞に応じなかった場合のサンクションは極めて厳格であり、買付計画者は自らの議決権を剥奪されることになる（労働法典 L. 432-1 条）。

同法は企業内にある企業委員会の影響をさらに高めるために、企業委員会は裁判所に緊急の株主総会の招集権者を指名することを要求することができるように定めている。さらに、企業委員会は株主総会の議題に議案を加えるよう要求することもできる。

企業委員会は、株主総会にそのメンバーを2名出席させることができることも注目されよう。その場合、そのメンバーは、全員一致の議決が要求される議案において、要請があれば聴聞を受けることになる。

これらは、必ずしも株主の利益だけを考えたものではないコーポレート・ガバナンスに向かっていることを示している。

(2) 団体交渉制度の改革

近年における集团的労働関係法の動向でもっとも際立っているのは団体交渉に関する動向である。

ア. 団体交渉に求められる役割の増加（総論）

従来、フランス労働法は、中間団体を好まないフランスの伝統に倣い、国家の介入に基づいて規制が行われてきた。こうしたことから、フランスにおける団体交渉の承認の歴史は国家と密接に関連しており、団体交渉は国家が労使に規制を創設する権限を授権したものと考えられている。したがって、集团的自治という概念はフランス労働法を理解する上では限定された価値しか持たない。しかし、使用者団体と現在の政府は、国家があまりに多くの点で労働法に介入しているという共通認識を抱いている。制定法の役割を縮小し、またその内容も簡略化するよう修正することで、今日の労使関係におけるキーワードである「社会的民主主義」にもっと多くを委ねるべきであるというのが両者の共通認識である。このような考え方は、労使に規制を創設する権限を授権することで、労使により大きな自治を認めるようにするものである。つまり、立法府は一般原則を定め、他方で労働協約に原則を実現するための具体的な方法を決定させるということである。こうした考え方は新しいものではない。1945年、社会保障制度の起草者は同じく社会的民主主義の原則によって社会保障制度の経営および組織を労使に委ねたのだった。集团的自治に大きな権限を認める理由として経済のグローバル化、企業競争力を強化する必要性、社会変化が市民社会に及ぼす影響が大きくなっ

¹² この法律はその名前が重要であり、「新しい経済的規制に関する法律」（n°2001-420, Loi relative aux nouvelles régulations économiques）と呼ばれている。

ていること、そして労働の組織化がますます複雑になっていることが考えられる。こうしたことから、国内法を必要とせずに、労働協約のみを以ってヨーロッパ指令をフランス国内に適用できることを決定できるようにすべきであると提案する者もいる。

イ. 団体交渉の機能の変化

団体交渉に生じた重要な変化の一つがその機能の変化である。今や団体交渉は、被用者をより十分に保護するために法律を補完するための一手段としてのみ捉えられているものではない。1982年以降、労使は制定法に定められた基準を下回る場合であっても、制定法に対する例外を設定することができるようになってきている。制定法がもはや全ての被用者に共通の最低基準ではないのだから、これこそまさに労働法における重大な変化である。労働時間に関する諸規定がそうであるように、例外を設けることのできる場合は立法府が明文で認めている場合に限られる。例外協定は実質的に企業レベルの労働協約を変化させており、また使用者側が交渉に力を入れているため例外協定が労働協約を発展させている。

「例外協定」と並んで、他の2種類の団体交渉が発展してきた。それは譲歩交渉と雇用——特に経済的理由に基づく解雇——に関わる問題についての団体交渉である（後者については詳細を後述する）。この点における団体交渉の機能の変化には眼を見張るものがある。団体交渉は労働者保護の手段ではなく、企業を組織化する手段、企業管理の手段へと変貌を遂げている。その結果、団体交渉は使用者の権限行使と権限のコントロールとに関わるようになってきている。

近年における経済的理由に基づく解雇に関する団体交渉はまさにこの点における好例である（経済的理由に基づく解雇に関する団体交渉についての2003年1月3日の法律¹³）。しかし、2003年1月3日の法律は、これまでなかった形の協約について定めているという点がさらに関心を惹く。それが「手続協定」(accord de modalité)である。

ウ. 協約に基づく手続化

「手続協約」と呼ばれるかなり斬新な形の労働協約が定められた。この協約の目的は実体的なルールを定めることではなく、交渉の手続あるいは対話の手続を定めることにある。その基盤にある考え方は、問題を解決することではなく、問題を解決するための条件（手続）を定めることである。こうしたやり方は、法律による規制が実体的なものから手続的なものに移っていることを検証した法理論¹⁴に倣って、協約に基づく手続化と呼ばれることがある¹⁵。

2003年の法律を見ると、手続協約は以下の4つの特徴を有する。

¹³ 正式名称は「経済的理由に基づく解雇に関する団体交渉を促進する法律」(n°2003-6, Loi portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques) である。

¹⁴ DE MUNCK J. et LENOBLE J., *Droit négocié et procéduralisation*, in *Droit négocié, droit imposé ?*, Publications des facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1996, p. 185.

