

フランスにおける企業内従業員代表制度

シルヴェーヌ・ロロム

(ジャン・モネ大学教授)

目次

- I フランスにおける企業内従業員代表制度の構築
- II 職場における労働者代表の複雑な二元的制度
- III 企業委員会を通じた従業員代表制度
- IV 労働組合および団体交渉との関係
- V 従業員代表制度の機能と機能不全
- VI 結 論

I フランスにおける企業内従業員代表制度の構築

フランスでは、19世紀に労働組合運動が台頭した。1884年、労働組合についての基本法により、労働組合の結成が合法化された。それ以来、労働組合には団結権と団体交渉権が認められている。しかし長い間、労働者は、組合に加入する自由と共に組合に加入しない自由も有していたものの、労働組合は企業外に留まり、団体交渉は主に産業レベルで行われていた。企業は団体交渉をする場ではなく、代表の設置は義務付けられていなかった。一方で、従業員代表が置かれた事例もあった。鉱業の部門では、鉱山労働者の代表が創設され、労働者の健康や安全に責任を果たしていた。職場における代表は、第一次世界大戦期間中に公的部門においても創設された。1936年、労働者によるデモやストライキが行われた後、はじめて、全国職協定であるマティニョン協定が締結された。この協定は、週40時間労働制、有給休暇、拡張手続などを定めた。拡張手続とは、労働大臣が、使用者団体に所属しているか否かにか

かわらず、当該産業におけるすべての労働者を拘束する労働協約*を拡張適用することができる手続である。マティニョン協定はその年のうちに法律となり、従業員代表委員についても規定された。

R.Tchobanianによると「職員の代表の制度を受け入れることは、使用者が危機的状况の中で、組合を職場外にとどめておくために採った譲歩」であった¹⁾。しかしながら、戦争によって企業における従業員代表委員選挙を行うことは不可能となった。

企業における従業員代表制度が、社会的コンセンサスのもとで、ついに創設されたのは、第二次世界大戦後のことであった。企業委員会(works councils)は、1945年2月22日のオルドナンスによって創設された。その目的は、使用者の権限を維持しながら、労働者を企業の機能に、より密接に結びつけることであった。企業委員会は、使用者と労働者間の平和的な意思疎通の場であるとされ、産業レベルにおける労働組合と対立した。1年後、従業員代表委員(staff delegates)の制度も、1946年4月16日の法律によって創設された。労働組合は未だ企業の外にとどまっていたものの、企業委員会選挙及び従業員代表委員選挙の第1回投票の際の候補者の選定について独占権を有していたため、選挙による代表(elected representatives)と労働組合との制度的なつながりは認識されていた。1945年2月22日のオルドナンスは、その後、様々な法律によって何度も変更・修正され、労働者代表の権利と任務を強化してきた。

大規模な社会的紛争の後、重要な意義を有す

る1968年12月27日の法律が可決されたことは、企業レベルにおけるフランスの従業員代表制度を構築するにあたり、重要な一歩となった。この法律は、初めて労働組合に、職場における正式な足場を保証した。それ以来、いかなる代表的組合も、企業内に組合支部 (trade union section) を設置し、組合代表委員 (trade union delegate) を指名することができる。このことは、フランスの複数組合主義のもとでは、企業内に異なる代表的組合を代表する複数の組合代表委員が存在しうることを意味する。

1981年5月、戦後初めて、社会党員であるフランソワ・ミッテランが大統領に就任した。就任後ただちに行われた結果の1つが、1982年のオルー法の可決であった (当時の労働大臣の名前をとってオルー法と呼ばれる)。1982年のオルー法改革は、従業員代表と団体交渉を強化することを目的としていたが、同じ従業員代表の仕組みを維持した。企業委員会は、より多くの権利を与えられた (ある一定の問題については専門家の援助を受ける権利、経営事項に関する職業訓練を受ける権利、よりよい情報提供を受けることなど)。企業グループ委員会や、衛生・安全・労働条件委員会などの代表の新しい制度も創設された。オルー法は、企業内に労働組合が存在する企業において、使用者が毎年、特定の問題について団体交渉に応じる義務についても導入した。実質賃金、実労働時間、労働時間編成についての交渉が義務付けられている。産業レベルでは、他の団体交渉義務も創設された。

1996年まで、代表的組合は、労働協約について団体交渉を行う独占権を有していた。フランスの制度の中で最も重要な変化の1つは、労働組合以外の代表と労働協約を締結する選択肢を企業に与えたことである。このことは、企業内に労働組合が存在しない企業が、特に労働時間の問題に関し、労働協約について交渉を行うことを可能にするために必要であった。1996年以降、様々な制定法がこの問題を扱ってきた。一番最近のものが、2008年8月20日の社会民主主義改革の法律である。この法律は、フランスの労使関係制度に大きな変化をもたらしている²⁾。この改革の目的

は、労働組合と労働協約の役割の正統性を強化すること、労働組合の数を減らすこと、組合同士が自らの地位を強化するために協力するか、合併しなければならない環境を創り出すことにあった。この法律は、フランスの制度の中核に位置する代表性の概念を改革した。法的な観点から見ると、すべての労働組合が同じ取扱いを享受しているわけではない。特定の権利や権限は、代表的であるとされた労働組合のみに確保されている。2008年法以前は、歴史的理由により、フランスの5つの主要な労働組合は、団体交渉を行うすべてのレベルにおいて自動的に代表的であると見なされ、組合代表委員を指名していた。他のすべての労働組合は、企業内における自らの代表性を証明しなければならなかった。2008年法以降は、すべての労働組合 (企業レベル・産業レベル・全国レベルの) が、新しい基準を満たすことを示して、自らの代表性を証明しなければならない。この新しい基準とは、共和国の価値の尊重、独立性、財政の透明性、2年以上の活動年数、主に活動と経験により特徴付けられる影響力、組合員数と組合費、そして最後に、直近の従業員代表選挙における最低限の支持率の獲得 (企業レベルでは10%、産業レベル及び全国レベルでは8%) である。代表性は、今後は企業委員会選挙の結果に基づくことになり、新しい選挙の度に代表性が判断されることになる。したがって、代表性は、もはやトップダウンではなくボトムアップにより決定され、選挙における組合の得票によって決まる。この改革は、フランス労働法の歴史と文化において、根本的な変化をもたらすものである。というのも、組合は組合員だけでなく職業全体を代表しているとして、選挙に基づく代表制度は20世紀初頭から拒絶されてきたからである³⁾。

代表に関するこの新しい法律が全国レベル及び産業レベルで完全に施行されるのは、2013年8月からである。しかし、企業レベルでは、新しいルールのもとで選挙が行われ次第、効力を生じる。例えば、フランスの鉄道会社であるSNCFにおいて2009年3月に行われた企業委員会選挙においては、FO (労働総同盟「労働者の力」)、CFE-CGC (幹部職員総同盟) と CFTC (フランス

キリスト教労働者総同盟)は、10%の票を獲得できなかったため、企業レベルにおいて代表的組合としての権利を失った。

2008年法は、企業内における新しい従業員代表である組合支部代表者 (*représentant de la section syndicale*) についても規定している。組合支部代表者は、代表的組合ではない労働組合から任命される。組合支部代表者の役割は、組合代表委員と比べて大きく制限されている。組合支部代表者は、組合代表委員と同じように資料を配付したり、組合費を徴収することはできるが、交渉を行うのは、組合代表委員がおらず、他の従業員代表が交渉権を有していないという非常にまれな状況下のみである。組合支部代表者により署名された労働協約はすべて、職場の過半数による承認を得なければならない(組合代表委員によって締結された労働協約には、このような条件は付されていない)。実際には、組合支部代表者の主な任務は、次の従業員代表選挙において代表性の獲得に成功することである。

