

<Focus1>

フランスにおける雇用保護法制の動向

——雇用安定化法を中心に——

フランス国立科学研究センター統括研究員 アネット・ジョベール



JILPTは二〇一三年一〇月二九日、フランス国立科学研究センター歴史経済動態研究所統括研究員のアネット・ジョベール氏を招き、海外労働情報研究会を開催した。以下、その講演の要旨を紹介する。

1 従来の経済的解雇の法的枠組み

フランスでは二〇一三年に団体交渉に関する新たな法律「雇用安定化法」が制定され、労働法に組み込まれることとなった。この法律によって、これまでの解雇に関する労働法の体系は大きく変わることとなった。はじめに、法律制定に至る経緯について説明したい。

(1) 使用者の義務

フランスでは、経済的理由による整理解雇とリストラのプロセスにおいて、使用者にいくつかの義務を課している。人員削減の手続きは法により認められているが、正当な経済的理由がなければならぬ。一九八九年法は経済的理由を「労働者本人の特徴とは無関係の理由」と定義している。紛争が起きた場合、裁判官は法規の内容を解釈し使用者から提示された理由を審査して、強制力をもって介入する。たとえば、職務の変化に適応させるための訓練実施後でなければ、使用者は経済的理由による被用者の解雇をできない。同様に、社内やグループ内での異動を検討した上でやむを得ない場合に限り、経済的理由による解雇が可能となる。従業員五〇人以上の企業で三〇日以内の一〇人以上の解雇が予定される場合、一九九三年法は強制的解雇を制限しており、解雇者の再雇用支援及び補償(法または労働協約・協定により定められている最低額を超える金額)や任意退職に関しての使用者による社会計画(現在では「雇用保障計画」と呼ばれている。以下、雇用保障計画)の策定と実施を義務づけた。

(2) 従業員への情報提供

一九四六年憲法は、前文の第八項で「すべての労働者はその代表を介して、労働条件に関する団体交渉及び企業の管理に参加する」として労働者の労働条件の集団的決定に対する参加原則を述べているが、社会対話で中心的役割を担っているのは企業委員会である。労働法典L2333-15条は、「人員

削減に関する計画」について「必要に応じて」企業委員会を招集しなければならず、「企業委員会は計画されている人員削減と実施すべき方法について意見を述べる」と定めている。一九七〇年代半ば以降、とりわけ一九八〇年代以降は経済的理由による解雇の場合の従業員への情報提供と協議に関するルールが、詳細に定められてきた。使用者が提供すべき情報の内容(使用者はとくに解雇順位に関して選定基準を明示しなければならない)、二回の企業委員会合(企業委員会が専門家を指名する場合は三回)と解雇される従業員数に応じた検討期間を義務付けることによって手続きは厳格に規制されてきた。

フランス法は主に企業委員会への情報提供と協議及び企業委員会の権利について定めており、フランスの判例とともに最近までは協議プロセス(従業員代表が意見を述べて終了する)と交渉プロセス(労働組合代表が協定を締結して終了する)を明確に区別してきた。なお、欧州法はとくに多国籍企業のリストラの場合において、従業員への情報提供や協議を受ける権利の強化の方向に向かっている。欧州法は交渉と協議のプロセスを明確に区別していない。

フランスでは二〇〇二年、二〇〇三年、二〇〇五年に法改正が行われた。これは欧州諸国で実施すべき「指令」がめざす規範の方向性へ国内法を一致させるためのものであった。従業員への情報提供と協議に関する全体的枠組みを定める二〇〇二年の指令、そして二〇一〇年に改正された一九九四年の

「欧州企業委員会」に関する指令が、この欧州の方向性を象徴的に表している。フランス法による改革は、リストラに関して社会対話と団体交渉を強化し、リストラが雇用におよぼす影響の予防や予測行為を支援し、地域的なアプローチを促進するとともに、最終的には影響を受ける従業員に対する支援策を策定することをめざしたものである。改革では三つの革新的事項が定められた。

(ア) 第一の革新：「方法協定の導入」
「方法協定」は二〇〇三年法により試験的に導入され、二〇〇五年一月の社会連帯法により全面的実施に至った。経済的理由による解雇とリストラの場合に、使用者と労働組合による正式な交渉によって法規定の適用を除外できる可能性を与えている。この「方法協定」で定められる事項は手続きに留まらず、「雇用保障計画」の内容も含まれる。「方法協定」では下記のことを実施できる。

- ・使用者が三〇日間に一〇人以上の解雇を発表しようとする場合において、企業委員会への情報提供と協議の方法を定める。
 - ・経営計画に関して、企業委員会が代替案提案の条件を定める。
 - ・当該企業内またはグループ内での、職種や地理的な異動のための措置を取る。
 - ・雇用保障計画を交渉できる条件及び雇用保障計画の予想される内容を定める。
- 交渉範囲の拡大は、労働組合にリストラのプロセス参画への新たな道をも

