

フランスにおける集団的労使関係

——重層的システムの過渡期

ジュリアン・ムレ

(ボルドー第四大学博士課程)

目次

- I フランスにおける労働組合・組織化概観
- II フランスにおける企業内労働者代表制度
- III 集団的労使関係の分権化への新たな傾向

グローバル経済に端を発する変化に対応すべく、フランスの集団的労使関係は、他の先進国のそれと同様、変容している。伝統的には労働組合が労働者（被用者）は代表していたが（I）、組合は唯一の代表機関ではなく（II）、組合と選挙による従業員代表という異なる代表組織に与えられた役割、任務、権限、そしてそれぞれが作り出す規範の中で集団的労使関係のさまざまな適化がなされているように思われる。

近時では、この領域においてすでにさまざまな実験が行われてきたが、2004年5月4日法¹⁾がその集大成をなしており、集団的労使関係の分権化への動向において一つの時代の区切りととらえることができる。

I フランスにおける労働組合・組織化概観

歴史的に、労働組合は最初の労働者代表であり、産業化の歴史との関連を有している。労働組合の代表性は、組合結成の禁止が解かれて後、企業の枠外でまず認められた（A）。労働組合が企業内に存在することが受容されるようになったのは、さらに後のことである（B）。フランスでも、他の国と同様、組織の危機と云う状況に直面し

ている（C）。

A 歴史的転換点

フランスにおける労働組合運動の歴史をここで詳述することはできないので、重要な年代と事項についてのみ触れる。

フランス革命の遺産であるル・シャプリエ法は、中間団体の結成を禁じるものであったが、実際の禁止対象は労働者組織であった。組合は禁止されたが、水面下ではあれ、台頭する労働者階級の組織化が行われはじめた。

労働組合は、それが禁止されていた時代でもナポレオン三世治下においてはある程度黙認されるようになっていたが、そうはいつても、初めて合法化されたのは、いわゆるワルデック・ルソー法（1884年3月21日制定）によってである。1884年法は、組合の役割について広範な視野を有しており、組合の利益を労働者に限定していなかった。さらに、同法は労働組合の結成について、規約と代表者の氏名の登録²⁾のみと、それほど要件を課していなかった。これより、組合の組織化が広がった。同法の規定は労働法典に取り込まれた。後に、部門別組合（独立労働者、職人、小売店主に加え、幹部職、公務員等）が出現した。

フランスにおける組合運動の構造は、1884年から第一次世界大戦の間にみられた、組織化を地域レベル（unions locales et départementales）、職業別（fédérations）、そして全国ベース（confédération）で行おうとする動きに由来する。こうした構造は現在も変わっていない。

1919年、労働組合が労働協約に署名することが認められ、1936年には労働者や社会的権利に肯定的な政権の下、労働協約に真の規範としての地位が認められた。これと対照的に1960年代には労働組合は新たな局面を迎えることとなるが、そのときにもまだ組合が企業内に存在することは認められていなかった。そうしたことが認められるようになるのは、1968年5月のデモと騒乱の影響の中でのことである。

B 企業内への存在

1968年5月の社会的な抗議運動では労働組合が主たる役割を果たした。政府、使用者団体、労働組合の三者間の交渉によって、一連の協定（グルネル協定/accords de Grenelle）が結ばれることとなり、労働者に多くの改善がもたらされた。すなわち最低賃金・総賃金の引上げ、雇用保障に関する交渉などの実施、そして企業内での労働組合の役割の承認である。この最後の点は、1968年12月27日法になるものであり、グルネル協定から生まれた最初の法律である。同法は、企業内での組合の役割を完全に認めた。代表的労働組合であれば、当該企業の雇用する従業員数とは無関係に、組合支部（section syndicale）を設置することができる。さらに、企業内で代表的であれば、労働組合は、企業内で認められた団結の権利を十分に行使するために³⁾、企業内で活動するための新たな手段を与えられた。同法により、労働組合は企業外だけでなく、企業内での組織化が認められた。従業員の組織化は、実際には、組合支部の設置につながるものである⁴⁾。組合支部は企業内組合ではなく、当該企業で就労する組合加入者の集合体である。組合支部は、企業内の適切な場所にポスターを掲示したり⁵⁾、企業内で労働者に組合の広報誌を配布する⁶⁾ことができる。さらに、従業員数200人以上の企業では、組合支部は事務室を有する権利を与えられている。また、企業レベルの協約の準備・交渉のための任務遂行時間（crédit global d'heures）⁷⁾が付与される。

1968年の法律は、労働組合にとっては大きな勝利であった。いまや企業内でも組織化することができる。栄光の時代はしばらく続いたが、最近

ではそれほどではなく、一般には組合運動は危機にあるといわれている。

C 近年：組合組織化の危機？

他の先進国と同様に、組合組織率は一貫して、とりわけ1980年代以降、低下している。公務員を含めても、労働組合に加入している労働者は10%以下（2003年には8.2%）である。このように組織率が低いと、フランスの労働組合は財政的に弱い。こうした現象は、労働協約の規定で定める利益を享受するためには必ずしも当該協約に署名した労働組合に加入している必要はないという、フランスの集团的労使関係システムの特徴に原因の一つがある。労働組合に加入してなくても、また労働協約に署名していない組合に加入していても、企業・職種に属するすべての労働者は当該労働協約上の規定の適用を受ける。この特徴は、組合加入のインセンティブにならないのは明らかであり、逆説的状况が生じている。すなわち、組織化率が約8%であるのに、90%の労働者が何らかの労働協約（全国、職種別、または企業協約）の適用下にある。さらに、利益を守るためにより有効な方法は何だかという質問には、労働者は労働組合に頼む（26%）よりは経営側との直接対話（45%）を好む傾向にある⁸⁾。労働組合は利益保護において労働者に好まれている代表者というわけではない。

だからといって、労使紛争が消滅したわけではない。しかしながら、最近では労働組合と一般市民との間にストライキ権の行使について意識が開きがあるようである。2005年11月に公共交通機関（電車）部門で労働組合が行った活動は、効果がなく、またほとんどの市民、そして鉄道業労働者にすら支持されていなかった（罷業に参加したのはわずか22%である）。さらに、この事例では、経営側は組合の要求に屈しなかった⁹⁾。

