フランスの労働組合とストライキの権利(フランスにおけるストライキ権の主体 その二)

メタデータ	言語: Japanese
	出版者: 明治大学法律研究所
	公開日: 2009-04-02
	キーワード (Ja):
	キーワード (En):
	作成者: 山崎, 文夫
	メールアドレス:
	所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/3853

フランスの労働組合とストライキの権利
（フランスにおけるストライキ権の主体　その二）

山　﨑　文　夫

目次

はじめに
一　フランスの労働組合とストライキ
　㈠　フランスの労働組合
　㈡　労働取引所と労働組合
二　フランスの労働組合とストライキの権利
　㈠　フランスの労働組合の法的性格
　㈡　労働組合の権利主体性とストライキの権利
　㈢　労働組合とストライキに関する統制
　㈣　労働組合とストライキ基金
　㈤　労働組合とストライキ規制
むすび

はじめに

フランスにおいて今日労働組合（syndicat）と呼ばれる労働者の職業組織が生まれたのは意外に遅く、パリ・コンミュン後、それも一八八〇年代になってであるといっても言いすぎではない。フランスでは、ストライキは労働組合とは独立して発展してきており、ストライキは労働組合の行為ではなく、労働者が一時的に集団を形成しておこなう行為である。主体は、あくまで労働者個人であり、労働組合が企図援助してもストライキであるにすぎない。フランスでは、ストライキは元来が労働組合の権利ではなく、労働者個人の権利であるという観念が生まれている。

だが、今日ストライキにおいて、労働組合の果たす役割は大きい。労働者の不満の収集、要求の具体化、交渉、闘争の計画・遂行・援助等、労働者が抗議その他の意味合いにおいて自己の意思を表明するためにのみストを行う場合は格別、長期的に、あるいは効果的にストを遂行し、要求を達成するためには、知識・経験の積みかさねと資力を有する労働組合の役割は大きい。

では、フランスの労働組合とはいかなるものであろうか。ストライキ権の主体である労働者とそうでない労働組合の関係は、どのようなものであろうか。労働者がスト権を含めた全人格を労働組合に委ねていないなら、フランスの労働組合とはいかなるものであるかが考えられねばならない。

本稿は、このような問題意識から、フランスの労働組合とストライキの関連を考察し、フランスの労働組合の性格を明らかにしようとするものである。

私は、先の拙稿「フランスにおけるストライキ権の主体」（松岡三郎先生古稀記念論文集、法律論叢五八巻四・五

号）において、フランスにおいてストライキの権利は、労働組合の権利ではなく、労働者個人の権利であることをあきらかにしようと試みた。だが、それは、フランスにおけるストライキ権の主体の問題の一面を扱うものでしかなかった。フランスにおいても労働組合は、ストライキに関して重要な役割を果たしており、労働組合の考察なくしては、この問題を取り扱ったとはいいがたいのである。本稿は、労働組合に焦点をあててストライキ権の主体に関する問題をさらに追求しようとするものである。(1)

註

(1) 今日我が国の学会において、いわゆる労働協約の平和義務を論ずるにあたっては、平和義務論の母国であるドイツの理論一辺倒の感がある。戦後の一時期を除き、別の視角からの研究がそれほど見られないことは、この問題の解明を一面的にしているように思われる。同じ大陸法諸国の中にあって、フランスは、ドイツとは正反対にいわゆる平和義務の観念がない国である。その理由の解明は、我が国の平和義務論に寄与するものと思われる。しかし、平和義務論の前提となる労働協約論は、争議権論及び労働組合論と密接なかかわりを有している。だが、従来、我が国では、個人主義的なフランスのストライキ権及び労働組合観念については、それほど立ち入った研究は行われてこなかったと思われる。本稿は、拙稿「フランスにおけるストライキ権の主体」（法律論叢五八巻四・五号）に引き続き、フランスの平和義務論を論ずるうえでの基礎研究の一環をなすものであることをお断りしておく。

一　フランスの労働組合とストライキ

（一）フランスの労働組合

フランスにおいては、今日労働組合（syndicat）と呼ばれている労働者組織が生まれたのは、意外に遅く、パリ・コンミュン後の一八八〇年代のことである。しかも、その組合は、極めて政治的であり、財産を持たず、集会や事務

所の場所さえこと欠く有様であった。(1)

もちろん、パリ・コンミュン以前にも労働者の組織は存在したが、フランス革命―七月革命―二月革命―パリ・コンミュンといった、豊富な政治的経験にもかかわらず、フランスの労働者は、自ら永続的な職業組織をつくる機会を持たなかった。産業革命の始まったばかりのフランスでは、労働者に階級意識は未だ存在せず、共和派の思想が労働者に強い影響を及ぼしていた。印刷工組合など特殊な場合を除き、労働者の職業団体は殆ど存在せず、フランス革命以前から存続していた職人・徒弟からなるコンパニオナージは衰退の極にあり、もはや存在価値を有しなかった。かえって、第二帝政のもとでナポレオン三世が、一八六二年に労働者代表をロンドンの万国博覧会に派遣し、イギリスの労働組合を学ばせる有様であった。(2)

それは、啓蒙思想のもと、労働者の大半が、フランス革命下に宣言された個人の諸権利と平等が実現されれば、自分たちの境遇も改善されると信じ、自分たちの運動を、ブルジョワジーの政治運動と同一視していたからである。この思想の系譜は、現在までも連綿と続いているが、この労働者の意識が変わるには、一八七一年のパリ・コンミュンを経験し、階級意識を基調とする労働運動が、支配的となることが必要であった。(3)

それでも、第二帝政のもとでは、労働者の側に、使用者団体に似せて、それまで共済組合や秘密のコンパニオナージや協同組合が合法または非合法に果たしていた役割を引き受ける特別の組織をつくろうとする試みが生まれ、Chambre syndical や Syndicat と称する組織が誕生した。これが、今日の労働組合の萌芽であるが、パリ・コンミュン前には大きく発展することはありえなかった。(4)

このような労働組合出現の遅れの背後には、そもそもフランスにおいて結社の自由自体がフランス革命以来認められておらず、労働者の中に、契約により自由に労働者の職業組織を創るという観念自体が存在しなかったという事情

がある。[5] それまでに存在していた共済組合は経済組織であり、労働者固有のものではなく、[6] また、中世のコルポラシオン以来の伝統を引く徒弟職人のコンパニオナージは、宗教的色彩をまとった同志的閉鎖的集団であった。

