

【短信：フランス】

職業教育制度及び労使団体交渉制度に関する改革法が成立

門 彬

はじめに

去る2003年12月以来、国会で審議されていた「全生涯にわたる職業教育及び社会的対話に関する法案」が、2004年3月3日、上院において、次いで4月7日、下院において採択された。これをもって同法案は国会で可決されたことになるが、後述するように、野党の社会党が、同法の一部が憲法に違反しているとして、憲法院に訴え出ている。憲法院は4月29日、社会党の訴えを斥けて、同法を合憲と認め、「全生涯にわたる職業教育及び社会的対話に関する2004年5月4日の法律第2004-391号^(注1)」として成立し、5月5日、官報に公示された。

同法は、第1章「全生涯にわたる職業教育について」(第1条～第36条)、第2章「社会的対話について」(第37条～第56条)及び第3章「雑則」(第57条～第63条)からなる。法律の主要部分は、第1章と第2章で、これら二つの章は、無関係という訳ではないが、内容的には全く別個のものである。第1章は、職業教育の改革に関するもので、第2章は、労使の団体交渉の改革に関する内容である。異なる時期に、フランスの主要労組と経営者団体が中央交渉の末に合意に達した二つの労使協定の内容に基づいて、社会問題・労働・連帯省^(注2)のフィヨン前大臣がこれらを盛り込んだ法案を準備し、2003年11月19日に国会に提出していたものである。

第1章にいう「全生涯にわたる職業教育」(formation professionnelle tout au long de

la vie)とは、人々が、義務教育レベル以上の学校を卒業した後、就職してから退職に至るまでの全職業期間に労働者(被用者)が受ける職業教育を意味する。より厳密には、人々が学校を出てから職に就くまでの期間、すなわち職探しの期間、さらにはリストラ等に遭って失業中である期間も含んでいる。また職業教育(formation professionnelle)は、文脈により職業訓練とも専門研修とも訳しうるが、本稿では原則としてすべて職業教育と呼ぶこととする。

第2章の「社会的対話」(dialogue social)とは、具体的には被用者と使用者の対話、すなわち労使の団体交渉を意味する。これまでの団体交渉のあり方(ルール)を時代の変化に即して立法によって変えようという内容である。

職業教育制度の改革も労使団体交渉の改革も、2002年の大統領選挙戦におけるシラク大統領の公約であった。

I フランスにおける労使関係の概要

この法律の理解に資するために、前提となるフランスにおける労使関係の概要について、簡単に紹介しておく。

フランスでは労働者の抗議デモやストライキがしばしば行われることが、我が国にも報道される。交通・運輸関係や製造業関係の労働者は言うまでもなく、学校の教員、医師、看護師、農民等もしばしば全国的規模でストライキを行う。時には、警察官や司法官までもが街頭デモを行う。昨2003年12月1日には、2004年度の外務省予算をめぐる、外交官を含む同省職員が、パリの本省のみならず、世界に散らばる在外公

館で起ちあがり、24時間のストライキを敢行したことが報じられた。^(注3)

しかし、全国的規模の労働争議の件数は、労働運動が最盛期であった1970年前後に比べ、著しく減ってきていると言われている。

多くの場合、デモやストライキは、職種別、産業別組合の呼びかけで行われるが、大規模な争議の場合は、全国レベルの1又は複数の組合の主導で行われる。全国レベルでは、法的に「代表性」をもつと公認されている組合が5団体ある。^(注4) 1966年3月31日のアレテにより、国が一定の基準に基づいて、労働者を代表し、全国レベルでの団体交渉権を持つ組合と認めた以下の5労働組合である。

- ① フランス労働総同盟 (CGT)、
- ② フランス民主労働同盟 (CFDT)、
- ③ 労働者の力 (CGT-FO)
- ④ フランスキリスト教労働者同盟 (CFTC)
- ⑤ 管理職総同盟 (CFE-CGC)

地方レベルや職種別、産業別の組合、さらには事業所内、企業内の各組合が使用者側と団体交渉を持つには、これら5組合のいずれかに加盟していなければならない。同一職種又は同一企業若しくは事業所内には、上記のいずれかの組合の傘下にある組合が複数存在することも稀ではなく、このことを複数組合主義 (pluralisme syndical) と呼んでいる。