¹⁵ Cf G. Couturier, *Le choix de la procéduralisation conventionnelle*, Semaine sociale Lamy, 19 janv. 2004, p.8.

第 1 に、当該協約は実験的なものであることである。これについては、立法府が締結された協約を考慮して改めて立法化すると述べていることから判る。

第 2 に、当該協約は「例外を設定できる」ものであることである。これについては、労働協約が必ずしも法律で定める以上の保護を定めることを要しないことから判る。しかし、限界についても触れている。例えば、手続決定協約は企業委員会から情報提供を受ける権利や協議を行う権利を剥奪するような規定を置いてはならない。

第 3 に、当該協約を締結するには企業内の代表的労働組合の過半数の署名が必要とされることである。

第 4 に、「手続協約」は締結前に企業委員会で協議することが協約を有効に成立させるための条件となっている。この点は、選出代表と労働組合の関係を検討する興味深い素材を提供しており、今後の動向が注目される。

エ. 労働法改革法案

団体交渉の改革に関する重要な法案は、現在議会で審議されている。同法案は、フランス法における労働協約のあり方を実質的に変えようとするものである。その主な点は以下の通りである¹⁶。

(ア) 補完的な位置付けとしての産業レベルの労働協約

団体交渉については、従来からその十分な発展の「障害」となってきた 2 つの要素がある。第 1 の要素は、企業レベルの労働協約には定めることができず、産業レベルの団体交渉だけに許されている事項が（多くはないが）幾つかあることである。第 2 の要素は、企業レベルの労働協約には、産業レベルの労働協約で定める以上の保護を被用者に付与するようなルールしか定めることができないという旧来的な法源相互の関係である。

こうして点を踏まえて法案では、団体交渉については、企業レベルの労働協約は産業レベルの労働協約と同様の制度とすべきことが提案されている。そうした場合、産業レベルで締結された協約に基づく規範は企業レベルの協約が存在しない場合に限り適用されることになる。

さらに、産業レベルの労働協約でのみ例外を設定することができる全ての規定につき、企業レベルおよび事業場レベルも加えるよう修正される必要がある。こうした点は、同法案が企業レベルの労働協約を重視していることを示すものと言えよう。

産業レベルの労働協約の法的効力を制限することに関しては、次の 3 点で調整が必要である。第 1 点として、既に締結されている協約については、その階層に基づく優先順位が維持される。第 2 点として、幾つかの領域（賃金、職務、社会保障に関する集团的ルール...）に

¹⁶ 前述のように本報告後同法案は可決され、2004 年 5 月 4 日に「生涯を通じた職業訓練と社会的対話に関する法律」として成立するに至っている。

関しては、企業レベル、事業場レベルのルールは適用されない。第3点として、産業レベルの労働協約の締結当事者は、産業レベルの労働協約が補完的なものにならないよう定めることができる。

(イ) 過半数ルール

改革法案の重要な点の第二は、労働協約の締結に際して過半数ルールを導入しようとしていることである。過半数ルールは、単一の代表的労働組合が全被用者を拘束する労働協約を使用者との間で締結できることに対する反発を受けて提案された。フランス法では、労働協約が全ての被用者に適用されることに鑑みれば、労働協約は投票選挙で過半数を獲得した労働組合により締結されるべきだとの主張がなされるのも当然である。

団体交渉に関する法律は2種類の「過半数ルール」の導入を提案している。

第1は、協約に「反対する権利」を認めるものとしての過半数ルールである。これは「例外協定」に関する限りですでに存在する。単一の代表的労働組合が署名した場合でも協約は有効であるが、労働組合の過半数が当該協約に反対した場合には無効となるというものである。新法が可決されれば、このルールは全ての労働協約に及ぶことになるだろう。これは消極的過半数ルールと呼ぶことができよう。

消極的過半数ルールは、さらに2つのレベルに区別できる。第1に、産業レベルの協約および職協定については、当該協約が適用される範囲の被用者を代表する組合組織の過半数の反対がない場合に有効となる。第2に、企業レベルの協約については、過半数の支持を獲得している組合組織による反対がない場合に有効となる。

第2は、本当の意味での過半数ルールである。つまり、協約が有効に成立するためには、企業内の代表的労働組合の過半数により締結されるか、あるいは被用者の承認を必要とするというものである。そして、被用者の承認を得るためには、職場における第一次投票で少なくとも過半数を獲得しなければならない。これは積極的過半数ルールと呼ぶことができよう。

ここで提案されている過半数ルールは、単純に多数派組合だけを重視するものではないという点が注目される。

(ウ) 交渉権限

産業レベルの協約で定めていれば、代表的労働組合を持たない企業であっても選出代表を通じて団体交渉を行い労働協約を締結することは可能である。そのような代表が存在しない場合は、労働組合から権限を委ねられた被用者が同じような役割を果たすことができる。前述のように、同じようなルールは1996年に定められている。