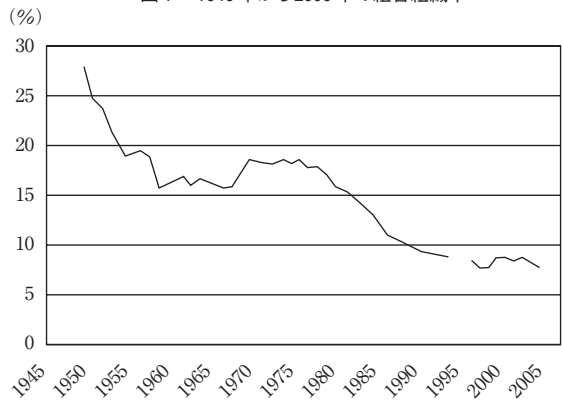
フランスの集团的労使関係の特徴をもう一つ指摘しなければなるまい。代表性の推定（représentativité presumée）の原則に従って、全国レベルで代表性を有する五大労組¹⁰⁾のいずれかに属する労働組合は、たとえ企業や事業所では少

数の従業員しか組織していない場合でも、代表性を有するとされる¹¹⁾。代表性を有することで、労働組合は企業の経営者と労働協約に署名をすることができ、この労働協約はすでに述べたように、組合加入の有無、加入しているのが当該組合か他の組合かにかかわらず、すべての従業員に適用される。このことは、1982年に別のルールが導入されなければ特に問題になることはなかった。同年以降、代表的労働組合が使用者と、法規定よりも労働者に不利益な内容を含む抵触協定 (accord dérogatoire) に署名することが法律上認められた¹²⁾。これは、実質的には従業員の少数しか代表していない労働組合が、法定より不利益な内容を含み、すべての従業員に適用される協定に署名できることを意味する。このことから、代表性の概念に関する議論が過熱することになった。

この問題に対処するべく、2004年5月4日法は状況を一変させた¹³⁾。部門別協約が有効であるためには、当該部門または企業レベルで労働者の過半数を代表する一または複数の労働組合によって署名されなければならない。この新しい「証明による」代表性は、交渉時または企業委員会や従業員代表委員の選挙の際に評価される。企業レベルでの協定に関しては、従業員代表選挙の結果だけが考慮対象となる。これは、フランスの集团的労使関係システムの革命といえることができる。

それでもなお、労働組合の脆弱性は、経営側にとっても問題である。多くの使用者が、企業レベルでの労使協定を署名するための相手方を必要としている。中には、新たな財政的手段——たとえば、従業員が支持する組合に資金を与えるため従業員の希望により使用者から発行される「組合小切手」¹⁴⁾——を与えて、自らの企業内に組合が存在するよう促す使用者もある。同時に、組織率の推移(図1参照)を分析すると、組織率はここ数年間安定しているようにも思われる。さらに、代表的組合が公共企業体、あるいは社会保険システムなどの組織において非常に重要な役割を果たしているという事実は強調されるべきであろう。とはいえ、この面は、制度化されてしまい、労働者の労働条件を改善するために経営に要求するというような本来の使命を果たしていないことを示し

図1 1949年から2005年の組合組織率



出所：雇用・社会連帯・住宅問題担当省，DARES

ており、労働組合衰退の理由の一つとして挙げられることもよくある。

組織率低下という現象のもう一つの原因は、もはや労働組合は、職場あるいは職業レベルにおける唯一の労働者代表ではないという事実にもあるように思われる。第二次世界大戦後、さまざまな法律によりさまざまなタイプの代表制度が設立された。(II)。しかし、それらの一つは労働組合と直接的に結びついた組合代表委員である(A)。他の制度(B)についても、労働組合は大きな役割を果たしている。

II フランスにおける企業内労働者代表制度

前述の組合支部とは別に、企業内には、代表的労働組合が指名した組合代表委員が存在する(A)。そして、それとは別に直接的または間接的に従業員により選出された従業員代表制度もある(B)。

A 指名代表：組合代表委員 (délégué syndical)

組合代表委員 (délégué syndical) は、企業内において提案・不服申立等を行うために、自らが属する労働組合を代表する。また組合代表委員は、企業における労働組合と従業員の仲介者でもあり、団体交渉にも参加する。

組合代表委員は、過去3年間のうちの12カ月(継続である必要はない)以上、50人以上を雇用する企業または事業所に設置が義務づけられる。し

かし、これは選出代表ではない。企業または事業所に存在する代表的労働組合が組合代表を指名する。当該企業において代表的な労働組合だけが組合代表委員を指名することができる。かつては指名の時点で組合支部が設置されていることを証明しなければならなかったが、現在ではその必要はない¹⁵⁾。組合代表委員の人数は、従業員数により異なり、1人から5人である(表1)。従業員数50人未満の小企業においては、労働組合は、他の労働組合の名の下に選出されていない限りにおいて従業員代表委員(délégué du personnel)を組合代表委員に指名することができる。組合代表委員の任期は特に定めがなく、その委員を指名した労働組合次第である。労働組合は当該企業で1年(労働者派遣業については6カ月、新しく設立された企業については4カ月)以上の在職期間を有する18歳以上の従業員を指名しなければならない。組合代表委員は、従業員代表委員、企業委員会委員、安全衛生労働条件委員会委員を同時に兼ねることが可能である¹⁶⁾。

a 任務

まず、組合代表委員は

- 自らの組合と使用者の間を、(不服、苦情、提案を伝達し)
- 自らの組合と企業の従業員を

つなぐ役割を負う。

しかし、組合代表委員のもっとも重要にして特別な役割は、団体交渉である。労働法典は、企業内においては使用者と企業内の組合代表委員とが労働協約を締結することを定めているが、組合代表委員は組合と使用者を結ぶものであるので、通常は組合代表委員が交渉の責にある。

団体交渉は、使用者が協約締結を求めるたびごとに開始されるが、賃金や労働時間といった一定の事項については義務的年次交渉も行われる。使用者が前の交渉から12カ月間、義務的団体交渉を行わなかった場合、組合代表委員会は15日以内に開催を求める。他の義務的年次団体交渉事項には、障害のある労働者や男女均等などが含まれる。これらの義務的団体交渉事項は、企業レベルでも部門別レベル¹⁷⁾でも徐々に増やされてきたものであり、双方のレベルで団体交渉を活性化して

表1 従業員数別・組合代表委員数

従業員数	組合代表委員の人数
50~999人	1人
1,000~1,999人	2人
2,000~3,999人	3人
4,000~9,999人	4人
10,000人~	5人

いる。

b 組合代表委員に提出されるべき書類

交渉のためには、組合代表委員が次のようなさまざまな書類を閲覧できるようになっていなければならない。

- 当該企業に適用される労働協約その他協定
- 企業委員会のために作成された男女均等に関する年次報告書
- 使用者が作成した障害のある労働者の雇用義務割当に関する報告書
- パートタイム労働の利用に関する年次報告書
- 企業の労使関係の現状の概要を示す社会的総括報告書(Bilan Social)¹⁸⁾
- 職業訓練計画に関する企業委員会のための資料
- 企業内の研修生に関する企業委員会のための資料