前述のように全国的なデモやストライキがしばしば報じられるので、フランスでは、組合による労働者の組織率は高いと思われがちであるが、意外と低く、労働運動の最盛期であった1970年前後でさえも、組合組織率は上記の5団体合わせて20%台前半であった。以後は年々低下してきており、現在では8%前後と見られ、西欧先進国では最低である。最大労組であるCGT^(注5)でさえ、3%以下と見られている。

フランスは、第二次大戦後、目覚ましい経済発展と社会の近代化に成功したが、労使関係は、伝統的に未成熟で、前近代的であり、そこから脱却するのに長い時間がかかり、今もなおその残滓を残している。そもそも労働組合が企業内で活動することが法的に認められたのは、1968年の5月革命以降であった。「権威主義的な経営者側は組合の存在を認めず、賃金や労働条件を一方的に決定する。労働組合側は少数精鋭の活動家組合であり、全面的な社会改革を志向する。いったん紛争が生じると、経営者側は交渉を拒否し、組合はすぐにストライキに走る。へたな妥協で労働者を眠り込ませてしまうよりは、経営者への憎しみをかきたてて、全面的な社会改革の火をつけたい^(注6)」というように、労使関係は常に全面対決型の様相を呈していた。組合側が「異議申立」(contestation)に固執し、社会改革を煽り立て、労使双方とも妥協を拒否する。争議は政治的性格を帯び、先鋭化し、長期化する。当事者間ではもはや問題解決能力がなくなり、最後は、政府が調停者として仲介に入るというパターンを辿るのが一般的であった。

1981年、左派からミッテラン大統領が登場し、事態に変化が現れる。同大統領の14年の長期にわたる治世については、毀誉褒貶が相半ばしているが、労使関係の改革は、地方分権化改革と並んで高く評価されており、保守政権に代ってもこの二つの改革の流れは今もなお引き継がれている。

1982年、社会党のモロワ内閣で社会問題・労働担当大臣を務めたジャン・オールーは、ミッテラン大統領の意を受けて、一連の「オールー法」(lois Auroux)を制定した。これら4つの法律は、労働法典の3分の1を改定し、労働者の権利を全面的に拡大する画期的なものであった。オールー法の要点は、①経営者の一方的な懲戒権や就労規則の制定を抑制し、労働者の表現権を

認める、②組合のみならず、労使同数からなる企業委員会、被用者代表制などの活動の活性化を図り、使用者側は、これらを通じ、被用者に対して経営内容、方針等について情報公開する、③団体交渉を義務付け、産業別レベルのみならず、企業内においてもこれを促進し、賃金、労働時間等について、定期的に話し合う、④労働者の衛生、安全、労働条件の改善を目指す、等々である。

オール法制定以降、労使双方がテーブルに着き、団体交渉を行う件数が飛躍的に増えた。特に、冷戦時代のイデオロギー対立が解消した1990年以後は、「異議申立」型の労働運動が減り、「提案」(proposition)型の労働運動が増加した。組合側も企業の経営及び職場環境や労働条件の改善に向けて、経営参加に近い形で交渉を行うケースが著しく増えたという^(注7)。ジョスパン前政権が週35時間労働制を法制化して以来、これの運用をめぐって特に企業内労使交渉の数が激増したと言われる。EU 統合や経済の急速なグローバル化の中であって、労使双方とも堅実に生き延びていくためには、まず互いにテーブルに着くことが重要であるとの認識が深まった結果である。

II 全生涯にわたる職業教育について

1 フランスにおける職業教育

今回の法律の第1章「全生涯にわたる職業教育について」の大部分は、昨2003年9月20日、前記の労働者の全国組織である5組合(CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC 及び CFE-CGC)と経営者団体であるフランス企業運動(MEDEF)、中小企業総連合(CGPME)及び手工業職業同盟(UPA)の計8団体が同じテーブルに着き、企業の被用者や公務員等の職業教育制度について団体交渉を行い、全団体が合意に達した協定内容を法案化したものである。

