

フランスにおける産業別労働協約システムの基本構造とその現状

J-I-L-P-T 研究員 細川 良

I はじめに

本稿は、フランスにおける労働協約システムの基本構造とその現状について、伝統的に中心的な役割を果たしてきたとされる産業別労働協約システムを中心に概括的に説明しようというものである(Ⅰ)。そこで以下では、まず日本とは異なるフランス独特の労使関係および労働協約法制的概要を示し(Ⅱ)、フランスにおける産業別労働協約の実情(Ⅲ)を明らかにした上で、いわゆる「分権化」を中心とした近年の動向(Ⅳ)についても検討を行い、最後に、フランスにおける産業別労働協約の機能がいかなるものであるかについて若干のまとめを行う(Ⅴ)。

II フランスにおける労使関係と労働協約法制

フランスの労使関係システムにおいて最も大きな特徴の一つとして指摘されるのは、労働組合の組織率が約8%と非常に低いにもかかわらず、労働協約の適用率が90%以上と非常に高く、労働組合が今なお大きな影響力を維持していることであろう。ここでは、上記の特徴を意識しつつ、フランスの労使関係および労働協約法制的概要につ

いて説明する。

1 フランスにおける労使関係

フランスの労働組合は、個人の権利としての組合活動の権利の色彩が伝統的に強調されてきたこともあり、歴史的に複数組合主義がとられ、対立と分裂を繰り返してきた。現在、フランスにおけるナショナルセンターは、CGT (Confédération générale du travail : 労働総同盟)・CFDT (Confédération française démocratique du travail : 仏民主労働総同盟)・CGT-FO (Force ouvrière : 労働者の力)・CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres : 管理職総同盟)・CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens : 仏キリスト教労働者総同盟)の、いわゆる五大労組である。そして、五大労組は、一九六六年以降「労働協約の締結に必要な代表的労働組合」としての地位(詳細は後述)が国によって認められ、多くの特権的地位が与えられてきた。他方で、五大労組体制が確立した一九六六年以降も、労働組合の分裂と統合は続いており近年ではUNSA (Union nationale des syndicats autonomes : 独立組合全国連合)・Solidaire (連帯

労組)などが特に活発に活動しているほか、特定の産業あるいは地域において影響力を有する小規模な組合も多数存在する。

これに対し、使用者団体についてみると、その中心的な存在であるMEDEF (Mouvement des entreprises de France : フランス企業運動(フランス経団連))にフランスの企業の四分の三が加盟している。このほか、中小企業の使用者団体であるCGPME (Confédération générale des petits et moyennes entreprises : 中小企業総同盟)・さらには職種別の使用者団体が存在するものの、使用者側においては、MEDEFが主導的な地位を有している。

フランスの労使関係においては、国(行政)が積極的な役割を果たしている点も、重要な特徴として指摘する必要がある。すなわち、「協約自治(tarifautonomie)」の伝統を有するドイツとは異なり、フランスにおいては、法律が国家により定められた絶対的な公序であるという考えから、労働条件についても、その最低限の保障については法律で定めるものとし、労働協約はあくまでもより有利なものを付与する場合に限って認められるという考え方が基本であった。このため、労働

関係における規範設定においても、法律が基本的な最低基準を定めるという点で、(ドイツと比べ)国が主導的な役割を果たしている。

また、労働協約システムに注目した場合においても、後述するように、国は、産業別労働協約の拡張適用の承認を通じて、労働協約の適用の保障を担っている。また、実務面においては、(とりわけ小規模企業が多く、労使ともに産別組織が未成熟な産業において)団体交渉および労働協約の締結の仲介を行うこともしばしばみられるようである。加えて、二〇〇七年の「労使関係現代化法」制定以降、労働に関する立法政策の策定にあたっては、全国レベルでの労使代表(五大労組およびMEDEF)が政府を交えて協議を行い、全国職協定(Accord national interprofessionnel : ANI)が締結され、その内容を踏まえた上で立法が行われることが多く見られるようになったほか、二〇一三年以降は、オランダ政権のもとで政労使大会議(La grande conférence sociale)が毎年開催されることとなっている。このように、労使関係における規範設定について、さまざまな局面で国(行政)が大きな役割を果たしている点も、フランスの労使関係の大きな特徴であるといえよう。

