

労働条件変更に関する集团的規範と労働契約

～フランス法の動向から～

奥田香子*

本稿は、フランス法を素材に労働条件変更法理の最近の展開について検討したものである。フランスでは、集团的規範による労働条件変更が柔軟化されている一方で、個別の規範である労働契約上の労働条件変更については、労働者の個別的同意を厳しく求める判例法理が形成されている。こうした判例法理は、状況変化への対応という企業側の利益と既得権保護や基本権保障という労働者側の利益との調整において、一定の修正を余儀なくされてはいるものの、民法典に規定された意思自治原則の影響のもとで、今日においても契約の重要性を強く意識しつつ展開されている。本稿では、このような展開を整理・検討することにより、就業規則を中心とした集团的規範による労働条件の形成・変更を比較的容易に認めている日本の労働条件変更法理の問題点を指摘しつつ、労働契約重視の必要性・可能性を示唆として引き出している。

一 はじめに

(1) 本稿の課題

本稿は、労働条件変更における労働契約の機能、とりわけ個別的労働条件規制の法理を探求するための前提作業として、労働契約変更に関わる近年のフランスの議論状況を検討することを課題としている。こうした課題を設定する理由は、主としてつぎの2点にある。

第1に、企業は今日、経済のグローバル化による経営環境の変化への対応を余儀なくされており、企業再編成が重要な課題となっ

ている。しかし、このことは、労働者の雇用や労働条件に少なからぬ変動をもたらすことにもなる。では、企業再編成による労働条件の切り下げなどが法律問題となった場合、経済環境の変化への対応という企業側の要請と雇用・労働条件の保護という労働者側の要請とはどのように調整されるべきだろうか。また、その際の調整の手法や根拠は何であるか。フランスでは、とりわけ1990年代以降、まさにこの問題が重要な論争の対象となってきた¹⁾。したがって、その展開をあとづけることにより、企業の要請と労働者利益の調整という問題が労働条件変更法理においてどのように具体化されうるかを検討することが可能であろう。

第2に、フランスの法理は、労働契約の機

*おくだかおこ（京都府立大学福祉社会学部助教授）

能を基盤におきつつ展開されていることが特徴の1つとなっている。この点は、集团的労働条件規制を中心に労働条件変更法理が発展してきた日本の判例状況とは異なっている。しかしながら、近年日本においても、個別的労働条件規制における変更法理の構築が重要な課題として認識されていることからすれば、労働契約の機能に着目した法理の形成がいかなる意味をもち、またどのような問題をはらんでいるかを検討することは、かかる課題に取り組むために有益であると考えられる。

(2) 検討対象

このような問題意識にもとづき、本稿では、つぎの2つの具体的問題を検討対象とし、労働条件変更にかかる集团的規範と個別労働契約との調整の一形態を探ることとする。

第1に、とりわけ1990年代後半以降に注目された労働契約変更に関する破毀院判例の新たな展開とその評価についてとりあげる。この展開には、経済的理由による解雇の事案が増加していたという背景があるが、かかる解雇をめぐる、その前提となった労働条件変更の正当性について頻繁に訴訟が提起され、破毀院が示した厳しい態度がさまざまな反響を呼んだのである。

第2に、2000年1月19日の法律＝週35時間労働制に関する第2次法において、従来の労働契約変更法理に修正を加えるような内容の立法規定が導入されたことが注目される。同法は、雇用のための労働時間短縮協定の推進を重要な柱とする政策立法であったことから、労働時間短縮に関する協定が個々の労働契約を拘束しうるかどうかという問題をあらためて提起することとなった。加えて、同時期に契約変更に関して厳しい態度をとる前述

の破毀院判決が続いたことから、集团的規範による労働条件の変更を考慮した立法的対応が必要とされたのである。

以下では、まず、フランスの労働条件変更法理の基本構造を簡潔に整理した上で(二)、第1の問題(三)および第2の問題(四)を順に検討し、最後に、これらの検討から得られる日本法への示唆を述べることとする。