最後に、2008年法は、組合代表委員がいない場合、第一に企業委員会、第二に従業員代表委員に、一定の事項について交渉を行い、労働協約に署名できる権限を与えた。

2008年法が完全に施行されるのは2013年であり、法の影響を評価するにはまだ時期尚早である⁴⁾。しかしながら、2008年法が別の従業員代表制度を加えたことにより、新たな複雑性を生み出していること、労働者代表の伝統的な二元的制度において、選挙による代表と組合代表間の制度上のつながりが強化されるという結果をもたらすことは明らかである。

以上述べてきたように、フランスにおける従業員代表制度は、労働者代表の二元的な制度であるといえる⁵⁾。この二元的な制度は、歴史的な理由によって説明することができる。フランスの制度は徐々に構築されてきており、現在の制度は、フランスの労使関係制度の歴史の様々な段階で現れた代表組織の蓄積の結果である。それ故、制度は複雑であり、労働組合による代表と選挙による代表の役割に、外見上明確な区別があったとしても実態は異なり、従業員代表の2つの制度の間に

は、制度上及び非公式の様々なつながりがある。以下では第一に、この複雑な制度を概観する。第二に、企業委員会の構成と機能に焦点を当てる。第三に、企業委員会と労働組合の関係について分析し、フランスの制度と今後予想される展開について評価を行い、最後に結論を述べる。

II 職場における労働者代表の複雑な二元的制度

フランスの従業員代表制度の法的枠組みは、憲法上の根拠を持つ。現在の憲法の一部である1946年憲法の前文は、「すべての労働者」が「その代表を通じて、労働条件の集団的決定と企業の経営に参加する」権利を明らかにしている。フランスの労働法においては、制定法が主要な役割を果たしており、従業員代表制度は主に労働法典の一部である法律によって規定されている⁶⁾。

フランスの制度は、職場において二元的な労働者代表制度を持つという点に特徴がある。企業委員会 (*comité d'entreprise*) と従業員代表委員 (*délégué du personnel*) は、企業の労働者によって選ばれる。これに対して組合代表委員 (*délégués syndicaux*) は、代表的組合によって指名される。法によって要求される、職場の代表制度の複雑さは、企業の規模によって異なる。従業員が11人以上の企業では、すべての従業員から選ばれた従業員代表委員を置くことが法により義務づけられている。従業員代表委員の主な任務は、法規や労働協約の適用に関する、すべての個別的及び集団的な苦情を使用者に伝えることである。従業員が50人以上の企業においてはさらに、企業委員会の設置が義務づけられ、その委員は、従業員代表委員と同様の方法で同時期に、4年ごとの選挙によって選出される(代表的組合によって締結された労働協約によって、任期を2年に短くすることが出来る)。企業委員会の役割は、第一に、従業員とその家族のための福利厚生・文化活動を行うために使用者が提供した資金の管理を行うこと、第二に、企業の組織、管理、一般的運営について情報提供や諮問を受けることである。従業員が50人以上の企業では、使用者はさらに、衛生・安全

・労働条件委員会 (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*) を設置しなければならない。衛生・安全・労働条件委員会の委員は、企業委員会の従業員委員と、従業員代表委員によって任命される。この委員会の目的は、労働者の衛生及び安全の確保と、労働条件の改善に貢献することである。同委員会は、企業内において衛生や安全、労働条件に関して大きな変化が生じるすべての場合において、諮問を受けなければならない。従業員が50人以上の企業において、企業委員会又は衛生・安全・労働条件委員会が設置されていない場合には、従業員代表委員がこれらの任務を遂行する。従業員が200人未満の企業では、使用者は、従業員代表委員と企業委員会の任務と権利を併せ持つ統一代表 (*délégation unique du personnel*) の設置を選択することができる。

これらの選挙による代表と並んで、企業における労働組合の存在も認められている。労働組合はそれぞれ、組合支部 (*section syndicale*) を設置することができる。組合支部は法人格を持たない事実上の団体である。従業員が50人以上の企業では、各代表的組合は、組合代表委員を指名することが出来る。フランスでは複数組合主義が採られているため、企業において複数の組合が代表的組合となることができ、それぞれが組合代表委員を指名することができる。組合代表委員は、企業内でその労働組合を代表する。法的には、組合代表委員は労働者の「物的及び精神的利益を守ることを」任務としている。フランス・モデルにおいては、労働組合はすべての労働者を代表するのであり、組合員だけを代表するわけではない。組合代表委員の主な任務は、団体交渉を行うことである。組合代表委員は使用者と交渉を行い、企業・事業所レベルの労働協約に署名することができる。

従業員代表に与えられているすべての権利は、その違反を取り締まる労働法規によって強化されており、これらの権利を尊重しない使用者（例えば、使用者が選挙を組織するのを拒否したり、情報提供を行わなかったり、企業委員会に諮問を行わなかったり、労働組合と団体交渉を行わなかった時など）は、従業員代表の任務を妨害したとして制度妨害罪 (*délit d'entrave*) に問われることに留意す

べきである。民事制裁も可能であり、裁判所は、使用者が従業員代表の権利を尊重するよう義務づけることができる。

このような複雑な制度は、組合代表と選挙による代表の役割が、外見上は明確に区別されていることに基づく。企業委員会は、「従業員の集団的な意見表明」の確保を目的としており、企業の経営、経済的・財政的発展、労働組織、職業訓練、生産技術に関する決定において、従業員の利益が常に考慮されることを可能にするものである（労働法典 L.2323-1 条）。企業委員会の役割は、主に経済的発展と労働組織の分野において諮問されることである。これに対して、組合代表委員の役割は、組合を代表し、企業における組合員と全労働者の利益を守ることである。組合代表委員の主な任務は、使用者と団体交渉を行うことである。1996年まで、労働組合は団体交渉を独占していた。労働立法は、明示的に、労働組合が企業レベル、産業レベル、全国レベルのいずれにおいても、排他的な団体交渉権者であると規定している。このように、たとえ近年の法律により、企業内に代表的組合が存在せず、かつ、一定の条件を満たす場合には、企業委員会が交渉を行うことができると認められたとしても、企業委員会は、法的には労働協約について団体交渉を行う可能性から排除されている。

III 企業委員会を通じた従業員代表制度

従業員が50人以上である企業は、企業委員会を設置しなければならない。企業委員会は労使からなる組織であり、議長を務める企業長と、選挙によって選出された従業員代表によって構成されている。選出された従業員が占めることの出来る席の数は、その企業において雇用されている全従業員の数に応じて決まる（3人以上15人以内である）。各代表的組合も、企業委員会に1名の従業員を、組合代表者として指名することができる。従業員が300人未満の企業においては、組合代表者は組合代表委員である。組合代表者は諮問権を有するのみであり、投票には参加しない。

1 代表の選出方法

従業員が50人以上である企業は、企業委員会選挙を組織しなければならない。過去36カ月間の中で、(連続の有無を問わない)12カ月間、従業員50人以上という企業委員会の設置基準を満たしていることが要件となる。パートタイム労働者は、契約上の労働時間の総計を、企業における法定労働時間で割ることにより計算される。有期契約労働者や(当該企業における)派遣労働者は、直近の12カ月間の勤続期間に比例して計算される。上記の設置基準を満たした使用者は、直ちに法に拘束されることとなり、自ら企業委員会選挙を組織しなければならない。企業委員会の任期は4年である。しかし、この任期は企業レベルの労働協約により、2年間に短縮することが出来る。

