

産業別労働協約システムの 国際比較

——ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題

山本 陽大

(労働政策研究・研修機構研究員)

本稿は、産業別労働協約を中心として協約システムが構築されてきたドイツおよびフランスの現状につき、検討を行ったものである。①ドイツにおいては、伝統的に産業レベルで締結される産別協約が、当該産業における最低労働条件を定立し、使用者間での競争条件を同一化する機能を果たしてきた。もっとも、1990年代以降、産別労使団体の組織率低下を主な背景として、産別協約の直接的な適用率が低下している。そのため、最近では、伝統的な協約システムの機能を取り戻すため、「協約自治強化法」により、国家がより積極的な介入に乗り出しつつある。②他方、フランスの協約システムにおいても、伝統的に産別協約がドイツにおけるのと同様の機能を果たしてきた。もっとも、フランスの特徴は、低い組合組織率にも関わらず、EU内で最も高い協約適用率を実現してきた点にある。これは、フランスにおいては、労使交渉の促進のため国家の強いイニシアティブにより諸制度が整備されてきたという経緯に由来する。現在においても、かかる状況に特段の変化は無く、組合組織率がわずか8%でありながら、フランスの産別協約は98%の適用率を維持している。③このようにみると、伝統的な協約システムを維持し、これを実効的に機能させるために、様々な形で介入を行おうとする国家の姿勢において、ドイツはフランスに接近しつつある。かかる両国の経験からすれば、我が国においても、労働組合の組織率が低下し、協約適用率はこれを更に下回るなかで、協約システムの機能を取り戻すため国家は何をすべきなのか（あるいは何をすべきでないのか）という問題について、改めて考える必要がある。

目次

- I はじめに
- II ドイツにおける協約システム
- III フランスにおける協約システム
- IV 結びに代えて

I はじめに

我が国における労働協約は、労働法制上、国家法に次ぐ優位な地位を付与されているにもかかわらず、その存在感は必ずしも強くない。周知の通り、労働組合の組織率は年々低下しており、協約適用率はそれを更に下回っている。また、最近では、これまで当該企業内における正規労働者を組

織化の中心としてきた日本の企業別組合に対し、労働者の多様化を背景に、その労働者代表機能に関して、疑問が提起されるようになってきている¹⁾。それゆえに、一方において、新たな従業員代表制度の整備をめぐる議論が生起していることもまた、故無しとしない。

しかし他方で、労働組合およびそれが担うところの労働協約システムの将来像についての検討も無視されてはならない²⁾。なんとすれば、我が国の憲法28条によれば、労働組合こそが労働者代表の中心に位置付けられているからである³⁾。そして、このような問題を検討するに当たっては、日本とは異なる協約システムを持つ諸外国の現状を正確に把握しておくこともまた、基礎的研

究としては有益であろう。そこで、本稿では、伝統的に産業別労働協約を中心として協約システムが構築されてきたドイツおよびフランスの現状⁴⁾をフォローすることで、我が国における協約システムの再検討に向けた視座を提示することとした。

II ドイツにおける協約システム⁵⁾

1 協約交渉の基本構造

(1) 当事者

ドイツにおいては、伝統的に、産業別に組織された労働組合および使用者団体が、協約システムにおいて中核的な役割を果たしてきた。これは、労働組合のナショナル・センターであるドイツ労働総同盟 (DGB) が、戦後、労働組合の再建に当たって、いわゆる「産業別組織原則 (Industrieverbandsprinzip)」に従い、1つの産業を管轄する労働組合を1つに限ることによって、組合組織力の強化を図り、またこれに対応する形で、使用者団体も産業別に組織されていったという歴史的経緯によるものである。現在でも、DGBに加盟している8の産業別労働組合、および、使用者団体のナショナル・センターであるドイツ使用者団体連合 (BDA) に加盟している54の産業別使用者団体が、協約締結の当事者 (協約当事者) として、ドイツの協約システムにおける重要なアクターとなっている。

ところで、ドイツにおいては、労働組合に協約締結権限が認められるためには、いわゆる「協約能力 (Tariffähigkeit)」を備える必要があると解されている。これは、労働協約法上、労働協約が労働関係の内容等を定める法規範 (Rechtsnormen) とされていることから、その内容の正当性 (Richtigkeit) を担保するために、判例上形成されてきたものである。具体的には、労働組合は、①民主的組織であること、②社会的実力 (sozial Mächtigkeit) を備えていること、③協約締結意思を有していること、④現行の労働協約制度を承認していること、という4つの要件を充たさなければならない⁶⁾。なかでも、②社会的実力の要件は、

労働組合に対し、協約交渉において使用者側へ圧力を行使することができ、かつ、締結された協約を実施するために十分な資金力や人的・物的設備を備えていることを要求するものである。

それゆえ、ドイツにおいては、例えば組織規模が小さく交渉力が脆弱な労働組合には、そもそも協約締結権限は認められない。翻って、DGB傘下の産別組合のように、強固な組織的基盤と交渉力を具備している労働組合についてのみ、協約締結権限が付与されているのである。

(2) 団体交渉法制

かくして、ドイツにおいては協約交渉 (団体交渉) も、主として産業別に組織された労働組合および使用団体との間で展開されることとなるわけであるが、我が国におけるのとは異なり、ドイツでは協約自治 (基本法9条3項) の尊重という観点から、協約交渉に関する法規制は存在しない。連邦労働裁判所も、相手方に対して、協約交渉の開始・継続を義務付けるといった意味での交渉請求権を否定している⁷⁾。そのため、ドイツにおける協約交渉の形態は、専ら協約当事者間での自治に委ねられている。