フランスでは、国及び地方公共団体の公務員

並びに公共企業体及び民間企業等の被用者に対する職業教育の制度が充実していると言われる^(注8)。労働者の人材養成には、就職前の学校教育^(注9)においてもさることながら、就職後においても職業教育が重視されている^(注10)。これは、フランスにおいては、終身雇用を前提としていないことも一つの理由であると思われる。職業教育が、必ずしも就業中の被用者の能力向上のためばかりではなく、被用者が何らかの理由で現在の職を離れても、次の職場を得て、かつそれに適応しやすくする目的でなされることでも理解できる。さらに、失業率の高い近年は、学業を終えても職に就けない若者が多く、こうした未就業の若年層に対する職業教育制度も重視されている。職業教育は、失業対策、雇用政策の一環とも捉えられているのである。

1970年7月9日に、全国レベルでの労使間組合交渉により、被用者の職業教育に関して複数産業間協定(accord interprofessionnel)が締結され、これに基づいて、翌1971年に、この協定の内容を法制化した「生涯教育の枠組みにおける継続的職業教育の組織化に関する法律第71-755号」^(注11)が制定された。これ以後、国、地方公共団体、公共企業体、民間企業、さらには労働組合等々が、それぞれ独自に、あるいは互いに連携しながら、職業教育制度を発展させ、今日に至っている。職業教育制度は、「経済のダイナミズム並びに男女の継続的教育及び各人の能力開発による社会発展に重要な前進をもたらすことができる」^(注12)ものと認識されている。

政府によれば、近年、継続的職業教育や未就業者の見習い教育などの人材育成に、国全体として年間およそ220億ユーロ(約30兆円)を投入しており、これは国民総生産の1.55%に相当するという。財源を負担する主体の内訳は、公共企業体及び民間企業が129億ユーロ、国が48億ユーロ、州が21億ユーロ、その他の行政庁と全

国商工業雇用連合会（Unedic）^(注14)が16億ユーロを負担し、残りが個人の家計から支出されている。この総額は、単純計算をすると、一人の労働者が全職業生活の間に1000時間の教育を受けることができる計算になるという。

1993年に発表された職業教育に関する政府白書によれば、フランスの職業教育政策は以下の4点を柱としているという。^(注15)

- ① すべての人に職業教育の機会を提供する。
- ② 職業上獲得した能力知識を認定するシステムを確立する。
- ③ 職業見習いと学業とを統一した教育システムを発展させる。
- ④ 関係者（国、労使、地方公共団体）それぞれの役割を明確にする。

以上のような目的のもとに職業教育は様々な発展し、複雑化、細分化されていった。職業教育は、未就業者や失業者が企業等と契約する雇用契約による職業教育と既に就業している被用者が自分の勤める企業等との合意に基づいて任意に受ける職業教育に大別される。近年、職業教育が失業対策や雇用政策とますます密接に結びつく傾向にある。雇用契約には、①見習い契約（Contrat d'apprentissage）、②資格取得契約（Contrat de qualification）、③雇用適用契約（Contrat d'adaptation à l'emploi）、④職業指導契約（Contrat d'orientation）等々がある。

使用者側にとっては、契約年数、被用者の年齢等によって額は異なるが、法定最低賃金（SMIC）以下の安い賃金で労働者を雇い入れることができ、また社会保険等が控除される特典がある。被用者側にとっても、僅かであっても収入を得ながら仕事を覚え、資格を得ることができるなどの特典がある。

しかし、近年は、人口動態の変化に伴う社会

の変化、IT等の導入による産業構造の複雑化、経済のグローバル化などが急速に進み、従来の職業教育制度には行き詰まりが見られ、当初の目的が必ずしも十全に果たされなくなっていた。法案の提案理由によれば、現状の職業教育について、以下のような問題点が上げられている。^(注16)

第一に、職業教育へのアクセスに不公平が生じ、それが常態となっている。すでに一度職業教育を受けたものが何度も受けるケースがしばしばあったり、大企業に勤める者が優先されたりする。言い換えれば、中小企業の被用者、無資格の者、資格の低い者が軽視されている。

