

マクロン・オルドナンスによる団体交渉システムの 改革(1) : 企業協定の優越、多数派・非典型協定の 一般化

野田, 進
九州大学 : 名誉教授

<https://doi.org/10.15017/1957725>

出版情報 : 法政研究. 85 (1), pp.364-404, 2018-07-13. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

マクロン・オールドナンスによる団体交渉システムの改革（1）
——企業協定の優越、多数派・非典型協定の一般化——

野 田 進

序説——継承か、断絶か？

1. 団体交渉システムの改革
2. 検討の視点

第I章 予備的考察

1. 団体交渉・労働協約についての立法の展開（年次的な整理）
2. 論点的な整理

第II章 労働協約の新しい序列とその連結

1. 緒説——労働改革法からマクロン・オールドナンスへ
2. 団体交渉の新たな連結
3. 小括＝「部門からの解放」

第III章 企業交渉の新たな方式

1. 多数派協定と従業員投票の一般化
2. 労働者が50人未満の企業における団体交渉の誘導
3. 従業員50人以上の企業における団体交渉の方式（第IV章以下、次号）

序説——継承か、断絶か？

1. 団体交渉システムの改革

日本の、いわゆる「働き方改革」をめぐる労働関連法規の一連の改正構想を見渡すとき、そこに企業レベルの集団的労使関係、すなわち労働組合の関与や団体交渉

システムへの言及がまったく登場しないことに気づいてしまう。労働組合法（以下、労組法）をはじめとする労使関係法一特に、団体交渉制度や労使協議制一の再整備や改革は、「働き方」とは無関係だろうか。

労組法は、1946（昭和21）年の旧労組法、および1949（昭和24）年の現行法の成立から約70年を経過している。その間に、日本の労使関係にはあらゆる面で実態の変化が生じている。近年では、労働組合組織率の低下（1949年の55.2%から2018年の17.1%へ）や企業外の合同労組の存在感の高まり、さらには春闘の官製相場の設定などは、「働き方」（雇用・労働条件や利益代表システムのあり方）に直接・間接に関わる新たな動きとみることができる。ところが、このような度重なる実態変化にもかかわらず、労組法はこの約70年もの間、労使関係の変化に無関心であり、実体的な規定部分について積極的な規制改革はなされなかった⁽²⁾。こうした停滞状況からすれば、「働き方改革」に込められた「成長戦略」の理念のもと、労働組合法や団体交渉制度、労使協議制など労使間の意思決定システムのあり方に目を向け、これらを戦略的に活用して変革しようとするのは自然な政策選択であり、改革の名に値するのではないか。さらにいえば、「団体交渉……の権利」は勤労者に保障された数少ない労働基本権の1つであり（憲法28条）、労働法の立法政策の一拠点であるのだから、「働き方」の議論の中に、集团的労使関係が一角を占めるのが自然であろう。「働き方改革」論議の中で、集团的労使関係法の改革が黙殺されているこの風景は、奇観⁽³⁾というしかない。

近年のフランスの労働法典改正の動きは、こうした日本法の実情からすればまことに対極的であり、団体交渉と労働協約システムの改革は、マクロン大統領の労働市場改革の中でも、メインテーマに位置するものである。そして、それにより団体

⁽¹⁾ ここでは、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」（同年9月15日）、およびそれに関わる議論を念頭に置いている。この法律案要綱は、全部で8つに及ぶ労働立法法の改正を予定しているが、その中に労組法等の集团的労使関係法はない。

⁽²⁾ 1949年制定の現行労組法は、制定以来36回の改正を経ているが、そのほとんどが不当労働行為や労働委員会の制度の改正である（特に、昭和26年、同63年および平成16年改正が重要）。実体法の部分は、実に昭和26年改正（同法15条、有効期間の定めのない労働協約の許容）以来、実質的な改正は見られない。日本の集团的労使関係法は、一部を除き、社会実態にそぐわなくなったまま放置されているというのが、実情であろう。

⁽³⁾ このことは、この「改革」が厚労省から発案された施策ではなく、内閣府や首相官邸主導の経済成長政策であったことと無縁ではないだろう。この点につき、野田進「働き方改革」と労使関係」月刊労委労協（2017年6月号）21頁。

交渉システムの構造の逆転を迫る「コペルニクスの革命」⁽⁴⁾は、われわれ日本における議論の停滞からすれば、衝撃的にさえ受け取られるであろう。

本稿の取り扱う「マクロン・オールドナンス」とは、フランスのエマニュエル・マクロン大統領が2017年9月22日付で発令した、5つのオールドナンスのうち、「団体交渉の強化に関するオールドナンス第2017-1385号」という標題のものであり、そこに定められた全16カ条の内容が、労働法典の関係規定(主としてL.2253-1条以下)の中に統合され、団体交渉に関する制度設計を大きく書き替えることとなった(施行は、2018年5月1日)。その改革は幅広く・深いが、大別すると、①労働協約の新しい序列と連結(=企業協定の優越)、②中小零細企業における団体交渉の促進(多数派協定の一般化)、③個別労働契約に対する労働協約の優位(いわゆる「集团的成果協定」)、④企業交渉を支える諸制度(企業審議会、労働協約の確実化、その他)の創設、といったところである。これらは、相互に関連し合っており、その関連により総合的に新しい団体交渉システムを形成している。もっとも、本稿はこれらを網羅的に捉えるよりは、日本法から見た比較法的関心として重要と思われる部分に力点を置いて、検討を加えることにする。

なお、これらマクロン・オールドナンスによる改革は、フランスの前政権(オランダ社会党政権)下で制定された2016年8月8日の「労働改革法」⁽⁶⁾の延長上であって、それを大きく修正しつつさらに促進する趣旨をもつものである⁽⁷⁾。したがって、本稿はマクロン・オールドナンスを主たる検討対象としているが、以下で「労働法改革」と述べるときには、特に区別が必要な文脈でない限り、この2016年の法労働改革法と2017年のマクロン・オールドナンスの両者を総合する意味で用いることにする。

⁽⁴⁾ 週刊誌のインタビュー記事で、マクロン大統領は、その労働改革が中小企業に向けられていることについて、“Révolution copernicienne”(コペルニクスの革命)という表現で、その発想転換を説明している。Le Point, n° 2347 (31 août 2017), p.34.

⁽⁵⁾ Ordonnance n° 2017-1315 relative au renforcement de la négociation collective.

⁽⁶⁾ 正式には、「労働、社会的対話の現代化、および職業行程の安全化に関する2016年8月8日の法律第2016-1088号」であるが、本稿でも、これを「労働改革法」または「2016年労働改革法」と称する。この労働改革法の内容紹介については、野田進・渡田美羽・阿部理香「フランス『労働改革法』の成立—労働法の『再構築』始まる—」季労256号(2017年)126頁(以下では、「野田ほか①論文」として引用)、および、野田進「フランス『雇用保持発展協定』のインパクト—労働改革法の実験場—」法政研究84巻3号(2017年)470頁(以下では、「野田②論文」として引用)を参照。

⁽⁷⁾ 2016年労働改革法と2017年マクロン・オールドナンスとの関係については、野田進「マクロン・オールドナンスによる労働契約法の改革—不当解雇の金銭補償、工事・作業契約、集团的約定期約—」季刊労働法260号(2018年)127頁(以下では、「野田③論文」として引用)を参照。また、マクロン・オールドナンスについての紹介と関係条文の翻訳として、小山敬晴「団体交渉の強化に関する2017年9月22日のオールドナンス第1385号」労旬1908号(2018年)がある。

2. 検討の視点

フランスにおけるこれらの大幅な改革について、主として日本法に関わる我々は、比較法的な関心として、それが団体交渉や労働協約の立法史的発展の中で、いかなるコンテキストにより理解可能なのかを考えるのではないだろうか。すなわち、「この改革は、これまで15年にわたり繰り返さされてきた制度の発展の、継承に位置するのであるか。それとも、もはや過去からの断絶を意味しているのだろうか？」⁽⁸⁾あるいは、こう問うこともできよう。この改革はフランスの現政権の政策特性による一過性の改革と評価すべきなのか。それとも、それはフランスやヨーロッパ社会の歴史の変容の中で、これまで発展してきた団体交渉の制度枠組みを根本から作り直すものであり、過去を否定し過去から断絶するほどのものなのか。

この2つの問いのいずれについても、後者を解答として選択しようとするれば、その改革は一国だけの問題ではなく普遍的で世界史的な意味を持つことになる。そして、日本の上記の現状からすれば、この国が労使関係法の改革に無関心のまま眠り込んでいる間に、彼の国の労使関係法では座視することのできないほどの激動が生じていることになる。ひるがえって、それは日本の集团的労働関係法の存在意義を、⁽⁹⁾改めて問い直すことになろう。その見極めこそが、本稿の課題である。

以下では、この労働法改革による団体交渉システムを理解するための予備的考察として、やや多くの紙幅を割いてフランスにおける労働協約制度の発展と特性についての概略を確認し(I)、その上で、順次、上記の①～④の論点について、改革の意味するところを追究することにする(II～V)。その上で、最後に、マクロン・オルドナンスによる団体交渉システム改革の意味と射程を、改めて考察しよう(VI)。

⁽⁸⁾ Antoine LYON-CAEN, *Présentation des ordonnances*, in Ordonnance Macron, Commentaires pratiques et nouvelles dispositions du code du travail, 2017.

⁽⁹⁾ この問題を提起したオムニバスとして、特集『集团的労働関係法の時代』法時1096号(2016年)の各論文、及びその問題提起として、野田進「『集团的労働関係法の時代』認識」(同号4頁)を参照。

第1章 予備的考察

1. 団体交渉・労働協約についての立法の展開（年次的な整理）

2016年労働改革法および2017年マクロン・オールドナンスによる団体交渉システムの改革を、歴史的なコンテクストの中で位置づけるには、この改革に至るまでの展開、すなわち旧来の団体交渉システムの発展概要と特色を確認するのが先行課題となる。法典国フランスでは、時々々の立法は、それを促した社会実態の問題状況を正確に反映していることが多く、制度の発展を知るには法制のトレース作業が有益である。そこで、フランスの労働協約法制のほぼ100年の立法過程を年次的に整理しておきたい。これを見ると、これまで数多くの立法が制度を次々に構築し、修復と改善を繰り返してきたことが確認される。しかし、大枠で括ると、2016年労働改革法に至る前までの立法の発展軌跡は、①形成期、②確立及びその修復期、ならびに、③転換期に大分類するのが妥当である。次のとおりである。⁽¹⁰⁾

（1）形成期

（a）1919年3月25日の法律が最初の立法であり、この法律は、それまで民法上の契約という法的性質を持つにすぎず、明示または黙示の意思で受諾した労働者を拘束すると理解されていた労働協約について、独自の法的地位を与えた。すなわち、同法は労働協約の強行的効力と直律効を原則的に承認する規定を定め、さらには誠実履行義務の規定等を設けた。

（b）1936年6月24日の法律は、1919年法に追加して制定されたものであり、代表的組合による労働協約の拡張適用制度を導入し、労働協約を「職業の法」として制度化する理念を打ち出した。

⁽¹⁰⁾ 以下で取り上げるのは、各立法の中心部分の内容紹介にとどまり、本格的な立法史研究ではない。より詳しい邦文献として、1950年法までについては、石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勁草書房、1955年）、1950年法の二元的システムについては、野田進「フランス労使関係法の展開過程—二元的代表システムの確立とその後の変容」季労257号（2017年）19頁、1950年法の適用実態については、昭和41年度欧州派遣団報告『フランスにおける労使関係—企業内の制度とその運用の実態』（日本労働協会、1969年）、2004年法については、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（2004年）692頁等、2008年法を中心とする、代表的労働組合概念の発展については、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）」早稲田大学法研論集140号143頁・141号153頁（2012年）を参照されたい。団体交渉・労働協約に関するフランスの代表的文献として、Michel DESPAX, *négociations, conventions et accords collectifs*, 2^e éd., 1989, Dalloz, p.49 et suiv.

