

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

野田，進
九州大学大学院法学研究院

<https://doi.org/10.15017/3919>

出版情報：法政研究. 71 (3), pp.368-345, 2005-02-25. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：



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——

野 田 進

1 「社会的対話」の法

(1) フィヨン法の成立

2004年5月、フランスで公布された「生涯の全般にわたる職業教育と社会的対話に関する2004年5月4日の法律」⁽¹⁾と題する立法、特にそのうちの「社会的対話」に関する部分は、この国の団体交渉および労働協約のシステムに大胆な改革をもたらそうとしている。それは、単に労使交渉の制度枠組みの改革にとどまるものではなく、この国の一世纪以上にわたる労使関係の基本構造や思想に転換を迫るものもある。

集団的枠組みでの労働関係の規整のあり方については、日本など他の諸国も多かれ少なかれ共通の悩みを抱え、制度改革を模索している。この法律による諸法令の改正は、かかる今日的課題に重要な示唆を与えるものといえよう。そこで本稿は、改正点のそれぞれについて意義と内容を確認しつつ、その全体像をスケッチすることにより、この国の労使関係規整が、いかなる困難にどのように対処しているか、規制改革の動向の概要を探ろうとするものである。

この法律は、当時の労働大臣であるフランソア・フィヨン (François Fillon) 氏の強いイニシアティブで制定されたため、フィヨン法と称されている。同大臣は、法案の議会への提出に先立つ2003年1月末、「団体交渉の深化」と題する文書を、労使の関係当事者を名宛人として発しており、同文書は政府サイドから見た同法の立法趣意書の意味を持っている。それによれば、この政策の目標は、「わが国における団体交渉の位置を強化し」、同時に「社会的対話を推進し、契約政策を再び発展させること」にある。その対策方針は、2001年に労使間で合意された、「共通認識 (Position

commune)」に示唆を得ており、法律案ではこれを実現するために、「国家と労使パートナーとの間の新たな均衡を見いだす」ことを確認し約束する。そして、より具体的な制度改革の柱として、①団体交渉を発展させる（その正統性を強化するために締結方式を変更する、交渉レベルの相互関連を柔軟にする）、②交渉権限を広げる、③社会的対話の手段を強化する、④従業員代表制度の設置を容易にするという、4項目を掲げている。

同文書が示唆を受けたとされる、2001年の「共通認識」とは、「団体交渉の深化のための手段と方法に関する2001年7月16日の共通認識」と題された、全国レベルでの労使間の合意文書をいう。この文書には、主要な使用者団体と代表的な全国レベルの労働組合とが署名しているが、⁽³⁾労働協約という法形式をとらずに、「共通認識」という「柔らかな」性格の文書で、団体交渉を中心にこの国の労使関係の政策転換を方向づけようとするものであった。それによれば、労使は「人格、立法の権威、社会的公序を尊重した、競争力のある労使関係システム、また多様で世界に開かれた経済に適合したシステムを構築すべく、団体交渉に新たな飛躍をもたらす」ことを共に願望する。そのための三つの目標として、①「団体交渉を発展させる」、②「社会的対話の手段を強化する」、③「法律の役割と団体交渉の役割との間に補完性の力学を構築する」を掲げる。その上で、これら三つの目標について、各論的課題を提言する、といった内容である。

以上の二つの文書は、具体的な提言の内容にいくつかの食い違いがみられるものの一致点が多く、フィヨン労働大臣の文書が明言するように、フィヨン文書が「共通認識」を基礎として作成されたことは明らかである。そして、フィヨン文書は、上記のようにフィヨン法の実質的な立法趣意書を意味するものでもあった。すると、次のことを指摘することができる。2001年6月の「共通認識」合意の後、政治的文脈では、2002年6月の国民議会選挙において右派が多数を占め、5年にわたる保革共存政権に幕が下ろされた。これに代わり、保守・中道のラファラン内閣が組閣され、フィヨン労働大臣はその中枢の閣僚であった。つまり、2001年に準備された労使同意が、発足したばかりの保守・中道内閣による規制改革法案として採用されたのであり、その意味では、相當に大胆な改革であっても、国民的支持を得やすい政治的環境にあったのである。

同法は、2004年4月29日に違憲立法審査を担当する憲法院の決定を受け、上記のように大統領の審署を経て公布された。

(2) 団体交渉に関する改正の概要

以上のとおり、本法は、この国の団体交渉制度が「制度の息切れ」を起こし、機能が停滞しているとの認識のもとで、「社会的対話」という指導理念のもとで「数十年にわたる不变のシステムを再構築する」制度改正である。言い換えるならば、この国ではやや定着が遅れていた団体自治、協約自治という理念を、制度面で再構築するものである。とはいえ、この改革は単に制度枠組みにとどまるのではなく、その基底的な法理念である公序原則や労働組合の代表理念に深く関わるものであった。その改革は多岐にわたるので、主要改革の一覧を次に略記しておく。

第一に、労働協約や団体協定の有効要件として、多数決原理が一般化された。すなわち、労働協約や団体協定が有効であるためには、代表的労働組合の多数または労働者の多数を代表する一もしくは複数の労働組合の反対がないこと（反対多数）、あるいはそれらが賛成していること（賛成多数）を要件とするものである。

第二に、各レベルの団体交渉の連結関係 (articulation) が再編成され、下位レベルの協約・協定に広い独自性が認められるようになった。フランスの労働協約は、職業的基準では、高いレベルから順に、職際協約（=職業を超えた範囲で締結）、部門協約または職業別協約（=企業を超えた、特定の産業部門や職業の範囲で締結）、企業または事業所協定という序列、また土地的基準では、全国協約、地方協約、地区協約、企業または事業所協定という序列に階層化されている。そして、社会的公序原則の表れである「有利原則」により、下位レベルの協約・協定は上位のそれに抵触し得ないものとされていたが、本法は、一定の条件の下で上位協約に対する抵触を容認したのである。

第三に、企業レベルの協定が、労働法典等の法律の定める基準に抵触することのできる領域を拡大した。企業協定レベルでの抵触の承認と、抵触協定の締結範囲の拡張を認めたものである。

第四に、長年にわたり求められてきた、また判例もその導入を支持した「グループ協定 (accord de groupe)」の制度を、法律上、一般的な形で承認した。すなわち、

