

フランスにおける労働時間と団体交渉

一 はしがき

フランスにおける労働時間法制は、その内容の豊富さと複雑さによって知られる。第二次世界大戦前にいち早く週四〇時間制を採用し、その後の労働時間法制の骨格を形成した一九三六年六月二一日の法律は、その制定直後からその適用デクレおよび法改正によって大きな変容を余儀なくされ、その複雑さの度合いはいっそう強められた。現在、労働法典中の全三部に分散配置された法規定のほか、法典化されない多数の個別関連法規によって形成されるフランス労働時間法制を系統的に把握し、理解することは、それ自体が一つの重要かつ困難な作業である。しかし、ひとたび目を現実の労働時間短縮問題

盛 誠 吾

や労働時間法適用の問題に転ずるならば、ここでは、複雑かつ膨大な労働時間法制から想像される法令優位の状況とは裏腹に、労使間の団体交渉とその結果である労働協約が重要な役割を果たしていることに着目しなければならぬ。事実、第一に一九六〇年代末以降および一九八二年に見られた急激な労働時間の短縮、第二に一九八二年のほぼ半世紀ぶりの大幅な労働時間法制改革およびその後の法改正、第三に近年の労働時間法適用の弾力化の動向のいずれをとっても、およそ団体交渉という要因を抜きにしてはその十分な理解は困難である。

本稿は、これらの諸点についての検討を通じて、フランスにおける労働時間法制、とりわけ近年の度重なる法改正の意義、および労働時間をめぐる団体交渉の機能と

その背景を明らかにすることを目的とするものである。

(1) フランスの現行労働時間法制の概要・動向については、野田進「フランスの労働時間法制(上)(下)」労働三二〇号・三二二号(一九八六)、浜村彰「フランスにおける労働時間の法的規制」労働一・二八号(一九八五)、基礎経済科学研究所編『労働時間の経済学』(青木書店・一九八七)第六章フランスにおける労働時間問題(大和田敢太・矢部恒夫執筆)参照。

二 労働時間短縮と団体交渉

一 労働時間と団体交渉のかかわりは、まず「現行法令よりも労働者に有利な定め」(労働法典L一三二―四条、以下の引用条文も同法典のもの)を目的とする伝統的な団交・協約制度の法的枠組内での問題としての一面を有する。この点で最も象徴的なものが、年次有給休暇の段階的延長であろう。一九三六年にはじめて法制化された二週間の年次休暇は、その後一九五六年および六九年の法改正によりそれぞれ三週間および四週間に延長されたが、その背景には、一九五五年および六二年のルノー公社における企業協定が先導的役割を果たし、それが他の企業および産業にも広く普及したという事情があった。しか

し、労働時間短縮に果たした団体交渉の役割はもとよりこれにとどまるものではない。

一九三六年六月二一日の法律(以下、三六年度という)は、確かに法定原則としては週四〇時間をうちたてたものの、その後の多くの例外措置の許容、とりわけ超過労働時間制度によってそれは事実上形骸化し、一九五〇年代から六〇年代にかけて統計上の週平均実働時間は四五・六時間で推移した。しかし一九六七年以降それは急速な減少傾向に転じ、同年に四五・五時間であった週平均実働時間は一九七六年には四一・八時間と九年度で三・七時間の短縮を記録した。その後短縮のペースは緩慢となり、一九七九年に週平均四一時間を切るまでに三年を要し、一九八一年の時点でも四〇・五時間にとどまったが、その間一貫して労働時間が短縮し続けたことに変わりはない。さらに、この期間の労働時間短縮の特徴は、単に平均時間の短縮にとどまらず、産業間・職種間の格差が大きく減少したことにある。つまり、もともと労働時間の長かった産業や職種においてより大幅な時短がもたらされたのである。また、一九七〇年代の前半には特に大企業において労働時間短縮の度合いが大きかったが、七

○年代後半にはむしろ中小企業における時間短縮が大企業の上回った⁽²⁾。

このような大幅な労働時間短縮の直接の要因が、一九六八年の五月事件を契機とする政労使三者による中央交渉の所産であるいわゆるグルネル協定案と、それによって喚起された産業・職業別の部門交渉および企業交渉にあったことはつとに知られている。右協定案はその第四項において、週労働時間を各産業部門の協定を通じて法定時間である週四〇時間まで漸進的に短縮すべきことを定めた。この部門別全国協定は一九七四年までの間に総計で二五〇近くに達したが、その特徴は、それまでより長時間の労働時間を実施していた企業に対してより大きな労働時間短縮義務を課したこと、および多くの協定が法律の基準よりも厳格な週労働時間の上限を設定したことにある⁽³⁾。しかもこれらの協定は、しばしば協約の拡張手続(わが国の二般的拘束力制度に相当)によって当該部門のすべての企業に対して強制的に適用された。

他方、法制度面では、グルネル協定案が法定最長時間の漸進的縮減が望ましいと定めたことをうけて、一九七〇年代に法定週最高時間が五〇時間に、一二週を平均し

た最高時間が週四八時間に順次引き下げられ、七〇年代後半にはいわゆるみなし労働時間(heures d'équivalence)の一律短縮が行われたが、それらの改正は主として例外的長時間労働の規制を目的とし、実態上の労働時間短縮の結果に追随したものであって、労働時間短縮に果たした効果は小さい⁽⁴⁾。また、一九七六年には初めて一〇人以上の労働者を使用する企業について週四四時間を超える超過労働に対する二〇パーセントの代償休日(heures compensatoires)付与が義務づけられ、七八年にはそれが四二時間以上と改められたが、その効果についても同様である⁽⁵⁾。

