

フランスにおける労働協約法の發展 に關する一考察

——労働運動史との關聯において——

恒 藤 武 二

序 說

労働協約は、労働と資本の對立を前提として初めて成立する一種の社會制度である。その對立は、具體的には團結した労働者、すなわち主として労働組合と、資本の立場を代表する使用者、またはその聯合團體との對立として現われる。労働協約の法的性質をどのように理解するとしても、それが勞使間の對立を一時的にもせよ緩和する、一種の休戰協定のような働きをすることは否定出來ない事實である。その休戰を新なる鬭争の準備のためと解するか、あるいは、勞資間に次第に永久的な協力の關係を齊らすものとして解するか、その理解の仕方にはあるとしても、國家がその法的規制の對象として、労働協約を取り上げるとき、國家は常に多少とも第二の立場、すなわち勞資關係の安定化を目的とする立場を必然的に取る。しかも、團結權と爭議權とを原則として法認する限り、集團的勞使關係への國家の介入は、労働協約法を通じてのみ行われ得る。労働協約法というルートを通らない場合には、必らず爭議權の制限という形で國家の干渉が行われる。しかしこれは爭議權が市民的自由を

基礎として根據付けられる限り、國家自體がその市民的性格を否定することを意味する。以上のべたことから、要するに、われわれは、ある國家にあつて、労働協約法がどのように制定されているかを爭議權との關聯を見失うことなく考察することによつて、當該國家の、労働法の換言すれば労働政策の、基本的性格を知ることが出来るといえよう。なお、労働協約の本質的機能が、勞資關係の安定化にあるとしても、その安定化の程度を促進するための法的制度としての労働協約法は、種々の技術的に異つた方法を安定化のために採用することが出来る。労働協約法について比較法的考察をすることの目的は主として以上の二點を明らかにすることにあると考えられる。これらの點に注意を拂いながら、フランスにおける労働協約法の發展過程を若干考察して見たいと思う。

フランスにおける労働協約史は次のように段階付けられる。(一)一九一九年法以前——労働協約が市民法によつて規則され、判例の理論が重要な意義を持つた時代、(二)一九一九年法成立後一九三六年まで——市民法の原理がなお協約法を相當支配していた時代、(三)一九三六法の成立後、現行法に至るまで。——眞に労働法的な協約法が成立し發展し始めた時代。この段階付けは、まったく法の形式的側面から考察したものであるが、これから精しく見るように、ほぼ労働協約の制度自體の發展史とも一致する。

一 一九一九年法成立に至るまで

一九一九年法が制定されるまで、労働協約に關する立法はフランスには全然存在していなかつた。従つて労働協約を支配していたのは、當然、契約法を中心とする市民法であつた。當時の裁判所の労働協約に對する態度は、次のようにルアスト教授によると要約される。⁽¹⁾

1) 協約はそれに署名した集團の構成員に對してのみ適用され、労働契約の中に反對の特約がない限り、第三

者には適用されない。

(2) 協約の拘束を受ける個人は、その労働契約を協約の定める規準に適合させねばならない。しかし、この義務の違反は單に損害賠償の問題であつて、労働契約の無効の問題は生じない。

(3) 協約不履行の場合、個人に對してのみ損害賠償請求權を認め、組合に對しては、個人的な損害を被つていないとして、訴訟當事者となる資格は認められない。

右のようなフランスの裁判所の態度は、市民法の原理からして當然のことであつた。ただ若干興味ある事實は、裁判所が當時の法學者の意見に反して労働協約に法的效力を認めたことである。例えばプラニオル教授は、労働協約は使用者が労働者の壓迫を受けて餘儀なく發表する一種の宣言いはば就業規則の代用品にすぎず、これを遵守する義務は道義上のもので、協約に違反しても契約法による制裁を受けない、この違反には實力を以て對抗するほかない、という趣旨の見解を述べている。しかし、英法のように、特に協約に關する紛争を法的事件として扱わないという規定が、佛法には存在しない以上、市民法の原理に矛盾しない範圍で、契約法を労働協約にも適用したフランスの裁判所の態度は、反つて論理的であつたといえよう。

いづれにしても、一九一九年法成立前の状態はあまり重要でない。なぜなら労働協約自體があまり締結されず、しかも産業の一部の部門（主として鑛山・印刷關係）に限定されていたからである。その理由は、いうまでもなく強力な労働組合が、各産業部門にわたつて十分に發達していなかつたことによる。しかし、それだけではない。より重要なことは、フランスにおける當時の労働運動の基本的運動方針そのものが、労働協約のような勞資協力の方向へ傾きやすい制度を否定していたことである。