二 労働条件変更法理の基本構造

労働契約変更に関する破毀院判例の展開を検討する前提として、まず、フランスの労働条件変更法理の基本構造を簡潔に示しておく必要があるだろう²⁾。

1 集团的規範による労働条件変更システム

労働条件を決定・変更する根拠となる規範には、集团的規範と個別的規範がある。ここでいう集团的規範の中心は労働協約(*conventions et accords collectifs*)であるが、そのほかにも、企業内慣行(*usages d'entreprise*)や、いわゆる非典型協定(*accords atypiques*)³⁾などの使用者の一方的債務負担(*engagements unilatéraux*)が含まれる。これら集团的規範によって設定された労働条件は、労働契約を外部から規律するにすぎず、原則として労働契約内容となるものではない。したがって、集团的規範の変更は、労働協約については当事者(労働組合と使用者またはその団体)の合意によって可能であり、一方的債務負担の変更は使用者の意思表示によって可能であるとする判例法理が確立している。

2 労働契約による労働条件設定の独立性と「契約化」

(1) 労働条件変更に関する原則として、労働条件規範相互の間には独立性がある。すなわち、集团的規範により設定された労働条件と個別規範（労働契約）により設定された労働条件は、有利性の原則によってその優先度が整序されるが、変更については、集团的規範によって労働契約が決定した労働条件を変更することはできないと解されている。したがって、労働契約に根拠をおく労働条件は、労働契約自体の変更によらなければならない。

(2) また、集团的規範に根拠をおく労働条件であっても、それが「契約化」(contractualisation) されていると判断しうる場合には、労働契約変更のルールに従うことになる。

立法によってそれを定めているのが、労働法典L.132-8条である。同条は、破棄された労働協約上の利益につき、新協約の締結まであるいは1年間に限りその効力延長を認めるものであるが、新協約が締結されずかつ1年を経過した場合においても、個人的既得利益はその効力を存続すると規定する。この既得利益の存続の根拠については見解の相違があるものの、一般的には、当該利益が労働契約の内容となると解されている。

立法規定がない場合でも、当事者の明示の合意があれば、契約化された内容であると判断される。その代表例は勤務場所あるいは職務を特定する契約条項である⁴⁾。これに対し、明示の合意がない場合には、当事者の意思解釈によって当該労働条件内容が契約化されているか否かを個別に判断することになる。

3 労働契約の固定性と集团的規範の柔軟性

労働契約変更に関する今日の破毀院判例は、契約の強制力を重視する方向で構築され

てきたといえることができる。そうした方向づけの契機となったのが、1987年10月8日のいわゆるラカン判決⁵⁾である。この判決は、変更された労働条件での就労継続からは黙示の同意は推定されないことを明らかにしたものであり、そこには民法典1134条に基づく契約の強制力（『適法に形成された約定はそれをなした者に対して法律に代わる』）の原則への立返りがみられた。そして、この原則にもとづけば、使用者による労働契約の変更には他方当事者である労働者の同意が必要であり、その個別の同意がない限り、労働契約上の労働条件を変更することはできない。

これに対し、集团的規範に定められた労働条件の変更は、それぞれの固有のルールに従う。前述のとおり、労働協約は当事者が新たな合意によってその内容を改訂した場合、新たな基準が従前の労働条件基準に代わるのであり、労働者が従前の労働条件の適用を求めることは原則としてありえない。さらに、一方的債務負担は使用者だけに法的義務が生じる行為であるから、使用者がこれを破棄すればその義務は完全に消滅する。このように、集团的規範によって設定された労働条件は労働者にとって不安定なものとなっている。

集团的規範の変更柔軟性を与え、労働契約の変更を制限するというこのような両者の関係づけは、労働条件設定規範の独立性という法源理論を反映したものであると同時に、今日、企業再編を含む経営環境変化への対応の必要性と労働者にとっての既存の労働条件保護という、相反しうる2つの利益を調整する手段にもなっている。つまり、労働条件変更システムにおいて、集团的規範と労働契約とは「均衡」のとれた関係にあるとの評価が妥当する⁶⁾。

この「均衡」は、労働条件変更システムに

において、その後も基本的には継承されている。しかしながら、冒頭で述べたように、1990年代後半以降、つぎのような2つの重要な問題が提起されてきた。1つは、労働契約変更に関する破毀院判例の厳格化であり、もう1つは、集団的規範の優位を具体化した立法規定の登場である。