この点につき、例えば、建設産業や化学産業においては、全国レベルを交渉単位として中央交渉が行われている一方、金属産業では地域レベルで協約交渉が行われている。とりわけ、後者においては、1つの地域をパターン・セッターに指定し、そこでの交渉結果を他の地域に波及させるパイロット協約方式が採られており、最近では、ダイムラー (Daimler AG) をはじめ、主要な企業が集積しているバーデン・ヴェルテンベルク地域が、かかるパターン・セッターの役割を果たしている。

2 産業別労働協約の意義と機能

このように、ドイツの協約交渉は、産業ごとに全国レベルまたは地域レベルで行われることから、労働協約も、全国または地域を締結単位とする企業横断的な広域協約 (Flächentarifvertrag) として、締結されることとなる。ドイツにおいては、規範的効力によって労働協約の直接的な適用を受けるのは、当該協約を締結した労働組合の組合員に限られ、非組合員には適用されないのが原則 (労

働協約法3条1項、4条1項)であるが、一定の要件(①当該協約に拘束される使用者が当該協約の適用範囲にある労働者の50%以上を雇用していること、②一般的拘束力宣言が公共の利益のために必要であると思慮されること)を充たす場合には、労・使それぞれのナショナル・センターからの代表者3名で構成される協約委員会の同意を得て、連邦労働大臣が一般的拘束力宣言を行うことで、当該協約はその適用範囲内にある非組合員に対しても、適用されることになる(労働協約法5条)。そして、ドイツにおいては労働協約法上、いわゆる有利原則が認められていることと相まって、産別協約は当該産業において、広く最低労働条件を定立する機能を果たしてきた(保護機能)。これはまた、使用者の側にしてみれば、市場における労働条件の引き下げを通じた競争が排除され、競争条件が同一化されることをも意味する(秩序機能)。

もっとも、我が国においても既に知られているように、1990年以降、かかる産別協約を中心としたドイツの労働協約システムは、危機的状況にあることが指摘されている⁸⁾。とりわけ深刻であるのは、産別協約適用率の著しい低下である。この点につき、統計⁹⁾によれば、1996年時点では、旧西ドイツ地域において産別協約が適用される労働者の割合は全体の69%であったのが、2012年には53%まで落ち込んでいる。また、旧東ドイツ地域はより顕著であって、1996年時点では56%であった適用率が36%にまで落ち込んでいるのである。

その理由としてまず挙げられるのは、産業構造の変化(製造業からサービス業への移行)や、それに伴うホワイトカラー労働者の増加、非正規雇用の増加、労働者の個人主義化等を背景とした、組合組織率の低下であろう。DGB傘下の産業別労働組合だけでいえば、1991年の時点で1000万人を超えていた組合員数は、2013年には約614万人にまで減少している¹⁰⁾。また、産別協約が適用されることを嫌って使用者団体から脱退したり、あるいは新設企業が使用者団体への加盟を避けるという「協約からの逃避(Tariffucht)」現象によって、使用者団体の組織率が年々低下していることも、協約適用率の低下に大きく作用してい

る¹¹⁾。とりわけ、かかる使用者団体組織率が低下した結果、一般的拘束力宣言の要件(上記・①)が充たせなくなり、一般的拘束力宣言を受ける労働協約数が減少していることは、見逃されてはならない¹²⁾。かくして、産別協約の適用率は年々低下傾向を辿り、それによる直接的な保護を受けない労働者層が広がってきている現状にある。

但し、ドイツにおいては実務上、事業所内に組合員と非組合員がいる場合には、使用者と非組合員との間の個別労働契約において、組合員に適用されている協約を引用する旨の条項が置かれることが多い点には留意を要しよう。かかる引用条項(Bezugnahmeklausel)¹³⁾を用いることで、非組合員に対しても、当該協約が定めるのと同一の労働条件が適用されることになる。そして、統計¹⁴⁾によれば、組合員に対する協約の直接的な適用のみならず、かかる引用条項を用いた非組合員に対する間接的な適用をも含めると、現在でも、約70%の労働者が産別協約の適用を受けて就労していることになる。その点では、ドイツにおける産別協約は、その直接的な適用率は低下しているものの、労働条件設定規範としての重要性は、現在なお維持しているとの見方が可能であろう。

3 労働条件規整権限の分権化

ところで、ドイツにおける協約システムの危機という文脈のなかでは、2で述べた協約適用率の低下と並んで、労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化という現象も指摘されている。特に、ドイツにおいては1990年代以降、いわゆる開放条項を用いた分権化が大きなテーマとなっているが、ここでは、かかる分権化が実際のところどの程度進んでいるのかを検討しておきたい。

(1) 二元的労使関係と協約優位原則

周知の通り、ドイツにおいては、上記でみた産業レベルでの労使関係のほか、事業所レベルでも、各事業所における従業員代表機関である事業所委員会と個別使用者によって形成される労使関係が存在する(二元的労使関係)。

そして、かかる事業所レベルにおいても、当該事業所における全労働者によって選出された事業

所委員会には、事業所組織法に基づき共同決定権が付与され、使用者と事業所協定を締結することにより、労働関係に対する規範設定が可能とされている。もっとも、かかる事業所委員会が、産業レベルでの労働者代表である労働組合と同一の権限を持つとすれば、相克が生じうるため、両者の関係はいわゆる協約優位原則により整序されている。すなわち、事業所組織法77条3項1文は、「労働協約で規整される、または規整されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の対象とされてはならない。」と定めることで、労働組合の優位性を担保しているのである。

