

フランス「雇用保持発展協定」のインパクト：労働 改革法の実験場

野田，進
九州大学：名誉教授

<https://doi.org/10.15017/1903824>

出版情報：法政研究. 84 (3), pp.222-246, 2017-12-14. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：



フランス「雇用保持発展協定」のインパクト ——労働改革法の実験場——

野 田 進

I 緒説—「雇用維持発展協定」への注目

1. 労働改革法による「規範の逆転」
2. 制度改革の交錯点としての雇用保持発展協定

II 雇用保持発展協定の締結

1. 「雇用維持協定」との比較の視点
2. 交渉の開始および手続
3. 交渉事項（協定の内容）

III 協定締結の帰結

1. 労働契約の帰趨
2. 協定の優越性＝有利原則との関係
3. 労働者の同意拒否と解雇

IV 契約終了の帰結—個人別支援コース

1. 解雇によらない契約終了への導引
2. 個人別支援コース

V むすび—攻撃的協定

追記

I 緒説—「雇用保持発展協定」への注目

1. 労働改革法による「規範の逆転」

フランスで2016年8月8日に成立した労働改革法（「労働、社会的対話の現代化、および職業行程の安全化に関する2016年8月8日の法律第2016-1088号」⁽¹⁾。Loi Travailと略称され、本稿ではこれを「労働改革法」と訳している）は、フランス労働法典のきわめて多様な部面で根本的な改正をもたらすものであり、その改革は同法の定めた計画にしたがい現在も進行中である。もっとも、この労働改革法の多様性は幅広いものであるとしても、改革の中核に位置するのは、前稿で明らかにしたように、第1に、労働法における規範の再構築（逆転）であり、第2に、その再構築に伴って生じた個別の労働法制の改革であった。

第1の労働法規範の再構築・逆転には、二つの領域があり、その1として、労働法における適用規範を、公序に相当するものを除き、優先的に団体交渉（協約規範）に委ねることとし、法規範はこの協約の定めがないときのみ補充的に適用される規範とすること、その2として、協約規範のうちでも、優先的に企業交渉（企業協定）に委ねることとし、企業協定が成立しないときのみ産業部門による労働協約を適用するという適用規範ルールの改革である⁽³⁾。これらは、総じていえば、法律と協約および産業別（部門）協約と企業協定との従来の連結関係を、逆転させるものであった。

そして、上記第2の、労働法規範の再構築による個別の労働法改革として、2016年の労働改革法では、労働時間・休息・休暇に関連する規制について新ルールを完成したが、それ以外の分野については、新政権のもとで改革が進行中である⁽⁴⁾。

⁽¹⁾ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

⁽²⁾ 野田進・浜田美羽・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—」季労256号（2017年）126頁（以下では、「前稿」として引用する）。

⁽³⁾ 詳しくは、前稿133頁以下を参照。

⁽⁴⁾ 本稿の作成中の、2017年9月初旬の段階では、政府は労使団体との協議の後、8月31日に、労働法典改正のための5つのオルドナンス案を策定し、それらは9月22日の閣議に提出される。同案には、不当解雇の場合の補償金の算定方法の変更、「社会経済委員会」の設置、中小零細企業の団体交渉当事者の選任方式変更など、重要事項の改正が含まれている（本稿末尾の「追記」を参照）。

2. 制度改革の交差点としての雇用保持発展協定

ところで、以上みたように規範の逆転とは、国家法と労働協約の関係、および協約規範の内部での部門協約と企業協定との関係における連結を逆転させることを意味するものであった。したがって、協約（部門協約や企業協定など）と個別労働契約との関係については、連結関係を逆転させる改革は及んでいないように見える。実際、労働法典では、「第2部 集团的労働関係」「第2巻 団体交渉・労働協約と団体協定」「第5編 協約・協定の連結」の中に、「第4章 労働協約・協定と労働契約との関係」と題する章が設けられており、この章の単一条文であったL.2254-1条の定めは、何ら変更されることなく維持されているからである。すなわち、同条は、「ある使用者が労働協約または協定に拘束されている〔適用下にある〕ときには、その協約条項はその使用者が締結したすべての労働契約に適用される。ただし、〔労働契約の条項が〕より有利なものである場合はその限りでない。」と定める（傍線筆者）⁽⁵⁾。少し説明すると、この国には、ある使用者の属する使用者組合が労働協約を締結したとき、または使用者が単独で労働協約を締結したとき等（拡張適用や加入などによる場合を含む、いずれにせよ協約に「拘束されている（lié）とき」）には、それらの労働協約の規定は、その使用者が締結したすべての労働契約に適用されるという「普遍適用l'effet *erga omnes*の原則」が確立している（同条前半）。それとともに、上記の「ただし」以下に示すように、労働協約は個別労働契約が労働者に有利な規定を定めている条項については適用されないとする「有利原則（le principe de faveur）」が認められている（同条後半）。これらの原則は、いずれも労働改革法によって改正されていないから、この有利原則も維持されていることになる。

ところが、労働改革法では、このL.2254-1条の直後に引き続き、新たにL.2254-2条からL.2254-6条までの5ヵ条の規定を設けた。これらは、雇用の保持または発展を目的として締結される企業協定（雇用保持発展協定accord de la préservation ou du développement de l'emploi）という新しいタイプの企業協定とその付属措置に関する定めである。この条文の位置からして、雇用保持発展協定が、「第4章 協約と個

⁽⁵⁾ この規定は、この国の労働協約の「普遍適用の原則」と個別労働契約の協約に対する「有利原則」を表現するものであり、現行の労働協約法の原型である、1950年2月11日の法律に定めがなされていた（1950年法による、当時の労働法典第IVbis章31e条2項・3項）。なお、野田進「フランス労働関係法の展開過程—二元的代表システムの確立とその変容—」季労257号（2017年）19頁を参照。

別労働契約の関係」の標題のもとに、新たな関係性を持ち込んだことは明らかである。すなわち、後に検討するように、雇用保持発展協定は、上記のL.2254-1条の例外となる協定方式であり、1919年以来のフランス労働協約立法史上初めて、有利原則を否定するかにみえる協定として立法されたことになる。

一方、労働改革法は、労働契約における規制の緩和を企図するものでもある。この国の労働法は、1970年代以降、雇用保護の観点から高度な解雇規制に取り組んできた。しかし、それによる解雇手続の複雑さや解雇の高度な要件は、むしろ経営者の雇用意欲をそこなうものとして批判されることが多かった。本稿では取り上げないが、この批判を受けて労働改革法は、経済的事由による解雇の定義における「経済的困難」の意義について「注文または取引高の低下の期間」という数値的指標を立てることにより、解雇を「安全化」しようとしている⁽⁶⁾。その延長上にあつて、雇用保持発展協定もまた、解雇規制を緩和しまたはそれからの離脱を許容する規定でもある。これも後に検討するように、労働者が同協定の適用による不利益変更を拒否した場合、これに対する解雇は、これまで確立してきた労働契約変更や経済的解雇の制度によらない「特有の理由」による解雇とされるからである。

