

論 説

フランスにおける労働組合の自由と
労働組合の代表性の関係の一考察
——2011年結社の自由委員会第2750号事件を素材として——

小 山 敬 晴

はじめに

一 前提的考察

1. フランスにおける法的基礎

2. 結社の自由委員会提訴までの経緯

二 結社の自由委員会第2750号事件の要旨

三 結社の自由委員会第2750号事件の解説

四 労働組合の自由と労働組合の代表性の関係の検討

1. ILO 規範における労働組合の自由と労働組合の代表性の関係

2. フランスにおける労働組合の自由と労働組合の代表性の関係

結びにかえて

はじめに

本稿は、フランスのナショナルセンターの1つである労働総同盟＝労働者の力（Confédération générale du travail-force ouvrière、以下「FO」とする）を申立人とする2011年ILO結社の自由委員会（Comité de la liberté syndicale）第2750号事件を素材として、フランスにおける組合の自由（liberté syndicale）と労働組合の代表性（représentativité syndicale）との関係を検討するものである。この事件において結社の自由委員会は、労働組合の代表性の基準等を改革したフランスにおける2008年8月20日の法

律⁽¹⁾が、結社の自由及び団結権の保護に関する ILO 第87号条約（1948年、Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical）ならびに団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する ILO 第98号条約（1949年、Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de la négociation collective）に適合するか否かの判断を行った。

フランスの労使代表者は2008年法を足がかりに、当該協約の適用領域における労働者の過半数の支持を受けた1または複数の組合にのみ協約締結能力を付与する制度の構築を目指している。組合の自由の帰結である複数組合の併存を2008年法は保持したものの、このような協約制度は労働組合活動の一定の統合を目指すことを意味する。それゆえ、この制度の構築を目指して2008年法が行った労働組合の代表性要件の厳格化は、フランスでとりわけ重視されてきた組合選択の自由を後退させて実現されたことになる。FOが結社の自由委員会に本事件を提訴し、組合の自由の侵害を主張したのはまさにこの文脈においてである。2008年法が労働組合の自由と労働組合の代表性との関係性において、後者に重心を移した、または移すことができた背景とはなにか。本稿はこのような問題関心に基づき、本勧告を題材として労働組合の自由と労働組合の代表性との関係を再考し、2008年法に基づく労働組合の代表性の意義について考察することを目的とする。フランスにおける労働組合の代表性の特質を明らかにしておくことは、それを基礎として成立するフランス労使関係法制の研究のみならず、労働組合に代表資格が与えられる根拠、すなわち労働組合が労働者を代表する正統性を探る研究に資する素材を提供することになろう。

なお本勧告は、フランスにおける労働組合の代表性と組合の自由との抵触について結社の自由委員会が初めて判断した事例としても注目される。ここでILO規範としての組合の自由について若干の説明をしておく。そ

(1) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail（社会的民主主義の変革および労働時間改革を内容とする2008年8月20日の法律第789号）

もそも組合の自由とは人権としての結社の自由の一部であり、労使双方に対等に認められるべきものであるが、ILO が設立以来主張してきた組合の自由とは主に労働組合結成・加入権を意味している。ILO は1944年のフィラデルフィア宣言で組合の自由の原則を再確認し、前述のILO 第87号条約、ついでILO 第98号条約を採択した⁽²⁾。組合の自由を前提とすれば法の下において労働組合はそれぞれ平等になるが、一定の交渉単位において過半数の労働者の支持を受けた組合が、非組合員をも含めた全労働者を排他的に代表する権限を持つ制度（排他的交渉代表制⁽³⁾ exclusive representation system, アメリカやカナダなど）、法律により定められた一定の条件を満たすことを証明した組合に代表性を認め、代表的組合（syndicat représentatif）にのみ団体交渉権等の特権を認める制度（フランス）が存在している。これらの制度と組合の自由との抵触が問題となるが、これについてILO はすでに、1951年の労働協約に関するILO 第91号勧告（Recommandation n°91 sur les conventions collectives）第2条1項の労働協約の定義において、労働者側の当事者を「代表的労働組合」とし、団体交渉の促進に関する第163号勧告（Recommandation n°163 concernant la promotion de la négociation collective）では団体交渉権を代表的組合にのみ認めることを許容している。

本稿の構成について、まずはフランスにおける組合の自由の内容と労働組合の代表性に関する制度の説明ならびにFOが結社の自由委員会への提訴に至るまでの経緯に触れ（一）、次に本勧告の要旨を紹介し（二）、フランスの法制度の説明も踏まえて勧告の内容を解説する（三）。最後に勧告を総括したうえでフランスにおける組合の自由と労働組合の代表性の関係性の検討を行う（四）。

（2） 組合の自由の国際的規準に関する主要な文献として、横田喜三郎『組合の自由』（有斐閣、1979年）。また市民的及び政治的権利に関する国際規約第22条においても組合の自由が定められている。

（3） 中窪裕也『アメリカ労働法〔第2版〕』（弘文堂、2010年）37頁。

一 前提的考察

1. フランスにおける法的基礎

(1) 組合の自由

フランスにおける組合の自由⁽⁴⁾ はまず第四共和制憲法典（1946年10月27日）前文第6文⁽⁵⁾を根拠とし、憲法的価値を有する原則（*principes de valeur constitutionnelle*）⁽⁶⁾に属している。またILO第87号条約第2条⁽⁷⁾およびILO第98号条約第1条⁽⁸⁾においてもその根拠が見出される⁽⁹⁾。

フランス労働法典において組合の自由は、個別的側面（労働者個人を主体とする）と集团的側面（組合を主体とする）の双方について保障されてい

(4) J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, 27^e éd, coll. « Précis », Dalloz, 2013, p.989 et s.

(5) « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. » 人はすべて労働組合活動を通じて自己の権利および利益を擁護し、かつ自己の選択によって労働組合に加入することができる。（著者訳）

(6) この原則は憲法的価値を有する法文のなかに明示的には記されていないが、憲法院が立法者に対し、憲法的価値を有する法文と同一の効力を有することを認めた一般原則をいう。P. Pactet et F. Mérlin-Souramianier, *Droit constitutionnel*, 31^e éd, Sirey, 2012, p. 542 et s. 中村紘一＝新倉修＝今関源成監訳『フランス法律用語辞典〔第3版〕』（三省堂、2012年）337頁参照。

(7) 労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する。

(8) 1項：労働者は、雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける。2項：前記の保護は、特に次のことを目的とする行為について適用する。(a) 労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを労働者の雇用条件とすること。(b) 組合員であるという理由又は労働時間外に若しくは使用者の同意を得て労働時間内に組合活動に参加したいという理由で労働者を解雇し、その他その者に対し不利益な取扱をすること。

(9) 最近では、ヨーロッパ人権条約第11条、ヨーロッパ社会権憲章、ヨーロッパ連合基本権憲章によっても組合の自由は保障されている。

る。1884年3月21日の法律を淵源とする L.2131-2 条⁽¹⁰⁾ は「同一の職業に属する者による職業組合または職業的団体は自由に設立されることができる」と定めているのであり、組合の自由は、法制定時と同様に、職業的利益の擁護を目的として、使用者を含む全ての者に対して保障される。しかし、L.2141-5 条および L.2141-7 条が、使用者を名宛人として、組合所属を理由とする差別的措置をとることを禁止しているように、労働法典は労働組合の自由の保護により重きをおいているといえる。

個別的側面としての組合の自由は、まず使用者に対するものとして、組合所属を理由とする差別禁止を内容とする（L.2141-5 条以下）。L.2146-2 条においては使用者の禁止行為に対する刑事罰が設定され、差別禁止規定の実効性が担保されている。次に、組合組織に対するものとして、非加入の自由、脱退の自由がある。これらは1884年法を基礎とするフランスにおける組合についての自由主義的な考え方の表れであり、組合加入の自由から導かれる当然の帰結である。組合が使用者に対して、例えば組合員のみを雇用することを義務付ける条項を労働協約の中に設定すること（組合保障条項〔*clause de sécurité syndicale*〕）は、直接的にこの自由を侵害するものではない⁽¹¹⁾ が、フランスは1956年4月27日の法律によって組合保障条項をおくことを禁止するという解決を図った（L.2141-7 条、L.2141-5 条）⁽¹²⁾。これは現在まで変更されていない。

集团的側面に関しては、第1に組合と国との関係における、組合設立の自由がある（L.2131-2 条）。すなわち、公権力は組合の設立の条件に関与

(10) 以下、注記のない条文はすべてフランス労働法典の条文をさす。

(11) 他企業での雇用を探さなければならないことになるが、非加入の自由は保障されているからである。J. Péliissier, *op. cit.*, p. 993.

(12) 組合保障条項を容認する判例もかつて存在しており、フランスにおいてそれがまったく禁止されているというわけではない。さらに1956年法の立法目的は、印刷産業の各企業における CGT の雇用独占を終了させるところにあった。G. Spyropoulos, *Le monopole syndical d'emploi et la protection de la liberté syndicale*, Dr. soc. 1956, p. 264.