もっとも、労働協約法4条3項により、協約自体が協約からの逸脱を許容する条項（開放条項）を置いている場合には、協約優位原則による遮断効（Sperrwirkung）が解かれ、事業所協定により協約の水準を下回る労働条件を定めることが可能とされている。そして、ドイツでは、とりわけ経済停滞期であった1990年代において、下方硬直性の高い産別協約から逸脱し、個別事業所における労働条件の柔軟性を確保するため、かかる開放条項が多用されるに至った。

（2）開放条項の実際——金属産業を例に

それでは、現在のドイツの産別協約は、開放条項により、どの程度事業所内での労働条件規整の余地を認めているのであろうか。この点を、金属産業における協約¹⁵⁾を例に、中核的労働条件である労働時間と賃金の領域に限って、確認しておきたい。

まず、労働時間についてみると、金属産業においては、変形労働時間制や土曜日への週所定労働時間の配分、労働時間口座制、時間外労働、時間外労働の代休付与による調整、操業短縮、深夜労働・交代制勤務・日曜および祝祭日労働等の事項について、事業所委員会との事業所協定により、その実施や導入を可能とすることで、一種の弾力的な規制を行っている。ただ、基本的にこれらの事項は、事業所組織法87条1項が定める共同決定事項（社会的事項）であって、仮に協約の遮断効が及ばない場合には、事業所内での規制が当然に予定されているものであるから、これらの事項について事業所内での労働条件規整の途が開かれ

ているのは、むしろ自然なことといえよう。

これに対して、金属産業の産別協約内で注目されるのは、週労働時間の長さ自体についても柔軟性を担保する開放条項が存在する点である。すなわち、金属産業においては、週労働時間は原則35時間とされているが、賃金等級14以上に格付けられている労働者が全労働者の半数以上である事業所においては、個別同意によって週労働時間を延長できる労働者の割合を原則である18%から50%を上限として引き上げること、および、かかる割合の範囲内において、個別同意による延長と並んで、一定の労働者グループまたは部門について週労働時間を40時間にまで延長することが、事業所協定によって可能となっている（一般協約7条）。ただ、かかる延長の対象となるのは、賃金等級が1から17までであるうち、14以上という高いランクに格付けられている労働者に限られているから、この開放条項に基づく週労働時間の延長は、協約水準からの逸脱というよりも、むしろ労働の高度化・専門化に合わせて柔軟性を担保するという色彩が強い。

他方、賃金についてみると、産別協約が定める賃金規制からの逸脱については、かなり厳格に管理しようとする協約当事者の姿勢がうかがわれる。すなわち、協約中では、例えば事業所委員会との合意により、協約の規定とは異なる賃金等級、職務評価制度等を定めることを可能とする開放条項が置かれているが、その利用には、あくまで協約当事者の書面による同意が要件とされている（賃金基本協約23条）。また、協約による賃上げが、企業の経営危機をもたらす場合には、当該企業についての特別規定が定められることで、その状況に応じた柔軟な対応を可能とする、いわゆる経営危機条項（Härteklausele）も定められてはいるが、かかる開放条項の利用は、①企業と事業所委員会が共同で申請を行うこと、②企業が再建計画を提示すること、③経営を理由とする解約告知を行わないことを条件に、協約当事者自身が特別の定めを行うという、産別組合および使用者団体の強い関与のもとで初めて認められるものとなっている（賃金協約4条）。

以上をみるに、ドイツにおいては今なお、中核

的労働条件である賃金・労働時間についても、開放条項によって、事業所レベルで柔軟な労働条件を定めることが可能とされている。しかし、総じていえば、それらは産別レベルでの労働条件規整を中心とした従来のシステムを覆すほどのものであるようには思われぬ。とりわけ、賃金に関しては、開放条項による分権化の余地は存するものの、その際には協約当事者による強い関与が予定されている。その点では、ドイツにおける分権化現象は、産別レベルの労使関係によって「コントロールされた分権化 (kontrollierte Dezentralisierung)」の範囲内にあると評価するのが、適切であろう。

4 協約自治強化法

それゆえ、現在のドイツの協約システムをめぐっては、かかる分権化現象よりも、むしろ2でみた協約適用率の低下に関心が集まっている。この点については、2013年9月22日のドイツ連邦議会選挙においても重要なテーマとなっていたところ、同選挙により、第一党となったキリスト教民主社会同盟 (CDU/CSU) は、社会民主党 (SPD) との連立協定¹⁶⁾のなかで、「協約自治 (Tarifautonomie) の強化」を掲げるに至った。そして、同協定内において、協約自治強化のための具体的手段として明記されたのが、①法定最低賃金制度の導入と、②一般的拘束力宣言制度の改正である。これらの内容は、2014年4月2日の閣議決定により既に法案化¹⁷⁾されているため、以下では同法案の内容について、簡単に紹介しておきたい。

まず、同法案は第1章において、①全国一律の法定最低賃金制度の導入について規定する。それによれば、2015年1月1日以降、ドイツにおける全ての使用者は労働者に対し、少なくとも1時間当たり8.50ユーロを支払わねばならない。かかる法定最低賃金制度は、協約適用率の低下ゆえに、低賃金で就労する労働者層が増加してきたことを踏まえて導入されるものであり、これによって、まずは協約による保護の外にある労働者層に対して、セーフティー・ネットが敷かれることとなる。

そして更に、法案の第5章は、労働協約法上の

一般的拘束力宣言制度の改正を規定する。2でみた通り、従来は労働協約が一般的拘束力宣言を受けるためには、「協約に拘束される使用者が、協約の適用範囲内にある労働者の50%以上を雇用していること」が要件とされてきたが、法案では「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という統一的要件に変更され、これに該当する場合として、「労働協約がその適用範囲内において、労働条件決定にとって、主たる役割 (überwiegend Bedeutung) を担っている場合」、および「誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合」が明記されている。一般的拘束力宣言を受けている労働協約数の減少が、協約適用率低下の一因となっている現状を踏まえ、これに歯止めをかけるために、実体的要件を緩和したものとしよう。

