九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

フランスにおける企業協定（協約）の締結方式としてのレフェランダム ： その立法経緯と合憲性に関する考察

渋田, 美羽
九州大学大学院法学府：博士後期課程

https://doi.org/10.15017/4068628

出版情報：九大法学. 119, pp.1-53, 2020-09-30. Kyudai Hogakkai
バージョン：
権利関係：

フランスにおける企業協定（協約）の締結方式としてのレフェランダム

── その立法経緯と合憲性に関する考察 ──

渋　田　美　羽

目次

Ⅰ．問題の所在
　1．研究の背景・問題提起
　　（1）研究の背景
　　（2）問題の提起
　2．本稿の検討対象・目的
　　（1）フランスにおける団体交渉法制の近年の動向
　　（2）本稿の目的
　　（3）本稿の構成
Ⅱ．予備的考察
　1．フランス労働法典上の集団的労使関係法制における特徴
　　（1）労働協約の規範階層
　　（2）複数組合主義
　　（3）労働協約の適用範囲
　2．企業レベルで締結される労働協約
　　（1）企業における労働組合 ── 組合支部の設置および組合代表委員の指名
　　（2）労働組合と従業員代表制度の併存
　　（3）企業協定の役割強化
　3．企業協定の締結主体の拡大
Ⅲ．労働者の直接参加（レフェランダム制度）の立法経緯
　1．集団的労働条件決定と労働者個人の直接的参加 ── レフェランダムシステムの全体像
　　（1）小規模企業におけるレフェランダムの一般化の背景
　　（2）小規模企業における新たな協約の締結方式

２．レフェランダム制度の概要
（１）企業内レフェランダム制度の定義
（２）レフェランダム制度の分類
（３）使用者からの提案に対するレフェランダム
３．2016年法の法案審議におけるレフェランダムに関する議論
（１）レフェランダムの導入についての提案
（２）小規模企業における企業協定の不存在とレフェランダム
（３）修正案に対する批判
４．2017年マクロンオルドナンス（2018年３月29日の同オルドナンス批准法）におけるレフェランダムの導入経緯
（１）オルドナンス批准法の成立によるレフェランダムの導入
（２）2017年のオルドナンス授権法におけるレフェランダム制度
（３）マクロンオルドナンスにおけるレフェランダム
（４）2018年３月29日のオルドナンス批准法
Ⅳ．企業内レフェランダムの合憲性
１．憲法院による合憲性審査
（１）合憲性審査にいたるまでとその論点
（２）憲法院の決定
２．論点の指摘と評価
（１）労働組合と「労働者の参加の権利」
（２）代表者の不存在と委任方式
（３）参加を行う労働者への保護の不足
むすびにかえて

Ⅰ．問題の所在

1．研究の背景・問題提起

（1）研究の背景

労働組合法は、その目的として、労使が対等な立場で団体交渉を行うことにより、労働者の地位改善を図ることを掲げている（同1条1項）。同法の目的として同条は、このほかに、労働協約を締結するための団体交渉の促進を掲げる。労働組合と使用者との交渉の結果として締結される労働協約は、企業別組合を中心とする日本においては、各企業レベルで、労働条件を決定する機能、労使関係を規律する機能等を有している。

ところが、労働組合の組織率は、16.7％（厚労省令和元年調査）[(1)]と低下の一途を辿っており、さらに、中小企業においては、このことはより顕著であり、従業員数100名未満の企業における組織率は、0.8％ときわめて低く[(2)]、企業において労働組合が存在しない場合がほとんどである。したがって、団体交渉を通じた集団的な労働条件決定方式は、現実には、とりわけ中小企業において、ほんのごく一部の労働者においてしか機能していないのである。すなわち、労働者の労働条件の設定・変更に関して、労働組合による団体交渉・協約締結は、その役割を低下させていると指摘できよう[(3)]。

なお、合同労組、コミュニティ・ユニオンと称される、企業の枠を超えて各労働者が個人で加盟できる労働組合も存在しており、近年では企業別労働組合を中心とするシステムを補完するものとして注目される[(4)]。これは、個々の労働者の紛争解決に介入し、使用者との交渉のうえでその解決をはかるということをその主たる役割としており、労働協約の締結に関しても、その特定の紛争に関連する個人に関するものであることが多い[(5)]。したがって、たしかに近年その存在感は増しているものの、労働協約を通じた企業内の集団的労働条件決定におけるその役割は限定的

であるといえる。

また、日本においては、労働条件の決定に関して、組合以外の労働者の集団的参加を認める制度も置かれている。たとえば、使用者が、法定労働時間外、休日に労働を行わせるために締結するいわゆる三六協定（労基法36条）等の労使協定（事業場協定）の締結には、過半数組合の存在しない場合、労働者の「過半数代表者」が関与している（労基法24条、同32条の３以下、同38条の２以下等）[(6)]。しかし、現在のところ、労使協定は、基本的に免罰的効力を有するにすぎず、法が認める特定の事項について、労基法等の最低基準の適用を緩和するためのものなのであって、直接に労働条件を決定するものではない[(7)]。さらに、過半数代表者については、選出手続きが曖昧なものとなっており、その代表性を担保する仕組みが十分ではないという重大な課題を抱えている。

そうすると、結果として、集団的な労働条件については、就業規則によって、使用者側が一方的に決定しているというのが現状である（労契法７条、10条、12条参照）。この点、たしかに就業規則の作成・変更にあたっては、使用者に、過半数組合あるいは労働者の過半数を代表する者への意見聴取が義務付けられている（労基法90条・労契法11条）。しかし、これは、あくまでも労働者の労働条件の設定・変更に関して労働者側の意見を問うだけの手続であり、仮に労働者側が反対の意を示したとしても、使用者側がそれに対応する義務は生じないものと一般に解されている[(8)]。

このような状況から、やはり、集団的労働条件の決定という場面において、労働組合による団体交渉・協約締結の役割は低下しており、また、これに代わるような集団的アクター、システムが予定されているわけではない。こうした労働組合を中心とした労使による集団的労働条件決定システムの機能の後退は、日本の労働法における重要な論点の１つとなって久しい[(9)]。

（２）問題の提起

このような状況は、組合組織率が50％前後と高い状況にあった1949年に形成された法制度を、それが17％前後と低迷した現代においても、なお維持していることに由来するように考えられる。より仔細には、上述した日本における労働協約の機能低下の状態は、既存の法システムにおける次の２つの点に起因すると考えられる。

第一に、労働組合の組織率が低迷した状況にも拘わらず、「労働組合」[10]のみが、団体交渉の成果たる労働協約の締結主体であると限定されており（労組法14条）[11]、その結果、組合の存在しない企業においては労働協約が締結されえない。さらには、「労働者の代表」は、団体交渉を行うことができるとされているが（労組法７条２号）、労働協約の締結主体が組合に限定されていることから、実際上は、団体交渉の主体についても労働組合に限定される傾向にある。

第二に、団体交渉事項は、「組合員」の問題に限定され、また、交渉成果としての労働協約は、「組合員」に対してのみ適用されることが原則であり[12]、規範上、非組合員への労働協約の拡張適用はごく例外的である（労組法17条）。

つまり、組合組織率が低下した現在において、このような労働組合ありきで構築された既存のシステムが、その機能を低下させることは自明のことであり、このような法システムを変化させる理論構築が必要とされる。また、労働協約の内容を就業規則に反映させて当該企業における非組合員へもその適用を図る、さらには、就業規則の変更の手続きさえも行わず社内報による通知をもって非組合員の労働条件をも変更してしまう[13]といった事例もある。このように労働組合法の規範の枠外での労使による集団的労働条件の設定も実務上は行われており、新たな理論構築の必要性はかかる実態が存在することからも読み取ることができるといえよう。

２．本稿の検討対象・目的

（１）フランスにおける団体交渉法制の近年の動向

労働組合の影響力の縮小は何も日本における特有の問題ではなく、世界的に観察される事象であることが指摘される[14]。そのような状況においては、通常、労働組合をアクターとする、団体交渉および労働協約についても、自ずとその役割は低下していくこととなる。

ところが、部門別組合[15]を中心に発展してきたフランスでは、後述するその特殊な協約の適用方式により、非常に高い協約の適用率を誇る一方で、日本と同じく組合の組織率はきわめて低水準であり、企業レベルで、とりわけ中小零細企業において、労働組合（支部）が存在しないことも多い。ところが、このような状況にかかわらず、1982年以降、企業レベルでの労働協約の役割はますます強化され、現在では、その企業協定こそが、フランス労働法典上の規範階層の中心として位置づけられている。なお、フランスにおける労働協約は「雇用、職業教育、および労働の条件、並びにその福利厚生」を包括的に定める、いわゆる包括協約的なものとしての協約（convention）と、その一部のみ、ある主題についてのみを定める、いわゆる個別協約的なものとしてのaccordが存在する（L.2222-１条、L.2222-２条）。本稿では、必要に応じて、conventionを「協約」と訳し、accordには、「協定」との訳語を用いる。

このように企業協定の役割を拡大させるにあたっては、企業での労働協約の締結について、労働組合が存在しないことも多いという現状を踏まえ、労働組合以外の主体による方式を拡大する必要があり、この協約の締結方式の多様化こそが、企業協定を中心とした規範システムを下支えしているといえよう[16]。

前述のとおり、日本においては、労働組合のみが労働協約の締結主体であると限定的に理解されており（労組法14条）[17]、その結果、組合の存在しない企業においては企業レベルでの包括的な労働協約は締結されえない。しかしながら、1951年にILO総会が出した「労働協約（collective

agreements）に関する」91号勧告によると、労働協約とは、「一方は使用者または使用者団体と、他方は一若しくは二以上の代表的労働者団体（organisations représentatives de travailleurs）又は、このような団体が存在しない場合には、国内の法令に従つて労働者によつて正当に選挙され且つ授権された労働者の代表との間に締結される労働条件及び雇用条項に関する書面によるすべての協約をいう」とされており（２条１項）、国際的には、より広い解釈がなされている。[18]

フランスでは、1996年以降、労働協約の締結主体が、労働組合から拡大されており、労働組合以外の労働者の「代表者」による団体交渉を経た協約の締結が認められている。上記のILO勧告も、労働組合による締結のみならず、選出代表者による労働協約の締結をも認めたものであって、フランスにおける協約締結主体の拡大は、国際的にみて、フランスの法状況、社会状況が生み出したごく例外的な現象にすぎないということではない。[19]

ところが、フランスでは、協約締結主体の拡大からさらに進んで、「レフェランダム（référendum）」と称される労働者の直接投票を用いた、代表者を介在させずに協約を締結する方式が導入されるまでに至っている。これは、労働協約の締結について、労働者の代表の介在を前提としている上記のILO勧告のいう労働協約をさらに拡張したものである。ここには、３つの大きな特徴を指摘することができる。第一に、これまでは、組合以外まで拡張されてきたとはいえ代表を介していたものの、この代表の介在がないという点、そして、第二に、実質的な団体交渉の機会が設けられていない点、また第三に、交渉がない以上、これに伴ういかなる保護的取扱いも想定されていないという点である。フランスにおいて、企業レベルで締結される協約は、これに反対する労働者を含む当該企業に雇用されるすべての従業員に適用されることに留意すると、特に集団的利益の保護との関係において、これらの特徴は重要であるように思われる。

（2）本稿の目的

このような代表を介せず、交渉も保障されない形式での協約の締結制度 ── レフェランダム制度 ── について、検討を行うことは、協約法制の現代的な意義を探るうえで重要な意味を持つものと考えられる。とりわけ、レフェランダムという方式は、労働組合の自由および、団体交渉の権利という、日本においても保障されている労働者の権利について、これらを回避し、またこれらに衝突する方式であるように見えるところ、このような方式が、いかにしてフランスにおいて導入され、理論的に受容されたのかを探ることは、協約法制と労働組合、団体交渉制度とのつながりについて、現代的な考察を進めるうえで意義のあることであると考えられる。特に先に示したレフェランダムの特徴は、日本における労働協約の機能低下のシステム上の問題点、とりわけ、労働協約の交渉、締結における論点の検討にあたり考察されるべき点であるといえよう。したがって、本稿では、上記の３つの特徴に着眼し、2017年の改革により導入されたレフェランダム制度に関して検討を行う。