三 破毀院判例の新たな展開

1 「労働契約の変更」と「労務遂行条件の変更」⁷⁾

(1) 1996年7月10日破毀院社会部判決

労働契約変更に関する破毀院判例の厳格化は、まず、労働契約変更の範囲を区分するための新たな基準を用いることから始まった。すなわち、労働契約変更の性質に関して、破毀院は従来、これを「本質的変更 (modification substantielle)」と「本質的でない変更 (modification non-substantielle)」という概念によって区分し、使用者の権限の及ぶ範囲と労働者の対抗可能性を確定しようとしてきた。こうした区分を放棄し、契約の一般法により忠実であるといわれる新たな区別を採用したのが、1996年7月10日の破毀院社会部判決⁸⁾である。この判決において、破毀院は、「使用者が指揮命令権に基づいて決定した労務遂行条件の変更後、仕事の継続ないし再開を労働者が拒否した場合、それは原則として重い非行 (faute grave) にあたり、使用者は当該労働者を解雇することができる」と判示している。

判例法理の変化として注目されるこの判決のポイントは、従来の「本質的でない変更」という表現を用いず、これを労務遂行条件の変更として理解し、その際の労働者の拒否の

可能性を排除している点にある。そして今日では、この判決を契機として、「労働契約の変更 (modification du contrat de travail)」(契約内容自体の変更であり、労働者の個別の同意を要する) と「労務遂行条件の変更 (changement des conditions de travail)」(使用者の指揮命令権の範囲内で行いうる変更であり、労働者の個別の同意を要しない) という新たな基準による区別が提示されたとの理解が定着している。

(2) 新たな基準の意義

では、この新たな基準の導入はいかなる意味を持つのか。その一般的な理解は、つぎの2点に整理することができる。

第1に、本質性評価による判断の柔軟性の排除、すなわち変更の大きさの程度という指標を用いず、判断の客観化をはかるといえる点である⁹⁾。換言すれば、労働条件変更の結果が労働者にとって重大であるか否かではなく、たとえわずかであっても契約領域に影響を与える要素が労働者の同意なしに変更されたかどうか重要だということである¹⁰⁾。当時の破毀院社会部長の見解によれば、「従来の判例は、変更が些細なあるいは付随的な場合には使用者が契約を一方的に変更することができるという考え方を取っていたが、かかるアプローチは、『〔適法に形成された〕(筆者注) 約定はそれをなした者に対して法律に代わる』と定める民法典1134条の原則に抵触する」¹¹⁾のである。したがって、「労働契約」には完全な効果を与え、契約領域に置かれる要素の変更 (= 真の労働契約の変更) は当該労働者の同意がなければできないということ、判断の客観化によって保障することになる。

第2に、労働者による変更拒否の効果が明

確化されていることである。すなわち、「労働契約の変更」とは異なり、「労務遂行条件の変更」は契約にもとづく指揮命令権の行使であるから直接に労働者を拘束する。したがって、これについては、ささいな変更の拒否であっても労働者に厳しい法的効果（=重い非行としての効果）が及ぶ¹²⁾。前掲の事案はとりわけこの点を明らかにしたものである。

この新たな概念の導入による区別は、即時解雇に結びつきうる労務遂行条件の変更をも客観的にとらえることによって、使用者による労働再編成を容易にする側面をもちうるとも指摘されている¹³⁾。しかし、その一方で、労働契約の変更については、経済的必要性に起因する労働条件変更の場面での労働契約による対抗可能性を保障しうるものとなっている。そして、この間に議論の対象とされてきたのは、主としてこの後者の点であった¹⁴⁾。

2 「労働契約の変更」該当性

労働契約の変更に関して労働者個人の同意を求めるという定式においては、「労働契約の変更」とは何であるか、すなわち当該「変更」の性質決定（qualification）がまず問題となる。この点についてフランスでは、法律にその指標となる規定が存しないことから、判例によって判断の枠組みが築かれてきた¹⁵⁾。その際に注目されるのは、ここ数年の破毀院判決が従来の枠組みを客観化の方向でより明確にし、労働契約変更を厳しく制限していることである。以下では、労働契約の要素として通常とりあげられる、賃金・職務の格付および分類・労働時間・勤務場所という4つの労働条件につき、注目された破毀院判例の内容を見ることにする。

（1）賃金についての変更

さまざまな労働条件のうち、最も重要な労働契約の要素であると考えられているのが賃金である¹⁶⁾。とりわけこの間の破毀院判例では、賃金は労働契約の要素であり、それに対する変更はすべて「労働契約の変更」であることが認められている。つまり、賃金については、その額、計算方法、構成要素のいずれもが労働契約の主たる要素であり、変更の大小にかかわらず、当該労働者の同意なしに一方的に変更することができない。このことを明確にした主要な判決として注目されているのは、つぎのような裁判例である。