(c) 1946年12月23日の法律は、第二次世界大戦後の統制経済政策のもとで制定された、国家統制の強い協約法制を定め、労働協約制度は全国・産別協約の強い支配による賃金・物価統制政策のツールとして用いられた。

(2) 確立および修復の時期

(d) 1950年2月11日の法律は、この時期の自由主義経済体制の始動を背景に、戦前の上記1919年法と1936年法とを統合する形で、複合的な協約システムを体系的に完成したものであり、その後の協約制度の基盤となる立法である。同法による協約制度は、全国の「職業部門」における「部門協約」⁽¹¹⁾を上位規範として優先させ、これより下位（地方・地区）レベルでの協約・協定は、全国レベルの部門協約が存在しない場合に限り効力を持つという、補助的規範として位置づけられていた（1950年法を法典化した、当時の労働法典第I巻第II編第IVbis章31n条に規定）。さらに、企業レベルの労働協約（企業協定）⁽¹²⁾の締結は、全国協約や地方・地区協約など上位の協約があるときには能率給や諸手当などの支給条件を事業所の個別事情に適合させることが目的とされ、またこれら上位協約がないときには賃金および付属賃金（accessoires de salaire）に限定した条項に限り締結することしか、認められていなかった（同31n条）。

(e) フランスの高度経済成長を背景に、企業に重点化した団体交渉を求める動きが強まるようになると、1968年「5月危機」によるグルネル（Grenelle）協定の成果として、企業内組合活動の拠点である企業内組合支部と、主として企業別の団体交渉を担当する組合代表委員の制度が成立した（1968年12月27日の法律）。この動き

⁽¹¹⁾ フランスでは、ヨーロッパの他の多くの諸国と同様に、団体交渉や労働協約の実施は、企業横断的な「職業部門（branche professionnelle）」または「活動部門（branche d'activité）」を主な適用エリアとして発達した。その部門レベルの労働協約が、「部門協約（convention de branche）」と称される（現行労働法典L.2232-5条）。なお、この「部門」とは、産業そのものを意味する広い範囲である場合もあるが（例えば、金属産業）、多くは、各産業に固有の歴史的な理由により発達した、産業よりも細分化された範囲であり、現在は、小規模の部門協約の乱立が問題視されている（後に検討する）。

なお、法令用語上の問題であるが、本稿で、「労働協約」と訳している、convention collectiveは、雇用・労働条件、職業訓練、社会的諸利益の全般を扱う包括協約を意味し、「団体協定」と訳している、accord collectifは、1または複数の特定事項を扱う協約を意味する（同L.2221-1条）。

⁽¹²⁾ 1950年法では、企業レベルの労働協約について、事業所協定（les accords collectifs d'établissement）という用語を充てており（当時の労働法典第I巻第II編第IVbis章第III節「事業所協定」）、使用者側当事者は「使用者（employeur）」または「使用者グループ」と定められていた（同31n条）。また、ここで通常のconventionではなくaccordという用語が充てており、この用語の違いにより、通常の労働協約の効力上の差違を暗に示していたといわれる。Michel DESPAX, op.cit.p.518.

を背景に、1971年7月13日の法律は、企業レベルでの団体交渉を正式な団交類型として承認するとともに、①労働者の団体交渉の「権利」という概念の採用、②企業協定制度の原則的承認、③協約の廃棄・再検討方式の緩和など、特に企業レベルでの団体交渉および労働協約の活性化を目的とする施策を導入した。

（f）1982年11月13日の法律（オールー（Auroux）法の一部）は、労使間の円滑な意思疎通による労使協調をさらに奨励し、そのために「使用者の団体交渉の義務」概念を導入した。具体的には、労働協約について、これを部門協約と企業協定とに分けて規律する法制を確立して、主要な交渉事項を割り当て、部門では5年ごと、企業では毎年の交渉を使用者に義務付けた。また、企業協定に対して、ごく限定的な範囲（デクレの定める超過勤務時間の年間許容時間の超過協定、および年間ベースの変形労働時間の条件設定）で、法律の規制に反する抵触協定を許容した。

（g）1996年11月12日の法律は、それ以前から中小企業を中心に広がっていた交渉方式、すなわち、労働組合の組合代表委員ではない労働者（選出従業員代表や、組合から交渉委任を受けた一般労働者）による団体交渉と協定の締結について、それぞれ一定の要件のもとで労働協約としての効力を承認した。この方式による企業協定は、労働組合との交渉による協定ではないため、非典型協定（accord atypique）と呼ばれた（後に検討する）。

（3） 転換期

（h）2004年5月4日の法律（フィヨン（Fillon）法）は、以上の動きを飛躍的に推進する新たな転換点となった。すなわち、①労働協約等の有効要件として、多数決原理を導入した。②各レベルの労働協約・団体協定の連結関係（articulation）を再編成し、企業協定等の下位レベルの協約・協定に優先適用の可能性を広く認めることで、一定の条件で「有利原則」（後述）を廃止した。③企業協定について、法定基準に反することを認める「抵触協定」を一定の範囲で承認した。④「グループ協定」を承認した。⑤組合代表委員の指名されていない企業等では、一定の条件により選挙で選任された従業員代表や委任を受けた当該企業の労働者に団体交渉を授權できるものとした。

（i）2008年8月20日の法律は、①労働組合の代表性に関する基準を変更し、従

来の基準に加えて、直近の職業選挙の第1回投票において、「有効投票の10%以上を得票したこと」を要件に加えた。②企業協定の有効要件を変更し、同協定の署名組合が直近の職業選挙の第1回投票において、30%以上得票した1または複数の代表的労働組合」であり、かつ同協定が「50%以上得票した1または複数の代表的労働組合」によって反対されない、こととした。③労働時間に関する一部の領域について、企業協定に部門協約に対する優先権を与え、部門協約は企業協定が締結されていないときに限り補足的に適用されることになった。

(j) 2015年8月17日の法律(レブサマン(Rebsamen)法)は、企業レベルの団体交渉において、組合代表委員が選任されていない企業で、労働組合から交渉委任を受けた従業員選出代表と交渉する方式を認めた。

以上、この国の団体交渉および労働協約システムを直接に規律する法制の発展を通覧したが、これら以外にも、企業の従業員代表の各制度の法制の発展、あるいは法定労働時間の短縮(35時間法制)に関わる団体交渉政策も、団体交渉の法制の動きに密接に関わっている。

2. 論点的な整理

1でみた、団体交渉システムに関する法制の流れを、ここでは論点的に整理し直したい。この観点からすると、フランス団体交渉制度の特質とその推移のポイントは、4つのキーワードに収れんさせることができるように思われる。すなわち、「企業協定への重点化」、「連結問題」、「多数派協定」、「非典型協定」である。そこで次に、この4つのキーワードに即して、発展の流れを描出しておこう。

(1) 企業協定への重点化＝部門協約から企業協定へ

フランスの団体交渉システムの基本構造を形成したのは上述のように1950年法であるが、これは基本タイプの労働協約と拡張適用される労働協約との二重構造を確立し、後者については労働条件(特に賃金)についての国家的規制の手段という性格を多分に残していた。すなわち、1950年法の企図する労働協約とは、主として戦前の1936年法に由来する立法政策であり、産業別の「職業の法」として行政施策の浸透のための自治的役割を担う労働協約であった。

このため、1950年法は、拡張適用される全国協約の基準による雇用労働条件の決定を主目的としており、地方・地区協約の効力は全国協約が存在しない部門でしか認められず、その場合も一定の条件が課された。また、この段階では、上記のように企業協定で定めうる事項の領域は極めて限定されていた。他方で、同法の制定に先立つ1946年には、企業レベルでの従業員の利益代表制度として、従業員代表委員（*délégué du personnel*、10人を超える企業に設置義務）および企業委員会（*comité d'entreprise*、当初は100人以上、後に50人以上の企業に設置義務）の制度が新たに確立し、定着し始めていた。こうして、この当時の労使関係（労働者の代表システム）では、企業外（部門レベル）では団体交渉・労働協約が雇用・労働条件の大枠を設定し、企業内では、従業員代表制度（企業委員会・従業員代表委員）が企業固有の問題を取り上げるとする、独特の二元的役割分担（デュアルシステム）が構想されていた⁽¹³⁾。もっとも、そうした役割分担は、後述のように企業委員会が実質的に団体交渉類似の役割を担う（非典型協定）ことにより、次第に破綻するようになる⁽¹⁴⁾。また、従業員代表システム（特に企業委員会）は、中小零細企業では設立されることが少ないので十分に機能することがなかった。協約規制の届かない企業では、集团的規範による規制の空白を招いてしまい、個別労働契約のみが自主規範とならざるをえない。このため個別企業では、集团的規制の欠如により、使用者の労働契約上の企業指揮権が肥大化し、歯止めのない一方的支配権限を容認する契約理論（例えば、唯一判断者の法理）⁽¹⁵⁾が、判例において支配的になる⁽¹⁶⁾。

⁽¹³⁾ 団体交渉と従業員代表制度との二元的役割分担については、野田・前掲「フランス労使関係法の展開過程—二元的代表システムの確立とその後の変容—」を参照。

⁽¹⁴⁾ 前掲注(10)の「フランスにおける労使関係—企業内の制度とその運用の実態—」では、すでに同書における1966年の訪仏実態調査の段階でも、「法定の協約制度の枠内では企業ないし事業場レベルでの団体交渉の困難さ」が、「企業委員会、特に従業員代表委員による使用者との話し合いを通じてとられる、特異な共同決定方式を生む原因となる」ことを指摘している。それは、「第三の決定方式の共同決定方式」であり、「法的には事業所協定と考えられないとしても、事実上はそれにきわめて理解ものである。」このように、同報告書は、この動きを（非典型的の）団体交渉ではなく、自然発生的な共同決定システムとして説明している（同書108頁）。

⁽¹⁵⁾ 「唯一判断者（*le seul juge*）の理論」とは、当時の破毀院を中心に形成された判例法理であり、企業の運営と利益に責任を持つのは唯一使用者である以上、企業の組織改編や労働者の評価について裁量権限を持つのもまた、使用者のみであり、裁判所さえその判断の妥当性について審査することはできないとする。野田進「労働契約の変更と解雇—フランスと日本—」（信山社、1998年）特に、186頁を参照。

⁽¹⁶⁾ 長年にわたる解雇権濫用法理の醸成と確立の過程を経て、フランスで使用者の一方的解雇を制限する立法が制定されたのは、1973年の法律（「期間の定めのない労働契約の解約に関して労働法典を改正する1973年7月13日の法律」）による。この立法の年次は、集团的労使関係法で1950年法の体制がほころび、その修復の立法が進展し始めた時期と付合することに注目したい。