フランスにおける結社の自由の成立の歴史をたどれば次のごとくである。

一七八九年のフランス人権宣言は、結社の自由の規定を含まなかった。革命期を支配した原則は、ルソーの思想に由来する個人主義の原則であり、個人と国家以外の存在を認めなかった。国家は、一般意思を代表し、諸個人の自然権の享受を保障するためにあり、その他のあらゆる集団は、部分社会を形成し、国家の使命を阻害するものとして、公序に反するものと観念されていた。それゆえ、一七八九年の人権宣言は結社の自由の保障を含まず、結社の自由は、自然権とは観念されていなかった。[7]

その後の立法は、一七九一年のダラルド法やル・シャプリエ法がコルポラシオンや労働者の団結を禁止したことに示されるように集団の禁止に向かい、一八一〇年のナポレオン刑法典では、二九一条以下で違法結社罪が制定され、結社の原則的禁止の体制が出来上がった。ただし、個人の自由の擁護のために必要な団体は許容されるが、その場合も事前の認可制が必要であり、その法制を定めるのは、一般意思を代表する立法者次第であった。この結社の原則的禁止・事前認可の体制は、その後、一九〇一年法により、刑法典二九一条以下の違法結社罪が廃止され、一般的な結社の自由が立法上承認されるまで、約一世紀にわたって存続する。その間、結社の自由は、一八三四年四月一〇日の法律による刑法典二九一条以下の違法結社罪の強化、一八四八年革命による一時的承認、一九五二年四月二日のデクレによる違法結社罪の復活、一八八四年法による労働組合の自由の承認などによる浮き沈みのなかで、徐々に、自然権と観念されてくるのである。[8]

第三共和制のもと共和派政府は、一八八四年三月二一日＝二二日の法律を定め、一七九一年のル・シャプリエ法以

来禁止されていた労働者の恒常的団結を刑事罰から解放し、労働組合結成の自由を認めたが、それは、結社の特殊形態として労働組合を観念し、職業上に限定して結社の自由を認めたにすぎない。(9)

国家の機能が肥大化し、多数派が権力を握る時代には、個人の自由を守るためには結社が必要である。結社は、個人が生存を全うし本来的な諸権利を享受するためには不可欠の手段であり、自然権である。国家はその行使を規制することができるにすぎず、自由に創出・廃止しうるものではない。諸個人は、自由に結社を結成することができ、何時いかなるときにも結社をやめることができる。結社は諸個人のためにあり、諸個人の自由を侵害することはできない。結社は強制とは相入れず、永続する結社に対し、諸個人は脱退する自由を有するのである。

一八八四年法は、のちに一九〇一年法（結社契約に関する一九〇一年七月一日の法律）により一般化される、設立の自由及び複数主義と構成員の脱退の権利を含んでいる。(10)

フランスが一八七一年のパリ・コンミュンを経験した後、第三共和制のもとで、政権を握った共和派政府は、労働運動の再生に対応すべく、社会政策上の諸施策をとるが、その主要なものは、労働裁判所の改革と労働組合の解放であった。

まず、労働裁判所における労使同数の素人裁判官の参加を確立し、個別的労使紛争の公平な解決をはかった（一八八〇年二月七日の法律）。それまで、素人裁判官は使用者が独占していた。第二に、労働組合の解放であるが、既に事実上解放されている使用者団体にたいし、労働組合を承認することによって、社会的公平を確立し、同時に労働者を社会的に教育して、労働者を市民として社会に統合することをねらったものであった。また、労働争議があっても直接的弾圧的介入を避け、労働の自由とストライキの権利の両者を尊重し、労働者の信頼を得ることが、国家の目指すべきところであり、これこそが、労働争議と労働運動の政治化を避け、社会平和を実現する唯一の方法であると考

えられた。これが、ワルデック・ルソーを中心人物とする共和派政府の社会政策である。(11)

共和派政府は、労働者の組織が、闘争手段としてよりも労働者に物質的・倫理的・知性的進歩をもたらす手段となることを期待していた。すなわち、政府は、労働組合が、資金を集め、年金・共済・金融事業をおこない、労働者学級・図書室をもうけ、協同組合を設立し、賃金統計・職業紹介事業をおこなうことを推進した。(12) この政策に従い、パリ市を始めとする市当局は、労働者に建物と助成金を支給して、失業者に対する職業紹介を主たる業務とする労働取引所を設立させるのである。

このような第三共和制下の社会政策と、それ以前の第二帝政下の労働運動に対するトレランス（寛容）政策の背後には、一八六四年の第一インターナショナル結成に象徴されるような労働運動の国際化と政治化の状況があることはいうまでもないところである。(13)

註

(1) Fernand Pelloutier, Histoire des bourses du travail, Librairie C. Reinwald, 1902, pp. 63 et s.

(2) Edouard Dolléans et Gérard Dehove, Histoire du travail en France, Ed. Domat, 1953, tome I, pp. 139 et s.

(3) Gérard Adam, Histoire des grèves, Berdas, 1981, pp. 18 et s.

(4) Maxime Leroy, La coutume ouvrière-syndicats, bourses du travail, fédérations professionnelles, coopératives, M. Giard & E. Brière, tome I, 1913, pp. 41 et s.

(5) Paul Nourrisson, Histoire de la liberté d' association en France dupuis 1789, Sirey, 1920, tome II, p. 179.

(6) 共済組合の中には、抵抗組合と化したものがあったが、共済組合は元来が疾病や失業などの生活事故に対する抵抗基金であり、事故の一つとしてストライキを含むとしても、他の事故に対する共済活動をやめることはできず、結局、純粋の抵抗団体たりえない。M. Leroy, op. cit. tome II, p. 764.

(7) P. Nourrisson, op. cit. tome I, pp. 93 et s.

(8) Jean Morange, La liberté d' association en droit public français, P. U. F., 1977, pp. 29 et s.

(9) P. Nourrisson, op. cit. tome II, p. 189.
(10) P. Nourrisson, op. cit. tome I, pp. 1 et s. 一八八四年法二条、七条、一九〇一年法二条、四条。
(11) Peter Schöttler, Naissance des bourses du travail, P.U.F. 1985, pp. 57 et s.
(12) Circulaire ministérielle relative aux Syndicats professionnels, 25 août 1884.
(13) E. Dolléans et G. Dehove, op. cit. pp. 293 et s.