まず、1998年1月28日の破毀院社会部判決¹⁷⁾では、契約付属文書の規定にもとづき固定給と歩合給で賃金を支払われていた原告の商業エンジニアに対し、使用者の作成した新たな歩合給表（これにより賃金の算定方式が変わる）を定める付属文書の適用が問題となった。破毀院は、「賃金の算定方式は労働契約の要素であり、それは労働者の同意なしに変更することはできない」と判断し、さらに「新たな算定方式は当該労働者により有利であるとの使用者の主張は重要ではない」として、変更の可否が新たな条件の有利性に左右されないことを指摘した。

つぎに、1998年3月3日の破毀院社会部判決¹⁸⁾では、1年間の外国出向後にフランス国内の工場に再配置された労働者に対し、基本給の減額をもたらす賃金構成によって賃金が支払われたため、かかる減額の可否が問題となった。破毀院は、「賃金は労働契約の要素であり、労働者の同意なしに変更することができない」ことを確認した上で、フランス国内での労働ポストについて基本給が減額されていることを理由に、使用者による労働契約の一方的変更であると判断した。

これら二判決は、前掲のラカン判決を契機

とした契約重視の延長線上にあることにくわえて、「賃金は労働契約の要素である」という原則を、明確にかつ一般的に承認している点において重視されている。

さらに、1998年5月19日の破毀院社会部判決¹⁹⁾は、「契約上の賃金は労働契約の要素である」と述べることによって集团的規範（労働協約や企業内慣行）に基づく賃金要素との区別を再確認し、さらに、契約上の賃金は「たとえわずかであっても」労働者の同意なしに変更することはできないと指摘することにより、「本質性」を基準とした従来の区別を採用しないことを明らかにした。

要するに、これらの裁判例からは、①賃金あるいは契約上の賃金は労働契約の要素であること、②労働者にとっての有利性や変更の大きさは判断基準にならないことが明らかにされている。賃金にかかわる変更に対する厳格なルール適用は、その後も多くの判決によって踏襲されている。

(2) 職務の格付・分類

職務の格付・分類も、契約領域に属する労働条件であると考えられている。もっとも、職務の格付・分類と職務の具体的内容とは区別されており、つぎの裁判例はこの点を明らかにしたものとして注目されている。

1999年5月10日の破毀院社会部判決²⁰⁾は、農業労働者である原告がレモンの摘み取りからバナナの収穫に配属換えとなった事例であるが、判決では、「使用者は、指揮命令権の範囲内で労務遂行条件を変更することができる。命じられた職務内容がそれまでに従事していた内容と異なる」としても、「それが当該労働者の格付に合致している以上」、この変更は「労働契約の変更にはあたらない。」と判断した。したがって、職務の格付や分類

に変動をもたらす場合には労働契約の変更として労働者の同意を要することを前提としつつ、一定の職務内容の変更は企業活動には必要であり、それを労働契約の変更と同視することはできないとした。

(3) 労働時間の長さ・配分

破毀院の判例によれば、労働契約に記載されている労働時間は原則として労働契約の要素であり、労働者の同意なしに変更することはできない。したがって、契約所定の労働時間が増加される場合、たとえ賃金増額を伴うとしても、それは「労働契約の変更」となる²¹⁾。このことは、労働時間短縮についても原則として妥当する。従来、破毀院は、労働時間短縮が賃金の低下をもたらす場合には変更の存在を認め、変更の性質決定と賃金補償の有無とを関連づけていた²²⁾。しかしながら、労働時間の長さを変えるということ自体で「労働契約の変更」であるという定式からすれば、そこでの賃金補償の有無は問題とならないことになる。

他方、労働時間の配分は契約領域に属さないという理解が一般的である。したがって、労働時間の増減は原則として労働契約の変更にあたるが、その範囲内での時間配分は労務遂行条件の変更となる。

(4) 勤務場所

勤務場所は、労働契約の要素であるかどうか最も判断しにくい事項である。契約に勤務場所を特定する明示規定がある場合には、原則として労働契約の要素であると考えられている。これに対し、こうした明示規定がない場合には、客観的な判断基準によることを前提としつつ、その範囲内での柔軟な理解が必要であるとされている。この問題について