しかし、1960年代に加速したこの国の高度経済成長を背景に、一部の企業では企業レベルの実勢賃金が労働協約から遊離して上昇するようになる。そして、企業レベルでの賃金上乘せ協定や労働者の権利拡大を求める動きが強まるとともに、労働協約への国家介入を残す協約制度そのものへの不満が高まる。その中で、上記1968年法による企業レベルでの組合活動の承認と、団体交渉の担当者である企業内組合委員の制度が認められると、これを背景にして、1971年法による企業協定制度が導かれるのである。ここに、企業交渉及び企業協定に重点を置いた協約システムの時代が開幕する。

このことにより、1970年代以降は、企業協定を制御しつつも促進するという政策理念のもとで、これと部門協定との関係をどのように取り結ぶかという、新たな課題が浮上り展開するようになる。そして、この次期以降、マクロン・オールドナンス（2017年）に至るまで、企業、特に中小零細企業における労使関係の活性化の課題と、部門協約との緊張関係が、この国の協約政策の基本的な課題となる。この課題は、具体的には、第1に、部門協約と企業協定との連結関係、第2に、企業協定における労働者側当事者という、2つの側面で表れる。

（2）部門協約と企業協定との連結＝有利原則から連結問題へ

上記のように、企業交渉が普及したとしても、それが賃金上乘せ協定として機能する限りは特別の問題は生じない。この国では、1950年法の段階までに、ある使用者が労働協約に拘束されているときには、それらの労働協約の規定は、その使用者が締結したすべての労働契約に適用されるとの原則（普遍適用の原則、L.2262-1条、L.2254-1条）が確立しているが、労働者に有利な上乘せの賃上げ条項の適用については、これを不服に思う労働者はいないから、そこに紛争は生じない。ところが、1980年代以降、フランス社会の経済環境や雇用情勢の悪化にともない、企業運営に新たな問題局面が生じる。そこでは、例えば雇用保障（解雇回避）を約束する代わりに賃金・手当の減額や労働時間の延長を認める企業協定、すなわち、いわゆるギブ・アンドテイク協定（accord donnant-donnant）が広く生じるようになる。そのため、賃金や労働時間関連の労働条件について、上位レベルの労働協約（多くは部門協約）に抵触する（＝*déroger*、低い水準を定める）企業協定が設けられるようになり、そ

の効力問題が前面に現れるのである。

従来、この問題についての解決は、「有利原則 (principe de faveur)」によるとするのが確立した法理であった。すなわち、異なるレベルの協約・協定において同一の目的をもつ条項が競合する場合には、労働者に最も有利なものが適用される。この原則を判例法理において確立したのは、著名な1988年3月18日の破毀院合同部判決である。「労働協約の競合が生じた場合、同じ目的または同じ原因をもつ利益は、反対の条項がないときには、重畳して適用され、それらのうち最も有利なものが合意⁽¹⁷⁾される」。すなわち、労働者に適用可能な複数の労働協約が競合するときには、労働者にとって最も有利なものを適用するのが、労働法の基本原則であった。

ところが、2004年フィヨン法は、ギブ・アンドテイク協定を背景に、上記のように、企業協定が上位の部門協約に抵触する（＝労働者に不利な条項を定める）ことを容認した。すなわち、有利原則の支配が破られるようになり、異なるレベルの協約間で、いかなる「連結 (articulation)」方式を測るかが新たな課題として現れる。これについて、2004年法では、企業協約による抵触を認めつつも、第1に、抵触協定は、①協約最低賃金、②職務分類、③補足的社会的保護(企業年金など)、④職業教育のための共済基金の4分野については、抵触協定が許されない。第2に、部門協定が、こうした抵触条項の定めを企業協定で定めることを禁止・制限する条項 (clause de verrouillage、錠前条項) を定めたときには、企業協定の効力は認められない。実際には、その後の部門協約では、この錠前条項を定めておくことが一般となり、企業協定による抵触（＝企業固有の低い労働条件の設定と適用）はそれほど普及しなかったのである。

こうした状況の下、2008年法は、上記のように、労働時間関係の一部規定（超過勤務時間の年間割当時間数および年間割当時間を超える時間外労働の実施条件や代償措置等）について、企業協定に優先決定させることとし、その締結がないときに部門協定の定めによるものとされた。こうして、やがて到来する2016年法労働改革法および2017年マクロン・オールドナンスによる激変の、足音が聞こえてくる（→第

⁽¹⁷⁾ Ass. plén. 18 mars 1988, Bull. 1988 A. P. n° 3 p.3. この解決法は、1996年7月17日の社会部判決 (Soc. 17 juillet 1996, Bull. civ. V, n° 297.) により、労働法の基本原則として確認された。すなわち、「労働法における基本原則」に基づき、規範の抵触が生じたときには、労働者の地位は労働者に最も有利な規範により規律されなければならない」。

II章)。

(3) 企業協定における労働側当事者（多数派協定と非典型協定）

企業協定について抵触協定としての機能を容認することになると、上位協約条項との連結問題だけでなく、企業協定の労働者側当事者のあり方についても、課題が生じる。この課題には2つの側面がある。第1に、企業協定に真に労働者の意思が反映されているかの問題であり、「多数派協定」の問題につながる。第2に、企業に組合代表委員が選任されていない企業における、労働者側の交渉担当者および企業協定の署名当事者の問題であり、これは「非典型協定」というキーワードで問われる課題である。

(a) 多数派協定

フランスの労働組合運動は、複数組合主義という原理により成り立っている。すなわち、一の労働協約の適用範囲には、複数の労働組合が組織されているのが常態であり、そのことを前提に、各組合は「代表的」であるという基準を満たす限り、平等の地位で団体交渉を行い、労働協約を締結することができるものとする。したがって、団体交渉における「代表」理念は、「最も代表的組織 [複数形]」という法定基準を満たす組合組織である限り、その関係領域で少数派であってもその労働者全体を代表するという理念で成り立っている。多数の支持を得た組織だけが全体を代表するという、他の諸国で普及する排他的多数代表の理念とは一線を画する立場であった。⁽¹⁸⁾ また、少数派組合であっても多数派組合と同等の立場で関係労働者の一般利益を代表するという理念こそが、上記の「普遍適用の原則」を支えてきたともいえる。

ところが、ギブ・アンドテイク協定の締結により、不利益な部分を含む企業協定を少数組合が締結して全労働者に適用させる事態に直面したとき、その署名当事者は労働者の一般意思を代表していることの「正統性 (légitimité)」が問題ならざるを得ない。その正統性を確認するためにこそ、この国で従来になかった、数による支

⁽¹⁸⁾ フランスの従業員選出代表等の職業選挙においても、比例代表の方式が採用されており、少数組合も代表的地位を得る可能性がある。この点で、アメリカ合衆国やイギリスの代表制度とは発想の異なる代表理念を伝統としており、このこと自体興味深い。

配という指標が求められたのである。

これに立法として着手したのが2004年フィヨン法である。同法は次のように定める。⁽¹⁹⁾①部門協約に企業協定の締結方式等を禁止・制限する条項（錠前条項）があるときには、これを打ち破るために企業レベルで「賛成多数」という高度の要件が課される。すなわち、企業協定は、直近の職業選挙の第1回投票において、有効投票の過半数を獲得した1または複数の代表的組合が署名したときに有効となり、この要件を満たすことができないときは、当該企業に属する労働者の投票により決定され、有効投票の過半数の賛成（*approbation*）を得たときに有効となる。また、②部門協定に上記のような条項がないときには、要件がいくぶん緩和され、「反対多数決」によることになる。すなわち、直近の職業選挙の第1回投票で、有効と票の過半数を獲得した1または複数の代表的組合が、企業協定の成立通知のときから8日以内に反対を表明したときには、企業協定の効力は発生しない（この反対がない限り、署名組合が少数組合でも効力は発生する）。

その後、上記のように、2008年法において、企業協定の有効要件はさらに変更され、①署名組合が直近の職業選挙の第1回投票において30%以上得票した1または複数の代表的労働組合であり、かつ、②同協定が、職業選挙で50%以上得票した1または複数の代表的労働組合によって反対されないという、賛成多数と反対多数を組み合わせた複雑な多数要件に変更される。そして、これもまた、2016年労働改革法と2017年マクロン・オールドナンスによる根本改革を待つことになる。

（b）非典型協定

先に述べたように、企業交渉における労働側の担当者は、部門の組合組織が当該企業に属する組合員の中から指名した組合代表委員（*délégué syndical*）である。しかし、こうした組合代表委員の指名は、50人以上の労働者を有する企業において、組合支部を有する組合組織がなす制度とされているため（現行でも同様。L.2143-3条）、中小零細企業には交渉担当者が不在であることが多い。このため、1980年代から、組合代表委員ではなく、従業員の職業選挙により選出された代表委員（企業委

⁽¹⁹⁾ 2004年フィヨン法は、企業協定だけでなく、全国職際協定レベル、部門協約レベルでも、多数要件を定めている。より詳細には、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（2004年）692頁。

委員会の委員や従業員代表委員)や、組合が特定案件について交渉委任をした一般従業員が事実上の交渉・締結を担当するケースが中小企業を中心に広がってきた。このような当事者による協定は、「非典型協定」と呼ばれ、その法的性質や効力の問題について、活発な議論が形成され展開してきた。

まず、判例では、1995年1月25日の破毀院判決(Charre夫人事件)⁽²⁰⁾は、組合代表委員の指名が法律上義務付けられない企業においては、組合から交渉委任を受けた一般労働者が協定を交渉し締結することが可能である旨判断して、その効力を認めた。次いで、上記1996年11月12日の法律は、それを容認する部門の労働協約の定めがあることを前提に、所定の要件のもとで、かつ限られた範囲で、選出された従業員代表委員(企業委員会の委員および従業員代表)または交渉委任を受けた一般労働者の交渉権限を認めた。さらに、2004年法では、1996年法による手続や要件が簡略化され、拡張適用される部門協約で協定事項等を定めておくと、第一次的には企業委員会の委員または従業員代表、それらの委員が設置されていなければ、組合組織から交渉委任を受けた一般労働者が団体交渉と協定締結をなすことができるようにした。ただし、一般労働者の場合には、関係労働者の直接投票により、有効投票の過半数の賛成投票が必要とされた。そして、2008年法では、拡張適用される部門協約による協定条項の定めという要件を削除し、交渉担当者の有給での活動時間を保障するなどして、非典型協定の利用を容易にする方向での改正を行った。さらに、⑤上記2015年レブサマン法では、従業員代表との交渉を利用できる範囲を広げ、その上で従業員代表についても労働組合からの交渉委任を受けた場合と受けない場合とに分けて、前者を優先させるなど、より細やかなルールが設定された。

以上のように、法制は、非典型協定の利用を促進して、特に中小企業での企業協定の締結を促進する方向で、全体として規制緩和(または規制明確化)の方向で立法経過を繰り返してきたといえよう。そして、2016年8月労働改革法と2017年のマ