企業グループ内部に適用されるグループ協定を、企業協定とほぼ同様の要件のもとで承認し、これと同様の法的効果を有するものとした。

第五に、企業や事業所レベルでは、法制度上、代表的労働組合から指名された組合委員 (*délégué syndical*) が団体交渉及び協定締結の担当者の役割を担っているが、この組合委員の設置されていない企業においては、一定の要件のもとで、①従業員の選挙で選ばれた代表委員 (*représentant élu du personnel*)、すなわち企業委員会の労働側委員や従業員代表、さらには、②従業員の委任を受けた当該企業の一般労働者に対して、団体交渉権限を授権しうるものとした。

その他に、フィヨン法は、次のような制度改革を行っている。①政府は、全国職際交渉に協議を付託することなしに、労働法に関するあらゆる法改正に着手しないことを「厳粛に」約束すること、②多様な活動を行う企業について、適用される労働協約の「選択条項」を認めること (L.132-5-1条)、③企業に適用される協約についての従業員への通知方法 (L.135-7条)、④部門交渉及び企業交渉のレベルでは、労働組合は一定の事項を団体交渉に付議するよう使用者に求める付託権 (*droit de saisine*) を有すること (L.132-5-2条)、⑤企業協定の定めにもとづき、組合の広報を、企業のインターネットの組合サイトあるいは電子メールなど電子メディアにより伝達することができる (L.412-28条)、その他の新機軸の条項を定めている。

これらはいずれも重要な内容を含むのであるが、その改革の中でも最も本質的と思われる、上記第一から第五の改正点について、さらに詳細にその意味内容を検討したい。

2 団体交渉における多数決原則

(1) 団交方式と複数組合主義

上記のように、団体交渉の有効要件として、多数決原理を導入しようとする改革である。その目的は、「団体交渉の正統性 (*légitimité*) を強化すること」であり、それにより協約自治の理念を浸透させることにある。この制度改革を理解するために⁽⁵⁾は、前提としてこの国の伝統的な交渉方式とその理念を理解する必要がある。

この国の団体交渉を特徴づけるのは、複数組合が同席した同一テーブルで行う団交方式である。ある特定の交渉レベル (とくに産業部門レベルや企業レベル) には、

そこに属する労働者が加入しうる労働組合として、複数の代表的労働組合組織が存在するのが一般である。この場合に、使用者または使用者団体は、それらの複数の代表的組合組織のすべてを招集して、同一テーブルで団体交渉を行う方式がとられる。加えて、団体交渉の結果として締結される労働協約や団体協定にも、複数の組合が締結当事者となり、署名するのが前提であるが、署名者が一組合であっても、協約・協定は有効に成立する。そして、一部の代表的労働組合が署名・締結する場合でも、当該労働協約の規定は、これに署名した使用者(企業協定の場合)、または署名した使用者組合に所属する使用者(部門協約などの場合)が締結しているすべての労働契約に適用される(L.135-2条)。

こうした方式が採られるのは、「複数組合主義 (pluralisme syndical)」という原則によるものである。すなわち、一つの交渉範囲には複数の労働組合が併存するのが常態であり、それらが平等の地位で団体交渉を行い、労働契約を締結する。また、「代表的」労働組合は単に組合員の利益を代表するのではなく、組合員・非組合員⁽⁶⁾を問わず労働者の利益(一般利益)を代表するという理念とシステムである。

今回の多数決原理の導入が、かかる伝統的な理念とシステムから離反する方向にあることは明らかであろう。

(2) 多数決原理⁽⁷⁾の方法と目的

各レベルの労働協約または団体協定が締結されたとき、それが有効となるためには、ある場合には多数の労働組合、ある場合には多数の労働者による支持を得なければならない。

ただし、その多数の意味は複合的である。それは原則として、反対多数決(majorité d'opposition)による。すなわち、労働協約等は「代表的労働組合組織の多数または労働者の多数を代表する労働組合の反対意見の対象とならない限り有効」というルールである。例外的に、一定の場合には賛成多数決(majorité d'engagement)の方式による。すなわち、「代表的労働組合組織の多数または労働者の多数を代表する労働組合が賛成しないと有効に成立しない」とする方式が採用される。

これらの新方式の趣旨は、過半数の支持という要件を与えることにより、労働協約の正統性(légitimité)を強化しようとする点にある。上記のように、従来の複数

組合主義に支配された協約または協定が、少数派組合の交渉・締結方式によることがあり、実質的な支持が得られていないため、実効性が十分でないと考えられたのである。

多数決原理の導入の方法は、団体交渉のレベルによって少しずつ異なる。また、多数決原理は、これまでごく限定的にであるが採用されていた。そこで、各レベルの新方式について、従前の制度と対比して説明する。

(3) 職際協定レベル

(イ) 従来の制度 職際協定の従来の法制のもとでも、ごく例外的に、多数決方式を認めていた。すなわち、協定において労働者に認められた個別的・集団的諸利益を廃止する（つまり、不利益変更の）方向で協約改定を行う場合に限り、当該協定の署名組合組織の多数が反対すると改定の効力が生じないとされていた。

(ロ) 新制度 多数決原理が一般化され、職際協定が締結された場合に、その協定の有効要件として、代表的組合組織の多数が反対権を行使しないことが条件とされた。全国レベルで代表的な組合組織は、1966年3月31日の政令で決定されており、使用者組合においては、Medef（従前CNPFと称していたが改称）、労働組合においては、CGT、CGT-FO、CFDT、CFTC、およびCFE-CGC（管理職に限定される）の5つである。⁽⁸⁾ したがって、この全国レベルで「代表的」な5労働組合のうち3つが反対すれば、締結された職際協定は効力を失うことになる。反対意見の表明は、協約の通告の日から15日以内に行わなければならず、これを過ぎると協定は効力を生じる（L.132-2-2第1号）。

(4) 部門協約または職業別協約レベル

(イ) 従来の制度 従来は、職際協定の場合と同様に、協約において労働者に認められた個別的・集団的諸利益を廃止する方向での協約改定の場合に限り、当該協約の署名組合組織の多数による反対権の行使を認めていた。