一八六四年法ならびに一八八四年法によつて、爭議權及び團結權が完全に法認されるに至つて、フランスの勞

働運動は繼續的な發展の段階に入つた。一八九五年には労働總同盟（C・G・T）が初めて全國的な統一組織として結成された。C・G・Tは、その後、第一次大戰直後に二つに分裂するまで、一貫してフランス労働運動の主導權を握るのであるが、そのC・G・Tの基本的性格を決定したのは、一九〇六年のアミアンにおける大會である。この大會において、有名なアミアン憲章が採擇された。この憲章はC・G・Tの基本的運動方針を定めたものであり、以後の大會において絶えず確認されたのであつた。憲章の内容は、階級闘争の存在を認めた上で、この闘争に關する基本方針を定めた部分と、C・G・Tの政黨に對する獨立を定めた部分とに分たれる。アミアン憲章はまさにフランスのサンデイカリズムの指導的思想を明瞭にのべたものであつた。以下同憲章の前半を譯出する。

「アミアンの聯合大會はここに總同盟規約第二條を確認する。

C・G・Tは、あらゆる政治的黨派と獨立に、使用者と被僱者との間の差別の廢止のために闘争する必要を意識した全労働者を結集する。

大會は、この宣言は、階級闘争の存在、それは、労働者階級に對抗して資本家階級によつて實行されるあらゆる形式の物質的・精神的搾取と壓迫に反抗する立場へと、經濟的基礎にもとづいて、労働者を置くのであるが——の存在を確認するものと考ええる。

大會は、以下の諸點をつけ加えることによつてこの理論的確認をより正確にするものである。

日常闘争に關しては、サンデイカリズムは労働者の努力の協同、直接的改善、例えば労働時間の短縮、賃銀の増加等のような、の實現によつて労働者の福祉が増加することを追求する。

しかし、これは、その任務のただ一つの面に過ぎない。サンデイカリズムは、資本家階級の絶滅によつてのみ實現され得る完全なる解放を準備する。この目的に達する手段としてサンデイカリズムは總罷業を推奨し、かつ、今や抵抗のための團體で

ある組合は、未來にあつて生産と分配のための團體、社會組織の基礎となるだろうと考えるものである⁽¹⁾」
右のようなアミアン憲章を基礎として、C・G・Tは實際に闘争を行つた。その結果毎年數多くの争議が闘わ
れたことはいふまでもない。このような勞資關係に對する組合指導者の考え方、同時に一九一〇年の鐵道争議に
際してブリアンによつて代表されたような政府の強硬な斷歴的態度を前提とするならば、フランスにおいて、當
時（第一次大戰に至るまで）勞働協約の制度が發展する餘地がほとんどなかつたことは、たやすく理解されるで
あらう。

(1) Roüst et Durand, Précis de Législation industrielle, 231-232. (1948)

(2) 石崎政一郎、「フランスの勞働協約——發展過程を中心として——」『末弘博士還歴記念論文集「團結權の研究」所載』四
四六—四四八、石崎教授のこの論文は、わが國においてもつとも精密にフランスの協約法について分析されたもので
あり、本稿も同教授の論文より教示を受けた點が多いことを附記する。

(3) 石崎政一郎、前掲書四四四—四四五による。もちろん、リペール教授の當時の見解である。リペール教授は、その後勞
働協約の本質をば、協約を團體法 (règlement corporatif) と見る立場に立つて説明してをられる。Ripart, Le Régime
démocratique et le droit civil moderne. 394 et suiv. なおフランスにおける勞働協約理論史の輪かくを知るために
は、石崎教授前掲論文、ならびに Marin, Gaston. La Révolte du droit contre le code. 40-58 (1945)

(4) O. J Saposs, The labour movement in post-war France. 489 (1931) による。従つて英譯よりの重譯である。

二 一九一九年法の成立とC・G・Tの態度

第一次大戰まで、フランス勞働運動のアトモスフェールは、前節に略述したように、ほとんど勞働協約の制度
を育てる餘地を持たなかつた。では、なぜ第一次大戰直後の一九一九年に至つて、勞働協約法が制定されること
になつたのであらうか。勞働協約を契約法によつて規制することの不合理が認識され、その結果實際上の要求に

決されたと考える。次に果して同法が期待されたような効果を上げたか、どうかを検討するまえに、同法の内容について簡単に検討を加えたいと思う。

- (1) Sapoos, *Ibid.* 304.
- (2) 八時間労働法の成立も究局的には、このように解釋してよいと考えるが、しかし實際にはC・G・Tの激しい示威によつて獲得されたものであつた。この點に關して cf. M. R. Clark, *A History of the French Labor movement (1910-1928)* 72 f.f. (1930)
- (3) Clark, *Ibid.* 66. f.f.
- (4) *Ibid.* 78.