⁽²⁰⁾ Soc. 28 janv. 1995, Bul. 1995 V No 40 p.29. 解雇された原告が、同解雇は「真実かつ重大な理由」を欠くと主張するとともに、解雇手当を請求した事案であるが、原告はこの解雇手当の算定を、労働側当事者が組合委員ではないことから無効である企業協定に基づくのではなく、別の内部規則によるべきであると主張した。これについて、破毀院は、「組合委員が適法に指名されうる企業においては、企業協定を交渉し署名する権限は組合委員だけに与えられるとしても、組合委員を設置するための法定条件を満たしていない企業においては、企業協定は、代表的組合により交渉委任を授与された労働者によって有効に交渉され署名されることができる。」と判断した。

クロン・オールドナンスによる、最終版の改正を迎えることになる。そこでは、もはや「非典型」なる形容は死語になり、むしろそれが標準化された体制に変わることを、我々は見ることになる（→第三章）。

（4）小括

以上、企業協定、有利原則から連結への転換、多数派協定、非典型協定というキーワードで、この国の団体交渉システムの展開を確認してきた。

その展開の中心は、常に「企業」であった。要約的に概観すると、第1ステップとして、戦後体制から脱却した1950年法の産業部門を中心とする団体交渉システムの構想が高度経済成長期の中で破綻し、企業交渉の萌芽が生じた。第2ステップとして、1980年代～90年代には、経済や雇用情勢の悪化が問題となり、企業レベル交渉の活性化による問題解決の促進が企図されたが、十分な成果が得られなかった。第3ステップとなるのが2004年法であり、企業レベルの交渉を促進するために、当事者、方式、交渉事項等、協約システムを大きく変える改革が企てられ、その後もこれを加速する改革が進展してきた。

そして、今から私たちが見るのが、労働法改革による規範序列の逆転である。

第二章 労働協約の新しい序列とその連結

2016年および2017年の労働法改革における、団体交渉・労働協約システムの改正は、以上の法制の展開過程の先に、実現したものである。それは、いかなる意味で、「改革」といえるか。従来の展開の延長上にあるにすぎないか、それともむしろ過去の展開を清算し、それとは断絶した改革か。ここではまず、先に見た、労働協約の特に部門協約と企業協定との新たな連結関係について紹介し検討することにする。

1. 緒説——労働改革法からマクロン・オールドナンスへ

2016年8月8日の「労働改革法（Loi Travail）」による団体交渉システムの改革の概要については、筆者は共著者の協力を得た論考により、すでに明らかにして

⁽²¹⁾いる。その改革の主要な内容を確認すると、次のとおりであった。

[A] この労働改革法における改革の本源は、労働法の規範において、その適用の序列を逆転させることである。すなわち、第1に、労働法の適用において、公序に属する規範を除いては、労働協約を優先させ、労働協約が締結されない場合に初めて、法律の規範を補足的に適用する(補充的規定)。第2に、その協約規範のうちでも、まず企業協定(事業所協定、グループ協定を含む)を優先させ、企業協定が締結されない場合に初めて、部門の協約を適用する。

[B] この規範構造を前提に、労働法典を全面的に書き換えることとするが、さしあたり、労働時間関連の規定について全面改正を行い、この分野(労働法典第3部第1巻「労働時間、休息、休暇」)の全規定について、各項目で「公序」部分、「団体交渉の領域」部分、および「補充的規定」部分に切り分けて定めることにした。

[C] 企業協定が最優先の規定となったことに合わせて、特に企業交渉において新たな規範構造のもとで「対話と交渉」を促進する仕組みを設け、これまで発展してきた多数派協定と非典型協定の方式をさらに進展させる改革を実施した。その方式は、企業に組合代表委員が指名されているか否かで大別し、前者については支持組合が従業員選挙の過半数で支持されているか否か、後者については選出代表が交渉の特別委任を受けているか否かで、それぞれ場合分けして定める、体系的で複雑な構造になっていた。⁽²²⁾

[D] 企業協定の定めによる個別労働契約の不利益変更を可能とするための「雇用保持発展協定」⁽²³⁾について定めを設け、労働協約と個別労働契約との新たな関係性を打ち立てた。

これらの2016年労働改革法に対して、2017年9月22日のマクロン・オールドナンスは、さらにどのような改革を遂行したか。

まず、上記の[A]については、その改革は変わることなく維持されている。言い換えると、マクロン・オールドナンスも、労働法における「規範の逆転」を受け入れるのみならず、さらに加速させている。しかし、[B]については、この2017年の

⁽²¹⁾ 野田ほか①論文を参照。

⁽²²⁾ 野田ほか①論文のII(141頁以下)を参照。

⁽²³⁾ 雇用保持発展協定については、野田②論文を参照。

改革では、労働時間関連の規定について行った3部分に切り分ける方式を労働法典の全体に広げることは放棄し、これをより「単純な規範にする方向だけにとどめる」⁽²⁴⁾ こととした。すなわち、本章の2以下にみるように、全面的な企業協定の優先適用を確認することにより、3部分の切り分けは原則として不要とすることにした。さらに、[C]については、これもIIIでみるように、中小零細企業での団体交渉システムをさらに緩和・単純化する制度を設けることで、全面的に改定され、新たな次元での改革が進められた。最後に、[D]については、IVで検討するように、同協定は学説や実務の上で「競争力協定 (accord de compétitivité)」あるいは「雇用協定 (accords emploi)」といった名称を付されて、内容や手続要件を大幅に緩和するとともに、総合的な射程をもつ制度に改変される。そして、その後の2018年3月29日の法律において、さらなる改正がなされて、この協定に「集団的成果協定 (accord de performance collective)」という正式名称が付与された。

こうしてみると、2017年のマクロン・オールドナンスは、2016年法労働改革法の基本枠組みである[A]はそのまま維持する一方、[B]～[D]については、その改革の趣旨を先鋭化し加速するために、さらなる改革を進めたことになる。⁽²⁵⁾

ここIIでは、このマクロン・オールドナンスによる改革部分に属する、企業協定と上位の労働協約（特に、部門の団体交渉）との競合と序列の関係（これを、フランスでは上記のように「連結 (articulation)」という言葉で表現する）について、その変容を確認しよう。

2. 団体交渉の新たな連結

(1) 新たな連結関係

(a) 雇用労働条件における3つのブロック

まず、改革の大枠を紹介することから始めよう。

マクロン・オールドナンスは、企業協定が優先適用される分野を、労働改革法によ

⁽²⁴⁾ この点を明確に解説するものとして、Yves de La Villeguérin (sous la direction de), Réforme du code du travail, Ordonnances Macron et code consolidé, 2017, p.96.

⁽²⁵⁾ なお、2016年労働改革法（1条）では、労働時間の分野以外に労働法の再編を拡大するために、専門家および実務家からなる「再構築委員会」を設置し、2018年8月までにその見解を提出することとされていたが（野田ほか①論文I（3）を参照）、この委員会はマクロン・オールドナンスにより廃止された（オールドナンス2017-1385号22条）。

る労働時間・休息・休暇の領域にとどまらず、これを超えて、公序の領域に属する規制分野を除き、全領域に及ぼすことにした。これにより、協約規範のうち、企業協定こそが優先的な規範とされ、部門協約等のより広範囲の対象をもつ労働協約規範は補足的な規範と位置づけられた (L.2253-3条)。上記のように (第 I 章 1 (2) (d))、フランスの労働協約システムは1950年に全国的な部門協約を優先的な規範として出発したことからすると、ここに労働協約序列におけるほぼ全面的な「規範の逆転」が企てられたことになる。

このように、企業協定を優先適用する原則は、企業協定が部門協約の効力発生時の前後のいずれの時期に締結されていようとも同様であり、普遍的な原則として位置づけられる。

以上を前提に、この「原則」に対する例外として、2つの規定が定められた (L.2253-1条、L.2253-2条)。部門協定は、この2つの規定で限定的に列挙されている事項 (次にみる、いわゆる「ブロック1」と「ブロック2」) については、優先適用が認められる可能性がある。しかし、この例外的な事項を除き、部門協定は企業協定に同一目的を持つ条項が締結されていないときにしか、適用されない。このように、2017年の改革は、2016年法が労働時間、休息および休暇の領域だけ実施していた、協約規範の序列関係を、企業協定の優先適用という単純な方式で普遍化したのである。

この「ブロック1」と「ブロック2」とは、以上の企業協定優先の原則の例外となる事項を定めたものであり、各事項の意義は次のとおりである。

「ブロック1」は、部門協定が、「法律上当然に」企業協定よりも優先適用される領域である (L.2253-1条)。言い換えると、このブロックで列挙される事項については、部門協定は企業協定に対して、必ず (片面的) 強行性を保持することになる。

「ブロック2」は、部門協定が明確に「錠前条項」 (= 企業協定で抵触することを禁じる条項) を定めていれば、企業協定でそれに反する条項を設けることのできない事項である。ここに定める事項については、部門協定における上記条項が存在す

⁽²⁶⁾ ここで「企業協定」という場合には、事業所協定はもちろん、グループ企業のまとまりの中で締結される「グループ協定」も含まれる (L.2232-11条)。これに対して、企業協定については、明文の規定を欠くため、同一の取扱いは認められないと解されている。

ることを前提に、(片面的) 強行性をもつことになる。

以上に対して、「ブロック 3」は、以上 2 つの例外を除く、原則的な事項であり、企業協定が常に優先適用される事項である。

なお補足すると、これらは 2 つのレベルの協約のうちいずれを優先的に適用するかの問題（すなわち協約間の「連結」の問題）を定める基準にとどまるものであるから、優先適用されない部門協約や企業協定を定めていても、適用されないだけであって、その効力が否定されるわけではない（例えば、企業協定の定めが何らかの理由で失効すれば、部門協約の規定が適用されうる）。

以上の連結ルールをもとに、各ブロックに定められた列挙事項を、さらに検討しよう。

(b) 「ブロック 1」

上記のように、ブロック 1 は、部門協約が法律上当然に、(片面的) 強行性をもって、企業協定よりも優先適用される領域である。

このブロックに属するのは、次の表 1 に示す、13 の労働条件の事項である (L. 2253-1 条)。

図表 1：部門協定が当然に優先適用される事項

<p>ブロック 1</p> <p>①階層別の [協約] 最低賃金；</p> <p>②職務分類；</p> <p>③労使運営金融基金の共済化；</p> <p>④職業訓練基金の共済化；</p> <p>⑤社会保障法典 L.912-1 条に定める補足的団体保障 [協約に基づく補足的社会保険等]；</p> <p>⑥労働時間および労働時制の配分と調整に関する措置：具体的には、労働法典 L. 3121-14 条 (換算時間制の実施)、L.3121-44 条 (1 年超え労働時間変形制)、3122-16 条 (深夜業の実施方法)、L.3123-19 条第 1 項 (パートタイムの最少労働時間) ならびに L.3123-21 条 (パートタイム労働の所定時間外労働割増率) および L.3123-22 条</p>
--

(パートタイムにおける一次的な時間延長の許容) で規定された措置；

⑦期間の定めのある労働契約および派遣労働契約に関する措置：具体的には、労働法典L.1242-8条(有期労働契約の合計期間)、L.1243-13条(有期労働契約の期間途中の解約)、L.1244-3条(有期契約終了後の同一ポストへの就任制限)、L.1244-4条(有期労働契約終了後の次の契約までのクーリング期間)、L.1251-12条(派遣労働契約の合計期間)、L.1251-35条(派遣先企業で定める派遣更新回数の上限)、L.1251-36条(派遣労働契約終了後の同一ポストへの就任制限) およびL.1251-37条(派遣先企業で定めるクーリング期間) に関する措置；