(ロ) 新制度 多数決による効力決定の場面が拡大したが、当該職業分野に、「枠組み協定」（accord-cadre）があるかどうかで、多数決原理が分かれる。

(ア) 一定の問題について方向性や方法を定める協定を枠組み協定⁽⁹⁾というが、その

ような協定が拡張適用される部門協約または職業協約としてすでに存在しており、それ自体が代表的組合組織の多数の反対（5組合あるときにはそのうち3組合以上の反対）を受けていないときには、その部門で枠組み協約にもとづき締結される協約・協定は、労働者の多数を代表する1または複数の組合組織によって署名されれば有効である。ここでは、枠組み協定が反対多数により阻止されなかつたことを前提に、「賛成多数」の方式、すなわち労働者の多数を代表する組合による賛成によって決定することになる。

この多数を決定する基準としては、二つのものが考慮される。第1に、当該部門における労働組合組織の代表性を判定するために定期的に組織される関係労働者の試問的意見⁽¹⁰⁾、第2に、直近に行われた、企業委員会または従業員代表の選挙結果である。

(b) 当該職業分野に、そのような「枠組み協定」が締結されていないときには、上述と同様の「反対多数」の原則に戻る。すなわち、代表的組合組織の多数による「反対権」が行使されないことが要件である（L.132-2-2第2号）。

(5) 企業もしくは事業所の協約または協定

(イ) 従来の制度 従来は、限定的に2つのケースで多数決原理が認められていた。第1に、後述のように、労働時間に関する労働法典の一部の規定について、企業協定等の定める「特例協定 (accord dérogatoire)」の締結により、法律の定める基準を下回る基準を定めることが認められている。しかし、これに署名していない組合組織は、最後の従業員代表選挙で選挙人登録者の半数以上の票を獲得したことを条件に、この特例協定の署名の日から8日以内に、その発効を阻止することができる（L.132-26条）。

第2に、職際協定や部門協定と同様、労働者に認められた個別的・集団的諸利益を廃止する方向での協約改定の場合には、これに署名していない組合組織で最後の従業員代表選挙で過半数の票を獲得した代表的組合組織は、協約改定に反対する権利が認められる。

(ロ) 新制度 多数決の場面が拡大したが、やはり部門協定が存在するか否かでその方式が異なる。

(a) 企業協約等の締結の方式を定めた、拡張適用される部門協定があるときには、賛成多数の方式により効力が決定される。この場合には、企業または事業所の協約・協定は、直近の企業委員会または従業員代表委員の選挙における第1回投票において、有効投票の半数以上を獲得した1または複数の代表的な労働組合組織が署名したときに、協約は有効となる。また、この要件を満たすことができないときには、当該企業または事業所に属する労働者の投票により決定され、有効投票数の多数による賛成(approbation)を得ることが要件となる。この後者的方式は、労働者の直接投票(référendum)の方式にゆだねるものである。

(b) 上記のような部門協定がないときには、今度は原則に立ち返り、反対多数決により企業協約等の効力が阻止されることになる。すなわち、直近の企業委員会等の選挙における第1回投票において、有効投票の半数以上を獲得した1または複数の代表的労働組合が反対すると、企業協約等の効力は発生しない。この「反対権」は、企業協約の成立の通知の日から8日以内に行使されなければならない。

3 多様な団体交渉レベルの相互関連

(1) 有利原則と改革の意義

フランスの団体交渉および労働協約の制度は、上記のように階層化され、職業基準でいうならば、職際、産業部門(または職業)、企業(または、事業所、企業グループ)、土地基準でいうならば、全国、地方、地区、企業というレベルで構成される。⁽¹³⁾この職業的または土地的階層のうち、下位(狭い)レベルで適用される協約等は、上位(広い)レベルをカバーするそれと比べて、労働者にとって不利な規定を定めるものであってはならない。したがって、上位(広い)レベルで、労働者にとって有利な規定を含む協約等が締結されたときには、下位(狭い)レベルの協約の当事者はその条項が上位協約に合致するように調整しなければならない(旧L.132-13条、L.123-23条1項・2項)。このように、各レベルの協約等の連結関係は、「有利原則(principe de faveur)」⁽¹⁴⁾の支配のもとで序列化されていた。

ところが、改正法は、この連結関係に新しい秩序を持ち込んだのである。すなわち、一定の要件と制限のもとに、下位レベルの協定が上位レベルの協定に抵触する(déroger)権限を有することを認めた。その目的は、何よりも、各レベルの団体交

涉や労働協約に、上位規範から規制されない「独自性 (autonomie)」を認めることにある。そのことにより、当事者間に「交渉の自由」が促進され、協約自治の土壌が形成されることが目論見られたのである。⁽¹⁶⁾新たな連結関係は、職際協定と部門協約との関係、および部門協約と企業協定との関係とに分けられる。

(2) 職際協定と部門協約（職業別協約）との連結

部門協約、職業別協定、職際協定は、より広い地理的または上位の職業的範囲をカバーする協約・協定により適用される条項よりも、労働者にとって不利な条項を規定することができる。ただし、これら上位の協約または協定が、抵触を許さない旨の明確な定めをしているときにはかかる抵触は認められない (L.132-13条)。

このように、明確にそれを禁止する規定がない限り、部門協定の条項が職際協定のそれよりも、または地方協定の条項が全国協定のそれよりも、労働者にとって不利となる可能性が認められる。ここでは、有利原則を定めていた旧L.132-13条は削除されており、有利原則によらない新規定が適用されることになった。したがって、連結関係における原則と例外は逆転したのであり、特に定めがない限り、労働者に不利な条項も認められることになる。

(3) 企業協定と部門協定または職際協定の間の連結

(イ) 新たな連結関係 企業協定または事業所協定は、より広い地理的または職業的範囲（特に部門協定）をカバーする協約や協定により適用される条項の全部または一部につき、抵触する規定を含むことができる。ただし、この協約または協定が別の定めをしているときには、その限りでない (L.132-23条第3項・第4項)。上記のように、部門協定または職際協定と企業協定との関係においても、下位レベルの企業協定は、労働者にとって有利な方向にしか異なる定めを置くことができなかつた。これに対して、新規定は、反対の定めがない限り「全体としてまたは部分的に抵触する」条項を定めることを認めるものである。

ただ、この企業協定の場合は、上記(1)の部門協定の場合と異なり、これまでの原則を定めた労働法典の規定 (L.132-23条第1項・第2項) はそのまま維持されている。したがって、企業協定等が上位レベルの協約に違反することができないというのが

