

フランス・EUにおける労働協約と競争法の相互関係の変容の可能性

Laetitia Driguez (2022) “Petite leçon d’antidogmatisme: À propos des conventions collectives de travail et du droit de la concurrence,” *Laurence Idot: Concurrence et Europe: Liber Amicorum*, Vol. I, pp. 339-354.

東京大学大学院法学政治学研究科助教 石黒 駿

1 近年、労働法と競争法（独禁法）の関係について、国内外で議論がなされている。本論文は、①フランスにおける、労働協約の拡張適用手続に関する労働法典の規定の2017年改正、②EUにおける、競争法上、一定の自営業者の団体交渉を許容するための欧州委員会の取組みを分析するものである。本論文は、これらを、①労働法における競争法的コントロールの制度化、②競争法における労働法的ニーズへの適合化と位置づけ、労働法と競争法との関係が、相互に影響し合い、調整し合うものになりうることを論じる。

2 フランスの労働協約は、協約の適用を受ける使用者に雇用される全労働者に適用される。非組合員・他組合員を含む点で、日本とは顕著に異なる。さらに、部門レベル（産業・細分化された職種・その一部を含む¹⁾）の一定の労働協約は、労働大臣による拡張適用の決定（省令）を経て、締結使用者団体に所属しない使用者と労働者の関係をも拘束する。2017年9月22日オルドナンスによる労働法改革では、労働大臣が、「一般利益」の考慮、「特に自由競争に対する過度な侵害」を理由に拡張適用を拒絶できる旨の規定（労働法典L. 2261-25条）、拡張により生じる経済的・社会的影響の評価を専門家機関に付託できる旨の規定（同L. 2261-27-1条）が設けられた（以下「2017年改正」）。

第I章では、2017年改正により、部門協約の拡張適用手続に競争法的思考が組み込まれたと論じる。まず、部門協約および拡張適用が有する競争規律機能とこれに対する政治的・経済的批判を改正の背景として指摘する（第1節）。部門協約は、労働者にとって、雇用や労働条件が使用者同士の競争のために左右されるリスクを減少させ、使用者にとって、他の使用者との間で公正な競争条件を保つ機能を有する。拡張適用は、この機能を強化する。他方、拡張適用に対する批判として、①名目賃金の下方硬直性による企業のバ

フォーマンス低下、②労働市場の細分化を通じた若年者・未熟練者の雇用への悪影響、③使用者団体組織率が高い大企業の資力・問題意識に適合した協約規範による零細企業への競争上の悪影響が挙げられる。

次に、2017年改正前後の法的状況や改正後の運用実態等を踏まえ、拡張適用手続に競争法的思考が組み込まれたと結論づける（第2節）。競争原理による拡張適用の統制は、改正前も見られた。特に、2003年、行政最高裁判所に相当する国務院は、労働大臣が、社会秩序目的と自由競争維持とを調整する義務を負うとして、拡張適用省令の規定を取り消した。2017年改正は、この調整を法律に明記するとともに、特別の手続と専門家機関を設けた。専門家機関については、その職業的正統性や、同じく拡張適用手続で意見を述べる全国団体交渉雇用職業訓練委員会（CNNC）との関係が懸念されていた。もっとも、①専門家機関の審査期間は2カ月以内とされ、審査後にCNNCに付託されることとなった（労働法典D. 2261-4-4条）。また、②部門協約締結、拡張適用申請、拡張適用がいずれも約1000件（2019年）であったのに対し、専門家機関への付託は4件のみ（2018年～2021年6月）であった。他方で、③労働省の常設機関が協約の競争分析をして意見を述べる権能を持つのは初めてであること、④意見は当該分野の判例や競争当局の分析手法に着意を得ていること、⑤意見の詳細な理由づけや活動レポートでの方法論の明示が今後の団体交渉や拡張適用に影響しうることを考慮すると、改正の潜在的影響は軽視しえない。むしろ、部門協約という基本的な社会法制度の分析に、競争法的思考が導入されたことが確認される。これを踏まえ、本論文は、競争維持目的が、雇用・労働条件の保護に比べて過度に重視されないよう注意が必要であるとし、労働法と競争法を対立的に捉えるドグマ的アプローチへの警戒を促す。