このように、ドイツにおいては、伝統的な協約システムの機能を取り戻し、これを強化するために、国家が積極的な介入に乗り出している状況にある。かかる「協約自治強化法」案は、2014年7月3日に連邦議会において可決されており、2015年1月1日から施行される予定である。

5 小 括

ドイツにおいては、労働協約法上、労働協約に対し「法規範」としての位置付けが与えられているなかで、伝統的には産別協約が、当該産業における最低労働条件を定立し、使用者間での労働条件の引き下げを通じた競争を排除する機能を果たしてきた。そして、現在でも、引用条項による間接的な適用を含めれば、ドイツにおける労働者の多くは産別協約によってカバーされている。また、確かに1990年代以降、労働条件規整権限の産業レベルから事業所レベルへの分権化の動きが生じてはいるが、開放条項の内容を分析する限り、それはあくまで産業レベルの労使関係によるコントロールの範囲内での現象に留まる。従って、ドイツの産別協約を中心とした協約システムは、その基本構造において、現在なお堅持されているものとみて良いであろう。

もっとも、従来と比べれば、産別労使団体の組

織率低下を主な理由として、産別協約の直接的な適用率は低下しており、他方で、低賃金で就労する労働者が増加していることには疑いが無い。それゆえ、最近のドイツにおいては、伝統的な協約システムの機能を取り戻し、これを強化するために、全国一律の法定最低賃金制度の導入、および一般的拘束力宣言制度の要件緩和という手段によって、国家がより積極的な介入に乗り出している。もとより、従来のドイツにおいても、例えば法規範としての労働協約の正当性を担保するために、労働組合に対しては協約能力を要求するなど、協約システムの維持について、国家は無関心であったわけではない。しかし、憲法によって協約自治が保障され、労働条件規整は国家よりも第一義的には協約当事者が担うべきものと解されてきたドイツにおいて、(逆説的かもしれないが)いまや中核的労働条件である賃金につき最低基準規制を導入することで、協約自治の強化が図られようとしていることは、特筆すべきであろう。

Ⅲ フランスにおける協約システム¹⁸⁾

1 協約交渉の基本構造

(1) 当事者

フランスにおいては、憲法上、組合活動の自由(libertés syndicales)が個人の自由として保障されていることから、伝統的に複数組合主義が採られてきた。全国レベルでみても、フランスには労働総同盟(CGT)をはじめ、5ものナショナル・センター(いわゆる五大労組。CGTのほか、フランス民主労働総同盟[CFDT]、CFTC〔フランス・キリスト教労働者総同盟〕、労働者の力[CGT-FO]、管理職員総同盟[CGC-CFE])が存在する。また、団体交渉は、全国レベル、産業レベルおよび企業レベルで行われるため、労働組合も各レベルにおいて、それぞれ活動を展開することとなる。

もっとも、フランスにおいては法律上、団体交渉に参加し、労働協約を締結(署名)する権限は、いわゆる「代表性」を備えた労働組合に限り付与されている(労働法典L.2231-1条)。この点につき、従来は1966年3月31日に当時の労働大臣により

発せられたアレテによって、前述の五大労組にはかかる代表性が無条件で認められており、また産業レベル、企業レベルの労働組合も、五大労組に加盟することで、代表性が認められてきた(代表性の擬制)。しかし、「ギブ・アンド・テイク」交渉としての協約交渉が増加し、労働協約が労働条件の引き下げに機能する場面も生じるようになると、五大労組に加盟してさえいれば、少数の労働者しか組織化していない労働組合にも協約締結権限を認める従来のルールに対しては、疑義が提起されるようになった。

このため、2008年8月20日の法律により代表性の擬制は廃止され、現在では代表性の「民主(多数決主義)化」が図られている¹⁹⁾。すなわち、現在では、労働組合に代表制が認められるためには、直近の従業員代表選挙によって示される労働者からの支持率が最も重要な指標となっている。具体的には、全国レベルおよび産業レベルでは、直近の従業員代表選挙における有効投票数の8%以上、企業レベルではその10%以上の支持を得た労働組合にのみ、代表性が付与されることとなっているのである(L.2122-5条以下)。

後述の通り、フランスにおける労働協約(特に、産別協約)には、伝統的に「職業の法(loi de profession)」としての地位が与えられているわけであるが、その正当性(légitimité)は、かかる代表性の要求によって担保されているといえよう。

(2) 団体交渉法制

かくして、代表性が付与された労働組合は、使用者若しくは使用者団体と団体交渉を行い、労働協約を締結することが可能となる。フランスにおいては、前述の通り、全国レベル、産業レベルおよび企業レベルにおいて、それぞれ団体交渉が行われるわけであるが、団体交渉の促進を目的とした1982年の労働法改革(いわゆるオール法)以降、産業レベルと企業レベルについては、一定の事項に関する団体交渉が、法律上義務付けられている。

それによれば、まず産業レベルでは、既に産業別労働協約を締結している協約当事者は、賃金については毎年、男女間の職業上の平等、雇用能力予測管理、障がい者雇用および職業訓練については3年毎に、職務格付けおよび賃金貯蓄につ

いては5年毎に、交渉を行わなければならない(L.2241-1条以下)。もっとも、サービス産業を中心に、労使交渉が活発でない産業も存在するが、そのようなところでは労働行政が積極的に働きかけて、労使当事者に対し交渉を促すのが実態のようである。