たらした。しかし、これは情報提供と協議の分野で企業委員会が有する特権を奪うものではない。それでも「方法協定」は、従業員代表と労働組合が持つ伝統的権限に疑問を投げかけることになった。

(イ) 第二の革新：地域経済への義務
第二の革新は二〇〇二年の法律(二〇〇五年に改正)により導入された。これは経済的理由による解雇を実施する予定の企業(または事業所)が、地域に対して負う新たな義務である。この義務には、計画されている解雇が地域に与える影響、地域雇用の活性化(従業員一〇〇人以上の事業所の場合)、リストラ計画に関する利害関係者への情報提供が含まれる。この法律が制定されるまでは、たとえ企業の決定が企業の所在地に重大な影響を及ぼす場合であっても、企業の義務は従業員と従業員代表に対するものだけに限定されていた。

(ウ) 第三の革新：戦略的人員配置計画
第三の革新は、戦略的人員配置計画(フランス語で *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*、雇用能力予測管理とも訳される。以下 GPEC)である。これは一九八〇年代、一九九〇年代に整理解雇の規制のために利用され、その後は活用されない状態にあったが、以前から存在する概念である。二〇〇五年の法律では、この GPEC を用いてリストラの予測及び経済変動に起因する影響の予防を両立させる取り組みが行われている。L二二四二一―一五条によると、「欧州規模の

企業とグループ企業では、企業の戦略が雇用・賃金におよぼすと想定される影響に関して、使用者は企業委員会への情報提供と協議の可能性について、三年ごとに交渉するイニシアティブを取らなければならない」。この交渉には、GPEC の実施と共に、訓練の見直し、職務経歴の認定、スキルニーズ(評価)などが盛り込まれている。

(3) 企業レベルでの実施状況

フランスの企業では毎年一五〇〇―二〇〇〇件の「方法協定」と四〇〇件の GPEC に関する協定が締結されている。雇用に関する企業レベルの協定全体の中で、「方法協定」と GPEC が占める割合はわずかであるが、企業レベルの交渉の主体から新たな戦略が現れているといえる。

リストラや経済的理由による整理解雇が行われる場合、解雇人数が多いケースでは企業委員会と労働組合からの訴訟になることが依然として多い。特に、その決定が主には「財務上の」理由によるものであると労働者・労働者代表が判断する場合には、紛争になる危険性がある。「方法協定」の交渉が訴訟に代わる手段になる場合もある。

「方法協定」での交渉においてイニシアティブをとるのは、従業員代表からの圧力への対応力があり、安全策をとって訴訟を回避しようとする使用者であることが多い。社会的対話を伝統とする一部の企業においては、経営側がこの方式を対話促進のために使っている可能性もある。しかし、GPEC や補償の具体策などを話し合うため

に、労働組合と従業員代表が(専門家の意見の影響を受けて)「方法協定」での交渉のイニシアティブをとる企業もある。「方法協定」に関する交渉が独立した手続きとして行われることはなく、交渉、情報提供、協議の手続きと労働者の流動化を組み合わせた比較長期的プロセスの一環として実施される。

実証的研究によると、「方法協定」の交渉と実施が労働組合代表と企業委員会に選出された従業員代表を結束させる働きがあることも明らかになっている。この団体交渉と企業委員会への情報提供・協議との新たな連携は、代表制度と社会対話制度を再定義する効果もある。これは、労働組合の責任と選出された従業員代表の責任との境界が曖昧になってきているという意味での再定義である。

リストラや労働時間の調整という状況の中で、情報提供・協議と交渉を組み合わせるこの活動は、従業員代表、経営陣、従業員自身の間で育まれるコミットメントの論理を浮き上がらせている。それは第一に、企業の枠組みや境界についての新しい捉え方が浮上り、企業の経済状態によってグループ内企業の構成、分け方が変化している。第二に、雇用に対する新しい見方が生じており、各従業員を定量的に捉えるのではなく、キャリアパスや企業内外での家庭生活などを含めて包括的に考えるようになってきている。