(二) 労働取引所と労働組合

政府と労働運動の利害の一致により生まれた労働取引所 (bourse du travail) は、自治体単位で設立され、次の四つの事業をおこなう。(1)

第一が、共済事業である。それは、職業紹介、失業補償、就業旅費支給 (viaticum)、災害補償事業をふくむ。

第二が、教育事業である。それは、図書室、資料室、社会博物館、職業教育講座、一般教育講座をふくむ。

第三が、教宣事業である。それは、初歩的な経済統計調査、労働組合・協同組合の育成、労働裁判所の設置要求をふくむ。

第四が、抵抗 (résistance) である。それは、ストライキの組織化、闘争資金の確保、悪法反対闘争をふくむ。

このうち、第一、第二が、労働取引所の主要事業であり、政府当局の期待するところであった。この事業は、労働者の生活安定と教育水準向上に寄与し、労働取引所は、労働者を幅広く組織することができた。労働取引所は、一面では、政府当局の期待に応えるものであった。

パリ市を始めとする地方自治体から、土地家屋の提供と助成金の交付を受けた労働取引所は、公施設法人 (établissement public) として行政機構の一環をなしているが、(2) この労働取引所の運営は労働組合に委ねられていた。労働組合は、業種・職種を越えた地域的な連合 (unions des syndicats) を形成しており、この地域連合が、自律的に労

働取引所を運営していた。[3]

フランスの労働組合は、当初、ジュール・ゲードの提唱によって生まれたフランス労働組合同職組合全国連盟（一八八六年）が、職業別産業別の組織化と全国中央組織化を目指したが、同連盟は、一八八二年に創設されたフランス労働党の強い影響のもとにあり、中央集権的な組織であった。周知のようにゲードは、フランスにマルクスの思想を移入しようとした人間であり、かつ第二インターナショナルの中心人物である。彼は、労働組合活動を政治活動に従属せしめ、労働者が一時的団結を形成しておこなうストライキにも株式会社と同様多数決原理の導入を提唱するなど、かなり権力的な考えをもつ人間であった。しかし、彼の強力な個性による影響力にもかかわらず、フランスには既に、フランス革命に連なり、一七八九年の人権宣言のエスプリの中で発展してきた、人間の社会的不平等を告発し解消せんとする、一八世紀末のコンドルセから、サン・シモン、フーリエ、ルイ・ブラン、プルードンその他に至る先駆的社会主義思想の歴史が存在しており、[4] マルクス主義がフランスに浸透しきれなかったこともあり、この組織は発展せず、一八九四年までの短い命しかなかった。[5]

フランスの労働者は、政党に支配されることを好まなかった。過去において、労働者は、政党や政治団体との様々な体験を経て来ているが、一般的にいってこの体験は有り難いものとはいえなかった。一八三〇年の革命しかり、一八四八年の革命しかりである。これらの革命の結果生まれた政府は、革命の一端を担った労働者の利害に殆ど注意を払わなかったし、かえって労働者に敵意を示した事実を労働者は忘れなかった。労働者は、政治上の計画にもこれを支持する人間にも疑いを持っていた。彼らは、経済上の問題は、また別の角度から、違った方法で捉えるべきであると気ずいた。自分たちで計画し自分たちの責任で行動する労働組合だけが、労働者の利益を正当に擁護することができると信じたのである。こう考えた人々は、ゲードとその連盟から離れ、新たな組織ずくりを始めた。これがフラン

ス・サンディカリスムのはじまりである。(6)

彼らは、既に、第三共和制下に、階級分化が現実的となった状況の下で、社会主義者達の議会での改良主義が無力であるとも見てとっていた。(7) 既に、使用者達は使用者団体を結成しており、それに対抗する必要からも労働者の職業上の組織が必要であった。(8)

彼らは、地域連合を結成し、労働取引所を舞台に、労働組合を増やしていった。組合加入という契約によって束縛されることを危惧していた労働者達は、組合員の働きかけによって徐々に組合に加入していくが、(9) 組合といえば地域連合というフランスの労働組合の特徴は、この時期に発するのである。

かれらは、職種別・産業別の組織化も行うが、労働取引所を中心とする地域連合の組織化は、職種別・産業別の組織化とは独立の道をたどる。一八九五年のCGT（労働総同盟）の結成以後も、労働取引所及び全国労働取引所連盟は、形式的にはCGTの傘下にあったものの全く別個の活動を行っていた。労働取引所及び地域連合がCGTに組織的に組込まれたのは、一九〇二年のCGTと全国労働取引所連盟の組織的統一によってであるが、それでも地域連合は極めて強い独立性を有しているのである。(10) それとともに、地域連合の傘下にある労働組合（syndicat）も産別組織に対してかなりの独立性を有している。フランスの労働組合は、連合主義（fédéralisme）を特徴とするのである。

ところで、労働取引所は、労働組合に集会・会合・掲示の場所を提供し、組合事務所の設置場所を与えることによって、労働組合の発展をもたらしたが、ストライキの支援は、当局の望むところではなかった。

ストライキにさいしては、労働取引所は、ストライキ委員会に闘争の中心となる場所を提供し、スト資金を提供した。スト資金は、他の労働者団体および他の労働取引所からの連帯的カンパが、財源である。カンパは、当初は地域的なものであったが、全国的な労働取引所連盟の結成（一八九二年）とともに広範に集められるようになり、やがて

全国的に組織化されてゆく。(11)

フランスの労働者は、労働取引所によってはじめて、物質的な支えをえ、長期的なストライキをうつことができるようになったといえる。

だが、公の助成を受ける公施設法人が、ストライキを支援することに、当局が干渉しないはずがなく、労働取引所は、閉鎖されるか、組合独自の資金だけで運営を余儀なくされるようになるのである。(12)

註

(1) F. Pelloutier, op. cit. pp. 84 et s.
(2) J.-M. Verdier, Syndicats, Dalloz, 1966, n° 110.
(3) 喜安朗・革命的サンディカリスム、五月社、一九八二年、七七ページ以下。
(4) Maxime Leroy, Les précurseurs français du socialisme, Editions du temps présent, 1948, pp. 7 et s.
(5) Edouard Dolléans, Histoire du mouvement ouvrier, Armand Colin, 1953. tome II, pp. 16 et s.
(6) ジョルジュ・ヴィダラン・フランス労働運動史、誠信書房、一九五七年、四〇ページ以下。
(7) F. Pelloutier, op. cit. pp. 57 et s.
(8) P. Nourrisson, op. cit. tome I, pp. 78 et s.
(9) P. Nourrisson, op. cit. tome II, pp. 198 et s.
(10) 喜安、前掲書、第四章及び第六章。
(11) Paul Delésalle, Les bourses du travail et la C. G. T., Librairie des sciences politiques & sociales, 1910, pp. 36 et s.
(12) P. Schöttler, op. cit. pp. 82 et s.