他方で、企業レベルでは、代表性を有する労働組合の企業内組合支部がある企業に対し、男女間の職業上の平等、賃金および労働時間、疾病扶助制度、利益配当・賃金貯蓄および障がい者雇用について、毎年、組合と団体交渉を行うことを義務付けられている(L.2242-1条以下)。更に、300人以上の労働者を擁する企業、または150人以上の労働者を擁する事業所若しくは企業をフランスに置くEUレベルの企業では、雇用能力予測管理および経営上の配置転換予防措置についても、3年毎に交渉を行わなければならないこととなっている(L.2242-15条以下)。

2 産業別労働協約の意義と機能

ところで、フランスにおいては、前述の通り複数組合主義が採られ、また運動路線の違いゆえに組合同士が激しく対立してきたこともあって、組合組織率はかなり低い。とりわけ、1990年代以降から現在に至るまで、フランスの組合組織率は約8%で推移している。しかし、それにも関わらず、フランスはヨーロッパのなかでも最も協約適用率が高い国となっている。その理由は以下の通りである。

フランスにおいては、労働協約が有効に成立した場合²⁰⁾、当該協約の規範的効力は、まずは協約締結の相手方たる使用者ないし使用者団体に加盟している企業に雇用されている全ての労働者に対して、及ぶ(労働協約の一般的効力、L.2254-1条)。これは、いわゆるサンディカリスムの影響により、労働組合が、組合員のみならず労働者全体の利益を代表して行動する存在と捉えられてきた歴史的経緯によるものである。そして更に、法定の要件²¹⁾を充たす場合には、労働大臣のアレテを通じて、当該協約の適用範囲に含まれる全ての労働者および使用者に対しても、当該協約が拡張適用されることとなる(労働協約の拡張適用制度、L.2261-15

条以下)。従って、ドイツにおけるのとは異なり、フランスにおいては労働者側の組合加入の有無は、協約の適用の有無に影響しない。

そして、繰り返すように、フランスにおいては、全国レベル、産業レベルおよび企業レベルにおいて、それぞれ団体交渉が行われるわけであるが、具体的な労働条件決定にとって中核的な役割を果たしてきたのは、産業レベルで締結される産業(部門)別労働協約である。フランスの産別協約も、ドイツにおけるそれと同様、その主たる機能は、当該産業における労働条件の最低基準を設定し、かつ、当該産業における企業の競争条件を同一化する点にあるが、II 2で見た通り、ドイツの産別協約が(直接的な)協約適用率を低下させている一方で、フランスでは、先ほどの労働協約の一般的効力および拡張適用制度が存在するために、組合組織率は低いにも関わらず、産別協約の適用率は極めて高い。現在でも、フランスの産別協約は、98%の適用率を維持している。とりわけ、拡張適用制度についていえば、フランスの産別協約は、通常は法定の要件を充たす形で締結されるため、基本的に当該産業における全ての労働者に適用されることとなる。かくして、フランスの産別協約に対しては、これら独自のシステムを背景として、伝統的に「職業の法」としての地位が与えられてきたのである。

3 労働条件規整権限の分権化

もっとも、フランスにおいても近年、労働条件規整権限の産業レベルから、事業所レベルへの分権化現象が指摘されている。ここで問題となるのは、企業内組合代表との企業別協約による分権化、および企業内従業員代表との企業別協約による分権化であるが、以下では、それぞれの経緯と実態について見てゆきたい。

(1) 企業内組合代表との企業別協約による分権化

前述の通り、フランスにおいては、伝統的に産別協約が労働条件規整にとって中核的な役割を果たしてきたわけであるが、企業レベルでも、企業内の組合代表²²⁾と個別使用者との間で、団体交渉が行われ協約が締結されることから、1人の労

働者に対して複数の協約が適用される場面があることになる。そして、その際の産別協約と企業別協約の関係性は、従来フランスにおいてはいわゆる「有利原則 (principe de faveur)」によって整序されてきた。すなわち、従来、適用範囲の広い協約 (= 産別協約) が労働者に付与する権利は、適用範囲がより狭い協約 (= 企業別協約) によって制約されることはなく、企業別協約は産別協約よりも有利な内容である場合にのみ、その適用が認められてきたのである (「規範の階層性」)。

しかし、1971年以降、企業内労使交渉を促進する政策が採られ、また使用者側からは、企業レベルでの実態に即した柔軟な労働条件規整の必要性が主張されたことと相まって、2004年5月4日のいわゆるフィヨン法²³⁾は、かかる有利原則を覆すに至った。すなわち、現在では、産別協約の適用除外という形を採ることで、企業別協約により産別協約を下回る労働条件を定めることが可能となっている (L.2253-3条)²⁴⁾。

もっとも、実態に目を向けると、かかる企業別協約による産別協約の適用除外は、ほとんど進んでいないのが現状のようである。その理由としては、そもそもフランスにおいては、特に中小企業を中心に企業レベルでの労使関係が十分に成熟しておらず、適用除外のための企業別協約を締結する基礎を欠いていることが挙げられるが、それと並んで、多くの産別協約がかかる適用除外を許容していないことが大きい。すなわち、L.2253-3条によれば、企業別協約による適用除外が認められるのは、産別協約が明示的にこれを禁止する規定 (いわゆる「閉鎖条項 (clause de fermeture)」) を置いていない場合に限られるのであって、かかる閉鎖条項が存在する場合には、適用除外はそもそも認められない。そして、実態に目を向けると、かかる閉鎖条項は、非常に多くの産業において採用されており、適用除外に対する最も一般的な対抗手段と捉えられている。このように見てゆくと、確かにフランスにおいては、制度上、企業レベルの労使関係による分権化の余地が認められてはいるけれども、それは産業レベルの労使関係の力によって強く押し止められている状況にあると評価できよう。