制度の大原則であり、例外として、一定の制限のもとで抵触が認められるという連結関係を定めるものであろう。もちろん、そうだとしても、これにより広範囲の例外の可能性が生じたことはたしかであり、従来の有利原則が大幅に後退したことは否定できない。

(口) 制限 企業協定による抵触の許容は、部門協定の場合よりも実際の影響は大きく、労働者に大きな不利益を課すことになりかねない。そこで、さまざまな制限が課されている。

第1に、この抵触協定についても、それが有効であるためには、上記のように(2(5)(口))、多数決による支持が必要である。したがって、上記のとおり、労働者の多数を代表する1または複数の組合組織により署名されるか、労働者の直接投票による賛成がある場合、または、組合組織の多数または多数組合組織の異議の対象になるものであってはならない。

第2に、部門協定が、かかる抵触協定を企業協定等で定めることを禁止または制限しているときには、認められない。ただし、「禁止または制限」は明確な規定によってなされることが必要である。

なお、部門協定と企業協定等との実際の関係は、現実には、多様な関係が成り立っている。すなわち、①部門協定が強行的に作用し、下位協定は労働者に有利な方向にしか抵触することができない(強行規定タイプ)、②部門協定は、低いレベルの協約または協定に定めがないときにしか適用されない(補充規定タイプ)、③部門協定は、一定の規模を超える企業にしか適用されない、④低いレベルの協約または協定が、一定の条件と範囲でのみ上位レベルの条項を抵触することができる、等の関係である。この④の方式が、一定の制限の下で承認されることになる。⁽¹⁷⁾

第3に、以上の条件を満たしても、さらに次の4分野については、抵触条項を定めることができない(同条第3項)。すなわち、①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職業教育のための相互扶助基金である。いずれも賃金および重要な付加給付を直接に決定づける要素であり、いかなる場合も部門協定が譲ることのできない基本要素とされるものであろう。

第4に、この法改正以前に締結された企業協定については、遡及して適用されることなく、これまで同様に、企業協定は上位レベルの協約に抵触することはでき

ない。

4 企業協定による立法規定の抵触⁽¹⁸⁾

(1) 社会的公序と特例協定

労働法規の多くの規制は、「社会的公序 (ordre publique social)」を構成する諸規定である。この用語は、日本で「片面的強行性」と称されるのと類似の概念であり、労働協約や労働契約など当事者の合意規範は、労働者に有利な方向でしか労働法規と異なる定めをすることはできない。⁽¹⁹⁾

ところが、法律の定めがそれを許していることを条件にして、協約によって当該法律の規定で定める基準を下回る労働条件等の基準を定めることも認められている。これを特例協約 (accords dérogatoires) といい、今回の改正で大幅に拡充された。

この特例協約の制度は、もともと1982年の労働時間関連法規の改正の際に初めて導入されたものであり、労働法の階層秩序を改変させるものとして大いに議論を巻き起こした。⁽²⁰⁾ ただ、この時期の特例協定は、デクレの定める超過勤務時間の年間限度枠の調整と年間ベースの変形労働時間の条件設定を許容するものにすぎなかつた。しかも、企業協定ではなく、拡張適用される部門協定・協約に対して認めるものであった。今回の改正は、企業レベル協約・協定による特例協定として承認し、しかも広い範囲でこれを認めた点に意義がある。

かかる改革の目的もまた、協約自治の推進という政策課題の延長上のあることは明らかである。ここではさらに、企業協定による特例協定を拡大させることで、従来の社会的公序に修正を加え、「法律の役割と団体交渉の役割との間の新しい補完性の力学」が期待されたといえよう。ただ、この点についても、憲法院決定では問題が指摘されている。フランス共和国憲法第34条が、「法律は議会の票決により定める」とし、その法律が定める「基本原則」の一つとして、「労働法、組合権、および社会保障 (du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale)」の定めがあることから、法律の定める基本原則を企業協定に委ねることには違憲の疑いが生じるからである。これについては、特例協定の対象が明確に限定されていること、また企業協定の締結について、部門協定による禁止・制限の制度があり、さらに多

数決ルールによる規制があること等を理由に、憲法違反の主張が斥けられている。⁽²¹⁾

(2) 特例協定の対象規定

特例の対象とされるのは次の14項目であり、労働契約、労働時間、および安全衛生の3分野に関係している。また、当然ながら、限定列挙である。

(イ) 労働契約関係 ①期間の定めのある労働契約における契約終了手当の額として、期間の総報酬金額の10%を6%に引き下げ(L.122-3-4条第3項・第4項)。②派遣労働の場合の試用期間の長さ(法律上の上限は2日)の決定(L.124-4-1条)。③派遣期間終了時手当の不払い(L.122-4-4第4項第1号)。④派遣労働における任務の範囲の決定(L.122-21-1条)。

(ロ) 労働時間関係 ⑤パートタイム労働契約における契約内容の変更に要する配慮期間等の短縮等(L.212-4-4条)、⑥変形パートタイム労働時間制の場合の配慮期間等の短縮(L.212-4-6条)、⑦超過勤務時間の割増率の決定(下限は10%) (L.212-5条)、⑧季節労働者の超過勤務時間の場合の基準期間の決定(L.212-5-2条)、⑨超過勤務時間の年間許容時間(L.212-6条)、⑩深夜業の上限時間数(1日8時間、12週で40時間)の特例(L.213-3条)、⑪日単位休憩(repos quotidien)時間⁽²²⁾(最低11時間)の特例(L.220-1条)、⑫18歳未満の若年労働者の週休日の保障(継続2日)の特例(L.212-4条)、⑬休日補充班による休日労働の採用(L.212-5-1条)。

(ハ) 安全衛生関係 ⑭衛生安全労働条件委員会(CHSCT)の委員の特別研修につき、300人未満の事業所ではその実施条件につき特例の容認(L.236-10第4項)。

(3) 特例協定に対する規制

上記の14カ条のうち、②、④、および⑭は、労働法典で定めた制度の実施方法を協定に委ねる趣旨であり、基準を引き下げるというものではない。他方、これらを除く11カ条は、まさしく契約終了時および派遣期間終了時の手当や労働時間に関する公序(強行法)としての基準を、企業協定で引き下げるこれを許容するものである。その意味で、企業レベルで、無秩序な特例の合意がなされないように、部門協定等による規制が重要である。そこで、第1に、こうした特例協定を締結する場合にも、同じ事項について部門協定に定めがあるときには、遡及的にその効力を否