二六〇年代末に始まったフランスの労働時間短縮傾向は、七〇年代半ばの経済危機以降、大きな転機を迎える。七五年にはむしろそれ以前よりも大幅な時間短縮を記録したが、それは景気後退に伴う一時休業措置の増大によるところが大きい。そしてその後は時短のテンポは急激に落ち込み、労働時間短縮に関する新たな部門協約もまれになった。このような変化の背景としては、景気後退による企業の潜在的能力の低下や雇用問題の浮上、労働組合の組織率低下に象徴される労働運動の停滞など

が指摘されるが、既にそれまでの段階で相当程度の時間短縮と平準化が進み、さらなる大幅短縮を推進する決定的要因に欠けていたことも確かである。⁽⁶⁾ その結果、法律上の原則である週四〇時間は、あたかも現実の労働時間が最終的に収束すべき到達点であるかのごとき観すら呈するに至ったのである。

このような状況の下で、一九七八年には政府の態度によって労働時間に関する全国中央レベルの労使交渉が開始され、多くの曲折を経て一九八一年七月一七日に確認書署名の運びとなり（以下、八一年確認書という）、次いで一九八二年一月一六日のオールドナンス（以下、八二年オールドナンスという）により右確認書内容を法制化する形での労働時間法改革が断行された。右の交渉経緯および意義については次節で触れることとして、ここではまず八二年オールドナンス以降の労働時間短縮の動向について検討を加えることにする。

三 八二年オールドナンスは、八一年確認書の労使間合意をうけて、法定労働時間を三九時間に短縮し、年次有給休暇を五週間に延長するなどの法定基準の改善を行った。そしてこの法改正以降同年四月までの間に、週平均

実働時間は四〇・三時間から三九・五時間へと四半期としては第二次大戦後の統計史上最大の短縮を記録した。その後は時短のペースは再び鈍化した⁽⁷⁾が、一九八五年には遂に平均実働時間が法定時間である三九時間を下回るまでになった。⁽⁷⁾

このような急激な労働時間短縮は、一見すると確かに法定労働時間の短縮に照応している。しかし、八二年オールドナンスはもっぱら超過労働時間の算定基礎である法定労働時間を短縮したとはいえ、連続交替班の場合⁽⁸⁾を別として実働時間や所定労働時間の短縮を強制したものはなく、かえって使用者は、超過労働時間制度の改正によって一定の年間枠⁽⁹⁾ (contingent annual) の範囲内ですれまでも必要とされていた労働監督官の許可なしに超過労働を命じうることになったのである。それにもかかわらず、八二年オールドナンス以降、急激な労働時間短縮が実現されたことの直接の原因は、その具体的適用をめぐるて開始された部門および企業レベルの団体交渉に求めなければならぬ。事実、その後の調査によれば、八二年一月以降に労働時間短縮を実施した事業場の大多数が、実働時間または所定時間の短縮を内容とする部門または

企業・事業場レベルの協定に基づき、あるいは少なくともそれらの交渉を前提としたものであった。⁽¹⁰⁾ また、労働時間に関する協定は一九八二年六月までの段階で既に四五部門に及び、民間部門一二〇〇万人の労働者のうち八〇〇万人がそれによってカバーされたという。⁽¹¹⁾ いわば、法定労働時間の短縮はその後の各レベルでの団体交渉を通じてはじめて、大幅な労働時間短縮という結果に結びつきえたのである。

しかも右の労働時間をめぐる交渉は、このほかにも法令上の例外措置の事実上の廃止または縮減という結果をもたらした。殊にいわゆるみなし労働時間制度については、その段階的縮減・廃止を定める部門協約が相次ぎ、⁽¹²⁾ 現時点でそれが実際上存続しているのは、ホテル・カフェ・レストラン業や警備・消防業務などごく一部にすぎない。

四 以上のように、八二年オールドナンス以降の急激な労働時間短縮が直接的には労使間の団体交渉に起因するものであったとはいえず、同時にそこには公権力による間接的な交渉の奨励があったことも無視しえない。たとえば、政府は新たな労働時間法の適用デクレの公布を八二

年六月まで猶予することで交渉の進展を期待したほか、八二年オールドナンス自体、法定時間短縮に伴う賃金補償の問題については、最低賃金受給者の場合を除き、労使間の交渉に委ねることとしたのである。⁽¹⁴⁾

さらに立法による間接的な労働時間交渉の奨励としては、いわゆる連帯契約 (contrat de solidarité) ⁽¹⁵⁾ があつた。当初労働時間短縮による雇用創出を目的として八二年に制定されたこの措置は、国と企業の協定に基づき、企業が大幅な労働時間短縮を行う代りに国が一定の財政援助を与えるというものであり、その後次第に労働時間短縮そのものを目的とするものに改訂されたが、いずれにせよその締結には、事前の労使交渉と協定の締結が必要とされていた。いわば、労使交渉に基づく大幅な労働時間短縮を国の財政補助によって促進することが意図されていたのである。

(1) 藤沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』(労働書房、一九八六)第四章(盛誠吾執筆)三六〇頁以下参照。

(2) フランスの労働時間短縮の動向については、Y. BAROU et J. RIGAUDIAT, *Les 35 heures et l'emploi*, La Documentation française, Paris 1983; F. EYMART-DUVERNAY, *Les 40 heures: 1936 ou...1980*, *Economie*

et statistique, n° 90, juin 1977; P. KOEPP, L'évolution récente de la durée du travail, *Travail et Emploi*, n° 4, 1980.