2 フランスの労働協約法制

(1) 当事者—「代表的労働組合」概念
労働協約の当事者について、労働法典は、使用者側に関しては「一または複数の使用者組織、または他のあらゆる使用者団体、あるいは一または複数の個別に要求を受けた使用者」と規定

している(2)。実務上は、企業別協定については個別企業が、産業別労働協約については産業別の使用者団体が、そして、全国職協定については、MED EFおよびCGPMEがその当事者となるのが一般的であり、前述のとおり、使用者団体についてはMED EFを中心に統一されていることもあつて、大きな問題は生じない。

これに対し、労働者側の協約当事者に関しては、労働法典は「協約あるいは協定の適用領域における一または複数の代表的組合組織(傍点筆者)」と規定している(3)。すなわち、フランスにおいては、(労働組合であれば無条件に労働協約を締結できるというわけではなく)「代表的労働組合」のみが、労働協約に署名し、これを締結する能力を有することとされているのである。

この「代表的労働組合」に当たるか否かの指標については、かつては、①組合員数、②独立性、③収入、④組合としての経験および年数、⑤占領期における愛国的態度、とされており、一九六六年に、前述の五大労組に対して全国レベルでの「代表性」が公認されて以降は、団体交渉および労働協約の締結にあたっては、五大労組が主導的な役割を果たしてきた。

しかし、二〇〇八年八月二〇日の法律により、「代表性」の認定にあたっては、職場選挙(従業員代表選挙)によって示される、各労働組合に対する「支持率」が新たな指標として加えられ、「代表性」を獲得するためには、企業レベルについては一〇%、産業レベルおよび全国職協定レベルにおいては八%の得票率が必要であるとされた(4)。

これを受けて行われた二〇〇八年二〇一三年初までの職場選挙の集計の結果、全国職協定レベルについては五大労組(のみ)が必要な得票率を上回り、現状が維持されることとなったが、産業レベルおよび企業レベルにおいては、五大労組傘下の組合が必要な得票率を得られなかったケース、反対に五大労組以外の労組が代表性の獲得に至るケースがみられるようである(5)。

さらに、この職場選挙における得票率は、協約の発効にあたっても重要な意義を有する。すなわち、従来は、「代表性」を有する組合が一つでも署名すれば、当該協約は発効することとされていたため、組織的また支持率という点でも脆弱な組合(例えばCFTC)のみが協約に署名し、他のすべての組合が反対していたとしても、当該協約は発効することとなっていた。しかし、二〇〇八年法による改革の結果、労働協約は、適用範囲における労働者の支持率(の合計)が三〇%以上となる一または複数の組合による署名がなされ、かつ労働者の支持率(の合計)が五〇%以上となる一または複数の組合が反対していないこと、という二つの条件が満たされない限り、効力を有しないとされた。この結果、職場選挙の得票率は、団体交渉に参加し、協約を締結する資格としての「代表性」の獲得という意義に加え、実際に協約の締結に至るための組織的基盤としても重要な意義を有することとなっている。

(2) 労働協約の効力—拡張適用制度

と有利原則

フランスにおいても、労働協約はそ

の規範的効力に基づいて、個別の労働契約を規律し、労働協約に反する労働契約の定めは無効とされる(書かれていないものとみなされる)。しかし、日本の協約法制とは大きく異なり、フランスにおける労働協約の規定は、原則として、組合員のみならず、協約に署名した使用者ないし使用者団体の構成員に雇用されるすべての労働者に適用されるという点に大きな特徴があるといえる。これは、フランスの労働組合は、構成員の利益を代表する存在ではなく、労働者全体の利益を代表するある種の公的な存在であつて、締結した労働協約は「職業の法(*loi professionnelle*)」としての性格を有するものと考えられていることによる。