注目されたのがつぎの裁判例である。

1999年5月4日の破毀院社会部判決²³⁾は、会計担当の幹部職員である原告がヴェルサイユからシャルトルへの事務所移転を理由に新事務所での勤務を命じられたという事例である。これにつき、原審は、通勤時間の増加が30分程度であることや原告が幹部職員であることを理由として請求を棄却したが、破毀院社会部は、「勤務場所の変更は客観的に評価されなければならない」と述べた上で、その評価は「原告が配属された勤務地が以前と異なる地理的区域にあるかどうか」によって検討されるべきであるとした。この判決は、従来の裁判例が個人の状況（労働者の地位や家庭状況など）を本質性評価の基準としていたのに対し、今後は、勤務場所の移動が『地理的区域』の変更をもたらすか否かによって判断するという、分析方法の客観性を重視したものと評されている。

3 小括

以上を要するに、1990年代後半以降の破毀院判決では、労働契約の変更に関与するかどうかを判断する際に客観的基準が重視され、労働契約の範疇に属する場合には変更の大小を問わず一方的変更の責任を使用者に負わせる判断が下された。とりわけ賃金については、その性質によって契約の要素であるという考え方が強く示されており、なかには、契約上の賃金であることを明記せずに賃金の契約要素性を強調する判決や、当事者意思をあまりに広く解釈し、集团的規範の契約化を容易に認める判決なども見られた²⁴⁾。これらの判決にはその妥当性を疑問視しうる内容も見られたが、全体的には、労働契約に定められた労働条件の固定性をより厳しく設定していく流れが形成されつつあった。

四 集团的規範による労働条件設定と労働契約との調整

以上に述べてきたような、ここ数年来の破毀院社会部の判例動向は、とりわけ経済状況への対応を目的とした企業再編成との関係において、いくつかの問題を提起した。第1に、相次いで下された破毀院社会部判決に対して学説などから投げかけられたさまざまな疑問の中には、諸判決に適用された法理の硬直性を問題視するものが多くみられた。とりわけ雇用・時短協定をめぐっては、労働契約に対する優位性を承認すべきという見解もみられるようになった。第2に、何よりも、時期を同じくして制定された労働時間短縮に関する法律（前掲の2000年1月19日法）において、集团的規範との調整を図る必要性が生じ、従来の法理とは異なる政策的選択がなされたことが注目される。

1 破毀院判例への問題提起と修正

(1) 学説からの問題提起

契約領域における労働条件（とりわけ賃金に関する事項）の変更に対する破毀院の厳格な判断に対しては、労働条件の不安定性に対する対抗力としての意義を評価する見解もあるものの、他方で、その過度な硬直性に対して批判的な見解もある。

たとえば、①破毀院判例が示す主要な要素（賃金、職務の格付・分類、労働時間、勤務場所）に関する条件はすべて当然に契約的性質を有するわけではないという分析から、②契約当事者が実際に重視した要素だけが契約領域に属するのであり、集团的事項の適用に当事者が納得している場合には契約的性質を

有しない、とする見解がある²⁵⁾。また、別の論者は、労働契約に記載されている事項の必ずしもすべてが契約的性質をもつわけではないこと、集団的な調整が必要な事項（たとえば労働時間）に対して一部の労働者の労働契約との調整は必要であること、を指摘している²⁶⁾。さらに、労働条件を設定する諸規範相互の関係を整理し、雇用保障協定や労働時間短縮協定においては集団的規範の全労働者への適用が必要であると、集団的規範で設定された労働条件に関連した労働契約変更の必要性を指摘する見解もある²⁷⁾。

(2) 破毀院社会部判決における契約領域の限界

こうしたなか、破毀院社会部判決にも一定の動きが見られるようになる。たとえば、2000年6月27日の破毀院社会部判決²⁸⁾がその例である。この事例では、原告の請求を棄却したパリ控訴院判決に対し、原告が上告理由において「賃金の構成は当然に労働契約の要素であり、それが労働協約の適用によるか否かは重要ではない」と主張したのに対し、破毀院社会部は、「賃金の構成が労働契約ではなく労働協約ないし企業協定に基づく場合には、賃金構成の変更は労働者を拘束するので、労働契約の変更であると解することはできない」と判断した。