二　フランスの労働組合とストライキの権利

(一)　フランスの労働組合の法的性格

では、地域連合と産別に組織され、連合主義によりかなりの独立性を有するフランスの労働組合(syndicat)とは、法的には、いかなる集団であろうか。以下において、労働組合の法的性格とそれに関わるいくつかの問題を検討したい。

フランスの労働組合は、前述の一八八四年の法律(職業組合の創設に関する一八八四年三月二一日の法律)によれば、経済的、工業的、商業的および農業的利益の研究・擁護を目的とする労働者の集団である(第三条)。それは、労働者間の相互的諸義務を創設する合意の交換すなわち結社契約(contrat d'association)により生ずる私法上の法人(une personne morale de droit privé)である。(1)

その結成・加入が、任意であることは、結社一般の場合と同様である。労働者は、何時いかなるときにも自由に労働組合を結成・加入することができ、何時いかなるときでも労働組合から脱退することができる。同法第七条は、組合規約の定めにかかわらず、組合員は、いついかなるときにも自由に脱退しうることを定める。その場合に、労働組合は、当該年度の組合費しか労働者に対して請求することができない。また、労働者は、掛け金を払い込んだ組合の運営する共済・年金に対する権利を失わない。同条は、他の法人の場合には、損害賠償を引き起こす規約・総会決議に違反する脱退を、一般私法の原則を排して、労働組合員に保障したのである。(2)

実際、組合員の脱退は、しばしばみられ、組合間移動は、かなり激しいのである。(3)

かくして、フランスの労働組合は、労働者個人の自由と平等を尊重したうえに成り立つ、労働者個人の自発的連帯を基礎とする関係なのである。組合にとっては、組合員の自発性と戦闘性こそが財産であり、金銭でも単純な組合員数でもないのである。(4)

フランスでは、労働組合を、個人の主観的な意思の合致たる契約をこえた客観的存在たる制度（institution）としてとらえる見解がある。(5) たしかに、フランスの労働組合は、現代では、代表的労働組合として、社会経済評議会その他の利益代表制諮問審議会をとうしての国政参加や、労働協約による労働力規制や、いくつかの公企業の管理への参加などにより、労働者を代表する機能を有しており、半公的性格を有することは否めない。労働組合は、私法上の法人でありながら、これらの諸特権により、公法上の法人に近いといわれる。(6)

だが労働組合を制度としてとらえる見解も、多数決原理の適用や規約の規定を越える統制処分及び義務の存在を肯定するにすぎず、制度的観点と契約的観点を相補うものとするものであり、契約的観点を捨てるものではない。(7) この見解に従っても、組合加入・非加入は労働者の自由であり、労働者の脱退の自由も変更を受けることはない。現実のフランスの労働組合の平等者間の自然な関係といわれる実態はこの見解によっても少しもかわらないのである。

註

(1) A. Brun et H. Galland, Droit du travail, Sirey, 1958, n° III-20 ; J.-M. Verdier, op cit. pp. 180 et s. ; Jean Savatier : Les relations internes entre les syndicats et leurs membres, Cinqième congrès international de droit du travail et de la sécurité sociale, Lyon 18–22 septembre 1963, rapport national français, p. 4.

(2) M. Leroy, op. cit. pp. 206–209. cf. Code civil, art. 1869. 営利法人の場合には、他の社員の権利を不当に侵害する脱退は、民法典一八六九条により許されない。

(3) その最近の例として、ミッテラン政権下におけるCGT＝FOの勢力伸張がある（中村五雄「フランス最大の教組連合と『労働者の力』派」レファレンス四一一（一九八五年四月、九二ページ）。また、CFDTは、一九六三年から一九七八年

の一五年間に四二・二%組合員を増やしている。François Lozier : La CFDT en chiffres, Esprit, avril, 1980, p. 15.

(4) M. Leroy, op. cit. pp. 291 et 214.

(5) オーリウが、その代表的見解である。オーリウの制度論については、三代川潤四郎「オーリュー」(木村亀二編著・近代法思想史の人々、日本評論社、一九六八年、所収)一六ページ以下、磯部力「オーリウ」(伊藤正己編・法学者 人と作品、日本評論社、一九八五年、所収)一二七ページ、山口俊夫「フランス法学」(碧海純一他編・法学史、東京大学出版会、一九七六年、所収)二〇九ページを参照のこと。

(6) J.-M. Verdier, ibid.

(7) Robert Brichet, Associations et syndicats, 5e éditions, Litéc, 1986, p. 4, pp. 405 et s. ; J.-M. Verdier, op. cit. p. 205.

(二) フランスの労働組合の権利主体性とストライキの権利

では、契約としてとらえられるフランスの労働組合はストライキ権の主体たりうるであろうか、まず、一般的な、権利能力を有するかどうかが問題になる。一八八四年法では、この点が明確でなかったが、一九二〇年三月一二日の法律は、労働組合が法人格を有することを明記し、労働組合が権利主体たりうることをあきらかにした。労働組合は、他の法人同様、一般的な権利義務能力を有するのである。

だが、この能力が、人権である個別リベルテ・ピュブリックを受益する権利を包摂するかどうかは、別個の問題である。フランスでは、総体的なリベルテ・ピュブリックがあるのではなく。リベルテ・ピュブリック (libertés publiques) は個別リベルテ・ピュブリックの集合と考えられている。労働組合が、所有の自由を享受しうることは否めないが、人身の自由を享受しえないことはあきらかである。すべては、個別リベルテ・ピュブリックの本質に依拠するのである。(1)