認することはできないものとされた（改正法43条・非法典化）。したがって、たとえば上記⑨の超過勤務時間の年間許容時間につき、部門協定で190時間と定めているのに、企業協定で200時間と定めた場合も、直ちに効力は生じず、そのためには部門協定の改正が必要である。また、新たな部門協定が締結された後は、上記の抵触協定として許容される範囲で、部門協定の基準を下回る企業協定の締結が認められることになる。

第2に、部門交渉のレベルで、労使協同で企業交渉の観察制度（observatoires paritaires de branche de la négociation）の設置が義務づけられた。この観察は、企業または事業協定による特例協定の締結に向けられる（L.132-17-1条）。

5 グループ協定

(1) グループ協定の承認⁽²³⁾

企業グループのレベルでの団体交渉とそれによるグループ協定（accords de groupe）の制度が、法律上初めて、一般的な形で承認された。企業活動のグループ化にともない、このレベルでの基本的な労働条件や労使関係の枠組みの設定が必要となり、特にグループレベルでの企業委員会（グループ委員会）について協定が締結されることが多くなった。しかし、労働法典では、グループ協定は労働協約として承認されず、事実上の合意として認められているにすぎなかった。ところが、破毀院は2003年4月30日の判決で、グループ協定の適法性を正面から承認し、これを企業協定と同等の位置づけを与える旨の判断を示したため、これにより事態は進展した。改正法は、この判断を、法律上の制度として整備して組み入れたものである（L.132-19-1条）。

(2) グループ協定の適法要件

(イ) 原則 グループ協定の適法性の要件は、企業協定に適用される要件と同じである。企業グループにはいくつもの職業の種類が含まれることが多いことから、グループが異なる産業部門に属し、各部門の部門協定で定める企業協定が異なるときには、上述の企業協定における多数決原理の方式（上述2(5)(ロ)を参照）により有効性が決定される。

(口) 適用範囲 その適用範囲を決定するのは、当該グループ協定そのものである。グループ構成企業の「全部または一部」と定められているから、全企業を対象とする必要はなく、一部を適用対象から除外することも認められる。

(ハ) グループ協定の当事者 新規定によれば、使用者側は、「支配的企業の使用者、または関係企業の使用者によりこのために委任された 1 または数名の代表者」であり、労働者側は、「グループまたは関係企業全体における代表的労働組合組織」である。この交渉を実施するために、労働組合側は組合委員の中から「組合コーディネーター」を選任し、交渉および協定締結の権限を授与する。

(ニ) グループ協定の効力 法律の規定にもとづき締結された企業グループは、企業協定・協約と同じ効力を有する。すなわち、労働協約としての固有の効力である、直接的効力、自動的効力および強行的効力を有する。

グループ協約は、グループ参加の企業が属する職業部門の労働協約が認めている場合を除き、これらの規定の定める基準に抵触する(労働者に不利な規定を定める)ことはできない。この限りでは、グループ協定と上位レベルでの協定との連結関係は、企業協定の上述の抵触協定の原則(上述 3(3)を参照)とは逆転していることになり、これはグループ協定が部門協定に変わる地位を持つことを回避させるためであるといわれる。

6 組合委員の設置されていない企業での団体交渉⁽²⁵⁾

(1) 非典型協定の発展と新制度

企業・事業所レベルでは、労働組合やその活動部隊としての組合委員が団体交渉・協約締結するのではなく、従業員の選挙により選任された選出代表委員(企業委員会の労働者側委員や従業員代表)が交渉・締結を行う締結するケースが、中小企業を中心に広がってきた。また、従業員代表委員だけでなく単に従業員で選任された労働者個人が委任を受けて交渉や協定締結を担当することもあった。このような協定は非典型協定(accord atypique)と称され、その効力について1980年代から90年代を通じて、活発な議論が形成された。

そして、かかる協定については、破毀院社会部はついに1995年のCharre婦人事件判決において、一定の条件のもとでその効力を承認した。ついで1995年10月31日の職

際協定とこれを受けた1996年11月12日の法律は、「実験的な方向性」として、使用者が選出代表または委任された労働者と交渉を行う可能性を承認した。⁽²⁶⁾しかし、この制度枠組みは、部門協定の締結や労使合同委員会の認証など、多くの制約要件のもとでのみこの協定を認めるものであったため、結果として成功せず、わずかの部門協定しか締結されなかったのである。また、週35時間労働制を導入した1998年6月13日の法律および2000年1月17日の法律（オブリ法）では、企業レベルの労働時間短縮協定を締結するための労働者の委任手続および従業員の選出代表を定めていた。

以上の展開を経て、今回の改正では、簡易な要件による方式を承認し、その適用を拡大することとした。すなわち、組合委員が選任されていない企業においては、企業協定または協約は、①企業委員会または従業員代表によって交渉および締結をすることができ、②またこれらの委員も欠いているときには、このために組合が委任した労働者が交渉・締結することができる。ただし、拡張適用される部門協定が、その可能性をあらかじめ定めておくことが要件である。

この制度の目的は、なにより中小企業における企業協定のための団交および協約締結の促進という課題にある。企業の組合委員は、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が指名する制度である（L.412-11条）。50人を下回る企業では、組合委員が存在せず、結果として企業協定の交渉や締結も困難であったのである。これを打開することにより、中小企業にも団交促進を浸透させようとする。ただ、この制度を推進しようとするものではなく、あくまで補足的（subsidiare）な制度としての位置づけも見のがすべきではない。

（2）特例交渉の要件と方法

（イ）共通の要件 交渉を行うのは、従業員選出委員の場合と委任を受けた労働者個人の場合とがあり、両制度は異なる要件のもとで実施される。

その共通の要件として、拡張適用される部門協定または職業別協約があらかじめ締結され、特例的方式による交渉をなす旨の定めがなされるていることが必要である。この協約または協定には、さらに次の事項についても定めておく。①この特例的交渉に委ねられる協定事項、②受任労働者の任務の行使方法、③この方式で締結