なお、先行研究としては、このレフェランダムを導入した2017年以降のフランスの労働法改革、およびフランスの労働法の全体像を緻密に考察した研究がある[(20)]。これらの研究においても、本稿が検討を行うレフェランダムに関して、先行的に研究がなされている。しかし、本稿は、「レフェランダム制度」そのものに関して、それらの先行研究では必ずしも明らかになっていない、立法の経緯およびその合憲性に焦点を絞って検討を行うものである。

（3）本稿の構成

先に触れたように、フランスにおいては、企業協定 の締結方式が拡大され、労働組合の存在しない企業においても、協約の締結を通じた集団的な労働条件決定が可能となっている。使用者からの一方的な提案へのレフェランダムという新たな協約の締結方式は、1996年以降の協約締結

方式の拡大という進化における現在の到着点（aboutissement）として位置づけることができる[21]。本稿では、このレフェランダムという新たな労働協約の締結方式についてその導入の経緯とその合憲性について検討する。

そこで、まずⅡでは、フランスにおける労働組合法制の全体像と、団体交渉の方式の拡大に関して予備的考察を行い、Ⅲにおいては、使用者からの一方的提案を協約として有効とするためのレフェランダム手続きについてまずは、その立法の展開について確認を行ったうえで、Ⅳにおいて、レフェランダム制度に関する合憲性を審査した憲法院判決を中心に検討を行う。

Ⅱ．予備的考察

１．フランス労働法典上の集団的労使関係法制における特徴

（１）労働協約の規範階層

フランスにおける労働協約法制は、それが交渉され、適用される範囲である、全国または地方・（地区）の部門レベルを中心に、全国職際レベル、企業レベル[22]で展開されてきた。これら様々なレベルで締結された労働協約は、重層的に適用されることとなり[23]、その相互間には有利原則（principe de faveur）[24]が存在する。つまり、労働者にとってより有利である規範が優位となる原則である。ここで、フランスにおける規範階層を簡略に示すと、法規範→労働協約（部門→企業）→労働契約ということになり、本来的には、上順位の規範が下位にある規範よりも優位となる関係にあるところ、有利原則が存在することによって、労働者により有利である規範が労働者に適用されることとなる。すなわち、労働者に有利である限りにおいて下位規範は、上位規範に違反することができるのである。ところが、詳細は後述するが、この重層的関係、有利原則には、重大な変更が加えられており、有利原則はもはや機能していない。なお、

フランスにおいては、日本と異なり、就業規則（règlement intérieur）は懲戒や労働者の健康に関する一部の事項を定めるものであることから（L.1321-1条）、他の規範との適用関係、抵触の問題は生じず[25]、各企業レベルでの集団的な労働条件の決定にあたっては、労働協約がその唯一のツールとなる。

（2）複数組合主義

また、これらの各レベルにおいては、複数の労働組合が存在しており（複数組合主義）、団体交渉は、複数の労働組合が同席の上で行われるのが通例である。そのため、労働協約の締結にあたっても、ある1つの組合のみが署名することもあるが、複数の組合による署名がなされることがより一般的であり、有効要件にもこの特徴が表出する。

複数存在するすべての労働組合が団体交渉および労働協約の締結を行うことができるのではなく、「代表的労働組合」と称される、代表性を有する組合にのみこれが認められるという点も、大きな特徴である[26]。

（3）労働協約の適用範囲

そして、その締結された労働協約の規定は、それを締結した使用者（・使用者団体）の締結する労働契約すべてに適用される（L.2254-1条[27]）。すなわち、それに署名した労働組合の組合員のみならず、非組合員、および、非署名組合の組合員にまで、普遍的に適用される（L'effet erga omnes 以下、「普遍適用」とする[28]）。この広い適用のために、労働協約の締結主体、および、労働協約の正統性が強く要請されることとなる。

ここでは、フランス労働協約法制全体における特徴を概説したが、以下では、企業レベルに注目し、企業における組合の活動態様、企業協定についてさらに予備的に考察を行う。

２．企業レベルで締結される労働協約

（１）企業における労働組合 ── 組合支部の設置および組合代表委員の指名

企業内での組合活動の正式な容認は、1968年12月27日の法によってなされた。すなわち、同法は、代表的労働組合が、各企業、事業場に組合支部（section syndical）を設置すること、および、支部を設置する代表的組合が企業内に組合代表委員（délégué syndical）を指名することを認めた[29]（L.2142-１条、L.2143-３条）。

したがって、企業内での組合活動は、組合支部を基盤に、活動時間等の一定の保護を与えられる組合代表委員によって行われることになる。さらに、それから間もなく、1971年７月13日法によって、企業レベルでの協約の締結が認められ、これを契機に企業レベルでの労働協約締結の促進が開始されることになる。

（２）労働組合と従業員代表制度の併存[30]

（ｉ）従業員代表制度の全体像とその統合

フランス法上、企業レベルにおいては、労働組合による指名代表である組合代表委員に加えて、職場選挙の実施による選出代表である従業員代表システムが併存するという特徴が存在する。

かつては、従業員代表委員、企業委員会、衛生安全労働条件委員会という３つの従業員代表制度が設けられており、それぞれ異なる役割を与えられ、機能してきたのだが、2017年のマクロンオルドナンスによって、これらは、新たな１つの従業員代表機関、社会経済委員会（Comité social et économique; CSE）へと統合され、従業員数11名以上の企業[31]に設置することが義務付けられることとなった（L.2311-２条[32]）。CSE は、従業員数11名以上の企業においてその設置が義務付けられ、その組織形態の詳細、内部構成、機能、代表者の権限に関しては、従業員数50名未満の企業と50名以上の企業とで異なる定めが置かれている（L.2312-１条ほか[33]）。

本稿において用いる「従業員代表制度」や、「選出代表者」という表現については、このCSEの従業員代表をさすものである。

（ⅱ）従業員代表制度の機能

ところで、従業員代表制度CSEの機能を大きくみてみると、労働者の苦情処理を行う機関として抗議や要求活動を行い、また、労働者の福利厚生や、企業経営等の一定の事項に関して、諮問、協議を行うものとして存在している。つまり、従業員代表機関は、使用者との協議あるいは要求活動を通じて、労働者の利益を保護することをその大きな役割としている。

これに対し、団体交渉を行い、労働協約を締結する権限を有するのは、代表的労働組合のみである。すなわち、集団的な労働条件設定に関与することができるのは代表的労働組合のみであると理解されてきた。このことから、フランスにおいては、各企業レベルにおける労働者の利益代表システムの特徴として、各従業員代表制度と、組合代表委員とが、それぞれ異なる役割を担い、複合的に機能しているということを指摘することができる[34]。

しかし、企業協定の役割が拡大し、その締結が促進されていくなかで、労働組合の存在しない企業における対応として、この役割の分担にも変化が及ぼされ、そのような企業において、従業員代表者が、団体交渉および労働協約の締結を担うことも生じていく。

（3）企業協定の役割強化

（ⅰ）企業協定の役割の変化

企業協定が法認された当初は、法規定、あるいは、部門協定などの上位規範よりも有利な事項のみを規定し（有利原則）、労働条件を改善する方向でのみ機能しており、その役割は、専ら労働者の処遇改善であった。ところが、ここで解説する特例協定（法規範の適用除外）・抵触協定（上

位協約への抵触）が立法上認められ、その範囲が拡大されてきたことによって、企業協定による上位規範に対する「不利な方向への」違反が、「条件付きで」ではあるが一般的なこととなった。これにより、労働者の雇用維持などと引き換えに、労働者の保護的法規定を奪い、あるいは、集団的協定を労働者にとって、より不利である条件に改定すること（賃金の引き下げ等）が、広く行われるようになったのである（donnant-donnant交渉、あるいはgive and take交渉と称される[35]）。すなわち、企業協定の機能は、これまでの労働者の処遇改善という機能から、各企業における労働条件の調整的機能へと変化していったのである[36]。そして、この適用除外の可能性は、徐々に拡大されていき、企業協定の部門協定に対する優位性が一般化され、さらには、2016年の労働法改革および2017年のマクロンオルドナンスによって、大きな変革がもたらされるに至った[37]。

（ⅱ）規範階層の逆転

これまでは、いわば例外的に労働協約が法規範に抵触し、また、企業協定が部門協定に抵触することを認め、その例外を拡大していく方向での改革が進められていた。しかし、2016年の労働改革法[38]およびこれを大きく前進させた2017年のマクロンオルドナンスによって、原則と例外が逆転され、侵すことの許されない公序（その内容は立法による）が存在し、その下での従来の規範階層の中心は労働協約であるとされた。すなわち、法規範は協約が存在しない場合に補足的に適用される規範となり、法規範よりも、労働協約が上位規範となり、さらに、労働協約間においては、部門協定は、企業協定がない場合に適用されるものとなり、部門協定よりも企業協定が上位規範ということとされた。要するに、これまでの規範階層に逆転現象がもたらされ、かつては、法規範→部門協定→企業協定であったものが、企業協定→部門協定→法規範という順位で労働者への適用規範が決定されることとなる[39]。

さらには、この改革で創出された、集団的成果協定（accord de

performance collective）が締結された場合には、その規定の有利不利を問わず同協定が各個別の労働契約内容に置き換わる効力が認められており、さらに、この契約の変更を拒否する労働者について使用者は比較的容易に解雇することができることとされた。すなわち、この新たな協約による場合には、労働契約と労働協約の間においても、もはや有利原則は機能しないこととなる（L.2254-２条[40]）。

こうした企業協定の役割強化、中心化という大きな潮流の中で、労働組合の存在しない企業におけるこれらの措置の適用のために、企業協定の締結主体も拡大されてきた。

３．企業協定の締結主体の拡大

上述のとおり、企業において、団体交渉、協約の締結を担っているのは、組合代表委員である。しかし、組合代表委員を指名する組合支部の設置は義務付けられておらず、特に従業員数50名未満の企業においては、それが存在しないことも多く、協約の締結ができない状態であった。そのような状況を改善するために、交渉主体の多様化は、すでに数十年にわたって行われており、これは、従業員数が50人未満の企業に組合代表委員がいないことを補うことを目的としている。

その端緒となったのが、1996年の立法によるものである。同法は、代表的な労働組合によって委任された一般従業員と、選出代表という新たな交渉主体に関する規定を置いた。最初に実験的（時限的）に確立されたこれらの主体は、2004年５月４日の法律によって、正式に立法上、導入されるに至った。その特徴として３つの点を指摘できる。第一に、組合代表委員の不在下で、代替主体を使用することが許可された。第二に、これらの代替交渉主体は、権限を与えられるか、労働組合組織と密接に連絡を取り合う必要があった点である。

また第三として、代替的主体との交渉には、部門協定による定めが必要とされた。すなわち、代替的主体による交渉を許可する部門協定が締

結され、その適用を受ける企業でのみ、その可能性が保障されたものであった点を指摘できる。しかし、この条件は2008年８月20日の法律によって放棄され、部門協定の規定は不要となった。その後も、このような、組合代表委員の存在しない企業における協約の締結方式、代替的な団体交渉主体の認容については、多くの改革がなされ、現在に至っている。現在では、企業規模ごとに、委任を受けた労働者、選出代表者による交渉の方式、有効要件等が定められている。この交渉主体の拡大からさらに先へと進んだ制度が、本稿で論ずるレフェランダム制度であり、同制度による場合は、もはや、従業員の代表者は想定されておらず、各従業員が直接に集団的労働条件の決定へ参加するのである。