することはできないのであり、国に対する組合の独立性が保障される。フランスでは組合の設立にあたって、規約の作成と行政庁へのその届出が要求されているが、これらは行政による許可制ではないので組合の自由に反するということにはならない。組合設立の自由の帰結として、別々の組合が同一産業または同一企業において設立されることができるようになる。すなわち、複数組合の併存 (pluralisme syndical) が採用される⁽¹³⁾。その他の帰結として、組合が連合団体を形成することも認められる (L.2133-1 条および L.2133-2 条)。第 2 に、組合と使用者との関係において、使用者には中立および平等取扱いの要請がなされる (L.2141-7 条)。

最後に、組合活動の自由は、当然組合員個人としての自由でもあるが、1968年12月27日の法律以降は、企業内における組合活動の自由の主体として代表的労働組合もその対象となり、個別的・集团的双方の側面を有している。

(2) 労働組合の代表性

フランスにおいて労働組合の代表性という考え方は、ある職業組合が利益を保護し促進することを主張するところの労働者の代弁者 (porte-

(13) J. Pélissier, op. cit., p. 994. 複数組合の併存は組合の自由を根拠として法理論上説明が可能であるが、実態としては、フランスにおける労働組合運動が単一の組織に統合されなかったことが大きな要因となっている。第 1 には、職能組合を中心とする労働組合運動勃興期と産業革命期が重なった影響で、職能組合が発展する前にその担い手である職人層が没落し、組合運動を統一できる強力な運動体が形成されることができなかったため、労働組合運動が小規模かつ分散的に展開されたこと (谷川稔『フランス社会運動史』(山川出版社, 1983 年) 224 頁)、第 2 には、戦後の冷戦という背景のもと、第 2 次世界大戦中のレジスタンス活動より影響力が強まった共産党系の CGT の影響力をそぐために、多数派ではない FO, CFTC というナショナルセンターにも法律上 CGT と同等の権限を政府が与えたことによる (F. Gaudu, *Droit du travail*, 4^e éd., coll. « Cours Dalloz », Dalloz, 2011, p. 314.)。ただし、これらの事象は全国レベルまたは産業レベルにおいて生じたものであり、企業レベルにおける複数組合の併存の考え方については別途検討を要する。

parole) となることをその組合に認める適性資格 (aptitude) のことをさすとされている⁽¹⁴⁾。組合の代表性は ILO 総会に参加する組合に関する 1919 年ヴェルサイユ条約において初めて現れたものであるが、1936 年法では、もっとも代表的な労働組合による協約への署名が部門別協約の拡張適用の条件とされ、後には代表的組合に団体交渉・協約締結権が独占的に認められるに至った⁽¹⁵⁾。

労働組合の代表性の基準に関して 2008 年法以前は、組合が代表性を証明するための 5 つの基準⁽¹⁶⁾ が定められていたが、全国レベルでの労働者代表資格が認められている 5 つのナショナル・センター（五大労組）⁽¹⁷⁾ に加盟する労働組合は、それぞれの交渉単位において代表資格が推定されるとされていた。さらにその推定は 1977 年の破毀院判決によって覆しえない推定 (présomption irréfragable) であるとされた。よって、5 つの基準を用いて組合が代表資格を自ら主張する必要性が生じるケースは、独立系の組合を除き、あまり生じなかったのである。このような以前の制度に対し 2008 年法は、従業員代表者選挙 (élection professionnelle)⁽¹⁸⁾ における組合の一定の得票率取得の基準を含めた新しい 7 つの基準を定め⁽¹⁹⁾、ナショナル・センターに加盟することによって従前は認められていた代表性の推

(14) J. Pélissier, *op. cit.*, p. 1012.

(15) フランスにおける労働組合の代表性に関する法制度の変遷については拙稿「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) 149 頁以下参照。

(16) ①組合員数②財政③独立性④組合の経験および年数⑤占領期の愛国的態度。

(17) CGT (労働総同盟), CGT-FO (労働総同盟労働者の力), CFTC (フランスキリスト教労働者同盟), CFDT (フランス民主主義労働総同盟), CFE-CGC (フランス職制＝管理職総同盟)。

(18) 従業員代表者選挙とは、企業委員会正代表選挙、従業員単一委任選挙、従業員代表委員選挙のことをさす。2008 年法は組合の支持測定のための選挙制度を新設してはしない。

(19) ①共和国の価値の尊重②独立性③財政の透明性④交渉レベルに該当する職業的および地域的な範囲における最低 2 年の年数⑤選挙に基づく支持⑥主に活動と経験によって特徴付けられる影響力⑦組合員数と組合費。

定を廃止し、労働組合は新しい基準に沿って自ら代表性を証明しなければならないとした⁽²⁰⁾。代表性を証明しようとする組合にとって大きな障害となる基準は、選挙における有効投票の得票率の基準であり、企業レベルにおいては10%、産業レベルまたは全国職際レベルにおいては8%の得票率が必要となる⁽²¹⁾。

選挙における得票率の基準をクリアした代表的組合であっても、ただちに協約締結能力が付与されるわけではない。すなわち労働協約は、直近の従業員代表者選挙において有効投票の30%以上を獲得した1または複数の代表的労働組合組織によって署名され、かつその選挙において有効投票の50%以上を獲得した1または複数の代表的労働組合組織による反対のない場合に、効力を有することになる（全国職際協定についてL.2232-2条、産別協約についてL.2232-6条および企業別協定についてL.2232-12条）。このように2008年法は労働協約の有効要件を労働組合の代表性基準とは別途に定めたのである。その理由は、労働協約の正統性を強固にすることである。2008年以前の制度では、全国レベルで代表性が認められている五大労組に加盟する組合であれば、ある企業内でいかに組織率が低い組合であったとしても、当該企業で代表性を有することができる、すなわち労働協約を有効に締結できる能力を有していた。しかもその協約は当該企業に属する全従業員に適用されることになる（L.2254-1条）。したがって協約の正統性を危うくする要素が当該制度には根本的に内在していたのであった。この制度は、企業協定が法律または上位の協約（全国職際協定、産別協約など）の内容を労働者にとって有利な方向にしか適用除外することができないとする有利原則（*principe de faveur*）が機能しているときには支持されえたが、労働者に不利な方向への適用除外を可能とする適用除外協定（*accord dérogatoire*）の登場や、経済情勢の変動により企業協定による譲歩を労働

(20) 拙稿「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第141号（2012年）157頁以下参照。

(21) なお2008年法は代表性の測定に関して定足数は定めていない。

者が強いられる場面において（ギブアンドテイク協定〔accord donnant-donnant〕の利用）、批判の対象となり2008年法による制度改革にいたった⁽²²⁾。

2. 結社の自由委員会提訴までの経緯

ここでは、FOが結社の自由委員会への提訴に至る契機となったフランス国内の2つの判決を紹介する。

（1）破毀院社会部2010年4月14日判決

第1の判決は、FO県連（union départementale CGT-FO）による組合代表委員（délégué syndical）の指名の違法性が争われ、その指名を適法としたブレスト（Brest）小審裁判所の判決を破毀し、その指名を無効とした破毀院社会部（Chambre sociale de la Cour de cassation）2010年4月14日判決⁽²³⁾である。2008年法に基づくL.2143-3条によると、直近の従業員代表者選挙において10%の得票率を得た者の中から組合代表委員を指名しなければならない⁽²⁴⁾が、FO県連は10%の得票率を獲得していない者を組合代表委員として指名した。ブレスト小審裁判所は、組合代表委員の指名について選挙における10%の得票を得た者の中から指名しなければならないと定めたL.2143-3条が組合の自由に関連するEU規範または国際規範に反し、組合の運営に不当に介入しているとして、FO県連の組合代表委員の指名は有効となると判断した。L.2143-3条についてこのような評価をした理由は、（ア）選挙における一定の得票率の獲得が組合代表委員指名要件とされたことにより、その得票率を得られなかった組合は団体交渉に参加することができなくなること、（イ）組合に「指名」された代表者よりも、従業員選挙により「選出」された代表者を優位とすること、（ウ）

(22) J. Péliissier, *op. cit.*, p. 1014. 拙稿（1）・前掲注（15）152頁以下参照。

(23) Soc. 14 avril 2010, *Bull. civ.* V, n° 100.

(24) 詳しくは、本稿二②（1）参照。

得票率の算定について、一般組合 (syndicat intercatégoriel) と職種別組合 (syndicat catégoriel) との間で取扱いが不平等であること⁽²⁵⁾ による。

破毀院判決は次の理由によってこの小審裁判所の判決を破毀した。第 1 に、団体交渉参加権 (droit de mener des négociations collectives) はヨーロッパ人権条約第 11 条の定める組合の自由の重要な一構成要素となっているが、加盟国はなおこの権利を代表的組合に認める裁量を有しており、これはヨーロッパ社会憲章 5 条および 6 条、ヨーロッパ連合基本権憲章 28 条、ILO 第 98 号条約および第 135 号条約いずれによっても禁じられていない。また労働者は従業員代表者選挙を介して、団体交渉において労働者を代表するのにもっともふさわしい組合の決定過程に参加することができることになるので、この仕組みの結果として、組合の「指名」代表者の地位を従業員の「選出」した代表者と比較して脆弱にすることにはならない。第 2 に、10% 以上の得票率を得た者を組合代表委員として指名することの義務付けは、組合の自由を淵源とするいかなる権利をも侵害しない。労働者に代わって団体交渉を担当する者を労働者自身が決定することを目的としたこの義務は、組合運営への不当な介入とはならない。

この破毀院判決は L.2143- 3 条について、ヨーロッパ人権条約第 11 条における団体交渉参加権の解釈を仲介して、ILO 第 98 号条約 4 条および第 135 号条約 5 条に反していないことを明示した。なお、上記 (ウ) の一般組合と職種別組合との間の取扱いの不平等については判示されず、次の憲法院判決によってその内容は明らかとなる⁽²⁶⁾。

(25) 職種別組合の得票率は、その組合の規約に選挙候補者を立てることが定められている職種の選挙人団においてのみ算定される (L.2122- 2 条)。他方、一般組合は、全職種の選挙人団での結果を合計して得票率の算定が行われるため、職種別組合と比較して一定の得票率の取得が困難である。

(26) J.-M. Béraud, *Les nouvelles règles sur la représentativité : l'évaluation de la Cour de cassation*, RDT, 2010, p.283. 同論文によれば、そもそも小審裁判所はいかなる法文を根拠として取扱いの不平等を判断したのか不明であるとする。企業における一般組合の代表性要件を定める L.2122- 2 条、および職種別組合のそれを定める L.2122- 2 条の憲法違反を争うのであれば、この問題の裁

（２） 憲法院2010年10月 7 日判決

憲法院（Conseil constitutionnel）2010年10月 7 日判決⁽²⁷⁾ では、企業および事業所レベルにおける職種別組合の代表性の要件を定める L.2122- 2 条の合憲性が争われた⁽²⁸⁾。争点は、（ア）代表性の要件として従業員代表者選挙における得票率の10%以上を獲得したことを定めたこと、（イ）職種別組合の得票率の算定は組合が規約で定めた当該職種の選挙人団において行うと定めたことの2つである。

（ア）については、当該条文が、組合の自由の根拠となる第四共和制憲法典第 6 文⁽²⁹⁾ および第 8 文⁽³⁰⁾ に適合するかが問題となる。憲法院は、第 8 文の条件を決定する場合に、「組合組織の代表性の基準を定める裁量を有する」とし、当該条文は「団体交渉が、とりわけ従業員代表者選挙の結果に基づく代表性を有する組合組織によって行われるようにする目的」を有し、「立法者は労働者代表が分散することを避けようとしている」とした。また第 6 文の組合加入の自由に関して、その自由は、「すべての組合がその組合への支持とは無関係に代表性が認められること」までを課してはいないとした。以上のことから、組合代表性の基準の 1 つである選挙による支持の基準として、直近の従業員代表者選挙における有効投票の10%

判管轄は憲法院（Conseil constitutionnel）にあり、破毀院で争うことはできないからである。

(27) Cons. const. 7 oct. 2010, *JO* 8 oct. 2010.