第二に、継続的職業教育が、さらなる上位の資格を得るための信頼できる手段ではなくなっている。職業教育が、企業等の需要に即して、被用者の能力維持の手段と化している。多くの被用者は、25歳以前に一度職業教育を受ければ事足りると思われる、と感じている。

第三に、前述のように、制度そのものが細分化され、複雑で分かり難いものとなっている。

法案の提案理由によれば、以上の理由から、これまでの職業教育制度は、もはや国の成長と企業の変化に不可欠な人材育成に 대응することが出来なくなっていると断じている。これからの職業教育は、労働人口の流動性に的確に対応し、さらに EU 各国の国境を越えて展開される職業人の移動に適応するべく、各種の資格が各国共通のものとなるよう努めていく必要があると結んでいる。

2 新しい職業教育制度の主な内容

(1) 「職業教育への個人の権利」(Droit individuel à la formation) の確立

○被用者は、使用者との合意に基づき、自らの意思で、年間20時間、職業教育を受けることができ、かつ6年間これを積み上げていくことが

できる。使用者側の合意が得られなければ、被用者は、従来からある職業教育個人休暇(congé individuel de formation)の制度を利用することができる。

○職業教育は、産業別労使協定若しくは企業内労使協定に応じ、及び職業教育の内容に即して、勤務時間内又は勤務時間外に受けることができる。

○職業教育が勤務時間内に行われる場合には、被用者には100%の賃金が支払われる。勤務時間外に行われる場合には、被用者には手取り賃金の50%が支払われる。後者の場合、使用者は、職業教育にかかる費用及び交通費を負担する。

○職業教育への個人の権利は、被用者が、自己の重大な過失による場合を除き、解雇された場合には、次に雇用される職場にも引き継がれる。ただし自らの意思による辞職の場合は、この限りではない。

(2) 職業教育計画(Plan de formation)

職業教育計画を立てることは、事業主の義務とし、以下の3形態をとることができる。

○人事異動等に伴う新しいポストへの教育は、事業主の義務として勤務時間中に行い、被用者に対して、手取り賃金の100%を支払うものとする。

○事業主は、雇用の促進又は雇用の維持に協力して行う職業教育を勤務時間内に行い、100%の賃金を負担する。ただし、被用者の通常の勤務時間を超えて行う場合には、年間50時間を限度とし、被用者に対して、手取り賃金の50%を支払うものとする。

○事業主は、被用者の資格の向上に役立ち、能力の開発に係る職業教育を被用者の通常の勤務時間を超えて行う場合には、年間80時間を限度とし、被用者に対して、手取り賃金の50%を支払うものとする。

(3) 職業契約(Contrat de professionnalisation)

○未就業者、失業者等に対する雇用契約、すなわちIIの1で述べた資格取得契約(Contrat de qualification)、雇用適用契約(Contrat d'adaptation à l'emploi)、職業指導契約(Contrat d'orientation)等は、今後、職業契約(Contrat de professionnalisation)として一本化する。

○職業契約は、若者及びその他の求職者に対して6か月から12か月の期間(24か月まで延長可)で契約し、求職者が、何らかの免状(diplôme)、肩書き(titre)又は資格(qualification)を取得することができるようにする。この職業契約によって、21歳未満の者に対しては、法定最低賃金(SMIC)の55%、21歳から26歳未満の者に対しては、70%の賃金が支払われる。(賃金は、年齢、学歴等によって変わってくる。)

○中小企業における職業契約促進を支援する。

(4) 財政負担(financement)

企業は、これまでも職業教育の費用を負担し、その発展に協力してきたが、今後、さらに職業教育活動のための財政負担を増やす。従業員10人以上を有する企業に対しては、現行の法定負担分である従業員の給与総額の1.5%が、2004年1月1日に遡って1.55%に引き上げられ、2005年1月1日からは1.6%に引き上げられる。従業員10人未満の事業主に対しては、現行の従業員の給与総額の0.25%が、2004年1月1日に遡って0.4%に引き上げられ、2005年1月1日からは0.55%に引き上げられる。

III 社会的対話(労使団体交渉)について

1 従来の労使団体交渉

先に述べたように、この法律にいう社会的対話とは、労使の対話、すなわち労使団体交渉を意味する。歴代の政府は、労使関係を重要な社会的パートナー(partenaires sociaux)と位置