上記に加え、フランスにおける(組合率が高いにもかかわらず)労働協約の適用率の高さを支えているのは、産業別協約の拡張適用制度である。すなわち、フランスにおいては、産業別協約は、所定の条項が含まれていることを条件に、①労使同数委員会において協約の内容が交渉され、拡張適用手続を行う旨が合意されること、②当該協約について、団体交渉全国委員会によりその内容が合理的であるとの意見が付されること、という手続を経て、労働大臣が拡張適用手続を実施する。

これにより、当該産業別協約は、協約に記載された適用範囲に含まれるすべての労働者および使用者に対して、署名した労働組合ないし使用者団体への加入の有無にかかわらず、義務的に適用されることになるのである。

さらに、フランスの労働協約法制を特徴付ける点としてもう一つ重要なもの

のが、いわゆる「有利原則(*principe de faveur*)」である。前述のように、フランスにおいては、労働協約は、法律および行政立法よりも有利な規定(のみ)を定めるのが原則であるとされ、そこから、この有利原則という考え方が導き出されている。有利原則とは、「労働者の地位は、異なる規範が抵触する場合には、そのうちの最も有利なものによって規律される」(6)という考え方であるとされ、例えば、ある産業に属する、企業別協定が存在する企業において、職種別協定を有する職種で就労する労働者の場合、法律、産業別協約、企業別協定、職種別協定(場合によってはさらに全国職協定)の適用範囲に含まれる可能性が生じることになるわけであるが、この場合、これらの規範のうちの一つが排他的に適用されるのではなく、これらの異なる規範の適用範囲に含まれるとした上で、問題となる各労働条件について、それぞれの規範が定める条項のうち最も有利な条項が適用となるというものである。その結果、産業別労働協約(および法律)よりも狭い射程を有する企業別協定は、実際上は、「法律および行政立法あるいはより広い射程を有する産業別労働協約に対し、労働者にとってより有利な方向に限って、これらと異なる定めをすることができ」とされるのである。こうした有利原則の考え方は、フランスの労働協約システムにおける基本原則として古くから定着してきたが、二〇〇四年五月四日のフィヨン法による適用除外の導入によって、現在では覆されている(これについては後述)。

表 産業レベルの協定・付加文書の主な対象事項一覧（2011年・2012年）

2012年の 順位	事項	2012年 (暫定値)	2011年 (確定値)	2011年の 順位
1	賃金	579	489	1
2	協定の交渉・締結条件 (協定の締結、企業別協約の公示、 部分的適用除外、交渉の同数性の調 査、交渉のルール等)	320	255	3
3	手当のシステム・増額	230	229	4
4	職業教育／見習契約	227	266	2
5	男女間の職業上の平等	183	167	5
6	補足退職年金／相互扶助 (補足退職年金、相互扶助、補足的 疾病補償)	148	152	6
7	労働契約の要素 (雇入れ、試用期間、有期契約、派 遣労働、休暇(母性休暇・養子縁組 休暇・育児休暇)、解雇(予告期間・ 解雇)、辞職)	143	148	7
8	組合の権利	88	圏外	圏外
9	労働時間 (労働時間、労働時間調整)	79	59	8
10	疾病	66	53	9
11	格付け	60	40	10

資料出所：Ministere du travail, La negociation collective en2011, 同 La negociation collective en2012 をもとに筆者作成