(3) G. TAHAR, *La réduction de la durée hebdomadaire de travail en France depuis 1968*, thèse, Toulouse 1978, ちなみに一九七二年四月二十五日の金属産業全国協定では、就業時間が四七時間以上の事業場につき一・五時間、四四時間以上四七時間未満の事業場につき一時間、四三・五時間以上四四時間未満の事業場につき〇・五時間の短縮を課したほか、一二週平均で週四八時間を上限とした(当時の法定限度は週五〇時間)。

(4) TAHAR, op. cit., p. 33 et s.; J.-F. COLIN, Temps de travail et emploi, *Futuribles*, n° 48, 1981, p. 7; P. PORET, *Productivité et aménagement du temps de travail*, Les Editions d'Organisation, Paris 1983, p. 131.

(5) この代償休日はその権利が八時間に達した時点ではじめて行使可能となるから、四二時間を超える超過労働を四〇時間実施してはじめて一日の休日が与えられるにすぎない。なかき、それがある程度の長時間労働抑止機能を有したものである。cf. J.-C. GUERGOAT, La réduction de la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise, *Travail et Emploi*, n° 3, 1980, p. 31.

(6) G. TAHAR, *La réduction de la durée du travail*, Ed. La Découverte, Paris 1985, p. 29.

(7) いずれも労働省調査による。なおその後の調査結果によると、八七年七月現在で平均労働時間は三九・〇時間に微増した(*Liasons Sociales*, Doc., n° 95/87 du 7 oct. 1987)。

(8) 八二年オールドナンス第二六条はその場合に関して、遅くとも一九八三年末までに一年につき平均三五時間を超えてはならないとした。これは事実上五組制の採用を促すものである。

(9) これは原則として拡張された部門協約により定められるが、それがなるときは年間一三〇時間である(一九八二年一月二十七日デット)。

(10) La durée du travail au début de l'année 1982, *Travail et Emploi*, n° 13, 1982, p. 55. 調査対象二〇八事業場のうち、労働時間短縮が部門協定または使用者団体の勧告によるもの一三(五四%)、企業・事業場協定または交渉後の二方的決定によるもの一一(五四%)であり(両者の重複がある)、交渉を経ない一方的決定によるものは四〇(一九%)にすぎなかった。

(11) J.-C. JAVILLIER, *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, L.G.D.J., Paris 1981, p. 190.

(12) 筆者も同行した一九八七年四月の総評弁護団訪仏調査(季刊労働者の権利一六九号参照)の際の労働省提供の資料によると、八六年末までに私立病院、食品小売業(零細店舗を除く)、菓子製造業、理髪業、警備業などでこの制

度を廃止した。

(13) これについても、各部門協約によってみなし時間の縮減や制度の廃止が定められている。なお、警備業では、協約により大幅な年間超過労働時間枠の定めと見返りにみなし制度そのものを廃止した。

(14) 八二年オールドナンス第二四条。その限りでは、政府は時短に伴う賃金引下げを容認していたといえる。しかし賃金補償の問題は労使交渉における最大の対立点となり、結局、大統領および政府の新たな介入を招いた。Cf. A. JEA-MMAUD, *Le nouveau régime du temps de travail, Droit Social*, 1982, p. 316.

(15) JAVILLIER, op. cit., p. 102 et s.; COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN, *Aménagement et réduction du temps de travail, La Documentation française*, Paris 1984, p. 135 et s.; P. BARBEZIEUX, *Le bilan des contrats de solidarité "réduction de la durée du travail"* conclus en 1982, *Travail et Emploi*, n° 17, 1983, p. 9.

三 労働時間法制と団体交渉

一 一九七八年に政府の意欲によって開始された全国中央レベルの労働時間交渉は、当初から従来の同種の交渉とは異なる様相を呈した。すなわち、使用者側当事者であるC N P Fはそれまでの同レベルでの交渉態度を一

変して積極的攻勢に転じ、当時の経済情勢を背景に企業の競争力向上に必要な労働時間規制の柔軟化、とりわけ労働時間の年間単位の調整や行政許可にかかわらない年間超過労働時間枠の導入などを労働時間短縮の条件として提示した。それに対して組合側は、雇用状態改善のための「労働の分ち合い」を論拠に週三五時間労働と五週間の年次有給休暇の実現を主張したが、CGTを除いて年間単位の労働時間調整への移行には必ずしも反対せず、そのため交渉は当初から労働時間規制の修正・緩和という方向での法的枠組それ自体の見直しという様相を呈したのである。⁽²⁾しかし、交渉そのものは労使間の主張の隔りのためにしばしば中断され、一九八〇年には当時のエール・フランス社長ジローデが政府により調停者として指名され、同年四月には労使双方の主張を取り込んだ報告書⁽³⁾が提出されたものの、交渉はなお妥結に至らなかった。ところが一九八一年には、週三五時間労働の実現を政策目標として掲げるミッテランの大統領当選および社会党政権の樹立を契機に、その積極的関与によって事態は急速に進展し、使用者側が週三九時間および五週間の年休を承認する見返りに組合側が週三五時間要求を取下