⑧L.1223-8条およびL.1223-9条に規定する、期間の定めのない工事作業契約⁽²⁷⁾に関する措置；

⑨男女間の職業的平等；

⑩L.1221-21条にいう試用期間の更新の条件と期間；

⑪L.1224-1条(事業譲渡等による労働契約の移転)の適用条件がみたまされるときに、労働契約の履行継続が2つの企業間で組織される方式；

⑫派遣先企業のもとで派遣労働者を指揮命令する、本法典L.1251-7条第1号および第2号にいう場合；

⑬⁽²⁸⁾ 独立的な専門業務の提供(労務配送, portage salarial)における、1254-2条およびL.1254-9条にいう、業務提供労働者の最低賃金および売上げ貢献手当の金額。

これら13の列举事項は、多面にわたるものであり、一見すると、オールドナンスは、部門協約にかなりの程度の優先権を残しているようにも思われる。しかし、実際には、これらはこれまですでに改正前から承認されていたものや、労働法典の別の箇所⁽²⁷⁾で散らばって定められていたものを集合させたにすぎない。すなわち、上記のうち、①、②、④、⑤は、すでに2004年のフィヨン法において、また⑨については2016年労働改革法で、部門協定の優先事項として取り入れられていた。⑥や⑩も、労働

⁽²⁷⁾ 工事作業契約については、野田③論文を参照。

⁽²⁸⁾ 「労務配送 (portage salarial)」とは、L.1254-1条以下に定められる、労働者派遣類似の契約であり、労働者は「労務配送企業」との間に労働契約を締結し、賃金はこの企業から受給する。労働者は、専門性、資格及び自律性を有して、クライアントとの間で労務提供の条件や費用を合意することができる。その最低賃金や手当が部門協約で定められる。

法典の各分野に散在していた規定で部門協定の優先決定の事項と認められていたといわれる。したがって、ここに集められた部門協約に開かれたテーマは、雑多なものを集めた一貫性を欠く列挙になっている。

こうして、実際的には、このリストに新規の意味があるのは⑦だけであるといわれている。⁽²⁹⁾この事項だけは、これまでに定めのないものであり、有期労働契約と派遣労働契約の所定の労働条件の規制について、新たに部門協約が専権を持つことになる。

しかし、それでもこのリストの編成それ自体は、新たな意義を示していることも否定できない。この新L.2253-1条の採用以前では、ここに定められている事項は、部門協約だけに対して条項の定めを許し、その適用のための独占権を有していると考えられていた。しかし、このブロック1では、後述のように、部門協定はいわば片面的な強行性しかなく、企業協定が「少なくとも同等の利益保障」（後述）をなす条項を持つときには企業協定が適用されることが明確である。その結果、「逆説的にも、労働法典新L.2253-1条は、独占権として考えられていたものを、単なる優先権に変えてしまったのである」。⁽³⁰⁾

(b) 「ブロック2」

次に、ブロック2は、上記のように、部門協約が下位の企業協定に対して、抵触協定を締結することを明示的に禁止していれば（錠前条項を結んでいれば）、部門協約が優先適用される事項として限定列挙される。この業務には、次の図表2に示す、4つの事項が列挙されている（L.2253-2条）。

図表2：部門交渉が「錠前条項」を定めたときに優先適用される事項

ブロック2 ①L.4161-1条に列挙する職業危険の諸因子の結果発生への予防； ②障害のある労働者の職業参入と雇用の維持；

⁽²⁹⁾ Yves de La Villeguérin (sous la direction de), op. cit., p.96.

⁽³⁰⁾ 以上は、Gilles AUZERO, Conventions d'entreprise et conventions de branche, Dr.soc. 2017 1018. 同論文は、このように「部門協約の優越性を保障すると見せかけて、立法者が企業協定に新たな領域を開いたというのは、奇妙である。」と批判する。

③組合委員が指名されるための（企業の最低）人員数、組合委員の数および組合活動キャリアの評価；

④危険業務または汚染業務に対する手当。

この「錠前条項」の方式は、すでに見たように、2004年フィヨン法において考案されたものであった。しかし、2004年法のもとの禁止条項とは、その意味は大きく異なっている。

2004年フィヨン法では、労働条件全般について、部門協定が「錠前」をかける、すなわち違反を禁止する条項を設ければ、部門協定が優先適用されるものとされた。これに対して、この改正法では、部門協定による禁止条項は、このわずか4つの事項に限定されている。そしてまた、ここで列挙されている事項の内容は、むしろ「ブロック1」に置かれるのが当然であるような、公序性・強行性の高いものである（①や②は、特にそうである）。さらに、この禁止条項の効力は、その条項が成立した後に締結された企業協定に行使されるものであり、同条項の成立以前に締結されていた企業協定には及ばない（L.2253-2条は、「この協約以後に締結された企業協定」と定めている）。したがって、その効力が及ぶのは今後新たに締結される企業協定に限られる。

（c）「ブロック3」

以上2つのブロックに属する事項以外は、すべて「ブロック3」に属することになり、ここでは企業協約は、それが部門協約の効力発生の前後のいずれに締結されたものであれ、また、部門協約より労働者に不利益な条項を定めていても、優先的に適用される。言い換えると、部門協定は企業協定による抵触を受けて適用できないことになり、企業協定が締結されていない場合に限り適用される（L.2253-3条）。

なお、ブロック3の事項に対して、現に部門協定において定められている錠前条項は、2018年1月1日以降この条項は効力を失うと定められており、企業協定⁽³¹⁾に対して効力が及ばないことになる。この点でも、企業協定への最大限の優先性が認められる。

(31) オルドナンス16条。

再確認すると、企業協定の優先性は、2016年労働改革法では、労働時間、休息、休暇の分野に限られていたが、これが拡張されたことになり、ブロック 1 および 2 に属さないすべての事項に及ぶことになる。例えば、⁽³²⁾試用期間について、企業協定は法定期間（L.1221-19条）よりも長い期間を定めることはできないが（この法定期間は強行規定である。L.1221-21条）、部門協約よりも長い期間を定めることは可能となる。同様に、例えば、解雇予告期間や解雇手当についても、企業協定で優先的に定めうることになり、解雇手当の額を、企業協定により部門協約よりも低い方向に見直すことが可能である。報酬面でいうと、手当（在職年数手当、年末（第13月）手当）などが重要であり、危険作業または汚染作業手当（上記のように、ブロック 2 に属する）を除き、企業協定では部門協約を下回る場合を含む条項を自由に決定することができる。

また、企業では、企業協定により、部門協約に定められた諸手当を減額または廃止し、あるいは部門協約が定めたものと異なる特別手当を創設することができる。オルドナンス報告書はこの点につき、次のように述べている。⁽³³⁾「もし労働者が、組合代表委員や従業員代表委員を通じて、在職年数手当に代えて、業務革新に対する、あるいは育児に対する手当を選ぶならば、それは今後、可能となる。」

最後に、ブロック 3 の領域では、部門の団体交渉と協約はいかなる意味を持つだろうか。

第 1 に、このブロックに属する労働条件の分野（公序に属するもの以外の、労働条件の大部分）では、部門協約は、企業協定が締結されないことによる協約規範の空白を避けるためだけに交渉される、補充的な役割しかないことになる。

第 2 に、とはいえ、これを言い換えると、企業協定が締結されない限り、適用されるのはなお部門協約である。部門交渉は、その限りでは存在意義を維持しており、その実益を失うことはない。この点は、実務の上ではなお重要である。というのは、マクロン・オルドナンスの政策による企業協定の推奨にもかかわらず、現実には中

⁽³²⁾ ここでは、実務解説書である、Yves de La Villeguérin (sous la direction de), op. cit., p.98. の掲げる例に倣っている。

⁽³³⁾ Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, JORF n°0223 du 23 septembre 2017, texte n° 28.

小企業において交渉が行われ、それが協約としての規範に結びつくのは容易でない。企業交渉は円滑に実施されるようになるのはなお期間を要するし、企業によっては達成しないかもしれない。そのとき適用されるのは、部門協定である。

第3に、2016年労働改革法では、同法の制定から2年以内に、部門の代表的組合が、企業協定が部門協定を抵触することができない（＝企業協定の方が有利でなければならない）事項を決定することを予定しており、これは「協約的公序（*ordre public conventionnel*）」という名称を与えられてその成り行きが注目されていた（労働改革法24条）。しかし、この構想は、マクロン・オールドナンスにより廃止されたとみられる。そのような部門協約が締結されたとしても、「ブロック2」の事項にあたる場合を除き、現在では3つのブロックによる新たな秩序に包摂されるからである。

（2）「有利原則」から「同等性原則」へ

上述のように、「ブロック1」では法律上当然に、また「ブロック2」では部門の協約が「錠前条項」すなわち抵触禁止の条項を定めたときには、企業協定では同じ協約事項について部門協定を抵触する（＝労働者に不利益な）条項を締結することはできない。ところが、これら2つのブロックについて規定を設けた上記の各規定は、いずれも「但し、企業協定が少なくとも同等の利益保障（*garanties au moins équivalentes*）を確保しているときは、その限りでない。」と定めている。言い換えると、企業協定が同等以上の利益保障を定めていれば、適用されるのは、常に企業協定の条項である。

このことの意味は大きい。この定めにより、部門協定において確保され、常に適用される事項というものは原理的に存在しなくなるからである。法律に基づき（ブロック1）または協約に基づき（ブロック2）により優先的な協約規範を設けていても、その優先性は常にこの「同等」以上の規定を有する企業協定によって覆されてしまう。

ところで、レベルの異なる協約が競合する場合の解決基準として、1980年代から判例で確立していた原則である有利原則は、先に見たように、「規範の抵触が生じたときには、労働者の地位は労働者に最も有利な規範により規律されなければならない」というものであった。「同等性原則」は、一見すると「有利原則」に類似する原

則に見えるが、その機能と内容は、異なっている。

第1に、有利原則は、公序規範を別にすると、すべての事項について、労働者が適用の競合する複数の協約規範の中から、自己に最も有利な規範を選択することができるとするものであった。これに対して、同等性原則は、第1ブロックの13事項プラス第2ブロックの4事項という、例外的に部門協約が優先性を保持する事項の範囲に限って、しかもその部門協約の優先適用を例外的に否定する限りの意味しか持たない。すなわち、それはいわば「例外の例外」の領域で機能するにすぎないものであるから、適用場面は大きく限定されている。

第2に、有利原則は、複数レベルの協約の中から最も有利なものを選択させるという意味で、労働者の利益擁護を意味するものであった。これに対して、「同等性原則」は、ブロック1においては法律の定める、またブロック2においては協約の定める部門協約の優越的権限を、企業協定で「同等以上」の定めを置くことで、打ち壊すことに意味がある。その意味で、同等性原則は、企業協定の優先適用に裨益することにこそ意義を有するのであって、労働者の利益擁護を目的とするものではない。

第3に、この「同等」という言葉の意味については多様な指摘がみられる。ある見解によれば「有利」であるかは分析的 (analytique) な比較により判定するが、「同等」であるかは全体的 (global) な比較により判断する⁽³⁴⁾。すなわち、同等であるか否かは、個別の労働条件ではなく事項ごとに検討され、また従業員全体の利益状況により判断される。しかも、「有利」ではなく、そのような意味で「不利でなければ」、企業協約に優先適用を譲ることになる。

第4に、この「同等」の比較の指標であるが、ある見解はこれについて、①客観的に測定可能な同一の価値、②協約条文および公序において追求される目標について同一の有効性、③同一水準の社会的利益を挙げる。その上で、その決着は結局裁判で争われることになるが、この（ブロック1と2）の領域では部門協約の優越が原則である法定原則からすれば例外的な基準であることから、「同等」性を主張する

⁽³⁴⁾ Jean-François Cesaro, L'autonomie dans les branches professionnelles et quelques mesures portant sur la négociation collective, JCP S 2017 1306. 同じ趣旨を述べるものとして、A. LYON-CAEN, *Présentation des ordonnances*, op.cit., p.9.