III フランスにおける産業別労働協約の実態

1 協約の内容・義務的団交事項

フランスにおける産業別労働協約は、前述した拡張適用手続にかけることを前提として締結されるのが通常である。そこで、拡張適用手続の実体的要件を満たすため、法律が定める条項について規定が置かれるのが基本である。具体的には、①地理的および職業的適用範囲、②更新、改訂、および破棄通告に関する事項、③労働者の交渉への参加についての保障、④組合の権利の行使および労働者の意見表明の自由、労働組合の責任を履行する労働者のキャリアの展開およびその職務への従事、⑤従業員代表委員、安全衛生労働条件委員会、企業委員会、およびこれらの委員会によって運営される社会的および文化的活動の財務、⑥職務の格付けおよび職業資格のレベルの決定に用いられる主要な要素、⑦無資格の労働者の職業別全国最低賃金および職種別カテゴリーごとに適用される賃金の算定に影響する要素のすべて、並びにその改訂手続および周期性、⑧有給休暇、⑨労働者の募集の条件、⑩労働契約の破棄の条件、⑪職業生活全体にわたる

職業教育の体系および機能の要式、⑫男女間の職業上の平等、報酬の格差の除去および認識されている不平等の改善に努める措置、⑬労働者間の取扱いの平等および差別の予防措置、⑭障碍のある者の労働権を具体化するための独自の条件、⑮当該産業における必要に応じた、a.妊娠女性、産前または授乳中の女性、および若年労働者の労働に特有の条件、b.パートタイムの従業員、c.家内労働者の雇用および報酬の条件、d.その活動に海外で従事する地位にある労働者に対する保障、e.派遣労働者または外部企業への労働者の雇用条件、f.知的所有権法典L.611-7条第3項の規定に基づいて使用者に帰属する発明の作者たる、労働者の報酬の条件、g.主要都市に居住する労働者および海外県、サン・バルテルミー島、サン・マルタン諸島、またはサン・ピエール島およびミクロン島、マイヨット島、ワリス・エ・フトゥナ諸島、およびフランス領南方・南極地域において就労する地位にある労働者に対する保障、⑯当該協約によって拘束される使用者および労働者の間で生じうる集団的労働紛争が規律されることとなる協約上の調停手続、⑰疾病の相互扶助制度へのアクセスの要式、⑱労働者の利益参加(interesement, participation)、および貯蓄に関する規程の実施要式、⑲一または複数の代表的労働組合組織から発せられた交渉の主題に関する要求についての当該産業または当該企業における考慮の要式、である。

また、フランスの労働協約システムにおいては、法律によって義務的な交渉事項が定められていることも、大きな特徴の一つであるが、産業レベルについては、協約をすでに締結した場合について、その内容について、一定の交渉義務が定められている⁷⁾。具体的には、毎年交渉することが義務付けられている事項が「賃金」および「男女間の報酬格差の解消計画の作成」であり⁸⁾、三年毎の交渉が義務付けられている事項は、「男女間の職種別平等」⁹⁾、「職業教育」¹⁰⁾、および「労働条件および雇用能力予測管理」(GPEC)¹¹⁾である。

なお、フランスにおける広義の労働協約は、さらに狭義の労働協約(«convention collective»)と、集団協定(«accord collectif»)に分類される。法律の定義によれば、狭義の労働協約は「集团的に雇用条件および労働条件ならびに福利厚生について一般的に決定するもの」とされ、労働条件について包括的に定めるものとされるのに対して、集団協定は、一または複数の事項について限定的に定めるものとされている。フランスの産業別交渉においては、通常、前述の拡張適用手続の要件を満たすための事項を中心に、主要な労働条件について狭義の労働協約によって定め、その他の事項については、別途、産業レベルの集団協定によって定めるのが一般的のようである。これに対し、企業レベルにおいては、包括的に労働条件を定める狭義の労働協約は置かれず、産業別労働協約を基礎とした上で、これを修正あるいは追加する形で当該企業に適用される集団協定を締結するのが一般的のようである。

