

フランス労働法の規制緩和にともなう協約規範の役割の増大

Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, Réformer et simplifier le droit du travail via un rôle accru du droit conventionnel, *Droit social* 2006, pp.24 et s.

東北大学准教授 桑村裕美子

フランス労働法においては伝統的に国家が広範囲にわたって詳細な最低基準規制を行ってきたが、近年ではそれによってもたらされた大量かつ複雑な労働法が現実には適格的でなくなっている。本論文はこうした問題意識のもと、労働法規制の緩和・簡素化を目的として行われた1980年代以降の改革の歴史を振り返り、そこで形成された流れを推し進めることの有用性と問題点を指摘し、労働法における規制のあり方について一定の方向性を示そうとするものである。

本論文ではまず、フランスでは他の先進諸国よりも組合組織率が低い（約10%）のに対し、労働協約の適用率は労働大臣による拡張（*extension*）・拡大（*élargissement*）手続を経て非常に高い（約90%）という特徴があることを指摘する（数値はいずれも2000年時点）。そしてこのことは、フランスでは国家の関与なしには労働協約が広範囲にわたって実効的な労働者保護を実現してこなかったということの意味し、この不十分性を補うために国家が労働者保護規範を積極的に設定してきたと分析する。しかし現在では、国家は労使のニーズの均衡点を見出すことができず、むしろ過剰な国家規制は企業の経済効率性を阻害し、構造的な失業レベルを引き上げるというデメリットがあることを指摘する。そして、労使合意に規範設定をゆだねることで賃金や労働時間の柔軟な決定が可能になり、雇用問題が好転することを示す報告書に依拠し、フランスでも労使合意による解決を促すことが必要であると述べる。

続いて著者は、近年フランスにおいて労働時間の領域で労働協約を国家法に優先させる改革が行われ、その過程で協約制度の整備が進められているということに注目し、個々の改革の内容を整理した上で、規範設定を協約当事者にゆだねることのメリットを明らかにしている。それによると、フランスでは1982年のオールドナンスによって法定労働時間を短縮し、同時に一

部の法規定について労働協約による不利な逸脱を許容することで効率的な労働時間配分を可能にし、全体としてもたらされる実労働時間の短縮分を雇用創出につなげることが目指され、その後も労働時間の分野を中心に逸脱のテクニックが多用されるようになった。他方で企業レベルの協約交渉については、組合組織率の低下にともない交渉の担い手が存在しないという問題が深刻化していたが、これについては、1995年の全国職協定を基礎とし、組合以外の労働者代表にも交渉権限を拡大する改革が行われることになった。さらに、フランスでは伝統的に代表性（*représentativité*）を認められた労働組合の一つでも署名すれば労働協約が有効とされていたが、法規制から不利に逸脱する労働協約を中心に新たに過半数要件が設定され、労働者との関係で協約内容の妥当性の確保が図られた。そして、1982年以降アドホックに行われてきた国家法に対する労働協約優先の動きは労使交渉に関する2004年5月4日法（以下2004年法）によって集大成された。

著者は、労働条件決定の重点を国家法から労働協約に移す以上のような改革は、労働協約であれば労働者の従属性に配慮しつつ企業と労働者のニーズを適切に調整することができるというメリットに注目したものであり、逸脱のテクニックは労働時間以外の領域にも一般化することが検討に値するが、その際には次の点に注意すべきであるとしている。

第1に、そもそもいかなる事項についてどこまで労働協約による逸脱が認められるかという問題については、労働時間の長さや配分を労働協約に開放した労働時間改革が示すように、産業や企業ごとに特殊事情があり、協約当事者に規範設定をゆだねることで労使双方のニーズを満たすことができると考えられるあらゆる労働条件が逸脱の対象になりうるとし、具体例として派遣労働および有期契約、解雇、そして紛争処理に

関する規制を挙げている。しかし他方で、労働時間に関する EC (EU) 指令が規定する通り、逸脱が許容される範囲は労働者の健康保護に配慮した一定の歯止め（最長労働時間や最低限の休息时间）によって限定されており、協約はそれを超えることはできないとする。