この判決をどのように理解するかについては、2つの見解が見られる。それは、先に述べてきた破毀院判決の理解の相違によるものと思われる。1つの見解は、この判決は従来の判決の延長線上にあり、破毀院判決の変更を意味するものではないというものである。すなわち、破毀院は集団的規範で設定された労働条件と契約で設定された労働条件とを区別してきており、この判決もそれにそった判

断であるというものである。これに対し、もう一方の見解は、この破毀院判決をこの間の判決に対するやり戻しであると理解する。その前提には、この間の破毀院判決が、広い範囲で労働条件とりわけ賃金を契約の要素としてとらえてきたこと、たとえば「賃金は契約の要素である」との説示に示されるような考え方に依拠してきたとの理解がある。そうであるならば、この2000年6月27日の判決は、「契約領域の限界を確定し、『すべて契約』という過剰な側面を是正しようとする1つの動き」²⁹⁾であると評価することが可能になる。つまり、この判決は、理論面では、契約領域を限定して労働契約に属するものと集団的規範に属するものとの明確な境界線を引いていること、実務面では、契約分析のシステム化による障壁に脅かされている労使関係により多くの柔軟性を取り入れていることにおいて、意義があると評価されている³⁰⁾。

2 「35時間法」改革に関わる労働条件変更の立法的対応

(1) 労働時間短縮協定の推進と労働契約変更の関係

破毀院社会部において契約変更に厳格な判決が相次いでいたのとちょうど同じ時期には、雇用情勢への対応を主たる目的とした労働時間短縮に関する法律が検討されていた。いわゆる「35時間法」がそれである。同法においては、法定労働時間の35時間化を達成するために、とりわけ企業レベルでの集団的協定によって労働時間の短縮・調整を図ることが重要な課題とされた。しかしこのことは、実務レベルでは労働者の労働時間ないしそれに対応する賃金に変更をもたらすことを意味しうる。たとえば、契約上の労働時間の長さには短縮され、また、労働時間短縮に応じて賃

金が減額されるか、あるいは総額を維持するために賃金を構成する要素が変更されることがありうる。

では、一部の労働者が労働契約の変更を拒否する場合、使用者はどのように対応することになるだろうか。新たな措置を全従業員に適用するためには、当該労働者を解雇することになる。とはいえ、この場合の解雇は経済的理由による解雇であるので、使用者は法律で義務づけられた補償金負担や手続の履行を遵守しなければならない。そして何よりも、35時間法の主目的は雇用増ないし解雇の制限にあるので、これらの労働者を解雇することは逆説的な対応になる。

こうしたことから、すでに35時間制に関する第1次法である1998年6月13日法制定当初から、労働時間短縮協定が労働契約に及ぼす効果が及ぼすのかが議論の対象となってきた。こうしたなか、35時間法における労働時間短縮協定と労働契約との関係調整は、2000年1月19日の第2次法による立法的解決で決着されることとなった。そしてそれは、労働条件変更の確定、さらには労働条件変更拒否による解雇の法理に、従来とは異なる内容を持ちこむものとなっている。

(2) 35時間制第2次法の関連規定

第2次法の30条のIは、「労働時間短縮協定の適用から生じる労働契約上の労働時間数の単なる減少は、労働契約の変更にはあたらない」と定め、この規定は労働法典L.212-3条に新たに編入された。つまり、第2次法に基づいて労働時間を35時間に短縮するための措置について協定を締結した場合、この協定を個々の労働者に適用するために労働契約上の労働時間を減らすことは「労働契約の変更」ではないので、労働者の個別の同意なしに行

うことができる、ということになるのである。しかし、破毀院判例に従えば、労働契約で定められている労働時間の長さは、賃金の増減にかかわらず労働契約の要素であるので、本来は一方的に変更することはできないはずである。したがって、この規定は明らかに、集团的規範による労働条件変更の実施が労働契約の対抗力によって妨げられることを回避するための措置であると考えられる。

さらに、同条のIIは、「一または複数の労働者が労働時間短縮協定の適用から生じる労働契約の変更を拒否する場合、当該労働者らの解雇は経済的理由によらない個別的解雇である」と定め、かかる解雇には労働者個人に起因する解雇＝人的解雇に対する法規定を適用することとした。つまり、フランスの解雇法制においては、使用者が労働者個人に起因しない理由で解雇を行う場合、解雇の法的性質決定は「経済的理由による解雇」と分類される。そして、経済的解雇については、労働者個人に起因する解雇＝人的解雇の場合よりも、さまざまな補償金や煩雑な手続きにおいて、使用者により重い負担が課されている。一般的に言えば、労働時間短縮協定の適用による場合であっても、労働契約の変更を拒否したことによる解雇は経済的理由による解雇であって、人的解雇ではない。しかし、2000年1月19日の第2次法は、「個別的解雇」という概念を用いつつ、これを人的解雇の規制対象に分類することで解雇に対する使用者の負担を軽減することを通じて、集团的規範による労働条件変更の実施を可能にしたのである。