三 一九一九年法の内容・市民法原理の殘存

一九一九年法の全文は既に早く末廣博士によつて邦譯されてをり、⁽¹⁾またその内容については石崎教授が精密な分析をされているので、⁽²⁾ここでは同法の特徴を指摘しつつ説明する程度に止めたい。一九一九年法の特徴は簡単に云えば、市民法の原理——契約の自由、労働の自由——と矛盾しない範圍で協約に法的效力を與えた點にある。「一九一九年法は労働法典第一編第三十一條以下に編入された。従つて條文は第三十一條より始まる」

同法三十一條は、協約の當事者である使用者と労働者との間に労働契約が成立する時には、その労働契約から生ずる關係は、別段の約定がたとえ存在しても、協約の定めた規準によつて支配されることを定めている。すなわち協約の規範的效力を認めている。⁽³⁾しかし他方、かかる規範的效力を認めた三十一條の規定の實際的效果を減少する規定が同時に存在する。すなわち協約の適用を受ける者の範圍が、きわめて嚴密に制限されていた。第三十一條によると、協約の適用を受けるのは、原則として、協約に署名した者(署名者に對して書面により特別

の委任をなした人人を含む——この委任は法的には署名するのと同價值、協約が供託された後協約當事者たる團體（具體的には主として労働組合および使用者の團體）に加入した者、および單獨で協約に加入した使用者に限られていた。これらの者は、協約を自己の意志により直接締結した者であるか、あるいは、協約の存在を公示によつて知つてをりながら、團體に加入したり協約に加入した者であるから、當然協約の拘束を受けねばならぬわけである。

しかるに、右以外の者、すなわち、協約當事者たる團體又は後に加入した團體の構成員であつて、直接署名又はこれに代る書面による委任をしなかつた者は、協約が供託された日又は加入の通告の日から滿八日以内（前者の場合協約が同盟罷業又は工場閉鎖の終止を目的とする時は三日以内）に當該團體から脱退することによつて、協約により拘束されるのを免れることが許された。（三十一條五²°³）

さらに、期間の定めある協約の適用に關して第三十一條は次のように限定した。すなわち、協約に直接署名もしくは特別の委任狀を添付した團體又は個人以外の者、つまり、使用者團體・労働組合の構成員は、たとえ協約供託後前述の所定期間中に脱退しなかつた場合でも、特に、協約の定める一定期間について直接加入する手續を取り、同時にこれを協約の供託を扱う官廳に通告しない限り、期間の點では拘束されないとしたのである。言い換えれば、上述の特別の手續を取らなかつた者については、協約はその期間を定めた規定に係わらず、期間の定なき協約として適用されるわけである。期間の定なき協約については、一ヶ月前の豫告によつて團體の場合には協約から免脱し、もしくは個人の場合は團體から脱退し、これを供託を扱う官廳に通告し協約の適用を免れ得たからこの點で重要な意味があつた。（第三十一條III・およびII）

一九一九年法の核心は大體右にのべたような點にある。それはまさに同法の特色であると同時に缺點であつ

た。協約締結時に又はそれ以後であつても、所屬している團體から脱退することによつて、使用者も又労働者も協約の適用を自由に免れることができず、協約の安定性は大きいに害せられるのは當然である。⁽⁴⁾

なお一九一九年の法の他の缺點として、協約違反に對する制裁が十分でないことを指摘する學者もある。しかし同法は、第三十一條によつて、協約違反に關して當事者たる團體に訴訟當事者能力を與え、損害賠償の訴を提起することを認めていたのであるから、この點も英法の場合と比較して見れば、必しも重大なる缺點とはいひ難い。やはり一九一九年法の最大の缺點は、それが市民法の原理を尊重した結果、協約の適用範圍をあまりに嚴重に制限して一般的拘束力に關する規定を缺いていた點にあると考えられる。⁽⁵⁾ただ、しかしながら、この缺點がフランスにおいて、その後労働協約の制度自體が發展するのを妨げた唯一の積極的原因であつたかどうかは、やや疑はしい。この點について次に考察しよう。

(1) 末弘嚴太郎、『労働法研究』三四三頁以下（大正十五年）

(2) 石崎政一郎 前掲

(3) 「自ら受諾した團體協約の條件に従つて労働者を雇用した使用者は、この協約に拘束されている限り、協約所定の條件と異なる條件に服することを拒絶した労働者を、権利の濫用なくして解雇することはできない」と協約の規範的效力を再確認した比較的最近の判例がある。(Civ. 17. Juin. 1937.) (Civ. 17. Nov. 1937 同旨)

なお、同判決はかかる條件が不可抗力によつて課せられた場合、特に労働者が減給を承諾しない限り、工場閉鎖・全員解雇の止むなきに至る場合はしからずとしてゐる。Ch. Picquenard, Code du Travail annoté, 55. (1939)

(4) ピック、労働法、下卷（協調會昭和八年）四三七頁、參照。

(5) 同書、四三九頁、一般的批判の項參照。

一九一九年法の成立直後は、労働協約の締結数は、統計表に明らかかなように、著しく増加した。(この数字は、所定の手続によつて供託(登録)された協約だけしか含んでいないから、実際の締結数は各年を通じて今少し多かつたと推定される。)しかし、この締結数の増加を單純に一九一九年法の効果と見るのは誤つてゐる。

第一次大戦を経過することによつて、C・G・Tの勢力は急激に増大した。一九一四年には約六十萬の組合員しかもたなかつたのに、一九一九年の終り頃には、約二百萬の組合員を擁するに至つたといわれている。