方が立証責任を負担することになる⁽³⁵⁾としている。

最後に、このように「有利原則」を否定して「同等性」基準を採用した法制の、その底に流れるロジックは明らかである。「それは、次の立場による。労働の現実の組織条件に最も近い交渉された労働協約こそが、最も適合的であり、生産組織の特殊性に対して最も適切な形で対応する。したがって、それが労働者の地位を下げるものでない限り、その意味で『同等』である限り、企業協定が適用されなければならない。」⁽³⁶⁾その論理は、企業協定の優越性を根拠付けるために常に用いられるものであるが、しかし、企業協定というものが発展を始めていたときから警鐘を鳴らされていた危険な論理でもあった。マクロン・オールドナンスは、この危険を現実化させるものとなったのである。

こうして、「部門の協約規範の強行的効力性は、それが優先性を保有する場所でさえ、低下している⁽³⁷⁾のである」。

3. 小括＝「部門からの解放」

マクロン・オールドナンスは、部門協定と企業協定の連結問題について、上述のように「有利原則」を廃止した2004年法からの改革を推し進めたものである。その意味では、同オールドナンスは、2004年以降の改革、すなわち団体交渉システムにおける企業の重視をさらに継続し高めた政策と評価しうる。しかし、同オールドナンスにおいては、もはや企業レベルの協定の優越が原則となり、部門協約は例外的に留保された領域において例外的に適用優先を保つだけである。その意味で、ここでは連結問題において、原則と例外の逆転が完成した姿が示されている。

こうして、我々がドイツを始めとする西欧大陸諸国の協約モデルとして理解してきた、横断的な産業別労働協約を基底にした協約規範の秩序は、フランスではもはや正面から否定されている。また、かつて「労働法の本質 (l'âme du droit du travail)」とまで言われた「有利原則」は頓挫し、個別企業や企業グループでの規範

⁽³⁵⁾ Gille BÉLIER, Henri-José LEGRAND, Aurélie Cormier Le GOFF, *Le nouveau droit de la négociation collective*, 6^e éd., 2048, p.535 et suiv.

⁽³⁶⁾ Cécile NICOD, *Conventions de branche et d'entreprise : une nouvelle partition*, RDT octobre 2017 657.

⁽³⁷⁾ Gilles AUZERO, op.cit., p.1021.

形成こそが最優先のものとして高められ、部門協約は一部を除き補充的規範としてのみ機能する。企業協定こそが優越するのであり、「部門からの解放」⁽³⁸⁾が、高らかに宣言された。

注目すべきは、ここでは、単に企業レベルの交渉・協約締結の重視にとどまらず、その一方で、部門レベルでの交渉の役割を低下させる政策が、積極的に推進されていることである。すなわち、今回の労働法改革では、労働協約規範の中で、部門の労働協約の役割を低下させる側面を持っており、それに即した法改正が同時併行的に協約政策として進められている。これについては、別の項目で確認することになる。⁽³⁹⁾

第三章 企業交渉の新たな方式

前章で見たように、フランスの団体交渉および労働協約の連結関係では、企業レベルが原則的かつ優先的な協約規範であり、例外的に部門協約に優先性が留保されている領域（ブロック1および2）に属する事項を除き、企業協定で締結された条項が労働条件を決定する。とすれば、協約規範の体系では、企業協定の条項こそが最大の重要性を持つことが期待される。

しかし、一般に部門（職業部門）においては、労使はそれぞれの内部で職業的な価値基準に基づく協同体を形成しており、部門交渉はその協同体での利益対立を調停させる役割を果たしている。それにより、部門は、「部門協約の適用範囲に属する企業間の競争を適正化する役割」（L.2232-5条、ドイツ法の表現では産別横断組合の「カルテル機能」⁽⁴⁰⁾と言えよう）を有しているのであり、部門協約は当該部門において均衡的な、最適の労働条件の形成を期待しうることになる。これに対して、企業交渉においては、使用者は組織として追求すべき共同利益から切り離された個別企

⁽³⁸⁾ Cécile NICOD, op.cit. は、マクロン・オールドナンスは、「企業レベルの団体交渉を力強く持ち上げて、ついには部門からの解放にまで到達するサイクルを完成した」と述べる。

⁽³⁹⁾ これについては、別の機会に詳細に検討する予定であるが、さしあたり Sophie NADAL, Gouvernance du niveau et des règles de branche : les nouveaux visages de l'emprise étatique, RDT octobre 2017 652. の指摘を参照。

⁽⁴⁰⁾ ドイツ産別協約のカルテル機能とその近時における変容については、名古屋功『ドイツ労働法の変容』（日本評論社、2018年）20頁、292頁以下。

業の利益を優先させるのが一般であり、労働者側においても、特定企業への従業員としての帰属の方が、同じ部門の他の労働者との職業的連帯よりも優越する。したがって、企業交渉に均衡的な労働条件の形成という役割を期待することはできず、企業協定に規範としての優越性を承認することには大きな危険が伴うはずである。⁽⁴¹⁾ それでは、マクロン・オールドナンスは、どのような方法で、企業交渉に大きな役割を付与しつつ、それに伴う以上の危機を回避する仕組みを講じているだろうか。

以下では、マクロン・オールドナンスの改革趣旨を明らかにした上で、企業における団体交渉の方式について、労働者の数が50人未満の場合と50人以上の場合に分け、それぞれの仕組みを、①交渉における労働側当事者、②交渉事項、③協定の効力発生要件という、3つの観点に留意しつつ検討しよう。

1. 多数派協定と従業員投票の一般化

(1) 多数派協定の一般化

すでに明らかにしたように、もともと1つの交渉範囲に複数の組合が存在することを規範的な原理（複数組合主義）とするフランスでは、労働組合の代表理念においても、少数組合であれ「最も代表的」であるという条件を満たせば、当該適用範囲の労働者の全体を代表する仕組みが採られていた。しかし、これもすでに述べたように（第1章2（3）（a））、2004年のフィヨン法は、部門協約が「錠前条項」をもつ場合とそれを持たない場合について、それぞれ異なる方法で、企業協定が部門協約に対する抵触協定を定めることを認めることとし、その要件として、直近の職業選挙における有効投票の獲得数による「多数派原理」を取り入れたのである。その後、2008年法においては、この方式は「賛成多数」と「反対多数」を組み合わせた複合的なものとして精緻化された。

そして、2016年労働改革法もまた、積極的に多数派協定を取り入れたが、その導入にあたっては、段階的に次の2つの方法によるものと定めていた。

第1に、企業協定は、＜労働時間・休息・休暇＞の事項については、2017年1月1日から、次の2つの方法に従うものと定められ、すでに施行されていた。この分野⁽⁴²⁾

⁽⁴¹⁾ 以上については、Gilles AUZÉRO, Dirk BAUGARD, Emmanuel DOCKÈS, *Droit du Travail*, 31e éd. (2018), p.1618以下の叙述に基づいている。

に定める企業協定は、①企業委員会等の直近の選挙の第1回投票で有効投票の50%を超える票を集めた代表的組合（複数でもよい）が協定に署名しているか、または、②同様に第1回選挙で30%を超える票を集めた代表的組合（複数でもよい）が署名して、さらに協定がその後に従業員投票（いわゆるレフェランダム）で有効投票の過半数の賛成を得ている場合には、有効に成立する。

第2に、＜労働時間・休日・休暇以外のテーマ＞に関する企業協定については、急な改革を避けて、以上の有効要件の規定は、法施行の約3年後である2019年9月1日にしか適用されないものとされていた（2016年法労働改革法21条IXA第2項）。

ところが、その後の展開では、これまで見たように協約規範の形成において企業交渉こそが主戦場になるべきであるとされ、企業交渉が労働条件設定における最優先の役割を果たすことが予定された。そのために、時期的に2019年9月1日の適用を待つことはできず、さらには労働条件全般に共通の企業協定の有効要件の定めをもうけることが急がれるようになった。こうして、2017年のマクロン・オールドナンスは、労働改革法の関係規定を改正し、多数派協定をさらに強化して一般化する法制を設け、その適用を2018年5月1日に繰り上げることとした（マクロン・オールドナンス2017-1385号第4章10条III項）。そして、組合代表委員が指名されていない企業についても、企業交渉を促進する新たな方式を導入した。

これが、以下に紹介する企業交渉の新たな方式であり、ここでは特に、中小零細企業における団体交渉の実施に向けて、強力な誘導策が繰り広げられる。

（2）使用者の主導による意見調査

次に、ここで最初に確認しておくべき基本的な改正点が、もう一点ある。

企業協定が成立しても、それが少数派の組合が締結したものである場合、2004年法以降の法制は、その協定が多数意見を反映しているという「正統性」を付与するために、従業員⁽⁴³⁾の直接投票による一括承認の意思決定方式(consultation、以下では、

⁽⁴²⁾ この方式については、野田ほか①論文のIIIで詳細に紹介している。

⁽⁴³⁾ この従業員投票による意思決定方式は、法令上の用語は区別されており、50%未満30%以上の少数派組合の締結した協定に対する従業員投票については、従業員の「意見調査(consultation)」(L.2232-12条、L.2232-34条など)、組合委員のいない企業での非典型協定に対する従業員投票については、従業員の「賛同(approbation)」(L.2232-23-1条、L.2232-24条など)と表記されている。

マクロン・オールドナンスの制度としては、「意見調査」と訳すことにする。ただし、過去の制度については、一般的表現としての「従業員投票」や、機能的表現としての「レフェランダム」との文言を用いることがある)を有効要件とする制度を設けていた。そして、2016年労働改革法でも、上記のように、直近の従業員代表選挙で過半数を得なかったが30%を超える票を集めた代表的組合が署名した協定については、それが効力を持つには、従業員投票で有効投票の過半数の賛成を得ることが条件とされていた。この点は、マクロン・オールドナンスの新方式でも変わらない。

しかし、これまでは、従業員投票を主導して実施を求めるのは、当該協定に署名した(少数派)労働組合であり、当該の少数派の署名組合が署名後1か月の期間内に、この従業員投票を実施することが求められていた。

ところが、2017年の新方式では、使用者もまた、署名労働組合と同様にレフェランダムを主導し実施しうることになった(L.2232-12条。この条文の中に、「または、使用者の主導により」という文言が挿入された)。具体的には、上記の署名組合が実施すべき1か月の期間内に同組合が従業員投票を組織しないときには、使用者は、署名組合がそれに反対しない限り、その実施を直接に従業員に求めることができるとするものである。