けることで両者の間に妥協が成立した。これが先にも触れた八一年確認書である。

この八一年確認書は、一方で既に指摘した一定の法定基準の改善を定めたが、むしろより注目されるべき特徴は、労働時間の年間単位の変形制や労働監督官の許可に服さない年間労働時間枠の新設など、従来の法規制を柔軟化する方向での法的枠組そのものの変更を予定した点と、および部門交渉に対して当該部門に適用されるべき弾力化措置の検討を委ね、その結果をまっぴら必要な改正を要求することにある。そこで予定された部門交渉は確認書の定める同年一二月までに一部を除いて妥結に達しなかったが、政府はこの一連の経緯をふまえて労働時間法改正に着手した。

二 一九八二年一月六日のいわゆる「授權法」は、憲法三八条に基づき、政府に対してその綱領執行のためオールドナンスの形式によって憲法上の法律事項に属する措置を実施する権能を認めたものであり、特に「労使間の交渉結果」を尊重することを条件として、第一に一九八五年の週三五時間達成を目標とした最初の重要な労働時間短縮、第二に五週間の年休に関する立法改正、第三に

「特に企業活動の条件に配慮するための」労働時間法改正を行うべきことを定めた。これをうけて制定された八二年オールドナンスは、先の八一年確認書の内容に沿って、ほぼ半世紀ぶりの法定時間短縮など一定の法定基準の改善とともに、従来の労働時間規制を弾力化する方向でのいくつかの重大な制度改革をもたらした。使用者側の年来の主張である労働時間の柔軟化は、組合側の譲歩による同意があったとはいえ、皮肉にも労働時間の大幅短縮や労働条件・労働者生活の改善を基本政策とする社会党政権の手によって導入されることとなったのである。

ただし、八二年オールドナンスは八一年確認書を文字どおり忠実に立法化したものでもない。たとえば、年間単位の変形労働時間制については確認書にはない週三九時間を超える部分についての割増賃金の支払を義務づけ、年間超過労働時間枠については従業員代表の関与と年間枠を超える超過労働に対する新たな代償休日の付与を定めたほか、八一年確認書で言及された部門協約による「労働時間法に関して適用される一般法」に対する特例許容については、それを従来の労働時間の調整配分のはかには労働時間の振替補填の問題に限定した。

三 その後、八〇年代前半のフランス経済の停滞と雇用不安の増大は、労働時間問題に対しても重大な影響をなげかけることになる。週三五時間労働実現のための動きはすっかり影をひそめ、以前にも増して、企業活動の活性化と競争力向上のための労働時間調整配分の柔軟化についての使用者側の主張が強められた。それはまた、経済の停滞と雇用の伸び悩みの原因の一つが労働法規制の過度の硬直性にあり、その弾力化により企業の自主性と活動の自由を拡大することがひいては雇用改善の鍵でもあるとする近年のC N P Fの基本的主張の一環である。これに対して労働組合の全国中央組織間の認識と対応は大きく分かれた。たとえばC G Tは既得権後退につながる弾力化には断固反対したのに対し、C F D Tは雇用を最優先的課題として労働時間問題については柔軟な態度を示したのである。

このような状況の下で一九八四年には雇用の改善を目的として労働法の弾力化についての全国中央交渉が開始され、同年一二月には部門協定または企業協定による大幅な労働時間規制の特例許容を含む協定原案の作成にまでこぎつけたものの、労働組合内部のつきあげによって

締結には至らなかった⁽⁶⁾。この八四年交渉の失敗はその後の労使関係の展開に様々な影響を投げかけることになったが、いずれにせよ右の交渉以降、全国中央レベルでの労働時間に関する交渉は一切見られない。代わって労働時間立法改革の前提となったものは、部門交渉および企業交渉の動向である。

まず、社会党政権の下での最後の労働時間法改革となつた一九八六年二月二八日の法律は、それ自身が労働時間規制の法的枠組を変更したのではなく、労働協約・協定による特例採用の範囲を拡大すると同時にその条件を整備したものであって、第一に年間単位の変形労働時間制の採用を拡張された部門協約・協定に限定するとともに、平均労働時間を週三八時間または三七・五時間以下とすること、および年間超過労働時間を八〇時間以下とし、それを超えるときは五〇パーセントの代償休日を付与することを条件に、それぞれ四一時間または四四時間の限度で割増賃金および代償休日の付与を免除することを認め、第二に同じく部門協約・協定に対して代償休日による割増賃金の置換の特例採用を認めた。この改正は、その表面的な立法理由や政治的意図もさることなが

ら、その実質においては、八二年オールドナンス以降の部門・企業協定による事実上のいっそうの弾力化の進展という動向⁽¹⁰⁾をふまえ、それを一定の制限的条件の下に法的に追認するという意味を有していたのである。ただしこの法改正に基づく部門協定は、政権交替による再度の法改正を見越した使用者側の忌避により、全く締結されなままに終わった。

