

## 【フランス】労働法改正

海外立法情報課 安藤 英梨香

\* 2017年9月22日、経済の活性化と失業率の低下を達成し、迅速な労働改革を実現するため、労働法を改正する5つのオルドナンスが制定された。

### 1 経緯

2017年9月22日、労働法を改正する5つのオルドナンス（後述）が成立した。マクロン（Emmanuel Macron）政権にとって、労働法の改正は改革の目玉である。マクロン大統領は、オランド（François Hollande）前政権下で経済・産業・デジタル大臣を務めた2015年、夜間・日曜営業の拡大、長距離バス路線の自由化等を盛り込んだ「マクロン法」<sup>1</sup>を成立させた。さらに、オランド前政権は、社会党政権でありながら、2016年に、企業の競争力向上と雇用促進を目的として、労働法を大幅に改正し、労働関連規制を緩和する「エル・コムリ法」<sup>2</sup>を成立させた。

マクロン大統領は、このような法改正の後も9.5%と高止まりしている失業率を2022年までに7%まで引き下げたいとしており<sup>3</sup>、更なる規制緩和のため、労働法の改正を実現させた。

今回の法改正は、オルドナンスという委任立法の手法により行われた。憲法第38条は、政府がオルドナンスの形式で立法することを認めている。オルドナンスは国会での採決を経ないため、迅速な立法が可能となる。オルドナンスによる立法手続は次のように行われる（表1参照）。

表1 オルドナンスによる立法手続と今回の立法過程

立法手続	今回の過程
国会は、法律によって、政府にオルドナンスによる立法権を授与する。	2017年9月15日、授権法成立。
政府は、閣議でオルドナンスを制定する。	2017年9月22日、オルドナンス成立。
オルドナンスは、公示後直ちに発効する。	2017年9月23日、オルドナンス発効。
政府は、授権法に規定された期間内に、オルドナンスを追認する法案を提出する。	法案提出はオルドナンス発効から3か月以内と規定され、法案は2017年9月27日、国民議会に提出された。
追認法案が可決されない場合、オルドナンスは失効する。	2017年12月7日現在、法案は元老院において審議中だが、国民議会で与党「共和国前進」が過半数を占めているため、追認法は成立する見通しである。

（出典）筆者作成。

\* 本稿におけるインターネット情報は2017年12月7日現在である。

<sup>1</sup> Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. 同法については、豊田透「経済改革を目指す『マクロン法』」『外国の立法』No.264-2, 2015.8, pp.10-11. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_9480559\\_po\\_02640205.pdf?contentNo=1&alternativeNo=>](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_9480559_po_02640205.pdf?contentNo=1&alternativeNo=>) 参照。

<sup>2</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 同法については、豊田透「労働法の改正」『外国の立法』No.269-2, 2016.11, pp.10-11. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_10212556\\_po\\_02690205.pdf?contentNo=1&alternativeNo=>](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10212556_po_02690205.pdf?contentNo=1&alternativeNo=>) 参照。

<sup>3</sup> “Macron government launches overhaul of France's labour laws,” 2017.8.31. BBC news website <<http://www.bbc.com/news/world-europe-41094790>>

## 2 改正法の概要

今回制定されたオルドナンスは以下の5つである。

- ①団体交渉を強化する 2017年9月22日のオルドナンス<sup>4</sup> (以下「オルドナンス①」)
- ②企業における社会的・経済的労使対話のための新しい組織の編成並びに労働組合の責務の遂行及びその利活用に関する 2017年9月22日のオルドナンス<sup>5</sup> (以下「オルドナンス②」)
- ③労使関係の予測可能性と安定性に関する 2017年9月22日のオルドナンス<sup>6</sup> (以下「オルドナンス③」)
- ④特定の職業リスクの要因にさらされることを予防し及びその影響を考慮し、職業予防口座を設置する 2017年9月22日のオルドナンス<sup>7</sup> (以下「オルドナンス④」)
- ⑤団体交渉の枠組みに関する幾つかの措置についての 2017年9月22日のオルドナンス<sup>8</sup> (以下「オルドナンス⑤」)

以下、特にオルドナンス①～④による改正の概要について紹介する。なお、オルドナンス⑤は、労働組合支部の協議に参加する中小企業における組合の代表が、労使対話のための基金の運用を行う組織である国家基金管理同数団体<sup>9</sup> (Association de gestion du fonds paritaire national: AGFPN) へのアクセスをより容易にする仕組みを整えることを規定している。