このように、雇用保持発展協定の新制度は、労働法の規範体系（＝有利原則）の改変と労働契約や解雇規制からの離脱という2つの側面において、フランス法がこれまで確立してきた安定的な諸制度に、見直しを迫るものであった。その意味で、同制度は労働改革法のこれら2つの規制改革が交錯する改革の拠点であり、労働改革法の理念がここに凝縮されている。したがってまた、同協定の意義と射程は、労働改革法による今後の法制の発展を見極めるための実験場ともいいうるのである。

そこで本稿では、雇用保持発展協定について、第1に、主として成立要件に注目してその意義と手続を検討し、第2に、その効果論として、重要争点のひとつである、同協定による「協約と個別労働契約との連結関係」を確認する。第3に、もう1つの重要争点である、労働者が協定適用を拒否した場合の帰結（個人別支援コース）について検討を加える。

⁽⁶⁾ この経済的解雇の「安全化 (sécurisation)」については、前稿152頁以下を参照。

II 雇用保持発展協定の締結

1. 「雇用維持協定」との比較の視点

まず、このIIでは、雇用保持発展協定の意義とその成立のための企業交渉の実施手続について検討する。その検討の方法であるが、以下では、このIIだけでなく本稿全体について、「雇用維持協定」との比較という分析視角を用いる（以下については、表1を参照）。

この雇用維持協定（accords de maintien de l'emploi）というのは、2013年6月14日の法律、すなわち雇用安定化法⁽⁷⁾の一内容として導入されたものである。労働法典における体系的な位置としては、「第5部 雇用」「第1巻 雇用のための施策」「第2編 雇用の維持と擁護」の中で、「第5章 雇用維持協定」として、L.5125-1条からL.5125-7条までの7ヵ条が設けられている⁽⁸⁾。

表1：協定交渉の開始

		雇用保持発展協定	雇用維持協定
交渉の開始	開始の前提	企業協定が雇用の保持または発展を目的に締結されるとき	企業における景気悪化による重大な経済的困難の状況が生じた場合
	開始の条件	労働組合組織と、共有された診断を確定し、そのために必要なあらゆる情報を伝達していること	その診断が代表的な労働組合組織とともに分析されたものであること
交渉のレベル		企業レベルおよび企業グループレベル（L.2232-32条）	企業レベル。ただし、2016年法により同左
交渉・署名当事者		(a)組合代表委員と行うのが原則 (b)組合委員が指名されていないときには、選出代表や一般労働者による代替的交渉の方法あり。	(a)同左 (b)同左（L.5125-4条）
会計士		交渉に際して、使用者の負担で会計士を利用することができる	定め無し

⁽⁷⁾ loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. この法律の内容を紹介・検討した論考として、柴田洋二郎「フランスにおける2013年雇用安定化法—フランス型プレキシセキュリティ」季労2014号（2014年）47頁。

⁽⁸⁾ これらの規定は、2016年法労働改革法後も現行法をなしているが、その中核的な規定であるL.5125-1条は、2013年のオリジナルの条文の制定後に、2015年8月6日の法律（いわゆる“マクロン

この雇用維持協定は、以下で検討するように、企業協定を利用した雇用政策という意味では、雇用保持発展協定と類似しており、後者は先行する前者の手法を参考にして設けられたと見られなくもない⁽⁹⁾。しかし、両者は、まずは労働法典上の位置づけが異なる。雇用維持協定は上記のように、雇用政策を受け持つ部の中で、「雇用の維持と擁護」という編の中に位置しており、文字どおり労働者の雇用維持政策の一内容であるとの理解が可能である⁽¹⁰⁾。ところが、雇用保持発展協定の方は、「雇用」（第5部）の体系から外れて、「集団的労働関係」（第2部）の中の「協約・協定と労働契約の関係」という章立てに位置づけられる。ということは、両者は似て非なるものであり、その意味で、雇用保持発展協定の意義を理解するためには、雇用維持協定のそれとの比較分析を行うことが有効と考えられる。

2. 交渉の開始および手続

（1）交渉の起点

まず、雇用保持発展協定および雇用維持協定のいずれの場合も、協定締結のための交渉のイニシアティブは使用者がもつ。すなわち、まず使用者が労働組合に交渉を要請し、そこで次に見る「診断」に必要な資料を提供することになる。

その開始の前提ないし契機となるのは、雇用維持協定の場合は、「企業における景気悪化による重大な経済的困難の状況が生じた場合で、その診断が代表的な労働組合組織とともに分析されたものであるとき」との定めであり（L.5125-1条I）、①企業における景気の悪化や重大な経済的困難という経営上の理由という実体的要件、および、②その要件適合が、労使間で分析診断されるという手続的要件が課されている。

これに対して、雇用保持発展協定の場合は、「企業協定が雇用の保持または発展を

法”）および2016年労働改革法によって改正されている。改正点については、本論考で随時指摘することにする。

⁽⁹⁾ 「雇用保持発展協定は、雇用維持協定の「いとこ」のようなものであるが、……それからは多くの点で区別される」との指摘がある（Stéphane BÉAL, L'accord de préservation et de développement de l'emploi, Semaine Social Lamy, no 1746, p.14, 2017.）。

なお、同論文によれば、雇用維持協定が2013年以来現実に締結されたのは、10件程度(dizaine)にすぎない。

⁽¹⁰⁾ 同じ雇用安定化法で立法化された、企業内の異動（mobilité interne à l'entreprise、職業上または地理的な異動）に関する交渉義務は、人員削減をなさないことが前提とされており（L.2242-21条）、これも雇用維持政策の表れである。

目的にして締結されるとき」であり、使用者は、そのような前提が存在することについて、労働組合との間で「診断結果を共有する」ために必要なあらゆる情報を提供することが求められる。とすれば、使用者としては雇用の保持または発展を目的にすることで足り、景気の悪化等の経営上の理由が客観的に存在する必要はない。すなわち、この協定は「危機の合意 (accords de crise)」ではなく、その存在理由は「雇用を保持または発展できるようにしつつ、企業のダイナミクスを有利にするための好機を引き出すこと、したがって集团的利益とともに一般利益を満足させる点にある」⁽¹¹⁾。そして、そのような目的について労働組合に情報提供して診断結果を共有するという手続的要件が課されるにすぎない。

また、雇用保持発展協定の場合には、雇用の「保持または発展」と定められており、「発展」という目的が加わることの実際の意味は大きい。企業が経済的困難に至らなくても実施できる、いわゆる先取り交渉 (négociation d'anticipation) を包括的に承認するものである。⁽¹²⁾のみならず、雇用の「発展」を目的としていることは実体的な要件ではなく、これについての労使間の「共有された診断の確定」をなし、そのために情報提供がなされることが要件となる。

この情報提供について、使用者の提供する情報が客観的で公平であることが、法文上求められている。⁽¹³⁾それらは、具体的には、市場の状況、競争関係、経営上の脅威、競争企業…といった企業情報ということになるが、それらの諸症状から労使交渉の上で処方を確認するのが「診断」ということになる。そして、法律が「共有された診断 (diagnostic partagé) の確定」と明記するのは (L.2254-2条2項)、労働組合も診断結果を確認できるような情報の客観性が求められるからである。

(2) 交渉のレベル

雇用維持協定では、「企業内の…経済的困難」と規定しており、雇用保持発展協定の場合も「企業協定」と明記されているから、団体交渉のレベルも企業であることは明らかである。ただ、2016年労働改革法において新設されたL.2232-33条の定め

⁽¹¹⁾ Antoine MAZEAUD, *Droit du Travail*, 10^e éd. 2016, p.248.

⁽¹²⁾ Michèle BONNECHÈRE, *L'articulation des normes*, *Droit Ouvrier*, no 823 (février 2017), p.66.

⁽¹³⁾ François DUMONT et Lisa POINSOT, *Les accords de préservation ou de développement de l'emploi*, *Droit Ouvrier*, no 823 (février 2017), p.88.

よれば、「労働法典で定められた企業レベルでの交渉のすべては、同じ条件で企業グループのレベルで実施され、締結されることができる」。したがって、雇用保持発展協定の交渉・締結は、企業グループでも可能であり、2013年発足の雇用維持協定も、2016年法労働改革法の施行以後は、企業グループのレベルでも実施可能である。さらに、同一の企業グループに属さない複数企業においても、関係企業の複数使用者と全体で代表的な労働組合との間で交渉をなすことができるから、この「企業際協定 (accords interentreprises)」のレベルでも、交渉が可能である。中小・零細企業などでは有用な方法となる。

(3) 交渉当事者

問題となるのは、労働組合側の当事者である。

企業内に、労働組合が指名した組合代表委員 (délégués syndicaux) が選任されているときには、この委員が交渉し・締結することで企業協定は成立する。雇用保持発展協定および雇用維持協定のいずれの場合もこれが原則である⁽¹⁴⁾。しかし、現実には、特に中小企業には組合員がいないために組合委員が指名されていないことが多い。

そこで、雇用保持発展協定については、企業に組合代表委員がいない企業の場合にも、2016年法労働改革法において設けられた、従業員代表委員等の選出代表や非選出の一般労働者についても特別委任や従業員投票 (レフェランダム) というテクニックを用いて交渉の代替方式を実施しうることを確認している (L.2254-2の I 第5項)。なお、この特別委任や従業員投票等による代替的方式は、さしあたり雇用保持発展協定と労働時間等に関する協定にのみ適用され、それ以外の協定については2019年9月1日から適用される⁽¹⁶⁾。

他方、雇用維持協定の交渉・署名方式も独自の定めがなされているが (L.5125-4条)、その内容は、法改正により、結局のところ上記の雇用保持発展協定の方式とほ

⁽¹⁴⁾ ただし、指名した組合が、従業員代表選挙で50%以上の投票を得ているか、または、50%未満であるが30%以上の投票を得ており、その結果がレフェランダムで支持を得ることが要件となる (前稿143頁以下を参照)。

⁽¹⁵⁾ 前稿143頁以下を参照。ただし、過半数の支持を得たが特別委任のない従業員代表委員による交渉のみは除外される (同項)。

⁽¹⁶⁾ 労働改革法21条パラグラフIX項A (非法典化条文) にその旨が規定されている。

ば同様である。

(4) 会計士の利用

特に、中小企業にあっては、労働者側交渉者が有する企業財政や経営状況の情報把握の能力は限定的である。雇用の保持または発展のための「診断」をなしその交渉をするためには、会計士の利用は不可欠であるといえよう。そこで、団体交渉においては、労働者側は会計士を選任することができ、その費用は、使用者が負担する (L.2254-2条Ⅲ第4項・5項)。

3. 交渉事項 (協定の内容)

雇用保持発展協定において、団体交渉の交渉事項と、その結果として締結される雇用保持発展協定はどのような内容を持つものになるだろうか (表2を参照)。

表2：協定の内容

	雇用保持発展協定	雇用維持協定
協定の前文	(a)「雇用の保持または発展に関する目標」の記載	(a)簡潔に目的と内容を記載
	(b)前文がないと協定は無効	(b)前文がなくとも有効
交渉・協定の内容	(a)義務的事項 (労働者の不均衡な不利益への対応措置、追跡調査・情報提供)、 (b)任意的条項 (管理職等への対応、労働者への見返り)	いずれも義務的条項として、 (a)「雇用維持」の代償としての労働時間および報酬の調整 (b)管理職等への対応、労働者への見返り
有効期間	有効期間を定める。 定めがないときには5年。	5年 (2015年改正前は2年) を超えることはできない。

(1) 前文の定め

まず、注目されるのは、雇用保持発展協定においては、前文 (préambule) の規定が有効要件とされていることである。すなわち、この協定では「雇用の保持または発展に関する目標を示す前文を含む」ものとされ、これを欠くときには「協定は無効となる」 (L.2254-2条Ⅰ第3項)。一般的に労働協約・協定は、労働改革法の改正に

よって、「簡潔なかたちでその目的と内容を表示する」前文を規定することとされたが、前文がなくても協約・協定の効力が失われることはなく（L.2222-3-3条）、したがって雇用維持協定についても前文の定めは有効要件ではない。これに対して、特に雇用保持発展協定については、この一般規定にかかわらず、前文の定めが協定の有効要件とされたのである。

（２）協定の義務的条項

雇用保持発展協定においては、義務的な交渉・合意条項が定められている（L.2254-2条第Ⅲ第１項）。第１に、その適用により「個人生活または家庭生活に対する不均衡な侵害を被ることを主張する労働者の地位を考慮して、とられるべき措置」。第２に、「その適用とその期間内におこなう追跡調査についての、労働者への情報提供の方法」である。さらに、任意条項として、①特に管理職や会社の代表および株主について、「求められるものに見合った努力」を払う条件、②労働者が協定の期間満了時に、「企業の経営状況の改善によって労働者が恩恵を受けることのできる条件」について定めることができる（同第２項・３項）。このように、「保持または発展」については、関係労働者の被る多大な不利益についての調整措置や追跡調査を義務的事項とするのみで、具体的内容について定めは設けられていない。すなわち、どのような方法で雇用の「保持または発展」がなされるのかは、無限定である。