一九八六年三月の国民議会選挙での保守再逆転の結果成立したシラク保守連合政権は、その自由化政策の一環として労働時間法制のさらなる柔軟化に着手したが、そこでもなお労使交渉成果の重視という基本的態度は維持された。同年七月二日の新たな「授権法」もまた「ソシアル・パートナーの交渉」を考慮すべきことを条件としていたのであり、同法に基づいて作成された労働時間法改正のためのオールドナンス原案が土台としたものは、その時点で八六年法以後の唯一の部門協定である同年七月一七日の金属産業全国協定（それ自体、八六年法と大きく抵触するものであったが）にはかならない。このオールドナンス原案はミッテラン大統領の署名拒否に遇い、そのため政府は急遽それを国会上程中の社会関連措置法案の修

正案として提出し、一月二〇日にいったんは成立させたものの、法案修正権行使に内在する限界の逸脱を理由に憲法院によって違憲判断を下されたため⁽¹¹⁾、政府は改めて同一内容の単独法案を国会に提出し、一九八七年六月一九日の法律として成立せしめた。同法による主要な改正内容のうち、第一に変形労働時間制に関して、一方でその原則を八二年オールドナンスのそれに戻すとともに、他方で一定の限度で割増賃金および代償休暇付与免除の特例採用を企業・事業場協定にも拡大し、その代償として八六年法が要請した平均労働時間および年間超過労働時間枠の短縮という条件を緩和してそれ以外の何らかの代償措置でよいとしたこと、第二に、拡張された労働協約・協定による「経済的理由」に基づく連続交替作業の導入を認め、それに伴って婦人労働者の深夜業禁止解除の可能性を拡大したこと、第三に、超過労働に対する割増賃金支払を代償休日で代替する特例採用を企業・事業場協定にも拡大したことは、それぞれ右の金属産業協定の第一条ないし第三条に対応し、それを立法化したものである⁽¹²⁾。

四 以上のように、近年のフランスにおける労働時間

法制改革はあくまで労使間の団体交渉を前提とし、その結果を立法内容として取り込むことによって進展した。

このことは、一方で歴代政府による労使対話の重視、いわゆる契約政策 (politique contractuelle) に基づく労使の自主性尊重の結果ではあるが、他方で、強権的介入を回避しつつも労働時間短縮と経済的要請に基づく労働時間規制の柔軟化を実現しようとする政府の行動を正当化するという意味を有していることも確かである。事実、労働時間をめぐるいわば制度交渉は、政府の直接間接の圧力により開始され、妥結を促されたものであった。

- (1) L. CHAVROT, Réduire la durée du travail, *Economie et Politique*, déc. 1978, p. 18; O. MATHIEU, Les négociations sur la durée et l'aménagement du temps de travail à la fin de 1979, *Droit Social*, 1980, p. 100; E. FAVARD, La bataille des 40 heures, *L'Expansion*, 3-16 oct. 1980, p. 75; JEANMAUD, op. cit.
- (2) A. SUPPIOT, La réduction conventionnelle de la durée du travail, *Droit Social*, 1981, p. 448.
- (3) P. GIRAUDET, *Rapport sur la durée du travail*, La Documentation française, Paris 1980.
- (4) この確認書は最初 CNPF と FOO の間で署名され、後に CFTC、CGC および CFDT が加わったが、CG

T は署名を拒否した。

(5) P. MORVILLE, *Les nouvelles politiques sociales du patronat*, Ed. La Découverte, Paris 1985.

(6) R. SOURIE, Après les négociations sur la flexibilité, *Droit Social*, 1985, p. 95.

(7) 同法の解説として、浜村彰「フランスにおける労働時間間の柔軟化」季刊労働者の権利一六七号 (一九八七) 二五頁。

(8) ただし、企業・事業場協定が部門協約で定められた変形制の具体的適用態様を定めることまでは否定されていない。ちなみに、八六年法で認められた変形制に伴う報酬の平準化措置の採用 (資金支払原則に対する特例) は、企業・事業場協定でも定めることができる。

(9) このことは、八二年オールドナンスによる限り変形制を採用しても法定時間を超す部分については割増賃金や代償休日の付与を免れず、企業にとってはさほど大きなメリットがなかったことを修正するものである。なおそれに伴い、それまで事実上割増賃金を伴わない変形制の代用措置として利用されていた集团的喪失時間の振替補填 (cf. J.-M. SPORTOUCH, Le contenu de la décision de réduction de temps du travail, *Droit Social*, 1985, p. 624) の可能性が大幅に制限された (L11211—11212条)。

(10) もともと八六年法の前提となったものは一九八五年六月二八日の公共土木事業全国協定であったが、企業レベル

においては事態はいっそう進行していた。労働省による八年八月までに締結された変形制に関する企業協定の調査によれば (MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET L'EMPLOI, *Bilan de la négociation collective en 1985*, La Documentation française, Paris 1986) 第一に変形制は業務の季節的変動への対応という目的 (この点は八二年二月二三日の労働省通達でも強調されている) を超えて景気変動対応のための手段となっていること、第二に協定の三分の一が法律の規定に反して超過労働時間に対する割増賃金支払の排除または代償休日による代替を定めていること、第三に労働時間変動枠も一般に大きいだけでなくそれすら定めない場合もあり、しかも大部分の場合に時間変動はその直前になってはじめて通知されること、第四に変形制採用の見返り (労働時間短縮、手当など) も乏しいこと、などが明らかとなった。議会の審議でもこの点が再三強調されており (J. O. Débats A. N. 5 déc. 1985, p. 5275) このような企業レベルでの無秩序状態が変形制の採用を部門レベル協定に限定したことの最大の理由であった。

(11) Cons. Const., 23 janv. 1987, J. O. 25 janv. 1987, p. 925.