された協定に対する追跡調査の方法（上記のように部門レベルで設置される労使協同観察制度が行う）、である。

(口) 従業員代表との団体交渉 この方式で締結された協定は、多数決の要件に服さなければならない。すなわち、協定は当該部門の全国労使委員会により承認された後でなければ労働協約（協定）としての効力を生じない。この承認がないとき、協定は「書かれていないものとみなされる。」（L.132-26条）

(い) 委任を受けた労働者との団体交渉 この委任の方式は補足的な制度であり、組合委員が設置されておらず、かつ従業員選出委員が存在しない場合に限られる。⁽²⁷⁾ さらに次の要件が加えられる。

- (a) 労働者への委任は、全国レベルで代表的と承認された労働組合により、明確な方法で、特定の事項につき、なされなければならない。
- (b) 1組合は、1名の労働者にのみ委任することができる。
- (c) 受任者は、企業長と関わりのある者や企業長に準ずる者であってはならない。
- (d) 労働者への委任した労働組合は、交渉による決定事項について、使用者から通知を受けることができる。

(二) 協定の効力発生 委任の方式により署名された協定は、その後に、関係労働者の有効投票の多数の得票による賛成票決を必要とする（直接投票方式、référendum）。この承認がない場合、協定は効力を生ぜず、やはり「書かれてないものとみなされる。」

(ホ) 受任労働者の保護

受任労働者は、団体交渉に任務に就くことによって、使用者と対立し、報復的な措置を講じないとは限らない。そこで、使用者がこの委任の事実を知ったときから、受任労働者は組合委員と同様の解雇保護を受ける。すなわち、受任労働者を解雇するにあたっては、行政官庁の承認を得なければならず、承認なしに行った解雇は無効となる。労働条件を切り下げる措置も、「労働契約の変更」は解雇とみなされるから、同様の手続が必要である。この特別の解雇からの保護は、委任期間終了の12カ月後まで継続する。なお、委任期間の終了とは、上記協定の締結時であり、協定が締結されなかった場合は、その旨の調書の作成時である。

(ヘ) 特例協定の更新、改廃

特例交渉の成立および適用後に、これを更新、改廃する場合、その方式は、各協定の作成手続とパラレルである。すなわち、選出代表委員の交渉および締結の方式で成立したときには、その更新や改廃も選出代表が行い、受任労働者が交渉・締結をしたときには、更新、改定も受任者が行う。

7 総括－「契約政策」と「契約化」

以上のとおり、2004年5月に公布されたフィヨン法について、その主要と思われる部分をやや駆け足で検討してきた。

このように概観するとき、この法律がフランスの労使関係法において、1980年代以降かかえてきた諸問題の解決に、総合的な解決を与えようとしていることが見て取れる。そのことは、政府や労使当事者が標榜する「表向き」の説明でも、逆に改正内容から受け取られるいわば「本音」の部分でも同様である。そこで、この二つの観点から、改正法の説明において、「表向き」の部分については「契約政策」との関連で、「本音」の部分については「契約化」現象との関連で、その動向を考えることとし、これを本稿の総括としたい。

(1) 集大成された「契約政策」

フランスでは、団体交渉は伝統的に労働争議と結びついた制度として発達したということができる。すなわち、特定の職業や産業部門において労働者の不満が生じて労働争議が生じた場合に、その不満または要求について、紛争終結のために団体交渉が行われるのであり、それが成功裡に終わったときに協定が締結される。団体交渉は、このように紛争終結のための暫定的合意を模索するアドホックな合議の場であり、当面の紛争処理を図るための機構という性格が強かった。同様にまた、労働協約も休戦協定という性格が強かったのである。⁽²⁸⁾

この点は、国のレベルでも同様である。国家レベルで積極的に団体交渉が活用されるようになった最初の契機は1936年であるが、この時期、労働組合運動と左翼政党とが大連合が大規模な労働争議を組織・実行し、これを背景に生み出されたレオン・ブルム政権のもとで、国家レベルでの交渉が行われた。それにより、政府を介

在した労使間の協定(マティニヨン協定)が締結され、さらに同協定にもとづき1936年の一連の立法が制定される。このように、労働争議→団体交渉→労働協約→法律の制定という流れは、この国のその後の労働立法のモデルとなった。団体交渉の立法史における更なる重要局面となった1968年の立法においても、労働組合のゼネストを含む大争議を背景に、政府を仲介として国家レベルでの労使交渉が行われ、それにもとづく協定(グルネル協定)にもとづき、多様な立法が制定されるのである。

契約政策(*politique contractuelle*)とは、こうした伝統的な団体交渉のあり方を組み替えて、労使(社会的パートナー)の安定的な協調的関係のもとに、労働争議の圧力によらない継続的な交渉を維持しようとする基本政策である。そこでは、団体交渉は労働争議を前提とすることなく、継続的に実施されることが要請され、それにより日常的な労使の意思疎通を基軸とした、安定的関係が望まれている。

1971年法で創設された、後述の年次交渉義務などは、こうした継続的交渉が意図とされたものといえよう。また、労働時間関連立法において、労使協定としての抵触協定や35時間労働制のための労使協定の締結が発展してきたのも、こうした契約政策の表れである。

フィヨン法による協約政策は、まさしくその延長上にある。この法律では、「契約政策」の持っていた思想と政策を、「社会的対話」というEUで用いられる新しい言葉で推進するにすぎず、底に流れる政策理念の点ではさほど目新しいものではない。しかし、そこでは、これまで見たように、団体交渉における多数決原理の導入、各レベルの協約・協定官の連結関係の見直し、企業協定における特例協定の広範な承認、企業レベルの非典型協定の承認、グループ協定の導入など、1980年代以降ずっと重要な懸案であった難問について、総合的かつ大胆な解決を企てている。その総合性のゆえに、「革命的」といわれるような斬新な印象を与えたものといえよう。

(2) 危機としての契約化・制度化

しかしながら、契約政策によって、この国に協約自治を基本とする労使関係が形成されたかといえば、少なくともこれまでのところ、必ずしもそのようにはいえないようと思われる。団体交渉は、その実施について、法(=国家)が前面に現れて奨励(ときには強要)する仕組みになっており、自治的な交渉システムを国家が後