使用者は、選挙の候補者名簿を提出させるためにすべての代表的組合を招集することにより、率先して企業委員会選挙の組織を開始する義務を負う。もし使用者がこの主導権を取らなかったときは、いかなる労働者又は労働組合も、使用者に選挙を組織するよう求めることができ(当該労働者は解雇から保護される)、使用者は1カ月以内に選挙を組織し始めなければならない。選挙の手続は、法によって定められている。2008年まで法は、企業委員会選挙の第1回投票における候補者名簿提出の独占権を、企業における代表的組合に与えていた。現在では、組合の代表性を評価するにあたり企業委員会選挙の結果が考慮されるので、代表的組合であることはもはや要求されない。しかし、労働組合(代表的組合ではない組合も含む)は、選挙の第1回投票の候補者名簿の提出に関して現在もなお、独占権を有している。組合が候補者名簿を提出するためには、複数の基準を満たさなければならない。例えば、独立性、2年以上の活動年数等であるが、これらの基準は、2008年法が導入される以前の基準よりは緩やかなものとなっている。労働組合による候補者がいない場合、又は有権者による有効投票数が過半数に達しなかった場合には、15日以内に第2回投票を行わなければならない。第2回投票においては、立候補は自由である。このことは、被選挙権

の資格を満たすいかなる労働者も(労働組合による候補者のみならず)候補者になることができることを意味する。実際には、組合に所属していない候補者への投票は、全投票数の約5分の1から4分の1を占める。従業員数の規模に応じて、全従業員は、1つのグループ又は、異なる職種の労働者を代表する2つ又はそれ以上の別個のグループ(選挙団[colleges]として知られる)に分かれて投票する。

選挙は、労働時間中に職場において行われる。使用者は秘密投票を保証するために、投票箱と投票ブースを設置しなければならない。投票は比例代表制に基づいて行われる。

選挙権者は、満16歳以上でなければならない(年少者は満16歳から合法的に就労することができる)、少なくとも3カ月以上、当該企業において雇用されていなければならない。有期契約労働者も、この条件を満たしている場合には投票することができる。企業の代表者や近親者は、たとえ彼らが企業に雇用されていたとしても、原則として投票権はない。

企業委員会の被選挙権者資格は、選挙権を有し、満18歳以上で、少なくとも1年以上、当該企業に雇用されている労働者に与えられる。有期契約労働者は条件を満たしていれば被選挙権者になることが出来るが、それは明らかに困難である。パートタイム労働者は選挙権を持ち、被選挙権者資格がある。

留意すべきは、企業委員会の委員が任務を遂行することは、他の労働者代表の任務と両立するということである。同じ個人が、従業員代表委員、組合代表委員、企業委員会の委員、衛生・安全・労働条件委員会の委員の地位に同時に就くことができる。実際に、このようなことは、しばしば行われている。

派遣労働者については、使用者は派遣元企業であり、法は、派遣先企業ではなく派遣元企業内において、彼らの集团的権利を構築している。したがって、労働者代表に関して派遣元企業における企業規模を計算する際には、派遣労働者は、12カ月の期間のうち3カ月以上雇用されていたことを条件に、従業員数にカウントされる⁷⁾。派遣労

働者は、選挙前の12カ月の期間中、3カ月以上仕事を割り当てられていたか、または3カ月間に507時間以上働いていた場合、従業員代表選挙で投票することができる。また、派遣労働者が被選挙者となるためには、選挙前の18カ月間の期間中、6カ月以上仕事を割り当てられていたか、または3カ月間に1014時間以上の仕事をしていなければならない。

2 代表単位

代表単位の定義はフランスの制度の中で重要な点であり、法は、企業委員会の構造を企業の構造に適合させようと試みている。企業委員会の構造は、できる限り企業や法人組織の構造に対応すべきものとされている。したがって、それぞれのレベルに対応して、従業員代表の具体的な構造も、事業所企業委員会 (establishment works council)、中央企業委員会 (central works council)、企業グループ委員会 (group council)、ヨーロッパ企業委員会 (European works council) と決定されることになる。

企業委員会の委員の選挙を行う前に、使用者と代表的組合は、選挙の方式を決定するために、特別な労働協約である選挙前協定 (pre-electoral agreement) について交渉しなければならない。企業がいくつかの事業所を有している場合、選挙前協定は、多様な代表単位について規定する。労働組合が存在しない場合には、使用者は、法に従って選挙を行わなければならない。もし、いかなる合意にも達しなかった場合は、労働監督官が決定を行う。

企業が、従業員50人以上という要件を満たした別個の (separate) 複数の事業所を有している場合、別個の事業所のいずれも、事業所企業委員会を組織する。別個の事業所とは、判例により定義されている。よって、企業において、分かれている単位のすべてが、自動的に事業所を構成するわけではない。行政最高裁判所によると、別個の事業所とみなされるためには、その単位は、法が企業委員会に満たすように定めている役割を果たすために、ある程度の経営自治権を持っていなければならない⁸⁾。これは、経営中枢に完全に依存

しているわけではない管理者によって、企業委員会は適切に情報提供され、諮問されうるべきであるという考え方によるものである⁹⁾。これらの事業所企業委員会は、通常の企業委員会と全く同じように構成され、活動し、通常の企業委員会と同じ権限を持つ。事業所企業委員会は、さらに、事業所企業委員会の代表で構成される中央企業委員会によって率えられる。中央企業委員会と事業所企業委員会の権限は、情報提供や諮問の対象となる議題次第である。例えば、中央の経営上の決定については、中央企業委員会に対して情報提供と諮問がなされなければならない。一方で、地方の経営上の決定については、関連する地域の事業所企業委員会へ情報提供と諮問がなされなければならない。もし中央の経営上の決定が地元における実施を要するならば、情報提供と諮問は両方のレベルにおいてなされなければならない。

企業委員会のもう1つの単位は、社会的経済的単位 (経済的社会的統合体) である。経済的社会的統合体の考え方は、はじめは判例¹⁰⁾により認められ、次に法律により定められた (労働法典 L.2322-4 条参照)。経済的社会的統合体は、それぞれの法人は50人未満であるが、合わせると50人以上となり設置基準を超えることになる別個の複数の法人を有する使用者についての問題に応える形で、判例により発展してきた。外形的には別個の法人である複数の企業が、経営や人的資源、経済的及び財政的に強いつながりを有しているとき、これらの企業は経済的社会的統合体であると見なされる。企業委員会選挙は、この広い枠組みの中で行われる。

さらに、別のレベルの代表が存在する。1982年のオール法により創設された企業グループ委員会 (group council) は、親会社と子会社から成るグループ内で組織される委員会である。企業グループ委員会は、フランスに登録事務所を持つ親会社、子会社、及び傘下のすべての事業体で構成されるそれぞれのグループ内において、新たに設置されなければならない (労働法典 L.2331-1 条)。ただし、親会社が、子会社や傘下の事業体を直接的又は間接的に支配していることを条件とする。企業グループ委員会は、企業委員会の代わりとは