B 選挙による従業員代表

1 従業員代表委員(délégué du personnel)

この制度の起源は、1946年4月16日法にさかのぼるが、すでに1936年には10人以上を雇用する事業所については労働者代表(délégués ouvriers)が制度化されていた。従業員代表委員の任務は、主として従業員の苦情を経営側に伝達することである。1982年以降¹⁹⁾、苦情(réclamation)と要求(revendication)との区別はなくなっている。従業員代表委員は、両方を使用者に伝達する。従業員代表委員と企業長は、少なくとも月に1回会合を行う²⁰⁾。

従業員代表委員は、過去3年間のうち12カ月(継続でなくてよい)以上、従業員数11人以上を雇用する企業または事業所に設置が義務づけられ、

選挙は2年ごとに事業所において、企業の主導により行われる。従業員代表委員の人数は企業の従業員数によって異なる(表2)。

企業または事業所における代表的組合は、この直接選挙において非常に重要な役割を果たす。組合は使用者と交渉して選挙前協定に署名し、この協定が選挙を規律する(選挙集団の人数、構成、選挙集団で反映すべき代表性など)。そして、第1巡投票の段階で候補者リストを示すことができるのは労働組合だけである。

従業員は、在職期間が1年以上あり18歳以上であれば被選挙権があるが、企業長の配偶者、直系尊属、直系卑属、兄弟姉妹、一親等姻族のいずれかにあたる従業員は除かれる。16歳以上で3カ月以上の在職期間を有する従業員はすべて選挙権を有する。

a 任務

従業員代表委員の主たる任務は、従業員を代表し、賃金や当該企業における労働法規(労働法典、労働協約、労働時間規制、安全衛生規制等)の適用についてその個別的、集団的要求を使用者に伝達することである²¹⁾。従業員代表委員に要求を伝えることができるのは、正規従業員だけではなく²²⁾、企業に属さない労働者や派遣労働者も可能である。これらの不服や要求は、月例の会合で使用者に伝達される。従業員代表委員からの要請は少なくとも会合の2日前までに使用者に伝達されなければならない。さらに、これらの要請は書面であることを要する。使用者も書面により、会合後6日以内に回答しなければならない。従業員代表委員は、月例の会合とは別に、個別的に、または属性別、部門別等に会合を求めることができる²³⁾。

従業員代表委員の存在は、従業員が個人的に使用者やその代理人に不平を申立てることを妨げるものではない。

身体的であれ精神的であれ従業員の権利が侵害されたことを従業員代表委員が知った場合は、従業員代表委員は使用者にそれを伝え、使用者は調査を開始する。使用者側に落ち度がある場合、または侵害の有無について意見の相違がある場合、従業員または従業員代表委員は(従業員がそれに反対しないことを書面で同意していた場合であって

表2 従業員数別・従業員代表委員数

事業所の従業員数	代表委員数
11~25人	1人+代理委員1人
26~74人	2人+代理委員2人
75~99人	3人+代理委員3人
100~124人	4人+代理委員4人
125~174人	5人+代理委員5人
175~249人	6人+代理委員6人
250~499人	7人+代理委員7人
500~749人	8人+代理委員8人
750~999人	9人+代理委員9人
1,000人~	250人ごとに1人+代理委員1人加算

も)労働審判所(Conseil des plud'hommes)に訴えることができる。従業員代表委員はまた、労働法の適用に関する問題については、行政機関(労働監督官; inspecteur de travail)に事案を届け出ることができる。実際に、従業員代表委員は労働者と労働監督官を現実結ぶものであり、労働監督署に出向くために使用者の許可を求めることなく職場を離れることが認められている。

使用者は一定の状況においては従業員代表委員に諮問をしなければならない。労働災害・職業病の被災労働者が通常の業務に従事できなくなった際の当該労働者の配置、年次有給休暇手当、建設業における天候による業務停止などである。従業員数50人以上の事業所において企業委員会(Comité d'entreprise)がない場合は、経済的事由による解雇、労働時間(法定外労働時間、フレックスタイム)、職業訓練について従業員代表委員に対して諮問を行わなければならない。

従業員代表委員は、企業の構造一般について、企業委員会に対し提案を行うことができる。

2 企業委員会(Comité d'entreprise)

企業委員会は、1945年のオルドナンス、1946年5月16日法により創設された。企業委員会は経済的(企業長は、労働時間編成、新技術導入などの企業の経営に関する重要な決定に先立ち企業委員会に諮問を行わなければならない)、文化的、社会的(例:企業の福利厚生活動など)事項を取り扱う。企業委員会の目的は、「従業員の集団的な[意思

の] 表明を可能に」し、従業員の利益を恒常的に考慮に入れることである。こうした考え方は、1982年に1945年の旧規定に代わるものとして導入されたが、この旧規定は経営側との「協力」を可能にすることを目的としていたため組合が拒否していた。

組合代表委員と同様、企業委員会は過去3年間のうち12カ月（継続である必要はない）以上、50人以上の従業員を雇用する企業に設置義務がある。企業が、従業員数50人以上の複数の事業所により構成されている場合には、各事業所に1つの企業委員会、そして中央企業委員会（Comité central d'entreprise）を設置しなければならない。企業委員会は複数の意思決定レベルに存在する。すなわち、事業所、企業、企業グループ、そしてヨーロッパレベルの（複数の欧州連合加盟国に存在する）企業または企業グループの各レベルである。このことから、さまざまなレベルの企業委員会は「連邦のような」構造であるとする研究者もいる²⁴⁾。

企業委員会における従業員代表者は、4年ごとに事業所で選出される²⁵⁾。選挙は企業によって実施され、従業員代表委員と同様直接選挙である。労働組合は従業員代表委員の場合と同様の重要な役割を果たしている（選挙前協定、候補者リストの提出²⁶⁾）。18歳以上で当該企業に1年以上の在職期間を有する労働者はすべて被選挙権を有するが、企業長の配偶者、直系尊属、直系卑属、兄弟姉妹、一親等姻族のいずれかにあたる従業員は除かれる。

16歳以上であり当該企業で3カ月以上の在職期間を有する従業員は、企業委員会の従業員代表者の選挙権を有する。

a 企業委員会の構成

α 三者構成 企業委員会は次の三者によって構成される。

——企業長。1993年12月20日法および2004年5月4日法では最大2名の補佐の同席が可能である。これにより、小企業では経営側と労働者側それぞれの代表者数が同じになりうる。これは本来、企業委員会の背景をなす発想とは異なるとする者もある。使用者は企業委員会の委員長であるが、自らの企業の従業員、おそらくは幹部労働者を代理人として指名することができる。