2 二〇一二年における産業レベルの交渉事項

二〇一二年において締結された、産業レベルの協定および付加文書(avenant) (13)の数を、交渉事項別に分類したのが、表である。

内容を見ると、やはり賃金に関するものが最も多く、二〇一一年に比べても大幅に増加している。二〇一一年は法定最低賃金(SMIC)の改訂が年内に二度行われており、結果として二〇一一年の産業別交渉においても賃金に関する交渉件数が二〇一〇年に比べて増加していたが、二〇一二年においても二〇一一年と同様に法定最低賃金の改訂が年内に二度行われており、このことが賃金に関する協定の締結件数の増加に影響しているとも考えられる。これに対し、同様に賃金の決定に大きく影響する、格付けに関する協定の件数は非常に少ない。

また、二〇一二年の産業別交渉・協定のテーマに関する大きな特徴として、協定の交渉・締結条件に関する事項が増加し、また二〇一一年には圏外だった組合の権利に関する協定が増加していることがあげられる。その原因は判然としませんが、二〇〇八年法による代表的労働組合制度の改革に基づく選挙結果が二〇一三年に発表されることに備えて、団体交渉および組合活動に関するルールについての交渉が行われていたとも考えられる。

3 産業別労働協約と企業別協定との関係

本稿は、フランスの労働協約システ

ムの概要を示すとともに、主として産業別協約の実態と機能を分析・検討することを目的とするものであるが、産業別労働協約との関係を理解する上で、企業別交渉の実態がどのようなものであるか、その現状について若干言及しておきたい。

フランスにおいて企業別協定が導入されたのは一九七〇年代以降のことであるが、一九八二年のオルー法に始まる企業内労使交渉および労働時間制度改革を経て、企業別協定の数は単純な実数を見れば爆発的に増加している(一九八〇年代において企業別協定の数は約五〇〇〇であったが、現在その数は約三万五〇〇〇にまで達している)。もともと、これは二〇〇八年法に代表されるような、労働時間に関する法規制の適用除外が企業別協定によることを原則としたことによる影響が大きく、集団的な規範設定(労働条件決定)一般について、産業別労働協約に比して企業別交渉および協定のプレゼンスが増したことを直ちに意味するものではないという点に留意する必要がある。実際上は、従業員数が二〇〇人以上の企業においては労使対話が有効に機能しているケースが多い一方、従業員数二〇〇人未満の企業においては、企業別の交渉が適切に行われていないというのが実態のようである。

また、その規定する内容に着目すると、産業別協約と企業別協約の間には、ある種の「役割分担」の関係が有ることも指摘する必要がある。すなわち、二〇一二年から二〇一四年にかけて実施したヒアリング調査において聞かれたところによれば、産業別協約は、主

として①(産業別)最低賃金(salaire minimum)、②格付け(classification)、③男女間の平等、④職業教育(formation)、⑤社会保険基金(fond de mutuelle)、⑥労働者のキャリア形成(carrière)、⑦組合活動の権利(droit syndical)が定められ、これに対し企業別協定は、経営規模および業績に応じた①賃金の上乗せのほか、主として②手当(prime)、③個別の雇用、④労働時間(durée du temps)、⑤評価(evaluation)について定めるといえる。これが中心的な役割のようである。以上のように、産業別労働協約で集団的労使関係における規範(労働条件)の大枠を設定し、企業レベルにおいてはより実質的な部分について決定するという役割分担が行われているようである。

IV 近年の動向—「分権化」の実態

1 フイヨン法改正の経緯

フランスの集団的労使関係において、近年の動きとしてもっとも重要なものといえるのは、先に指摘した労働組合の「代表性」に関する改革とともに、二〇〇四年のフイヨン法による「有利原則」の修正といえよう。その直接の端緒となったのは、一九九五年一〇月三十一日の全国職協定であり、同協定は、その後の一九九九年における修正と併せ、労働組合の企業内支部がない企業における団体交渉を拡大することを中心とするものであった。この中で認められた新たな企業別協定の締結方法は、労働組合以外の者に協約の締結権限を付与するものであり、(代表