(4) 革新的規定としての戦略的人員配置計画

従業員三〇〇人超の企業で交渉が義

務付けられている「戦略的人員配置計画（GPCC）」は、企業レベルの雇用を考える上で中核となる規定であり、恐らくはもつとも革新的な規定だ。使用者がGPCCを手段として利用することを批判する意見もあれば、先のみえない経済環境で企業は雇用を予測できないため、経営陣はこの問題について交渉を始めたがらないという意見もあった。ただ、多くの労働組合員が雇用保障計画との関連性をはっきりしないと考えていることは明らかだ。しかし、GPCCに関する論文と実際の企業での状況から判断すれば、雇用保障計画が緊急時に利用される「治療的な手段」であるのとは対照的に、GPCCは予防的手段としてさまざまに利用できることが分かる。そのため、GPCCは多様な形の労働力の流動化を可能にする。GPCCの特徴は、既に実施されたこと―またはその一部―を公式化、成文化しながら社会対話の当事者に柔軟性を残すという利点にある。

GPCCは、意見交換としばしば長期にわたる交渉、当該企業の当事者間（方法協定の場合と同じく、特に労働組合と企業委員会）が継続的に調整努力してきた成果としての労働協約・協定の一部である。このため、雇用を集団的に考えて管理するのに役立ちそうだと見える。

2 雇用安定化法の導入

(1) 雇用安定化法の背景

雇用安定化法は二〇一三年六月より

施行されたが、その背景には二つの要因がある。二〇〇八年の金融危機、そしてオランダ新大統領の就任である。

第一の要因…金融危機

フランスの失業率は二〇〇八年時点で七・六%であったが、金融危機により二〇一二年には一〇%、二〇一三年五月には一一%まで上昇した。主要産業部門における、ドイツと比較した場合の競争力の低下が指摘されたが、それ以外にも硬直した労働市場、複雑な整理解雇手続き、効果の無い公的雇用プログラムにも指摘がなされた。

第二の要因…オランダ新大統領の就任

二〇一二年五月に就任したオランダ新大統領は公約の一つとして、労使を参加させる新たな社会改革方式の導入を掲げた。二〇一二年七月には「政労使大会議」が開催され、政府代表や労使など三〇〇人が二日間に渡り討議を行った。この討議の内容には、「雇用安定化」も含まれていた。

(2) 雇用安定化法の内容

上記の二つの要因を背景として、労働市場改革に関する全国協定が二〇一三年一月に締結された。これは二〇〇八年に締結された協定（1）に続くものである。二〇〇八年の協定には五つのナショナルセンターのうち四労働団体と使用者団体の三組織が署名したが、二〇一三年の協定には「改革派」の三労働組（DFDT、CFTC、CFEICGC）と三使用者団体が署名した。署名した団体は、この協定は「労働者のための雇用保障の改善と、企業のた

めの柔軟性と競争力のバランスをとった妥協」と捉えた。一方で、CGTとFOは協定への署名を拒否し、この協定は「使用者のための柔軟性を考慮し過ぎてあり、労働者の権利が軽視されている」との見解を示した。

雇用安定化法の特徴的内容としては、健康保険、情報提供と協議、企業統治、短時間パートタイム労働の禁止、社内・社外異動があげられる。それぞれ、下記のように定められた。

①健康保険

フランスの社会保障制度はすべての被用者に適用されているが、医療費は全額還付されるわけではない。そのため被用者は、使用者と被用者が保険料を負担する付加制度に加入することが多い。しかし付加制度への加入は強制ではない。そこで、二〇一三年一月の協定は二〇一六年一月までに付加制度への加入を義務化することを定めている。その方法についてはセクターレベルで交渉しなければならない（セクターレベルの交渉が不可能な場合は企業レベル）。約四〇〇万人が影響を受けると見られる。

②情報提供と協議

従業員代表が企業の戦略を理解して意見表明や交渉ができるように、すべての企業は三年間の予測を含めた企業の経営状況に関する新しい経営資料を準備しなければならない。この資料には、投資状況、貸借対照表、被用者・経営陣の報酬、下請け、派遣労働の状況などの項目が含まれる。

③企業統治

従業員の意思決定への参加を確保するため、大企業（フランス国内外で従業員が一人以上かフランス国内で五〇〇人以上）は戦略を決定する最高統治機関に（メンバーが二人を超えている場合）従業員代表を一人または二人含まねばならず、またその代表は他の構成員と同じ権利を有し、各採択にも参加する。

④短時間パートタイム労働の禁止

雇用安定化法は無期契約を奨励しており、週二四時間未満（個人使用者の被用者と学生を除く）のパートタイム雇用を禁止、規制を強化している。三分の一以上の労働力をパートタイム雇用契約で雇用しているセクター（娯楽、ホテル、外食産業など）は、パートタイム雇用の枠組みを定めるために、主にセクターレベルで交渉しなければならない。

⑤社内・社外異動

従業員三〇〇人以上の企業では、他の企業に試験的に転職することができ「再雇用保証任意異動期間」を労働協約・協定により従業員に与えることができる。転職が上手くいかなかった場合、当該者は復職できる。社内異動により報酬・職階のレベルを下げることはできない。異動を拒否した従業員は、経済的事由に基づく解雇の対象となり、その場合に適用される支援措置を受けられることができる。