### (1) オルドナンス①による企業別の労使協定の強化

従来フランスでは、産業別の労使協定と企業別の労使協定が併存する場合、産業別の労使協定が優先されるとされていた。2016年のエル・コムリ法による改正で、企業がより柔軟な判断ができるよう、企業別の労使協定により賞与の減額や廃止が可能となるなど、特に雇用の分野で企業別の労使協定が強化された。今回の改正では、企業内での労使対話の活性化のため、産業別協定が優先する事項が制限され、結果的に企業別協定が優先する事項が拡大した。

まず、次の11分野について、産業別協定が、排他的な権限を有することが規定された(労働法典L第2253-1条)。すなわち、職級別最低賃金、職級の分類、資金調達基金の相互扶助、職業訓練基金の相互扶助、団体補足保障<sup>10</sup>、業務時間及びその調整、期限付き・臨時労働契約、建設業界における不確定期間の労働契約、男女間の平等、試用期間の条件、転職先での雇用条件の継続方法である。

また、次の4分野について、産業別協定が、強行規定の性格を有することが規定された(労働法典L第2253-2条)。すなわち、従業員が職業リスクにさらされないための予防、障害労働

<sup>4</sup> Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

<sup>5</sup> Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

<sup>6</sup> Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

<sup>7</sup> Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention.

<sup>8</sup> Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective.

<sup>9</sup> 国家基金管理同数団体は、職業訓練・雇用・社会民主主義に関する2014年3月5日の法律に基づき、2015年3月7日に設立された。当団体は、労働組合の分担金で補い切れない従業員の福祉や保障に充てるための資金を企業や州から調達し、企業規模等に応じて分配する。分配された資金は、解雇の際の手当等に用いられる。国家基金管理同数団体ホームページ <<http://www.agfpn.fr>> 参照。

<sup>10</sup> 団体補足保障 (garantie collective complémentaire) とは、法定されている基礎的社会保障の支給水準の低さを補うための制度である。例えば、補足年金制度は、元来は労働協約に基づく任意の制度であったが、現在では強制適用され、日本の厚生年金制度に相当する重要な役割を果たしている。厚生労働省「2016年海外情勢報告」2017.3, p. 139.

者に対する就労支援及び職業活動における社会的自立のための支援、労働組合代表の定員及び労働組合代表の組合における業績の評価、危険又は非衛生な業務に対する手当の4分野については、産業別協定が明白に規定している場合、これより後に締結される企業別協定は、少なくともこれと同等の保障をしない限り、これに反する規定を定めることができない。

これら以外の全ての分野において、企業別協定が産業別協定に優先される。企業別協定に規定されていない事項については、産業別協定の規定が適用される。

## (2) オルドナンス②による従業員代表制度の一本化

フランスには、労働組合とは別に、従業員の代表者が賃金や労働法規の適用について、個別的・集団的要求を雇用主に伝える従業員代表制度が存在する。これまで、企業内の従業員代表制度は、企業の規模により異なっていた。従業員が11人以上の企業では、従業員代表委員を置くことが義務付けられていた。従業員代表委員は、従業員の苦情を雇用主に伝える。従業員が50人以上の企業は、さらに、企業委員会を置くことが義務付けられていた。企業委員会は、福利厚生・文化活動を行うために雇用主が提供する資金の管理等を行う。従業員が50人以上の企業は、これらに加え、従業員の衛生安全の確保と労働条件の改善に努める衛生・安全・労働条件委員会 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) の設置も義務付けられていた。

このように、従業員数により委員会の設置義務が定められていたため、企業がその境界線となる従業員数を超えないように雇用を制限するといった弊害が見られた。これを改善するため、企業内の従業員代表制度を、「社会経済委員会 (comité social et économique)」に一本化することが定められた (労働法典 L 第 2311-2 条)。社会経済委員は全ての従業員から選挙される。委員の任期は4年であり、従業員が50人未満の企業を除いて、連続して委員になれるのは3回までと定められた。従業員が300人以上の企業においては、委員会は少なくとも月に1回、雇用主又はその代理人との協議の場を設ける。従業員が300人未満の企業においては、委員会は少なくとも2か月に1回雇用主等と協議を行う。