ところで、リベルテ・ピュブリックのひとつであるストライキの権利 (droit de grève) は、自然人である労働者

が集団的に労働を停止することを本質とする。[2] したがって、労働の主体たりえない労働組合は、ストライキの権利の主体たりえないのである。

しかし、労働組合が、全くストライキに関与しえないわけではない。労働組合がストライキを引き起こす（provoquer）権利が、一八八四年法にいう職業的利益の擁護という労働組合の目的に含まれることは、組合の関与による労使関係の安定という立法趣旨からあきらかであるし、判例も認めるところである。[3] だが、ストライキは、あくまで個別労働者の集団的な労働停止を本質とし、すべては、個別労働者の意思次第である。フランスにおいては、ストライキの権利は、集団的に行使される個人の権利であることは前述のとうりであるが、フランスでは、労働組合が集団の力を頼みとして、共同絶交（la mise à l'index）により労働者に対してストライキ参加を強要することはない。[4] 組合員の個別的な働きかけによりスト参加者を獲得することによって、一時的な労働者団結を形成しストライキを行っている。スト中の労働者の生活を支えるスト参加手当ては、非組合員にも分けへだてなく支給されるのである。[5]

フランスの労働組合のなしうることは、法的には、組合員を介して労働者集団に働きかけ、ストライキを引き起こし、援助し、水路のように導く（canaliser）ことであるといえる。

註

(1) Philippe Braud, La notion de liberté publique en droit français, L.G.D.J., 1968, pp. 200 et s.; Claude-Albert Colliard, Libertés publiques, Dalloz, 1975, pp. 16 et 213.

(2) フランスにおけるストライキの定義および本質については、拙稿「フランスにおけるストライキ権の主体」法律論叢五八巻四・五号、一九八六年を参照されたい。

(3) Paul Pic: Note de civ. 17 nov. 1926, D.P., 1927, I, 34. 島田陽一「フランス一八八四年法における労働組合承認の論理」季刊労働法一二七号、一九八三年、一四〇ページ。

(4) J.-M. Verdier, op. cit. p. 386.
(5) M. Leroy, op. cit. p. 221.

(三) 労働組合とストライキに関する統制

次に、ストライキに関する組合内部の関係はどのようであろうか。組合員は、結社契約により個別的に合意した義務を負うこともちろんである。組合規約を遵守し、労働者の要求を集約・組織化し、総会及び集会に参加し、決議を遵守し、ストライキを支援する義務などの義務を負っている。(1)

だが、ストライキに参加する義務を明記する組合規約は皆無である。ストライキに参加する義務は総会によるスト決議遵守義務の一部として論じられるが、総会によるスト決議は、できるだけ多くの非組合員をストライキに参加させるよう努めるとの意思の確認と考えられている。(2) スト決議及びスト指令は、非組合員を拘束するものでないこともちろんだが、組合員に対しても法的拘束力を有せず、個別的に合意した組合員にのみ法的効力が認められるにすぎない。(3) ストライキ参加は、法的義務ではなく、道義上のものもしくは平等者間の自然な関係である。(4)

フランスでは、自由な合意から生まれた契約が、債務関係を発生させる本質的法源と考えられているが、意思表示は明確であることを要し、場所的・時間的・目的的に無限定的なストライキ参加義務条項の法的効力は認められない。個別具体的に合意した個人のみが、法的参加義務を負うにすぎない。(5)

さらに、フランスでは、ストライキの権利は、労働者個人の権利である。しかも、ストライキが、組合員のみによっておこなわれるのではなく、非組合員や他の組合の組合員を巻き込んで行われるものであっては、組合員の自発的行動および働きかけこそがスト成否のカギである。かような事情では、ストライキ参加義務を定める意味はないのである。

だが、ストライキに関して、統制処分の可能性が、皆無であるわけではない。ストライキに参加するかどうかは、個人の任意だが、ストライキに参加した以上は、ストライキを効果的に遂行するために組合員は組合の指令にしたがわねばならない。組合規約は、組合のスト中止指令以前に労働を再開した者に対して、すでに支払われたスト中の生活を支えるためのスト参加手当ての償還を命ずる定めを有している。ストに関しては、この金銭的制裁が用いられることがある。しかし、この規定とて、上記一八八四年法第七条により、組合員の脱退には対抗しえないことは、言うまでもない。(6) 実際上、組合内部の紛争は、当該組合員の脱退によって決着されることが多く、統制手続にふされることはほとんどないといわれている。また、その際、脱退組合員が当該年度の組合費（現行法 L. 411-8, C. trav. では、向こう六ヵ月の組合費）を支払わなくても実際に要求されることはないのである。(7)

こうなると、フランスの労働組合は、組合員により永続的に更新されてゆくなんらの強制手段も有しない任意集団であるといっても過言ではない。(8)

註

(1) M. Leroy, op. cit. pp. 206 et s.

M. Leroy の組合規約分析によれば、組合員は、次のような個別具体的義務を負っている。

(1) 組合規約遵守義務
(2) 総会会議参加・決議遵守義務
(3) 組合費納入義務
(4) 住所届け出義務
(5) 組合活動義務
(6) 協約賃金遵守義務
(7) 出来高払い労働拒否義務

(8) 残業・持ち帰り残業拒否義務
(9) 組合の名誉を汚さない行動をする義務
(10) 組合の職業紹介所に求人を通報する義務
(11) 事業所の同志と親交を結び連帯する義務
(12) 集団的利益に反する職務に就かない義務
(13) 労働者階級に敵対的な新聞に協力しない義務
(14) 組合の考えをひろめる義務
(15) メーデー参加義務
(16) 組合の規約・決議に対する侵害を告発・通報する義務
(17) CGTのラベルのある店でしか購買しない義務
(18) 職業上の要求を集約し組織化する義務
(19) 組合員の葬儀に参列する義務
(20) 組合記章・組合手帳携帯義務
(21) 協同組合加入義務
(22) スト支援カンパ義務
(23) 非組合員と交わらない義務
(24) 産児制限義務
(25) 労働時間短縮に努める義務

(2) J.-M. Verdier, op. cit. p. 227.
(3) Tribunal de commerce de la Saine, 2 juin 1947, S. 1948. II. 4.
(4) M. Leroy, op. cit. p. 291.
(5) Cass. civ. 17, novembre 1926, S. 1927. I. 241 et la note de Ernest Chavegrin.
(6) Cass. soc. 5 juin 1953, J. C. P. 1953. II. 7832; J.-M. Verdier, op. cit. pp. 258 et s.
(7) J. Savatier, op. cit. p. 11.