付け、労使間の問題は、できるだけ当事者間の交渉に任せ、行政府や立法府が介入することを避けたいと考えてきた。

フランスにおいては、Iで挙げた5つの主要労働組合又はそれらの傘下にある組合のいずれもが、各々のレベルで平等な団体交渉権を有している。複数の労働組合が存在するとき、経営者側は、それらの内のいずれかとだけ交渉するという事は許されない。経営者側と複数の組合が同じテーブルに着き、焦眉の課題について団体交渉を行う。この時、一つの組合が経営者と合意に達した場合には、たとえ他の組合（仮に4団体全部）が反対しても、この団体交渉は成立するというルールがある。この制度は、法的に長く認められてきた規則である。たとえ、5労組のうち、最小の組合一つが経営者側に同意しても交渉が成立し、その結果は他の組合傘下の労働者すべてに適用されることになる。

一見不合理なように思えるこの「複数組合主義」の制度にも、かつては労使双方にメリットがあった。「この体制下では、経営側は、協力的な組合と早期妥結によって多くの譲歩を回避できるし、また異議申し立て路線の組合も、主張を貫いて締結を行わずに、経営への統合や責任分担を回避できる^(注17)」からである。

しかし、昨今、組合の組織率が激減していることもあって、このような不合理な団体交渉のあり方は、人々に受け入れられなくなってきた。

2 団体交渉における多数決原理の導入

この法律の第2章「社会的対話について」の部分には、ジョスパン前政権時代の2001年7月16日に、全国レベルの労使間中央交渉で成立した協定「共通の立場」(Position commune)に基づいている。(ただし、この時は、既述の5大労組の内、フランス労働総同盟(CGT)だけは協定に署名しなかった。)^(注18)「共通の立場」の内容を

ひとことで言えば、多数決原理 (principe de majorité) を導入して団体交渉を活性化し、強化することである。^(注18)

また、政府の提案理由によれば、「社会的対話について」は、「労使間で締結された協定『共通の立場』に基づいて、団体交渉のあり方について、社会の民主主義の発展に寄与する目的をもった根本的な改革を体现する政府の意志であり、また、この改革、すなわち団体交渉における多数決原理の制度は、EUの殆どの加盟国で採用されているものである。」^(注19)という。

これまでの団体交渉においては、上述のように、1つの組合が使用者側に同意するだけで交渉が成立したが、今後は、団体交渉に臨む組合側に多数決原理を導入することを規定した。5労組が加わった全国レベルの中央交渉から、5労組が揃わない産業別、職種別及び企業内団体交渉とでは、各々若干の違いがあるが、基本は、被用者の多数意見を交渉に反映することが主眼である。組織率が極端に低下している労組側も、法で認知されている「代表性」への疑義が呈されている今日、多数決原理の導入はやむをえないものと見ている。以下に要点を紹介する。

○複数産業間協定 (accord interprofessionnel)

複数の産業又は職種にわたる横断的な問題に関する労使交渉は、通常全国レベルで行われる。今後は、組合に「反対する権利」(droit d'opposition)を与える。5大組合のうち、1組合が使用者側に同意しても、他の4組合のうち3組合が、協定に反対の意志を表明した場合には、協定は成立しない。逆に言えば、5労組のうち、3労組が同意すれば、労使協定は成立する。反対の意思表示は、15日以内に文書で行わなければならない。

○産業別協定 (accord de la branche)

産業別レベルの団体交渉では、二通りのやり方が提起されており、労使はいずれかを選択す

る。

第一は、複数産業間協定と同じで、協定の効力は、代表性を有する複数の組合の過半数が反対しない場合に生じる。反対の意思表示は、15日以内に文書で行わなければならない。

第二は、協定の効力は、同一産業部門の被用者の多数を代表する1又は複数の組合によって調印される必要がある。この時の多数とは、企業委員会委員又は従業員代表の選挙の結果等に応じて評価する。

○企業内協定 (accord d'entreprise)