(28) なおこの事件は優先的憲法問題（question prioritaire de constitutionnalité (QPC)）として破毀院より付託されたものである。優先的憲法問題とは一定の条件のもと法律の合憲性を憲法院において争うことのできる問題のことをいう。フランスは2008年の憲法改正ではじめて法律の事後審査制を導入した。詳しくは、今関源成「フランス憲法院への事後審査制導入—「優先的憲法問題 question prioritaire de constitutionnalité」—」早稲田法学第85巻 3 号21頁参照。

(29) 前掲注（５）参照。

(30) « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. » 労働者はすべて、自己の代表者を通じて、労働条件の集団的決定ならびに企業の管理に参加する。（著者訳）

を定めた L.2122-2 条は、第四共和制憲法典第 6 文および第 8 文を遵守していないとはいえないとした。

(イ) については、平等原則をさだめる 1789 年人と市民の権利宣言第 6 条への適合性が問題となるが、職種別組合と一般組合の役割に差異があり、立法者は職種別組合の役割を考慮して得票率の算定に関して異なる取扱いを行ったのであるから、第 6 条の不遵守を理由とする申立てを斥けた。

フランスの司法系統の最高裁判所たる破毀院と、法律の事後的合憲性判断を行う憲法院のなした以上の 2 判決によって、組合代表委員選出方法を定める L.2143-3 条の国際規範への適合性と、(判断されたのは L.2122-2 条についてのみであるが) 代表性の基準の 1 つとして選挙における 10% 以上の得票を設定することの合憲性がフランス国内の裁判機関においては確立したことになる。これらの判決を受けた FO が 2008 年法によって労働法典に創設された条文に関して争うためには、ILO 結社の自由委員会に対して ILO 条約違反を主張し提訴する途しか残されていなかった。

二 結社の自由委員会第 2750 号事件の要旨

FO は、2008 年法は、いずれもフランスが批准している ILO 第 87 号条約、第 98 号条約、および 1971 年の労働者代表者に関する第 135 号条約に違反しているとの申立てを結社の自由委員会に対して行った。争点は主に、①組合代表要件に従業員代表者選挙における得票率 10% の基準を設けたこと、②組合代表委員の指名、③代表資格のない組合の団体交渉への参加手段④労働協約の有効要件の 4 つに分けられるが、以下その要旨を紹介する⁽³¹⁾。

(31) 2011 年結社の自由委員会第 2750 号事件については、結社の自由委員会第 362 報告書 (362^e rapport 2011, cas n° 2750, §848 et §964) 参照。以下本文においては報告書の該当箇所を明示するためパラグラフ番号を付する。

①代表的組合要件に得票率10%の基準を設けることについて

FO の主張

2008年法が創設した L.2122-1 条は企業レベルの組合代表性の基準の 1 つとして、直近の従業員代表者選挙における有効投票の10%以上を獲得することを定めた。しかしその時々状況に応じてその帰結が不確定である選挙結果を代表性の基準の 1 要素としたことで、現行の集団協定の署名組合が次期選挙で代表性に必要な得票数を得られず、団体交渉権を奪われる可能性が生じている。また2008年法の制度により、全国レベルの代表的組合が企業または産業部門レベルに組合を設置することが困難となる状況も生じている⁽³²⁾。以上より、2008年法は労働組合の権利および団体交渉権の行使を脆弱にし、縮小させている（§928）。

次に、選挙により代表的でないとき、そのため団体交渉の場から除外された労働組合組織が、すくなくとも団体交渉の当事者とりわけ使用者に対してその組合の要求を表明することができるように措置が講じられなければならない。具体的には、交渉前の協議手続きの設定である（§931）。

フランス政府の主張

（ア）1981年の団体交渉に関する ILO 第163号勧告は、団体交渉権を代表的組合にのみ与えていること、（イ）2008年法以前のフランスの制度も、代表的組合組織のみに協約・協定の交渉権限を与えていたこと、（ウ）破毀院社会部2010年 4 月14日判決では、国は団体交渉権を代表的組合にのみ

(32) 2008年法以前は、国が代表性を認めていたナショナルセンターに加盟する組合であれば、産業部門レベルであれ企業レベルであれ、代表性の推定が与えられていたが、2008年法以降は、当該交渉レベルにおいて L.2121-1 条の基準に従って代表性を証明をした組合でなければ、団体交渉に参加することができなくなったからである。なおフランスにおける団体交渉は交渉事項によって交渉義務となる周期が定められ、産業部門においては協約締結組合が召集され（L.2241-1 条、L.2241-3 条から L.2241-9 条）、企業レベルでは企業内組合支部の設置された企業においてしか団体交渉義務は生じない（L.2242-1 条）。

認める裁量を有するとされ、このことは ILO 第98号、第135号条約にも違反しないとされたこと、(エ) 憲法院2010年10月7日判決は、企業および事業所レベルでの組合組織の代表性要件の1つを従業員代表者選挙における10%以上の得票とした(L.2122-2条)のは、憲法に適合するとの判断をしたこと⁽³³⁾、以上を根拠に反論する (§931)。

結社の自由委員会の見解と勧告

2008年法に基づく団体交渉制度上、使用者は1または複数の代表的労働組合組織と団体交渉することができるので、この制度は(全交渉レベルにおいて)労働者全体のための交渉を委任された唯一の組合のみが団体交渉をする制度ではない (§932)。

もっとも代表的な1つの組合に排他的交渉権限を認める団体交渉制度であれ、複数の組合にそれぞれ別個の協定の締結を認める制度であれ、いずれも労働組合の自由に適合する (§933)。また過去の結社の自由委員会において、代表性要件の設定や代表的組合への協約締結権の付与のために法律が選挙の基準を設定することも、恣意性を排除するためにその基準が客観的、詳細かつ既定である限りにおいて、許容されるとされた⁽³⁴⁾ (§933)。ただし、代表的でない組合の権利として組合活動の権利が保障されるべきであるが、すくなくとも組合加入者が個別的要求を行う際に組合がその代弁者となり、その者を代表する権利が認められなければならない⁽³⁵⁾ (§933)。

フランス政府は長年にわたって機能してきた2008年法以前の制度の変革について労使代表者の意見を聴取し、労使当事者が作成した共通見解を基礎として2008年法を採択した⁽³⁶⁾。「政府が示した合議の精神を好意的に歓

(33) (ウ)、(エ)につき、本稿一2参照。

(34) Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, 5^e éd, 2006, §950 et §356.

(35) *Ibid*, §359.

(36) 2008年法は、労働組合の代表性、社会対話の発展および労働組合運動の財政

迎するが、それにも関わらずすべての問題点が解決されずに本件提訴まで至ったことが看取されるので、すべての労働組合組織によって表明された意見に最大限の効力を与える対話の促進が継続されるよう政府に要請する」。これに関して、2008年法により社会対話高等評議会（Haute Conseil du dialogue social (HCDS)）⁽³⁷⁾ が設置されたことは歓迎される。すでに大統領による2008年法の審判後に社会対話高等評議会の会合が幾度か行われており、今後も2013年にかけて⁽³⁸⁾、選挙による組合の支持について影響を持ちうるすべての問題を討議するために定期的に行われると予想される（以上§934）。

②組合代表委員について

（1）組合代表委員の指名について

FO の主張

組合代表委員（délégué syndical）⁽³⁹⁾ は、直近の従業員代表者選挙におい

に関する2008年4月9日の共通見解（Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme）という使用者団体と一部の労働組合（CGT, CFDT）との合意文書を立法化したものである。ただし、共通見解の内容がまったく修正をうけなかったわけではない。

- (37) 社会対話高等評議会とは、全国または職際レベルで代表的な労働組合組織の代表者、全国レベルで代表的な使用者団体の代表者、ならびに労働担当省の代表者からなる（L.2122-11条2項）。
- (38) 社会対話高等評議会は、2008年法の制度のもと、フランス全国で行われた企業レベルの従業員代表者選挙を集計して、産業部門および全国職際レベルにおいて代表性の認められる労働組合組織のリストを作成する任務がある（L.2122-11条1項）。2008年法公布後、遅くとも5年のうちに（2013年8月21日まで）産業部門および全国職際レベルでの組合の支持の測定が行われることが定められている（2008年8月20日の法律第789号第11-I条）。
- (39) 組合代表委員とは、50名以上の労働者を雇用する企業または事業所において代表的な労働組合が企業内組合支部をつくっている場合に、企業内組合支部の代表者として組合が指名する者のことをいう（L.2143-3条1項）。組合代表委員は代表的組合の代表者として、使用者と団体交渉を行い、労働協約を締結する役割を有する。