これに対して、雇用維持協定では、「雇用を維持するという使用者側の約束の代償として、これらの雇用に従事する労働者に対して、労働時間の長さ及びその組織方法と配分、ならびにL.3221-3条の意味における報酬について、[……関係規定の]遵守のもとに、調整することができる」と定めており（L.5125条Ⅰ第１項）、内容が具体的・限定的である。なお、雇用保持発展協定において任意条項である、上記①および②の会社管理職等への対応と労働者の対価についての記載は、雇用維持協定においては義務的条項であった（同第２項）。

⁽¹⁷⁾ もっとも、義務的記載事項とはいっても、強行的な(*impératif*)必要記載事項であるとはいえないとする見解がある（Stéphane BÉAL, *op.cit.*, p.14.）。協定にその記載がなくても、協定自体の無効などの制裁的な効果は予定されてないからである。

(3) 協定の有効期間

雇用保持発展協定は、有効期間を定めて締結するものとされ、有効期間の定めがないときには、その期間は5年とされる。他方、雇用維持協定は、この制度が設けられた2013年の制定当初の規定では、「協定の期間は2年を超えることができない。」と定められていたが、2015年に、2年が「5年」に改正された。

両規定を見ると、5年という数字は同じであるように見えるが、雇用維持協定は5年が上限期間であるのに対して、雇用保持発展協定の方は「有効期間の定めがないときに」5年とされるにすぎず、5年を超える有効期間の定めも可能である。⁽¹⁸⁾

なお、労働協約の一般規定では、協約は有効期間を定め、または定めることなく締結することができ、有効期間の定めがあるときには、5年を超えることができないとされている（L.2222-4条1項・3項）。これと比べても、雇用保持発展協定の期間は独特であり、長期にわたる（5年を超える）「保持または発展」のプロセスが認められていることになる。

III 協定締結の帰結

協定が有効に成立した場合の労働契約への影響は、雇用保持発展協定の場合と雇用維持協定の場合とはまったく異なるものとなる。この点が、雇用保持発展協定における理論問題の中核となる論点である。以下では、協定の法的効果について説明した上で、労働者がその適用を拒否した場合の理論問題についての法的な説明を確認しておこう。

1. 労働契約の帰趨

雇用保持発展協定が有効に成立したとき、「その約定は、法律上当然に、それに反しまたは両立しない、報酬および労働時間に関するものを含む労働契約の約定に、成り変わる (se substituent).」(L.2254-2条パラグラフ I 第1項) すなわち、協定の条項は、それと両立しない労働契約の約定につき、契約当事者の意思のいかんに関

⁽¹⁸⁾ ただし、S.BÉAL, op.cit.p.17によれば、雇用保持発展協定の性質からすれば、同協定が5年を超えるということは、ほとんどありそうにない (peu probable)。

ならず、労働契約の内容に入り込むことになる。したがって、労働契約は「自動的な変更」を被ることになり、協定の有効期間とは無関係に変更されてしまう（以下、1.2については、表3を参照）。

表3：協定に反する労働契約の約定

	雇用保持発展協定	雇用維持協定
労働契約への影響	これに反する労働契約の約定に「成り代わる。」 契約の約定は、「書かれてないものとみなされる。」	これに反する労働契約の約定は、協定の適用期間、「停止する。」 約定は存続するが、一時的に（協定期間中）効力を発しない。
不利益の限度	月例報酬を引き下げることが認められない。	時間あたり賃金を、SMICの20%増しの額以下に引き下げること等は認められない。

これに対して、雇用維持協定の場合は、それが有効に成立したときには、「この協定に反する労働契約の規定は、協定の適用期間の間、停止する (sont suspendues)」と定められている (L.5125-2条2項)⁽¹⁹⁾。この「労働契約の停止 (suspension)」⁽²⁰⁾というのは、一般的には、労働契約の履行が、①その履行期に、②債務者の責めに帰すべからざる原因により、③短期的に不可能となったときに、契約関係が切断されることがなく履行を免れることができるとする法理である。雇用保持発展協定の場合と異なり、労働契約自体が変更されるわけではなく、協定の有効期間中は効力を発しない（休眠している）という制度構築がなされていた。

この対比から、両者の法理上の相違は歴然としている。協定に反する個別労働契約の規定は、雇用維持協定では「停止」というかたちで、暫定的な効力停止にすぎなかったのに対して、雇用保持発展協定の場合は、労働契約の内容となりその終局的な変更をもたらす。まさにその法的効果を生み出すことを骨子として、雇用保持

⁽¹⁹⁾ なお、前注(10)で示した、企業内異動に関する協約においても、この協約に反する労働契約の条項は、「停止される」(L.2242-23条1項)。

⁽²⁰⁾ 労働契約停止に関する日本文献として、山口俊夫「フランス法における契約停止Suspension du contratの概念について—契約安定のための法技術」私法28号（1966年）28号。野田進『「休暇」労働法の研究』（日本評論社、1999年）28頁以下。最近では、龔敏「休職・休業と労働契約停止の理論」講座「労働法の再生」第2巻『労働契約の理論』（日本評論社、2017年）121頁。

発展協定は「労働協約・協定と労働契約の関係」という章立ての中で規定されたものという。

2. 協定の優越性＝有利原則との関係

(1) 有利原則および直律効の否定

雇用保持発展協定のこのような法的効果は、この国で発展してきた労働協約の法理に反するものであった。「そもそも、フランス労働法においては、団体協定は、立法者がその規範的および強行的効力を規定しているとしても、労働契約には編入されない (ne s'incorporer pas) という立場である。⁽²¹⁾」すなわち、労働協約と労働契約との関係において、フランスの法理は、協約の規定が労働契約に内容化体することを否定するのが伝統的な立場であった。そこには、第1に、労働契約における当事者の意思自治への高い尊重の理念に基づき、当事者意思が協約の拘束力により奪われることはないという考え方があり、第2に、この両者を調和的に維持するためには、「有利原則」による、つまり労働協約の提供する労働条件の基準の方が、個別労働契約の規定よりも有利な場合に限り、労働協約が優先するという考え方があった。いいかえると、労働協約の規範的効力は、ほんらい個別労働契約における意思自治や契約の強制力への侵害を意味するが、その侵害が許容されるのは、それが労働者にとってより有利なものであるからであった。