Ⅲ．労働者の直接参加（レフェランダム制度）の立法経緯

１．集団的労働条件決定と労働者個人の直接的参加 ── レフェランダムシステムの全体像

（１）小規模企業におけるレフェランダムの一般化の背景

マクロンオルドナンスは、2016年からの労働法の「規範の逆転」[41]をより強烈に推し進めたものであり、すなわち、公序規定が存在する場合をのぞいて（公序規定が存在する場合には、当該規定が適用される）、労働協約が、労働者への適用規範となり、公序に属さない法規定は労働協約が存在しない場合に適用される補足的規範という位置づけとされ、労働協約間においては、企業協定が優先適用され、部門協定は、企業協定が存在しない場合に限って適用されるという新たな規範構造が完成された。

こうして成立した企業協定を中心とした新たな規範階層を機能させるにあたっては、各企業において、その締結主体を確保し、団体交渉、協約の締結を促進する必要があり、また、労働者にとって当該協約が不利にも機能しうる以上、その正統性を強化する必要がある。こうして、マ

クロン氏の労働法改革により、中小零細企業における協約の締結方式は拡充され、その正統性を確保するための多数要件も強化された。

（2）小規模企業における新たな協約の締結方式

ここで注目すべきは、これまでは、先述のとおり、交渉権限の拡大こそ徐々になされてきたものの、ある「代表者を介した」使用者との交渉を経るという部分に関しては、改革の手が及ぶことはなかったところ、2017年のオルドナンスは、この点にも大きな変革をもたらしたという点である。

すなわち、組合代表委員が存在しない、従業員数11名未満の企業、および11名以上20名以下の企業において、組合代表委員も従業員代表も存在しない場合、「使用者は、労働者らに対し、協定案を提案することができる。その協定案は、……現行法典が予定する団体交渉に開かれたすべてのテーマを対象とする」（L.2232-21条、L.2232-23条）。その際、「当該協定案が、従業員の３分の２以上の多数による承認を得た場合、それは、有効な企業協定とみなされる」（L.2232-22条）。

要するに、組合代表委員の指名がない一定規模の企業においては、使用者が協約締結の提案をなし、レフェランダムにおいて、当該協約に対し従業員の３分の２以上の多数が賛成することで、労働協約が成立することとなった。

これまでは、基本的に、主体はどうであれ「団体交渉を経て締結された協約」への従業員による承認として用いられることが主であったレフェランダムが、交渉を経ない使用者側からの協定案への承認に対し用いられるようになったという点で、また、このような手続きが労働法典上予定されるあらゆる協約に対して用いられることを可能とした点で、この制度はこれまで労働法典上存在していたレフェランダムを大きく発展させたものと評価できる。

しかし、他方で、このような制度は、これまで代表の介在を前提とし

ていた憲法上の「労働者の参加の権利」に反しているのではないか等、批判は強く、その立法にあたって議会では多くの修正案が出され、また、憲法院による合憲性審査が行われるに至っている。

以下では、まず、その成立の経緯を確認したうえで（Ⅲ）、いかなる論拠により、レフェランダム制度が正当な手続きであると認められたのか、その法的論点について、憲法院による合憲性審査を素材に検討したい（Ⅳ）。

２．レフェランダム制度の概要

（１）企業内レフェランダム制度の定義

企業内レフェランダム制度（référendum d'entreprise）[42]とは、各企業において、ある事項について直接に各従業員の賛否を問う制度である。レフェランダムというと、一般に国民投票が想起されるが（憲法典11条、89条、72-１条、88-５条）[43]、フランスにおいては、労働法典においても、労使間の集団的意思決定の場面において、レフェランダムが用いられることがある。以前から、各企業における労使関係において、その存在は認識され、実態としても観察されていたところ、近年では、労働法典上にも導入されるに至った[44]。なお、制定法上は、レフェランダムという語が用いられてはおらず[45]、consultation（諮問）、approbation（承認）、ratification[46]（批准）などと表現される。しかし、学説上は、いずれについても、レフェランダムとの呼称が用いられている[47]。本稿でもこの制度の機能的側面および協定あるいは協定案への直接投票というその方式の同一性に着眼し、これらの直接投票制度をレフェランダムとして論ずることとする。本稿で検討を行うのは次の分類のうち、使用者からの一方的提案に関するものであり、したがって、以下で単にレフェランダムと称する場合は、使用者からの提案を承認する手続きとしてのレフェランダムを指すこととする。

（2）レフェランダム制度の分類[48]

企業内レフェランダム制度は、まず、大きくは、（Ⅰ）決定を伴わないレフェランダム（単なる意見聴取としてのレフェランダム、実態としてのレフェランダム）[49]と、（Ⅱ）決定を伴うレフェランダム、すなわち、協約の締結を目的とするものに分類が可能である。そして、（Ⅱ）の協約の締結を前提とするレフェランダム制度は、①ある特定の主題を対象とするレフェランダム[50]と、②企業レベルでの協約に開かれたすべての協約締結事項を対象としうるレフェランダムとに分類できる。①は例えば、企業内貯蓄計画（plan d'épargne d'entreprise（日本でいうところの社内預金制度））等、制定法上具体的に示されている特定の内容の協約について、一定の条件下で使用者からの一方的な提案、または従業員代表と使用者からの共同の提案に対して、労働者の賛否を問うものであり、一定の賛成を得た場合には、その提案は協約として成立するというものである。

②は、2017年のオルドナンスによって、さらに、(A) 交渉を経た案についての決定（＝労働協約の有効要件としてのレフェランダム）と、(B) 使用者からの一方的な協定案の提案を承認する手続きとしてのレフェランダムという２つに分類が可能である[51]。

ここで検討を行うのは、（Ⅱ）②（B）の使用者からの提案に対するレフェランダム制度である。というのも、このような方式は、団体交渉を前提として発展してきた協約の締結について、その団体交渉を排したものであり、その導入の経緯、合憲性の判断および学説の状況を探ることは、労働協約の現代的意義を探るうえで必要な検討であると考えられるためである。

（3）使用者からの提案に対するレフェランダム

使用者が単独で作成した協定草案の提案を労働協約として有効とするための手続きとしてのレフェランダムは、元々、立法上明示された特定の内容についてのみ認められていた制度であったところ、2017年のオル

ドナンスによって、きわめて小規模な企業においてのみ、一般化された。つまり、通常の企業協定に開かれたすべてのテーマについて、レフェランダムによる協定の締結が可能とされたものである。このような制度は、企業における団体交渉を経た協約の締結について、代表者の不在により、交渉等を行うことができない場合に、それに代替するものという趣旨で、代替的レフェランダム（référendum «substitution»）と称される[52]。

３．2016年法の法案審議におけるレフェランダムに関する議論

（１）レフェランダムの導入についての提案

（ⅰ）元老院委員会での修正案の採択

このような方式は、2016年法の制定段階からその導入が議論されていた。その法案審議の段階では、元老院委員会において、組合代表委員の存在しない企業の中でも従業員数50名未満である場合において、団体交渉、協約締結の方式について別の規定を置く改正案10A 条を法案に追加する修正案108号が提出、採択され、本会議には追加条文10A 条を含んだ法案[53]が提出され、元老院においては可決するに至っていた（のちに国民議会において否決される[54]）。

（ⅱ）従業員数50名未満の企業における協約の締結方式

10A 条は、組合代表委員の存在しない従業員数50名未満の企業における労働協約の締結方式に関して、新たな方式を提案するものであった。そのなかには、企業において、選出代表の不在が証明される場合には、使用者は、労働者らに対し協定案を提示することができ、同協定案は労働者らの３分の２以上の多数の承認により成立する、という可能性も含まれていた。

10A 条案 L.2232-20-３条

「［従業員数50名未満で組合代表委員または組合代表委員として指名された従業員代表委員が存在しない企業］において、選出された

従業員代表委員が存在しないことが不存在証明書[55]により証明される場合、使用者は、従業員の３分の２以上の多数による批准（ratification）のために、協定草案を提出することができる」

同 L.2232-20-４条

「……［同］L.2232-20-３条にいう協定は、本法典に基づき、交渉が可能なすべての措置をその対象とすることができる」。

この当時は、従業員代表委員（délégué du personnel）の選出が、従業員数11名以上の企業において、義務づけられていたことから（旧 L.2312-２条）、この案は、基本的には、従業員数11名未満の企業における協約の締結方式を念頭に置いたものと解することができる。

（２）小規模企業における企業協定の不存在とレフェランダム

同委員会では、このような提案を行った理由として、①従業員数50名未満の企業においては特に組合代表委員の不存在が顕著であること[56]、②フランス国内の企業数の割に、協約締結数が少ないという実態があること[57]、③たしかに2015年法が、このような企業における協約の締結の強化をなしたが、ヒアリングによると、そのシステムの複雑さから、ほとんどの小規模企業において、その方式（委任方式）は用いられていないということ、④2016年の改革（企業協定の中心化）へのアクセスを非常に小規模な企業（TPE）にも可能にすること[58]、⑤一部の事項について、すでに交渉を経ない協約締結（使用者による直接的かつ一方的な協約の締結）がみとめられていることが指摘され[59]、このような企業においてもより柔軟に団体交渉・協約の締結を行えるよう10A 条が新たに提案された[60・61]。

（３）修正案に対する批判

（ｉ）立法者の意向との衝突

しかし、この提案は、特に、従業員数11名未満の企業において、交渉を経ない形での協約の締結を認めようとしている点で、「交渉（対話）」を

促進しようとする2016年法の趣旨に相反するものと指摘され、元老院本会議では、政府ほかからこの10A 条を削除する修正案が提出された。当時の労働大臣ミリアム・エルコムリ氏（Myriam El Khomri）は、10A 条が、「従業員の利益を守る上で最も正当なアクターである労働組合との交渉の余地を増やすことを目的とする本法案の哲学とは相容れない。同条は、ある意味で、労働組合組織を回避することを目的としているが、私たちはそれらを強化したいと考えている」と述べ、同案の削除を求めた。[62] しかし、議論の末にこの政府の修正案は否決され、結果として10A 条は元老院では一旦可決されるに至った。[63]

（ⅱ）交渉の強化との矛盾

当然この修正法案が国民議会委員会に提出されたものの、[64] 国民議会委員会は、「この条文で提案された変更は本法案の哲学に反すると考えている。実際、［本法案が目的の１つとする］企業内の労働組合との交渉の強化は、労働法と団体交渉の問題において、従業員らの利益が合法的で有能なアクターによって守られることを従業員に保障するものであると指摘し」、したがって、同委員会は、10A 条を削除することを求める修正案AS189号[65]を採択し、結果、国民議会委員会によって、10A 条はいともあっさりと削除され、[66] 最終的に、2016年の段階では、使用者からの提案への承認手続きとしてのレフェランダムは日の目を見ることはなかった。[67]

このことから、団体交渉という過程を経ずに、レフェランダムによって、企業協定を締結させるという方式に対しては、大きな懸念が存在していたものと思われる。

実際、次に検討するとおり、レフェランダム制度を導入した2017年の改革においても、議会では修正案が多く提出され、また、立法過程の最終段階ではその合憲性が憲法院の事前審査において争われた。

４．2017年マクロンオルドナンス（2018年３月29日の同オルドナンス批准法[68]）におけるレフェランダムの導入経緯

（１）オルドナンス批准法の成立によるレフェランダムの導入

労働改革法と称される2016年の改革がなされてから、わずか１年後の2017年８月31日には、大統領のマクロン氏によって、労働法改革のための５つのオルドナンスが提案され、2016年法の改革をさらに推し進めるような新たな改革がなされたことは、冒頭に述べた通りである。そののちには、同オルドナンスを批准する、2018年３月29日の法が成立し、使用者側が一方的に策定した協定案を協約として承認する手続きとしてのレフェランダム制度は、一部修正を加えられながらも、失効することなく成立するにいたっている。

ここでは、そのレフェランダム制度の具体的論点への検討を前に、2017年のオルドナンス授権法および、2018年のオルドナンスの批准法の法案審議におけるレフェランダム制度にまつわる議論を検討し、その立法の経緯を確認しておきたい。