(8) J. Savatier, op. cit. p. 23.

(四) 労働組合とストライキ基金

ここで、労働組合とスト基金について、少し触れておこう。

ストライキを長期的に行おうとすれば、ストライカーの生活を支えるために、多少ともスト資金が必要である。だが、概してフランスの労働組合は、スト基金としてスト資金を蓄えることに消極的である。存在するスト基金の額は極めて低く、長期的ストに耐えられるものではない。[1] それは、フランスの組合費が極めて安く、資金を蓄えるに至らないという事情もあるが、フランスでは、スト資金という金銭によって、労働者の戦闘力が制約されることに対する危惧が強い。この理由から、今日のナショナルセンターのうちCGT（労働総同盟）とFO（労働者の力）は、スト基金の創設に反対であり、ナショナルセンターレベルのスト基金を有していない。この二つの組織では、スト資金は、その都度、連帯的カンパによって集められることになる。これにたいし、CFDT（民主労働総同盟）は、一九六六年にスト基金を設け、前二者とは別の道をとっている。ただし、その使用は、金額に上限があるほか、使途も限定されている。[2]

このようなスト基金に対する消極性が、かえって上部組織の労働組合に対する統制を極めて弱いものとしており、連合主義という組織原則とあいまって労働組合の自律性を保障している。その労働組合もそれほどスト資金を持っているわけではなく、たやすく長期的なストがうてるものではない。フランスのストライキが、極めて短期的な意思表示的なものが多いという事情は、ここにも理由を求めることができるのである。

なお、資金の上で従属していないからといって、労働組合は、上部組織に対して全く独立しているわけではない。組合闘士（militants）の個性に負うところが大きい下部組織のバイタリティーは、しばしば一時的であり、持続的で

あるためには、上部組織との連携がなければならない。闘士の養成、情報の取得、法的経済的問題の処理は、上部に依存している。また、主要な組合の政策は、総同盟レベルできめられる。組合員である前に、総同盟の一員であるといわれるフランスの組合員の意識では、組合が上部組織に対し全く独立することはないのである。(3)

註

(1) J. Savatier, op. cit. p. 17.

(2) Guy Caire, Les syndicats ouvriers, P.U.F. 1971, pp. 415 et s.; Jacques Capdevielle et René Mouriaux, Les syndicats ouvriers en France, Armond Colin, 1970, p. 91.

(3) J. Savatier, op. cit. pp. 17 et s.

(五) 労働組合とストライキ規制

最後に、労働組合とストライキ規制の問題に触れよう。

フランスのストライキは、個人の権利であり、自然発生的に生まれるものであるが、労働組合は、これを、規制し、導くものとして現れうる。いわば労働組合の労使関係安定機能である。一八八四年法は、それを目的としたことは、前述のとおりである。この目的は、必ずしも達せられてはいないが、労働運動を一定方向に導くという(canalisation)役割は、その後も、絶えず、労働組合に期待されている。労働組合も、ストライキの唯一の組織者(organisateurs des grèves)たらんと欲している。(1)

近年フランスでは、数は多くはないが、使用者が、ストライキに関し、労働組合に対して損害賠償を請求する訴訟が増えているという。それは、ストライキの組織者としての労働組合に対して、不法行為責任を追及するものである。フランスの学者によれば、ストライキ権の主体でない労働組合に対して、ストライキに関する責任を追及するとは、奇妙なことであるが、一九七三年七月一三日の解雇保護法以来、解雇手続きが厳格になり、その違反に対して重

い賠償が課せられるに至り、スト参加者の解雇が困難になったからだという。(2)

フランスの解雇法制は、一九七三年法以来解雇手続が厳格となり、使用者は、事前に労働者を聴問し（L. 122-14, C. Trav.），書留で解雇を通知し（L. 122-14-1）、真実かつ真摯な解雇理由を告知しなければならない（L. 122-14-2）。この手続に違反して労働者を解雇すると、使用者は、一ヵ月分の賃金を越えない額の賠償を労働者に支払わなければならない。さらに、真実かつ真摯な解雇理由が存在しない場合には、裁判官は、使用者に対して、労働者の復職（réintégration）を勧告することができ、復職が拒否された場合には、六ヵ月分の賃金を越える額の賠償を命じなければならない（L. 122-14-4）。

ストライキを理由とする解雇無効・復職の法理は、フランスでは、いまだに裁判上承認されていないが、実際上ストによって解雇されるのは、組合闘士であり、一般の労働者が解雇されることはない。(3) この組合闘士は、従業員代表、企業委員会委員、組合代表を兼務しており、それぞれの法による解雇保護を受けている。これらの代表の解雇には、使用者は、事前に、労働者を聴問し（R. 436-1）、企業委員会へ諮問し（R. 436-1 et 2）、労働監督官の許可を得なければならない（R. 436-3）。監督官は当事者双方の調査を行ったうえで決定を下すが（R. 436-4）、これらの手続に違反する解雇は無効でありいかなる効果も生ぜず、復職が命じられる。(4)

国民を直接代表する議会のみが立法権を行使し、裁判所は立法行為ととられるようなことを行わないというフランス共和制の伝統のもとでは、(5)「なす債務の不履行は損害賠償に転化する。」と定める民法典一一四二条の一般的規定がある以上、裁判所は、なす債務の履行強制による個人の自由の侵害を理由に、解雇された労働者の復職に消極的である。たとえば、妊娠中の女子労働者に対する解雇制限は、従来から解雇無効の規定（L. 122-25-2, al. 2, L. 122-30, al. 2）が存在したにもかかわらず、被解雇者の復職が可能になったのは、一九七八年の破毀院判決以来である。(6) この

様な事情を反映して、一九八三年の男女職業平等法は、同法の規定に抵触する解雇の無効を定めると同時に、復職を労働者の当然の権利と明記している（一九八三年七月一三日の法律第一条、L.123-5）。