企業内協定の効力においても、二つの方法が提起され、いずれかを選択する。

第一は、協定の効力は、直近の企業委員会委員選挙又は従業員代表選挙の第1回投票において、50%以上の得票を得た1又は複数の組合によって調印されることによって生じる。これらの組合が多数を集めることができない場合には、協定は、被用者全員の投票による多数の承認に従わなければならない。

第二は、協定の効力は、直近の企業委員会委員又は従業員代表選挙の第1回投票において、50%以上の得票を得た1又は複数の非調印組合が、協定に反対しないことが必須の要件である。反対の意志表示は、8日以内に文書で行わなければならない。

3 労使協定間における「規範的拘束力の序列」の見直し

第2章「社会的対話について」には、もう一つ重要な点が含まれている。それは、全国レベルでの団体協定から企業内団体協定に至るまで、各レベルにおける労使協定間の「規範的拘束力」(hiérarchie des normes)の見直しである。

これまでは、例えば企業内（又は事業所内）団体交渉において、被用者にとって有利となる場合には、例外的に上位概念の産業別交渉や複数産業間交渉で決まった協定内容に反すること

（例外規定を設けること）を取り決めることができた。

ところが、この法律の施行後は、上位概念の団体協定文中に、違反(例外規定を設けること)を禁止する旨を明記している場合を除き、たとえ被用者に不利益になる場合であっても、下位概念の団体協定（多くは企業内協定）は、上位概念の団体協定の内容に反することができる、すなわち例外規定を設けることができることを規定した。かつてに比べて、個々の企業内（又は事業所内）で労使交渉を行うケースが飛躍的に増加した結果、企業内協定を優先することを目指した規定である。

ただし、以下の3項目、すなわち、①最低賃金、②職務等級表、③団体保障制度（補足的な社会保障、福利厚生その他の共済制度等）については、いかなる場合においても上位概念の団体協定で取り決められた内容に反することはできない。

また、この法律の施行前に締結された協定については、この「規範的拘束力の序列」の見直しに関する規定は適用されない。

IV 国会の審議と憲法院への提訴

国会の審議においては、この法律の第1章「全生涯にわたる職業教育について」の部分には、与野党ともに原則的に異論はなく、細かな修正はあったものの政府原案がほぼ了承された。

しかし第2章のうち「規範的拘束力の序列」の見直しは、2001年7月の労使協定「共通の立場」には言及されていない。2003年10月にフィヨン大臣が労使双方の代表に示した法案骨子にはなかった条項である。11月に入り、同大臣が国会への提出法案に修正を加えたものと伝えられている。各労組はもとより、左派の各党は、この条項に激しく反発した。与党側のフランス民主連合からさえ慎重論が出た。政府は、法案提出の時から、これは労使の合意に基づいた協

定を法案化したものである。与野党に対して、修正案を出さないよう非公式に伝えていた。しかし、マスメディアは、この「規範的拘束力の序列」の見直し、すなわち、上位の協定よりも、企業内協定に優先的な価値を付与することは、経営者団体である仏企業運動(MEDEF)がかねてから主張していたことで、法案の提出段階で、政府が経営者団体の意向を入れたものと報じている。

同法は、2004年3月3日、上院において187票対111票で可決され、次いで4月7日、下院においても339票対163票で可決された。G.ラルシェ労働関係担当大臣は、「この法律は、団体交渉について、積年の保守主義と拒絶主義に終止符を打ち、われわれの社会協約を強化し、労使間に信頼を打ち立てるものである」と強調し、自画自賛した。^(注20)

しかし野党側は、企業内協定が、被用者の利益を犠牲にして、上位概念の協定に反することを認めたならば、被用者の立場が弱い企業の経営者は、これを悪用して、被用者に不利な取決めを強要し、労働者の権利及び保護がなし崩しに解体されることになるという危機感を持った。社会党は、「この法律の社会的対話(団体交渉)の規定は、被用者に不利な規定を定めてはならないという労働法の基本原則を覆すことになる。さらに憲法第34条第4項によって、労働法、組合法及び社会保障法の基本原則を定めるのは立法府の役割である」として、直ちに憲法院に訴えた。

憲法院は、立法府が労働法の大枠を定めた後、具体的な適用態様を労使間の交渉に任せることは合憲であるとして社会党の提訴を斥けた。^(注21)