（２）2017年のオルドナンス授権法[69]におけるレフェランダム制度

オルドナンスは、委任立法権限に基づく法規範であり、通常、国会の立法によって規律される領域について、政府の要請に応じて国会がオルドナンスの制定を認める授権法を立法し、これに基づき政府は、授権された期間のみ有効であるオルドナンスを発効することができる（憲法典38条１項）。授権期間が経過した場合には、同オルドナンスは失効することとなるが、期間内に、これを批准する法案が提出され、採択されれば、正式に立法がなされたこととなる（同２項）。

2017年のオルドナンスの制定の流れを確認しておくと、2017年９月に授権法が成立し、同月には政府によってオルドナンスが公布され、翌2018年３月にはその批准法が制定されている。

この一連の立法過程において、レフェランダムに関しては、各場面で

その適否が議論されており、ここでは、この立法過程の各場面おけるレフェランダムに関して検討を行う。

（ⅰ）2017年９月15日のオルドナンス授権法

2017年の授権法2017-1340号は、社会的対話を強化するための措置を６か月間オルドナンスに授権するものであり、その主たる内容として、企業協定の中心化とそれに関連する改革に関する授権を規定するものであった。

同法は、その目的として企業協定（団体交渉）の役割の強化、従業員代表制度の改革を中心とした社会的対話の強化、雇用の安全化の３つの柱を掲げ、その内容の１つとして、「TPE および PME〔(中小企業)〕において社会的対話を促進し、すべての企業が、法によって団体交渉に開かれるであろう適応可能性の恩恵を受けられるようにする必要がある。それから、新たな社会的対話は、強化された正統なアクターを」前提としていることを述べる[70]。これに基づき、同授権法では、多数要件を強化すること、中小企業における協約の交渉、締結方式を容易にすること等についてのオルドナンスへの授権が規定されていた。

（ⅱ）レフェランダムの利用の拡大への言及

この授権法の段階では、いかなる分野、事項についてオルドナンスへ授権するのかを定めるのみであるため、具体的規定が置かれているわけではないが、レフェランダムについても、団体交渉の実施条件を促進するための同１条２項において、言及されている。すなわち、「協定の有効とするための従業員への意向確認の利用を簡素化する」ことで団体交渉の実施条件を促進するとの規定が置かれている。ただし、これは、文脈上、協定の有効要件としてのレフェランダムを想定したものと考えられ、多数要件[71]の１類型としての直接投票方式をより拡大する趣旨のものと思われる。つまり、後に導入されるに至った協約の締結手段としてのレフェ

ランダムは、この段階では想定されていなかったものと思われる。

（iii）授権法に関する合憲判決

同授権法は、その立法を前に、合憲性の審査に付されており、同審査においては、レフェランダムについての規定もその合憲性が争われた。申立人らの主張は次の通りである。2016年法によって定立された少数派（30％以上の支持）によって署名された協定の有効要件として、従業員に直接投票を求める方式（L.2232-12条）と同じく、そのレフェランダムの組織を要求できる主体として、当該署名組合、使用者、またはその両者を予定していたところ、使用者が単独で、レフェランダムの実施を決定できるようにすることを可能とすることが、1946年憲法典前文６段（組合の自由）および同８段（参加の権利）に反するものであるとし、ひいてはオルドナンスへの授権を定める憲法典38条に違反するものであるとの主張がなされた。

（iv）有効要件としてのレフェランダムの承認

これに対し、憲法院は、「争われている条項はすでに締結された協定の有効要件にのみ関係している」との理由付けで、この部分に関する申立を棄却している。

つまり、この段階では、憲法院は、レフェランダムについて、すでに交渉された協定の有効要件としてのみ、許容しており、後に成立する、使用者からの一方的な提案に基づく交渉を経ない形式でのレフェランダムは想定されていなかったことがこの判決からも確認できる。[72]

結果として、同オルドナンスへの授権法は、その合憲性が認められ、その公布後には、すぐに同授権法に基づく５つのオルドナンスが公布されるに至ったのである。

（3）マクロンオルドナンスにおけるレフェランダム

（ｉ）オルドナンスの目的とレフェランダムの導入

先に言及してきた2017年の授権法に基づき、政府は、５つのオルドナンスを公布した。これらオルドナンスの基軸として、立法者は、「中小零細企業に実用的解決策（solutions pragmatiques）を提供することを目的とする」[73]ことをはじめとする４つの基軸を掲げている[74]。これらの基軸を、団体交渉の強化を目的としている一続きの措置へと集結させたのが、１つ目のオルドナンス ── 団体交渉の強化に関するオルドナンス2017-1385号[75]である[76]。

同オルドナンスは、授権法の１条が提示した枠内において、１つめの基軸である「中小零細企業への実用的解決」の提供のために、従業員数が少なく、代表的労働組合代表の存在しない企業における企業協定の締結方式を拡充した[77]。とりわけ、この改革においてレフェランダムを導入する趣旨については、立法者は次のように述べている。「中小企業の団体交渉権は、ついに普遍的（universel）なものとなるであろう。……この改革により、わが国の全ての企業は従業員数に関係なく、直接かつ簡単に交渉にアクセスできるようになる」。「より具体的には、改革は、組合代表委員も交渉のための選出代表も持たない非常に小規模な企業の現実へ対応している。非常に小規模な企業の使用者は、今後、すべての主題について、労働者らと直接に交渉することができるようになる。したがって、非常に小規模な企業も、大企業と同一の弾力性（souplesses）、法への適応能力の恩恵を得られるのである」[78]。

すなわち、立法者は、企業協定を中心に据えた新たな規範構造を、すべての企業において普遍化することを目的として、小規模企業において、労働組合（組合支部）が存在しないという現状に対応し、企業規模に応じた新たな協約の締結方式を導入したのである。この点、立法者は、「団体交渉」を促進するものとして、協約の締結方式を拡大、レフェランダムを導入したと説明するのであるが、すでに指摘したように、新たな方式

では、交渉の場面は想定されていない。このような立法者の思考が、団体交渉の権利について、労働者側にこれを保障するという見方ではなく、「企業の」権利として「団体交渉」の権利を認めるような考えをとっているとして、これを強く批判するものもある。[79]

（ⅱ）オルドナンスにより導入されたレフェランダムの概要

組合代表委員等の存在しない従業員数11名未満の企業については、かつては、代表的労働組合からの委任を受けた労働者が協約の締結を行うことができることとされていたところ、このオルドナンスは、重大な変化をもたらした。

「組合代表委員が存在せず、その従業員数が11人未満の企業において、使用者は、労働者らに対し、協定案を提案することができる。その協定案は、……現行法典が予定する団体交渉に開かれたすべてのテーマを対象とする。従業員の意向確認（consultation）[80]は、各従業員への協定案の通知から少なくとも15日以上経過したのちに行われる。この措置の適用条件、特に、従業員の意向確認の組織の方式に関しては、コンセイユデタの定めるデクレによる」（旧 L.2232-21条）。このとき、「旧 L.2232-21条にいう協定案が従業員の３分の２以上の過半数により承認される（ratifié → approuvé）[81]場合、それは、有効な協定（accord valide）とみなされる」（旧 L.2232-22条）。また、従業員数11名から20名の企業において、社会経済委員会の従業員代表者がいない場合においても、上記の規定が適用されうる。

すなわち、組合代表委員がいない場合には、従業員数11名未満の企業および、従業員代表が選出されていない11名以上20名以下の企業においては、使用者が協約締結の提案をなし、レフェランダムにより、当該協約に対し労働者の３分の２以上が賛成することで、労働協約が成立するということとなった。

ところで、これらの規定には不完全な点がいくつか指摘されており、

後の批准法において修正が加えられている（後述）。

（4）2018年３月29日のオルドナンス批准法[82]

（ⅰ）立法の目的とレフェランダムの認容[83]

先に述べたとおり、オルドナンスには有効期間が定められているところ、その期間内に、立法により承認された場合には、正式に立法されることとなる。2017年のオルドナンスについても、その批准法が制定され、同オルドナンスは正式に立法化されるに至っている。

批准法は、基本的な目的、大枠については大きな変更はなされておらず、オルドナンスが掲げた４つの基軸を柱に、基本的にはその規定を引き継いだ内容が正式に立法された。ところが、立法にあたっては当然、各議院の審議手続を経る必要があり、そこではオルドナンスにより成立したレフェランダムへ、多くの批判、対案の提示がなされた。さらには、その公布を前にして、憲法院による合憲性審査に付されることとなった。

（ⅱ）レフェランダム制度の導入への批判

立法審議の段階においては、各場面で、レフェランダムに対し、他の規定と比較してもかなり多くの修正案が出されている。そのなかには規定そのものの削除を求める案も複数存在し、この手続きに対する大きな懸念を見てとれる。

その批判の概略を示すと、①レフェランダムの導入が、小規模企業において労働組合、および労使間の対話を回避するものであること、②2017年の授権法への合憲判決への矛盾、すなわち、同判決が同法にいうレフェランダムについて「すでに締結された協定の有効要件のみとして」想定されていることに反しているのではないかという点、③使用者との交渉が想定されておらず二者択一の決定を迫られ、ここには雇用への脅しというリスクも存在しており、提案へ反対することは困難ではないかという点である[84]。

これに対して、政府は、①このような制度が想定しているのは、労働組合が存在しない企業であり、現に多くの小規模企業には組合が存在しておらず、また各従業員は自身の意見を表明できる、また、②この使用者からの一方的提案に関するレフェランダムは、2017年の憲法院判決で判断がなされた規定とは、別の規定にその根拠を置いているため（労働組合の存在しない中小企業における協約の締結の促進）、同判決、授権法に矛盾するものではない、③少なくとも15日という熟慮期間が与えられており、また、投票によって、従業員は提案を受け入れないという選択も与えられており、その投票は、使用者は不在で行われるため従業員は自由な意思を示すことができる等と回答し、これらの見解に否定的意見を述べた。[85]

また、レフェランダム制度に代替するものとして、従来の委任方式（部門の代表的労働組合から委任を受けた一般の従業員による団体交渉、協約締結）を従業員数11名未満の企業においても維持することも複数の修正案によって提案されている。[86] しかし、これに対しても政府側は、そのような制度がこれまで上手く機能してこなかったことを理由にこれを否定している。[87]

結果としては、これらの反対案は可決されることなく、レフェランダム制度は以下に述べる細かな調整を経たうえで、正式にフランス労働法典上、導入されるに至ったのである。

（iii）企業協定への性質変更

上述したとおり、オルドナンス規定によると、レフェランダムにおいて従業員の３分の２以上の過半数の承認を得られた協定案は、「有効な協定（accord valide）」とみなされるとされていた。ところが、この「有効な協定」という概念は、労働法典上存在しておらず、その価値、効果が明確に示されているとは言えない状況であった。[88] この点については、元老院委員会において、修正案が出され、この方式によって承認された使用

者の提案の概念を明確とするために「有効な協定」ではなく「有効な企業協定（accord d'entreprise valide）」へと変更することが提案された。結果として同修正案は採用され、現行法上は、使用者からの一方的提案へのレフェランダムによる承認手続きを経て締結された協定は、企業レベルで締結される通常の企業協定と同一の効力・性質を持つものとみなされることとなった。

（iv）改訂・破棄の方式の追加

オルドナンスの段階においては、レフェランダムによる協約の締結方式が適用されうる企業における、協約の改訂、破棄の方式が定められていなかったところ[(89)]、元老院での法案審議の段階で、これが提案され可決された。またこの提案がなされた際には、政府がこれに追加して、他の方式、たとえば労働組合と締結された協約に関しても、事後的に、当該協約を締結した企業が、レフェランダムの方式を用いることのできる条件を満たしたような場合にも、同方式により、協約の改訂、破棄ができることとした（L.2232-22-１）。このことにより、レフェランダム制度における手続き上の瑕疵は存在しないこととなったといえよう。