的)労働組合にのみ労働協約の締結権を認めてきたフランス労働協約システムから逸脱するものであった。

一九九六年法に続き、労使は、二〇〇一年七月一六日に「団体交渉の抜本的改革の方法および手段についての共通見解」を採択した。この文書においては、①組合が設置されていない企業における団体交渉について一般的に組合の委任を受けた者に協約締結権を付与すること、②産業別交渉と企業別交渉の関係について、産業別協約の承認のもとに企業別協定がこれを適用除外しうること、③労働協約の締結に係る多数決主義の採用、を推進することを主な内容とするものであった。

この二〇〇一年の労使共通見解を受け、フイヨン法は、以下の二つの大きな改正を行った。すなわち、第一に、産業別協約および職種別協定、並びに企業協定の有効性を、企業委員会、あるいはそれがなくときには従業員代表委員の直近の選挙の第一回投票で少なくとも有効投票の過半数を集めた代表的組合の反対によって覆うとすることにより、多数決原則の部分的承認をしたこと、そしてその第二が、企業別協定によって、産業別協約の規定および一定の法律上の規定を適用除外する自由を幅広く認めたことである。

これにより、フランス労働協約システムにおける伝統であった協約の階層性および労働者に最も有利な規範を適用するという原則、すなわち「有利原則」を大幅に修正されたのである。

なお、これに引き続き二〇〇八年法は、労働時間に関する法律上の規定の適用除外について、企業別協定による

ことを原則とし、産業別協定による適用除外規定は企業別協定を欠く場合についてのみ効力を有する旨の改正を行った。この改正は、厳密には産業別労働協約の適用除外を認める趣旨のものではないが、産業別協約こそが集団的な規範を設定し、企業別協定はその枠内において（労働者に有利な方向でのみ）適用についての条件設定を行うことしかできなかったとする伝統的な協約の階層性とは相入れないものであり、企業別協定を主たる規範設定手段とし、産業別協定はこれを補足するものと位置づけるという意味で、労働協約の階層性の修正の一端であるとも言える。

2 フィヨン法および二〇〇八年法の影響

以上のようなフィヨン法および二〇〇八年法改正については、フランスの労働協約システムにおける大原則であった「有利原則」を「制度上は」大幅に修正するものとの評価が一般的である。それでは、両法による「有利原則」の修正は、「実体面において」フランスの労働協約システムにいかなる影響を与えたのであろうか。

この点について、二〇一二年・二〇一四年にかけて実施したヒアリング調査における回答のほとんどは、意外なことに、使用者団体、労働組合、研究者のいずれの立場からも、産業別協約の適用除外はほとんど用いられておらず、実際上の変化はほとんど生じていないという認識を示すものであった。

〇〇八年法による影響がほとんど生じ

ないという事態になったのであろうか。その原因としては、いくつかの点が指摘できる。

その第一は、適用除外協定の締結に労働組合の合意が得られないというものである。実際、フィヨン法のもととなった二〇〇一年の全国職協定については、いわゆる五大労組のうちCGTを除く四つの代表的労働組合がこれに署名しているが、これは適用除外制度が導入されたとしても、その実際の締結は産業別組合によって歯止めをかけることを念頭に置いたものであるとの指摘がある。最も多く用いられているのは、適用除外協定を禁止する、いわゆる「閉鎖条項（*clause de fermeture*）」を設定するという方法である。こうした方法は実際に非常に多くの産業において採用されているようであり、もともと一般的な適用除外に対する対抗手段のようである。また、適用除外協定を一律に禁止することはしないが、その締結の条件を厳しく設定するケースもある。CFDTは、適用除外協定の締結について「労働者の五〇%以上が賛成していること」等を条件に設定し、傘下の組合に通知している。これに加え、法律により公序に属する事項（①産業別最低賃金、②労働時間の上限、③安全衛生に関する事項、④休日規制）についてはそもそも法律上適用除外が禁止されていることについても留意する必要がある。第二の理由として、使用者団体においても必ずしも企業別協定による産業別労働協約の適用除外に賛成しているとは限らないという点があげられる。実際、金属産業の使用者団体であるU