第1章「全生涯にわたる職業教育」の改革と共に、第2章「社会的対話」(労使団体交渉)の改革の今後の運営が注目されるところである。

注

- (1) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social フランス官報2004.5.5. p.7983.
- (2) 社会問題・労働・連帯省(Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité)は、去る2004年4月に発足した第3次ラファラン内閣で、雇用・労働・社会結束省(Ministère de l'emploi, du travail et de la Cohésion sociale)と名称を変え、大臣も交代している。フィヨン大臣は、国民教育大臣に就任した。
- (3) 「予算バツサリ、もう許さん 仏外交官もストライキ」『朝日新聞』2003.12.2.
- (4) アレテ(arrêté): 1若しくは複数的大臣(大臣アレテ、共同大臣アレテ)又は他の行政庁が発する一般的若しくは個別的な効力範囲をもつ執行的決定(県知事アレテ、市町村長アレテなど)。(中村紘一ほか監訳『フランス法律用語辞典』三省堂、2002.より)
- (5) Le Quid(2004年版)によれば、2000年において、主要国における組合組織率は、デンマーク(87.5%)、スウェーデン(79%)、ベルギー(69.2%)、イタリア(35.4%)、ドイツ(29.7%)、イギリス(29%)、オランダ(27%)、日本(21.5%)、スペイン(15%)、アメリカ(13.5%)、フランス(9.1%)であった。なお、2002年においては、フランスだけの数字しか載せていないが、8%まで低下している。ちなみに、日本においても組合組織率は漸減しており、2002年は推定20.2%、2003年は推定19.6%である(厚生労働省大臣官房統計情報部『平成15年 労働関係総合調査 労働組合基礎調査報告』2004.3.)。
- (6) 長部重康「フランスにおける労使関係の変貌と労働運動の危機(2)」『大原社会問題研究所雑誌』421号、1993.12, p.26.
- (7) 長部同上論文及び松村文人「フランス 広がりを見せる企業交渉」『海外労働時報』325号、2002.6ほか。
- (8) 林雅彦、高津洋平「特集フランスの失業保険制度と職業訓練政策」『海外労働時報』342号、2003.9.
- (9) 職業訓練課程として、中学レベルで、職業適性証書

- (CAP)や職業学習終了証書(BEP)、高校レベルで、職業バカロレアが取得できる。また、技術教育課程として、高校レベルで、技師免状(BT)や技師バカロレアが取得でき、大学レベルでは、高等技師免状(BTS)が取得できる。
- (10) 第五共和国憲法前文は、「フランス人民は、1789年の権利宣言により定められ、1946年の憲法前文によって確認され、補完された人の権利と国民主権の原理への愛着を厳粛に宣言する」という言葉で始まるが、1946年憲法(第四共和制憲法)前文には、「国は、児童及び成人の教育、職業教育及び教養の機会均等を保障する」と規定している。すなわち、学校教育と職業教育を同等に位置付けている。
- (11) フランス政府官報サイト Legifrance より検索 : Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 Loi portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente
- (12) 雇用・労働・社会的結束省サイト : 職業教育制度の改革 (Réforme du système de la formation professionnelle) <<http://www.travail.gouv.fr/projet.html>> (last access 2004.5.10)
- (13) 同上。
- (14) Unedic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce): 1979年、主要労組と経営者団体の協定に基づいて創設され、双方の失業保険掛け金を管理運営する機関。一部を国家補助で賄っている。
- (15) 注(8)林雅彦、高津洋平論文、p.32.
- (16) Ministère de l'emploi, du travail et de la Cohésion sociale (雇用・労働・社会結束省) サイト : Loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (Exposé des motifs) (提案理由) <<http://www.travail.gouv.fr/pdf/pjfp.pdf>> (last access 2004.5.24)
- (17) 松村文人『現代フランスの労使関係』ミネルヴァ書房、2000、p.4.
- (18) MEDEF サイト : Une position commune signée

par l'ensemble des organisations syndicales

(労働組合全体と署名を交わした共通の立場) <

http://www.medef.fr/staging/site/page.php?page_id=411> (last access 2004.5.24)