て10%以上の得票率を得た候補者の中から選出されることが定められている (L.2143-3 条 1 項⁽⁴⁰⁾)。L.2143-3 条が定める組合代表委員指名の条件は、ILO 第87号条約 3 条に基づく自由 (組合代表者選出, 組合運営および組合の権利を制限するような公権力の関与を受けない組合活動) を制限している。これに関連する裁判例として従業員代表者選挙において17.2%の得票率を得た組合が選挙名簿に記載のない者を組合代表委員として指名したことについて当該企業より組合が提訴された事案であるメッス (Mets) 小審裁判所2011年 5 月20日判決がある。この判決は組合による組合代表委員の指名を無効としたが, 組合が L.2143-3 条を歪曲して労働者の投票と関係なく組合が適切であると判断した者を指名するという結果にならぬよう当該条文を厳格に解釈しなければならないという理由に基づく判断である。しかしこの判決に対しては, (ア) L.2143-3 条が明示しているのは同僚の労働者によって指名された者しか組合代表委員にはなりえないということであり, 従業員代表者選挙ではなく組合内部選挙において支持があれば足りること, (イ) 団体交渉で組合を代表する組合代表委員とは任務の違う企業委員会従業員代表者⁽⁴¹⁾ (*représentant du personnel au comité d'entreprise*) の選挙を組合代表委員指名の条件の根拠にすべきでないこと, (ウ) 当該判決は, 一定の場合において, その他の従業員代表者選挙立候補者

(40) 1 項「50人以上の労働者を雇用する企業または事業所において代表的であり組合支部を設置する労働組合組織はそれぞれ, L.2143-12条の定める範囲内で, 直近の企業委員会選挙, 従業員単一委任選挙または従業員代表委員選挙の第一回投票において, 投票総数に関係なく, 有効投票数の10%以上を得た選挙候補者の中から, 1 または複数の組合代表委員を使用者に対して組合を代表する者として指名する。」

2 項「その企業または事業所において 1 項に記載された条件を満たす従業員代表者選挙候補者がいない場合, 代表的組合組織はその他の候補者の中から 1 名の組合代表委員を指名することができる。その他の候補者がいない場合は, 当該企業または事業所内の組合加入者の中から指名することができる。」

3 項「過去 3 年間に通算12ヵ月の間企業の人員が50人以上であるときには, 組合代表委員の指名をおこなうことができる。」

(41) 福利厚生事業または企業の経済状況に関する情報提供を受ける任務を負う。

（その他の組合所属の者も含む）の中から、またはそのような者がいない場合にのみ、当該組合の加入者の中から、当該組合が組合代表委員を選出しなければならない場合があるとしていること、以上をもって反論する（以上\$935）。

政府の主張

（ア）ILO 第87号条約第 3 条の組合の代表者を自由に選出する権利とは、交渉担当者の選出ではなく組合の指導者を自由に選出する権利を指し、組合活動を自由に行使する権利とは、職業利益の擁護のために適法な活動に従事する権利を指すのであるから、組合代表委員指名について選挙での10%の基準を設けることは、同条の組合代表者を選出する権利、組合運営を行う権利、組合活動の権利を侵害しない（\$942）。

（イ）団体交渉の地位の向上という目的、および集団協定は組合加入者のみならずすべての労働者に適用されることにかんがみれば、組合代表委員の正統性を強化すること⁽⁴²⁾が必要である（\$943）。

（ウ）L.2143- 3 条は第四共和制憲法典前文第 6 文に定められた組合の自由の原則⁽⁴³⁾に違反していないとした憲法院2010年11月12日判決、メッス小審裁判所2011年 5 月20日判決、破毀院社会部2011年 6 月29日判決が存在する（\$944, 945）。

（エ）組合代表候補者個人名での投票であれ、その者の名前が含まれている選挙名簿への投票であれ大差があるとは考えられず、個人名での得票率の基準の創設（L.2143- 3 条のこと）は代表的組合が組合代表委員を指名する権利を奪うものではないとの意見を CGT さえも表明している（\$946）。

（42） 正統性を強化するとは、労働者による支持のあることを意味する。2008年法以前は、選挙の基準を欠いていたため、組合および組合代表委員の労働者代表性についての正統性が脆弱であるとされていた。

（43） 前掲注（5）参照。

(2) 組合代表委員の任期について

FO の主張

代表性が認められなかった組合にとっては 4 年間一定の活動を行えなくなってしまい⁽⁴⁴⁾、この期間中、組合指導者による運営や指導者の選出の自由が妨げられている。団体交渉に関して代表的組合に排他的に認められる権利にかんがみれば、4 年の期間はあまりに長い。したがって、4 年後の選挙前に組合への支持の再評価のための選挙を行えるようにすべきである (§937)。

政府の主張

企業委員会委員および従業員代表委員の任期は、産業部門別協定、企業協定または事業所協定により、場合に応じて 2 年から 4 年の間で定めることができる (§938)。2008 年 4 月 9 日の共通見解は、交渉能力のある労使パートナーを形成するために任期の予測性および交渉担当者の安定性が必要であることを署名当事者間で確認したが、この見地からして最長で 4 年というその任期は合理的である。また、前回選挙時と比較して企業の人員に増減があったことなどの客観的な条件を示すことにより任期満了前に選挙が行われる態様が労働法典においてすでに定められている (L.2314-28 条, L.2324-26 条⁽⁴⁵⁾) (§939)。

結社の自由委員会の見解と勧告

(1) 組合代表委員の指名について

「労働組合の自由は、公的機関のいかなる関与もなしに労働者および使用者のそれぞれが自己の代表者を自由に選出する権利と、組合の運営およ

(44) 組合代表委員の任期は、次の従業員代表者選挙が開催されるまでとなるが、企業レベルにおいて従業員代表者選挙は 4 年ごとに開催される (L.2324-3 条 2 項) ことから、その任期は 4 年となる。

(45) 企業組織変更があった場合の従業員代表委員 (L.2314-28 条) および企業委員会組合代表 (L.2324-26 条) の任期に関する定めをする条文である。

び活動を組織する権利を含む⁽⁴⁶⁾。労働者組織が自己の指導者を自由に選出する権利は、その組織がまったくの独立性をもって実質的に活動し、組合員の利益を有効に促進するための必須条件である。この権利が完全に承認されるためには、指導者の被選出資格の決定であれ、その選出手続の過程においてであれ、その権利の行使を妨げる性質を有するあらゆる関与を公的機関は放棄しなければならない⁽⁴⁷⁾。それゆえ、公的機関は、関与の内容が被選出資格であれ、代表者の再選・解任であれ、またはそれが選出手続の過程におけるものであれ、この権利の行使を妨げる性質を有するあらゆる関与をも放棄しなければならないことになろう。企業委員会における組合代表者の選挙制度の正統性を問題とはしないものの、労働組合組織が組合の運営および活動を組織する権利は、ILO 第87号条約第3条にかんがみれば、代表性の認められる組合が団体交渉のために組合代表委員を選出する自由を含む。また労働組合は助言員（conseiller）によって補佐されることができなければならない。労働組合の選挙を基礎として構築された当該制度がこの可能性を排斥することがないことが期待される。以上のことをふまえれば、社会対話高等評議会の枠内において労使当事者と協議しながら、上記の原則に照らして法制度を修正する余地を検討しようフランス政府に対して勧告する」（以上すべて§947）。

（2）組合代表委員の任期について

組合代表委員の任期ならびに産業部門レベルおよび全国職際レベルにおける4年毎の労働組合組織の支持率測定の定期性に関して、「組合代表委員の任期は協定により短縮されうるので、企業、事業所および企業グループのそれぞれのレベルにおける労働組合組織の代表性の確定のための支持率測定を4年が経たないうちに行うことができる。また、人員数の客観的な変化（企業組織再編など）の後に新しい選挙が組織される態様を

(46) Recueil, *op. cit.*, §454.

(47) Recueil, *op. cit.*, §391.

現行法は定めている。さらに、選挙の過程において一定の安定性が確保される必要があるという共通見解の署名者による懸念が示されている。しかしながら、ある交渉単位において団体交渉の当事者資格が認められた代表的組合には非常に多くの保障が与えられていることは重大である。社会対話高等評議会が2008年法の影響の評価作業という枠内でこの点に関する法制度の有効性を審査することをフランス政府が確認するよう政府に勧告する」(以上§948)。

③組合支部代表者および団体交渉への参加手段について

(1) 組合支部代表者 (représentant de la section syndicale)⁽⁴⁸⁾ について
FO の主張

2008年法に基づく L.2142-1-1 条は、組合支部代表者の任期は次回の従業員代表者選挙の後に終了し、その選挙後 6 ヶ月が経過するまで同一の人物を改めて組合支部代表者として指名することはできないとする。この規定によれば、新設の組合は次期選挙において代表性をえられなかった場合に企業内に組合を設置することが妨げられ、この規定により生じる組合支部代表者の解任義務は、解任手続に関する組合内部運営を侵害している (§949)。

(48) 組合支部代表者とは、新設の代表的でない組合が次期選挙において代表性を与えることを目標として、企業内組合支部を創設し組合活動を行うために指名する者であり、団体交渉を除くすべての労働組合活動権を有する (L.2142-1-1 条および L.2142-1-2 条)。代表的組合が指名し団体交渉権を有する組合代表委員とは区別されなければならないが、2008年法以前の制度が企業内組合支部の創設を代表的組合にしか認めていなかったという限りで画期的な制度である。2008年法は、2 年以上の設立年数、当該企業または事業所に複数の加入者が存在すること、共和国価値の尊重と独立性、職業および地理的領域に当該企業が含まれていることの 4 要件を満たす代表的でない組合に対して、企業内組合支部の設立を認めた (L.2142-1 条)。

政府の主張

L.2142-1-1 条は、50人以上の労働者を雇用する企業における代表的でない組合に対して、その組合が代表性をえるために企業内における組合活動を認めるという趣旨であるので（§950）、次期選挙においてその組合が代表性をえられなかった場合は、前任の組合支部代表者は責任をとって職を辞し、新任者を指名するのが論理的である。そのうえ2008年法は、6ヵ月後に前任者を再任できる旨を定めていなかった共通見解よりも柔軟性を示している⁽⁴⁹⁾（§951）。