これにより、実労働時間の短縮を労働者に強制することを目的とした新规定は、少なくとも賃金の減額を伴わない限り、当該労働者が履行すべき時間を定めた労働契約条項が存

する場合でも適用されることになる。これは、集团的規範と労働契約との調整を、対象を限定してではあるものの、立法によって示した一例となった。

3 小括

以上の判例および立法の動向については、必ずしも一律の評価が与えられているわけではない。ここで共通認識といえる最低限の到達点は、何よりも労働契約における合意の重視という基本原則を維持する一方で、過度に契約重視に傾いていた破毀院判例を意識しつつ、個別性的にかつ限定的に労使関係の柔軟性への配慮を行っているという点であろう。

なお、本稿では検討対象とはできなかったが、判例にはすでに新たな動向も見られるようになっており、今後の展開にも注目しなければならない。

五 おわりに——日本法への示唆

最後に、本稿の検討から労働条件変更法理に関する日本法への示唆を見いだすとすれば、労働条件変更法理における個別的規制と集团的規制のバランス、とりわけ労働契約による合意の尊重という視点が重要であると思われる。

日本では、労働契約による労働条件内容の形成という視点は、実務がこれに対応していないこともあり（多くの場合に就業規則を通じた集团的な労働条件の適用を受けて、労働契約は形式的にそれを取り入れたものとなっていること）、非常に弱いと思われる。しかしながら、労働者の労働条件保護を基本に立ち返って検討する場合、当事者の合意を基礎とする労働契約内容の具体的な形成をより緻

密に判断していくことが重要ではないだろうか。その必要性は、とりわけつぎの2点に見ることができる。

第1に、冒頭にも述べたとおり、日本の労働条件変更法理は就業規則法理を中心とした集团的変更法理を中心に発展してきた。ここでは、変更の必要性と労働者の被る不利益との比較を中心とした変更内容の合理性審査が行われ、合理的内容を有する変更については統一的な適用が認められてきた。しかし、就業規則の内容が果たして個別労働者の真の合意にそくしたものとなっているのかという点よりもむしろ、集团的な労働条件の統一性という視点が前面に現れている。したがって、集团的規範による労働条件の引き下げが否定されることはまれであり、これに対する既存の労働条件の保護は限定的な範囲でしか保障されないのである。

第2に、労働条件が個々人の労働契約において個別に特定された形で決定されることはまれであることから、配置転換に典型的に見られるように、労働者の職務内容や勤務場所が労働契約において特定されていると判断されるケースは少なく、多くの場合が、就業規則の配転条項によって使用者の労働契約上の指揮命令権の行使と判断される³¹⁾。しかし、就業規則の一般条項を通じた労働契約内容形成の判断は、個別契約における合意の重要性をかなりの程度において軽視したものとなっている。

こうした問題点からみると、本来労働契約において決定すべき労働条件の重要な要素は集团的変更法理において決定・変更することが妥当かどうか、使用者の包括的な指揮命令権の範疇に入れることが適切かどうかをあらためて再検討する必要がある、今後さらに検討を進めていきたい。