表3 従業員数別・企業委員会従業員代表数

従業員数	代表者数
50～74人	3人+代理委員3人
75～99人	4人+代理委員4人
100～399人	5人+代理委員5人
400～749人	6人+代理委員6人
750～999人	7人+代理委員7人
1,000～1,999人	8人+代理委員8人
2,000～2,999人	9人+代理委員9人
3,000～3,999人	10人+代理委員10人
4,000～4,999人	11人+代理委員11人
5,000～7,499人	12人+代理委員12人
7,500～9,999人	13人+代理委員13人
10,000人～	15人+代理委員15人

——組合により指名された組合代表者。企業の規模によって違いが生じる。300人未満の企業においては、組合代表者が同時に組合代表委員であることも可能である²⁷⁾。ある労働組合の組合代表委員が複数人いる場合は、労働組合がそのうちの1人を企業委員会出席者として指名する。反対に、従業員数300人以上の企業においては、企業内における代表的労働組合は、組合代表委員とは別に企業委員会に代表者を1名指名することができる²⁸⁾。

——選出された従業員代表者。従業員代表者の人数は、企業規模によって異なる（表3）。この人数は協約により増加させることができる。

β 委員会（commission） 企業委員会には2種類の委員会がある。それらには設置が義務的なものと、当該企業従業員数に応じて設置される、職業訓練・雇用委員会、職業上の平等委員会（従業員数200人以上）、住宅問題委員会（従業員数300人以上）、経済委員会（従業員数1000人以上）などのようなものがある。企業委員会は、特定の事項を扱うために別の委員会を設置し²⁹⁾、さまざまな専門家を招聘することができる。

b 社会的権限

1945年2月2日のオルドナンス以来、企業の福利厚生制度はすべて企業委員会に委ねられていた。1982年の法改正においてもこれと同様の規定がおかれた。すなわち「企業委員会は、従業員およびその家族の利益のために、企業の福利厚生

制度の運営を実行し、監視する³⁰⁾。判例によると、これらの福利厚生制度は「法律上の義務〔の実施〕であってはならず」「主として企業の従業員の利益のため」、また目的は「企業における従業員の集団的な雇用条件、労働条件、生活条件の向上」でなければならない³¹⁾。こうした計画における福利厚生の便益は、企業の従業員であることから発生するものである³²⁾。

福利厚生制度の性質により、企業委員会が果たす役割は異なる。

- 法人格のない福利厚生制度は直接に実行する。
- 指名した代表者において、法人格のあるものの運営に参加する。
- 福利厚生制度（社宅建設についてなど）の運営を監視するのみ。

一定の制約もある。企業委員会は政治活動および労働組合に関係する活動に資金を提供することはできない。ただしこの制限は文化的な活動（講演、展覧会、旅行など）には適用されない。企業委員会は企業外の者を企業委員会室での情報収集を目的とする会合に招聘することができる³³⁾。

企業委員会は、その社会的権限を行使するために、使用者から企業委員会のための一般的な拠出金³⁴⁾とは別の特殊な拠出金を受領する。

c 経済的権限

使用者は基本的に、企業に関する一定の決定に先立って企業委員会に諮問しなければならない。また情報と資料を提出しなければならない。

α 会合と諮問 会合には2種類ある。1つが定例会合であり、一定の事項（年次有給休暇、フレックスタイム、男女均等、職業訓練、研究開発など）について毎年開催され、頻度は毎月（従業員数150人以上の企業）または2カ月に1度（150人未満）である。臨時会合は、定例会合間に行われることもあるが、企業委員会の構成員の過半数が開催を要求することが必要である³⁵⁾。日程と開催通知は3日前までに送付しなければならない。

使用者は企業委員会に対し、組織、経営、企業の一般的運営に関する決定³⁶⁾、その他労働力の量や配置、労働時間、雇用条件・労働条件に影響を及ぼしうる措置、従業員の職業訓練³⁷⁾に関して、

情報提供を行わなければならない。この規定で考慮すべき最も重要な基準は「重大性」であり、措置の性質（厳密に経済的であるか、社会的であるか、労働者への影響が直接的であるかなど）とは無関係である。企業の組織と同様に、こうした措置はそれ自体、組織の内部（新たな労働編成の方法、新技術導入）または外部（合併、譲渡など）の組織にかわりうる。この諮問の範囲は1982年10月28日法により拡大され、企業が株を購入（資本の10~50%）する場合、または他の会社が当該企業の株を購入する場合³⁸⁾も対象となる。

β 資料と情報の伝達 使用者は企業委員会にさまざまな資料を提供しなければならない。

- 選挙後1カ月以内に、使用者は企業の性質とその組織、企業の経済的見通しを含む財政面に関する資料を新たな企業委員会に提出しなければならない³⁹⁾。
- 3カ月ごとに、使用者は企業委員会とともに受注、財政状況、生産計画の概要を評価しなければならない（L.432-4条）。従業員数300人以上の企業では3カ月ごと、それ以外の企業では6カ月ごとに、使用者は企業委員会に対し、設備・製造方法の改善、入替、変更について計画した措置、それらが労働条件・雇用条件に与える影響、労働力の推移その他の事項を通知しなければならない⁴⁰⁾。この最後の点について、使用者が通知する情報には、有期労働契約による労働者、派遣労働者、パートタイム労働者、当該企業で就労する他企業の従業員の利用状況についての説明が含まれていなければならない。この事項に関しては、企業委員会の権限はこれだけにとどまらない。有期労働契約・派遣労働が濫用的に利用されていると思われる場合、あるいはこれらの契約形態の利用が著しく増加したときには、企業委員会は行政に警告を発することができる。

● 毎年、使用者は企業委員会にさまざまな資料を提出しなければならない。まず、企業の活動、組織変更、利益、投資、次年度の経済的見通し等についての報告書を企業委

員会に提出しなければならない (L. 432-4 条 2 項)。加えて、企業委員会には社会的総括報告書を送付しなければならず、これには労働関係に関する報告が記載される (300 人以上を雇用する企業)⁴¹⁾。また企業委員会は、企業が作成した会計書類のコピーを受領する。

とはいえ、企業委員会の権限は、ドイツの事業所委員会 (Betriebsrat) ほどではない。フランスでは共同決定というものはない。企業委員会が拒否権を有するような一定の (まれな) 場合を除き、企業委員会には諮問をすれば足りる。さらに、原則として、企業内に組合代表委員がいるかぎり、企業委員会は労働協約を締結する権限を有さない⁴²⁾。これは代表的労働組合とその組合代表委員の役割である。