ならない。その目的は、それぞれの企業の代表に、グループ全体としての活動について、より包括的な情報を提供することである。委員会は、少なくとも毎年1回会合を開き、企業グループの活動、財政状況、年間又は数年にわたる雇用の経過と予測、(予測をふまえた上での) 予防活動、新年度におけるグループの経済的な展望等の事項について情報提供を受けなければならない。企業グループ委員会には諮問の機能はない。委員会は、親会社の企業主とグループの従業員代表により構成されており、従業員の代表委員は、すべてのグループ企業の様々な企業委員会の委員の中から、代表的組合により直近の選挙の結果に基づき任命される。

1994年9月22日の指令(Directive 94/45 of 22 September 1994)は、フランスの法律においても導入された。指令によって定められた条件のもとで、ヨーロッパ企業委員会が設立されなければならない。

3 企業委員会の役割と権限

企業委員会の一般的な役割は、従業員による集団的な意見表明を確保すること、職業的、経済的、社会的及び文化的な利益を守ることである。企業委員会は法人であり、それゆえ、どの法域(jurisdiction)においても、従業員の利益を守るために裁判所において活動することができる。しかし、その守られる利益は、直接的で、現在の、そして個人に関するものでなければならない。企業委員会には、労働組合とは異なり、職業全体の集団的利益や労働者全体のために活動する権限は与えられていない。

企業委員会には、福利厚生・文化活動を行う任務と、経済的任務という2種類の役割がある。それぞれの領域における任務は大きく異なる。福利厚生・文化活動においては、企業委員会は実際に管理運営権限を行使するのに対し、経済的及び職業的な事項については、諮問の役割を果たすのみである。

(1) 福利厚生・文化活動を行う任務

1945年に行われた福利厚生・文化活動につい

ての管理運営能力の付与は、かつての企業のパートナーリズムから福利厚生者の利益を引き出すことを可能にし、職員の代表にこれらの管理運営を委ねた。労働法典L.2323-83条によると、特に従業員とその家族のために企業内で行われるすべての福利厚生・文化活動の管理運営について、企業委員会が遂行し、監視する。使用者は、福利厚生・文化活動のための助成金を企業委員会に提供しなければならない。しかし、法が助成金の最低限の額を定めていないため、助成金の額は企業によって大きく異なる。ただし、使用者の拠出額は、直近3年間に拠出した額より下回ってはならない。

これらの福利厚生・文化活動は使用者が提供する義務を負うものではないが、企業における従業員や家族、退職者のために導入されてきた。この分野では、社員食堂や、社員旅行の企画、従業員の子供のためのクリスマスパーティー、演劇鑑賞、映画の割引チケットの手配などの活動が見られる。これらの福利厚生・文化活動は従業員にとって重要であり、時には最も目に触れる機会の多い企業委員会の活動である。しかしながらこの活動は、企業の経営に対する企業委員会のいかなる支配をも意味するものではない。

(2) 経済的任務

企業委員会の最も重要な権限は、経済的及び職業的な任務である。労働法典L.2323-1条によると、企業委員会の目的は、「企業における運営、経済的及び財政的動向、労働組織、職業訓練及び生産技術に関する諸決定において、従業員の利益を常に考慮し、集団的意見表明を確保すること」である。これらのすべての事項について、フランスの法律は企業委員会に、情報提供と諮問を受ける広範な権利を与えている。これらの事項については、法律で詳細に定められている。労働法典は、企業が企業委員会に提供しなければならない文書、さらには、いつ情報提供がなされなければならないか(毎年、四半期ごと、毎月)についても規定している。情報は、企業の経済的、財政的、社会的状況及び雇用状況に関するものであり、企業委員会が諮問を受けるために必要とされる。

情報提供を受ける権利

第一に、フランスの法律は、新たに選挙された企業委員会に対して、選挙から1カ月以内に様々な情報提供を行うことを使用者に要求している（労働法典L.2323-7条）。この場面で提供される情報の細目は、当該企業の法的立場やその組織に関するもの、事業の見通しに関する予測的文書、企業グループに所属している場合には、当該企業の使用者が得られる情報から判断される、企業グループ内における当該企業の地位、資本の10%以上を有する株主による資本の保有分布、企業が属している産業分野における当該企業の地位についてである。

次に、使用者は定期的に、様々な情報提供を行う。情報提供を受ける権利の内容は、企業の規模によって異なる。例えば、従業員が300人未満の企業においては、経済的及び社会的な情報は、企業の活動、財政状況、雇用の動向、職業資格と職業訓練について、年次報告により提供される¹¹⁾。

最も重要な情報は、以下の内容を含む。

- 企業の活動と財政状況に関する年次一般報告¹²⁾
- 給与の変化についての年次報告
- 設備の改善、入替、変更についての情報
- 雇用状況の分析¹³⁾
- 雇用、賃金、労働条件、衛生・安全、職業訓練、労使関係、従業員の生活状況についての情報を含む、年1回の社会的総括報告書
- 職業訓練についての情報¹⁴⁾
- 日常の労働条件についての情報（労働時間の変更、新技術に関する情報、労働条件の変更、技能、職業資格、報酬の方法の変化、キャリア・パスの変化に関するすべての事項）

商事会社においては、使用者は、株主総会において必ず用意しなければならないすべての文書について株主に伝える前に、年次監査報告書と共に企業委員会に提供しなければならない¹⁵⁾。

実際に企業に影響を及ぼしうる事柄についても情報が提供される。労働法典のL.2323-6条によると、「企業委員会は、企業の組織、経営、一般的発展に影響を与える事項、特に、労働者数、労働時間又は雇用の量や構造、労働条件や職業訓練

の条件に影響を及ぼしうる措置について、情報提供と諮問を受けなければならない」。与えられる情報は、書面による正確なものでなければならない。これらの情報は、企業委員会による諮問の任務の遂行を可能にするために与えられる。

諮 問

フランスの法律は、企業委員会に広範囲に及ぶ諮問権限を与えている（労働法典L.2323-6条以下を参照）。これは、社会的及び経済的に重要な決定をする前に、使用者は必ず企業委員会に諮問しなければならないという考え方によるものである。労働法典は、配置や解雇、労働時間編成の変更、技術の発展及び変化など、企業委員会が情報提供と諮問を受けなければならない特定の状況についても、明確に規定している。判例によると、企業委員会は、事業所レベルの労働協約が締結される前にも諮問されねばならない¹⁶⁾。

諮問とは、労働法典により、企図された経営上の決定についての企業委員会の見解を形成することとなる、企業委員会との意見の交換と定義されている。企業委員会の権限が尊重されたものとなるために、諮問には、(i) 企業委員会の意見の形成を可能にするために十分な情報が企業委員会に提供されること、(ii) 企業委員会の意見は、使用者が当該決定を行う予定である時点より前に、より正確に言えば、企業委員会の意見が、なお、おそらくは使用者の意思決定に影響を与えうる時点で（実際に影響を与えたか否かは別として）求められること、の二点が必要である。実際には、企業委員会の諮問手続のための上限の期限が規定されていないため、事前の企業委員会の意見を必要とするいかなる意思決定プロセスにおいても、諮問の時期が大きな問題となる。したがって、経営上の意思決定を行うにあたり暫定的な期限を検討する際には、十分に前もって企業委員会の諮問手続を始めなければならない。関係する事業計画が十分に進んでいない場合、すなわち、事業計画の変動的要素が十分に決定されていないか、又は十分に決定することができない場合には、通常、諮問手続を始めるには「早すぎる」と考えられている。この段階では、企業委員会に何