結社の自由委員会の見解

組合支部代表者という制度は団体交渉促進に積極的に寄与するものであるといえるが、「組合支部代表者の選択もまた ILO 第87号条約第3条により確立されている公権力に対する組合の自治原則と同じ原則に服すべきである。ILO 第87号条約第3条にてらせば、組合支部代表者の指名およびその任期は当該組合の自由な選択から生じ、組合の規約に適合したものでなければならない。企業内で組合を代表し、個別的要求という範囲で組合員の利益をもっとも擁護できる人物を選択するのは組合であり、たとえその者が選挙で10%の得票率をえられなかったとしても同様である」（§952）。

（2）団体交渉への参加の手段について

団体交渉の担当者は原則として組合代表者（組合代表委員）だけである。しかし2008年法では、200人未満の労働者を雇用し、組合代表委員の存在しない（すなわち代表的組合のない）企業において、（ア）従業員代表者⁽⁵⁰⁾

(49) 2008年4月9日の共通見解第10-1条は、選挙の6ヵ月後の前任者再任を定めていない。

(50) 従業員の選挙によって選出される者の総称。具体的には企業委員会労働者代表、従業員単一委任者、従業員代表委員のこと。

(représentants du personnel), またはこの者がいない場合は従業員代表者選挙不存確認書が作成されることを条件に, (イ) 産業レベルの代表的組合によって任命された当該企業の組合委任労働者 (salarié mandaté) が, 協約を締結できると定められている (L.2232-21条, L.2232-22条)。(ア) の協定は, 直近の選挙で当該企業における有効投票の過半数を代表する従業員代表者によって締結され, 産別労使同数委員会による承認があった後にしか有効性が認められない。(イ) の協定は, 当該企業における労働者の有効投票の過半数によって承認されなければ有効とはならない。最後に, 200人以上労働者を雇用する企業で, 組合代表委員が存在しない場合か, 従業員代表者選挙が不存の場合には, (ウ) 組合支部代表者が協定を締結できると定められた。この協定が有効性をえるには労働者の過半数の投票によって承認されなければならない。

FO の主張

(ア) ILO 第91号勧告は, 組合組織が存在しない場合にしか組合員以外の労働者代表の存在を認めていないが, 2008年法は, 組合組織が存在する場合であっても組合員以外の労働者代表者による交渉を認めている点で, 企業内組合活動の脆弱化をもたらすおそれがある。

(イ) 2008年法が全国職際レベルの組合の指名した組合支部代表者による協約の有効要件に, 当該企業の労働者の絶対過半数による承認を必要としたことは, 協約締結主体を組合組織とする ILO 第98号条約や結社の自由委員会の趣旨からして疑わしく団体交渉の妨げとなり, ILO 第98号条約4条の規定に反する (以上§954)。

政府の主張

2008年法は多くの中小企業において労使関係が存在していないことを考慮し, 団体交渉を発展させる目的を有する。2004年5月4日の法律以前から, ある企業に組合代表委員が存在しない場合には, 産業部門別協定が認

容する限りで従業員代表委員や組合委任労働者による協約締結手段が認められてきたが、実際にそのような産業部門別協定は2008年の段階で20未満しかなかった。そこで共通見解は、産業部門別協定を仲介することが制度発展の支障となっていたことから、労働者が200人未満の企業では、組合代表委員以外の者による協約締結の方式を定める産業部門別協定がない場合であっても、その企業に組合代表委員のいないこと、すなわち代表的組合組織のいないことを条件に、従業員代表者またはそれがいない場合には組合委任労働者が協約を締結できるとした。そして2008年法はその協定が労働者の過半数によって承認されなければならないと定めている（以上§955）。

最後に、申立組合が示した状況例示の1つは、有効投票の10%以上を獲得した組合候補者の中から組合代表委員を指名することを望まない組合組織の例である。組合代表委員不在の場合であれば、その組合組織は交渉代表者を有さず、その交渉は中断するおそれがある。10%以上の得票率をえた候補者の中から1名の代表を指名することを組合組織が拒否する決定権を組合組織はなお有するが、それを拒否した組合組織は、代表的組合としての権限を行使することができない状況におかれることになる。このような状況において使用者は、従業員代表者または組合委任労働者との交渉を開始することができる。この場合の協定の効力は、労働者の過半数の投票に付されなければならない。以上を定める規定は、ILO第91号勧告（第2条1項）において規定されているような労働協約の定義⁽⁵¹⁾に合致する。この団体交渉は、組合支部代表者との団体交渉（L.2143-23条）に優先する。すなわち、組合支部代表者は労働者投票の10%の最低基準をみたしていない組合組織を代表するという限りにおいて、他の全ての交渉手段が適用されえないことが明らかになったときにしか組合支部代表者との交渉を

(51) この勧告の適用上、「労働協約」とは、一方は使用者、使用者の団体又は1若しくは2以上の使用者団体と、他方は1若しくは2以上の代表的労働者団体又は、このような団体が存在しない場合には、国内の法令に従って労働者によっ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。

可能としないとするのは論理的である。かくして、組合代表委員が存在する場合の組合支部代表者との団体交渉または選挙による代表者もしくは組合委任労働者との交渉可能性が斥けられるのは、2008年法の趣旨に沿うところである（以上 n°956）。

結社の自由委員会の勧告

「法律によって規定された適用除外交渉の形式の利用に対する厳格な条件をまさに確認できるが、実務におけるこの適用除外交渉の規定の活用によって、組合代表委員との交渉の代わりに従業員代表者または組合委任労働者との交渉がより自動的に用いられる状況に至らぬよう留意する必要性のあることを政府が認識することを望む」（§957）。

④労働協約の有効要件

2008年法は労働協約の有効要件として、直近の従業員代表者選挙における有効投票数の30%以上を獲得した1または複数の労働組合組織によって署名され、かつ同選挙における有効投票数の50%以上を獲得した1または複数の組合組織による反対のないことが必要であるとした（L.2232-2条、L.2232-6条およびL.2232-12条）。代表的組合の1要件である選挙基準が10%の得票率であることからすれば、代表的組合が単独で労働協約を締結することができないケースが生じることになる。

FOの主張

代表的組合は論理上は団体交渉権および協約締結権を有するが、その組合が選挙で30%の得票率をえられなかった場合に実際には労働協約を締結することができない事態が生じるので、協約有効要件を定める2008年法の規定について争う。大臣通達などは将来的には協約の有効要件を30%から50%へ移行することまで明示している。しかし30%であれ50%であれこのような基準の設定は、複数組合の併存が歴史的に形成されたフランスにお

いて協約締結の実現可能性を制限し、団体交渉の促進という ILO 第98号条約の目的に反する（§959）。

政府の主張

共通見解は将来的に真の過半数原則⁽⁵²⁾へ移行しようという段階での妥協になっている。2008年法の定める協約の有効要件は、企業では2009年1月1日から、産業部門または職際レベルでは2014年から適用されるが、企業協定の締結状況を示す資料からは、団体交渉の進展の遅延や2009年の協約締結数の減少はみられず、むしろ企業協定数は近年緩やかな上昇傾向にある（n° 960）。

結社の自由委員会の見解と勧告

「もっとも代表的な1組合にのみ排他的権利を認める団体交渉制度であれば、企業に存在する複数の組合にそれぞれ別個の協約を締結する権利を認める制度であれ、組合の自由の原則に適合する⁽⁵³⁾。またこれらの制度いづれについても、ILO 第98号条約が定めるような団体交渉促進の原則と両立する。集団協定の有効要件について選挙による支持基準を設けた2008年法は、とりわけその基準が労使の協議によって定められ、極端なものではない場合は、ILO 第98号条約4条にも、協約の自主交渉手続の最大限の発展と利用の促進にも抵触しない」（§961）。

また、（ア）2008年法の具体的実施が、労使代表者と連携するなかで政府の特別な関心の対象となっており、（イ）社会対話高等評議会は、2008年法から生ずる適用法文のすべての草案をそれらの採択前に付託されなければならない、その草案には過半数支持による協定の締結方法への移行の見通しも含まれている。社会対話高等評議会は2013年に労働組合組織の選挙

（52） 選挙で50%以上の得票率をえた1または複数の労働組合組織による署名を協約有効要件とすること。締結過半数という。

（53） *Recueil, op. cit.*, §950.

結果と代表性測定に影響を与えうるすべての問題について見解を示し、また2008年法を適用する際の教訓および2013年末までに国会へ提出しなければならない報告書からえられた教訓を労働担当相に提出することを求められている (§962)。

以上より、「労働組合の自由および団体交渉権に対する障害または侵害が法律を適用する際に生じた場合はただちに、当該目的のために創設された社会対話高等評議会の枠内において、政府が注意すべき様々な点について検討をし、適切な措置をとるよう政府に対して勧告する。社会対話高等評議会によって示された最終的結論および意見を政府が結社の自由委員会に報告するよう要請する」 (§963)。

①から④をふまえ結社の自由委員会勧告として次のことを勧告する。すなわち、「2008年8月20日の法律およびこの適用法文を適用する際に労働組合の自由および団体交渉権に対する障害または侵害が生じるときは、当該目的のために創設された社会対話高等評議会の枠内において、政府が注意すべき様々な点を検討し、適切な措置をとるよう政府に対して勧告する。社会対話高等評議会によって示された最終的結論および意見を政府が結社の自由委員会に報告するよう要請する」 (§964)。

三 結社の自由委員会第2750号事件の解説

①代表的組合要件に得票率10%の基準を設けることについて

この論点は、フランスにおいて2008年法以前、従業員代表者選挙における組合得票率が労働組合の代表性の法定の基準とされていなかったところ、2008年法が一定の得票率の取得をその1つとしたため、従前代表性をえていた組合が2008年法の適用の後にこの得票率を下回った場合に代表性を失う可能性があることから生じたものである⁽⁵⁴⁾。