とすれば、雇用保持発展協定において、それが個別労働契約よりも優先される以上、そこには同協定の提供する基準の方が有利であるという根拠がなければならない。そこで、次のような意味付けがなされる。すなわち、同協定は、雇用の保持または発展を約束する協定であるとするその有利性により、労働契約に対する優越性が許容される。そのような雇用の保持または発展という「一般意思 (volonté génér-

⁽²¹⁾ 以下は、M. BONNECHÈRE, op. cit., p.71. を中心にした議論を提示する。

同論文が、このことを明示した最近の判決として引用している破毀院社会部2016年2月10日判決は、次のような事件である。原告はナントのフットボールクラブに年間3シーズンの有期労働契約で雇用されていた選手であったところ、同クラブが下部リーグ落ちたことを理由に賃金の引き下げを通告してきた。この引き下げは、職業フットボール憲章を根拠とするものであった。しかし、破毀院は、同憲章は労働協約の価値を有するものであるところ、「反対の法規定がない限り、労働協約は、使用者に対して、労働者の明白な合意を得ることなくして、労働契約の変更を実施することを可能にするものではない。」と判示して、原告の差額賃金等の請求を棄却した原審を破棄する判断を言い渡した。

ale)]の有利性が、確保されているはずである。⁽²²⁾ とはいえ、一部の労働者の犠牲的な不利益による、集団的な利益の維持という考え方は排除されるべきであろう。

(2) 契約の状況

次に、雇用保持発展協定が「成り代わる」とされた労働契約の規定は、どのような状況にあると言いうるか。それは「無効」になるのか、それとも別の説明をなすべきか。

雇用保持発展協定は有効期間の定めがあるから、その期間の限りで、この企業協定の定めが労働契約を代位することを意味する。したがって、労働契約が「無効」になることは、同協定が法律上当然に代位するという趣旨と相容れないと解される。⁽²³⁾ むしろ、この協定が成立したことにより、これに反する契約条項は、当然代位により「書かれていないもの」とみなされる（すなわち適用されない）ことになる。

協定が終了した場合の労働契約の状況については、見解が分かれている。ある見解は、労働契約は終局的に変更されたのであるから、協定の期間が終了しても元に復することはなく、それを許容するのであれば、協定において「反対の特約」を定めておくべきであるとする。⁽²⁴⁾ これに対して、別の見解は、企業協定が終了したときには変更されたとみなされていた契約条項が、復活して適用されることになるとする。⁽²⁵⁾ 雇用維持協定との対比を考えるならば、前説の方が妥当と思われる。

なお、雇用維持協定の場合は、上記のように協定に反する労働契約は「停止」するのであるから、契約そのものが変更したのではなく、一時的に契約の効力が生じていないにすぎない。

⁽²²⁾ この考え方は、労働改革法に重大な影響をもたらした、コンプレクセル委員会報告書(詳細は前稿を参照)にすでに明示されていた。同委員会報告書の「44 の提案」の第 42 提案では、「雇用に対する労働者の一般利益および集団的利益の範囲内において、雇用を保持する団体協定を、個別労働契約に優先させる原則を確立すること」が掲げられている。Jean-Denis COMBEXELLE, *La négociation collective, Le travail et l'emploi*, Proposition n°42.

⁽²³⁾ François DUMONT et Lisa POINSOT, op.cit., p.93.

⁽²⁴⁾ Stéphane BÉAL, op.cit., p.17.

⁽²⁵⁾ François DUMONT et Lisa POINSOT, op.cit., p.93.

(3) 協定の優越的適用のインパクト

労働契約の目的が、「労働する」ことにある以上、有利であるか否かは、労働することの主体である労働者を基準に判断される。その有利性の有無は、雇用保持発展協定については、「報酬および労働時間に関するものを含む労働契約の約定」としてゐるから、賃金、労働時間、勤務場所や職種変更などの労働条件に関わることが多い。そして、今日、この有利原則を考察するときには、労働者の人格に結びついた非財産的利益を軽視することはできない。そこで次のような定めが設けられている。

第1に、この財産的利益に関して、雇用保持発展協定では、上記のように「報酬および労働時間に関する……約定に成り変わる」と定めているが、その一方で、「協定は、労働者の月例報酬を減額させる効果を持つものであってはならない。」とも定めている(L.2254-2条第Iパラグラフ4項)。月例報酬額の減額を禁止するものであるから、時間あたり賃金の減額による労働時間の延長は許容されているが、報酬面での不利益性についての歯止めが掛けられている。

第2に、上記の非財産的利益については、上記のように、協定の必要記載事項として、「その個人生活または家庭生活に対する不均衡な(disproportionné)侵害を主張する労働者の地位が考慮されるためにとるべき方法」が定められている(L.2254-2条III第1項1号)。転居を伴う配転や労働時間の延長などによる家庭生活上の不利益について、雇用保持または発展という「一般利益」とのバランスが考慮されるのであろう。

以上に対して、雇用維持協定においては、財産的不利益についてのみ、明確なあたりで変更の限度が定められている。すなわち、この協定の締結の日に時間あたり賃金が職際成長最低賃金(SMIC)の20%増以下の報酬である労働者については、賃金を引き下げてはならず、その他の労働者についてもこの限度以下に引き下げてはならない(L.5124-1条)。

3. 労働者の同意拒否と解雇

(1) 労働者の同意拒否

上記のように、雇用保持発展協定の場合には、協定の基準が労働契約に「成り変わる」ことにより、また、雇用維持協定の場合には労働契約を「停止する」ことを

通じて、結果として、労働契約の変更がもたらされる。これらの変更を労働者が拒絶した場合、どのような帰結がもたらされるか。その帰結は、これら変更の法的意味の相違により、大きく異なってくる（表4を参照）。

表4：労働者が協定に基づく労働契約変更を拒否した場合の帰結

	雇用保持発展協定	雇用維持協定
労働契約変更を拒否した場合の解雇の性質	「特殊の事由」による解雇	経済的事由による個別的解雇である。
解雇の実体的要件	特殊な事由が「真実かつ重大な理由を構成する。」	「真実かつ重大な理由に基づく。」
解雇の手続要件	「経済的事由による個別解雇」の手続による。	「経済的事由による個別解雇の方法」による。

（A）雇用保持発展協定の拒否と解雇

労働者は、雇用保持発展協定の適用の結果として生じる労働契約の変更を拒否することができる。この拒否の意思表示は、書面によりなさなければならない（L.2254-2条II第1項）。フランスの法理では、一般に労働契約の変更を労働者が拒否したときそれにより生じた労働契約の解消は、解雇を意味する⁽²⁶⁾。したがって、本来使用者は法定の解雇理由（「真実かつ重大な理由」）を主張するとともに、法定の解雇手続に着手すべきことになるが、ここでは特別な方式が認められている。