従業員数 200 人未満の企業においては、企業委員会および従業員代表委員に代えて、単一代表 (délégation unique) がおかれることがあり、これは前二者の権限を兼ねる。

3 衛生安全労働条件委員会 (Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail; CHSCT)

衛生安全労働条件委員会は、従業員の健康と安全を保護し、労働条件を向上することに資することを任務とする⁴³⁾。明確にいうと、この委員会は使用者が衛生、安全、労働条件に強い影響を与える措置を計画している場合に、使用者に助言することを目的としている⁴⁴⁾。使用者は、就業規則の変更および特定のカテゴリーの労働者 (障害を有する労働者、労働災害の被災労働者など) に関する措置について委員会に諮問しなければならない。衛生安全労働条件委員会を設置しなければならないのは、従業員数 50 人以上の企業である。衛生安全労働条件委員会は、使用者またはその代理人による委員長、間接選挙で選出された従業員による労働者代表によって構成される。衛生安全労働条件委員会における労働者の代表者は 2 年の任期 (更新可能) で、従業員代表委員および企業委員会の選出代表者からなる母集団により指名される。

少なくとも年に 1 度、使用者は、当該企業にお

ける安全衛生、労働条件に関する分析報告書を委員会に提出しなければならない。

衛生安全労働条件委員会は、諮問的側面とは別に、企業における職業リスクを分析して安全衛生や労働条件の状況を監督する。

衛生安全労働条件委員会は少なくとも年に 4 回、企業内での検査を指揮する (L. 236-2 条 3 項, R. 236-10)。この検査のねらいは法規規範が遵守されているかを確認することにある。職業病および労働災害についての調査も行なう。

C 手段および保護

企業内の労働者代表は、その任務を遂行するために、そして使用者との対立につながるような企業内で特殊な役割であると考えられるため、特別な手段と保護が与えられている。

1 手段

企業内の労働者代表は、任務を遂行するためのさまざまな手段を有している。従業員代表委員⁴⁵⁾と組合代表委員⁴⁶⁾は、企業の規模に応じて (10~20 時間) 任務遂行時間 (crédit d'heures) を与えられている。特殊な状況 (労使紛争など) においては、実際の時間が任務遂行時間を超過することもありうる。使用者との会合の時間は付与された任務遂行時間から差し引かれず、労働時間とみなされ賃金支払の対象となる。

企業委員会は、時間 (各代表者に月 20 時間、労働時間とみなす) と金銭 (使用者が拠出する) が与えられ、情報提供のための会合開催に場所が提供される。

また従業員代表は、一定の会社の資料に自由にアクセスことができ、任務遂行中は支障のない範囲での従業員との面談など職場への立入りも自由である。これは労働時間外にも同様に行うことができる。任務遂行時間中はその義務を遂行する (労働監督署に意向など) ために職場を離脱することができる。

2 特別な保護

すべての企業内の労働者代表は、その任期中およびその後の 6 カ月または 1 年間 (表 4)、特別な

表4 元代表者・候補者に対する保護の期間

保護期間	保護される労働者の地位
6カ月	<ul style="list-style-type: none"> ●元従業員代表委員 ●少なくとも2年間企業委員会における従業員代表委員または組合代表者であった者 ●使用者が立候補リストを受領して以降の従業員代表委員選挙の候補者 ●候補者リストを使用者が受領して以降の直近の企業委員会選挙で当選しなかった候補者 ●(従業員代表委員または企業委員会の)選挙実施を使用者に要求した最初の労働者
12カ月	過去1年に組合代表委員であった者

保護を受ける。使用者は、労働者代表を解雇しようとする場合は、解雇事由が何であれ、労働監督官の許可を求めなければならない。使用者は、企業委員会の構成員または従業員代表委員を解雇しようとする場合、企業委員会に諮問しなければならないが、これは単なる意見聴取でしかない。労働監督官の許可のない解雇は法律上無効である。

解雇時の保護の範囲は、法律により、譲渡、退職、労働契約の変更⁴⁷⁾など他の場合にも拡大されてきた。さらに、法律は一定の場合について特別ルールを設定した(例:有期労働契約の終了について解雇と同じ範囲の保護の適用)⁴⁸⁾。

フランスでは、企業内従業員代表制度には会社、事業所、企業グループと複数のレベルがあることを検討した。しかし、従業員代表は伝統的な労働組合と競合関係にあるのではない。むしろ補完的な関係にある。さらに、労働組合はなお従業員代表制度の設置・運営に重要な役割を担っている。そうはいつても、最近では、組合代表ではない労働者代表に新たな権限を与えて集团的労使関係規範の分権化と柔軟化を図る目的で、このバランスを変える新たな傾向が見られるようになった。

Ⅲ 集团的労使関係の分権化への新たな傾向

近年フランスの労働法においては、集团的労使関係の分権化の傾向が顕著である。この傾向は主として次の二つの手法からなる。企業(または事業所)レベルの協約に集团的労使関係規範の階層上の優越性を与え、複数の労使関係レベルに新た

な関係づけを行うこと(A)、組合代表委員がいない企業において労使交渉の新たな可能性を与えること(B)である。

A 階層間の新たな関係

2004年5月4日法により、集团的労使関係における異なるレベル間のそれまでの関係は崩壊した。同法が企業あるいは事業所レベルの協定をより促進しようとしているのは明らかである。2004年法と同法が従前の実務や法規範にもたらした抜本的な変化は、規制撤廃と柔軟化の名の下に、旧来のシステムが批判され、厳格に適用されないという状況が長く続いた結果である。この点を検討することは、2004年法の起源を理解するために必要である。

a 2004年法以前:階層間の関係一新への圧力

団体交渉に複数の階層(全国、職業別、企業・事業所)があることは、フランスの集团的労使関係システムの特徴である。いくぶん複雑なこの連関における原則は、労働者により有利に定める場合を除き、下位では、上位で決定した事項と矛盾する事項を定められないということであった⁴⁹⁾。企業レベルで締結される労働協約は、従業員により有利なものを定めるものでない限り、部門別レベルで締結された労働協約から逸脱することはできないという意味である。