(2) 企業内従業員代表との企業別協約による分権化

ところで、2004年のフィヨン法は、分権化との関係においては、もう一つの重要な改革を行ったとされる。それが、従業員代表に対する企業レベルでの団体交渉および協約締結権限の付与である。

フランスにおける従業員代表には、労働者50人以上の企業で設置が義務付けられる企業委員会 (comité d'entreprise) と、労働者11人以上の事業所で設置が義務付けられる従業員代表委員会 (délégués du personnel) とが存在する。ただ、これらはいずれも諮問機関として位置付けられており、また団体交渉および協約締結権限は (代表性を有する) 労働組合によって独占されてきたため、従来これらの従業員代表には労働条件規整権限は認められてこなかった。しかし、組合組織率が低いなかで、特に中小規模の企業においては、企業内に組合代表委員が存在しない場合が多いことから、企業レベルでの労使交渉を拡大する必要性が認識されたため、フィヨン法によって、従業員代表にも一般的に団体交渉および協約締結権限が認められるに至ったのである。そして、その後の2008年法による改正を経て、現在では、労働者が200人を下回る企業において、組合代表委員が存在しない場合には企業委員会、また企業委員会が存在しない場合には従業員代表委員会が、団体交渉を行い、企業別協約を締結することが可能となっている (L.2232-21)。

但し、かかる協約が有効となるためには、産業レベルの労働組合および使用者団体の代表者からなる産業別同数委員会の承認を得なければならない。その点では、従業員代表には無条件に労働条件規整権限が付与されているわけではなく、ここでも産別レベルの労使関係によるコントロールが及んでいる点には、注意を要しよう。

4 小 括

フランスの協約システムにおいては、「職業の法」たる産別協約が、組合加入の有無に関わらず広く労働者に適用され、当該産業における労働条件の最低基準を設定するとともに、企業の競争条

件の同一化を図ってきた。そして、現在にあっても、かかる基本構造につき特段の変化は見受けられない。すなわち、2でみたように、組合組織率は8%と低水準でありながら、フランスの産別協約は今なお、98%の適用率を維持している。また、2004年のフィヨン法によって、企業レベルの労使関係による労働条件規整の途が開かれはしたけれども、その制度上、全く産業レベルの労使関係の手を離れて規範設定を行いうる構造にはなっておらず、また実態としても、産業レベルからの強いコントロールが及んでいる状況にある。確かに、1982年のオール法から2004年のフィヨン法を経て、大企業を中心に企業レベルの団体交渉および協約締結は、非常に活発になってはいるものの、とりわけ最低労働条件の設定という機能においては、産業レベルでの団体交渉および協約締結は、その重要性を維持しているといえる。

ところで、フランスにおける最大の特徴は、協約システムにおいて国家の果たす役割が極めて大きい点にあるといえよう。ドイツとは異なり、協約自治の概念を持たないフランスにおいては、労使交渉は歴史的にも、国家による強い介入のもとで促進されてきた²⁵⁾。このことは法的にみると、組合に対する代表性の要求、団体交渉の義務付け、非組合員への協約適用をも可能とする協約の一般的効力および拡張適用の制度として、具体的に現れている。また、団体交渉が行き詰っている産業における交渉の促進のために、労働行政が果たす役割も大きい。このようにみると、低い組合組織率にも関わらず、極めて高い協約適用率を実現しているフランスの協約システムは、労使当事者よりも、むしろ国家のイニシアティブによって維持されていると評価するのが適切であろう。

IV 結びに代えて

最後に、これまで見てきたドイツおよびフランスにおける協約システムの異同について整理するとともに、日本の検討課題を指摘することで、本稿の結びに代えることとしたい。

1 ドイツ・フランスの異同

本稿での検討によれば、ドイツおよびフランスにおける協約システムのいずれにおいても、現在なお、法規範ないし「職業の法」としての位置付けを有する産別協約が中核に据えられ、また機能的にもほぼ同一の機能（当該産業における、①最低労働条件の設定²⁶⁾および②企業間の競争条件の同一化）を果たしていることが明らかとなった。ただ、両国のシステムは、その成立にかかる歴史的・社会的背景が異なることから、根本的な相違があることには疑いが無い。このことは、ドイツにおいては、労働組合が歴史的には結社の一形態として、自発的加入意思に基づく団結体として結成され²⁷⁾、従って、第一義的には組合員の利益を代表すべきことから、協約の規範的効力も原則として組合員に対してしか及ばないこととされているのに対し、フランスにおいては、サンディカリズムの影響により労働組合が労働者全体の利益代表と捉えられてきたという歴史的経緯があり、それゆえに組合加入の有無は協約適用の有無に影響しないこととされている点において、最も鮮明に現れているといえよう。

しかし、このような違いがあるなかで、ドイツは最近、ある側面においてフランスに接近しつつある。それは、伝統的な協約システムを維持し、これを実効的に機能させるために、様々な形で介入を行おうとする国家の姿勢に他ならない。Ⅲ4でみた通り、フランスにおける協約システムは、もとより国家の強いイニシアティブのもとで維持・発展してきたわけであるが、これまで協約自治を尊重してきたドイツも、近年の協約適用率の低迷に直面して、今や、全国一律の法定最低賃金制度の導入、および一般的拘束力宣言制度の要件緩和という、より積極的な介入によって、従来の協約システムの機能を取り戻そうとしているのである。