ら有意義な情報を与えることはできないため、使用者は質問に正確に答えることができず、企業委員会は十分に情報を得た上で有意義な意見を述べることはできないであろう。他方、事業計画がかなりの程度進み、撤回できない状態に達していた場合、特に、企業が既に法的に拘束力のある約束又は決定を行った場合には、諮問手続を行うには遅すぎると考えられている。

しかしながら、諮問は、拒否権や、共同決定又は意思決定を行う権利を意味するわけではない。企業委員会の意見は、あくまで「単なる」諮問であり、使用者を拘束しない。

1つ又は2つの例外的な状況を除いて、フランスの企業委員会は、いかなる共同決定の権利も有していない。例外の1つは、フレックスタイム制の導入である。労働法典は、従業員代表が反対しなかった場合に限り、フレックスタイム制を実施することができるかと定めている。利益分配計画についての交渉を、企業委員会が行うことについても明確に認められており、2009年には、利益分配協定の95%が選挙による代表により締結された¹⁷⁾。

その他の権利

経済的任務と関連して、企業委員会は「警告権 (alert right)」を有する (労働法典 L.2323-78 条)。企業委員会が、正当な根拠のもとに企業の経済状況について懸念したとき、企業委員会は使用者に説明を求めることができる。もし使用者からの回答が不十分であったり、回答により委員会の懸念が確認された場合、企業委員会は報告書を作成ことができ、当該報告書は会計監査役に提出される。報告書の中で企業委員会の懸念が裏付けられた場合、企業委員会は取締役会に対して当該報告書を提出することができる。取締役会は、報告書の付託を受けてから1カ月以内に実質的な回答をしなければならない。

他にも、企業委員会を通じた取締役会における従業員代表の簡単な仕組みがある。商事会社では、企業委員会は、取締役会又は監査役会において諮問の意見を述べるために会議に出席する2人の委員を任命する権利を持つ。これらの会議にお

いて企業委員会の代表は、より少ない権利しか有していない。彼らは意見を述べることができるが、諮問の立場で会議に参加するにすぎない。しかし、これらの権利は、企業委員会の代表が、取締役会や監査役会のメンバーに送付又は手渡されるものと同一の文書にアクセスすることを可能にする。これらを通じて、企業委員会は取締役会や監査役会に対して要求を提出することができ、合理性を有する意見については、取締役会や監査役会において配布されなければならない。

企業委員会の様々な任務を果たすために、労働法典は、従業員150人以上の企業においては少なくとも毎月1回、それ以外の企業では少なくとも2カ月に1回、企業委員会の会合を開くことを定めている。いずれの場合にも、企業委員会の委員の過半数による請求があった場合には、さらに会合を開いてよい。企業委員会は書記を選出し、書記は企業長と共に議題を作成・署名する。この議題は、会合の少なくとも3日前には他の委員に通知されなければならない。企業委員会の決議は、出席した委員の過半数によって採択される。企業委員会選挙により選出された委員が従業員代表の立場で諮問した時は、企業の経営者である企業委員会の議長は、投票に参加しない。

すべての従業員代表と同様に (企業委員会、従業員代表委員、組合代表委員のどの委員であっても)、企業委員会における選出委員は、解雇に対する特別保護措置を享受する。法は、従業員代表のために特定の手続と特別な保証について規定している。法は、企業委員会における従業員代表は、その任務を遂行するにあたり使用者を不快にさせる特有のリスクを冒しており、それゆえ解雇から特別に保護されなければならないと考えている。しかし、彼らが雇用契約から生じる義務に従う通常の労働者であることに変わりはないため、もし使用者が解雇の前に所定の手続に従った場合には、通常の労働者と全く同じ理由で解雇される。

従業員代表は、使用者と面接をし、企業委員会の諮問を経て、所轄労働監督官の許可が出た場合にのみ解雇される。企業委員会に関しては、この保護は、選挙を開始した従業員 (6カ月間)、

候補者（6カ月間）、代表に選ばれた従業員（任期中）、前任の従業員代表（任期を終えた後6カ月間）に対して適用できる。使用者は労働監督官の許可を求めることができ、労働監督官は、所定の手続の順守と、差別がないことを確かめるための予備審査期間として15日間以上の期間を有する。労働監督官の決定は、理由を付されなければならない。もし使用者が、労働監督官の許可を得ることなく従業員代表を解雇した場合、従業員代表は復職する権利を有する。刑事上の制裁も可能である。

企業委員会の委員は、任務を果たすために他にも特別な権利を有している。委員には任務を遂行するために毎月20時間まで、有給の活動時間が付与される。彼らは、代表としての任務遂行時間中、企業内を自由に往来したり、外出することが出来る。また、任務の遂行のために必要な範囲内であれば、特に従業員と、いかなる接触をしてもよい。さらに、委員の任期中、最大で5日間、有給で教育訓練を受けることができる。

使用者は、企業の年間の給与支払額の総計の少くとも0.2%以上にあたる企業委員会の年間予算により、企業委員会のすべての費用を負担する。この予算にはさらに、企業内における福利厚生・文化活動を行うために使用者が提供する金額が加えられる。企業委員会は、使用者により、専用の部屋と、効果的に任務を遂行するために必要な設備や資材を、すべて無償で提供される。さらに、財務専門家を委嘱するという重要な権利も有する。財務専門家は、従業員が300人以上の企業において、年度会計を分析し、財務予測を立てるために、企業の経費負担のもとで委嘱される。さらに、大規模な解雇の申し出について検討したり、企業委員会が懸念している問題について検討することができる。従業員が300人以上の企業においては、企業委員会は必要に応じて、技術の専門家を委嘱することもできる。

これらの権利はいつも行使されているわけではないが、選択が企業委員会に委ねられているという事実は、主要な5つのナショナルセンターと連携する専門家の全国的な組織の成長をもたらしている。

4 高い設置遵守率

設置遵守率は比較的高く、増加している。DARES（フランス労働省の調査統計局）の最新の報告書によると、従業員が20人以上の企業のうち77%、従業員が50人以上の企業のうち90%に、従業員代表委員又は企業委員会の労働者代表制度が設置されている¹⁸⁾。同じDARESの統計データによると、企業委員会を設置すべき企業のうち実際には81%の企業に、企業委員会が設置されている。従業員が500人以上の企業では、設置遵守率は95%を超えている。

2005年、企業委員会選挙における従業員の参加率は約63.2%であった（2003年には63.8%であった）。労働組合によるものではない候補者リストは23.5%の票を獲得し（2003年には23.2%であった）、従業員が100人未満の企業では約50%を獲得した。

IV 労働組合および団体交渉との関係

1 今日の労働組合組織化と団体交渉の概要

労働組合組織率の観点から見ると、組合に所属している労働者は8%にすぎず（民間部門ではさらに低くなる）、フランスの労働組合運動はヨーロッパの中で最も低調な国の1つである。フランスの労働組合運動は、組合員数を争い競争関係にある複数のナショナルセンターに分裂している。主なナショナルセンターは、CGT（労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働総同盟）、FO（労働総同盟「労働者の力」）、CFTC（フランスキリスト教労働者総同盟）、CFE-CGC（幹部職員総同盟）である。低い労働組合組織率かつ明らかに分裂しているにもかかわらず、フランスの労働組合は従業員代表選挙において強い支持を獲得し、フランスの労働者を動員することができる。労働協約はすべての人に対して（*erga omnes*）効力を持つことに注意が必要である。労働協約の適用率は高く、フランスの制度は労働組合の組織化に何ら有利には働かない。