ストライキに関しては、解雇無効・復職を定める明文の規定がみあたらないためか、ごく少数の下級審判決を除き、[7] いまだこのような判決は下されておらず、破毀院は、依然、解雇無効・復職を認めず、損害賠償の請求のみを許すに過ぎない。[8] しかし、ストライキを理由とする他の懲戒処分を無効とする破毀院自身の判決もあり、リベルテ・ピュブリックとしてのストライキの権利の侵害＝公序違反＝無効という既に学説上理論的に解決された問題を、破毀院が解雇について認めないことには首尾一貫しないところがある。[9] 法文上明示の規定がないかぎり解雇無効・復職はないとする判決もあり、労働組合は立法的解決を要求しているが、政治情勢もあってこのような立法は実現していない。[10] しかし、前述のように、ストに関する解雇の保護は、従業員代表その他に関する保護により事実上肩代わりされているという実情もある。従業員代表その他に対する保護は、組合活動家の狙い打ち解雇禁止を目的とするものだが、そのような解雇が生ずるのは、主としてストライキの際に限定されるからである。[11]

このような解雇法制の現状の下で、前記の労働組合に対する損害賠償訴訟が提起されているのである。一八八四年法以来の労働運動を導くという（canarisation）労働組合の機能に関し、使用者から労働組合の責任が追及されているのだが、フランスのストライキは、職業上の要求貫徹のための圧力手段であると同時に労働者の不満の表明手段でもある。[12] 労働組織においては、労働者の不満が蓄積し、要求が生まれ、行動が現れることは避けがたい。団体交渉の伝統のないフランスにおいては、ストライキは一つの紛争解決手段である。[13] ストライキは労働組合から生まれるものではなく、組合員だけで行うものでもない。ストライキは、労働者個人が決する労働者のプライドをかけた行動である。[14] 労働者は労働組合が彼らを唯一代表するものとは思っていない。[15]

このようなストライキを制止することは、たとえ労働組合でも不可能であろう。ストライキを減少させるためには、労働者の物質的精神的満足をもたらす賃金労働条件と労働者の不満を集約・組織化する労働組合の活動に期待するほかないのである。それは一八八四年法の趣旨である。あきらかに組合独自の過失がある場合を除き、その機能を促進することはあっても、その責任を追及すべきものではない。破毀院は、一九八二年一一月九日の判決において、組合が刑事犯罪もしくはストライキ権の正常な行使にかかわらない行動に参加した場合を除き、ストライキ権の行使に関して、労働組合の不法行為責任を問い得ないとの判決を下した。(16)

他方、公共部門では、労働組合がストライキを開始する権限を独占している。

公役務におけるストライキの諸態様に関する一九六三年七月三一日の法律は、労働組合をして、ストライキの規制手段とした最初の法律である。フランスにおいては、公務員もストライキ権の主体であり、民間労働者と区別はないが、同法は、利用者の利益保護のために、ストライキのいくつかの態様を規制した。すなわち、五日前の予告を義務ずけ、ストライキは一斉におこなうものとし旋回ストを禁止した。

ストライキの予告は、代表的と認められる労働組合が行うものとされ、この規定に違反してストライキをおこなった公務員は、身分上の保障を失い、懲戒手続きに従った処分をうける。実際上は多くの組合が代表的労働組合と認められており、また、人口一万人未満の自治体には同法の適用はなく、免職処分が行われる場合でも年金など退職に関する諸権利は剥奪しえないなど、ストライキ権に対する規制は、最小限に抑えられている。(17)

この点、日本の公務員法は、免職処分等をうけた者に対して、退職金の不支給と年金の給付制限を科している（国家公務員等退職手当法八条一項一号、国家公務員等共済組合法九七条一項）。年金の支給制限は、一九八一年の法改正により多少の改善が見られたが、まだまだ労働者の保護に欠けるところが大きい。(18)

さて、労働組合は、労働協約により、ストライキに関する定めを行う可能性を有するが、フランスでは、このような定めは極めて稀である。それは、次のような理由による。労働組合は、ストライキ権の主体ではなく、たとえそのような定めをおいても、それは、労働組合がストライキを引き起こす積極的な行動をせず、ストライカーを援助しないという不作為的義務、もしくは労働組合がストライキを引き起こす場合には、所定の手続を踏むという作為的義務を意味するにすぎない。労働組合がこの定めに違反した場合には、相手方たる使用者は、債務不履行にもとずく損害賠償を請求しうるであろうが、労働者は、この定めにより何ら債務を負うものではなく、この定めに拘らず労働者がストライキを行っても、使用者は、労働者に対し、いかなる請求もなしえないのである。組合内部においては、組合員の義務違反の問題が生ずるが、ストライキに関する個々の組合員の義務が、道義上のものもしくは自然債務であることは、前述のとおりである。

そもそも、フランスの労働協約は、ドイツの規範設定契約を想定した協約とは対照的な性質を有し、組合員のみならず同一の職業に属する全ての労働者に適用になる、賃率（tarif）もしくは労働条件を定める、法と同一の一般性を有する規範であると観念されている。労使の合意（accord）により生まれるとはいえ、フランスの協約は、当事者間の債務を含まないのを特徴とする。[19] 協約は、労働組合出現以前より存在し、必ずしも組合が当事者ではない。協約は、当事者双方署名せず、使用者の一方的受諾の形により成立しうるものであり、ストライキ委員会など組合以外の者を当事者としても成立しうるものである。[20]

このような労働協約のもとでは、労使間で債務を生じさせるためには、明示の合意が必要である。だが、そのためには、高賃金・好労働条件の長期的保障など、労働者を納得させる条件がなければ、労働組合は、そのような条項を合意することはないであろう。一九六〇年代末から一九七〇年代初頭にかけて、いくつかの公企業において、シャバ

ンデルマス首相の進歩契約の観念に沿って、高賃金・好労働条件と引き換えに争議開始手続きを定める協約が出現したが、その後、そのような協約が見られないのは、この種の条項の存在にも拘らずそれに従わないストライキが生じ、その有効性に疑問が生じたからであろう。(21)

註

(1) P. Delésalle, op. cit. p. 5; J.-M. Verdier, op. cit. pp. 31 et 32; Georges Spyropoulos: La liberté syndicale, L. G. D. J., 1956, p. 318.

(2) Jean Savatier, La responsabilité civile des syndicats à l'occasion des grèves, Droit social, dec. 1980, pp. 545 et s.; Hélène Sinay: Note de Cas. soc. 9 nov. 1982, D. 1983, p. 533.

(3) J. Savatier: Les relations internes..., p. 10.

(4) Cass. soc. 14 juin 1972, J. C. P. 1972, II, 17275.