使用者が従業員に投票を求める方式は、以下に見るように、企業に組合委員が指名されていない企業では、協定の効力発生要件としても一般的に承認されている。この方式では、いずれの労働組合の組合員でもない者が、協定締結のための団体交渉を担当する可能性が予定されており、そのような場合に、従業員投票を労働組合に任せていたのでは、実施が確保できないと考えられる。その意味では、使用者が自ら従業員投票を要請するのは、企業協定を円滑に発効させるためには不可欠であるといえよう。

しかし、使用者の方から、従業員に対してレフェランダムを要請し実施することが、法律上認められるのは、これまでの従業員投票の意味を変質させるものといえよう。これまでのレフェランダムは、少数派の組合(50%未満30%以上)が使用者と協定を締結する場合に、少数派であるがその正統性を裏付けるために、すなわち

法令上はレフェランダムという言葉は用いられないが、学説や実務書はこの語を採用することが多い。

少数派労働組合のために用いられるものであった。ところが、使用者が主導するレフェランダム（意見調査）の場合、労働組合のための労働協約の正統性の確保という目的は後退または消滅し、単に使用者が企業協定（特に、抵触協定）の利益を得るために、企業協定の効力を発生させる手続である。レフェランダムは、むしろ使用者の利益のために用いられることになる。

2. 労働者が50人未満の企業における団体交渉の誘導

（1）中小零細企業における団体交渉の推進

企業または事業所のレベルで、団体交渉を実施し、協定を締結する労働者側当事者は、一般的には「組合代表委員（délégués syndicaux）」である。すなわち、代表的労働組合は、権利として組合支部を設置することができ、労働者が50人以上の企業においてはこの組合支部に組合代表を置くことができる（L.2142-1条、L.2142-1-1条）。そして、労働者が50人以上の企業で組合支部を設置する代表的組合は、当該企業の労働者の中から組合代表委員を指名することができ（L.2143-3条）、この組合委員は法定の有給専従時間を保障されて（L.2143-13条）、活動に従事することができる。そして、その活動の中核的な部分が団体交渉にほかならない。ただ、従業員が50人未満の企業や、50人以上であっても組合代表委員が指名されていない企業では、交渉担当・署名をする者を欠いていることになる。これを補おうとしたのが、上記の「非典型交渉」であった。

マクロン・オールドナンスでは、さらに徹底した形で、労働者数⁽⁴⁴⁾50人未満の中小企業における企業交渉を促進する制度を設けた。以下に、その概略を示す。

新方式では、企業の従業員数、従業員代表の新組織である社会経済委員会等が⁽⁴⁵⁾設置されているか否か、および代表的組合から交渉委任を受けた労働者がいるか否かで、交渉方式が異なる。

（a）雇用する「労働者数が通常11人未満の企業」および「労働者数が11人以上

⁽⁴⁴⁾ 労働者数は、継続する直近の12か月の平均で算定する。

⁽⁴⁵⁾ 社会経済委員会とは、マクロン・オールドナンス2018号で設置された企業内の従業員代表組織であり、従来の企業委員会、従業員代表委員、衛生安全労働条件委員会の3つを併合して組織する委員会である。ただ、社会経済委員会の設置は、今後、3つの従業員代表の任期満了の後に新たな職業選挙によるので、それまでは、旧来の制度による。このために、社会経済委員会「等」と表記する。この制度については、別の論考で検討を行う。

20人未満であって社会経済委員会の設置されていない企業」では、使用者は、直接に、労働者に対して協定案を提示して締結することができる。この協定案の内容は、労働協約において交渉をなし得るすべての事項に及ぶことができる(L.2232-21条)。

この協定案を各従業員に通知したときから数えて少なくとも15日間を経過したときから、従業員の意見調査の機会が組織される。その上で、協定案は、従業員の3分の2により一括承認されたときに、有効な協定となる(L.2232-22条)。

なお、ここに属する企業では、この一般労働者への協定案の提示という方式だけが可能な方式であり、これ以外に、たとえば次の(b)でみる、代表的労働組合により交渉委任を受けた一般労働者との交渉という方式を採用することはできない。

(b)「労働者の数が11人以上50人未満で、社会経済委員会が設置されている企業」では、使用者は、①代表的労働組合から交渉委任を受けた1または複数の労働者(社会経済委員会の委員であるか否かを問わない)、または、②社会経済委員会の労働者側代表の委員(交渉委任を受けているか否かを問わない)と交渉することができる。このいずれを選択するかは、使用者の自由であり、使用者は社会経済委員会等の設置状況、当該交渉事項に対する労働者の対応状況等を勘案して、都合のよい方式を選ぶことになる。⁽⁴⁶⁾

そして、①の場合には、意見調査において過半数の賛成意見を得たこと、②の場合には、協定に署名した従業員代表が、直近の代表選挙の第1回投票で有効投票の過半数を得ていることが効力発生条件である。なお、代表的労働組合は、各組合1名ずつしか交渉委任をすることができない。

この交渉においても、労働法典で認められたあらゆる交渉事項が、交渉の対象事項となる(以上、L.2232-23条、L.2232-23-1条)。

以上を、簡略に図示すると、図表3のようになる。

⁽⁴⁶⁾ Groupe Revue Fiduciaire, op. cit., p.101.

図表 3：労働者50人未満の企業

雇用する労働者の通常の数	交渉（対話）・締結をなす労働者	効力発生の条件
(a) 11人未満	一般労働者	協定案は従業員の3分の2以上により批准(承認)されねばならない。
(a) 11人以上20人未満で、社会経済委員会の委員を未選任。		
(b) 11人以上50人未満で、社会経済委員会を設置	①代表的労組の交渉委任を受けた1名または数名の労働者	従業員の投票による過半数の賛成意見
	②社会経済委員会の労働者側代表の委員	署名した委員が直近の代表選挙で有効投票の過半数の得票

(c) 従業員の意見調査の方式

上記のように、50人未満で組合委員が指名されていない企業では、協定が効力を発生するためには、(a)の場合および(b)①の場合には、従業員の意見調査をして、それぞれの賛成意見を得なければならない。その実際的な方式については、2017年12月26日のデクレ⁽⁴⁷⁾で定めが設けられたので、概略を示しておく。

まず、(a)のグループ、すなわち従業員11人未満の企業および同11人以上20人未満で、社会経済委員会の委員が未選任の企業では、次の方式による(労働法典R.2232-10条～R.2232-13条)。

(a) の場合の意見調査の方法

< 1 >意見調査は、①労働時間内に、あらゆる方法により実施され、その具体的な実施は使用者の負担による。②意見調査の「個別のおよび秘密的性格」は保障されなければならない。③意見調査においては、使用者は在席してはならず、その結果は直ちに使用者に伝達される。④意見調査の結果については調書が作成され、企業内であらゆる手

⁽⁴⁷⁾ 「零細企業における協定の賛同方式に関する2017年12月26日のデクレ2017-1767号 (Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises)」

段により公開されるとともに、この協定の届出の際に添付される(以上、R.2232-10条)。

< 2 > 意見調査の実施方法については、使用者が次の点を定める。①協定の文案を労働者に伝達する方法、②意見調査の場所及び日時、③意見調査の組織及び運営、④労働者の意見調査の対象となる協定の、賛否に関する質問文の作成(以上、R.2232-11条)。

使用者は、意見調査の少なくとも15日前までに、その対象となる協定案と条規実施方法を、各労働者に通知しなければならない(R.2232-12条)。

< 3 > 意見調査を行う労働者の名簿およびその意見調査の適法性に関して異議がなされる場合、それは所轄の大審裁判所の管轄に属し、同裁判所は事実審の終審として判断をください(R.2232-13条)。

次に、(b)①の場合は、その手続の基本部分は、次にみる50人以上で組合委員が指名されていない企業の一般方式とほぼ同様であるが(D.2232-2条～D.2232-5条、以下の< 1 >～< 4 >)、これに(b)に固有の方式の一部(D.2232-8条、以下の< 5 >)が加わる。

(b) ①の場合の意見調査の方法

< 1 > 意見調査は、①労働時間内に、封書または選挙方式による秘密投票でなされ、その実施は使用者の負担による。②投票結果は調書に記載され、企業内においてあらゆる方法で公表されるとともに、この協定の届出の際に添付される。③調書は、労働者に交渉委任をした代表的組合に対しても渡される(D.2232-2条)。

< 2 > その実施の方式として、①協約または協定の文案を労働者に伝達する方法の決定、②意見調査の場所及び日時の周知、③投票の組織及び運営、④労働者の投票の対象となる質問文の作成を実施しなければならない(D.2212-3条)。

< 3 > 労働者は、投票日の遅くとも15日前までに、投票の日時、場所ならびに、問題となる協定の内容と質問文を通知される。

< 4 > 意見調査を行う労働者のリストおよびその適法性に関して異議がある場合、所轄の大審裁判所に公表の3日以内に訴えを提起し、同裁判所は事実審の終審として判断をください(R.2232-5条)

< 5 > 意見調査は、協定の締結から遅くとも2か月までに実施され、使用者は、交渉委任を受けた従業員代表または労働者に、その方法について意見を聴取する。その方法について、遅くとも実施日の15日前までに、労働者に通知する(D.2232-8条)。なお、労働組合への通知は、義務づけられていない。

(a) と (b) の方式を比べると重要な差異が見られ、それがとりわけ (a) の方式の特異な性格を際立たせる。

第1に、(a)では労働組合の介入しない「対話」での決議に対するものである以上、意見調査でも労働組合が関与することはなく、意見調査の計画、組織、運営、質問文の作成等のすべてが、使用者の負担と責任において実施される。労働者はそれに従うだけである。これに対して、(b)では、組合が交渉委任した労働者が交渉をして協定に署名したのであるから、原則としてその組合が意見調査を主導し、それがなされないときに上記のように使用者が主導しうることになる。

第2に、(a)の意見調査では、必ずしも投票方式によることも求められていない。個別性と秘密性が確保されていれば、「あらゆる方法」が可能とされており、「使用者が在席していない」という自主性要件がかろうじて課されている。(原文の)字義どおり、意見調査(consultation)の態様である。これに対して(b)では、秘密投票が義務づけられ、その意味で意見集約において確実な民主性・公正性が求められている。

第3に、(a)では、意見調査の結果(3分の2の賛成による効力発生)について、労働組合に報告される必要もない。こうして、労働組合が手続に関与せず、また結果も関知しない「企業協定」が、労働協約としての効力を付与されることになる。こうして成立する企業協定が、部門協約に対して「優先適用」されることについては、上記(第II章)のとおりである。

第4に、(a)の方式で、労働者の「3分の2以上」から一括承認される(批准される、ratifié)協定の意義については、未解明の問題が残されている。それは法律上労働協約としての性格は付与されるとしても、そもそも「集団的合意」と言えるのか、それとも固有種(sui generis)合意とみるべきか。例えば、この協定を放棄し、または改訂する場合の方式について、特に労働者側がどのような方法をこれを要求しうるのかの問題、また、交渉・署名した労働者が解雇・辞職により企業を去ったときの企業協定の効力いかな等の問題については、上記のデクレでも、定めは置かれなかったのである。