1982年11月13日法は、企業レベルと部門別レベルの関係をより明確にしようとしたものである⁵⁰⁾。部門別協約の後に企業レベルで労働協約が締結される場合、その目的はより有利な条項、あるいは上位の労働協約が取り扱っていない事項に関する条項を通じて、部門別協約を改善し、部門別協約を個別企業に適合させることでなければならない。反対に、企業協定がすでに締結されている企業に、後で部門別協約が適用されるようになった場合は、企業協定の規定が合わせなければならない。こうした規定は、部門別協約が優越するように規範を階層づけるもののように思われた。二つの規範が相反し有利原則で解決できない場合、部門別協約が優越する⁵¹⁾。

しかしながら、その後もこれらの原則に反する

協約が締結されることもあった。なによりも、一定の条件のもとに労働者に不利な内容を定める抵触協定 (accord dérogatoire) が認められたことは、すでに述べたとおりである (I-C)⁵²⁾。1982年10月28日法により、これらの協定は (一定の制限の下に) 賃金⁵³⁾、労働時間 (調整)⁵⁴⁾に限定されていた。これらの場合について、法律はより労働者に不利益な条件を含め企業協定に、部門別協約、そして場合によっては法律と異なる規定を定めることを認めた。

1995年10月31日、労働組合と使用者団体は、全国職協約 (accord national interprofessionnel) を締結し、その中で全国・部門別・企業の3つの階層性に関する当時のシステムを厳しく批判し⁵⁵⁾、それぞれに与えられている役割を再考することを求めた。その点で、この協約は部門別協約の新たな役割を提案するものであった。1995年の全国協約は、部門別協約は企業協定の交渉の自由をもっと認めるべきであるとする。しかし、この新たなアプローチは労働法典 L.132-2 条および L.132-23 条の原則、すなわち最も有利な規範が適用され、部門別協約は標準としての地位を占めるということを否定するものとして、強く批判された⁵⁶⁾。こうした批判は、この全国協約が定めた新たな関連づけを1996年11月12日法が採用しなかった理由を説明しているといえよう。

もちろん、1998年6月13日の第一次オブリー法 (Aubry I) および2000年1月19日の第二次オブリー法 (Aubry II) は、使用者に35時間法に関する協定を締結するように要請することで、特に企業レベルでの団体交渉を奨励している。

2001年には、使用者団体 MEDEF と4労組が共通見解 (position commune) という文書に署名し、階層の異なる団体交渉間の関係を抜本的に変革するための立法措置を講じることを政府に要求した。この文書に法的拘束力はないとしても、2004年法への最終段階とみることができよう。この文書が推進する抜本的な変革は、直接的に2004年法へとつながっており、この点については以下で検討を行う。

b 2004年の改革

従来の法律はすべて、程度の差はあれ元々の原

則を新たな状況に適応させるものであった。2004年法は異なり、レベルの異なる団体交渉の関係を大きく変化させた。

2004年5月4日法は、1982年法⁵⁷⁾に由来する労働法典 L.132-23 条を削除したり、修正するものではない。しかし、2つの項の新設により、システム全体が変化した。新しい条文によると、地域または部門別 (職業別・職階) 協約が逆の規定をおかない限り、それらのすべて (または一部) の規定に代替する規定を企業または事業所協定に定めることができる⁵⁸⁾。したがって、2004年法以降は、企業または事業所協定は、労働者に不利益な規定も含め、部門別協約と異なる規定をおくことができるのが原則である。旧システムが適用されるのは、上位の労働協約が明確に企業協定に異なる条項をおくことができないと明確に定めた場合のみであり、従来のシステムは例外となった。かつて部門別レベルにおかれていた重点は、この条文では明らかに企業 (事業所) レベルにある。今では、異なる階層 (部門別と企業) の規範間での競合の問題が生じた場合、適用されるのは、それが労働者に有利か不利かと無関係に、より分権化された階層の規範である⁵⁹⁾。あらたな法制度の積極的な面は、部門別協約と企業協定の競合が生じた場合の解決方法が相当程度単純化されたことである。

とはいえ、新しい原則には例外もある。労働法典 L.132-23 条は企業協定・事業所協定が部門別協約、全国協約、あるいは職階協定上の規定を逸脱することができない例外を設けている。実際には、この例外の範囲は非常に限定的である。第一は、それが関係するのは、職業教育のために徴収した基金から支援を受けた共済保険や事故に対する団体保険など、企業よりも広い範囲で機能するメカニズムの一部に関するものである。第二は、職業格付けや最低賃金であり、これらについても、企業協定は部門別 (職業別または職階) 協定から逸脱する規定を含むことはできない。フランス法は、ポジティブ・リスト方式 (一般的に禁止し、例外が認められるもの) からネガティブ・リスト方式 (一般的に認められるが、特定の場合に禁止されるもの) に移行した。

2004 年法は、階層の異なる労働協約間の関係を明らかに変えた。いまや企業（分権化されたレベルの）協定が部門別レベルの協約に（一部の例外を除き）優越する。この意味において、2004 年法は労使関係の分権化という方向性に沿ったものであった。

B 組合代表委員が存在しない場合の団体交渉

すでに述べたように、企業内での組合代表委員の最も重要にして典型的な職務は、労使協定の交渉であった⁶⁰⁾。そこで、協約を必要としながら組合代表委員がいない企業ではいかにすべきかという問題が生じる。この種の状況は組織率が低いとき、とりわけ小企業において論点となる。使用者も、より高い柔軟性を得るべく労働協約を締結する権限を必要としていた。こうした分権的な規制への要求を充足するため、複数の法律でさまざまな措置が課せられた。2004 年法は、異なる階層間の連関について、いくつかの点で理念を一新しつつ、それらの従前の条文を統合した。以下では、従来の法律および規範について検討した上で(1)、2004 年法における非組合代表による団体交渉の問題を詳述する(2)。

1 組合代表委員以外の者に交渉権限を付与する規範の増加（1995～2003 年）

労使交渉の改正に関する問題ではしばしばそうであるように、イニシアチブを取ったのは、A で検討した 1995 年 10 月 31 日の全国職協定 (accord national interprofessionnel) である。この協定の目的の 1 つは、組合代表委員が存在しない企業において、組合代表委員以外の者による交渉の可能性を開くことにあった。そこには過去の労使関係との対立もあった⁶¹⁾。しかし、この方法は組合代表委員がいない場合のみ可能であることを指摘しなければならない。労働協約の交渉に「二重トラック」を設定することが理念となっているのではなく、協約の交渉はなお労働組合とその代表委員の当然の役割である⁶²⁾。組合を「回避する」ことではなく、組合代表委員の不在を補填することのみが目的である。