結社の自由委員会は結局、選挙の基準を設定した2008年法が労働組合の

自由に抵触するか否かにつき特段の言及をしなかった。その理由は、2008年法に基づく労働組合の代表性の評価の基準となる企業レベルでの従業員代表者選挙が、本勧告の審理の段階では未だ2008年法に基づく法制度が完全に適用されていなかったからである⁽⁵⁵⁾。それゆえ委員会は、§933で示されている通り ILO 規範上の組合の自由との関係において代表的組合の要件に選挙基準を設定すること自体は可能であることを確認したうえで、2008年法の選挙基準については、「すべての労働組合組織によって表明された意見に最大限の効力を与えうる対話の促進が継続されるよう政府に要請する」とし（§934）、今後2013年までに社会対話高等評議会で当該問題が調整されることを期待しているのである。

①に関する本勧告をまとめると、選挙の得票率の基準を設定すること自体は組合の自由と反しないが、2008年法自体が組合の自由を侵害しているかについては今後の2008年法の適用段階で生じる問題を踏まえて判断されるということになる。

②組合代表委員について

（１）組合代表委員の指名について

FO は、組合代表委員は直近の従業員代表者選挙において10%以上の得票率を得た候補者の中から選出されると定める L.2143-3 条が、組合の代表者選出、運営の組織および組合の権利を制限するような公権力の関与を受けずに組合活動を行うことを内容とする ILO 第87号条約3条に基づく自由を制限していると主張する。委員会は、「企業委員会における組合代表者選挙制度の正統性は問題としないものの、労働組合組織が組合の運営および活動を組織する権利は、ILO 第87号条約3条にかんがみれば、代

(54) 2008年法は企業レベルにおいて10%、産業部門レベルまたは全国職レベルにおいて8%の得票率を組合代表資格の基準とした。代表性取得要件の変化については、本稿一（２）を参照。

(55) 選挙は4年ごとに開催されるので制度上は公布日から4年間で2008年法が全企業に適用されることになる。

表性の認められる組合が団体交渉のために組合代表委員を選出する自由を含む」とした (§947)。

まず「企業委員会における組合代表者選挙制度の正統性は問題としない」とはなにを意味するのか。2008年法は、労働組合の代表性の基準についてであれ (L.2122-1 条, L.2122-5 条および L.2122-9 条), 組合代表委員の指名についてであれ (L.2143-3 条), 選挙による得票率の基準の根拠となる選挙は、企業委員会選挙または従業員単一委任選挙, これらの選挙が不存在の場合は従業員代表委員選挙であるとした。すなわち, 2008年法は組合支持率測定のための選挙制度を新設せず, 既存の制度である従業員代表者選挙の結果を用いることにしたのである。このことから組合代表委員の指名の基準に従業員代表者選挙結果を用いることが適切であるかという問題が (FO も主張している通り) 生じよう。しかし委員会は「企業委員会における組合代表者選挙制度の正統性は問題としない」として, この問題には触れないこととしたのである。

つぎに, 労働組合組織が「組合の運営および活動を組織する権利」の内容が問題となる。ILO 第87号条約第3条1項は「労働者団体及び使用者団体は, その規約及び規則を作成し, 自由にその代表者を選び, その運営及び活動について定め, 並びにその計画を策定する権利を有する」と定める。FO がこの規定を根拠として, 10%以上の得票率をえた者を自動的に組合代表委員とする L.2143-3 条は組合の代表者選任権を侵害していると主張するのに対し, 政府は同項の「自由にその代表者を選び」の意味を「交渉担当者を選出する権利ではなく組合の指導者を自由に選出する権利」を指すと主張する。委員会は, ILO 第87号条約第3条の趣旨から, 労働組合の自主運営・組織権の内容として, 団体交渉のための組合代表委員を選出する自由が含まれるとして FO の主張に親しむ立場を示し, フランス政府に対して, 「社会対話高等評議会の枠内において労使当事者と協議しながら, 上記の原則に照らして法制度を修正する余地を検討するよう」勧告した。この部分は本勧告において唯一, 2008年法による条文の「修正す

る余地」の検討を勧告するものであり、2008年法にもとづくフランスの労使関係法制に影響を与える可能性がある⁽⁵⁶⁾。

（２）組合代表委員の任期について

2008年法は前述のとおり組合代表委員の指名に選挙での得票率の要件を設定したが、この定めによって組合代表委員の任期は、４年ごとと定められている従業員代表者選挙が次に開催されるまでとなった。FOは、代表的でない組合の組合指導者選出の自由選択が妨げられる期間、代表的組合に排他的に団体交渉権が付与される期間として、４年という期間はあまりに長いことを主張した（§937）。

委員会は、2008年法が、企業組織再編の場合などには、次回の従業員代表者選挙前に改めて組合の代表性測定が行われることができるように配慮していることを確認するが、団体交渉権が排他的に認められることになる代表的組合が受ける保障の度合いを考慮して、「社会対話高等評議会が2008年法の影響に対する評価作業を行うことにより、この点に関する法制度の有効性を審査することを確認するようフランス政府に勧告」した。

４年の期間中、たしかに代表的でない組合に対して団体交渉権は認められないものの、すべての組合活動が禁じられてはいないので、2008年法に基づく法制度は労働組合の自由を侵害してはいない。そして、ILO第163号勧告によれば、代表的組合に団体交渉権が排他的に認められることも、労働組合の自由に抵触することにはならない。しかし、組合活動のなかで重要な位置をしめる団体交渉の権利が排他的に代表的組合に認められると

(56) なお選挙において10%以上の得票率を獲得した者を指名しなければならないとしたのは、協約およびそれを締結する者の正統性を強化することであった（Rapport n° 922 (Assemblée Nationale) sur le projet de loi (n° 969) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, p. 34）。組合代表委員の指名問題についての新しい破毀院判決の動向を紹介する論稿として、F. Petit, *Pleins feux sur les désignations syndicales*, Dr. soc. 2012, p. 373 et s.

いうのは、それ自体が労働組合の自由を侵害しないとしても、代表的組合とそうでない組合との間に著しい保障の差を設けることになるので、結社の自由委員会は、2008年法が代表的でない組合の組合活動権を制度上保障しているというだけでは足りず、法制度が代表的でない組合の権利行使を実質的に妨げる結果となっていないか確認するよう、社会対話高等評議会に求めたのである。

③組合支部代表者および団体交渉への参加手段について

(1) 組合支部代表者について

組合支部代表者は、以前は代表的組合にのみ設置が認められていた企業内組合支部 (section syndicale d'entreprise) の設置を、2008年法が一定の条件をみたす代表的でない組合⁽⁵⁷⁾ に対しても認めることに伴って創設された役職である。組合支部代表者を指名した代表的でない組合は、この代表者が企業内において組合活動を行うことを通して、次期の従業員代表者選挙において代表性要件である得票率基準を満たすことを目指すことになる。このような制度趣旨を前提とすれば組合支部代表者は、次期選挙において組合が代表性を得られなかった場合には責任をとって解任されるのが道理であるが、労使共通見解における労働者側の意見を尊重する形で、2008年法は L.2142-1-1 条において、選挙後 6 ヶ月が経過した後は、前任者を組合支部代表者とすることができるとしたのである (政府主張 § 951)。しかし 2008年法がなお選挙後 6 ヶ月間前任者の再任を制限することについて FO は、企業内組合支部の設置に対する侵害および解任手続きに関して組合内部運営に対する侵害を主張した。

委員会は、組合支部代表者の選択も ILO 第 87 号条約 3 条により確立されている公権力に対する組合の自治原則に服すべきであるとする。こうして、組合支部代表者の指名およびその任期が当該組合の自由選択により行

(57) 前掲注 (48) 参照。

われ、指名された組合支部代表者が次期選挙で10%の得票率をえることができない場合でも、企業内で組合を代表し、個別的要求という範囲で組合の構成員の利益を擁護するにもっともふさわしい人物を選ぶのは組合であるとの立場を示した（\$952）。

委員会が示した立場からすれば法律によって企業内組合支部の解任を強制することはできず、2008年法に基づく L.2142-1-1 条の規定は ILO 第87号条約に適合していないことになりそうである。しかし委員会は自らの立場を示したのみでフランス政府に対して L.2142-1-1 条の修正を求めず、この規定が労働組合の自由を侵害しているとの見解も示していない。委員会がこのような態度をとった理由は定かでないが、2008年法が創設した組合支部代表者の指名についても ILO 第87号条約第3条が適用されることが明らかにされた点で意義があろう。

（2）団体交渉への参加手段について

政府が主張するように、フランスでは原則として組合代表委員に排他的な協約締結権が与えられていたが、とりわけ中小企業において労使関係が存在しない（例えば労働組合の不存在）ケースが多く、組合代表委員以外の者による協約締結手段が法律によっていくつか講じられてきた（\$955）。200人未満の労働者を雇用する企業では、前述のとおり2008年法以前から、従業員代表委員または産別組合の指名する労働者が協約締結当事者となることができた。200人以上の労働者を雇用する企業では、2008年法以降、組合支部代表者も協約締結当事者となる場合がある。しかし、前者については、（代表的ではないが）組合が存在するにもかかわらず組合以外の代表者による協約締結の可能性を認めていることから、組合組織がない場合にしか組合以外の労働者代表の存在を認めていない1951年の労働協約に関する ILO 第91号勧告と抵触する。後者については、組合の代表者たる組合支部代表者が署名した協約の効力が、組合員以外の者も含まれる当該企業労働者の絶対過半数の承認に付されることから、協約締結当事者として労

働者よりも組合を優先する ILO 第98号条約との抵触が問題となる。

委員会は、組合代表委員以外の労働者代表者による協約締結手段に関する法律上の利用条件は厳格に定められているとの見解を示したものの、労使がはじめから組合代表委員によらない交渉形態を目指す状況に至らぬよう政府に留意を促した (§957)。こうして委員会は ILO 第91号勧告および第98号条約を根拠とし、労働組合を団体交渉の第一のアクターとすることを確認した。日本においても組合以外の者による労使関係の構築が提案されているが⁽⁵⁸⁾、本勧告のこの内容は参考にされてよい。