(5) 和田英夫・大陸型違憲審査制、有斐閣、一九七九年、一一ページ。樋口陽一・近代立憲主義と現代国家、勁草書房、一九七三年、二二〇ページ以下、二七五ページ以下。

(6) Cas. soc. 8 mars 1978, D. 1978. I. R. 388; Cour de Renne, 27 avril 1976, D. 1878. 101.

(7) Tribunal de grande instance de Bordeaux (Référés), 4 oct. 1978, Droit ouvrier, jan.-fév. 1978, pp. 44 et s.; Tribunal d'instance d'Annecy (Référés), 16 juillet 1980, Droit ouvrier, jan.-fév. 1981, p. 63.

(8) Cas. soc. 31 mars 1982, Dr. soc. avril 1983, p. 225.

(9) J. Savatier: Droit de la grève-jurisprudence commentée, Dr. soc., avril 1983, pp. 225 et s.

(10) <La C. G. T., la C. F. D. T. et le Syndicat de la magistrature demandent une révision du projet de loi sur le licenciement>, Le Monde, 6 mai 1973.

一九八五年一月三日の法律及び同七月二五日の法律により労働法典が改正され、L・一二二一―四五条及びL・五二二―一条に、ストライキ権の正常な行使に対する解雇及び懲戒処分を無効とする規定が定められた。この改正により、ストライキに関する解雇無効・復職が実現されたとする見解もあり、両条にもとずく判決が注目されている。

(11) Hélène Sinay: La résiliation judiciaire du contrat de travail, face à la réintégration de délégués irrégulièrement

licenciés, D. 1971, chr. p. 263 et s.

(12) フランスのストライキとその二面的意味については、前掲拙稿、一〇八ページ以下を参照のこと。

(13) G. Adam, op. cit. p. 75.

(14) M. Leroy, op. cit. p. 251.

(15) G. Adam, op. cit. p. 106.

(16) Cas. soc. 9 nov. 1982 (2 arrêts), D. S. 1982, pp. 175 et s.

(17) J.-M. Verdier : Aspects inattendus de la loi du 31 juillet 1963 : préavis de grève et droit syndical, D. 1963, chr. pp. 269 et s. ; Gérard Belorgy, Le droit de la grève et les services publiques, Editions Berger-Levrault, 1964, pp. 96 et s., 185 et s.

(18) 坂本重雄・公務員の社会保障、勁草書房、一九八三年、一八六ページ以下。改正後の年金給付制限額は、懲戒免職処分で二〇%、六〇月間である（国家公務員等共済組合法施行令一一条の一〇）。

(19) M. Leroy, op. cit. pp. 229 et s. ; Jean-Claud Javiller : Le partie <obligatoire> de la convention collective, Droil social, avril 1971, pp. 271 et s.

(20) Hélène Sinay et Jean-Claud Javiller, La grève, Dalloz, 1984, pp. 540 et s.

(21) G. Lyon-Caen : La convention sociale d'E. G. F. et le systeme français des relations professionnelles, Droit social, avril 1970, pp. 162 et s.

むすび

フランスは、他のヨーロッパ諸国に比べて経済上劣るものはなく、労使関係のみが遅れている、といわれる現状の下で、労使関係を安定させることは、政策上の急務である。ミッテラン政権下、一九八二年に行われたオルー法と呼ばれる一連の労働法改革もこの線に沿ったものである。労働者の企業内発言権を保障し、企業内組合活動の保障を強

化することによって、労使関係改善のきっかけとしようとするものである。(1)

本稿で見たように、フランスの労使関係は個人が中心であり、労働組合は、労働者の唯一のスポークスマンではない。労働者を代表する機関は、企業内においても、従業員代表あり、企業委員会あり、労働組合代表ありで、労働組合に限られず、労働者個人自身でもありうる。また、組合も一つに限られず、労働者は、自分の好む組合を支持し加入する。フランスでは、サンデイカリムという単一の観念があるのではなく、複数のサンデイカリスムがあるのだと言われている状況では、組合間の競争だけでも激しい。(2)

また他方、今日、組合加入の意味も変更をうけている。今日組合加入に物質的利益及びサービスを求める労働者が増えているという。また、サービス部門の拡大など産業構造の変化に伴ない、組織率も減り、組合の危機も叫ばれている。(3)

だが、労働組合に物質的利益及びサービスがつきものであることはその発生の時から明らかであり、それにもともとフランスの組合は組合闘士の集団であり、離合集散が激しいところから、この危惧はあたるまい。組織率は低くても、闘士の働きにより、フランスの労働者は、組合員であるまえに総同盟員であるといわれるごとく、組合未加盟でも、従業員代表や企業委員会代表選挙などのいわゆる社会選挙においては、その支持する組合に投票するのである。組合の勢力はこの選挙によって示される。(4)

かかるものが、フランスの組合であり、フランスの労働政策は、かかる組合を通じていかに個々の労働者を把握するかにある。本稿では、ストライキとの関連で、フランスの労働組合の性格を探ってきたが、その期待されるところに比べて、その組織はあまりにも個人主義的で柔軟であるといわねばなるまい。

日本において、組合民主主義が叫ばれて久しいが、個人の立場を重視する立場に立つなら、組織的にも、労働組合

を見直す必要があろう。個人的自由を放棄して集団的自由を得るというのが、これまでの日本の組合観であるが、個人的自由を保持しつつ集団的自由を得るためには、フランスの組合のような柔軟な組織まで、考えなければならないだろう。[5] 労働組合は、ユニオン・ショップなどの組織強制条項や統制権に頼らず、[6] 労働者の意見を広く集約、代表することによってこそ労働者個人を尊重した労働組合たりうるといわねばならない。

註

(1) Jean Auroux : La révolution du bon sens, Droit social, avril 1982, p. 258.

(2) J.-M. Verdier, op. cit. p. 21.

(3) G. Caire, op. cit. pp. 431 et s. ; La C.F.D.T. et la crise du syndicalisme, Esprit, avril 1980.

(4) J.-M. Verdier, op. cit. p. 45.

(5) P. Nourrisson, op. cit. tome I, p. 6.

(6) 今日フランスにおいては、クローズド・ショップ、ユニオン・ショップ等による組織強制は、組合不加入の自由及び組合選択の自由を保障する憲法の規定に違反するものとして違法であること及びフランスにおける組織強制については、本多淳亮「フランスにおける組織強制の機能と法理」法学雑誌（大阪市立大学）八巻二号、一九六一年他を参照のこと。