(12) これ以外の八七年法による改正内容については、本稿四のほか労協一九八八年三月号に掲載予定の拙稿を参照。

四 労働時間法適用と団体交渉

一 八二年オールドナンスによって導入された労働時間規制柔軟化のための措置は、労働時間法適用における団体交渉の役割と意義についても新たな問題を惹起することになった。すなわち、同オールドナンスは一方で年間超過労働時間枠の創設に見られるように従来の法的枠組そのものを一部弾力化した⁽¹⁾が、むしろそのより重要な特色は、柔軟化の方式として、従来の原則的枠組そのものは維持しながら、労働協約・協定⁽²⁾に対してそれとは異なる特例規定の採用を許容した点にある (以下、このような協約・協定を単に「特例協定」ともよぶ)。いわば団体交渉を条件とする柔軟化であり、法令自体が許容する限りでそれを労働協約・協定に対する関係で任意法規化するものである。

このような労働協約による法令上の労働時間規制に対する特例規定の許容は、既に労働法典旧L一三三―五条に見られたものであり、そこでは拡張手続に則って締結された部門協約に対し、労働時間の調整⁽³⁾配分に⁽²⁾関する適用⁽³⁾デクレに抵触することが認められていた。八二年オル

ドナンスは、まずこの特例許容方式を部門協約だけでなく企業・事業場協定にも認めたほか、特例協定の対象事項についても新たな拡大をもたらした。具体的には、(1)部門または企業・事業場協定による特例として、集団的休業による喪失時間の振替補填に関する適用デクレとは異なる定め、および年間単位の変形労働時間制の導入、(2)部門および企業・事業場協定の重疊的存在を条件とするものとして、婦人労働者の深夜業禁止時間帯の変動および週末交替班の採用、さらに(3)部門協約にのみ許される特例として年間超過労働時間枠の決定が、それぞれ認められた。また、その直後の法令改正により、フレックス・タイムにおける繰越時間限度の特例および一日あたりの最長労働時間の一二時間までの延長が、右の(1)の範疇に加えられた。

二 八二年オールドナンスが労働時間規制柔軟化の方式として部門レベルと並んで企業・事業場レベルの特例協定を採用したことは、同年一月一三日の法律⁽⁴⁾による実働時間および就業時間編成に関する企業レベルでの年次交渉義務新設にも示された、社会党政権の企業交渉促進政策に対応するものでもあるが、少なくともその当初に

において、部門レベルと企業・事業場レベルの間には明確な優劣の区別はなかったといえる⁽⁵⁾。しかし、その後は次第にこの問題が重要な意味を持つに至る。

まず、既に触れた八六年法による改革では、変形労働時間制採用と超過労働に対する割増賃金の代替の特例が部門協約にのみ限定され、明らかに部門協約に優越的地位が与えられた。次いで八六年八月のいわゆる間欠労働⁽⁶⁾の制度化に際しても、その採用および適用上の特例の許容は部門協約に限定された。ところがその後の八七年法による再度の労働時間法制改革により、これらの特例はいずれも企業・事業場協定にも認められただけでなく、さらに各レベルの協定に対して特例事項が拡大されることになった。この八七年法制定時点での特例協定事項は、大要以下のとおりである(参考までに八七年法により企業・事業場協定に「拡大」されたものと、「新設」されたものを注記する)。

- (1) 部門協約または企業・事業場協定に認められる特例
- (7) 労働時間の調整・配分および労働時間の振替補填方式に関する適用デクレと異なる定め(1221—122条)
- (1) 間欠労働の採用および実施条件ならびに報酬の平準化

- (L二二二四—八条以下、拡大)
- (イ) 超過労働割増賃金の代償休日による代替および代償休日付与方式の特例 (L二二二—五条、拡大)
- (ロ) 変形労働時間制の採用、および一定限度 (原則週四四時間) 内での割増賃金または代償休日付与の免除 (L二二—八条 I・II、拡大)
- (ハ) 有期労働契約および派遣労働契約に対する変形労働時間制の適用 (L二二—八—三条、新設)
- (ニ) 変形労働時間制における報酬支払額の平準化 (L二二—八—五条)
- (ホ) フレックス・タイムにおける繰越時間数 (D二二—四—一条)
- (ヘ) 一日あたり最長労働時間の二二時間までの延長 (D二二—一七条)
- (2) 部門協約および企業・事業場協定の存在を条件とする特例⁽⁷⁾
 - (イ) 連続交替班作業における婦人深夜業禁止の解除 (L二二—三—一条、新設)
 - (ロ) 婦人深夜業禁止時間帯の変動 (L二二—三—二条)
 - (ハ) 週末交替班の採用 (L二二—一五—一条)
- (3) 部門協約にのみ認められる特例
 - (イ) 間欠労働において、労働時間の配分を確定し難い場合の適応措置 (L二二—四—九条)
 - (ロ) サイクル労働の導入 (L二二—五—一条、新設)

- (イ) 季節的業務における超過労働時間の計算基礎および方式 (L二二—五—二条)
- (ロ) 年間超過労働時間枠の決定 (L二二—六—一条)
- (ハ) 変形労働時間制における割増賃金または代償休日付与免除の上限である週四四時間の引き上げ (L二二—八—条 II、新設)
- (ニ) 経済的理由による交替休日制の採用 (L二二—一〇—条、新設)