このような現象は當時世界各國共通の現象であつた。その原因はいらまでもない。戦争によつて階級意識に目覺めた労働者が、C・G・Tへと結集したのであつた。當然労働攻勢が開始された。その當面の目標は、既に述べたように、八時間労働の獲得にあつた。八時間労働法の制定を促進する運動と同時に、協約によつて八時間労働を獲得しようとする動きがあつたのはもちろんである。例へば、金屬關係労働組のように強力な労働組合は、八時間法制定前四月十七日既にかかる協約を獲得してゐた。かりに一九一九年の協約法が三月に制定されなかつたとしても、戦争直後の労働事情は、協約の發展を可能にする状態にあつたのである。

さて、一九一九年四月二十三日に、八時間労働法は、C・G・Tの強力な壓力によつて遂に制定された。この八時間労働法は、さらに協約の發展を促す要素となつた。と云うのは、わが國の現行勞基法と同じく週四八時間

フランスにおける労働協約締結數⁽¹⁾

1910..... 252 ⁽²⁾	1926..... x
1911..... 202	1927..... 122
1912..... 104	1928..... 99
1913..... 67	1929..... 112
1914..... 51	1930..... 72
1915..... 1	1931..... 17
1916..... 4	1932..... 23
1917..... 134	1933..... 20
1918..... 253	1934..... 24
1919..... 557	1935..... 29
1920..... 345	註(1)労働省發表の統計による。
1921..... 159	(2)なお1910年以前は官廳統計は存在しない。
1922..... 196	
1923..... 144	
1924..... 177	
1925..... 126	

の範圍内で、一日の労働時間を自由に加減することを當事者に委せたからである。この點についての協定は當然労働協約となる性質のものであり、かつ同法は協約によつて定むべきものとしたのであつた。さらに、一九一九年の八時間法は、工業および商業に適用範圍が限定されていたが、しかもその範圍内でも劃一的に直ちに適用されなかつた。政府・使用者・労働組合の要求により、施行のための行政命令が出され、次第に漸進的に八時間労働の實現を計るという方法がとられた。しかもこの行政命令は既存の労働協約を参照して定めることになつてゐた。このような微温的な八時間法の適用方針に對し、労働組合が直ちに攻撃を開始し、しかもそれが協約の獲得という形式を取つたことは必然的なことであつた。一九一九—二〇年における労働協約制度の發展は、大體以上のように説明される⁽¹⁾。

さて、再び統計の數字にもどるが、一九二一年には、協約の締結數は一九一九年の半以下に減少している。フランスでは、期間の定めのない協約が當時多く、事情に應じて改訂され、しかも最初登録した後は、この變更を届けなかつた場合が多かつたという事實も指摘されているから、上記の數字を過大に評價することはできない⁽²⁾。しかし、一九二〇年五月三日から開始された政治的色彩の濃厚であつた總罷業の失敗、C・G・Tに對する解散命令によつて表わされるクレマンソー政府の強硬な態度等によつて、労働運動の波が急速に弱まつたことが、労働協約の面に表れていることは、いかにしても否定できない。ゼネストの失敗をめぐつて、C・G・T内の漸進派と急進派の、指導権をめぐる内部闘争が激烈になり、ついに翌一九二一年C・G・Tは事實上分裂して、C・G・T（労働總同盟）とC・G・T・U（Confédération Générale du Travail Unitaire 統一労働總同盟）とに二分した。かかる労働戦線の分裂・それに伴い必然的に生ずる労働組合自體の勢力の減少、これこそ一九二一年以後労働協約の締結數が年々減少していつた眞の理由であつたと考えられる。

分裂後、C・G・Tがますます協調的になつたことはいうまでもない。團體交渉のための機関として勞資混合の委員會を設置することを提唱したりしたが、大した効果はなかつた。勢力關係が變化すると共に、使用者側は強硬な態度をとり始めた。かつてのC・G・Tの急進的な運動方針に對する不信とあわせて、團體協約に關してもきわめて冷淡であつたと推定される。⁽³⁾

(1) ビック、前掲下卷八六〇頁以下參照。

(2) Sapons Ibid. 192.

(3) Ibid. 200.

五 一九三六年法の成立とその背景

一九一九年の勞働協約法は、既にのべたように協約の一般的拘束力を全然認めていない、という點に最大の缺陷があつた。この缺點は早くから認められていた。⁽¹⁾しかし一九三六年に至つて、協約の一般的拘束力を認める協約法が制定された直接の原因はかかる技術的理由のみに基づくものではない。同法の成立には、一九一九年法の場合に比較して、さらに一般的な經濟的・政治的情勢が作用していた。この間の事情を以下簡単に述べよう。