(エ) グループレベルの交渉

実務上多く見られるようになっているグループレベルの交渉は、新法が可決されれば法律

的に承認される。

結び

21世紀の初頭にあつて、フランス労働法は今後のさらなる発展に向けて重要な時期にさしかかっているのは確かである。市場の効率性の名の下に労働者を保護するルールが重大な変化にさらされている時期にあつては、労働法の仕組み、機能、さらには今後多元化せざるを得ないその役割について、よく検討し分析することが特に重要である。比較法研究は、そうした検討を行う中で重要な役割を担うことになる。本稿がその一助になればこれに勝る喜びはない。

<第2章（フランス）解題>

1. フランス労働法は、伝統的に、詳細な制定法と産業別の労働協約を中心とした中央集権的な法体系として成り立っていた。しかし、フランスの労働関係も、他の国々と同様に、経済のグローバル化、科学技術の進展、社会の多様化・複雑化といった事情に直面し、大きな変容に迫られている。Lokiec 論文は、このフランス労働法の基本的構造と現在直面している変容の姿を実によく描写したものとなっている。

変化は、大きく分けると2つの点で生じている。労働法の「柔軟化」と「個別化」である。しかし、このフランス労働法の「柔軟化」「個別化」の動きを見るときには細心の注意が必要である。その方法や内容は、日本で議論されているほど単純ではないからである。以下、それぞれについて簡単に見ておくことにしよう。

2. 第1は、労働法の「柔軟化」である。中央集権的な性格を色濃く持っていたフランス労働法は、現在「柔軟化」を大きく進めている。その方法は大きく2つのものから成る。

(1) 1つは、制定法の柔軟化である。制定法の定める規制の例外を労働協約（「例外協定」）によって定めることは、1982年1月16日のオルドナンス以降、労働時間規制の柔軟化を中心に許容されてきた。この傾向は、近年さらに強まっている。法定労働時間を週35時間に短縮した2000年1月19日の法律（第2次法）では、労働時間短縮の具体的実施方法（労働時間編成や賃金の取扱い等）が基本的に労使の交渉に委ねられた。また、経済的理由に基づく解雇に関する団体交渉に関する2003年1月3日の法律は、経済的解雇の法定手続の例外を労働協約（「手続協定」）によって定めることができることを認めている。「基本的枠組みは法律で定め、その内容や例外は労働協約で分権的に決定する」という大きな流れが、フランス労働法の中に見られているのである。但し、ここでは注意しなければならないのは、フランスで制定法の例外を設定するものとして許容されているのは、あくまで集団的な合意（労働協約等）であって、個別の合意ではないことである。フランスでは、個々の労働者の同意による例外設定（contract-out/opt-out）は、基本的に認められていない。

(2) もう1つは、団体交渉の柔軟化である。伝統的に産業別団体交渉を重視してきたフランス労働法も、近年では交渉の柔軟化を図るために、企業レベル（あるいは事業所レベル）の交渉を重視する方向に重点を移してきている。すでに1982年11月13日の法律が賃金と労働時間について年に1度企業レベルで団体交渉を行うことを義務付け、その方向を明らかにしていたが、さらに2004年5月4日の法律は、企業レベルの労働協約をより重視する方向で改革を行っている。同時に2004年法では、これまで代表的組合の1つでも締結すれば全労働者への適用が認められていた協約適用ルールを改め、過半数ルールが採用された点は注目に値する。この過半数ルールとは、1つの代表的組合が締結した労働協約に対して代表的組合の過半数が反対した場合にはその協約は無効となるという消極的過半数ルールと、代

表的組合の過半数により締結されるかまたは職場における被用者の過半数の承認を得た場合に協約が有効に成立するという積極的過半数ルールを双方を含んだものである。この改正は、労働組合の過半数の（消極的ないし積極的）支持を要求することによって労働協約の正当性を高めようとした改正といえることができる。

3. フランス労働法の第2の動向は、「個別化」である。もっとも、ここで言う「個別化」とは、個別の「契約」の重視という意味ではなく、個別の「権利」の重視を意味していることには注意が必要である。この「個別化」も大きく2つの方法で進められている。

1つは、制定法による労働者の権利の保障である。最近の動きとしては、セクシュアル・ハラスメントおよびモラル・ハラスメントに関する労働者等の保護を定めた2002年1月17日の法律や、労働者の基本的人権の保障のために定められている労働法典L.120-2条の適用例などが挙げられる。フランスにおいても、職場における労働者の人権、プライバシー保護の要請は高まっており、立法や判例による対応がなされている。

もう1つは、労働条件変更における労働者の権利の保護である。1996年の一連の破毀院判決は、労働条件の変更について、労働者の同意を要する「契約の変更」と同意なく一方的にできる「労働条件の変更」とを区別し、前者には賃金、労働時間、職務および勤務場所が含まれるとした。これらの要素は基本的に客観的に決まるものとされ、使用者がこれらの事項を一方的に変更していくことを防ぐ機能を有している。もっとも、職務と勤務場所の変更については、なお解釈上残された課題もあり、さらなる検討が必要である。

4. Lokiec論文は、以上のようなフランス労働法の近年のダイナミックな動きを明らかにしたものである。フランス労働法の議論の重さを知り、また、今後の日本の労働法のあり方を具体的に考えていくためにも、極めて示唆に富んだものと言えよう。