(19) 注(16)に同じ。

(20) 首相官邸サイト「職業教育及び社会的対話：法案が最終的に可決」(Formation professionnelle et dialogue social: le projet de loi définitivement adopté) : <<http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=43239>> (last access 2004.5.10)

(21) 「職業教育及び社会的対話に関する法律に係る 4 月 29 日の憲法院裁決第 2004-494 号 (要旨)」(Décision n° 2004-494 DC-29 avril 2004 Loi relative à la formation professionnelle et au dialogue social (Sommaire général) 憲法院サイト : <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2004/2004494/index.htm>> (last access 2004.5.7)

参考文献 (注で用いたものは除く)

- (1) 労働省労政局労働法規課編著「フランスの労使関係法制」日本労働研究機構、1992.
- (2) 大和田敢太「労働組合の代表権能をめぐる課題——フランスにおける労働組合複数主義のもとでの労働組合の代表性の二つの側面」『彦根論叢』326号、2000.8.
- (3) 「国際講演会：最近のフランスの労働事情」『海外労働時報』329号、2002.10.
- (4) 新倉俊一ほか編『事典現代のフランス』[増補版]大修館書店、1997.
- (5) 首相官邸サイトから
・閣議報告(2003.11.19)「全生涯にわたる職業教育及び社会的対話に関する法案」(Projet de loi : Formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social) <<http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=41420#1>> (last access 2004.4.16)
・「職業教育の促進」(Développer la formation professionnelle : 2004.2.5) <<http://www.premier->

ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=42185> (last access 2004.4.16)

・「社会的対話：政府の改革(2003.10.15)」(Dialogue social : la reforme du Gouvernement)<
http://www.premier-ministre.gouv.fr/fr/p.cfm?ref=40926> (last access 2004.5.13)

(6) 上院サイト：

・「全生涯にわたる職業教育及び社会的対話に関する法案」(主旨) (Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (Objet du text)
<http://www.senat.fr/dossierleg/pjl03-133.html> (last access 2004.4.19)

(7) 下院サイト：「全生涯にわたる職業教育及び社会

的対話に関する法案」(両院同数合同委員会) (Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (Commission mixte paritaire)<
http://www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/formation_professionnelle.asp> (last access 2004.4.13)

(8) 新聞

・ *La Tribune* 2001.7.16.
・ *Les Echos* 2001.7.17, 2004.4.7.
・ *Le monde* 2003.11.7, 2004.2.27.
・ *Le Figaro* 2003.10.15, 11.6, 2004.3.3.

(かど あきら・海外立法情報調査室)

【短信：ドイツ】

ドイツにおける DNA 鑑定関連法規の改正

渡邊 斉志

ドイツでは、2004年4月1日から、刑事手続に関連した DNA 鑑定の実施要件が緩和された。これは、「性的自己決定権に対する犯罪についての規定及びその他の規定を改正するための法律」^(注1)が施行されたことによる。

この法律は、性的自己決定権、すなわち、妊娠や性行為等について自ら自由に決定を下すことができる権利を侵害するような犯罪の防止を目的としたものであり、児童及び少年への性犯罪に対する刑罰の強化、児童ポルノの頒布に対する刑罰の強化、そして DNA 鑑定の活用拡大等を内容としている。本稿では、このうち、DNA 鑑定に関する法規の改正を紹介する。なお、従前の DNA 鑑定関連規定については、本誌211号^(注2)に掲載された拙稿を参照されたい。

1 法改正の背景

刑事手続における DNA 鑑定について規律した法律としては、刑事訴訟法 (Strafprozeßordnung) と DNA 同一性確定法 (DNA-Identitätsfeststellungsgesetz)^(注3)が存在している。従来、これらの法律では、被疑者若しくは被告人又は証人に対する DNA 鑑定は、裁判上重要な事実を確認するために必要な場合に限り、裁判官の命令によってのみ行うことができると定められていた。また、それ以外の場合においても、重大な犯罪を行い、かつ、当該人物に対し将来において刑事手続が再び行われる可能性がある^(注4)と認められたときには、DNA 鑑定を行うことができると定められていた。

しかし、後者 (将来の刑事手続に資するため