一九二九年以來資本主義諸國を襲つた世界的恐慌は、フランスにもやや遅れて訪れた。この恐慌は當然勞働運動に著しい影響を與えた。登録失業者の數は一九三一年約七萬五千であつたのが、翌三二年には約三十萬に急増し、三五年一月には約五〇萬にまで上つた。これらの多數の失業者は當然組合運動から離れて行き、國家・地方公共團體の失業對策に頼るばかりであつた。恐慌と同時に、資本の集中が進行し、トラスト、カルテルが生れ、大企業が産業を支配するに至つた。かかる状態にあつて統一勞働總同盟(C・G・T・U)の中では金屬勞組聯合の

ように「*Contrôle ouvrier*」という標語スローガンをかかげて闘争を續けた労働組合もあつたが、それは例外であつた。C・G・Tの主力をなすのは、賃銀労働者ではなく、官公廳勞組として團結した俸給生活者であつた。それゆゑ、かつて直接行動を叫び、ゼネストを實行したC・G・Tは當時完全に變ぼう(3)してゐた。要するにフランスの労働運動は沈滞の極に達してゐたのである。

しかしフランスの労働運動は次第に再び活氣を呈してきた。その主要な契機となつたのは、イタリーおよびドイツを中心とする國際的なファシズムの脅威であつた。既に一九三一年C・G・T大會は、「労働者の運動こそ世界を混亂から救う唯一のものである」ことを確認してゐた。さらに一九三三年の大會は種々の要求の中に四〇時間労働・一般的拘束力をもつ労働協約等の事項をかかげてゐた。同時にC・G・Tは、労働者階級と中産階級の經濟的地位が次第に接近してきたこと、従つて上述のような經濟的要求を貫徹するためには、ならびに、より重大な問題であつたが、ファシズムの脅威に對抗するためには兩者が共同戦線を結成する必要があることを認識しはじめた。そのことは、労働運動に關してはC・G・TとC・G・T・Uとが再び合同することを意味する。C・G・TとC・G・T・Uとの合同は、一九三四年二月スタヴイスキイ事件に對する抗議ゼネストによつて促進された。一九三五年九月C・G・Tのパリ大會は、C・G・T・Uとの合同を決議し、翌三六年二月トゥールーズにおいて開催された統一會議によつて正式にC・G・Tは再建された。(4)

このようにして、労働戦線が強化されてから二ヶ月餘り後の五月二十六日、パリ郊外の機械・自動車・飛行機關係の工場に争議が勃發した。労働組合は、残業の廢止・週四〇時間労働の承認・最低賃銀の保障・團結權・團體交渉權の承認等を要求した。經營者はこれらの要求を拒否した。労働者は直ちに工場を占據した。同時に罷業は急速に他の産業へも擴大して行つた。六月二日より十日までは、ほとんど總罷業の状態になつたといわれてい

る。この總罷業の特色は、第一には、未組織労働者をも含めつつ、自然發生的に起つたことである。次には五十萬を越える労働者が参加し、主として工場占據が行われたにもかかわらず、きわめて平穩に行われたことであつた。三月C・G・Tが統一再建されたこと、ならびに四月二十六日および五月三日に行われた下院選舉で人民戦綫が大勝したこと、この二つの事實が罷業の性格を決定したのである。

さて罷業の最中である六月五日人民戦綫内閣としてプリューム内閣が成立した。プリューム首相は大罷業を急速に解決するため、勞使の接觸を計る。しかし使用者側は「一工場でも占據されている限り討議は無用である」という態度をとつた。これに對し首相は「血なまぐさい衝突をさけるため、實力を行使することは欲さないし又できない、従つて工場を明渡さすことは不可能である」と答えた。しかしついに六月七日首相は勞使代表をマチニオンに會合させることに成功し、翌八日午前一時いわゆるマチニオン協定が成立した。この協定はC・G・Tの代表と使用者團體であるC・G・P・F（フランス生産總同盟）の代表との間に結ばれたのであるが、その内容は次の事項を含んでいた。すなわち、(一) 七乃至一五%の賃上、(二) 四〇時間労働の實施、(三) 有給休暇制の實施、(四) 團體協約制（但し必要な立法の議會通過を條件として）の實施、(五) 労働組合および工場委員會の承認等である。このマチニオン協定の成立と共に歴史的罷業は解決へと向つた。この協定は労働者の集團的權利を使用者に承認せしめまた具體的には賃上げに成功した點で、まさにC・G・Tの勝利を表わすものであつたが、同時に一九三六年六月二十一日法（四〇時間法）一九三六年六月二日法（團體協約法）等一聯の重要な社會立法の制定を約束したものであつた。一九一九年法といひ、一九三六年法といひ、その成立事情を考察すると、進歩的な社會立法は、それが労働者の集團的權利に關する限り、團結した労働者の積極的な壓力なくしては、決して制定されるものではないということを物語つていふように思われる。

(1) ビック、前掲四三九頁。

なお、既に一九一九年法制定當時、一般的拘束力に關する規定を認めんとする提案が、議會でなされていたことは注目すべきである。すなわちルロール (Lerolle) 案によると當事者の要求により、知事あるいは労働大臣が一定の地域について締結された團體協約に一般的拘束力の宣言をなし得ることになつてゐた。シュトラウス (Strauss) 案もほぼ同様、いづれも利害關係人の異議請求を一定の手續で認める。