選挙における支持率の観点から見ると、主な

検証は5年ごとに行われる労働審判所裁判官選挙であるが、対象は民間部門のみである。2008年に行われた直近の労働審判所裁判官選挙では、CGTが34.0%の得票を得て首位であり、CFDTが21.8%、FOが15.8%、CFTCが8.7%、CFE-CGCは8.2%、UNSA（独立組合全国連合）は6.3%、Solidaires（連帯労組連合）が3.8%と続いた。従業員代表選挙においてもCGTが22.5%の得票率で首位であり、CFDTが20.6%、FOが12.5%、CFTCが6.8%、CFE-CGCが6.6%と続いている¹⁹⁾。

労働組合組織率が低いにもかかわらず、フランスの労使関係制度において、労働協約適用率は97%近くに達し、とても高い数値となっている²⁰⁾。このことの主な理由は、労働大臣により労働協約が拡張（extension）されることによる。

団体交渉は以下の3つのレベルで行うことが出来る。全国レベルの団体交渉は、すべての労働者に適用される。産業レベルは、全国、地方、地区における団体交渉を含む。さらに、企業や事業所レベルにおける団体交渉がある。経済全体についての全国レベルの団体交渉は、社会保障制度や労使関係を含む、幅広い範囲の問題を対象としている。例えば、2008年法は、CGTとCFDTが2008年4月に使用者団体と合意した共通見解に基づいている。産業レベル及び企業レベルの団体交渉は、賃金、給与体系、男女間の平等、財政への関与、労働時間、他の様々な労働条件などに及んでいる。伝統的には、適用される労働者数という観点から見て、団体交渉の各レベルの中では産業レベルの交渉が最も重要である。しかしながら、事業所レベルの団体交渉が、より重要性を増してきている。

伝統的には、各レベルの団体交渉の関係は、「有利原則」と呼ばれる伝統的な規範の序列を軸として展開されていた。この有利原則によれば、どのレベルの交渉も、労働者にとってより有利な条件を加えることのみが想定されていた。しかしながら、この有利原則は徐々に制限されてきている。1982年以降、労働者にとって有利ではない場合であっても、労働協約が法規定から逸脱することが可能となった。この「逸脱協定」が締結で

きるのは法が列挙した領域に限定されているが、これらの対象領域は1982年以降拡張し続けており、現在では、労働時間の柔軟性や経済的解雇の手続など、広い領域に及んでいる。逸脱協定は、産業レベルにおいても企業レベルにおいても締結することができる。2004年には、フランスの労使関係制度において、もう1つの大きな変化が導入された。法は、企業レベルの労働協約が、最低賃金、職業上の格付け、補足的な社会保護及び職業訓練についての交渉を除き、産業レベルの労働協約から逸脱できることを認めた。ただし、もしこの逸脱が労働者にとって有利な逸脱ではない場合、産業レベルの労働協約は、企業レベルの労働協約が上位の協約から逸脱する可能性を排除することができた。ついに、2008年8月20日の法律は、企業レベルの労働協約が産業レベルの労働協約から独立して労働時間を決定できると定めた。今後は、労働時間については、企業レベルの労働協約が締結されていない場合のみ、産業レベルの労働協約が適用される。

フランスの制度のもう1つの大きな変化は、協約に署名する労働組合に関して、労働協約の有効性に影響を及ぼす条件の変更がなされたことである。2008年法以降は、企業又は事業所レベルの労働協約については、直近の企業委員会選挙の第1回投票において、少なくとも30%以上の票を得た1つ又は複数の代表的組合が署名しなければならない。さらに同じ選挙の第1回投票で過半数を獲得した1つ又は複数の代表的組合組織による拒否権の行使がないことを条件とする。これらの署名に関する新しい条件は、職際レベル及び産業レベルの労働協約にも同様に適用されるが、施行されるのは2013年からである。

2 労働組合と選挙による代表

たとえフランスの法律が、団体交渉を行う労働組合の役割と、使用者が行う一定の意思決定について情報提供と諮問を受ける企業委員会の役割を、明確に区別していたとしても、労働組合と選挙による代表の間には、重要な制度上のつながりが常に存在している。第一に、労働組合は、企業委員会選挙における第1回投票の候補者の選定に

ついて独占権を有している。よって、企業委員会の多くの委員が組合に所属している。第二に、代表的組合は、企業委員会に自らの代表として出席する従業員を指名することができ、この組合代表者は、諮問の意見を述べることができる。したがって、代表的組合は、どのように企業委員会が機能しているかを完全に把握しており、企業委員会と同じ情報を受け取っている。企業委員会も、労働協約についての団体交渉に関して情報提供を受け、諮問される。第三に、フランスの労働法典は、従業員に様々な代表としての任務を遂行することを認めている。よって、同じ人間が企業委員会の委員にも組合代表委員にもなることができ、実際に、しばしばなっている。最近の2008年法により、労働組合と選挙による代表のつながりはますます強化された。複数の基準の中でも特に、現在、労働組合が事業所レベルにおける代表性を証明するためには、直近の従業員代表選挙で10%以上の票を獲得しなければならない。また、組合代表委員に任命されるためには、企業委員会か従業員代表委員に（委員又は副委員として）立候補していなければならず、選挙の第1回投票において、投票総数のうち少なくとも10%以上を獲得していなければならない。

団体交渉に関しては、代表的組合のみが団体交渉を行い、労働協約を締結することができる。厳密に言えば、企業委員会は、例えば団体交渉について諮問されなければならないとしても、労働協約についての団体交渉において、何ら役割を担っていない。しかしながら、ここでも、この区別は常に明確なわけではない。実際には、企業委員会が使用者と協定を結ぶこともある。この協定には、労働協約に付随する法的な強制力や拘束力はない。しかし、判例は、これらの協定（いわゆる「非典型協定（untypical agreements）」）の有効性を認め、もしこれらの協定の方が労働者にとって有利な場合には、一定の法的強制力を与えてきた。非典型協定は、使用者が一方向的に義務を引き受ける形で、使用者に対する義務を創設することができる。

さらに、団体交渉権は通常は組合代表委員に留保されているが、従業員が200人未満の企業にお

いて組合代表委員がない場合には、他の従業員代表が、法律から逸脱する労働協約について交渉することができる。組合代表委員がない場合には企業委員会が、企業委員会も設置されていない場合には従業員代表委員が、交渉を行うことが出来る。企業委員会が交渉することができる労働協約は「逸脱（derogatory）協定」（労働者にとって、法規よりも不利な条項か、少なくとも法規とは異なる条項を含む協定）である。企業委員会が署名したかかる協定は、産業レベルの全国労使同数委員会による承認を得なければならない。

このように実際には、企業委員会の権限である諮問と、代表的組合の権限である団体交渉の境界線はとても微妙である。しかしながら、フランスの制度は、常に代表的組合に団体交渉を行う優先権を与えており、企業委員会が交渉を行うことが出来るのは、当該企業に組合代表委員がない場合のみである。

V 従業員代表制度の機能と機能不全

1 従業員代表の主たる機能

上記の内容から明らかであるように、フランスの法律は、団体交渉を行い労働協約を締結するという労働組合の役割と、使用者による一定の意思決定の際には情報提供と諮問を受けるという企業委員会の役割を区別しており、労働組合と企業委員会は異なる任務を遂行している。従業員代表委員の任務は、労働者と使用者間のよりよいコミュニケーションを図り、紛争を防止することである。企業レベルにおける団体交渉を通じて、労働組合は、雇用期間や労働条件の決定だけでなく、制定法の柔軟化にも参加することになる。このことは、例えば労働時間の問題について、とりわけよく当てはまる。労働時間は義務的団交事項の1つである。企業レベルでは毎年、実労働時間と労働時間編成について、組合との団体交渉に応じる義務がある。1982年以降、これらの団体交渉は、いくつかの法定基準から労働協約が逸脱することを認める法規定によって支持されてきた。労使代表は、1日の最長労働時間（10～12時間）の例外