（ｖ）レフェランダム制度に関する具体的な規定内容

この批准法によって修正が加えられた現行法上の規定は次のとおりである。組合代表委員の存在しない従業員数11名未満の企業および、組合代表委員、CSE の従業員代表委員が存在しない従業員数11名以上21名未満の企業において、使用者は、一方的に作成した協定案を、直接に従業員らに提出することができ（L.2232-21条、L.2232-23条）、各従業員への協定案の通知から少なくとも15日以上経過したのちに、従業員の意向確認が行われ、そこで３分の２以上の過半数の承認を得られた場合には、当該協定案は、有効な企業協定（accord d'entreprise valide）とみなされることとされた[(90)]。

なお、繰り返しになるが、ここでいう意向確認（consultation）というのは、実質的には労働者の賛否を問うに過ぎないものであって、労働者間の話し合いの余地はあれど、ここでは、使用者不在の下での実施が想定されている以上、使用者との対話あるいは交渉の場面は想定されていない[91]。

この労働者の意向確認についての具体的な定めは、デクレがこれを定めることとされているところ、2017年12月26日のデクレ[92]がその手続きについて次のように定める。

意向確認は、使用者の責任で、勤務時間中に使用者不在のもとで行われ、意向確認の実施について、各労働者の個人性および秘密性が保障される。その結果は、その終了後に、ただちに使用者に伝達され、後に企業内においてその掲示が確実に行われる調書（procès-verbal）の対象となり、同調書は承認された協定案の行政機関への提出時に添付される（R.2232-10条）。この協議の実施にあたって使用者が定める事項に関しては、①協定草案の労働者らへの伝達の方法、②協議を実施する場所日時、③協議の組織および要領について、④従業員の協議の対象となる協約案についての賛否を問う質問文の作成についてであり（R.2232-11条）、使用者はその取り決めを意向確認の少なくとも15日前までに従業員に通知する（R.2232-12条）。また、意向確認に参加する従業員のリストおよび意向確認の適法性に関する異議申立ては、所轄の大審裁判所の管轄に属し、また、その決定は上告されうる（R.2232-13条）。

Ⅳ．企業内レフェランダムの合憲性

１．憲法院による合憲性審査

（１）合憲性審査にいたるまでとその論点

先に述べたように、フランスにおいても、労働協約の締結にあたって

は、労働者の代表を介してなされる団体交渉を経たうえで締結されることが原則であるところ、本稿にいうレフェランダムにおいては、使用者が単独で作成した協定案が直接に労働者の賛否を問う投票にかけられるものであり、異質である。

この制度は、上述のとおり、法案審議の段階でも多くの批判を喚起しており、法案の採択後には、その合憲性が問われた。ここでは、いかなる点でレフェランダム制度の違憲が主張されたのか、また、いかなる理由づけで、合憲との判断がなされたのか検討を行う。

（2）憲法院の決定

（ⅰ）憲法院2018年３月21日決定

［背景と争点］

2018年法は、2017年のマクロンオルドナンスを批准するものであるところ、その成立段階において、国民議会議員の60名以上から合憲性審査の申し立てがなされた。

同法は、レフェランダム制度を導入する規定を含んでいたところ、①このような事前の交渉を排除した手続きを認めることが、「労働条件の集団的決定および企業管理における労働者らの代表を通じた労働者の参加の原則に違反し、また、組合の自由への干渉をもたらすものであ」り、また、②立法府は、参加の原則の実施を可能とする保障を従業員のこの協議について置いておらず、争われている規定は立法の不作為（消極的無権限）によって侵害されているとし、これらの理由から、この手続きが違憲であるとの主張が申立人からなされた。

［決定要旨］

「申立人らは、使用者が従業員の代表者との事前の交渉または合意なしに、協定草案を従業員の協議へ直接提出することを許可するこれらの規定を批判する。これは、労働条件の集合的決定および企業

管理における代表を通じた労働者の参加の原則に違反し、ならびに結社の自由への干渉をもたらす。また、申立人は、立法府が参加の原則を実施することができる保障で従業員のこの協議をカバーしない限り、当該規定は、立法権限の消極的な行使に侵害されていると主張する。」

「1946年憲法典前文６段は『誰しも組合行動を通じて自分の権利と利益を守ることができる……』とし、また、同前文８段で『すべての労働者は、その代表を通じて、労働条件の集合的決定と企業の経営管理に参加する』と規定する。これらの規定は、労働組合に、特に団体交渉、労働者の権利と利益の保護を保障するという本来的役割を与えるが、団体交渉における従業員代表の独占を与えているものではない。」

「労働法と労働組合法の基本原則を決定するための、憲法典第34条[93]に基づく権限は立法者に属するものである。よって、労働者が、その代表者を通じて、労働条件の決定および企業の経営管理に参加する権利の実施のための条件を定めることは立法者によるものである。」

「第一に、使用者が最大20名の従業員を雇用する企業において、特定の条件下で従業員との協議のための協定草案を提案することを許可することにより、立法者は、小規模企業において、労働協約を交渉することのできる従業員代表がほとんど存在しないことを考慮し、そのような企業での協定の発展を望んだ。」

「第二に、争われている規定は、［従業員数20名以下の］企業内に組合代表委員が存在していない場合、また、従業員数11名から20名の企業については従業員代表委員も存在していない場合にのみ、使用者が協定草案を従業員の協議に提出する可能性を規定する。」

「最後に、労働法典 L.2232-22条に従い、協定草案は使用者から各従業員に通知されなければならず、この通知と、協議との間には最低15日間の経過が必要とされる。さらに、協定草案は、従業員の３

分の２の過半数以上の支持を得た場合にのみ有効とされる。それから、協議を組織する方式は、いずれにせよ選挙法の一般原則を尊重しなければならない。」

「以上より、労働法典 L.2232-21条および L.2232-23条は、労働者の参加の原理、組合自由の原則に違反しておらず、立法府の消極的無権限（incompétence négative）によって侵害されているものではないことが認められる。これらの条項は、他のいかなる憲法の要件にも違反しておらず、憲法に準拠するものである」。

（ⅱ）争点 ── 代表者の介在が予定される参加の権利の侵害

申立人らの主張は次のとおりである。代表者を介した団体交渉ではなく、労働者の直接参加による、レフェランダム方式が、憲法典前文８段の「労働者の参加の権利」および同６段の組合自由に反しているのであり、また、労働者の参加の権利について、これは「代表者を通じ」ての参加を定めた規定であるところ、その代表者の介在を予定しなかったことが、憲法典34条により労働法の立法を委任されている立法府の消極的無権限であり、同条に反するものであるという点である。要するに、争点となったのは、レフェランダムによる労働者の直接的な参加が、規定上「代表者の介在」を予定する「労働者の参加の権利」に反しており、違憲なのではないかという点であり、ただし、参加の権利に関しては、私人間に直接に効力を持つものではなく、立法者が憲法第34条によって付与された権限を行使する場合にその遵守を求められるという規定であることから、立法者が参加の原理についての保障をなさなかったことが違憲であるとの主張がなされたものである。(94)

（ⅲ）団体交渉に関する労働組合の権限

改めて決定要旨を確認すると、決定要旨は、「1946年10月27日の憲法典前文第６段によれば、『すべての人は、労働組合の活動によって、その権

利と利益を守ることができる……』。また、同第８段は、『すべての労働者は、その代表者を通じ、労働条件の集団的決定と企業経営に参加する』と規定する。これらの規定は、労働組合組織に対して、団体交渉を通じて、労働者の権利と利益を守るという本来的役割を与えるものであるが、かといって、それら規定が、団体交渉に関して、労働者を代表する独占的権限を労働組合に与えているのではない」ことを判示した。[95]

（iv）立法趣旨との整合性

そのうえで、この規定の立法趣旨が、「代表者が存在しない場合がほとんどであるきわめて小規模な企業において、特定の条件下で協定案の提案、直接の承認という手続きを認めることにより、労働協約をより発展させることである」旨を述べ、この規定においては、「労働組合の代表およびCSEの従業員代表が存在しない場合に、きわめて小規模な企業にのみ、使用者からの提案、労働者からの直接の承認という可能性を認めているものであ」ることを指摘し、実際の規定が立法趣旨に適うものであることを判示した。

（ｖ）労働者の保護の確保

また、その実施にあたっては15日という通知期間が存在しており、３分の２以上の多数による承認が必要とされていること、選挙法の一般原理の尊重等の労働者側の保護がなされることを述べ、これらの事情から、争点の①、②のいずれに関しても、同規定が憲法典に反しないものであるとの判断が下された。

つまり、憲法院は、まず、①団体交渉について労働組合の独占的権限が認められているものではないことを確認したうえで、②レフェランダムが、組合代表委員のいない企業においてのみ認められており、このことは「協約を交渉することができる従業員の代表者が多くの場合、存在していないことを考慮し、小規模企業において企業協定を発展させるこ

と」という立法趣旨に適うものであり、さらに、③従業員への実施通知から実施日まで15日以上の期間が設けられ、また３分の２以上の多数の支持を要すること、選挙法の一般原理の遵守という一定の手続保障が存在する以上、本規定は合憲であるとの判断が下された。本決定は、労働者の参加に関して、憲法典上保障されているかに見える代表の介在につき、その有無にまで、立法裁量が及ぶものと解したものといえよう。

２．論点の指摘と評価

しかし、このような判決には、学説から多くの批判があった[96]。レフェランダム制度の一般化を一部の企業で認めるというこの措置は、たしかに、労働組合代表委員が存在しない小規模企業における、きわめて限定的なものであり、労働組合、従業員代表委員の権限を奪う性質のものでないことは条文・立法の趣旨から読みとることができる。憲法院の判決は、このことを中心に、次の３つの論点に対して判断を行ったものであるといえる。まず、①憲法典前文にいう労働者の参加の権利における労働組合の権限と組合の自由について、②立法趣旨と組合代表委員の不在下における労働組合を介しない方法での協約の締結の可否、③労働者への保護の存在、である。ところが、ここで大きく争われたのは、労働者の参加の権利、すなわち、労働者が「代表者を通じ」、労働条件設定等に参加する権利であったはずであるが、憲法院はこの憲法典上の争点については、緻密な検討を行っていない。したがって、①´憲法典前文にいう「代表者を通じた」参加の権利の価値と②´代表者を介しないことを前提とした労働者への保護の保障に対する検討は論点として残っている。ここでは、憲法院の示した論点①～③と、上記の論点①´②´を前提に本判決について検討を行う。

（1）労働組合と「労働者の参加の権利」

先にも述べたとおり、ここで争われたレフェランダム規定においては、

代表者の介在は予定されていないが、決定要旨では、この点について詳細の言及はなく、1996年決定により確立された組合による独占的権限の不存在が確認されたのみであった。

ここで、1996年決定について確認しておくと、同決定は、全国職際協定の結果として、拡張適用される部門協約により、組合代表委員を擁さない従業員数50名未満の企業における特例的交渉手続きを提供する可能性を認めた実験的な立法の合憲性が争われたものであった。同法においては、選出代表、または代表的労働組合によって委任された一般の従業員の２つのカテゴリーの主体による交渉、協定の締結が認められていたところ、申立人らは、労働組合以外に団体交渉、協約締結を認めた同規定が組合自由と参加原則に反するものと主張していた。この主張を棄却するために用いられた論拠が、先に本決定にて引用されていた、憲法典前文６段および８段が「労働組合組織に対し、特に団体交渉によって、労働者の権利と利益の防衛を保障する本来的役割を与えるものであるが、これらの規定は、団体交渉における従業員代表の独占を労働組合に帰するものではない」というものであり、結論として、選出代表または委任を受けた従業員の「介入が代表的な労働組合組織を妨害する目的も影響もない限り、労働条件の集団決定に参加することができる」と判断された。

同決定からは次のことを確認できよう。第一に、労働組合は団体交渉、協約の締結を行う本来的役割を持つが、その唯一の主体ではないこと、また、第二に、他の交渉主体というのは、企業委員会の代表として従業員によって選出されたか、従業員代表委員として選ばれたか、または代表的労働組合によって委任を受けたことにより、代表委員として選ばれたものであって、これら交渉主体は、いずれの方法によるにせよ、従業員の代表者であった。つまり、1996年の決定は、あくまでも代表者による交渉を前提としたものとして考えられ、その点に特に言及せず、2018年法における特質性 ── 代表者の不介在 ── について特別の検討をなさなかった点で、本決定は、明確な判断を避けたもののように思われる。