A. Coste-Floret, La loi du 24 juin 1936—Vers une conception étatique de la convention collective du travail? (Revue critique de Legislation et de Jurisprudence, 214 (1937))

- (2) E. Dolléans, Histoire du Mouvement Ouvrier 1871-1936, 372 et suiv. (1938) 以下の敘述は主として同書による。
- (3) ナチスが第一黨になつたのが一九三二年であり、翌三三年一月三十日ヒトラーの内閣が成立している。
- (4) 逸見重雄、「フランス労働運動史の一駒」(労働問題研究四六號 昭和二年十月刊) 参照。逸見教授のこの論文は C・G・T と C・G・T・U とが再び合體する過程を生き生きと描き出している。
- (5) マチニオン協定前後の事情について、Dolléans, Ibid. 386 p. 以下および、協調會編 労働年鑑昭和十二年 三九八頁 (海外・フランスの部 子安浩氏執筆) 参照。なお石崎、前掲四六一—二頁。

六 一九三六年法のシステム

フランスにあつて、最初に労働協約の一般的拘束力を認めた一九三六年法は、前節にのべたような經過で成立した。この一九三六年法は現行法ではない。しかし現行一九五〇年法は原理的には、まったく一九三六年法のシステムを踏襲したものである。それゆゑ、一九三六年法について少しく精しく法學的検討を加えよう。

一九三六年法は簡単にいえば、一定の権限をもつた機關により「一般的拘束力宣言」を行い、これによつて協約の擴張適用を認める制度を採用したものであつた。この「一般的拘束力宣言」の制度は、すでにワイマール時

代のドイツにあつてその協約令第二條が採用していたものであり、決してフランス法獨特の制度ではない。しかしその具體的方法是相當ドイツの場合と異つてをり、かなり特色をもつてゐる。以下この特色を示しつつ同法の内容を説明しよう。

(1) 一般的拘束力賦與の對象となる協約〔以下かかる協約をかりに支配的協約と呼ぶことにする〕設定のための協議機關を、法的制定として設けたこと。

労働大臣、又はその代表者は、利害關係ある使用者又は労働者の職業組合〔周知のように佛法では使用者の團體も労働組合とともに職業組合なり得る〕の要求により、支配的協約の締結を目的とする勞資混合委員會 (Com-mission Mixte) を召集することができる〔労働法典第一編旧第三十一條 v. a.〕。協約の規制の對象となる一産業部門に關し、協約の地域的適用範圍に應じ、一地域又は全國的に最も代表的な職業組合のみが、この混合委員會の構成員となることを許された〔同條 II 項〕。この混合委員會は、支配的協約の締結を容易にするためのものであるが、それが労働大臣によつて召集される點に特色がある。すなわち、協約の締結に國家權力が干渉しようとする傾向がうかがわれる點である。事實同法の草案では、この混合委員會が交渉がまとまらなかつた時には、當事者一方の要求により、労働大臣は争點について裁決し得るとなつていたのであつた。草案のこの部分は議會で痛烈な反對に會い、労働大臣は仲裁者としてではなく、單に調停者もしくは斡旋者として活動するように修正された〔旧第三十一條 v. b.〕。しかし上述の傾向は否定できない。

(2) 一般的拘束力賦與の基準を、それがもつとも代表的な團體によつて締結された點に主として求めたこと。勞資混合委員會において協約が成立し、これに基いて労働協約が締結された時には、労働大臣は、一定の手續を経た後、この協約に一般的拘束力を與える命令 (Décret) を出すことができる。すなわち、命令を出すに先立

つて當該協約を、少くとも十四日前官報に公示して利害關係人、特に職業組合の意見を求めるとともに、必らず國家經濟評議會 (Conceil national économique) の意見を徴することが條件とされた〔旧第三十一條 v. e.〕。この手續はもちろん労働大臣の命令が慎重に出されるためのものであつた。しかしながら、當該労働協約に一般的拘束力をもたすのが適當であるかどうかの判断は、労働大臣、經濟評議會いづれにあつても、究局においては、協約の當事者たる組合が、「最も代表的な組合」であるか否かの判断にかかつていたことは疑いない。この當該産業部門に關して「最も代表的な組合」という概念こそ、一九三六年法以後現行法に至るまでのフランスの協約法の核心をなすものであり、またその特色を示すものである。すなわち、フランス法は、第一に米法のごとく、排他的團體交渉權^{II}交渉單位の制度によつて機械的解決を計ることをしていない。第二にはかつての獨逸協約令のように現實に「労働協約がその適用地域内における職業的範圍の労働條件を形成するにつき優越なる意義」を得たか否かは、フランス法にあつては問題でない¹⁾。換言すれば協約を劃一的に一産業部門全體に適用することが望ましいときは、支配的組合の存在を條件として、協約の實施狀況の確認を待たずして一般的拘束力を與えることが理論的には可能である⁽³⁾。以上の點については、さらに「最も代表的な組合」という概念を具體的に説明する必要があるが、これは現行法の説明の際に譲ることにする。〔次の第八節参照〕