見的に援助するにすぎない英米や日本のシステムとは明らかに異なる。フランスの団体交渉は、「政策化された交渉 (négociation politisée)」すなわち国の政策に組み込まれてなされる交渉であり、逆に多くの法は「交渉された法 (loi négociée)」すなわち国レベルでの労使交渉で獲得された条項が立法化されたものである。法が交渉の場を借りて実現されているにすぎず、こうした実情は、決して解消されることなく、「35時間法」をはじめとする最近の法政策でも活用されてきた。

フィヨン法は、上述のように、法と団体交渉との新たな補完関係を形成することを目的とすることを標榜している。しかし、そのように国家法が協約自治のお膳立てをすること自体が、やはりフランスのこれまでの団体交渉の特質から脱却できない、いわば「強制された自治」という矛盾をはらんでいる。しかも、この改正法により作出される協約自治の度合いが大きいだけに、矛盾の大きさは拡大しているともいいう。いわゆる「契約化 (contractualisation)」の徵表を明らかに示している⁽²⁹⁾のである。

このように、「自治の制度」の中に組み込まれた労働組合は、その存在の確保が難しい時期にも来ている。フィヨン法における多数決原理の導入により、労働者の比較多数の支持を得ている「代表的」労働組合組織は、総体としていえば、存在 (présence) を確保することができた。これにより、とりわけ企業レベルでの非組合勢力の勢力を限定化することができたといえよう。

しかし、現実には、労働組合の組織率は、2004年調査で全体で組織率8.2%、民間部門組織率5.2%という、極度に低い組織率のなかにある⁽³⁰⁾。そのような現状のもとで、労働組合が労働者の「代表的」組織としての地位を保ち続け、さらには比較多数の組合が「多数majorité」の地位を確かにするという「制度」を、フィヨン法は保障したといいう。ここでも、労働組合の地位が制度的に確保されれば、それだけ実質からの乖離が拡大するという、「制度化institutionalisation」の矛盾の側面を否定することはできないであろう。

(3) 日本法への示唆

フィヨン法の展開した団体交渉の規制改革は、個々の改革という側面で、日本法に与えうる示唆は多いように思われる。一つには、日本でも企業活動のグループ化

が顕著であることから、企業グループに労使関係上の固有の地位を与えた点は注目されてしかるべきである。日本に移行させて論じるならば、支配的企業の使用者がグループ全体について、団体交渉の義務が課せられたことになる。また、従業員代表委員や委任を受けた労働者に、団体交渉権を付与するシステムも、フランスと同様に組合組織率の低下を避けられない日本にとっても、団交方式として課題とされるべきである。

しかし、個別の課題もさることながら、ここでは集団的労使関係に対する法政策の動向について指摘しておきたい。フィヨン法は、団体交渉の規制の中に、多くの新機軸の政策を取り込むことによって、労使自治を推進し活性化した労使関係を構築しようとするものである。そこには、上述のように論理矛盾をはらむものであるとしても、新たな状況に適合した労使関係の枠組みへの、「社会的パートナー」と政策当事者が一体となった積極的な取り組みの姿がうかがわれる。しかも、それらの改革は、長年の試行錯誤のなかで鍛え抜かれた、斬新で多角的なものであった。現在の日本の労使関係が、労働組合の組織率の低下と、組織の機能低下に直面しているとするならば、学ぶべきは、こうした「規制改革のための積極的な規制」というポリシーではないだろうか。

(1) Loi n° 2004-391 sur du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

この法律の、第二編「社会的対話 (dialogue social)」(第三七条以下) が、団体交渉の改革に関する部分である。法律のテキストは、さしあたり、*Liaisons sociales, législation sociale, n° 8482 (jeudi 13 mai 2004), Réforme des règles de la négociation collective, p.12 et suiv.* を参照。同文献における新法の解説も、簡潔で有用である。同法の施行通達は、*Circulaire DRT n° 09 relative au titre II de la loi 2004-391 sur du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (22 septembre 2004)*。

(2) Approfondissement de la négociation collective, Document de travail par le ministre du travail F. Fillon aux partenaires sociaux (fin janvier 2003), Droit social 2003 360.

この文書に対する批判的分析として、Gérard LYON-CAEN, Pour une réforme enfin claire et impérative du droit de la négociation collective, Droit social, 355.

(3) 使用者側は、MEDEF、CGPME、UPA、労働組合側は、CFDT、CFE-CGC、CFTC、CGT-FOが署名参加している(CGTは署名していない)。この「共通認識」については、次の文献を参照。この合意文書のさらに前提となった、使用者団体 Medef の 2002 年 12 月 18 日 文書を批判的に検討するものとして、Gérard LYON-CAEN, *Après une négociation sur la négociation*, Droit ouvrier 2001 p.1 ; 合意文書の問題提起から出発して、法律と労働協約との関係すなわち公序原則の問題、および各レベルにおける団体交渉の連結関係すなわち有利原則の問題を整理するものとして、Michèle BONNECHERIE, *La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères*, Droit ouvrier 2001 p.411 ; その歴史的な発展経緯から、多数決原理と有利原則の意義を論じるものとして、Jean PELISSIER, *Droit des conventions collectives, Évolution ou transformation*, in *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, mélange en l'honneur de J.-M. Verdier*, 2001, p.95.

(4) リヨン・カーン教授は、「社会的対話」や「共通認識」など、権利関係の明確でないジャーナリズム的な用語法を、「ソフトロー」の濫用とみて批判的である。G. LYON-CAEN, *Pour une réforme enfin claire et impérative du droit de la négociation collective*, op.cit.