第2に、フランスでは複数のレベル（産業間、産業、企業・事業所）で団体交渉が可能であるが、法律からの逸脱についてはいかなるレベルに認められるかという問題がある。この点 2004 年法は、国家規制からの逸脱についてそれまで拡張産別協約に留保されていたあらゆる領域を企業協定にも開放し、協約間の適用関係についても原則として企業協定が産別協約に優先することとしたため、法律を下回る労働条件設定についても企業交渉が強力的に促進されることになった。著者はこうした枠組みにおいては、今後は産別の労使当事者が企業協定が優先されない領域の決定にあたって重要な役割を担うこと、産別協約と企業協定の適用関係が従来どおり有利原則で決定される場合には、産別の労使当事者がギブアンドテイク交渉によって困難になっている有利性比較の具体的方法を定める必要があること、さらに企業協定の重要性が増したとしても企業協定の個別労働契約への適用関係は別途検討しなければならないことを指摘している。

第3に、企業交渉重視の流れにおいては交渉の質の向上が求められ、とりわけ①交渉当事者の正統性 (légitimité)、②交渉力の対等性、③交渉における誠実さ (協約締結意思)、④協約の履行の誠実さおよび紛争解決の実効性の確保が必要であるとする。そして、現在これらの点について大きな責任を与えられているのは産別の労使当事者であり、彼らは方式協定 (accord de méthode) において、①労働協約に労働者の意思をよりよく反映させるような過半数要件を定めること、②交渉担当者の活動時間を (よりよく) 保障し、情報処理にあたって専門家の利用や調査権を認めること、③交渉失敗時の使用者による一方的決定といった不誠実な態度を禁止すること、④協約の履行を担保する監督機関や協約の適用をめぐる紛争を解決する手段を設けることに配慮しなければならないとする。

結局のところ、本論文の要旨は、企業の生産性を向上させ、労働者の自由な働き方を可能にするためには

介入的な労働法の緩和・簡素化がますます求められるが、単純に国家の規制を廃止し労使の個別交渉にゆだねれば使用者の一方的決定を容認することになるとし、規制緩和はあくまで労働協約を介して行われるべきであり、そこでは協約制度の発展がいっそう重要になる、というものである。もっとも著者は、フランスが実際にここで提案したような方向に進むかどうかについては一定の留保を示している。法律に対する協約優位の促進は協約自治を重視する伝統を持たないフランスで「文化革命」といえるほど大きなインパクトを持っているし、協約制度の見直しは伝統的な組合組織の既得権喪失にもつながりうるので、そのプロセスは容易には進まないであろうとする。また、規範設定を労働協約にゆだねる場合でも交渉の担い手が存在しない企業では依然として労働法の複雑さは解消されないという限界も存在する。したがって、法律との関係で協約規範が原則的ルールになるまでにはかなりの時間がかかることが予想されるが、労働法の簡素化のためのもう一つのアプローチである、単純に法律規定を減らして個別交渉にゆだねるという方法は、労働者保護の観点からリスクが大きいという点を改めて指摘し、本論文を締めくくっている。

本論文の最大の意義は、労働協約による法規制からの逸脱を認める近年の改革の歴史を振り返り、これらが労働条件決定における重点を一般的に法律から労働協約に移す方向で労働法を再構成する可能性を含んでいることを明らかにし、それにとまなう理論上および実際上の問題を包括的に検討したという点にある。現在わが国でも、労働関係の多様化・複雑化を受けて実態に即した労働条件決定を誰がどのように実現していくかという点が議論されており、同様の問題に直面しているフランスが労働協約という集団的合意を活用し、企業レベルでの法規制からの逸脱を促進していること、そしてそこでは企業交渉のプロセスに関するルールの充実化が必要であると指摘されていることは、わが国にも有益な示唆をもたらすだろう。

くわむら・ゆみこ 東北大学大学院法学研究科准教授。主な論文として、『労働関係の変化と法システムのあり方』第2章第2節 (ドイツ) 116 頁以下 (労働政策研究・研修機構, 2006 年)。労働法専攻。