(3) 協約の必要記載事項を定めたこと。

一九三六年法は、労働者の團結權、言論の自由、従業員代表制度、最低賃銀、解雇豫告、技能者養成組織、協約をめぐる紛争處理手續、協約の改正手續等を必らず規定することを要求した(第三十一條 v. c.)。これらの必要記載事項を缺いた場合、別に制裁は課せられないが、一般的拘束力を與えられる資格は當然消失するわけであつた。

以上一九三六年法の特色を中心に、同法を検討したのであるが、同法の規定するような支配的協約が容易に締結されないであろうことは豫想される。そこで同法は一九一九年法を廢止することはせず、従つて一九一九年法による協約も自由に締結できたわけであつた。石崎教授の指摘されているように、一九三六年法は一九一九年法を補充する形式で立法されたのであつた。果して一九三六年法がどの程度實際に効果を上げたかについては、資料不足のため正確に評價し難い。ただ一九三九年六月より一九三九年末に至るまで總計五六八一の協約が締結せられたが、その中約一割に當る五一九の協約に一般的拘束力が與えられたと報告されていることを附加してを⁽⁴⁾。

(1) 吉川大二郎、「勞働協約法の研究」(昭二三刊)一三五頁以下、なお同教授「勞働協約に於ける一般的拘束力宣言に就いて」(法學論叢一七卷三號四號)

(2) A. Coste-Floret, *Ibid.* 207.

(3) この點を恐れて作られたのが、シヨウミエ (Chamie) の修正案である。同案は當該協約がその擴張適用の對象となるべき地域内の過半数の事業場および過半数の勞働者によつて受け入れられたとき、勞働大臣は一般的拘束力宣言をなすべしとした。A. Coste-Floret, *Ibid.*

(4) Rouast et Durand, *Ibid.* 342.

七 一九五〇年法〔現行法〕のシステム

第二次大戰開始と共に、戰時統制經濟の必要により、協約法は一時その施行を停止せしめられた。この状態は戦後も強度の賃銀統制が行われていた期間続いたが、一九四六年になつて、勞働組合の要求により再び新しい協約法が制定された。しかしこの一九四六年法は多くの缺點をもつていたので、一九五〇年二月十一日大改正が

行われ、これが現行法となつてゐる。一九四六年法は右のように暫定的なものであつたのだから、精しい説明を省略し直ちに現行法の検討に移ることにする。⁽¹⁾

一九五〇年法のシステムは基本的には一九三六年法のそれと變らない。それゆえ一九三六年法との差違を中心以下現行五〇年法の特徴を見てみよう。

(1) 最も代表的な勞使の組合を構成員とする、協約設定の準備機關としての勞使混合委員會の制度は、そのまま存置されている。但し労働大臣の職權による委員會の召集を認めることとした。

(2) 一般的拘束力を與える命令を労働大臣が發する場合の諮問機關として、新に労働協約審議會⁽²⁾なる機關を設け、手續をより民主的にしたこと。

(3) 労働協約を、全國單位・地方單位・地區單位・事業場單位・の四種類に分類し、この間にある程度の上下關係を認めたこと。すなわち、上級協約より不利な労働條件を下級協約(たとえば事業場單位協約)が規定することは禁止せられた。「この點一九四六年法は、下級協約はすべて上級協約の締結を待つてその枠の中で初めて締結され得るものとし、その間に完全な階層的關係を設定したのであるが、このシステムは團體交渉の實際とかけ離れたものであり、同法の改正される主要原因となつた。」

(4) 全國および、地方・地區協約に附屬して、本協約に關聯して各職業部門の特殊な労働條件を定める附屬協約又は附屬協定の締結を認めてゐること。これは本協約においては重要な事項のみを規定し、その詳細な適用については、さらに接衝を重ね、各職業部門について個別的に規定しようとする實際上の要求に應じた規定であり、一九三六年法、一九四六年法いづれにもなかつたものである。

(5) 事業場單位の労働協約に關して、もし上級協約が存在しない場合には、賃金又は手當以外の事項を規定し

得ないとしたこと。これは (3) の點とあわせて、上級協約に支配的機能——一産業乃至は職業部門の労働條件を廣汎な地域にわたつて統一する——を興えるための措置であるが、フランス法の傳統であつた職業組合の自由・獨立という觀念とは、一般的拘束力の規定にましまして明白に背離するものであり、一九五〇年法が一九三六年法よりも一步前進していることを示す部分である。