問題は、このような特例協定レベルの選択・決定の基準およびその背景である。しかし、その検討に先立ち、ここではまず特例協定の要件およびその意義について触れておく必要がある。

三 特例協定の許容は、単に労使交渉という本来私的自治の領域に属する事実による法令上の公序規定の排除を意味するだけでなく、労働者にとっては労働条件の重大な不利益変更や法令上の既存の権利の剝奪すら惹起するものであるだけに、特例協定締結・発効の要件はそれ自体が一つの重要な問題である。しかもこのことは、フランス労働協約法制の特質との関連でさらに特殊な性格を帯びることになる。すなわち、従来の法制度によれば、協約の組合側当事者が全国レベルで代表的な組合 (CG

T、CFDT、FO、CFTC、CGC)に加入する組合である限り、それが実際には当該レベルでごく少数の労働者を組織するにすぎない場合であっても、その協約は、多数労働者の反対にかかわらず、それによって拘束される使用者が雇用するすべての労働者に対する関係で適用される。その協約がもたらす労働条件の改善を内容とする限り、それによって実際上さしたる問題は生じないとしても、特例協定はそれ自身が法令上の労働者保護の後退を内包するだけに、右のような制度を単純に適用することの危険性は重大である。そのため、八二年オールドナンスは、部門協約および企業・事業場協定に対してそれぞれ次のような条件を付した。

まず部門協約については、法文上「拡張された」と形容されることく(Convention ou accord étendu)、その発効には拡張適用されることが必要であり、それ以前にはたとえ協定当事者間においても特例協定としての効力をもたない。その限りでは、特例の許容は最終的には公権力の介入、すなわち労働大臣の拡張適用の判断によって条件づけられるわけであるが、同時にそのことは、特定の部門のすべての企業に一律に特例の享受を可能ならし

めるという意味をも有している。また、その場合の拡張手続には、従来とは異なる新たな意義が付与されたと見るべきであろう。この点でも特例協定制度はこれまでの協約法理に再検討を迫るものである。

企業・事業場協定については、「最新の企業委員会またはそれが存在しない場合には従業員代表委員の選立において有権者総数の過半数を得た」組合の異議申立のないことが協定発効の条件とされる(11-33-26条)。ここでは、部門レベルの特例協定とは異なり、公権力の関与は問題とされず、その意味では労使交渉に対してより広い自主性が認められているといえる。

四 先に掲げた三つの特例協定レベルの決定基準としては、一般的には当該特例事項が労働者に及ぼす影響の度合いが重要な意味を有すると考えられる。すなわち、より重要な影響を有する事項については特例採用を部門レベルに限定し、それ以外については企業・事業場レベルにもそれを許容するという基準である。このほか、特例事項の性質、たとえば産業・職業別の統一的特例適用の必要性(前掲③の範疇)や個別企業における具体的適応の必要性(前掲②の範疇)も重要な要素であろう。し

かし、近年の法改正による協定レベルの変動については、さらにつぎのような事情を考慮する必要がある。

まず、特例協定制度の導入は、現実の団体交渉の展開に新たな局面をもたらした。それによって組合側が使用者側の譲歩を引き出すための新たな切り札を手にしたことは確かであるとしても、その交渉は多くの場合に使用者による特例利用の要求を対象とするものとなる。従来は団体交渉がもっぱら組合側の要求と使用者側の譲歩を内容とするものであったのに対し、そこでは明らかに一種の主客転倒が前提とされているわけである。一方、八二年の法改革により、企業内組合支部が存在する企業について賃金および労働時間に関する年次交渉が義務づけられた結果、企業レベルの団体交渉の頻度は高まり、さらに最近では労働時間調整に関する協定は数のうえで労働時間短縮のそれを上回るまでに至った⁽¹³⁾。ところがその反面で、その交渉は時として法令の許容する範囲を逸脱し、十分な代償もないまま労働者の権利や法的地位を害する結果すらもたらした⁽¹⁴⁾。そのことが、前述のような特例協定交渉の性格や、交渉担当者の経験不足にあることは容易に想像される。八六年法が新たな特例措置の導入

に際してその採用を部門協約に限定したのも、まさにこのような事情に基づくものであった。いわば部門協約による特例適用の統一化と、交渉レベル間の機能分化ないし整序を意図したのである。これに対して、八七年が八六年法による特例措置を企業・事業場協定にも解放し、さらに新たな特例事項の拡大を認めるに際して企業・事業場協定の逸脱を防止するために採用した方策は、法律の定める条件に合致しない協定の適用に対する刑事制裁による威嚇である⁽¹⁵⁾。これによって、企業・事業場レベルの特例協定についても国家の後見的監督権限が明確にされたが、その反面、部門協約優位による交渉レベルの整序・分節化という政策目的は再び後退したものとなった。

さらに、このような特例協定制度の変遷は、近年の労使関係をめぐる情勢変化と労使双方の基本的政策・戦術の修正を反映するものであることを指摘しておかなければならない⁽¹⁶⁾。一方で使用者側、特にC N P Fは、近年少なくとも労働時間や労働編成の問題に関してこれまでの部門交渉重視の政策を一八〇度転換し、企業の主体性確保の観点から部門交渉による制約を伴わない企業交渉促