④労働協約の有効要件について

委員会はこの点について、①と同じような判断を行った。すなわち§961において、(ア) もっとも代表的な 1 組合にのみ排他的交渉権を付与するとしても組合の自由にも、ILO 第98号条約に基づく団体交渉促進の原則にも反することはないこと、(イ) 労使の協議によって定められた2008年法の協約有効要件は、極端なものでない限り、ILO 第98号条約第 4 条に反しないことをまず確認する。そして2008年法の協約有効要件の ILO 条約適合性については特段判断をせずに、社会対話高等評議会の枠組において今後政府は当該問題について対処すべきであるとした。このような判断に至ったのは、①で述べたとおり、本事件の審理の時点では2008年法に基づく団体交渉制度が完全に適用されていないという事情に由来している。したがって、有効要件の設定自体は ILO 条約に基づく労働組合の自由に反することにはならないが、今後2008年法の適用段階で労働組合の自由または団体交渉権との関係で問題が生じることがないのか委員会も注視しているのである。

(58) 従業員代表制の立法化に関する学説の動向について大内伸哉『労働者代表法制に関する研究』(有斐閣、2007年) 65頁以下参照。

四 労働組合の自由と労働組合の代表性の関係の検討

1. ILO 規範における労働組合の自由と労働組合の代表性の関係

ILO は第87号条約および第98号条約を基礎として、組合の自由、すなわち組合設立の自由、加入の自由を保障する。他方で第163号勧告は第3条において、適当かつ必要な場合には、「団体交渉を行うに当たり、代表的な使用者団体及び労働者団体を承認すること」（3条（a））のための国内事情に適する措置がとられるべきであるとし、代表的組合にかかわる法制度の制定について、各国に裁量を与えている。日本では、ある交渉単位に複数の組合が存在している場合には、憲法28条を根拠としてすべての組合に団体交渉権が保障されることになるが、それは交渉代表制を規定する法律が存在していないからであり、ILO 規範がそのことまでを要請しているわけではない⁽⁵⁹⁾。ILO はアメリカのような排他的交渉代表制度をも労働組合の自由と両立するものとして承認しているのである。

したがって ILO 規範上は、組合結成の自由および組合加入に関する差別の禁止（ILO 第87号条約2条）を侵害するものでないかぎり、各国政府は自国の労使関係の状況にかんがみて代表的組合の基準および特権を定める裁量を有していることになる。なお、その基準が客観的であり恣意性のないことが要請されるのは当然である⁽⁶⁰⁾。

(59) この論点に関する最近の論稿として、西谷敏「日本における団体交渉権の性格と交渉代表制」労旬1727号（2010年）38頁。仮に日本に交渉代表制を採用した場合でも違憲とはならないとする説（菅野和夫『労働法〔第10版〕』（弘文堂、2012年）31頁、荒木尚志『労働法〔第2版〕』（有斐閣、2012年）562頁）と、憲法28条の趣旨によれば少数組合の団体交渉権を制限することはできないことから違憲となるとする説（中山和久ほか『注釈労働組合法・労働関係調整法』（有斐閣、1989年）124頁【萬井隆令執筆部分】、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、2002年）121頁、西谷論文・41頁）とが対立している。

(60) ILO 第163号勧告第3条3項（b）。

2. フランスにおける労働組合の自由と 労働組合の代表性の関係

(1) 本勧告の意義

まず、本勧告がフランスの法制度にもたらすもっとも直接的な影響としては、組合代表委員の指名に関する L.2143-3 条の修正の検討をフランス政府に勧告したことである。組合代表委員の指名に関して結社の自由委員会は、ILO 第87号条約 3 条 1 項の「自由にその代表者を選び」の解釈として、代表的組合が団体交渉のために組合代表委員を選出する自由を含むとする見解を示し、このような勧告に至ったのである。

結社の自由委員会はその他の問題について ILO 規範への抵触を指摘しなかったが、2008年法の適用にあたり、2008年法の創設した社会対話高等評議会を通じて、とくに代表的でない組合の権利の尊重に留意するよう要請した。これは、ILO 第91号勧告第 2 条 1 項は団体交渉・協約の当事者として「労働者」(の代表)よりも(代表的)「労働者団体」を優先していること、および ILO 第87号条約におけるすべての者が労働組合を結成する自由から導き出される少数派組合(代表的でない組合)の権利の保障を根拠としている。代表的組合に団体交渉権を排他的に認めることが ILO 規範における組合の自由を侵害しないとしても、すべての労働者に認められる組合結成権およびすべての組合に認められる団体交渉以外の組合活動権が保障されるべきことは当然である。

そして本勧告が①④について2008年法による代表的組合制度の ILO 条約適合性を言及しなかったのは、前述したとおり本勧告の審理中には未だ2008年法が完全に適用されていないという状況が影響していた。組合代表性の要件であれ、協約有効要件であれ、選挙による基準を設定すること自体は ILO 規範上の組合の自由に反することはないものの、今後の適用段階で組合の自由と関連する問題が生じる可能性はある。

しかし、組合代表委員指名の論点を除けば、2008年法がただちに組合の

自由に反するとの勧告がなされなかったことの意義は大きい。たしかに2008年法に基づく制度は、代表性の要件や労働協約有効要件を厳格化して、以前より組合選択の自由を後退する側面があり、現にそのことがFOを国内裁判所および結社の自由委員会への提訴に至らせた。しかし本勧告によって、この制度について組合の自由の侵害を争う余地は残りわずかなものになったといえる。

我々に残された問題は、2008年法に基づいて労働組合の代表性の要件が厳格化され、組合の自由が後退したことの意義をどのように捉えるかである。以下では、フランスにおいて組合の自由と労働組合の代表性との関係性が変遷する過程において、2008年法に基づく代表的組合の制度の位置づけを行う。

（２） フランスにおける代表的組合に関する法制度の意義

（ア） フランスにおける労働組合の自由の歴史的変遷

現代フランスにおいて労働組合の代表性に関する争点といえばその正統性の問題が中心であり、労働組合の代表性と労働組合の自由との抵触の問題についてはFOが提起するまで関心が向けられてこなかった。しかし原理的に抵触するはずの2つの概念に関するこの問題への注目が皆無であったわけではない。例えば1950年法によって戦後フランスの団体交渉・労働協約法制が整備された当時の文献⁽⁶¹⁾においてはこの問題についての言及がなされていた。

フランスにおける組合の自由の起源をたどれば、前述したとおり1884年法まで遡る。フランス革命直後の1791年6月14日＝17日の法律、いわゆるル・シャプリエ法によっていかなる結社の設立も禁止されたフランスにおいて、1884年3月21日の法律は、1901年に承認される一般的な結社の自由(liberté d'association)に先んじて、職業的領域における社団(労使双方の

(61) J. Rivero et J. Savatier, *Droit du travail*, coll. « Thémis », 1956, p. 45.; P. Durand, *Traité de droit du travail*, tome3 (1956), n° 125.

職業組合または職業的社団)の結成の自由を承認した。ここで重要なのは、1884年法が自由主義の理念のもと職業組合を私法上の団体としたことである⁽⁶²⁾。これは、組合への加入という個人の自由の行使によって組合が成立することを意味する。後に第四共和制憲法典前文第6文⁽⁶³⁾が引き継いだのはこの趣旨である。しかし、団結法認の後、このような私法的側面とは別の方向への発展が組合の機能にもたらされた。すなわち組合は職業の組織化 (organisation professionnel) の機能を担うことになった⁽⁶⁴⁾。その最たる表現が、労働協約の拡張適用システムの中に組合を位置づけた1936年6月24日の法律である。これにより組合は私法上の団体でありながら公的 (oficielle) な地位を与えられ、一定の公法的権限 (prérogatives de droit public) の主体ともなった。加えて、拡張適用が可能な労働協約を締結できるのは、「もっとも代表的な組合 (syndicats les plus représentatif)」に限定され、これまで保たれていた組合間の平等は崩れた。第2次世界大戦中のヴィシー体制が組合を公法上の団体とした時代をはさんで⁽⁶⁵⁾、戦後の1950年2月11日の法律は組合の自由へと回帰したものの、代表的組合に職業の組織化の役割を担わせる傾向を引き続き確認し、国の活動に代表的組合を結びつけた⁽⁶⁶⁾。

以上のことから、フランスにおける組合の自由はその確立過程からして自由主義的な側面が強調されてはいるものの、組合の機能は単なる組合員の利益の擁護から、職業全体の代表およびその組織化へと転換したことが伺える。この状況においてフランスの組合に関する制度は、依然としてその基礎をなす組合の自由と、職業の組織化の必要性との間の妥協であると

(62) J. Rivero, *Ibid.*, p. 47.

(63) とりわけ組合選択の自由について。前掲注(5)参照。

(64) J. Rivero, *op. cit.*, p. 48は「競争のアナーキーによってかわった職業の組織化の理念」と表現する。

(65) 1941年10月4日の労働憲章 (Charte du Travail) により国が監督する単一組合への加入が義務づけられた。

(66) J. Rivero, *op. cit.*, p. 47.