第1に、この場合の解雇は、「特殊の事由（un motif spécifique）」に基づくものとし、それは「真実かつ重大な理由を構成する」（L.2254-2条II第2項）。

第2に、この解雇は、解雇手続については、「経済的事由による個別解雇」の手続を履践すべきこととされ、解雇の事前面談、書面による解雇通知の手続を実施し、他方で、解雇予告、解雇手当の支給などの処理が必要であるが、企業委員会等への諮問、「雇用保護計画（PSE）」の作成、再雇用措置、行政官庁への届出などは必要ない。解雇の事前面談手続にあたっては、解雇を予定する各労働者に対して後述の個人別支援コースの利用について提案しなければならない。また、その面談に際し

⁽²⁶⁾ この法理についての総合的研究として、野田進「労働契約の変更と解雇—フランスと日本—」（信山社、1998年）。

て、使用者は、解雇が「特殊の事由」よることを記載し、また個人別支援コース措置を受ける場合の契約終了の根拠について記載した書面を公布しなければならない（以上、L.2254-2条Ⅱ第3項）。また、解雇の通知に際しては、その解雇が「特殊の事由」よることを表明しなければならない（同2項）。

（B）雇用維持協定の拒否と解雇

以上に対して、雇用維持協定の場合はやや不明確な表現で、拒否の法的帰結が定められている。すなわち、労働者がこの協定の労働契約への適用を拒否するときには、「その者の解雇は経済的事由に基づくものとし、経済的事由による個別の解雇の方法により言い渡され、それは真実かつ重大な理由に基づく。」（L.5125-2条第3項）。

しかし、この「経済的事由に基づく」という表現が、「人的事由による解雇と区別される意味での経済的解雇」という性格決定（qualitatif）の定義なのか、それとも「適法要件を備えた経済的解雇」という正当性評価（justificatif）を含む定義なのか⁽²⁷⁾が明確でない。したがって、また、「それは真実かつ重大な理由に基づく」という規定文言の意味も、「基づくものとする」という意味で、すでにその解雇理由には真実かつ重大な理由が備わっているとの趣旨なのか、それとも、「基づいていなければならない」として、解雇の一般的な実体的要件を満たすことを命じているかが、明らかでない⁽²⁸⁾。

（2）「特殊の事由」の意義と正当性審査

（A）「特殊の事由」の意義

それでは、雇用保持発展協定の場合の、「特殊の事由」による解雇とは何を意味するだろうか。解雇理由は、労働法典では、「人的事由」と「経済的事由」とに大別されて、それぞれの要件が詳細に定められている。「特殊の事由」とは、それらのいずれでもない「特有の」解雇理由と位置づけられ、それ自体で「真実かつ重大な理由を構成する」と定められている（ただ、解雇手続の点では、経済的事由による個別

⁽²⁷⁾ 経済的解雇の定義に関するこの2つの意味づけの対比は、Jean Pélissier教授の論じた著名な分析手法である。Jean PELISSIER, La cause économique de licenciement, RJS 1992 527, no 89.

⁽²⁸⁾ この指摘は、Gérard COUTURIER, Accords de maintien de l'emploi, Droit social p.805. による。Couturier教授自身は、立法趣旨や協定の締結手続等からすると、これを正当性評価と解釈するしかないように見えるが、そのように解することは、不当解雇に対する裁判所の救済を否定するものであり、ILO158条、欧州人権規約6条などの上位規範に反すると指摘している。

的解雇による)。とすれば、「特殊の事由」による解雇である以上、裁判所（事実審）による実体審査もいっさい及ばないとみるべきだろうか。それとも、「特殊の事由」によるときでも、なお解雇である以上、一般原則に従い裁判所による「真実かつ重大な理由」の審査は排除できないとみるべきであろうか。⁽²⁹⁾

（Ｂ）事実審による正当性審査の可能性

まず、企業協定一般に目を向けると、企業協定の定めによる労働条件の変更ににつき労働者が拒否する場合の定めとして、フランス法では、すでに労働時間短縮協定にかかる時間制の調整（modulation d'horaire du travail）に関するオブリ法の例があった。そして、2000年1月19日オブリ法の制定にあたって、同法に基づく労働時制（＝労働時間の配分）の変更を拒否した労働者の解雇については、「経済的事由に基づかない」解雇とするものと定められた。すなわち、「労働者が、労働時間の短縮協定の適用による労働契約の変更を拒否したとき、その解雇は経済的事由に基づかない解雇とする。この解雇は、人的事由による労働契約の破棄に関する規定に従う」（L.1222-8条）。したがって、解雇は「真実かつ重大な事由」という実体要件を満たしていなければならないことになる。

そこで、問題となったのが、時短に関する企業協定が法定要件を満たしていないときにも解雇が適法となるのか、いいかえると、裁判所は解雇の要件を判断するにあたって、時短協定の適法性も審査することができるか否かである。これについて、破毀院は裁判所の審査権限を拡大する方向で発展する経過をたどっており、2009年の破毀院判決⁽³⁰⁾は、次のように判断した。「時制変更協定の実施によりもたらされた労働条件の変更について労働者が合意を拒否することは、解雇の真実かつ重大な理由を構成するとしても、協定がその作成の時点で、労働法典L.212-8条[2008年以降はL.3122-11条、現在は削除＝筆者注]の規定に合致していることが、その条件である。」要するに、協定が法令不遵守である場合には、その協定の適用拒否を理由とする解

⁽²⁹⁾ この論点に関しては、主として、Salvine BERNARD, Anne DUFOUT, Accords de préservation de l'emploi, licenciement pour inaptitude et licenciement pour motif économique : étendue du contrôle du juge sur cause réelle et sérieuse du licenciement, Droit Ouvrier, no 824, avril 2017, p.221による。

⁽³⁰⁾ Cass. Soc. 23 sept. 2009, no 07-44.712. この事件は、被告企業で、2004年に締結された時間調整協定において、週35時間（年間1600時間に換算）を定めるとともに、労働時間の調整を定めていたところ、時制変更に関する条件が法定要件に合致していなかった。