<注>

- 1) Jean-Emmanuel RAY, *Mutations de l'entreprise et modification du contrat de travail, La gestion juridique du changement*, Editions Liaisons, 2000, p.7.
- 2) 奥田香子「フランスにおける労働条件の決定・変更」講座21世紀の労働法第3巻『労働条件の決定と変更』（2000年、有斐閣）290頁。
- 3) フランスでは、労働協約を締結する労働者側当事者は代表的労働組合に限定されている。それ以外の当事者、たとえば企業内法定従業員代表などが使用者との間で締結した協定などを「非典型協定」という。
- 4) 移動条項の有効性については、これを肯定するのが通説である。契約に同条項がある場合、定められた範囲での労働者の配転は契約の履行であると解されている。但し、移動条項内容を厳格に解釈し、その効力を限定する判決もある（破毀院社会部1998年5月27日判決、Cass.soc. 27 mai 1998〔Société Optime〕）。
- 5) Cass.soc.8 octobre 1987, Bull. V, N°541, p.344.
- 6) 矢野昌浩「労働法の規制緩和と労働者の法主体性-A. シュピオの所説から」早稲田法学75巻3号（2000年）。
- 7) 筆者は別稿（注2）において、「*changement des conditions de travail*」に「労働条件の変更」という訳をあてているが、本稿では、用語の混乱を避け、より意味内容にそくした訳語として、「*労務遂行条件の変更*」とした。
- 8) Cass.soc. 10 juillet 1996 (Le Berre c./ SA Socorem), *Dr.soc.* 1996, p.976.
- 9) Philippe WAQUET, *La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail*, *RJS* 1996, p.792 ; Jean PELISSIER, Alain SUPLOT et Antoine JEAMMAUD, *Droit du travail* (Précis Dalloz), 20éd., 2000, p.462.
- 10) Gérard COUTURIER, *La rémunération, élément du contrat de travail*, *Dr.soc.*1998, p.523.
- 11) P.WAQUET, *op.cit.*, p.791.
- 12) 重い非行 (*faute grave*) による解雇の場合、当該解雇に正当性が認められるだけでなく、予告を受ける権利や解雇手当の権利を労働者から奪うことになる。
- 13) *Opersation par Henri BLAISE* (Cass.soc., 10 juillet 1996), *Dr.soc.*1996, p.976.
- 14) 労務遂行条件の変更については、その後の破毀院社会部判決において、変更された条件での仕事を労働者が単に拒否したという事実では重い非行には当たらないとの判断も示されている。また、控訴院判決ではあるが、労働時間配分の変更につき、労働者の私生活保護を根拠に「労働契約の変更」にあたることを認めて解雇の有効性を否定するなど、基本権に配慮した判断も現われている (Cour d'appel de Limoge, 23 avril 2002, *Dr.soc.* 2002, p.1152.)。
- 15) これに関する詳細な研究として、野田進『労働契約の変更と解雇』（1997年、信山社）。
- 16) P.WAQUET, *Le renouveau du contrat de travail*, *RJS* 1999, p.383.
- 17) Cass.soc. 28 janvier 1998 (Ste Syntia informatique c./ M.E.Bernard), *Dr.soc.*1998, p.528.
- 18) Cass.soc. 3 mars 1998 (M.A.Hertzberg c./ Ste Bata-Hellocourt), *Dr.soc.*1998, p.529.
- 19) Cass.soc. 19 mai 1998 (M.F. Di Giovanni c./ C..F. des produits naturels), *Dr.soc.*1998, p.885.
- 20) Cass.soc. 10 mai 1999 (Ste SCA Hortifruits c./ Mme Egouy), *Dr.soc.*1999, p.736.
- 21) Cass.soc. 20 octobre 1998 (Courcelles et a. c/ CRAMA de la Loire), *Bull. V*, N°435.
- 22) Cass.soc. 19 novembre 1997, *Bull. V*, N°386.
- 23) Cass.soc. 4 mai 1999 (M.Hezyszyn c./ Ste P.Jacottet), *Dr.soc.*1999, p.137.
- 24) たとえば、1998年12月2日の破毀院社会部判決

- では、適用される労働協約についての記載が労働契約にあった場合、それによって当該労働協約に定められている労働条件基準が契約化されていると判断された (Cass.soc. 2 décembre 1998 [Ste Paluel Marmont c./ Mme Toloni], *Liaisons sociales Magazine*, avril 1999, p.64.)。
- 25) Christophe RADE, Les limites du < tout contractuel >, *Dr.soc.*2000, p.828.
- 26) Jean-Emmanuel RAY, *Droit du travail, droit vivant*, 9éd., 2000 Ed.Liaisons, p.160.
- 27) Marie-Laure MORIN, La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité, *Dr. soc.*1998, p.419.
- 28) Cass.soc. 27 juin 2000 (Crochard et autres c./ Ste Air-France), *Dr.soc.*2000, p.831.
- 29) C.RADE, *op.cit.* (25), p.829.
- 30) C.RADE, *op.cit.* (25), p.829.
- 31) 代表的判例は、東亜ペイント事件・最高裁昭和61年7月14日第2小法廷判決 (労働判例477号6頁)。