2 日本の検討課題

かかるドイツおよびフランスにおける協約システムの現状から、日本は何を学ぶべきであろうか。ドイツおよびフランスとの比較を念頭に置けば、

日本における協約システムの特徴が浮かび上がってくる。

すなわち、我が国の労働組合法によれば、協約の規範的効力は、ドイツと同様、あくまで当該協約を締結した労働組合の組合員に及ぶのが原則となっている²⁸⁾。しかし、ドイツとは異なり、我が国の労働組合は伝統的に企業別組合として組織されてきたため、1つの協約の適用範囲は当該企業を超えることはない。例外として、労組法18条が地域単位の拡張適用制度を定めているものの、産業レベルでの団体交渉は全日本海員組合や、全国建設労働組合総連合の例を除いては存在しないため、これが用いられることは極めて稀である。かかる労使関係の実態と法制度の構造ゆえに、我が国においては組合組織率の低下²⁹⁾は、直ちに協約適用率の低下をもたらすこととなる。むしろ、全ての組合が協約締結に至っているわけではないことを考慮すると、協約適用率は組合組織率を更に下回ることとならざるを得ない。労働者が多様化し、またその利益が多様化している現在においては、かかる傾向はとりわけ顕著とならう。

更に、我が国の憲法28条は複数組合主義を採用のもとされ、(その組織規模等に関わらず)全ての労働組合には、労働組合法2条および5条2項が定める要件を充たす限りにおいて、協約締結権が認められることとなっている。言い換えれば、ドイツにおける協約能力(とりわけ社会的実力)や、フランスにおける代表性の具備は要件とされていない。そのため、締結された労働協約の内容については、少なくともドイツやフランスにおけるような形での正当性の担保は存在しないといえる。

本稿でみたドイツおよびフランスの協約システムは、その基本的構造や、協約が実際に果たしている機能など、多くの点において、我が国におけるそれとは大きく異なるがゆえに、直接の示唆を与えてくれるわけではない。しかし、日本の協約システムの現状をみるに、その機能を取り戻すため、あるいはこれを強化するために、国家は何をすべきであるのか(あるいは、何をすべきでないのか)という問題を、我が国においても改めて考えてみる必要があることを、両国の経験は、我々に教えてくれているように思われる³⁰⁾。

*本稿のうち、フランスの動向については、労働政策研究・研修機構の細川良研究員(労使関係部門・労働法専攻)から有益なアドバイスを戴いた。記して、謝意を表したい。

- 1) 例えば、労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』(2013年)15頁以下。(http://www.jil.go.jp/press/documents/20130730.pdf)
- 2) また、菅野和夫『労働法(第十版)』(弘文堂, 2013年)16-17頁は、「正規雇用者と非正規雇用者の公平な処遇体系を実現するためには、非正規雇用者をも包含した企業や職場の集团的話し合いの場をどのように構築するかを、従業員代表法制と労働組合法制の双方にわたって検討すべき」とする。
- 3) この点については、大内伸哉『労働者代表法制に関する研究』(有斐閣, 2007年)27頁以下を参照。
- 4) ドイツおよびフランスの協約システム双方に亘り、参考としたのは次の文献である。桑村裕美子『労使関係法制——ドイツおよびフランスの動向』『労働法改革』(日本経済新聞出版社, 2010年)83頁、水町勇一郎『「労働契約」か「社会関係」か?——団体交渉の基盤と射程に関する比較法的考察』『労働法学的展望——菅野和夫先生古稀記念論集』(有斐閣, 2013年)525頁。
- 5) ドイツの協約システムにかかる検討については、主として次の文献に負っている。Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 7.Aufl., 2007; Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 6.Aufl., 2008, S.345ff.; Rieble, Deutsches Tarifrecht, Tarifrecht in Europa, 2011, S.47ff.; 山本陽大『現代先進諸国の労働協約システム——ドイツ・フランスの産業別労働協約(第1巻 ドイツ編)』(労働政策研究報告書No.157-1, 2013年), 同『ドイツにおける集团的労使関係の現在——2012年および2013年におけるヒアリング調査結果を踏まえて』日独労働法協会会報15号(2014年)23頁。
- 6) 協約能力論の詳細については、桑村裕美子「協約自治制度と国家介入のあり方——ドイツにおける協約能力、協約単一原則、賃金下限規制をめぐる議論から」『社会法制・家族法制における国家の介入』(有斐閣, 2013年)15頁を参照。
- 7) BAG 2.8.1963, AP Nr.5 zu §9 TVG = DB 1961, 1089.
- 8) この点を論じた代表的文献として、名古道功「大量失業・グローバリゼーションとドイツ横断的労働協約の「危機」」金沢法学43巻2号(2000年)55頁。
- 9) WSI-Tarifarchiv 2014, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, 1.9 und 1.10 (http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tarifaschenbuch_2014.pdf)
- 10) かかる推移については、DGBのHP (http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen)を参照。
- 11) 例えば、金属産業における使用者団体の上部団体である金属連盟(Gesamtmetall)の統計 (http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_Zeitreihen)によれば、協約の適用を受ける加盟企業は、1990年の時点では、9365社であったのが、2012年には3604社にまで減少している。
- 12) BMAS, Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand:1. Januar 2014), S.6によれば、一般的拘束力宣言を受けている労働協約数は、1990年代には600件を超えていたのが、2013年には498件となっている。
- 13) ドイツにおける引用条項をめぐる法的問題については、松井良和「労働契約における労働協約の引照条項」法學新報119巻5・6号(2012年)755頁に詳しい。