右に略述したような諸點が、一九五〇年法のそれ以前の協約法と異なる點である。協約の必要記載事項については、ほとんど一九三六年法と等しい。一九一九年法が廢止されず併置されていることも同様である。要約するならば、一九五〇年法のそれ以前の協約法に對する特色は、それが傳統的な市民法的原理をほぼ完全に脱却しつつ、全國・地方・地區協約の優越した法的效力を認めることによつて、労働條件の均等化を強く計つている點にある。かかる労働協約の制度が果していかなる機能を發揮するか、それが社會主義的經濟制度の實現に役立つか、というようなことは、全く今後のフランスの政治的・經濟的情勢にかかつてゐる。しかし、一九五〇年法のシステムが少くとも社會化の方向に働き得る可能性があることは否定できない。

次に現行一九五〇年法は、一般的拘束力賦與の基準として、協約當事者が當該産業部門における最も代表的な職業組合的組織であることを、第一の條件としている。この點はフランス法の立場からは既述のように目新しいものではないが、比較法的觀點からは、依然として大きな現行一九五〇年法の特色となつてゐる。従つてやや詳細に検討を加えたいと思う。

「最も代表的な組合的組織」(Les organisations les plus représentatives) の概念。一九三六年法は、なんらの説明なく、この言葉を使用した。従つて實際に代表的な労働組合であるか否かをめぐつて、當然多くの論争が生じたし、また理論的にも問題になつた。一九五〇年法に至つて、組合の代表性を決定するさいには、組合員數・

組合の獨立性・組合費の額および納付狀況・組合の經歷・獨軍に對するレジスタンスにあたつて組合の示した愛國的態度のいかん、等を考慮すべきものと規定した。この規定は、一九三六年法以來の經驗によつて作られたものである。組合員の數は確かに最も重要であるが、決定的なものではない。組合が御用組合である場合は、組合員數が多くてももちろん問題にならない。また組合員數が名目的に多い場合もあり得る。そこで、組合員の加入狀況に安定性があるかどうか問題になる。組合費の拂込狀況特に規則的に支拂はれているか否かは、この點について重要である。組合が古い闘争の歴史を省するか否かは、上述の諸要素と併せて綜合的に判斷する有力な資料となり得る。レジスタンスの態度がどうかであつたか、ということは、組合の闘争歴の中もつとも生々しく、また重要であるから特に列記されたものであろう。

大體右に説明したような要素を考慮して一九五〇年法は、組合の代表性を決定するよう要求している。だが具體的問題に直面するとなお問題は残るであらう。しかし重要なことは、一九五〇年法は一九三六年法と同じく、一産業部門について、唯一の代表的組合のみを認めるようには決して要求していないことである。二つ以上の有力な組合が、當該産業部門に存在する場合、「最良の解決策は、最も代表的な團體の性格を示しているそれらの諸組合をば、それらが、相共に、混合委員會の中で、疑うことのできない職業代表を形成するように、相互了解へと導くことである。」という考え方は、³⁾一九五〇年法の基礎にも、依然として存在していると考へられる。個人としての労働者の自由を重んじ、組合の自由 (Liberté syndicale) を尊重するフランス法の傳統的精神の片りんがここに示されているといえよう。

一九五〇年法は、發展の可能性をもつた立法である。同時に、それが廣汎な必要記載事項を規定し、かつ一旦一般的拘束力を與えられた協約は、一産業部門を完全に統制する作用をなすように規定されている點で、實際に

效果を示すには多くの障害に突き當ることが豫想される。事實、同法制定後も、ほとんど大規模な協約は締結されず、反つて簡単な賃銀協定が數多く締結される傾向が既に現われていることが報告されている。労働組合の側からの強力な壓力なしには、一九五〇年法の要求するような高度の内容をもつた協約が締結されることが難しいといふことは、常識的に豫想されることである。現在フランスの労働運動は、國際情勢の影響を多分に受けていゝる。一九五〇年法があまり活用されない状態は恐らく當分續くのではなからうか。

(1) 現行一九五〇年法については、石崎教授が、その内容を精しく紹介されている。同教授「ある最近の労働協約法」(法學第十五卷一號)

(2) その構成員は、労働大臣又は代表者、經濟大臣又は代表者、國家社會行政部長、勞使代表各十五名、家庭生活代表三名より成る。

(3) *Circulaire du Ministre du Travail. 18 août 1936.*

(4) *C. Lapiere, Les accords de Salaires. (Droit Social. Ev. 1951)*

(5) 最近のフランスの労働運動について、石崎政一郎、「フランスの労働運動と労働組合」、法律文化第四卷第九・十號

あ と が き

フランスにおける労働協約法の發展過程を、可能な限り労働運動との關聯において以上考察した。研究の不十分、資料の不足等のため、きわめて貧しい收獲を得たに過ぎない。また、爭議調停法に觸れることも全く出來なかつた。しかしながら、政治權力が労働者に對立する階級に把握されている限り法は法自體として自己發展するものではない、という命題は不十分ながらフランスにおける労働協約法に關する限り證明されたと考へる。なお最初の豫定では、フランスにおける協約理論についても考察をする積りであつたが、紙數の關係で省略し、次の機會に譲ることにした。(S. Dec. 1951.)