⁽⁴⁸⁾ この問題提起は、A. LYON-CAEN (présenté par), Orononnances Macron, op.cit.p.39による。

(2) 小括＝労働組合の不在での団体交渉

マクロン・オールドナンスは、一般に組合代表委員の指名がなされていない50人未満の中小零細企業で、団体交渉を実施させて、企業協定の締結を促進するために、多様な仕組みを作り上げた。その新たな団交システムの特徴を改めて確認すると、次のとおりである。

第1に、この50人未満の企業で締結される協定は、方式は分かれるが、いずれも企業の労働者の多数（3分の2以上または過半数）による支持または賛成があることが効力発生条件とされている。このように、中小零細企業では、従業員の多数の賛成による「多数派協定」の方式が常に採用される。

第2に、いずれの方式においても、組合委員以外の者が交渉（あるいは対話）の相手方となることが可能とされており、「非典型」協定であることが当然に予定された協定の形態とされる。もはや、ここでは「非典型 (atypique)」という形容そのものが意味をなさない。

第3に、とりわけ注目されるのは、従業員11人未満の企業および11人以上20人未満での社会経済委員会の労働側委員の未選任の企業の方式（上記(a)）であり、使用者は、直接に（労働組合ではなく）一般労働者に対して協定案を提示して締結し、労働者の意見調査により協定の効力を得ることができる。上述のように、これまでの「非典型協定」とは、組合委員に代わり、従業員代表制度の労働者委員または労働組合から交渉委任を受けた労働者が交渉を担当した協定をいうものであった。ところが、ここでは、使用者が対話者として相手にするのは、それらのいずれでもない一般労働者であり、そこでは、労働組合の存在は影さえも見られない。この国の団体交渉システムにおいて、このように組合の存在を抜きにした交渉を容認するのは、初めてのことである。

第4に、この場合に、(a)と(b)①の方式によるときには、従業員の意見調査または投票が、協定の効力発生要件とされる。そして、これらの意見調査・投票は、従来は企業協定に署名した（1または複数）労働組合組織だけが、なしうるのであったところ、上述のように新方式においては、署名組合だけでなく、使用者の側からこれを主導して実施することができる。このように企業協定の効力発生のための、使用者の主体的な役回りが、新方式の顕著な特色である。

3. 従業員50人以上の企業における団体交渉の方式

（1）中規模以上の企業での団体交渉の促進

常時50名以上の労働者を有する企業においては、組合代表委員が設置されているのが前提である。しかし、実際にはこれを設置していない各企業は多いから、その場合にも、企業交渉を可能にするための様々の方式が予定された。

団体交渉の方式は以下に順次示す（a）～（e）のとおりであるが、採用すべき方式は、（a）から（e）への段階を踏んだ順序によらなければならない。つまり、例えば、（a）を実施できないときにはまず（b）を実施しなければならず、直ちに（c）や（d）の方式を採ることはできない。

なお、ここでは団体交渉の労働側当事者として、マクロン・オールドナンスで発足した新制度である、労働審議会（conseil d'entreprise）という企業内制度が登場する。これは、企業内に組合委員が指名されているか否かにかかわらず、当該企業の企業協定に基づき設置されるものであり、社会経済委員会の権限を代行するとともに、「企業協定を交渉し、締結し、及び改定するための権限」を付与される（制度の詳細は、本稿第V章で検討する）。

（a）組合代表委員または企業審議会との交渉（L.2232-24条）

従業員50人以上の企業においては、代表的労働組合が求めれば、企業内に組合支部が設置され、各組合においては組合代表委員が指名されるのが通常である。その場合には、使用者は、労働法典で認められたすべての交渉事項について、組合代表委員と団体交渉を行い、その際に特別の条件や効力発生要件はない。企業審議会が設置されているときも同様である。

ただし、企業協定の一般ルール（多数派協定）に従い、①署名組合は直近の従業員選挙で有効投票の50%を超える票を得ているか、②50%以下で30%を超えているときには、従業員の意見調査の投票で過半数の賛成票を得なければならない（L.2232-12条）。この場合には、労働組合は、使用者及び他の代表的組合に対して、協定締結の日から1か月以内に従業員の意見調査（consultation）の実施を書面で要請しなければならない（D.2232-6条）。

（b）交渉委任を受けた選出代表との交渉

次に、組合代表委員の指名も企業審議会の設置もない企業では、使用者は、社会

経済委員会の労働者代表と交渉、協定の締結および改定をすることができる。ただし、この方式では、その労働者代表である委員は、当該部門の代表的組合（それが無いときには全国また職際レベルで代表的組合）から、明確に交渉委任を受けていることが条件となる。

交渉事項には、特段の制限はない。ただ、締結された協定が効力を発するには、従業員の意見調査において、有効投票の過半数による賛成が必要である。

(c) 交渉委任を受けていない選出代表との交渉 (L.2235-25条)

次に、(b)に相当する選出代表がいない企業では、使用者は、交渉委任を受けない選出代表（社会経済委員会の労働側委員）と協定を交渉し、締結・改定することができる。ただし、この交渉は、法律によりその実施が企業協定に委ねられた事項に限られる。また、この方式による協定やその改定付則の効力発生は、直近の社会経済委員会の選挙で、有効投票の過半数を得た社会経済委員会の委員が署名していることが条件である。

(d) 交渉委任を受けた一般労働者との交渉 (L.2232-26条)

企業が、以上の方式を利用できない事情にある場合、すなわち交渉委任を受けた社会経済委員会等の委員がおらず、さらにこれらの委員が進んで交渉に応じようとする意向を示さない場合には、どうなるか。この場合には、使用者は、部門における代表的な1または複数の労働組合組織（部門にいなければ職際レベルでも）から明確な交渉委任を受けた、1または複数の労働者（非組合員でもよい）と交渉を行うことになる。それをなすための前提として、次の2つのいずれかが必要である。すなわち、組合代表委員または企業審議会のない企業で、第1に、社会経済委員会等の労働者の選出代表が手続期間の終了までに交渉に応じる意向を示さないとき。または、第2に、組合代表委員または企業審議会の存在しない企業において、使用者が社会経済委員会等を設置しておらず、労働者の選出代表が存在しないことについて欠員調書 (procès-verbal de carence) が作成されることである。この場合、1つの組合組織は、1名の労働者に対してしか、交渉委任をすることができない。

また、この方式で交渉・締結される協定は、労働法典に基づき企業または事業所協定で交渉することが認められたすべての事項に及ぶ。また、交渉委任を受けた労働者が署名した協定が効力発生するためには、その後に実施される意見調査におい

て過半数の賛成票により承認されることを要する。

（e）企業交渉ができない場合

以上の（a）～（d）の方式に合致する交渉相手がない場合、使用者は企業交渉を試みることはできない。なお、11人未満の企業で認められていた、一般従業員との対話という方式は、50人以上の企業では認められていない。この場合、使用者としては部門の労働協約を適用することになり、その協約も存在しないときには、労働法典の規定に服するしかない。

以上の方式を簡略にまとめると、図表4のようになる。

図表4：50人以上の企業における企業交渉の労働側当事者と方式

労働側当事者	交渉のための条件	交渉事項	特別の効力発生要件
（a）組合代表委員 または企業審議会	組合代表委員の指名または企業審議会の設置	制限なし	多数派協定ルール
↓ （a）を欠くとき （b）交渉委任を受けた選出代表	社会経済委員会の選出代表に対して、部門の代表的組合が交渉委任。	限定なし（ただし、組合からの受任事項）	意見調査投票における有効投票の過半数による賛成
↓ （b）を欠くとき （c）交渉委任を受けない選出代表	交渉担当の交渉委員が社会経済委員会の選出代表。	法律により協定に委ねられた事項に限定	直近の選挙で有効投票の過半数を得た社会経済委員会の委員が署名
↓ （c）を欠くとき （d）交渉委任を受けた一般労働者	組合代表委員や企業審議会の委員に交渉意向がない。または、社会経済委員会の委員の欠員証明。	交渉事項に限定なし（ただし、受任事項）	従業員投票における有効投票の過半数による賛成
↓ （d）を欠くとき ⇒企業交渉なし	使用者は、企業交渉を実施することができず、同じ事項を定める部門の労働協約が適用される。この部門協約がないときには、労働法典の基準による。		

(4) 小括＝企業交渉の原則

以上の方式とその序列を見ると、改正法の次のような原則が見て取れる。

第1に、この方式では、50人以上の企業において、企業に組合代表委員が指名されていない（または企業審議会が設置されていない）場合でも、企業交渉を実施することができるように様々な仕組みが設けられており、使用者は各状況に応じて、法律で命じられる方式を利用すべきことになる。

第2に、この方式で、(a) から (d) に順に段階を踏んで交渉方式を採用すべきであるとする趣旨は、特に、(d) の方式の濫用を防止する趣旨にあるといえよう。企業内に組合代表委員がいない場合に、すぐに一般労働者に交渉委任を要請するのではなく、まずは社会経済委員会の委員に交渉を担当させることを求めている。

第3に、別の観点から見ると、新方式は、労働者が代表的組合から交渉委任を受けている者よりも、社会経済委員会の労働側委員である者の方との交渉を優先させており、一般労働者への交渉委任の方式は、社会経済委員会の労働側委員に交渉担当させることができない場合に限り用いることのできる、副次的手法である。同じ「非典型」であっても、まず従業員代表制度の委員に交渉させるという立法意思は、2004年フィヨン法の伝統によるものであり、かつての二元的代表システム（デュアルシステム）の、せめてもの「残り香」といえようか。

第4に、従業員50人以上の企業の企業交渉の方式は、細部を除いては、2016年労働改革法の場合と、大きく変わっていない。しかし、上述の従業員50人未満の中小零細企業の方式を合わせ考えると、マクロン・オールドナンスにおける、企業交渉と企業協定の締結の強烈ともいえる推進政策が見て取れる。この政策のもとでは、企業レベルで団体交渉の実施から利益を得る当事者、あるいは団体交渉を積極的に実施する当事者は、主として使用者である。使用者は、部門協約が自らの企業に適用されることを回避するために、積極的に企業協定を締結して、部門協約から抵触する（労働者に不利益な基準を設定する）ことを選ぶであろう。ここでは、団体交渉システムは、もはや労働法ではなく「企業法」の領域に属しているとさえいえる⁽⁴⁹⁾。

とはいえ、現実の問題として、例えば従業員10人程度の中小零細企業の使用者が、

⁽⁴⁹⁾ Michèle BONNECHÈRE, L'articulation des normes, Droit Ouvrier., n° 823, (2017), p.66.

企業協定の案を作成し、数名の従業員と対話の機会をもって署名を得た上で、従業員の意見調査を実施して企業協定を有効化するという、法に則ったそれなりに複雑な交渉システムを実施するだろうか。これまでの簡略な意思疎通に代えて、そのような「制度化」されたシステムを、進んで取り入れるだろうか。また、労働者は、部門協約に抵触して自らに不利益となりかねない企業協定の作成に、積極的に協力するだろうか。要するに、実際のところ、新システムはどこまで成功するだろうか。

上記のように、2018年5月1日に施行される、この新たな団体交渉システムの実施状況と展開を注視したい。（次号に続く）

（2018年4月11日脱稿）

本研究は、平成29年度科学研究費補助金・基盤研究（B）（課題番号16H03555）および基盤研究（C）（課題番号17K03409）の研究成果の一部である。