- 14) WSI-Tarifarchiv 2014, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, L9 und L10 (http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tarifaschenbuch_2014.pdf)
- 15) ここで検討の素材としたのは、ドイツ金属産業の協約交渉においてパターン・セッターの役割を果たしている、バーデン・ヴュルテンベルク協約地域において、金属産業労働組合 (IG Metall) シュトゥットガルト地区本部と使用者団体である南西金属 (Südmittel) との間で締結された産別協約 (一般協約・賃金基本協約・賃金協約) である。なお、これらの協約については、山本・前掲注 5) 報告書 52 頁以下において訳出しているので、そちらも参照されたい。
- 16) 連立協定本体については、以下の URL から閲覧可能である (<https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>)。
- 17) かかる「協約自治強化法」案については、以下の URL から閲覧可能である (http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2014/2013-04-02-gesetzentwurf-tarifpaket-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile)。なお、同法案の邦語訳については、山本陽大「ドイツにおける新たな法定最低賃金制度」労働法律旬報 1822 号 (2014 年) 36 頁を参照。
- 18) フランスの協約システムにかかる検討については、主として次の文献に負っている。毛塚勝利・島田陽一・小宮文人・池添弘邦「諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態——ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ」(労働政策研究報告書 No.L-9, 2004 年) 53 頁 [島田陽一執筆部分]、荒木尚志・山川隆一・労働政策研究・研修機構 [編]『諸外国の労働契約法制』(労働政策研究・研修機構, 2006 年) 229 頁 [奥田香子執筆部分]、細川良『現代先進諸国の労働協約システム——ドイツ・フランスの産別労働協約 (第 2 巻 フランス編)』(労働政策研究報告書 No.157-2, 2013 年)、アネット・ジョーベル「フランスにおける団体交渉の最近の展開——伝統、制度の刷新と現在の検討課題」Business Labor Trend 2014 年 3 月号 55 頁。
- 19) この間の経緯については、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・完)」早稲田大学法研論集 140 号 143 頁, 141 号 153 頁 (2012 年) に詳しい。
- 20) なお、フランスでは、2004 年 5 月 4 日の法律および 2008 年法により、協約締結の場面でも多数決主義が貫かれている。すなわち、従来は、代表性を有する労働組合が 1 つでも署名していれば有効に成立することとされていたが、現在では、直近の従業員代表選挙における有効投票数の 30% 以上の支持を得た 1 または複数の組合が署名し、かつ、同選挙における有効投票数の 50% 以上の支持を得た 1 または複数の組合による反対が無い場合にのみ、労働協約は有効に成立することとなっている (L.2232-6 条等)。
- 21) 詳細は、細川・前掲注 18) 報告書 44-45 頁を参照。
- 22) フランスにおいては、企業内に 2 名以上の組合員を擁している代表的労働組合であれば、当該企業内に企業内組合支部を設置することができ、かつ当該企業における従業員数が 50 名以上であれば、当該組合は組合代表委員を指名できることとなっている (L.2142-1 条以下)。
- 23) 同法の詳細については、野田進「フランスにおける団体交渉制度の改革——2004 年フィヨン法の紹介と検討」法政研究 71 巻 3 号 (2005 年) 692 頁を参照。
- 24) 但し、公序に属する事項 (産別最低賃金、労働時間の上限、安全衛生に関する事項、休日規制) については、法律上適用除外が禁止されている。
- 25) この点については、水町勇一郎「労働社会の変容と再生——フランス労働法制の歴史と理論」(有斐閣, 2001 年) 103 頁以下も参照。
- 26) ただ、最低労働条件設定機能に関して言えば、ドイツとフランスとは、意味合いはやや異なるようである。細川・前掲注 18) 報告書 64 頁によれば、フランスの産別協約はまさしく労働条件の「最低限」の基準を定めるものであり、当該産业内においてたとえ経営が苦しい企業でも遵守可能な水準が設定されている。他方、ドイツにおいては、その水準を下回る労働契約 (の一部) を無効とするという意味においては、産別協約は最低労働条件を設定するものであるけれども、II 1 (2) でみたように、ドイツにおいては協約交渉において主要企業が集積している地域がパターン・セッターとなることから、そこで締結される産別協約の水準は、フランスにおける意味での「最低限」を直ちに意味しない。ドイツにおいて「協約からの逃避」現象 (II 2) が生じているのも、かかる事情の徴表といえよう。
- 27) 憲法上も、ドイツにおける団結権保障規定は、基本法 9 条 [結社の自由] の第 3 項に位置付けられている。但し、団結権が結社の自由一般とは異なる特別の性質を有することについては、西谷敏「ドイツ労働法思想史論」(日本評論社, 1987 年) 520 頁以下を参照。
- 28) 荒木尚志『労働法 [第 2 版]』(有斐閣, 2013 年) 582 頁。
- 29) 厚生労働省による『平成 25 年度労働組合基礎調査』(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/13/>) によれば、日本の労働組合の推定組織率は、17.7% にまで低下している。
- 30) ドイツ法との比較法的検討から同旨の指摘を行うものとして、桑村・前掲注 6) 論文 41 頁。
- [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。
- [追記] 本稿脱稿後、本稿で取り扱ったテーマに関わる論稿として、榎原嘉明「ドイツ労使関係の変化と協約法制の現在」日本労働法学会誌 124 号 (2014 年) 154 頁、および小山敬晴「フランスにおける労働組合の代表性の機能とその正統性」日本労働法学会誌 124 号 (2014 年) 181 頁に接した。

やまもと・ようた 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「解雇規制をめぐる法理論」季刊労働法 245 号, 2014 年, 188 頁。労働法専攻。