捉えられた⁽⁶⁷⁾。これが鮮明に表れるのは、国に対する労働組合の自由の側面である。国が自由主義路線から離れ、私的利益への関与（経済活動への関与）を積極的に行うようになると、私的領域において国と組合とが共同して活動しなければならない⁽⁶⁸⁾。この共同活動は代表的組合の公的機関への参加⁽⁶⁹⁾や、代表的組合への公法的権限の付与という形式で実現し、この局面で「もっとも代表的な組合」の考え方が登場する。しかし、このような考え方は組合に対する国の監督権（*droit de regard*）を意味し、組合の国に対する独立性を後退させることになる⁽⁷⁰⁾。

かくして組合の自由の後退という問題が浮上するが、この後のフランスにおいてこの問題が取り上げられることは結局のところなかった。それは、栄光の30年（1946年から1975年）とよばれる経済成長期を迎えた戦後フランスにおいて、代表的組合に関する制度が有利原則の機能と相俟って、労働者に不利益を与えなかったからであろう。それよりもむしろ、戦後のフランスにおける労働組合の自由に関連する問題としては次の2点に集約される。第1は、1956年4月27日の法律による組合保障条項設定の禁止である。この法律は、組合保障条項設定の禁止を定めることにより印刷産業の企業におけるCGTの雇用独占が労働組合の自由に反するというCFTCおよびFOの主張を認め⁽⁷¹⁾、組合の自由という概念における自由主義的要素（組合選択の自由）を強めることになった。さらにこの法律の帰結としてユニオンショップ協定またはクローズドショップ協定がフランスにおいて利用できなくなってしまったことは、低水準の組合組織率が維持される重大な一要因となった。第2は、1966年3月31日のアレテによって国が五大労組に全国レベルでの代表性を認めたことである⁽⁷²⁾。これ

(67) *Ibid.*, p. 49.

(68) とくに戦後のフランスの混合経済体制においてこのことは顕著である。

(69) 全国レベルで代表的な組合が参加する公的機関として経済社会環境評議会（*Conseil économique, social et environnemental*）がある。

(70) J. Rivero, *op. cit.*, p. 50.

(71) 本稿一1（1）参照。

は一見すると国に対する組合の独立性を後退させる事象であるが、組織力に大きな差のある五大労組に法律上同等の地位を与えたという意味で、組合選択の自由という側面が強められたことになる。それぞれのイデオロギーに基づいた組合運動を行う五大労組を選択する自由としての組合の自由は、思想信条の自由 (*liberté d'opinion*) としての性格を帯びようになる⁽⁷³⁾。しかしこのことは組合活動の細分化を維持または促進し、フランスは労働組合運動統合の機を逸することになった⁽⁷⁴⁾。

以上のようにフランスにおける組合の自由は、組合間の抗争の存在と冷戦という構造⁽⁷⁵⁾によって組合選択の自由という側面が強調され、その結果国に対する組合の独立性の問題は影を潜めたのである。

(イ) 2008年法における労働組合の代表性と労働組合の自由

戦後のフランスにおいては、FOやCFTCによる労働組合の自由（組合選択の自由）の尊重の要求が、冷戦という構造の下で組合保障条項禁止法の制定、国による五大労組への代表性の付与という形で結実した。しかし冷戦構造が解体した現代においては、以前のように全国レベルにおいて労働組合の自由の論理を優先させる前提が失われている。戦後の代表的労働組合制度の根幹となっていた全国レベルでの五大労組の代表性およびそれらに加盟する労働組合に対するそれぞれの交渉レベルにおける代表性の推定を2008年法が廃止することができたのは、労働組合の自由と労働組合の代表性との関係を枠組むこの前提条件の変化があったからであっ

(72) その経緯については前掲注(13)参照。

(73) F.Gaudu, *op. cit.*, p. 302. 思想信条の自由とは、思想の自由 (*liberté de pensée*) と意見表明の自由 (*liberté d'expression*) とをあわせた概念である (G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, 8e éd, PUF, p. 549.)。

(74) 多種多様な傾向を持つ複数の組合が五大労組に統合されはしたが、それと同時にフランスの労働組合運動には越えがたい構造的な分裂が根付いてしまったとする指摘がある。G. Lyon-Caen, *Le droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, 1995, p. 74.

(75) 前掲注(13)参照。

た。この状況下では、FO が2008年法の代表的組合制度に対して労働組合の自由をもって対抗しても無力であるのは当然であろう。さらに、将来的には労働協約の有効要件に締結過半数（majorité d'engagement）としての過半数原則⁽⁷⁶⁾を導入することが2008年4月9日の共通見解において示されている⁽⁷⁷⁾。この労働協約法制は組織力という点で他の組合に対して優位な立場にあるCGTにとって有利な制度となろうが、そのような共通見解の立場を国が基本的に受容していること⁽⁷⁸⁾自体、以上の状況変化を如実に示している。

それでは、2008年法の制度において労働組合の自由と労働組合の代表性との関係はどのように位置づけることができるだろうか。まず、国が五大労組にアプリオリに与えていた代表性が廃止されたという点で、国に対する組合の独立性は、法制度上は、以前より保障されたことになる⁽⁷⁹⁾⁽⁸⁰⁾。しかしその一方で、社会対話の現代化の2007年1月31日の法律第130号⁽⁸¹⁾に象徴されるように、国と代表的組合との連携は以前に増して強まっている。すなわちこの法律は、社会対話、個別的・集团的労働関係、雇用または職業教育に関するすべての法律案は全国職際レベルにおいて代表的な

(76) 前掲注 (52) 参照。

(77) 共通見解の第6条において、協約の有効要件を選挙で30%を獲得した組合による署名と50%を獲得した組合による反対のないこととする制度を第一のステップとすることが示されている。

(78) Rapport n° 992, *op. cit.*, p. 35参照。

(79) 「法制度上は」というのは、新しい制度によっても実際には以前と同じ五大労組が全国レベルにおける代表的組合となったからである。2013年3月29日に労働担当相から、フランスの企業で実施された従業員代表者選挙全結果の集計としてこのことが発表され、全国職際レベルにおいて代表性が認められた労働組合組織に関する2013年5月30日のアレテ（Arrêté du 30 mai 2013 relatif à la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel）において五大労組が挙げられた。

(80) なお、代表性の新・旧基準どちらにおいても定められている独立性の基準は、使用者との関係をさす。G. Lyon-Caen, J. Pélissier et A. Supiot, *Droit du travail*, 18^e éd., coll. « Précis », Dalloz, p. 479 ; J. Pélissier, *op. cit.*, p. 1020.

(81) Loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

労使双方の組合組織との事前協議 (concertation préalable) の対象とされなければならないとしたのである。このような事前協議の慣行は2007年法よりずっと以前からすでに行われていたが、全国職際レベルにおける交渉の重要性に注目が集まっているのはたしかである⁽⁸²⁾。全国職際レベルにおける代表的組合の労働法制定作業への参加以外でも、産業レベルにおいては職業の組織化⁽⁸³⁾、企業レベルにおいては労働条件決定の柔軟化という文脈での労使自治の促進⁽⁸⁴⁾ という観点から、代表的組合の役割が要請されている。まとめると2008年法は、戦後の政治的社会的状況により重視されてきた組合選択の自由を後退させ、これらの要請にもとづく代表的組合制度を構築した法律ということができよう。これらの要請の実現のためには、国の立場からすれば、組合代表性の正統性または協約の正統性の確保・強化が必要となり、過半数原則を中心とした制度が目指される。他方、この路線に与する労働組合の立場からすれば、国・使用者との交渉地位の確保、組合活動の統一という目的のため、過半数原則を中心とした制度を肯定することになる。2008年法は組合代表性の基準の1つである組合の支持の基準を企業レベルでは10%、産業レベルまたは全国職際レベルでは8%と設定し複数組合の併存を残したが、労働協約の有効要件となる署名組合の支持率は30%以上とし、さらに反対過半数 (majorité d'opposition) としての過半数理念を組み合わせ、以上の要請に应运

(82) 協約の分権化の文脈において産業別協約の役割が限定されてきていることとあわせて考えると、現在では、代表的組合の主要な役割は職業の組織化から労働法制の構築への参加へと比重を移しているときえいであるであろう。2008年法は企業別協定は産業別協定を労働者にとって有利でない方向にも適用除外できるとし、従来の両者の位置づけを覆したからである。産業別協約と企業別協定の関係については拙稿・前掲注(20)155頁参照。しかし、実際にはこのような事例はほとんどないようである。細川良『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約—(第2巻フランス編)』(労働政策研究報告書 No. 157-2) 69頁参照。

(83) 細川・前注書・61頁以下によれば、産業部門の細分化の解消を主たる目的として、いまなお各産業の組織化の必要性は残っているようである。

(84) F. Gaudu, *op. cit.*, p. 299.

いる。今後の見通しとしては、2008年法の代表性の基準および労働協約有効要件によって代表的組合がある程度整理されること⁽⁸⁵⁾、そして労働協約の有効要件を満たすために組合活動の統一が図られていくことが予想される。この予測が現実のものとなったとき、締結過半数としての過半数原則の導入がいよいよ検討されることになるであろう。

結びにかえて

本稿では、他国と比較して非常に独特であるフランスにおける労働組合の代表性の概念を労働組合の自由との関係で考察することにより、その内容を明確にすることを試みた。第1には、結社の自由委員会第2750号事件の検討から、フランスの2008年法に基づく代表的組合制度は一部を除いてILO条約に基づく組合の自由にただちに抵触することはないことが確認された。第2には、分散していた組合活動を統合の方向へ導く可能性のある代表的組合制度を2008年法が政労使の合意に基づき構築しえたのは、従前強調されてきた思想信条の自由としての組合選択の自由を維持しなければならない前提条件が消えたことが影響していることを示した。2008年法は協約締結要件に反対過半数を導入したが、今後は締結過半数の導入を目指すことを政労使は明示している。ただし、2008年法は、組合の支持率の低さなどの実態を考慮して排他的交渉代表制度への転換まで行わず、複数組合の併存の伝統はなお残されている。

労働組合の代表性の研究に関する今後の課題は、協約締結要件に過半数理念を導入することの評価である。2008年法以前の制度では極めて少数派である代表的組合が締結する労働協約に一般的拘束力が付与されることが制度上可能であった。2008年法が反対過半数を導入して協約の正統性を強化し、この代表性の問題に一定の解決を与えたことは妥当であろう。しか

(85) *Ibid.*, p. 299.

し、労働法制の柔軟化の手段としての企業協定の正統性まで2008年法によって確保されているかについては、別途検討を要する課題であろう。

【本稿は、早稲田大学特定課題2012A-813として早稲田大学より研究助成を受けた研究成果に基づくものである。】