を定めることができ、さらに、許容される時間外労働数を増やすこともできる。とりわけ、変形制における平均労働時間の算定期間を、週単位ではなく年単位とすることも出来る。週35時間労働制を定めた1998年法と2000年法も、労使による協約の内容を支持した。最後に、2008年8月20日の法律は、産業レベルの労働協約から独立して、企業レベルによる労働協約によって労働時間を決定することができることを定めた。今後は、産業レベルの労働協約は、労働時間について企業レベルの労働協約が存在しない場合に限り適用される。労働時間は、国による中央集権的な法規制から、より分権的な法規制に、徐々に変化してきた。

2011年6月に労働省により公表された、団体交渉についての年次報告書²¹⁾によると、2010年には3万3826の労働協約(集団協定)が企業レベルにおいて締結された(2009年と比較して18%も増加した)。これらの労働協約のうち72%が、組合代表委員によって締結されている。選挙による代表によって締結された労働協約の多くは、企業委員会が交渉できる領域である利益分配計画(profit-sharing plans)と従業員貯蓄計画(employee saving plans)に関するものである。締結された労働協約のうち32.8%が賃金について、24.6%が労働時間について、23.5%が従業員貯蓄計画について、12.4%が雇用について、9.1%が組合の権利について、8.7%が男女間の平等について定めている²²⁾。

団体交渉の機能を補完する企業委員会の諮問機能は、いかなる企図された変更も、その実施前に企業委員会が同意しなければならないことを意味するわけではない。単に、通常は使用者による書面の提案を伴った、企業委員会の見解が聴取される機会がなければならず、また、決定の実施前に、労使間の対話を可能とするための実施猶予がなければならないということである。このことは、諮問のプロセスは通常、手続的にとても厳格で形式的であるが、実際には何も変更はなされないことを意味している。使用者は従業員代表の意見を聞かなければならないが、意見を聞く前と同様に計画を進めることができる。

1つの例外は、集団解雇(collective redundancy)や企業組織再編(restructuring)の分野であり、多くの企業委員会が、十分な諮問がなされなかったと主張して、使用者の提案を阻止するために訴訟を提起した。これらの多くのケースにおいて、訴訟の提起により使用者が計画を実行に移すことが可能になるまで、長期間の遅れが生じた。企業委員会が企業組織再編計画において重要な主体となりうるのは、特別な手続が規定されているからである。従業員が50人以上の企業において、30日間の期間内に10人以上の従業員を解雇の対象とする案があるとき、使用者は2回にわたり、企業委員会の会合を開かなければならない。2つの会合は、最長14日(解雇される人数によっては、それ以上の日数)の間隔を置いて開催されなければならない。さらに、企業は「雇用保護計画(an employment protection plan)」を企業委員会に提示しなければならない。「雇用保護計画」とは、解雇を阻止すること、もし解雇が避けられない場合には、解雇される人数を制限したり、従業員の再配置を促進するために作成されるものであり、諮問にあたって、企業委員会に提出されなければならない。企業委員会に諮問しなかった場合には、解雇手続が無効とされることにより、制裁が科せられる。企業委員会は、使用者の費用負担による公認会計士の援助を求めることができる。公認会計士による援助を受けることになった場合、企業委員会は、3回会合を開くことが出来る。諮問手続が定式化されたこと、さらに使用者に「雇用保護計画」を提出する義務が課されたことにより、集団解雇を行う際、使用者にとって最も重要な交渉相手は企業委員会となった。集団解雇と企業組織再編の領域における企業委員会の役割は、組合代表委員が干渉出来ないことを意味するわけではない。上記の手続の期間中であっても、組合代表委員は、雇用に関する協定について団体交渉を行うことができる。2005年1月に導入された法律により、企業委員会に対する情報提供・諮問の手続や、なし得る「雇用保護計画」の中身について、より明らかにするために、使用者は組合と(企業委員会とではない)、いわゆる「手続協定(method agreements)」を締結することができる。

2 現在の従業員代表制度の問題点

フランスの従業員代表制度についてなされる主な批判の1つは、その複雑さであり、2008年法によって、この複雑さが強化されたのは明らかである。従業員代表委員、企業委員会、衛生・安全・労働条件委員会、組合代表委員、そして現在は、組合支部代表者が、それぞれの役割がそれほど明確に区別されていない中で、代表の役割を共有している。高度に多元的な制度と結びついた低い労働組合組織率が、この複雑さを増大させているのも明らかである。この代表の複数性が何らかの競争を導いたとしても（もちろん、多様な組合間で競争は起こりうるし、2008年法は選挙による競争を促進しているものの）、実際には、複数の代表は、競争関係というよりは相補的な関係である。労働組合が存在しているところでは、組合は多くの場合、重要な調整的役割を果たす。企業において代表的組合が存在しない場合、企業委員会や従業員代表委員が、法律から逸脱する労働協約について交渉することができるかが議論される。企業委員会や従業員代表委員は独立的だろうか。また、これらの代表が、法律よりも不利な労働協約の交渉を行うのに適任だろうか。

VI 結 論

フランスの労使関係制度の中で、企業委員会は十分に定着している。労働組合側、使用者側の双方とも、企業委員会の存在については、議論の余地なく認めている。しかし、このことは使用者が企業委員会の権利の拡大を支持していくことを意味するわけではない。フランスの使用者の中には、代表組織への費用負担の削減や、従業員代表が任務を遂行するために労働を免除される時間数の削減、現在の分化した複数の組織に代わる一元的な仕組みの創設を求める者もいる。また、使用者の中には、企業委員会の役割のうち特定の側面の拡張を望む者もいる。例えばフランスでは多くの使用者が、企業レベルにおける柔軟性をより高めるために、企業委員会による交渉権限の拡大を強く望んでいる。労働組合は、代表の一元的な仕

組みの創設には反対であり、自らの団体交渉を行う役割を維持したいと考えている。

2008年法の帰結は当分の間、非常に不確定である。新しいルールによって、現在の全国的な代表的組合であるナショナルセンターのいずれかが代表性の地位を失うのか、あるいは他のナショナルセンターが新たに代表性を獲得するのか、明らかではない。企業レベルにおいては、代表性の新しいルールによって、組合代表委員が存在する企業の数が減少するのか、又は様々な組合による組合代表委員の数が減少するのか見ていく必要がある。事業所間や企業内でさえ、代表性に不一致が生じるリスクも存在する。(例えばある労働組合が、ある事業所では代表性を持つが、他の事業所では代表性を持たないこともありうる。これは仮定の話ではなく、このような事態は既に起こっている)。代表性は選挙サイクルごとに変わるため、安定性を欠きやすい。すなわち、ある選挙によって代表性を認められた組合が、次の選挙で代表性を失うこともありえ、それによって、4年後の新たな選挙を待つまでの間、代表的組合の権利から除外されてしまう。2008年法によって代表的組合と企業委員会の関係が強化されたことも明らかである。企業委員会選挙は、労働組合が代表性を獲得するためのテストとなりつつあり、組合代表委員(又は代理)として指名されるためには、選挙に立候補しなければならない。労働協約が有効に成立するには、直近の従業員代表選挙で少なくとも30%以上の票を獲得した1つ又は複数の組合が署名しなければならない。企業委員会は、代表的組合が存在しない場合には交渉を行うことが出来る。企業における従業員代表選挙は、その主な目的が、今もなお、労働組合とは異なる固有の代表を選ぶことであるため矛盾を抱えているものの、労働組合にとって必須のものとなりつつある。労働組合は、この変化が企業内における自らの地位を弱めるとして反対しているものの、この変化は、代表の一元的な仕組みを創設したいという要求にかなうものである²³⁾。