雇は、真実かつ重大な理由を失うことになるから、裁判所は解雇が「真実かつ重大な理由」によるかの判断のために、協定の適法性を審査すべきことになる。

とすれば、雇用保持発展協定の場合にも、これと同じ法理を応用可能であるかが問題となる。雇用保持発展協定についても、同協定の故に労働条件の変更がなされ、これを拒否したが故に解雇となるのである。したがって、雇用保持発展協定が法律上の要件に合致していることについて、事実審が厳格な審査を求めうるとの判例を、破毀院は形成すべきであると解されるのである。そして、雇用保持発展協定の場合は、その要件として、すでに見たように、①必要な情報提供、②前文の掲載、③協定の目的が「雇用の保持または発展を目的」としていること、④協定の義務的記載事項（考慮措置、毎年度の協定の適用と追跡調査に関する情報提供の方法）である（L.2254-2条）。これらを欠いた協定においては、解雇の効力が問題になるから、事実審裁判所はその審査もなすべきことになる。

しかしながら、労働時間短縮協定の場合には、法律上、「経済的事由に基づかない解雇」とされて、人的解雇の定めにしたがう旨が明らかにされていた。これに対して、雇用保持発展協定の場合には、上記のように「特別の事由」による解雇として、「真実かつ重大な理由を構成する」と定められている。その文言の違いを意識した立法者意思を考慮するならば、オブリ法に基づく判例法理を転用する解釈は難しいであろう。

この点は、雇用維持協定の場合も同様である。上記のように「真実かつ重大な理由に基づく」という規定の文言を、正当性の推定を与える（*justificatif*）定めと解する以上、協定そのものの審査に及ぶことは困難であろう。

ただ、最近の判決では、工場撤退を検討していた会社で締結された雇用維持協定において、労働者の時間短縮など一定の権利の放棄の代償として、生産活動の維持と新製品の生産を同工場で行うことを約束し、これに違反すれば「各労働者が払った努力の総額」を各人に支払うことを約束していたという事案で、破毀院は、この約束を協約における違約条項（*clause pénale*）と解釈し、使用者はこれにより団体協定の履行を保証しなければならず、不履行の場合には労働者の損害を賠償しなければならないと判断した。⁽³¹⁾ 解雇の実体要件の判断に直結するわけではないが、使用者が約束した条項を履行しないで解雇した場合の解決方法に新しい可能性を開く議

論といえよう。

IV 契約終了の帰結—個人別支援コース

1. 解雇によらない契約終了への導引

労働者が雇用保持発展協定による労働契約の変更を拒否したときには、使用者は解雇の手続を開始することになるが、その際の解雇の事前面談手続に際して、上記のように、使用者は労働者に個人別支援コース (parcours d'accompagnement personnalisé) の利用を提案しなければならない。そして、労働者がこの制度の利用に同意したときには、労働契約は解雇によらない方法で消滅する (L.2254-2条II第4項)。すなわち、労働契約は、解雇予告も予告補償手当の支払いもなく終了する⁽³²⁾。さらに、解雇通知の場合に使用者に義務づけられる、理由開示や再雇用優先権の告知も必要とされない。ただし、解雇手当や協約に基づく解雇手当等は支払われる (同第5項)。

使用者が、解雇を予定した労働者にこのコースを提案しなかったときには、雇用センター (Pôle emploi) が直接に提案することになるが、その場合には、使用者は賃金2ヵ月分 (労働者がセンター提案のコースに同意していたときには3ヵ月分) に相当する、制裁金の納入を課せられる。

この個人別支援コースは、雇用維持協定の拒否の場合には予定されておらず、雇用保持発展協定において初めて設定された制度である。

2. 個人別支援コース

個人別支援コース制度の実務上の詳細は、2016年12月に発令されたデクレに定め⁽³³⁾

⁽³¹⁾ Cass. Soc. 8 mars 2017, no 15-26.975. この判決の評釈論文として、Jean MOULY, La découverte d'une clause pénale par la Cour de cassation dans un accord collectif 《donnant-donnant》, Droit social 2017 p.477.

⁽³²⁾ ただし、解雇であったならば労働者に支払われたであろう解雇予告手当の相当額は、雇用センターを通じて国庫に納入される (L.2254-5条)。

⁽³³⁾ 「労働法典L.2254-2条以下にいう雇用保持発展協定および個人別支援コースに関する2016年12月28日のデクレ第2016-1909号」(Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé)

られており、実際には、この発令によって運用可能となった。ここでは、その実務には立ち入らず制度の概略のみ紹介しておく。

このコースは、職業計画の作成のために、職業能力と職業適性を評価するための、先行評価 (pré-bilan) の段階から始まる。そこでは特に、職業設計の作成を目的として、支援と援助の措置ならびに職業訓練と労働の時期などが定められる (L.2254-3 条 1 項)。その実施主体は、雇用センターである (同 2 項)。

この支援コースの受給者は、職業訓練実習生の身分の下に置かれるとともに、最長で12ヵ月の期間、労働者が通常であるならば同じ期間に受け取るであろう失業保険給付を上回る額の手当を受給する。その算定にあたっては、失業保険制度の給付額の算定と同じ基準賃金により算出される。ただし、この手当を受給するためには、受給者は、労働契約の解消の日までに1年以上の在職年数があったことを証明しなければならない。

個人別支援コースの財政は、加盟者としての使用者の義務的な拠出金等に加えて、解雇であれば支払うはずであった解雇予告手当相当額 (3ヵ月分を上限) によってまかなわれる。

なお、この制度は、まったくの新機軸ではなく、2011年7月29日の法律によって制度化された、職業安定化契約 (contrat de sécurisation professionnelle, CSP) をモデルにしたものといわれている⁽³⁴⁾ (L.1233-65条以下)。すなわち、このコースは雇用センターにより実施されること、使用者が解雇予告相当額を拠出することで財政が維持されていること、その給付額は雇用保険の給付額より高額であること等の枠組みである。

V むすびー攻撃的協定

以上、雇用保持発展協定について、その成立、内容、および法的な効果について、雇用維持協定との比較を分析軸に置いて、検討を加えてきた。以上から、次の点が確認される。

⁽³⁴⁾ Yves de LA VILLEGUÉRIN (sous la direction de), Loi Travail, analyse et code consolidé, 2016, p.73.