その結果、本決定は、基本的には立法趣旨を主軸に[97]、このような制度の導入を肯定したに過ぎないようにも考えられ、積極的にレフェランダム制度を認めた決定とはいえないと指摘することもできよう。この代表者の介在がないことが参加の権利に反するのではないかという論点には、この決定以前から、学説上も注目されていたところであり、憲法院はこの点にも具体的に判断を下すべきであったのではなかろうか[98]。なお、本審査で争いえたのは、憲法上の利益、参加の権利および組合の自由についてのみであり、前者に基づいて代表者の不介在という点については、判断が下されたとみることができるものの、交渉が欠如しているという点については、ここでは直接的には争い得なかった点には留意が必要であろう。

また、1996年法は、事後的であるが、部門別の組合の介入が予定されており、その点でも、本件で争われたレフェランダム方式とは性質を異にする。特に組合の関与を一切排除した、現行の制度を認めた本決定について、組合の自由を大きく損なうものとして、これを強く批判する学説もある[99]。

本来、2017年オルドナンスで導入された方式が「代表者を通じた」ものではない以上、ここで判示されるべきは、労働者の参加の権利における「代表者」の介在についてであり（憲法典は「代表者を通じた」手続きを保障している）、この点について消極的とはいえ、代表者を介しない形を認めた本決定については、批判的な学説が多い[100]。

（2）代表者の不存在と委任方式

繰り返しになるが、本決定は、その主たる論拠として当該企業において「代表者が存在しないことがほとんどであること」を指摘する。しかし、これは、代表者の介在を予定しない使用者の一方的提案へのレフェランダムを正当化する根拠として不十分であるように思われる。すなわち、かつて2016年法までは、これらの企業においても、代表者が存在し

ない場合には、代表的労働組合による委任の方式が用いられることとされていたところ、このような方式が排除されている。このことは、「代表的な労働組合組織を妨害する目的あるいは影響」を持つものではないのであろうか。[101] ところが、この点に関しては、何ら検討はなされなかった。

なお、この点に関して、立法審議の段階では、長きにわたって運用されてきた委任方式が、実際上ほとんど利用されていなかったことを指摘していた。しかし他方で、従業員数11人以上の企業における協約の締結方式の１つとして、同方式は維持されていることから、利用されていないということだけが、このような方式を従業員数11名未満の企業において排除したことを肯定する理由にはなりえないとの指摘もなされている。[102]

（３）参加を行う労働者への保護の不足

本決定においては、一定の手続き保障、労働者側への保護があることも理由付けとして挙げられた。すなわち、協定案の通知から投票までの最低15日間の期間の保障、従業員の３分の２の過半数からの支持という過半数要件、選挙法の一般原則の尊重（投票の個人性、秘密性の保持）が、労働者らへ与えられた保護として示された。

しかし、これらは、あくまでも、実施のための条件として位置づけられているものであり、最低限度の手続きの保障でしかなく、他の方式に比べるときわめて乏しい保護であるといえ、理由付けとして不十分なのではないかと思われる。

大きな点では、まず、他の方式においては、交渉の機会、つまり、使用者との対話が予定されており、代表者は、そこで、使用者へ説明を求めることも、対案を提示することも可能となっている。他方で、レフェランダムによる場合には、使用者からの一方的な提案ののちには、使用者に何ら説明義務も課されず、また、使用者と対話の機会も設けられていないのである。[103] 労働者は、ここでは、使用者からの提案に対し、その詳細も説明されぬまま二者択一の選択を迫られることとなる。一般の従

業員は何の専門知識も有していない場合も多く、非常に専門的な労働協約の締結を、各従業員に委ねる場合には、特に説明義務は重要な役割を持っているように思われる。[104]

また、仮に労働者が、使用者からの提案に応じなかった場合に、使用者がこれに報復的な措置を行う可能性もあるが、代表者とは違い直接参加を行う一般の労働者には何の保護規定も置かれていない。たしかに秘密性、個人性の保護はデクレにより定められているものの、具体的な投票については、他の投票とは異なり、定めがなく、法案審議の段階では、挙手によることも可能なのではないかとまで指摘されている。[105] これに対しては、そのようなことは想定されていないとの回答がなされているものの、投票に関する具体的な規定が追加されることはなかったため、実際の運用上このような簡易な手続きが行われる可能性は残されている。[106]

そして、何よりも他の代表者による場合と異なる点は、使用者との従属関係である。[107] 代表者による場合には、使用者に対する交渉担当者の独立性が保障されているが、この点に関して、レフェランダムでの投票を行う従業員には何らその身分への保障はなく、立法審議の段階でも懸念されたように、ここには雇用への脅しが存在しうるのである。

労使の従属関係に由来する個々の労働者の立場、交渉力の弱さを補填するための集団的な交渉、協約の締結手続きであったはずが、ここでは、そのような趣旨は没却されている。そうすると、直接的な労働者の参加方式については、通常の団体交渉、協約の締結と同等以上の保護が保障されるべきであるように考えられる。[108]

むすびにかえて

ここまで、使用者からの一方的な提案とそれに対する従業員の過半数の承認により「企業協定」が成立するというレフェランダム制度の立法

の過程について、そして、その合憲性について同制度立法時の合憲性審査をもとに検討を行った。

立法の経緯からみると、フランスにおけるレフェランダム制度は、小規模企業における労働組合および従業員代表の不在という現状に対応し、企業協定を中心に据えた新たな規範階層をフランス国内のすべての企業に普遍的に適用させるための措置として導入されたものといえよう。そのような文脈を、政府は、「中小企業への団体交渉の普遍化」と説明する。ところが、本来は、労働協約の締結というのは、労働者の代表と、使用者との交渉を前提としたものであり、直接的な意思表明の方式であるレフェランダムによる労働条件の決定方式では、代表者の介在はなく、また労使間の対話も予定されていない。このようなレフェランダムの導入を、「団体交渉の普遍化」と捉えるとすると、団体交渉および労働協約の意義そのものが変化してきているとの指摘もなされている[(109)]。このことが、憲法典上の利益で争われたのが、憲法院による合憲性審査であった。

フランスにおいては、代表者を通じて、集団的労働条件の設定等に労働者が参加するという参加の権利が憲法典前文で定められており、代表者を介しない協約の締結方式がこの憲法典上の利益に反するのではないかということを中心に、合憲性が争われた。結果として、憲法院は、団体交渉を行い、協約を締結する権限が労働組合の独占的権限ではないことを確認したうえで、このレフェランダムが組合代表委員および従業員代表委員の存在しない企業においてのみの措置であり、小規模企業における協約締結促進という立法趣旨に適うこと、そして一定の保護が存在することから、その合憲性を認め、レフェランダムによる協約の締結という方式そのものが否定されることはなかった。つまり、交渉されていない協約（l'accord collectif non négocié）[(110)]の締結がここに認められたのである。

団体交渉を経た労働協約の締結においては、使用者からの独立を保障された代表者を介することにより、集団として交渉をなすことで労使間

の交渉力の格差を是正し、また、集団的利益に基づいた決定が行われる。ところが、レフェランダムによる協約の締結では、これらの特色、そして、労働者への保護が没却されていることをここでは指摘することができる。ここには労働者が自由な意思において決定を下すことのできるだけの保護は予定されておらず、このような制度が実態としてどのように機能するのか注視する必要がある。

また、具体的な問題としては、あらゆる協定の締結がこの方式により認められたことであり、つまり、集団的成果協定[111]についても、この方式による締結が認められうることとされたことになる。仮にそのような協約が締結された場合には、レフェランダムによる決定により、使用者の提案に反対の者を含めて、各労働者の労働条件を個別の契約よりも引き下げうる可能性が提示されるのである[112]。ここには、もはや、集団の利益・一般の利益は存在せず[113]、個々の利益の集合による、少数派への不利益な取扱いの押し付けさえも生じうるのである。また、他の観点からの問題として、使用者が、競合他社と比較して劣位に立たされることのないよう、使用者団体において、標準的な協約（ひな形協約 «accord type»）を作成する可能性も予想されており[114]、ここにはソーシャルダンピングの危険性も存在する。

たしかに、このような方式による協約の締結は2018年末の時点で年間500件を超えており[115]、このような方式に一定のニーズが存在したことが確認された。しかし、これは、企業協定の中心化に伴う、使用者側からのイニシアティブによるものであり、労働者が積極的にこのような制度に賛成しているものではないものと思われ、今後何等かの紛争が起きることも予想される。現に、具体的紛争ではないが、昨年には、このレフェランダム制度の国際条約への適合性が争われたコンセイユデタの判決も出されている[116]。先に検討した合憲判決によると、憲法院は、「労働者の参加の権利」に関して、立法者に対しかなり広範の立法裁量を認めており、そうすると、このレフェランダム制度に関して争われている基本的権利、

自由の侵害について、さらなる審査を行うために目を向けられるべきは、国際的規範であり、このコンセイユデタ判決も重要な意義を持つものと思われる。

最後に、本稿での検討を超えて、レフェランダムにより締結された協約については、学説から様々の疑問が指摘されており、とりわけ、団体交渉、労働協約の意義そのものの動揺までも指摘される。これらの諸論点に関しては今後の課題としたい。

注

（1）　厚生労働省「令和元年（2019年）労働組合基礎調査」https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/19/dl/gaikyou.pdf（最終閲覧日：2020年７月10日）

（2）　厚労省調査・同上。

（3）　労働協約が締結されていたとしても、ただちにそれが労働条件に関する規定を含んでいるとも限らず、むしろ労働組合の組織に関する事項についてのみ定めるような協約が締結されることが多く、労働条件に関しては、就業規則による場合が多くなっているであろうことも指摘される（水島郁子「労働協約の法的構造」日本労働法学会編『講座労働法の再生第５巻』（2017年）88頁）。厚生労働省「平成23年労働協約等実態調査」（http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002dlia-att/2r9852000002dlpa.pdf）（最終閲覧日2020年７月10日）は、労働協約等の事項別締結状況についても調査しており、これによると、労働条件に関しては、（労働協約以外の）なんらかの規定が存在するとされている率は多くなっているが、労働協約による定めがあるとされていることは少ない。上記水島論文は、前掲注２平成27年調査とこの平成23年調査の内容について、比較分析を行うことで労働協約の実態について検討している。

（4）　菅野和夫『労働法 第12版』（弘文堂、2019年）824頁。より詳細には、名古道功「コミュニティ・ユニオンと労働組合法理」日本労働法学会誌119号（2012年）23頁を参照。

（5）　道幸哲也『労働組合法の応用と課題　労働関係の個別化と労働組合の新たな役割』（日本評論社、2019年）184頁。

（6）　中窪裕也＝野田進『労働法の世界 第13版』（有斐閣、2019年）49頁。

（7）　ただし、計画年休を定める際の労使協定に関しては、その効力について、行政解釈上、他の労使協定と異なり、一定の私法的効力が認められていた

ところ、学説上は意見が対立している（林和彦「年次有給休暇制度の新たな課題」季刊労働法147号（1988年）74頁、浜村彰「年次有給休暇 ── 労働時間法の論点①」労働法律旬報1293号（1992年）14頁以下）。なお、この点、三菱重工業長崎造船所計画年休事件（福岡高判平６・３・24労民集45巻１・２号127頁）は、過半数代表（同事案では約98％を構成する過半数組合）により、使用者との間で締結された協定が、これに反対する労働者にも効力を及ぼす旨を判示しており、一定の私法上の効力についても認められているように解される（本判決の解釈として、萬井隆令「計画年休 ── 三菱重工長崎造船所事件」別ジュリ134号（1995年）112頁、長渕満男「『計画年次休暇』協定の法的効力 ── 三菱重工事件」判時1455号（1993年）223頁）。このように労使協定の効力に関しても、一定の論点は存在しており、本来であれば、仔細に論ずるべきであるが、それは別の機会に譲ることとする。なお、労使協定と労働協約の効力に関する論稿として、小宮文人「過半数組合の締結した協約・協定の効力」季刊労働法161号（1991年）45頁参照。