IMMは、適用除外制度を採用しない方針を示している。これは、とりわけ大産業においては、当該産業における労働条件の最低基準を産業別協約によってコントロールしたいという考え方が根強く存在することによると指摘されている。すなわち、産業別労働協約の伝統的な機能である、社会的競争（労働条件の引き下げ競争）を通じて過剰な企業間競争をコントロールすることが、使用者にとってもむしろ有益であるとの考え方がなお根強く存在するのである。

第三の理由として、そもそも適用除外協定の締結の基礎となる、企業レベルでの労使関係が十分に成熟していない点があげられる。すなわち、適用除外協定を締結するためには、その前提として企業内での労使交渉を行う必要があるが、この企業内労使交渉を行うことを個別の使用者が嫌っているというものである。このことは、とりわけ企業内労使関係が脆弱な小企業において顕著であり、小企業の使用者は、適用除外についての交渉を企業単位で実施することによって逆にさまざまな問題が噴出することを恐れ、結局、産業レベルの交渉および協約による労働条件設定を継続することを選択したというものである。したがって、今後についても、企業別協定による産業別労働協約の適用除外の利用が進むとすれば、それは企業レベルの労使関係が十分に成熟している大企業に限られ、（中）小規模の企業においては、今後も産業別労働協約による集団的な規範設定（労働条件決定）が継続していくことが見込まれている。

第四の理由としては、そもそもフィヨン法の制定以前から、実際には産業別労働協約と企業別協定との役割分担が進んでおり、適用除外協定によって企業の実態にそぐわない規範を修正する必要性が必ずしも高くなかったということがあげられる。このことと関連し、賃金とともに企業の実情に応じた決定される要請が高いものと考えられる労働時間について、二〇〇八年法により労働時間規制の適用除外がそもそも産業レベルではなく、企業レベルでの協定によることを原則としたことにより、産業レベルの協約を適用除外する必要性は一層低下したといえる。最後に、この適用除外協定が普及しない理由として、法理論上の問題が指摘されている。それは、労働協約によって労働条件を不利益に変更する場合、これは個別の労働契約を拘束するものかという問題である。すなわち、フランスにおいては、伝統的な契約理論が重視されてきた結果、労働協約はあくまでも法規範として労働契約を規律するものであって、その内容が労働契約になるという理論を採用していない。この結果、仮に労働協約を労働者に不利益な内容に変更したとしても、これによって直ちに労働契約の内容を修正することはできないとされているのである。この点については、判例の立場は必ずしも明確ではなく、この点の不透明さも、使用者が適用除外協定を用いることを躊躇する要因の一つであると指摘がなされている。

V おわりに—フランスにおける産業別労働協約の機能

フランスにおいて、産業別労働協約はどのような機能を果たしているのか。一般的には、以下の二つの機能を有すると考えられている。その第一は、労働協約の機能として一般的に指摘される、集団的な手法を通じた使用者と労働者の間の交渉力の均衡の回復と、それに基づいた集団的な労働条件規範の設定機能である。すなわち、フランスの産業別労働協約は、その拡張手続の制度を通じて、産業ごとの労働条件の最低基準を規律する機能を有しているのである。

そして、この産業ごとの労働条件の最低基準を設定するという点についてみれば、二〇〇〇年代以降のいわゆる「分権化」の動きを受けてもおお、フランスの産業別協約はその機能を維持



しているといえる。確かに、一九八二年のオール法以降、企業レベルの団体交渉および企業別協定が活発化したことに伴い、とりわけ大企業においては、その労働条件が産業別協約が定めるレベルを大きく上回り、また企業別協定により詳細に規定されることによって、産業別労働協約が有する実質的な影響力が減殺されていることは否めない。しかしながら、企業内労使関係が未だ成熟していない中小企業を中心に、いまなお産業別協約が定める労働条件の基準が、実質的な影響力を有している企業も少なくない。これに加えて、近年では、大企業においても、当該企業の企業別協定の適用が及ばない、構内請負労働者の労働条件を保護するという点でも、産業別労働協約が重要な機能を有することが指摘されている¹⁴。