この考え方は政府に受け入れられ、1996 年 11

月 12 日法に組み込まれたが、[協約締結は 1998 年 10 月 31 日までなど] 期間が限定されておりごく実験的なものにすぎなかった。1995 年に選挙による従業員代表や労働組合から委任を受けた従業員が企業内で団体交渉することについて労使が合意したので、法律は途中からこれを認めた。しかしそれには、部門別協約がそれを許容していることが条件となっていた。

こうした条件は、企業レベルでの労働時間短縮に関する協約締結を助成する 35 時間法に関する 2 つの法律には存在しない。注意を払わなければならない点の一つがある。1998 年 6 月 13 日法の下では、代表的労働組合から委任を受けた労働者のみがかかる協定を結ぶ権限を有していた。しかし、法成立当初は、1996 年法による実験的方法がなお適用されていたため、実際には選挙による従業員代表による協約締結も可能であった。2000 年 1 月 19 日法 (Aubry II) では、代表的組合から委任を受けた者だけが、協約を締結することが認められた。この意味で、2000 年法は組合代表委員でない者との交渉の可能性を縮小するものであった。そして、同法は、なお労働時間短縮に関する協約に限定したものであったことは繰り返し述べておかなければならない。

代替的交渉の可能性は 2003 年により顕著に縮小する。2003 年 1 月法は、単純にこれらの方法を廃止した。

このように 2004 年以前は、組合代表委員が存在しない企業において、それ以外の者との交渉の可能性は非常に限られていた。時期が限定 (1996 年の実験) されたり、あるいは特定の事項 (1998 年および 2000 年の労働時間短縮) に限って認められていたのである。2004 年法はこのような限定を設けなかった。

2 2004 年 5 月 4 日法での代替的交渉への回帰

2004 年法が導入したシステムは、1996 年以降の法の経験から着想を得た調整を加えつつ、1996 年法のシステムをある程度復活させるものということができる。しかし、2004 年法は新しい理念も導入した。たとえば、部門別協約は従業員数も

何人以下になれば交渉が認められるのかといった人数を特定する必要はない。これにより組合代表委員以外による企業内交渉はさらに拡大することになりうる。1996年法と1995年の職協協定から直接着想を得、新法は企業内の選挙で選ばれた従業員代表(a)と代表的組合から委任を受けた従業員(b)双方を交渉主体としている。

a 従業員代表

選挙で選ばれた従業員代表によって実行されるべき交渉事項を決定するのは、部門別協約である。法律は交渉の領域についてもはや定めをおいていない。2000年法では労働時間短縮に限定されていたことは、すでに述べたとおりである。2004年法の規定は、このような方式での交渉の範囲を拡大するものであるが、まさに1995年・1996年法が示していた方法⁶³⁾への回帰である。原則として、組合代表委員がいない場合には、選挙による従業員代表があらゆる事項について企業レベルで交渉することが一般的に認められたように見える。

しかし立法者は、2004年法にも一定の制限を設けており、従業員代表が締結した協約が適切であり、拘束力のある労使協定であることを証明する部門別全国共同委員会(労使同数)が創設されている。この委員会がかかる協定の有効性を審査するだけでなく、1996年法が導入したのと同じく承認を与える、つまり協定が適切であるかどうかを審査することができる⁶⁴⁾。

b 代表的労働組合から委任を受けた従業員

この点に関して、2004年法の立法者は2000年法にみられる傾向を変えようとしたようである。2000年法が選出代表による労働時間に関する協定締結を削除し、労働組合から指名された従業員に大きく重心をおいていたとしても、2004年法は集团的労使関係におけるこれらの新たな参加者にそれほど重きをおいていないように思われる⁶⁵⁾。いまや重心が置かれているのは、従業員代表である。2004年法にも、興味深く有益な点が含まれている。まず、2000年法が「労働組合」は従業員に委任することができるとしていたのに対し、2004年法は明確に代表的労働組合⁶⁶⁾は1人の従業員にしか委任できないとする。さらに現在では、行政当局に通知されて後にしか協定は効力を有さ

ないと明文で規定されている⁶⁷⁾。もちろん、委任を受けた従業員は、以前の条文にも規定されていたように、その任期中および交渉終了後12カ月は組合代表委員と同様の保護を受ける。

詳細は何であれ、組合代表委員以外の者、すなわち企業内の従業員代表者または特に組合から指名を受けた従業員との労使協定締結は、2003年にいったん姿を消したものの、2004年に再び可能になったが、部門別協約による許可という制約はなお存在する。

結論として、次のことが言える。フランスにおいては、集团的労使関係の分権化の動きが存在し、いまも存在していることは明らかであるが、この動きは一見して、労働協約の交渉といった労働組合の伝統的な役割に対立するものとして生じたのではないと分かる。団体交渉は、組合代表委員が存在しない場合に限り、選挙による従業員代表あるいは労働組合から指名を受けた従業員が行う。これは労働組合の役割を変化させるものではなく、単に隙間を埋めるだけである。唯一の変更点は、特に指名された労働者に何もなかったところに任務が与えられたことである。この点で、参加者の役割を変化させるものではなく、単にシステムを改善するものである。さらに、労働組合はこの新たな方式に由来する規範、あるいは交渉の任にある者に対して広範に監視を続ける。そして、この動きは、これまで団体交渉が行われることのなかった企業の中にも団交をもたらした点で評価されるべきであろう。

真の変化は、交渉レベルそのものの役割と階層性から発生する。分権化された(企業・事業所)レベルは、部門別レベルよりも広範な役割を獲得しており、ここから主たる変化が生じている。部門別レベルはなおお組合によって支配されていることを考慮しても、部門別レベルで決定された協約の役割を小さくし、企業又は事業所レベルという使用者の交渉相手が労働組合とは限らないところでの協定で定められた規定を優先させることは、確かに労働組合の役割と影響力を小さくするものである。