（８）　なお、別の解釈を行う可能性を示す論考として、唐津博「過半数代表からの意見聴取義務・再論」労働法律旬報1951/52号（2020年）19頁、野川「立法資料からみた労働基準法 ── 規制と団交から契約と参加へ」日本労働法学会誌95号、渡辺章『労働法講義上　総論・雇用関係法』（信山社、2009年）173頁。

（９）　野田進「『集団的労働関係法の時代』認識」法律時報88巻３号（2016年）４頁（特集 集団的労働関係法の時代）、水町勇一郎「『労働契約』か『社会関係』か？ ── 団体交渉の基盤と射程に関する比較法的考察 ── 」管野和夫先生古稀記念論集『労働法学の展望』（有斐閣、2013年）525頁、野川忍「労組法一六条の労働契約の意義」前掲『労働法学の展望』551頁、野田進「集団的労働関係法の適用基盤：労働契約を超えて」労委労協693号（2014年）24頁、など筆者が本稿の執筆にあたり参照した論稿の一部のみを挙げても、日本の集団的労使自治システムの法的課題を論ずる論稿は枚挙にいとまがない。

（10）　ここでいう「労働組合」は、上部組織や、下部組織も含みうる。詳細には、菅野・前掲注（４）920頁、西谷敏＝道幸哲也＝中窪裕也編『新基本法コンメンタール　労働組合法』（日本評論社、2011年）178頁〔奥田香子執筆部分〕等参照。

（11）　西谷ほか・同上178頁〔奥田香子執筆部分〕。

（12）　この論点に関する論稿として、水町・前掲注（９）、および同「団体交渉は組合員の労働契約のためにあるのか？ ── 団体交渉の基盤と射程に関する理論的考察」西谷敏先生古稀記念『労働法と現代法の理論 下巻』（日

本評論社、2013年）83頁、野川・前掲注（９）、野田・前掲注（９）がある。水町教授は、団体交渉の射程という観点から、労働協約の規範的効力がおよぶ労働契約（労働組合員の労働契約）に団体交渉の基盤があり、団体交渉の射程が制限されるという論理は、決して自明なものではなく、むしろ本末転倒であることから、非組合員の労働条件等についても、射程を考察し直すべきであるとする。一方で、野川教授は、労働協約の効力、適用に着目し、労働協約について、労働協約の規範的効力を定める労組法16条に注目して、労組法３条に該当しないような（労働契約ではない）労務提供契約についても規範的効力が及ぶと解釈すべきであると指摘する。

（13）　永尾運送事件・大阪高判平 28・10・26 判時2333 号 110 頁。

（14）　Jean-Marie Pernot, *Le mouvement syndical en France depuis 2008*, Dr, soc., 2020, pp.137.

（15）　産業部門および職業（活動）部門を包含した概念として「部門（branche）」という語が用いられる。

（16）　桑村裕美子『労働者の保護法の基礎と構造　法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』（有斐閣、2017年）258頁以下は、法規制の柔軟化に付随する改革の１つとして、交渉主体の拡大を検討している。

（17）　西谷ほか・前掲注（10）、178頁〔奥田香子執筆部分〕

（18）　西谷ほか・同上171頁〔矢野昌浩執筆部分〕、水島・前掲注（４）90頁。

（19）　同上コンメンタール〔矢野昌浩執筆部分〕によると、フランスのほか、スペインの憲法裁判所においても（1983年12月13日判決）、団体交渉についての労働組合の独占的権限を認めない判決が出されていると指摘がある。

（20）　野田進『規範の逆転 フランス労働法改革と日本』日本評論社（2019年）、小山敬晴「フランスの労働法改革」日本労働法学会誌132号（2019年）140頁、細川良・小山敬晴・古賀修平「フランス労働法改革の意義と労使関係への影響」JILPT 資料シリーズ No.211（2019年）18頁。

（21）　Ylias Ferkane, *Syndicats et négociation collective*, Dr. soc. 2020, pp.119.

（22）　企業レベルでの労働協約は、事業場、グループ企業、またはそのような関係にはない企業際（intrentreprise）のレベルでの協約と同階層に置かれる。したがって、ここでいう企業レベルは、事業場、グループ企業、企業際のレベルも包含する。Groupe Revue Fiduciaire, *Les Guides RF: Loi Travail, analyses et code consolidé 1ére édition*, 2016, p.65 et suiv.; Paul-Henri Antonmattei, Laurianne Enjolras, *Chronique d'actualité du droit de la négociation: commentaire de la loi du 8 août 2016*, Dr. soc 2016, p.944 et suiv. 邦語文献として野田進＝渋田美羽＝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 ── 」季刊労働法256号（2017年）126頁以下参照。

(23)　ある労働者について、どの部門協約の適用があるのかに関しては、契約の相手方である使用者が営む主たる事業活動によって決される（L.2261-２条１項）。

(24)　有利原則に関しての詳細は、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（1996年）418頁以下、野田ほか・前掲注（22）130頁以下等を参照。

(25)　フランスの就業規則法制に関しては、矢野昌浩「フランスにおける就業規則法理」琉大法学84号（2010年）１頁以下を参照。

(26)　代表的労働組合とは、2008年以降は、法律に列挙された要件（L.2121-１条）を満たし、かつ、直近の職場選挙の第１ 回投票において、有効投票の10％以上を得票した労働組合組織をいう（L.2122-１条）。代表性そのものについてそれ自体が大きな議論となるため詳細については捨象するが、フランスでは、この「代表性」を有する労働組合である「代表的労働組合」のみが基本的に労働法典上のさまざまな法的保護を受けられる労働者の団体ということになる。

「代表的労働組合」という概念に関する詳細な論考として、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）」早稲田大学大学院法研論集140号（2011年）143頁、同「フランスにおける代表的労働組合概念の変容（２）」早稲田大学大学院法研論集141号（2012年）153頁、同「フランスにおける労働組合の代表性の機能とその正統性」、日本労働法学会誌124号（2014年）181頁以下。

(27)　L.2254-１条「使用者がある労働協約または協定の条項の拘束を受けるとき、同条項は、当該使用者と締結されるすべての労働契約に対し適用される。労働契約がより有利な条項である場合はこの限りではない」。

(28)　野田・前掲注（20）27頁、野田進「フランス1950年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」季刊労働法257号（2017年）14頁以下を参照。

(29)　当時は、従業員数50名以上の企業においてのみ、これらの設置、指名は認められた（旧労働法典 L.412-６条）。しかし、その後の1982年法によって、組合支部の設置に関しては、従業員数による制限は撤廃された。また、組合代表委員の指名に関して、従業員数50名未満の事業所においては、CSEの従業員代表委員が、代表的労働組合により、組合代表委員として任命されうる（L.2143-６条）。

(30)　野田・前掲注（28）、18頁以下参照。また各制度の概要を解説する邦語文献として奥田香子「フランスの労働者代表制度とその現状」世界の労働60巻８号（2010年）58頁、シルヴェーヌ・ロロム「フランスにおける企業内従業員代表制度」日本労働研究雑誌630号（2013年）26頁、勝亦啓文「フ

ランスにみる組合機能と従業員代表機能の調整」季労216号（2007年）81頁、笠木映里「労働者の精神的健康の保護 ── 安全衛生問題の射程の拡大と従業員代表の役割に関する一試論」前掲『労働法学の展望』360頁以下を参照。

（31）　かつての従業員代表委員の設置義務にかかる要件である。なお、11名以上というのは、少なくとも12か月以上連続した期間の労働者数を指す。

（32）　Françoise Champeaux, *Le mécano du comité social et économique*, Semaine Sociale Lamy n° 1782, 2017, p.2.; Françoise Favennec-Hery, *Ordonnances Macron: un changement de système?*, Semaine Sociale Lamy n° 1782, 2017, p.3 et suiv.

（33）　Le comité social et économique dans les entreprises de 11 a 49 salariés（document）, Semaine Sociale Lamy n° 1782, 2017, p.14; Le comité social et economique dans les entreprises d'au moins 50 salariés（document）, Semaine Sociale Lamy n° 1782, 2017, p.15 et suiv.

（34）　野田・前掲注（20）102頁。

（35）　Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès., *Précis Dalloz de Droit du travail, 33e éd*., 2019. pp.1705 et suiv.

（36）　奥田香子「団体交渉・労働協約法制の改革」労働法律旬報1594号（2005年）25頁。

（37）　規範階層の逆転に関して詳細は、2016年法におけるものとして野田ほか・前掲注（22）、2017年の改革において、野田・前掲注（20）を参照。

（38）　野田ほか・前掲注（22）127頁。

（39）　詳細には同上133頁以下および、野田・前掲注（20）21頁以下を参照。

（40）　野田・前掲注（20）153頁以下参照。

（41）　野田ほか・前掲注（22）130頁、野田・同上21頁以下。

（42）　または職業的レフェランダム制度（référendum professionnels）と称される。Franck Petit, *Les référendum professionnels- La parole donnée aux salariés*, Gualino, 2018.

（43）　Ibid., p.4. 近年、フランスにおいて実施された国民投票の例としては、2005年の欧州憲法を批准するためのもの（反対多数につき否決）、2000年の大統領の任期を７年から５年へと短縮する憲法改正を行うためのもの（賛成多数により可決）などが挙げられる。

（44）　Antoine Mazeaud, *Droit du travail*, 2016, pp.251 et suiv. は、「労働法の法源」の章立てにおいて、一つの法源として「レフェランダム」を取り上げている。

（45）　日曜労働に関する規定（L.3132-25-３条）についてのみ、référendum の語が条文上用いられている。

（46）　これらの語について、Franck Petit, *Le difficile mise en œuvre des*

référendums d'entreprise, Dr. soc., 2017, p.156 et suiv. は、ここでいう consultation は、単なる情報提供およびそれに対する意見の聴取ではなく、不完全な協約を有効とするか否かの決定を伴うものであり、いわゆる「諮問（意見聴取）」（consultation）とは性質を異にしており、さらに、他の２つの表現について、諮問よりも、実態に近いと指摘しつつも、これらは、従業員の回答の積極的な面（dimension positive）しか捉えられておらず、この方式を説明する用語として不足しており、使用者からの提案を決するための投票のみならず、協定案（projet d'accord collectif）に対する投票についても、レフェランダムという語を使用すべきであるとの指摘する。また、approvation と ratification について、Loïc Malfettes, *Le renouveau des sources du droit du travail*, IFJD, 2019, pp.524 et suiv. は、前者について、その起草段階における一方的な（unilateral）性質を強調するものであり、後者について、国際条項の批准（ratification）のプロセスが想起され、このような場合、多くは、当事者に多くの権限が与えられていると、説明する。

（47）　Franck Petit, ibid.; Loïc Malfettes, ibid., etc.

（48）　Bernard Teyssié, op. cit.

（49）　Franck Petit, *Les référendum professionnels- La parole donnée aux salariés*, op. cit., pp.16 et suiv. 近年の代表的例として、2015年の Smart 社の事例があげられる。Smart 社では、2015年９月に「競争力の向上」を目的とする Pacte 2020が従業員らに提案され、これは、週の労働時間を35時間から39時間へ延長し、ただし、賃金は37時間分しか支払わないという内容を含むものであったところ、労働者の56パーセントの過半数がこれに賛成したが、労働組合はこれに反対したことから、この Pacte は有効に成立することはなかった（ただし、使用者は、各労働者に上記内容の契約変更を行うことを提案し、95％以上の労働者がこれを受け入れている）。このような例はほかにも存在しており、具体的な検討を行う必要があるが、本稿では協約締結のためのレフェランダムを中心に検討するため、紙幅の都合上、その検討は別の機会に譲りたい。

（50）　具体的には、企業内／企業際貯蓄計画（plan d'épargne d'entreprise/intrentreprise）集団退職のための貯蓄計画（plan d'épargne pour la retraite collective）（L.3332-３条および L.3334-２条、L.3322-６条）、利益分配と参加に関する協定（accord d'intéressement et de participation）（L.3312-５条）、日曜労働に関する協定（L.3132-25-３条）、補足的社会保障制度（protection sociale complémentaire）（社会保障法典 L.911-１条）について、レフェランダムによる決定の可能性が開かれている。

（51）　また、このほかに、決定を伴わないレフェランダム（単なる意見聴取としてのレフェランダム、実態としてのレフェランダム）も分類可能である

が（例として注49参照）、協約との関係では異質であり、ここでは紙幅の都合上取り上げない。Bernard Teyssié, op. cit.