雇用保持発展協定では、第1に、協定と労働契約との関係という側面において、第2に、労働契約の変更と解雇に関する法的規制の側面において、この国で発展してきた法理を逸脱しており、この両方の点で雇用維持協定とは根本的に法的意味合いを異にするものであった。

また、雇用維持協定は、「雇用安定化法」の一環として定められたことから明らかに、同法が維持しようとするのは、文字どおり（労働条件を犠牲にしての）労働者の雇用であった。これに対して、雇用保持発展協定では雇用の「保持または発展」が期待されており、特に「発展」についていけない労働者に対して、当該雇用の維持ではなくスムーズな雇用転換を促進しようとする。

フランスの企業協定は、長らく雇用と労働条件のギブアンドテイク協定として発展しており、2013年の雇用維持協定はその完成形といえるものであった。これに対して、雇用保持発展協定においては、ギブアンドテイクの対価的・双務的關係は不鮮明であり、むしろ、労働条件の不利益変更を被った労働者について、労働契約を解約して職業転換へと誘導するシステムとして理解される。しかも、そこでは、労働者集団の意思が、個別労働者の雇用・労働条件に対して攻撃的に作用することになる。

雇用保持発展協定は、これらの意味でフランス労働法の発展を急転回させるものであり、その成否のいかんは、この国の労働法の発展とその方向を指し示す試金石となる。同協定は始まったばかりであり、その実施状況は明らかでなく、同協定をめぐる裁判例も見当たらない。したがって、現在では社会的な評価も定まっていないといわざるをえないが、その動きについて、今後とも注目し続けるべきであることは確かである。

〔追記〕（2017年9月28日記）

雇用保持発展協定については、本稿の脱稿後に、フランス労働法典改正の側面および筆者の研究の側面において、少なからざる進展があったので、初校の段階ではあるが、ここに「追記」としてその経緯を記録しておきたい。このうち、労働法典改正の側面とは、マクロン政権が同大統領の主導の下で、労働法典のさらなる改革に着手し、それが具体化したことである。また、研究面の進展とは、脱稿後の9月

11日から同13日にかけて、筆者はパリ市内において、労働改革法とマクロン改革について研究者や実務家へのインタビュー調査を行い、多くの有益な知見を得たことである。

(1)マクロン政権は、発足後早々に労働法典のさらなる改革に動き出し、2017年8月2日に労働法典改正のための「オルドナンス授權法」を国会で成立させ、これに基づき同月31日に、5つのオルドナンス（大統領令）案を提示した。この案は、同年9月22日に閣議において一部改正の上裁可されており、それは国会に提出されて10月下旬にその一括承認を得るものと予想されている。この5つのオルドナンス案には、労働法典の多くの重要な改正項目が含まれおり、全体像の紹介については別の機会を期すしかない。そこで、以下では本稿の取り扱う「雇用保持発展協定」に関する修正のみ、簡単に紹介しておく。

その修正は、5つのオルドナンスのうち、「団体交渉の強化に関するオルドナンス」(Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective) の一部であり、本稿で取り上げた、雇用保持発展協定についての中心規定である労働法典L.2254-2条が、そっくり差し替えられている。

改正点のうち、主な追加項目としては、①協定の記載事項として、移動条項（「企業内の職業的または地理的移動の条件」）が追加されたこと（同条I）、②報酬減額に当たっては最低賃金を遵守すべきとされたこと（同）、③労働者が契約の変更を拒否するための考慮期間として、「使用者が協定の存在と内容を通知したときから1ヵ月」という期間が設けられたこと（同条IV）などがある。

これに対して、削除された重要な規制は多く、①労使による「診断」の共有とそのための情報提供義務の規定、②協定に前文の定めがないときには「無効」とする旨の規定、③協定が月額報酬の減額という効果をもたらしてはならない旨の規定、④「特殊の事由」による解雇という表現、⑤交渉のために会計士を選任する権利、⑥協定の有効期間についての特別規定が削除され、さらに、⑦L.2254-3条からL.2254-6条までの規定が削除されたことにより（第3条III）による「個人別キャリア支援コース」、いずれも廃止された。

このように、全体として協定の制約的な条件が失われてしまい、使用者はごく簡単に、企業協定を利用する方法で、企業のリストラクチャリングと解雇を推進で

きる仕組みであることがいっそう明確になった。

他方、同オールドナンス第3条IIIによれば、「労働法典第1巻の第2編第5章」も削除する旨を定めており、その結果、2013年以降設置されていた「雇用維持協定」の制度も全面的に廃止されることとなった。同協定は、その歴史的使命を終えたのである。

(2) 次に、パリ市での調査結果を記載しておく。

筆者は、9月12日に、Antoine Lyon-Caenパリ・ウエスト・ナンテール大学名誉教授(国務院・破毀院顧問弁護士)およびGérard Couturierパリ第1大学名誉教授、同月13日に、FTM-CGTのPatrick Correa氏およびCEG AXAグループ・ヨーロッパ企業委員会委員Olivier Pelras氏に対してインタビューを行い、その一内容として、雇用保持発展協定についての見解を伺った。

第1に興味深かったのは、上記お二人の研究者によるこの制度への対照的な評価である。

Couturier教授によれば、2016年法労働改革法によるこの制度は、2013年の雇用維持協定の拡大版であり、企業の競争力拡大という目的を付加して適用範囲を拡大したものにすぎない。また、これまでの解雇法の発展と断絶する制度である。そして、確実にいえることは、雇用維持協定と同様、この方式は成功しないであろうということである。労働者の拒否による解雇は、通常の変更法理のレベルでも、正当な解雇と判断される可能性が高いし、さらに、この方法による解雇をしなくても、使用者は法定の合意解約(rupture conventionnelle)を利用して、容易に不適格な労働者を企業から排除することができるからである。

これに対して、Lyon-Caen教授によれば、雇用保持発展協定は新しい労働法制の「実験場」のようなものであり、それは集団と個人との関係を再定義するという意義を有している。そして、結果としては、個人の権利が、団体的な利益の前に後退することを意味する。最大の問題点は、裁判所が、解雇された条件について審査することができない点にあるが、これに対する反論は難しいであろう。この協定は、雇用維持協定と異なり、目的が一般的であるし、拒否した場合の効果について確かな定めがなされている。将来的には、この協定方式が制度として定着して広がり、雇用終了の「一般法」になるかもしれない。

第2に、実務家は、使用者側も含めて、この制度には懐疑的である。

CGTの立場としては、この制度は労働費用の低下を図ろうとするものにほかならず、協定が生み出すのは雇用ではなく、貧困である。すなわち、それは労働市場の回転を速め、不安定雇用と失業を繰り返す労働者を増加させる。個人別支援コースも形式上失業者の数を減らすだけであり、新しい仕事に結びつくことは少ないのが実情である。

AXAのような大企業の立場からすれば、労働組合も企業もこれを提案することは稀であろう。小企業で労働者側がこの協定にサインするとすれば、それは、ほかに選択肢がないからであろう。

以上のとおり、雇用保持発展協定は、労働法改革の最前線に位置して、いまでも揺れ動いている。

本研究は、平成29年度科学研究費補助金・基盤研究(C)（課題番号17K03409）および基盤研究(B)（課題番号16H03555）の研究成果の一部である。