- 1) 当時の労働大臣の名前にちなみ、「フィヨン法 (Loi Fillon)」あるいは「社会的対話に関する法律」という名称でも知られる。
- 2) これらは現在も労働法典 L. 411-3 条が定める唯一の要件となっている。
- 3) Art. L. 412-1.
- 4) Art. L. 421-6.
- 5) Art. L. 412-8.
- 6) Cass. Crim. 30 jan. 1973, Bull. crim., n°54.
- 7) 従業員数 500 人以上の企業では年間 10 時間, 1000 人以上の企業では 15 時間である。
- 8) この数値は最近の世論調査によるものである。Les syndicats sont-ils mortels ? Resultats du sondages TNS-SOFRES, Colloques, dialogues, TNS-SOFTRES, 16 jan. 2006.
- 9) *Le Monde* Le spleen des ‘perdeurs de grèves’, du 4 jan. 2006., p. 6 を見よ。
- 10) CGT, CGT-FO, CFTC, CFDT, CGC-CFE.
- 11) もちろん, 五大労組のいずれにも加入していなくても労働組合は代表性を有しうる。しかし代表性が問題となる場合は, 労働組合は自らの代表性を証明しなければならない。
- 12) *Cf. infra*.
- 13) この問題の詳しい分析としては Jean-Emmanuel Ray, Les curieux accords dits majoritaires, *Droit Social* 2004, p. 590 を参照。
- 14) G. Adam, Des syndicats sous perfusion, *Droit Social* 1990, p. 833 を参照。
- 15) Cass. Soc. 27 mars 1997, *Dalloz* 1997, p. 416. 組合支部の存在は組合代表の指名により認められる。
- 16) *Cf. infra*.
- 17) この問題については Alain Supiot, un faux dilemne: la loi ou le contrat ?, *Droit Social* 2003, pp. 70-71 を参照。
- 18) *Cf. Infra*, comité d’entreprise.
- 19) オルー法 (Loi Auroux) 以前は, 破毀院は réclamation (規範適用に関する不服) と revendication (規範の変形を目的とする要求) とを区別していた。後者については, 労働組合のみがそのような職場での要求を行いうるので, 組合代表委員がある場合は当該委員のみがなしうる (Cass. Crim., 24 mai 1973, *Dalloz* 1973, p. 599)。労働組合のこの独占は, 1982 年の法律により失われた。
- 20) Art. L. 424-4 du Code du Travail.
- 21) Art. L. 422-1.
- 22) Art. L. 422-1.
- 23) Art. L. 424-4, al. 2.
- 24) Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du Travail*, 22^e éd., *Dalloz*, 2004, p. 837.
- 25) 2005 年 (2005 年 8 月 2 日の法律) 以降, 任期はもともと 2 年であったのが 4 年に延長された。この任期は法律交付の日 (2005 年 8 月 3 日) 以降に選出される企業委員会の委員に適用される。かかる任期の延長は, より長い保護を受けることになり, 企業委員会における労働者代表の権限強化を示唆している。
- 26) *Cf. Supra*.
- 27) Art. L. 412-17.
- 28) より有利な協定が存在しなければ, 組合は 1 名しか指名できない。Cass. Soc. 2 juill. 1981, Bull. civ., V, n° 644.
- 29) Art. L. 434-7.
- 30) Art. L. 432-8.
- 31) Cass. Soc. 13 nov. 1975, Bull. civ., V, n°533.
- 32) Cass. Soc. 13 jan., 1981, Bull. civ., V, n°25.
- 33) Art. L. 431-7.
- 34) *Cf. supra*.
- 35) Art. L. 434-3.
- 36) Art. L. 432-1.
- 37) 使用者が企業委員会に諮問しなければならない場合についての詳細は, 以下を参照 J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, p. 836.
- 38) Art. L. 432-4, al. 8.
- 39) Art. L. 432-4, al. 1.
- 40) Art. L. 432-4 et L. 432-4-4.
- 41) R. 438-1 条はこの資料の内容を明示している。
- 42) とはいえ, 利益参加・従業員参加に関する協定を企業委員会において交渉すること (L. 441-1 条および L. 442-10 条), 組合代表委員がいない場合に企業協定, 事業所協定を交渉すること (L. 136-26 条, 2004 年 5 月 4 日の法律による) の 2 つは例外である。
- 43) 危険があるとされる企業においては, L. 236-2 条。
- 44) Art. L. 236-2 § 7.
- 45) 各従業員代表委員は従業員数 50 人未満の企業においては月 10 時間, 50 人以上の企業においては月 15 時間の任務遂行時間を有する。
- 46) 各組合代表委員は, 従業員数 50 人から 150 人の企業においては月 10 時間, 151 人から 500 人の企業においては 15 時間, 501 人以上の企業においては 20 時間の任務遂行時間を与えられる。
- 47) Pierre-Yves Verkindt, La modification du contrat de travail du salarié protégé, *Mélanges H. Sinay*, 1994, p. 281.
- 48) Art. L. 425-2, L. 436-2.
- 49) 社会的公序 (ordre public social), 有利原則 (principe de faveur, dérogation in melius) などと呼ばれるが, 名称は何であれ, この原則は労働法典 L. 432-4 条に規定される。この原則は何度も判例により適用されてきた。Soc. 8 juin 1999, *Droit Social* 1999, p. 852.
- 50) Art. L. 132-23 du Code du Travail.
- 51) Marie-Armelle Rotschild-Souriac, Les accords collectifs au niveau de l’entreprise, these Paris I, 1986, p. 1410.
- 52) *Cf. supra*.
- 53) Art. L. 132-24.
- 54) Art. L. 212-10.
- 55) *Liaisons Sociales* C1, n°7354, 9 novembre 1995.
- 56) C. Tissandier, L’articulation des niveaux de négociation: à la recherche de nouveaux principes, *Droit Social* 1997, p. 1045 参照。この部分は当時の法システムと矛盾しないとする学者もいる。Marie-Laure Morin, L’articulation des niveaux de négociation dans l’accord interprofessionnel sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995, *Droit Social* 1995, p. 11.
- 57) *Cf. supra*.
- 58) Art. L. 132-32 al. 4.
- 59) M.-A. Rotschild-Souriac, L’articulation des niveaux de négociation, *Droit Social* 2004, p. 579.
- 60) *Cf. supra*.
- 61) G. Coin, L’accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle, *Droit Social* 1996, p. 3.
- 62) 判例によると, 法は団体交渉において従業員の利益を代表することにつき労働組合の独占性を認めている (Cass.

Crim. 18 nov. 1997, *Droit Social* 1998, p. 409.) が、この組合による独占は憲法的価値を持つものではなく、したがって法は労働者代表に組合による代表との対立を目的としたり結果としない限りにおいて、他の種類の労働者代表に認めることは可能である (C. C. 6 nov. 1996, *Droit Social* 1997, p. 31)。

63) *Cf. supra*, 1.

64) George Borenfreund, La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, *Droit Social* 2004, p. 606.

65) G. Borenfreund, *op. cit.*, p. 609.

66) 2004 年法では、1998 年法、2000 年法同様、全国レベルで

代表的な労働組合のみが労使協定の交渉のために従業員に委任を行うことができる。

67) Art. L. 132-10.

(翻訳：小早川真理 (九州大学大学院法学府博士後期課程))

Julien Mouret ボルドー第四大学博士課程。東京大学 21 世紀 COE プログラム (国家と市場の相互関係におけるソフトウェア) 特任研究員。