進の立場を打ち出している。それに対して組合側は、逆に、組合運動の沈滞化という状況の下での要求成果拡大と、下部における交渉の統制・把握のため、その交渉力や政治的影響力で勝る全国中央および部門レベルの交渉を優先させ、それを企業交渉開始の条件とすべきことを主張している。八六年法によりいったんは組合側主張に接近する方向で修正された特例協定レベルの決定は、八七年法により今度は使用者側主張を容れる方向で再修正されたのである。

- (1) フランス労働法上、労働協約 (*convention collective*) は「雇用及び労働条件並びに社会的保障」の全体を対象とし、労働協定 (*accord collectif*) はその一部を扱うものとして概念上区別されるが (L11311 一条)、「その性質や効果などの点で違いはない。本稿では簡便を期すため、おおむね部門協約、企業・事業場協定の語を用じている。
- (2) このことは、具体的には各週ごとの労働日数および時間配分、交替制労働や交替休日制の導入、連続交替班作業における労働時間配分などを意味する。
- (3) このほか、一九七六年の代償休日制度の導入に際し、その適用方式について「全国レベルで最も代表的な使用者団体と労働組合の間で締結された協定」に対してデクレのそれと異なる定めをすることが認められた (L11211 五

一条、D11211 五条)。

- (4) 藤沼編・前掲書三七二頁以下参照。
- (5) G. H. CAMERLYNCK, G. LYON-CAEN et J. PÉLISSIER, *Droit du travail*, 13^e éd., Dalloz, Paris 1986, p. 423.
- (6) これは、就労期間と不就労期間を繰り返す業務について期間の定めのない労働契約として扱うというもので (L11211 四一八条以下)、特に有期労働契約やパート・タイム労働によってはカバーされない季節的業務を対象とするものである。
- (7) この場合に、企業・事業場協定がないときは、従業員代表の意見聴取を経たうえでの労働監督官の許可によって部門協約の特例規定の適用が可能となる。ただし、(6)については、交渉主体たるべき企業内組合代表委員が存在する限り、そのような便法は認められなく。
- (8) J. PÉLISSIER, *L'horaire annuel après la loi du 28 février 1986, in Flexibilité du droit du travail*, Éd. Lég. et Adm., Paris 1986, p. 129, p. 140 et s.
- (9) 藤沼編・前掲書三三七頁以下参照。
- (10) この異議申立が実際にはきわめて困難であることにつき、藤沼編・前掲書三八二頁参照。
- (11) たとえば、日曜休日の原則に触れる特例や変形労働時間制の変動枠の延長には部門協約の存在が条件とされる。
- (12) MINISTÈRE DES AFFAIRES ET L'EMPLOI,

op. cit. p. 49 et s.

(13) 前掲三注 (9)。

(14) 新L二二一九条二項。従来は拡張適用された部門協約による特例条項に対する違反のみが罰則の対象とされてきた(L二五三一条)。

(5) Cf. F. SELLIER, *Aménagement du temps de travail, articulation entre niveaux de négociation et conflits entre syndicats, Droit Social*, 1986, p. 773; *SOU-BIE*, op. cit.; MORVILLE, op. cit.

五 むすび

最後に、以上で検討したフランスにおける労働時間問題と団体交渉の関係について、特に注目に値すると思われる点を指摘することで、本稿のむすびとしたい。

まず、一九六〇年代末以降および一九八二年オールドナンス以後の急速な実労働時間の短縮が、直接的には部門レベルや企業・事業場レベルの団体交渉によって惹き起こされたものであるとはいえ、それを単に労使間の自由な交渉の結果としてのみ捉えることは正しくない。そこで見られたほぼ全産業・全職種にわたる労働時間短縮は、全国・地域レベルの部門協約の拡張適用という法的強制

の要素を無視して説明することは困難だからである。使用者団体未加盟企業や組合組織のない企業、とりわけ中小企業にとって、労働時間短縮はまさに法律による強制にも比すべき外部的圧力の結果にほかならない。

つぎに、労働時間法制改革に占める団体交渉の機能については、それが公権力すなわち政府の徳憑によって開始され、その直接間接の圧力によって妥結を促されたものであること、あるいは少なくともその結果がそのときどきの政権の政策目的に合致する限りで制度改革の内容として採用されたことを無視しえない。このことをフランスにおける長年の社会的コンセンサスである労使対話政策の帰結とみるべきか、それとも労働時間法制の改正を意図しながらも強権的な介入による混迷を回避しようとする政治的配慮に基づくものとみるべきかは、自ずと評価が分かれよう。

労働時間法制の具体的適用に関しては、労働時間に關する企業レベルの年次交渉義務創設の意義および結果とともに、近年の労働時間法規制の弾力化の動向に注目しなければならぬ。殊にこの弾力化に關しては、フランスにおけるそれが単に法的規制の柔軟化についての企業

運営上の要求や社会的要請だけでなく、雇用問題と不可分の問題として論じられ、展開されていること、および労働時間規制弾力化措置の適用が、あくまで労使間の団体交渉を通じた労働協約・協定の締結を条件とするものであることに留意すべきである。このことはまた、労働

時間規制の弾力化における国家の後見的介入と労使による自主的交渉の間の、それ自体多分に政策的な境界設定の問題でもあった。

(一橋大学助教授)