(3) 整理解雇手続き

この全国協定はリストラと整理解雇

雇用安定化法の効果を評価するには時期尚早である。というのも、実際にこの全国協定が現場で使用された例は、

3 不透明な今後の見通し

の手続きの簡素化を盛り込んでいる。予期せぬ深刻な経営不振による解雇を回避するために、労使は企業レベルでの協定を交渉できる。この協定により、賃金・労働時間の条件を一時的（最長二年間）に低下させる調整が可能になる。その引き換えとして、使用者は整理解雇を実施しないことを約束しなければならぬ。また職場選挙で五〇%以上（二〇〇八年法では三〇%）の得票率を得た労働組合に協定の承認を得なければならぬ。労働条件の引き下げを拒否した従業員は、現行の「経済的理由による個別解雇」のルールを適用した解雇の対象になり得る。

さらに、「雇用保障計画」による交渉が認められており、雇用保障計画には職場選挙で五〇%以上の得票率のあった労働組合が署名をしなければならぬ。交渉を経ずに使用者が定めた雇用保障計画は、企業委員会に提出する前に労働行政官庁の承認を得なければならぬ。三週間以内に労働行政官庁から意見がない場合、（正当な手続きと支援措置について）提案は有効である。しかし行政官庁が有効と判断した場合、労働者代表は雇用保障計画に関して訴訟を提起することはできない。雇用安定化法において、この点もつとも論議を呼んだ。

まだ僅かだからだ(2)。この規定が雇用を保障するのか、企業が経営困難を克服するのに役立つのか、あるいは労働組合を強化するかの評価は容易ではない。

二〇一三年一月の労働市場改革に関する全国協定の規定を分析すると、雇用問題に関しては主に企業レベルの団体交渉、そして次に産業部門レベルの団体交渉に重要な役割が与えられている点が浮かび上がる。しかし、国の関与は依然として強力であり、基本的ルール（例えばパートタイム契約や免除の限度など）は法で定められ、雇用保障計画の検査には労働行政官庁が直接関与している。この全国協定は、国の規制と（労働組合と使用者による）自律規制を密接に組み合わせたハイブリッドモデルの特徴を呈するという意味において、フランス式社会的規制の主な特質を再確認するものである。

〔注〕

1 労働組合の代表性は七つの基準で決定され、その中でもっとも重要なのは企業または事業所レベルの職場選挙で組合が獲得する支持である。労働組合が代表性を認められて企業レベルの交渉に参加するには、職場選挙で一〇%以上の得票率が必要であり、職別・産業レベルの交渉の場合は八%の得票率が必要である。協定が有効であるためには、職場選挙での得票率合計が三〇%以上の一ないし複数の労働組合によって署名されなければならない。合計得票率が過半数の労働組合の反対がなくてはならない。

2 二〇一三年一月時点

（国際研究部）

日本労働研究雑誌

B5版 ● 定価：本体852円＋税

年間購読料 11,040 円
（消費税込み・〒無料）

4

No.645 April 2014

特集「先生」の働き方

【エッセイ】

<はじめに>

「先生」の職業威信

師業と士業の由来—医師はなぜ医士ではないのか

<医師の世界>

医師と労働—その歴史と展望

安心な医療体制を築くために—医師の労働環境とその sustainability

<弁護士の世界>

弁護士の働き方

労働者としての弁護士

<閑話休題>

政治家

<教師の世界>

大学の先生と労働

制度改革期における中学校・高等学校教師の仕事

講師・インストラクターの労働市場

太郎丸 博

西澤 弘

長谷川敏彦

中島 恒夫

木村 裕二

梅田 康宏

遠藤 晶久

有本 章

油布佐和子

高橋 康二

非正規教員の増加とその問題点—教育労働の特殊性と

教員キャリアの視角から

能楽の先生

芸術系大学出身者と労働

<まとめにかえて>

プロフェッショナルの働き方と契約、労働者性

【エッセイ】 学術論文の「パッケージング」—投稿作法を考える

【書評】

松尾睦著「成長する管理職—優れたマネジャーはいかに

経験から学んでいるのか」

松田茂樹著「少子化論—なぜまだ結婚、出産しやすい

国にならないのか」

【論文 Today】 出産は女性の労働市場での成功にとって障害になっているのか？

【フィールド・アイ】 なぜチップを渡すのか？

金子真理子

西尾久美子

喜始 照宣

鎌田 耕一

小野 浩

古野 庸一

大沢真知子

湯川 志保

安井 健悟

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp