

昭和六十年十二月十五日 印刷
昭和六十年十二月二十日 発行

八幡大学論集

第36卷 第2・3合併号 (通巻 第92号)

1985年12月

松隈

清教授還暦記念号

八幡大学法経学会

謹
ん
で

松
隈

清
教
授
に
捧
げ
る

執
筆
者
一
同

学会短信

〔学会報告〕

○報告者 井口 靖 講師

報告学会 日本独文学会

日時 昭和六十年五月十一日

場所 慶応大学

テーマ 文の意味構造と Modalwort の機能

について

○報告者 合力 栄 教授

報告学会 流通経済研究会（第十三回）

日時 昭和六十年五月二十日

場所 関西大学

テーマ 「八十年代の経済産業ビジョン」批判

○報告者 内山 昭 助教授

報告学会 日本財政学会（第四十二回）

日時 昭和六十年十月六日

場所 立命館大学

テーマ 「間接税への転換転策」の批判的分

析

○報告者 赤間 英夫 講師

報告学会 日本体育学会（第三十六回）

日時 昭和六十年十月八日

場所 岐阜大学

テーマ アジア・ラグビー選手権大会参加選手の体格と体型

目次

論

説

献呈のことば……………法経学会会長 倉崎 繁

オル―法と企業協定 (一)……………岩 井 養 吉…1

ベルギーの中立復帰とイギリス外交——イギリスの集團安全

保障政策の性格——一九三六～三七……………亀 井 紘…21

宗教団体の自治権と司法審査 (一)……………木 村 俊 夫…47

経済発展と生産力・市場——「新しい成長の時代」論の陥穽……………前 田 芳 人…396

貨幣制度の変遷と物価変動……………古 川 正 紀…368

地方経費論序説……………内 山 昭…339

耕作序列と差額地代表……………松 嶋 孝 雄…306

コミンテルン第七回大会とソ連共産党……………倉 崎 繁…71

研究ノート

老親扶養に関する家事審判例……………杉崎光世…97

官営八幡製鐵所草創期における經濟政策

——政府「調査會」を中心に……………大里仁士…121

低經濟成長下における雇用保險制度の「改正」……………来島浩…280

判例研究

手形行為と商法四二条二項の相手方の意義……………梶山純…151

翻訳

チョン スー シー『中国の外国貿易』(一)……………山下睦男…254

朱熹集註論語現代國語譯(其の二十一・完結編)……………小澤正明…172

資料

英国環境法會議報告……………後藤巖…235

「刑罰諮問委員會報告」略述(その一)……………湯川洋…184

松隈 清先生 略歴及び主要研究業績

オルー法と企業協定（二）

岩 井 養 吉

目 次

- 一 はじめに
- 二 企業内交渉の発展
- 三 企業内交渉の構造
- 四 年次交渉義務（以上本号）
- 五 企業協定の内容（以下次号）
- 六 企業協定の効力
- 七 企業協定の廃棄と期間満了
- 八 おわりに

一 はじめに

本稿は、いわゆる「オルー法」⁽¹⁾（*Les lois Auroux*）とりわけそのうちの「団体交渉および労働争議の調整に関する一九八二年十一月十三日の法律」のもとでのフランスの企業協約（*convention d'entreprise*）ないし企業協定（*accord d'entreprise*）の研究である。

フランスの企業協定については、一九五〇年二月十一日の法律のもとでの研究として、石橋主税教授の論文⁽²⁾がある。

一九七一年七月十三日の法律の立法者は、事業場協定 (accord d'établissement) も企業協定 (accord d'entreprise) も労働協約 (convention collective de travail) の一形式にはかならないこと、したがってこれら協定に労働協約の締結に関する規定の全体が適用されうること、をはっきり示すために、これら協定に事業場協約 (convention d'établissement) または企業協約 (convention d'entreprise) という名を与えるという配慮をした。⁽³⁾

現行法たる一九八二年十一月十三日の法律は、労働協約 (convention collective de travail) は、労働者の雇用条件および労働条件ならびに社会的保証、の全体を取り扱う役割を有し、労働協定 (accord collectif de travail) は、右の全体のうちの特定の一ないし複数の問題のみを取り扱うものとする、と定めている (労働法典 L 1331 一条)⁽⁴⁾。法典用語としての、労働協約と労働協定との右の区別は、団体交渉のレベルがいずれであろうとも、適用される。すなわち、企業協約と企業協定との間にもその区別が存在する。⁽⁵⁾しかし法理論上は、労働協定、企業協定も労働協約の存在形式である。

本稿では、「企業協約ないし企業協定」という表現を用いる場合もあるが、企業協約をも含めて社会的に慣用化された企業協定 (accord d'entreprise ou accord collectif d'entreprise) という呼び名のみを用いることが多い。

(1) 「オルー法」を紹介する邦語文献としては以下のものがある、葉山晃「企業内の市民権——フランス労働法典の大改正

「上」経済評論三三卷七号七四頁以下、同「二」世紀の企業を求めて——フランス労働法典の大改正(下)「同三三卷八号八四頁以下、保原喜志夫「オルー法とフランス労働法の新展開」日本労働協会雑誌三〇二号三七頁以下、中山和久「パリ日より、1922」労働法律旬報一〇八〇号〜一〇八三・八四合併号、佐藤 清「フランスにおける労働者権利の拡大——オルー法の成立によせて」季刊労働法一二八号一四六頁以下、大和田敢太「フランスにおける労働法制改革の動向」労働法学会誌六三号一三五頁以下。

(2) 石橋主税「フランス労働協約制度と企業協定」労働法学会誌三三二号一六八頁以下。

(3) Xavier Blanc-Jouvan, *Convention collective de travail (conclusion, extension), Répertoire de droit du travail*, 2^e éd., t. II, 1977, n° 90.

(4) 以下、原則として、労働法典とことわることなく、たんに条文のみを示すことにする。なお、本稿の執筆に当っては、ダローズ版労働法典を使用したのが現行労働法典としては同一九八四年版を使用した。現行法の条文の訳出に際しては、「オルー法と改正労働法(I)〜(K)」日本労働協会雑誌三〇四号〜三二二号、とりわけ(V)同誌三〇八号、を参照した。

(5) G.H. Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, *Droit du Travail (Collection des Précis Dalloz)*, 12^e éd., 1984, n° 800. 以下、この書物を引用する場合には、著者名を「Camerlynck et les autres」と略す。

二 企業内交渉の発展

一 企業内における団体交渉に関する法律制度は、一九八二年十一月十三日の法律によっていちじるしく変更された。それまでは企業内交渉は純粋に任意的な性質であったのに反し、この法律は企業内交渉における労働者の権利を承認しその権利の行使の諸条件を定めかつ使用者に交渉義務を課している。

この法律が追求した目的は、一九八一年九月に時の労働大臣であったオルー (Jean Auroux) が作成した「労働者の権利」に関する報告書のなかで明確に述べられている。この報告書は、「合意にもとづく政策」(la

politique contractuelle) は労使関係発展の有益な道具とならねばならないと指摘している。それゆえ報告書によれば、団体交渉の権利は交渉を促進する権利となるように再検討されなければならないのである。報告書が強調する企業のレベルでの重大な変化は、実質賃金、労働時間の長さ、および労働の一般的諸条件⁽¹⁾を対象とする毎年の交渉義務の創設である。さらに報告書は、労働大臣の考えを以下の通り述べている。すなわち、賃金、労働時間その他の労働条件、雇用の保障、職業生活の将来等、労働者の職業生活の具体的諸条件が終極的に決定されるのは企業においてであるから、労使関係の大幅な改善は、これまで使用者が一方的に解決してきたこれら問題を、今後は、制度上、企業レベルでの交渉のテーブルに乗せる道が開かれることによってのみ可能である⁽²⁾。それゆえ労働大臣によれば、労使関係の変化は、使用者の一方的決定を、企業内に存在する労働組合との交渉にもとづく決定に移行せしめたことにある。もっとも労使交渉が挫折に帰したときには、使用者の一方的決定の権限が復活することになる。

二 労使関係の右の変化は過去と比べてみると重要である。過去においては、使用者が提起した決定案に労働者が参加するに際しては、企業委員会の参加が優遇され、労働組合の参加は疎んじられた。そして、労働組合と協定の締結を交渉することは、まったく使用者の任意にゆだねられ、使用者がこの交渉に参加するか否かは常に使用者の自由に属した。

三 一九八二年十一月十三日の法律が実施した法律制度は二つの発展の合流点である。一つは団体交渉に関する立法の発展であり、もう一つは企業内における労働組合の権利に関する立法の発展である。

団体交渉に関して言えば、立法の発展はまず最初に、企業内交渉に完全な契約自由を適用するに至った。これ

を歴史的に要約して述べれば以下の通りである。

一九四六年十二月二十三日の法律、つぎに一九五〇年二月十一日の法律は、部門交渉 (négociation de branche) を優遇した。そのことによって追求された目的は、部門協約を、行政権による効力拡張の後、「職業法」(la loi de la profession) に生成させることであつた。企業協定の役割は、この目的に従属して決定された。すなわち企業協定は、全国的ないし地方的部門協約を事業場に適合させる役割をもたされた。⁽³⁾ 部門協約が無い場合には警戒的になつて、企業協定はただ賃金の決定を対象とすることができのみであつた。⁽⁴⁾ しかし、実務は、一九五〇年法の一般的规定に依拠して企業協定⁽⁵⁾には契約自由が適用されるとし、この実務は、企業協定を締結する権利は労働法の基本原則と結合していると宣言した一九七〇年七月二十一日の國務院判決によって助力を得た。さらに、契約自由の機能にたいする制限は、一九七一年七月十三日の法律によって消失した。⁽⁶⁾ 企業内交渉は、かくして、完全な契約自由の性質を示すに至つた。すなわち、企業内における労働組合と使用者のそれぞれは、特に使用者は、自分が選んだ問題について、他方と交渉に入ることも入らないことも自由である、ということになつた。

団体交渉に関する立法の次の変化は、「自由の行使」——すなわち企業内交渉に適用される契約自由の行使——から団体交渉における労働者の「権利の承認」へと移行したことである。この権利は一九七一年法によって承認されていたが(当時のL 131—1条)、しかし当時は實際上、効力を欠いていた。一九八二年十一月十三日の法律は企業内交渉における労働者の権利に具体的な効力を付与した。この法律は、とりわけ、特定の問題の解決について、使用者に労働組合と交渉する義務を創設した。

四 企業内における労働組合の権利に関する立法の発展について言えば、一九八二年十一月十三日の法律は、以前の立法に比して重要な発展である。一九六八年の「五月危機」に際してのゲルネル会談の直後の一九六八年十二月二十七日の法律は、企業内における労働組合の存在と活動との権利を承認しながらも、団体交渉における労働組合の役割については沈黙していた。それゆえ、企業内における団体交渉は純粹に任意的な性質を保持した。一九八二年十一月十三日の法律は、労働者の利益となるために、企業内における団体交渉の権利を創設し、労働組合に企業内における労働者の条件のさまざまな側面について使用者から交渉を獲得する新しい権利を付与した。こうして、企業内交渉においては労働組合は債権者となり使用者は債務者となったのである。^①

五 しかし、企業内における団体交渉に関して労働者の権利を承認することは、契約自由を払拭するものではない。それゆえ、両者の関係を検討する必要がある。

一九七〇年七月二十一日の国務院判決が指摘したように、企業協定を締結する権限は労働法の基本原則の一つである。実際、契約自由は企業内における労使関係の決定に行政権が干渉することを防壁するものである（一九七〇年七月二十一日の国務院判決も）。すなわち契約自由は、企業レベルでの労使関係のとりわけ自主決定を保証するものである。

しかし、企業内における団体交渉に関する労働者の権利の実現は、契約自由にたいして若干の調整をもたらすに至る。すなわち、今後は、労働者が企業内交渉の分野で権利を有しているのならば、もはやこの分野では、労働者の権利と使用者の権利とは厳密には相互性の域にとどまってはいないということになる。かくして、企業内交渉の開始と展開を支配する規則はもはや中立ではありえなくなり、企業内交渉における労働者の権利の実現と

いう究極目的に従属することになる。⁽³⁾

- (1) 制定された法律では、「労働の一般的諸条件」ではなく、「労働時間の編成」[l'organisation du temps de travail] となった(L1131—27条第一項)。
- (2) 労働大臣オルーは、部門協約は特定職業活動部門のなかで最低限の保証を取決めることを目的としているが、企業協定は企業における労働者の具体的状況を規制することを目的としているから、部門協約の締結は、企業内における交渉義務の実施に充分な余地を残している、と考えた。Jean-Paul Murcier, *Procédures et structures de la négociation collective aux niveaux de l'entreprise et de l'établissement*, *Droit Social* N° 2-Février 1985, n° 12 in fine (p. 107)。
- (3) 一九五〇年法時代の労働法典第一卷第三二n条第二項。なお、この第三二n条は、一九七一年法制定の際に、全文削除された。
- (4) 一九五〇年法時代の労働法典第一卷第三二n条第四項。
- (5) 学説としては、デスパックスが、企業協定の締結に際しては、労働協約についての一般規定たる労働法典第一卷第三二a条が例外規定たる同第三二n条に優先すると解釈した。Michel Despax, *Conventions Collectives* (Collection des *Traités Dalloz*, t. VII), 1966, n° 251 in fine (p. 424)。また、石橋・前掲論文一八〇頁参照。
- (6) 一九七一年法時代の労働法典L1131—1条第三項は、「労働協約はその適用範囲を定める」と宣言するにとどまる。そして同条第四項は、「適用範囲は、全国別、地方別、地区別とするか、もしくは一または複数の事業場あるいはまたは複数の企業に限定することができる」と付言する。すなわち、ここでは、契約自由の原則が絶対的な役割をはたしている。すべては、団体交渉が行なわれるレベルに依存しているのである。Blanc-Jouvan, *op. cit.*, n° 87。
- (7) Jean Pélissier, *La fonction syndicale dans l'entreprise après les lois Auroux*, *Droit Social* N° 1-Janvier 1984, p. 43。
- (8) Murcier, *op. cit.*, pp. 104 et 105。

三 企業内交渉の構造

一 交渉単位 (1) 交渉単位の選択は、原則として、当事者の自由にゆだねられる。交渉単位は、企業、一事業場もしくは企業を構成する複数の事業場のグループ、でありうる (L 一三二—一九条)。

毎年⁽¹⁾の義務的交渉に関しては、法律は原則として企業を交渉単位としているが、しかし法律は、交渉が、必要な場合には、事業場レベルもしくは事業場のグループのレベルで行なわれることを許容している (L 一三二—二七条)。労働大臣によれば、立法者は、交渉の場所としては、企業を優遇した解釈をとったのであるが、しかしかかる解釈は、使用者が集中化されたかあるいは分散化された賃金政策を選択し、彼が選んだ政策の実現に最も適合した交渉の場所——企業が事業場か——を選ぶことを彼に許容することを承認する論者によって排除されている⁽²⁾。

(2) 一九八二年十一月十三日の法律によって、企業内における団体交渉は、私企業におけると同様に公共企業においても行なわれうることになった。フランス銀行、フランス航空、フランス電気瓦斯のように従業員が特別の身分法規に服する公共企業では、旧 L 一三四—一条によって団体交渉が禁止されていたが、この禁止は廃止された。すなわち一九八二年十一月十三日の法律による改革は、とくに一九六九年以来やむことなく発展しつつあった「法律に反する」(contra legem) 実務⁽³⁾を是認するに至ったのである。

今後は、公共企業および商工業的性格を有する公共事業所の経営責任者は、特別の身分法規に服さない従業員の雇用条件、労働条件ならびに社会的保証に関して団体交渉を行なうことができるようになった (L 一三四—一条

第一項。これら経営責任者はまた、特別身分法規の規定を補い、もしくは特別身分法規の定める限度内でその適用方法を決定するために、特別身分法規に服する従業員の事柄に関して団体交渉を行なうことができるようになった（L一三四―一条第三項）。さらに、労働組合の権利の行使の方法を決定するために、公共部門に属するすべての企業において、団体交渉は義務的になった⁽¹⁾。

(3) 団体交渉は複数の企業の従業員の利害に関係することができる。この可能性は、企業が雇用する労働者が一人未満であるときにL一三二―三〇条が定めている。かかる零細企業の使用者と代表的労働組合とは、労使同数の合同委員会を設置することによって、企業活動の範囲に一致する地理的領域において、労働協定（accord collectif）の締結を交渉することができる。右の労使同数の合同委員会は、職業別（professionnelle）であることもできるし、また多職的（interprofessionnelle）であることもできる。この種の協定の締結交渉に関しては、企業の大きさ（雇用労働者数⁽²⁾）と企業の地理的状况（L一三二―三〇条は企業を⁽³⁾地域、毎に⁽⁴⁾）との二つしか考慮に入れないのである。

労使同数の合同委員会は、作成のイニシアチブをとった諸企業の内部に適用される協定を作成することができる。さらにこの委員会は、労使協力して、労働協約または労働協定の適用に従事することができる。またこの委員会は、利害関係を有する労働者の個人的および集团的苦情を検討することができる。

しかし、複数の零細企業に関係する労働協定の締結の可能性は、救急の解決策にすぎない。しばしば、かかる協定は必要でないことがありうる。すなわち、零細企業には、全国的ないし地方的部門協約あるいはその企業の活動範囲と地理的状况とに一致した職業別協定ないし多職業協定⁽⁵⁾、が適用されることがあるのである。

二 交渉当事者

(1) 企業の首長ないし事業場の首長の交渉相手は、企業ないし事業場において代表的な労働組合である。全国的レベルで代表的な労働組合⁽⁶⁾に加入しているすべての労働組合は、企業ないし事業場において代表的な労働組合と認められる（L一三三—二条を参照しているL一三三—一九条）。また、全国的レベルで代表的な労働組合に加入していなくても、人員、独立性、醸出金、経験と歴史および被占領中の愛国的態度（L一三三—二条）、という基準⁽⁷⁾に照らしてその代表性を証明することができる労働組合は、企業または事業場において代表的な労働組合と認められる。

使用者は、すべての代表的な労働組合を交渉に招集しなければならない。使用者が若干の代表的労働組合のみと交渉を開始する行為は、法律⁽⁸⁾によって禁止されている労働組合間差別行為（un acte de discrimination syndicale）を構成する。しかし、使用者は、もちろん、労働組合に交渉に参加させることを強制する権限を有しない。もし、ある代表的労働組合が交渉の席に着くことを欲しないときには、使用者が他の代表的労働組合と交渉を開始し続けることには何らの妨げもない。すなわち、すべての代表的な労働組合が企業内交渉に招集される必要があるとしても、それら労働組合のすべてが交渉に参加することは必要ではないのである。

また、L一三三—二一条は、当該企業の構内で労働する外部企業に属する労働者の組合代表が要求する場合に、当該企業は交渉に応じなければならない、と定めている。

(2) L一三三—二〇条第一項は、企業内交渉の当事者たる代表的組織の代表には、企業内の労働組合の代表、または代表が複数である場合には、少なくとも労働組合代表二名を必ず含めなければならない、と定めている。

労働組合の代表団には、任意的に、企業に属する一名ないし複数の労働者を含めることができる。その人数は

協定によって取決められる。協定がない場合には、代表団は労働組合代表の数を超える労働者を含むことができない。しかし、一つの例外がある。ただ一名の労働組合代表しか存在しない企業においては、二名の労働者を代表団を補充するために選ぶことができる（L一二三—二〇条第二項）。

労働組合代表ではないが代表団のメンバーに選出された労働者は、解雇およびこれに類似する手段にたいする特別の保護制度を享受することができない、とも考えられる。しかし、この労働者は、如何なる労働者も労働組合活動を理由として懲戒ないし解雇に付されることがないとするL一二三—四五条の規定を援用することができるし、また、労働組合の役割を果たしている労働組合代表団、のメンバーたる労働者は、たとえ彼が労働組合に組織されていなくとも、労働組合活動を遂行している、と考えた方が適切であろう。

企業内交渉は企業の内部の事柄であるから、労働組合代表団には企業の外部の労働組合員を含めることができない。このことは、討議を容易にすると考えることができる。⁽⁹⁾

労働組合代表団の構成に関する以上の規則は、相異なる事業場に分割されていない企業においてはあまり深刻な困難をひき起さない。これに反し、代表団が複数の事業場レベルで構成されているのに、交渉が企業全体の問題に関係するときには、代表団の構成について疑問が生じる。すなわち、代表団は、企業レベルでの中央労働組合代表を必ず含んでいなければならないのか、あるいは、各事業場レベルの代表が少なくとも二名存在することを条件として、無差別に各事業場レベルの代表を含んでおればよいのか、という疑問である。L一三二—二〇条は、労働組合代表団に必ず所属しなければならない者を定めるに際して、企業レベルでの中央労働組合代表に特別に言及していないことにかんがみ、後者の解決方法を支持すべきであると考ええる。裁判所は多分、交渉が事業

場レベルで展開するに際して、労働組合代表団の構成に関して判断を下さなければならぬであろう。その時には恐らく、L一三二―二〇条の「企業」という用語を「事業場」という用語に置き換えなければならないであろうし、そして、ただ事業場レベルでの代表と事業場に属する労働者が代表団に属すると判断を下すに至るであろう。⁽¹⁰⁾

三 交渉の展開

(1) 任意的な交渉に関しては、交渉の展開のために、如何なる形式も立法者によって課せられていない。ただ、交渉当事者は、提起された問題の内容の討議に入る前に、企業レベルないし事業場レベルの労働組合代表にたいして使用者があらかじめ知らせるべき情報を、協定によって定める、と規定されているのみである（L一三二―二二条）。また、使用者と労働組合代表は、交渉の目的およびその期間を協定によって取決めることとなっている（L一三二―二二条）。

(2) 労働組合代表団のメンバーたる労働者は、交渉に費やされた時間は有給である（L一三三―二〇条第三項）。この規定は、なるほど労働者に有利であるが、しかし、使用者を、任意的な交渉の時はいいつも可能であるように、「急速な」交渉もしくは交渉自体の放棄へと、刺激する危険がある。

労働組合代表は、必ずしも交渉に参加するためにのみ代表活動の時間を使用する必要はないのであって、交渉を準備するために各労働組合支部に付与された有給活動時間（L四二―二〇条第四項）が彼にとって不足の場合には、交渉を準備するためにこの代表活動時間を使用してもよいのである。⁽¹²⁾

(3) 法律は、交渉が袋小路に至った場合の解決については何ら特別の規定を置いていない。法律はまた、禁止されていないので、交渉進行中に起りうるストライキについても沈黙している。また法律は、協定の適用期間中