(5) フランス団体交渉の制度について概説したものとして、労働省労政局労働法規課編著『フランスの労使関係法制』(1992、日本労働研究機構) 36頁以下。

(6) フランスの労働組合の「代表性」については、従来より多くの議論があるが、ここでは労働組合の目的に関する労働法典の規定だけを紹介しておく。現行労働法典では、これについて、「労働組合は、その規約において予定する者の、集団的および個別的な、物質的および精神的な権利ならびに利益を、研究かつ擁護することを、もっぱら目的とする」と定める(L.411-1条)。組合員に限定せず、「規約で予定する者」の利益擁護を目的とするのである。なお、「職業組合」に関する最初の立法である1882年の法律においても、職業組合は「もっぱら経済的、工業的および農業的利益の擁護を目的とする」と定めており、その目的はもとより組合員の利益擁護にとどまるものとされていなかった。

(7) フィヨン法による労働協約の多数決原理に関する文献の代表的なものとして、Jean-Emmanuel RAY, *Les curieux accords dits «majoritaires» de la loi du 4 mai 2004*, Droit social 2004 p.500. 各レベルの多数決制度の特色と問題を指摘し、それが代表性の概念の矛盾を拡大していることを示している。

(8) 各ナショナルセンターの勢力は、2002年12月に行われた労働審判所の審判員選挙によれば、CGT : 32.1%、CFDT : 25.2%、CGT-FO : 18.3%、CFTC : 9.7%、CFE-CGC : 7.0%、その他の組合 : 7.0%、その他の労働者 : 0.8% であった。Liai-

sons Sociales, Bref social, 13 déc. 2002.

(9) ただし、前掲施行通達では、枠組み協定といわずに、「方式協定 (accord de méthode)」と表現している。

(10) 全国レベルで代表的な組合組織に加入している組合は、いかなるレベルでの評価においても代表的であるとみなされる（反証は認められない）。それ以外の労働組合は、このような代表性の「みなし」を受けることができず、それを証明することによって代表的労働組合の地位を得ることになる。その証明は、組合員の数、労働組合としての経験や経験、使用者からの独立性などが基準とされる。この諮問的意見は、そうした基準により代表性について意見を述べる制度である。

(11) 企業協定等で、週における労働時間の調整と配分、休憩のサイクル、喪失労働時間の補填の方法などについて、法律および規則の基準に抵触する定めを置くことが認められる（L.212-2条3項）。

(12) 従業員代表委員などの選挙は、第1回投票と第2回投票とがある。第1回投票においては、代表的労働組合組織が候補者名簿を提出し、この名簿にもとづく比例代表選挙で委員を選任する。しかし、この名簿が提出されないとき、または提出されても第1回投票の投票率が50%に達しないときには、第2回投票が実施され、この場合には代表的組合の名簿提出はなされない。

(13) もちろん、全階層の協約がすべて整備されているわけではない。ある職業部門において地方協約が存在しない場合、あるいは中小企業で企業協約が存在しない場合などは、しばしばみられるケースである。

(14) この有利原則の構造の詳細な分析として、奥田香子「フランス労働法における『有利性』の原則」季刊労働法178号115頁（1996年）。

(15) Marie-Armelle SOURIAC, L'articulation des niveaux de négociation, Droit social 2004 p.579.

(16) 違憲立法審査を担当する憲法院では、このように下位規範が上位規範を破ることが、公序原則に反する可能性のあるものとして検討された。しかし、第1に、協約自治という立法政策を優位にとらえるべきであること、第2に、それが労働協約（団体協定）の間の関連にすぎないこと、第3に、重要な労働条件では抵触を認めていないこと等から、合憲性を問題としなかった。Conseil constitutionnel, Décision n° 2004-494 DC-29 avril 2004, <http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2004/2004494/2004494dc.htm>

(17) Réforme des règles de la négociation collective, liaisons sociales, législation sociale, n° 8482, op.cit.

(18) Georges BORENFREUND et Marie-Amelle SOURIAC, Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective, Droit social 2003 p.

72. (法改正前の論文であるが、改正法による社会的公序の変容について改正を論じる。)

(19) 両面的強行性を意味する「絶対的公序 (ordre publique absolu)」と区別される。労働法規にも、もちろん絶対的公序規定は存在するのであり、典型例は従業員代表委員等の選挙（職業選挙）に関する規制である。

(20) これについては、野田進「フランスの労働時間制度」山口浩一郎=菅野和夫=渡辺章編『変容する労働時間制度－主要五カ国の比較研究－』（日本労働協会、1988）127頁、特に163頁以下、奥田香子「フランスにおける労働条件決定システムの変容と労働協約の機能」日本労働法学会誌92号167頁（1998）。

(21) Conseil constitutionnel, Décision n° 2004-494 DC-29 avril 2004, op.cit.

(22) 従前は夜間休憩 (repos de nuit) と称せられていたものが、1998年の制度改革で改称された。1日の終了時刻から翌日の始業時刻までの間の時間をいう。

(23) Paul-Henri ANTONMATTÉI, La consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogation, Droit social 2004 p.601.

(24) Cass. Soc. 30 avril, 2003, Droit social 2003 p.732. 「使用者と代表的労働組合は、団体協定の手段により、グループの関係企業における従業員の共通利益を主題とした協定を交渉する目的で、あらかじめ定めた方式により組合組織から選任されたグループの組合代表委員を設置することができる。……」いわゆるAxa判決であり、多大な注目を集めた。同判決に関する主要文献として、Pierre RODIÈRE, Accord de groupe, L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective ?, Sem. Soc. Lamy, n° 1125, 2 juin 2003, p.6. なお、それまでのグループ協定の発展および法理のあり方については、水野圭子「フランスの労使協定制度の柔軟化とグループ協定－企業協定と部門別協定との間で果たされるその役割－」浜村彰・長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』（法政大学出版会、2003）175頁を参照。

(25) Georges BORENFREUND, La négociation collective dans les entreprises dépourvues des délégués syndicaux, Droit social 2004 p.606.

(26) この経緯については、日本語文献としては、矢野昌浩「企業内労使関係と『非典型協定』」日本労働法学会誌92号183頁（1996）。

(27) Aubry法の場合のもとでは、逆に、労働者への委任による交渉方式を優先利用することを予定していた。

(28) この特色が、フランスの初期労働組合運動の組織実態や思想的傾向と深く結びついていることは、いうまでもない。

(29) 「契約化」にかかわる総合的な研究として、Alain Supiot, Un faux dilemme, La loi ou le contrat ?, Droit social 2003 p.59. を参照。同論文によれば、「契約化」は労働法規制の傾向として顕著であり、①「当事者合意に対する立法的権威の後退」、

②「当事者間における合意の外在化」、③「人の活動の規格化」、④「雇用政策の当事者意思への屈服」など多様な側面で検証される。「交渉された法」あるいは協約自治の法律による強制というパラドクスは、④の文脈の中で語られる。

(30) DARES, Premières synthèse n° 44.2, october 2004, liaisons sociales, 28 oct. 2004, N° 14245.