また、産業別労働協約の第二の機能として、市場競争の社会的規制という機能があることも指摘されている。すなわち、産業レベルの労働協約の締結（およびその拡張適用）を通じて、同一の産業に属する企業は、労働条件という地平において、そのルールが統一された市場において競争することになるという機能である。これにより、個別の企業が賃金その他の労働条件を下させることを通じて競争力の比較優位を追求するという、いわば「労働条件引き下げ競争」¹⁵を防止するという機能である。この、市場競争の社会的規制という意義も、フランスの労使双方が産業別協約の適用除外について慎重な態度をとる一要因であろう。

そして、以上のような機能を有する産業別協約について、拡張適用手続と

いう国による承認を通じて、集団的な規範設定機能を確保し、また組合活動の自由という観点から複数組合主義を採用しつつも、以上のような重要な規範設定機能を有する協約の締結にあたっては、「代表的労働組合」という概念を通じて、その締結主体の正当性を担保するという仕組みを作り上げてきたことがフランスの集団的労使関係の要諦といえよう。

〔注〕

1 なお、本稿の執筆にあたっては、主として以下の文献を参照した。細川良「現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別労働協約（第二巻 フランス編）」労働政策研究報告書No.157-2（労働政策研究・研修機構、二〇一三年）、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」本誌四六八号五五頁以下；Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 28e éd., Dalloz, 2014.

2 労働法典L.2231-1条

3 同上

4 二〇〇八年法による代表性の改革、およびそれを受けての職場選挙の結果については、本誌四五九号四六頁に掲載の「海外労働事情・フランス」および小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容（一）（二）」早稲田大学法研論集一四〇号一四三頁以下、同一一四一号一五三頁以下も参照。

5 二〇一三年にヒアリング調査を行ったある保険会社では、選挙の結果、F Oが代表性を喪失し、組合支部が撤退したとのことであった。

6 破産院社会部一九九六年七月一七判決ほか。

7 これに対し、企業レベルについては、協定が締結されていない場合に交渉が義務付けられている事項と、協定の有無にかかわらず交渉が義務付けられる事項が定められている。

8 労働法典L.2241-1条

9 労働法典L.2241-3条

10 労働法典L.2241-6条

11 GPECとは、「企業における経営環境および

経営戦略に応じた人的資源の予測的・予防的管理」などと説明され、具体的には、当該企業ないし産業における経営環境および経営戦略に基づいた、職種・ポスト等の変動の見込みについての分析を行い、これに基づいた職業教育・配置転換等を実施することにより、リストラによる雇用喪失を回避すること等を目的としたものであるという。

12 労働法典L.2241-4条

13 フランスにおいては、労働協約は期間の定めのない形で締結するのが一般的であり、特に、狭義の産業別労働協約については、改訂されることが少ない（例えば、銀行業の労働協約については、一九五二年の改訂から、二〇〇〇年まで改訂されることがなかった）。そして、新たに付加し、変更が生じた事項については、その根幹に関わる部分を除き（当該産業レベルの）集団協定を制定・改正するか、もしくは付加文書の制定・改正という形式で対応することが一般的のようである。したがって、産業レベルの団体交渉の実態については、協定および付加文書に着目する必要がある。

14 アネット・ジョーベル前掲注1、五八頁

15 社会的競争（concurrences sociale）という表現がしばしば用いられている。

＜プロフィール＞

細川 良（ほそかわ・りょう）

J-LPT研究員

二〇一一年早稲田大学法学部研究科博士後期課程満期退学。武蔵大学非常勤講師、J-LPTアシスタント・フェロー等を経て、二〇一二年四月から現職。近著に『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（第二巻フランス編）』（J-LPT労働政策研究報告書No.157）、『多様な正社員に関する解雇判例の分析』（J-LPT資料シリーズNo.145）など。