3 EU 運営条約 101 条 1 項は、加盟国間の取引に影響を及ぼすおそれのある、事業者間の競争制限的協定を禁じる。他方、労働協約は、部門・職階レベルで複数使用者に適用される場合、使用者間で労働条件を協調させる点で使用者同士の労働者に対する競争を制限し、企業レベルの場合も、労働者同士の使用者に対する協約水準を下回る競争を制限する。EU では、このような場面を念頭に、労働協約と競争法の関係が問題とされてきた。欧州司法裁判所の判例は、次の 2 要件を満たす労働協約について同 101 条 1 項の適用除外 (Albany exception) を確立している。①労使の団体交渉の枠組みで締結された労働協約であり、②その対象が労働条件の改善に向けられたものであることである。これに対し、自営業者が集団協定を締結する場合、労働者と同一視できる自営業者 (偽装自営業者) でない限り、事業者性が肯定され、かつ、当該協定は労働協約と評価されないため、Albany exception も適用されない。2020 年 6 月 30 日、欧州委員会は、競争法上、一定の自営業者の団体交渉を許容するための取組みの開始を公表した²⁾ (以下「本イニシアティブ」)。

第Ⅱ章では、本イニシアティブが、競争法における労働法的思考への調整の可能性を示すと論じる。まず、主にデジタルプラットフォーム就業者を念頭におきつつ、他人労働力を使用せず自己の労働を提供する「一人自営業者 (travailleurs indépendants sans salariés)」につき、組織化のニーズと課題、特に EU 競争法との抵触の問題を指摘する (第 1 節)。課題として、①企業の断片化による代表性の同定困難、②自営業者の地位に関する各国のモデルの多様性が挙げられる。フランスのプラットフォーム関連立法 (2019 年 12 月 24 日モビリティ基本法、2021 年 4 月 21 日オルドナンス 2021-484 号等) は、就業者の集団的権利にとって必ずしも十分でない。さらに、③各国レベルで競争法の例外規定を設けても、EU 加盟国間の取引が影響される場合は EU 競争法が適用される。プラットフォームエコノミーの特性は地理的制約からの解放にあるため、やはり EU レベルの検討が必要となる。

次に、自営業者の組織化を求める動向、本イニシアティブの概要と特殊性を指摘し、競争法における労働法的思考の受容の可能性を示唆する (第 2 節)。本イニシアティブは、社会権が擁護する制度・目標のため、競争法をアドホックに変更するものとして注目に値する。競争法自体、自由かつ公正な競争を要請し、

既に他の要請との調整を経てきた。しかし、自営業者の団体交渉のニーズとの調整は、①一般的経済的利益を有する役務 (SIEG) のための例外³⁾ と異なり、直接の条文上の根拠がない点、②事前に (ex ante) 認められる適用除外⁴⁾ を統制する経済的・競争的理由づけ (商品役務の質の向上、研究開発等) を考慮せず、社会的理由づけ (十分な就業条件や報酬を保障する必要性) が不可欠と思われる点で特徴的である。これが実現すれば、より实际的であり、ドグマ的立場から解放された、団体交渉権と競争法の新たな関わりが可能であることが確認されよう、と展望を示す。

4 総合的考察は、以上の各章の検討に先立つ導入部分で次のように述べられる。労働法と競争法の「対立 (confrontation)」(労働法の競争法への従属) と「共存 (cohabitation)」(労働法と競争法の相互無関心) のいずれも、現在の法的動向の説明として十分でない。むしろ、ところどころで、一方の規範を他方の問題意識に調整することで別の均衡形態を検討する可能性が問われる。特に、EU の動向は、2 つの法分野の衝突が必然的でないことを予見させ、期待させる。

5 本論文は、フランス・EU における労働法と競争法の関係について、双方が他方の要請を正面から考慮する関係への変化を読み取るとともに、それが従来からの分析枠組みで捉えられないものであるとの認識を示す点で注目される。EU 法・競争法研究者として社会法と競争法の関係を研究してきた⁵⁾ 筆者がかかるとの認識を示していること自体、一定の重みがあろう。集団的労働法と競争法の関係についての議論が活発化してきた日本にとっても、所与とする枠組みの内省のきっかけともなり、示唆をもたらすであろう。

- 1) 野田進『フランス労働法概説』351 頁 (信山社、2022 年)。
- 2) 本論文脱稿 (2021 年 11 月 20 日) 後、同年 12 月 9 日に一人自営業者労働協約ガイドライン案が、2022 年 9 月 29 日に確定版の同ガイドライン ([https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52022XC0930\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52022XC0930(02))) が、公表された。
- 3) EU 運営条約 106 条 2 項参照。
- 4) EU 運営条約 101 条 3 項参照。
- 5) L. Driguez, *Droit social et Droit de la concurrence*, Bruylant, 2006.

いしぐろ・しゅん 東京大学大学院法学政治学研究科助教。最近の論文に「米国反トラスト法における Labor Exemption の適用要件」『激変する雇用環境と労働法・労働政策の課題』(労働問題リサーチセンター、2021 年)。労働法専攻。