* 訳注

フランスでは、労働者の雇用条件、労働条件及び社会的身分保障の総体を対象とする「労働協約 (convention collective)」と、特定の事項のみを対象とする「集団協定 (accord collectif)」の区別があるが、集団協定も労働協約としての効力を生じ、両者に対象事項以外の法的性質の差異はない。日本の先行研究においても、両者の用語は厳密には使い分けられておらず、原論文においても、労働協約及び集団協定は共に、「collective agreement」又は単に「agreement」と記載されており、上記の使い分けはなされていないので、原則として労働協約の訳語を当てることとした。

- 1) 'From conflict to Social Dialogue?', in J. Rogers and W. Streeck (eds.), *Work Councils Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, University of Chicago Press, 1995, p. 115-152.
- 2) G. Borenfreund, 'Le nouveau visage de la représentativité syndicale', *Revue de droit du travail*, 2008, p. 712. F. Favennec-Héry, 'La représentativité syndicale', *Droit Social*, 2009, p. 630. M. Grévy, E. Peskine, S. Nadal, 'Regards sur la position commune du 9 avril 2008. A propos de l'avenir (incertain) des syndicats dans l'entreprise', *Revue de droit du travail*, 2008, p. 431. *Droit Social*, Rénovation de la démocratie sociale : deux ans d'application de la loi du 20 août 2008, janvier 2011.
- 3) A. Bevort, A. Jobert, *Sociologie du travail: les relations professionnelles*, Armand Colin, 2008. A. Bevort, 'De la position commune sur la représentativité au projet de loi : renouveau et continuité du modèle social français', *Droit Social*, 2008, p. 823.
- 4) 2011年2月に公表された報告書は、フランスの12の企業において、代表性の改革が労使関係に与えた影響について分析している。この研究は、企業内における労働組合の状況を単純化するという改革の目的は達成されていないことを明らかにしている。なぜなら、労働者代表の数が減ったり、企業内における労使関係が、より単純化したという事例はほとんどないからである。See, S. Bérout, K. Yon, 'La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise: sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique', février 2011, rapport DARES.
- 5) C. Vigneau, 'France', in *Employee representatives in an enlarged Europe*, European Commission, 2008, p. 197.
- 6) J. Péliissier, G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2012.
- 7) 派遣労働者は、利用者である派遣先企業内における従業員数を計算するにあたって、直近12カ月間の派遣先企業における勤続期間に比例してカウントされる。
- 8) Conseil d'Etat, 25 juin 2003, 252280.
- 9) 制度を複雑にしているのは、他の労働者代表は異なる役割を果たしているため、事業所の定義が同一ではないことである。従業員代表委員の役割は、社会的保護、健康・安全、労働協約の適用に関する個別的及び集団的な要求を行うことである。そのため、従業員代表委員の代表単位は、より分散化される。最高裁判所によると、従業員代表委員に対する関係においては、事業所における使用者は、特定の権限を有していたり、労働者の請求に対して直接的に回答できる立場の者である必要はない。結果として、労働者代表の範疇が異なるため、同じ企業内であっても、事業所の定義は異なる。 (Cass. Soc. 29 janv. 2003, Bull. V n° 30; Cass. Soc. 18 mai 2011, n° 10-60383).

10) Cass. Crim. 23 avril 1970, Ets Herriau, D. 1970.444.

- 11) 法は、情報の内容について、緻密な規定を置いている。例えば、雇用の動向、職業資格と職業訓練については、使用者は以下の情報を提供する。企業における労働者数の月毎の変化についての統計データ、性別及び職業資格別による労働者の分布、期間の定めのない労働者数、有期契約労働者数、派遣労働者数、外部の企業に所属している労働者数、過去12カ月間にわたり、有期契約労働者または派遣労働者が働いた日数、26歳未満の若年者を対象にした、実習付就労促進労働契約 (alternative integration and training contracts) を締結している者の数、再就職契約の数、パートタイム労働者の名前、性別、資格、当該企業においてパートタイム労働がなされた時間数、有期労働契約、派遣労働契約、パートタイム労働契約、外部の企業に属する労働者との契約の理由、男女間の比較状況 (採用、職業訓練、昇格、資格、職業上の格付け、労働条件、実質賃金に関する男女それぞれの状況について、職業区分ごとの統計データの分析、職業上の平等を確保する目的で昨年1年間に取られた措置、新年度における目標と行動、計画されたが実行されなかった活動についての説明)。
- 12) 総売上高、計上利益又は損失、生産物の価格や量からみた全体の業績、親会社・子会社間の重要な資本の移動、業務委託の状況、生じた利益の分配、EUからの補助金、(国や地方公共団体等からの) 財政的な援助又は優遇措置 (特に雇用について)、投資、企業における賃金構造と賃金総額の動向、生産性と生産高の動向、生産能力の活用度について。
- 13) 使用者は、企業内の雇用に関するすべての情報を企業委員会に提供しなければならない。従業員が300人以上の企業においては、この情報は四半期ごとに提供される。従業員が300人未満の企業においては、半期ごとに提供される。例えば使用者は、特に、月毎の労働者数や、月毎の男女別かつ職業資格別の労働者の推移の説明を含めた雇用の概況について、企業委員会に伝えなければならない。この情報には、期間の定めのない労働者と、有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者、外部の企業に所属している労働者の数も含まれる。使用者は、いかなる外部委託についても、理由を説明しなければならない。
- 14) 企業委員会は毎年、来年度の職業訓練の計画について、諮問を受けなければならない。企業委員会は、前年度の職業訓練の計画がどのように実施されたかについても、意見を述べる。
- 15) 企業委員会は、(年次会計監査の) 情報を分析するために、会計年度ごとに2回までを限度として、自主的に、公認会計士の補佐を受けることができる。
- 16) Cass. Soc. 5 mai 1998, Bull. V, n° 219.
- 17) DARES, 'Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2009', Avril 2011, n° 031.
- 18) *Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés*, DARES 2007. 2008年法の採択故に、DARESは2012年に選挙の周期が終わるまで、新しい統計の作成を待っている状況にある。
- 19) DARES, *Evolution de l'audience des organisations syndicales aux élections aux CE*, 2005.
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/participation2005.pdf>
- 20) しかしながら、協約の中には、限られた重要性しか持たないものもある。DARES, *La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004*, DARES, 2006.
<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2006.11->

46.2.pdf

2010.

- 21) *La négociation collective en 2010*, Bilans et rapports, Ministère du travail, juin 2011.
- 22) 従業員貯蓄計画や、男女間の平等などのいくつかの団体交渉事項は、立法者によって支持されている。
- 23) F. Petit, 'Faut-il instaurer un canal unique de représentation dans l'entreprise ?', *Revue de droit du travail*, février

(翻訳：石川茉莉（東京大学大学院法学政治学研究所博士課程）)

Sylvaine Laulom ジャン・モネ大学法学部教授。