## (3) オルドナンス③による解雇関連規制の緩和

フランスにおける解雇は、個人的理由等による解雇と、経済的理由による解雇とが区別され、それぞれ要件や手続が異なる。

個人的理由等による解雇の場合、雇用主が実質的かつ重大な事由 (cause réelle et sérieuse) を証明しなければならない。実質的かつ重大な事由とは、労働契約との関連性があり、労働契約の継続を不可能にするほど重大な事由を指す。労働者は、解雇そのものや解雇に係る賠償金について争う場合、労働裁判所 (conseil de prud'hommes) に訴えを提起することができる。労働裁判所は不当な解雇又は実質的かつ重大な事由のない解雇だと判断した場合、雇用主に対して通常の解雇手当とは別に賠償金の支払を命ずるか、従業員が11人以上の企業の場合は復職を提案する。これまで、賠償金の額は、企業規模や勤続年数に応じて労働裁判所が自由に決定していた。今回の改正で、賠償金の上限と下限が設定され (表2参照)、今後はこの限度額内で支払義務が生じることとなった (労働法典 L 第 1235-3 条)。上限は、勤続10年までは勤続1年につきほぼ給与1か月分ずつ、勤続11年以降は0.5か月分ずつを上乗せし、勤続29年以降は20か月分とする。下限は勤続1年で給与の1か月分、勤続2年以降は3か月分とする。ただし、従業員の基本的権利の侵害、ハラスメント、差別等があった場合はこの限りではない。

表2 不当な理由による解雇又は実質的かつ重大な事由のない解雇の場合の賠償金

勤続年数(年)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	29以上
上限(給与の月数)	1	2	3.5	4	5	6	7	8	8	9	10	10.5	20
下限(給与の月数)	—	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

(出典) オルドナンス③を基に筆者作成。

賠償金の上限の設定は、雇用主に有利な改正だと批判する声もある。多額の賠償金を支払わずに、不当な理由で又は実質的かつ重大な事由を示さずに解雇が行えるようになり、恣意的な解雇が増えるおそれがあると指摘される。また、労働者にとっては、雇用の安定性が脅かされかねず、改正の目的である雇用の促進に悪影響を与えるのではないかと懸念されている。<sup>11</sup>

経済的理由による解雇の場合、受注減少、売上減少、市場後退、財務状況悪化、総利益減少のうちいずれかが、客観的に明らかである必要がある。これまで海外拠点を持つ企業の経済的理由による解雇については、海外事業所の業績も含めて判断され、国内事業所の業績が悪くても、経済的理由が認められず、不当解雇とみなされることもあった。今回の改正で、海外拠点を持つ企業が経済的理由で解雇を行う場合は、国内事業所の業績のみを考慮すればよいこととなった(労働法典L第1233-3条)。

#### (4) オルドナンス④による重労働予防

これまで、職業経歴を経て生じた権利等は、ポイント化され、職業訓練を受ける権利は「職業訓練個人口座」で、重労働に従事したことについて生じた権利については「重労働予防個人口座」で管理されていた。「重労働予防個人口座」は、2014年1月に成立した公的年金制度の将来及び公正を保障する法律<sup>12</sup>に基づいて始まった制度である。従来、重労働に従事する労働者が多い企業には、重労働による健康障害等を予防する措置を定めることが義務付けられていたが、この制度と関連法により、重労働に該当するリスク因子及び具体的な数値が定められた。

今回の改正では、「重労働予防個人口座」が、「職業予防口座」に置き換えられ(労働法典L第4163-4条)、ポイント付与の対象となるリスク因子の見直しが行われた。ポイントの対象となるリスク因子は、これまで設定されていた10項目から6項目となった。具体的には、反復的作業、高圧下での作業<sup>13</sup>、深夜勤務、交代制による深夜勤務、騒音のある環境での労働、極端な温度での労働である。蓄積されたポイントを使用すると、リスク因子のない雇用につながる職業訓練のための経済的支援、勤務時間の短縮、早期退職といった恩恵を受けることができる。リスク因子の詳細やポイント付与の条件についてはデクレ(政令に相当)で定める。今回ポイントの対象から外れた、手作業での荷物の運搬、体に負荷がかかる姿勢での労働、機械的振動のある環境での労働、危険な化学物質を取り扱う業務の4項目については、企業は従業員がリスクにさらされることへの影響を考慮し、対策を講じなければならないと義務付けられた。

#### 参考文献

- ・厚生労働省『2016年海外情勢報告』2017.3, pp.101-148.
- ・シルヴェヌ・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』No.630, 2013.1, pp.26-41.

<sup>11</sup> Thomas Piketty, “Repenser le code du capital,” *le blog de Thomas Piketty*, le monde.fr, 2017.9.12. <<http://piketty.blog.lemonde.fr/2017/09/12/repenser-le-code-du-capital/>>

<sup>12</sup> Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

<sup>13</sup> 高圧下での作業とは、ダムや井戸での作業、掘削、コンクリートの打ち込みなどを指す。これらは潜水作業や大気圧を超える高圧室内での作業を伴い、加圧や減圧を受けるため身体の負担が大きいとされる。