(52)　Pascal Lokiec, *Droit du travail*, puf, 2019, pp.653 et suiv.

(53)　Jean-Marc Gabouty, Jean-Baptiste Lemoyne et Michel Forissier, Rapport n° 661（tome I）, Sénat, pp.195 et suiv.; Texte de la commission n° 662（2015-2016）déposé le 1er juin 2016, article 10A.

(54)　Christophe Sirugue, Rapport n° 3909, Ass. Nat., pp.115 et suiv.

(55)　各選出代表者が設置されなかった場合、あるいは、その更新がされなかった場合には、使用者は、各代表者についてその不存在を証明する証明書を作成し、その従業員らに対し、その旨を周知し、労働監督官に提出することとされている（従業員代表委員について旧（当時）L.2314-５条、企業委員会について旧（当時）L.2324-８条）

(56)　Jean-Marc Gabouty, Jean-Baptiste Lemoyne et Michel Forissier, op. cit. によると、「2010-2011年に Dares が実施した調査によると、11～19人の従業員を雇用する企業のわずか10％、20～49人の従業員を雇用する企業の20％にしか、組合代表委員が存在していない」。

(57)　Ibid.「フランスには120万の企業が存在するのに対し、労働協約の締結は毎年36,000件にとどまっている」。

(58)　Comptes rendus des réunions de la commission des affaires sociales, 31 mai 2016.

(59)　利益分配と参加に関する協定（L.3312-５）及び、企業内／企業際貯蓄計画、集団退職のための貯蓄計画（L.3332-３条および L.3334-２条、L.3322-６条）。また、提案者は、「３分の２以上の過半数」という基準値についても、これらに由来すると答弁した。

(60)　Jean-Marc Gabouty, Jean-Baptiste Lemoyne et Michel Forissier, op. cit.

(61)　また、このほか、委員会審議において、報告者は、「私たちは皆、直接民主主義（démocratie directe）への強い要求に直面しており、デジタル社会においては、参加する意思はますます強くなる。私たちはそれを考慮に入れ、企業における代表原理（principes de représentation）とそれを調和させる必要があるのだ」と述べている（Comptes rendus des réunions de la commission des affaires sociales, op. cit.）。

(62)　Sénat, Compte rendu intégral de la séance du 20 juin 2016, pp.9988 et suiv.

(63)　Texte n° 161（2015-2016）modifié par le Sénat le 28 juin 2016.

(64)　Ibid.

(65)　Christophe Sirugue, op. cit.「元老院によって採択されたこの条文は、……従業員代表を持たない企業では、使用者が作成する協定草案への３分の２の過半数による従業員による承認をも認める。……［これは、］労働法典

のすべての主題に関して実行が可能とされている。しかし、これらの展開は、労働組合との交渉を奨励しようとする法案の哲学に反している。以上により、法案10A 条の削除を求める」。

(66)　Ibid.

(67)　ただし、何らかの従業員の代表者と使用者との交渉を経た協約の有効要件としてのレフェランダムに関しては、その範囲が拡張され、また、交渉権者も拡大されている。2016年法に関しては、野田ほか・前掲注（22）126頁以下参照。

(68)　LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

(69)　LOI n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

(70)　Exposé des motifs, Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

(71)　フランスにおいては、労働協約の有効要件として、各方式により詳細は異なるが、「多数による支持」が課されている。

(72)　Isabelle TARAUD, *La négociation dans les TPE depuis les ordonnances Macron*, Dr. ouvr., 2018, n° 838, pp.292.

(73)　Rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017.

(74)　Ibid.

(75)　Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(76)　Ibid.

(77)　Ibid.

(78)　Ibid.

(79)　Ylias Ferkane, op. cit.

(80)　通常 consultation は諮問を意味するが、ここでは、意見交換、討論等、対話は予定されておらず、単純に、当該提案への賛否を問う場であることが想定されている。したがって、野田・前掲注（20）、132頁以下の訳語に従い、レフェランダム規定における consultation について意向確認との訳語を用いる。

(81)　9月のオルドナンスを補足する形で出された Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

により修正された。

(82)　LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

(83)　Exposé des motifs, LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

(84)　Laurent Pietraszewski, Rapport n° 369, Ass. Nat., pp.69, pp.73, pp.84, pp.167 et suiv.; Ass. Nat., Compte rendu intégral de 2e séance du 21 novembre 2017, pp.5352 et suiv.; Alain Milon, Rapport n° 194（2017-2018）, Sénat, pp.198 et suiv.; Sénat, Compte rendu intégral de la séance du 23 janvier 2018, pp.137 et suiv.

(85)　Ibid.

(86)　Ibid.

(87)　Ibid.

(88)　Antoine Lyon-Caen, *Ordonances Macron-commantaires pratiques et nouvelles dispositions du code du travail*, Dalloz, 2018, pp.38 et suiv.; Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès. op. cit.

(89)　なお、その性質も「有効な協定」とのみ規定されていたことから、企業協定に関する一般規定の適用もできない状況であった。

(90)　L.2232-21条「労働組合代表委員が存在せず、従業員数が11人未満の企業において、使用者は、労働者らに対し、協定草案または改正案を提案することができる。その協定案は、……現行法典が予定する団体交渉に開かれたすべてのテーマを対象とする。従業員の諮問（consultation）は、協定草案の各従業員への通達の日から最低15日後に行われる。これらの規定の適用条件、特に従業員の協議を組織する方法は、コンセイユデタの定めるデクレにより定められる」。

L.2232-22条「L.2232-21条に規定されている協定草案または改正案が従業員の３分の２以上の過半数で承認された場合、それは有効な企業協定とみなされる。

このように締結された協定または改正の付加文書は、協定により規定された条件の下で、またはL.2261-９条からL.2261-13条の明示的規定を欠く場合、使用者の主導により破棄（dénoncer）されうる。

このように締結された協定または改正の付加文書は、協定により規定された条件の下で、またはL.2261-９条からL.2261-13条の明示的規定を欠く場合、次の規定に従い、従業員の主導によっても破棄されうる。

従業員の３分の２を代表する従業員は、集合的に使用者へ書面での破棄通知を行う。

従業員の主導による破棄は、各年の協定締結日の１か月前の期間にのみ行うことができる」。

L.2232-23条「従業員数が11名から20名の企業において、社会経済委員会の従業員代表委員が存在しない場合、L.2232-21、L.2232-22およびL.2232-22-１が適用される」。

（91）　Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès. op. cit., p.1722; Paul-Henri Antonmattei, *Syndicats représentatifs et référendum: la fausse concurrence*, Dr. soc. 2019, pp.198 et suiv.

（92）　Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017.

（93）　憲法典34条「法は……労働権と労働組合の権利の基本原則を決定する」。

（94）「労働条件の決定および企業の経営管理への代表者を通じた労働者の参加の原則を実施するための条件および保証を、決定することは、立法者によってなされる。」Décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017, cons. 14.

（95）　Cons. const., 6 novembre 1996, no 96-383 DC. の判示による（Commentaire Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018より）。同決定に関しては、Bernard Teyssié, *Droit du travail - Relations collectives*, op. cit., pp.805 et suiv.; G. Lyon-Caen, *La Constit ution française et la négociation collective*, Dr. ouvr., 1996, pp.479 et suiv.; Marie-Laure Morin, *La Conseil constitutionnel et le droit à la négociation collective*, Dr. soc., 1997, pp.25 et suiv. 邦語のものとして、奥田香子「組合代表がいない企業における協約交渉を可能にする法規定の合憲性」労働法律旬報1418号（1998年）20頁以下参照。また、憲法院による同決定へのコメントとして、Commentaire de la décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996, Les Cahiers du Conseil constitutionnel n° 2, p.1.

（96）　Bérénice Bauduin, *La négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés*, Dr. soc. 2018, p. 682; Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès., op. cit.; Gwennhaël François, *Promouvoir la négociation collective dans les petites entreprises*（*2e partie*）, Dr. soc. 2019, pp.1066 et suiv.; Paul-Henri Antonmattei, op. cit.

（97）　Alexandre FABRE, *Regard constitutionnel sur la «négociation» dans les très petites entreprises*, Dr. ouvr., n°. 840, pp.445 et suiv.

（98）　本決定以前から、同論点について指摘していたものとして、Gilles Auzero, *La légitimité intrinsèque de l'accord collectif et la règle majoritaire*, Dr. soc. 2018, pp.154 et suiv. は、代表者の介在のない手続きについて、労働者の参加の原理に矛盾している点を指摘し、合憲判決が出ることは確実とは言い難いと指摘していた。このほか、Gilles Belier, Henri-José Legrand, Aurélie Cormier

Le Goff, *Le nouveau droit de la négociation collective 6e éd.*, Wolters Kluwer, 2018, pp.406 et suiv.
等を挙げられる。また、邦語文献としては、細川ほか・前掲注（20）26頁〔小山敬晴執筆部分〕が、「憲法院は、従業員代表不在の場合に、労働者の直接投票ではなく、代表者を通じたその他の交渉手段の設定を立法者が考慮すべきであったか否かを問うべきであった」と指摘する。

（99）Bérénice Bauduin, op. cit.

（100）注96以下に挙げたとおりである。

（101）Alexandre FABRE, op. cit.

（102）Fabrice ROSA, *La «négociation» dans les petites entreprises et les normes internationals*, Dr. ouvr., 2018, n° 840, pp.450 et suiv.

（103）Alexandre FABRE, op. cit.; Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, op. cit.; Paul-Henri Antonmattei, op. cit.; Pascal Lokiec, *Démocratie représentative et démocratie directe*, Dr. soc. 2019, pp.201 et suiv.

（104）Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, ibid.

（105）Laurent Pietraszewski, op. cit., p.169; Assemblée national, Compte rendu intégral de 2e séances du 21 novembre 2017, p.5365.

（106）野田・前掲注（20）は、「個別性、秘密性が確保されていれば、『あらゆる方法』が可能」とされていることを指摘する。

（107）Alexandre FABRE, op. cit.

（108）Ibid. は、このような保護規定を置かなかった本法が、違憲とされる可能性もあったことを指摘する。

（109）なお、この点、学説では団体交渉および労働協約の意義そのものが変化してきているとの指摘もなされる。Ylias Ferkane, op. cit.; Marie-Laure MORIN, *Derrière «le pragmatisme» des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux du travail*, Dr. ouvr. n° 831, 2017, pp.592 et suiv.; Isabelle TARAUD, op. cit.

（110）Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès. op. cit.; Emmanuel Dockès, *Le droit du travail dans l'affrontement des mondes possibles*, Dr. soc. 2018, pp.216 et suiv.

（111）詳細は、野田・前掲注（20）、153頁以下参照。

（112）Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès. op. cit. ただし、同論稿では、集団的成果協定に関する合憲判決（2018-761 DC du 21 mars 2018（spéc. § 27））においては、その締結方式として、労働組合による場合（L.2232-12条）のみが想定されていたことも指摘される。

（113）Marie-Laure MORIN, op. cit.; Pascal Lokiec, *Démocratie représentative et démocratie directe*, op. cit.

（114）Emmanuel Dockes, op. cit.

（115）Pascal Lokiec, *Droit du travail*, op. cit.

（116）Conseil d'État, 1ère et 4ème chambres réunies, 1er avril 2019, n° 417652, Inédit au recueil Lebon.

【附記】

本稿は、日本学術振興会・特別研究員奨励費（課題番号：18J22166）の助成による研究成果の一部である。