



# HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	雑報
Citation	北大法学論集, 43(3), 149-152
Issue Date	1992-11-10
Doc URL	<a href="https://hdl.handle.net/2115/15482">https://hdl.handle.net/2115/15482</a>
Type	other
File Information	43(3)_p149-152.pdf



## 北海道大学法学部法学会記事

○平成四年四月三日（金）午後一時半より

「法的推論における類推とニューラル・ネットの応用」

報告者                    ローター・フィリップス氏

（ミュンヘン大学法学部教授

法学・法情報学研究所主任）

出席者                    二二三名

本報告については、本誌本号を参照されたい。

○平成四年四月一七日（金）午後二時半より

「最近におけるフランス労働法の展開」

報告者                    ジャンリクロード・ジャビリエ氏

（パリ第二大学教授）

出席者                    二〇名

フランスにおいては、従来、労働法の比較研究には、必ずしも強い関心が払われていたわけではなかった。しかし、EC統合等の影響で労使関係の国際化が進んできた現在では、次第に比較法への関心がたかまわっている。

ところで、労働法の国際比較をおこなう場合、各国の労使関係制度がその国の固有の歴史のなかで誕生し、今日にいたっている、という事実を確認しておくことが極めて重要である。比較労働法において、一見すると同じようにみえる制度が、法的にみるとまったく別物であるということがしばしば起きるのは、このことに由来するのである。たとえば、集団的に労働条件を規律するために使用者（団体）と労働組合との間に締結される合意文書である労働協約は、各国に存在しているが、それぞれの国の労使関係の成り立ちを反映して、その法的概念はさまざまである。従って、外国の労働法を理解するためには、その国の実定法だけを知るのでは不十分であり、労使関係の歴史と現在の実質の理解が不可欠である。また、EC統合を間近に

ひかえた現在では、ヨーロッパ各国の労働法を理解するうえで、ヨーロッパレベルでの動きに注目して、将来の変化をも念頭に置く必要がある。

### 1 労使関係と労働法の基本要素

フランスにおいては、一七八九年の大革命を支えた基本理念である個人の自由というイデオロギーが、今日にいたるまであらゆるレベルでの基本原理となっている。このことは労使関係についても同様であり、フランスにおいて、連合王国やドイツのように強い組織強制力を有する強大な労働組合が誕生しなかったのは、この個人主義の影響力の強さが大きな要因である。また、労働法において、ストライキ権を労働組合と関係のない個人の権利と観念するのも、個人主義の影響力の強さを示すことであろう。

このような労使関係においては、労使自治による労働条件の集団的規制が発展しなかったため、労働条件の細部にわたって、国家が介入するというフランス労働法の特徴が生成していった。また、ここでは、労働法の目的は、集団的労使関係の発展というよりも、労働者の保護というところに向けられたのである。フランスでは、国家法が労働条件の最低基準を決め、これを下回することはできないが、上回るものは、それが労働協約に

よるのであれ、労働契約によるのであれ、労働者にもっとも有利な労働条件が適用されるという、社会的公序(Ordre public social)という概念が生まれたのである。

さて、労働法においては、経済的な力関係において、使用者が労働者にたいし、構造的に優位に立つという前提的認識がある。この認識から、労働契約においては、労働者の使用者に対する従属性という概念が生まれ、今日にいたるまでフランス労働法の基礎的概念となっている。労働法の目的とは、この従属状態にある労働者の地位を改善することにあると考えられたのである。この意味で、国家法による労働条件基準の設定と並んで、労働協約による労働条件規制が奨励されてくることになる。この分野においても、フランスでは、労働組合運動における複數主義という伝統に大きく影響されて、特殊な制度を生み出したのである。複數の「代表的組合」のみが、協約締結権を有するのではあるが、締結された協約は、非組合員、他組合の組合員の区別なしに締結単位の全労働者に適用されることになるのである。代表的組合は、組合員を代表するのではなく、全従業員を代表すると観念されているのである。また、企業内における従業員参加組織は、苦情処理を任務とする従業員代表委員が一九三六年(人民戦線内閣)に、福利厚生管理及び企業経営

の諮問の権限をもつ企業委員会が一九四五年に誕生し、いずれも今日にいたるまで、労使関係制度において重要な役割をはたしている。しかし、ドイツとは異なり、これらの従業員代表組織が共同決定機関となることについては、労使ともに望んでいない。さらに、一九六八年には、企業内労働組合の支部を設置することが認められた。

## 2 労使関係と労働法における新傾向

一九八九年以降の、ソ連を含む東欧の社会主義体制の崩壊は、フランスの労使関係にも大きな影響を与える出来事であった。

それは、共産党の影響力の強いCGT（労働総同盟）のみに関わる問題ではない。戦後の西ヨーロッパの体制は、東欧の社会主義社会との緊張関係の中で成立したものであり、その崩壊は、對抗軸の喪失を意味していた。労働組合運動にとっては、社会主義社会をめざすにしろ、体制内改良をめざすにしろ、計画経済体制の失敗は、一つの理念の喪失を意味したのである。この事態により、労働者が組合運動にロマンを持つ可能性は計り知れなく後退したと見なければならぬ。

組合運動はまた、現代の技術革新にも大きな影響を受けている。労働組合運動の影響力の強かったのは、伝統的に工場労働が主体の重工業部門であった。しかし、現代においては、この

重工業部門は次第にその規模が縮小しており、労働組合運動の基盤が崩れつつあるのである。長期にわたる高率の失業（約一〇％）も労働組合運動の展開の制約要因になっている。

さらに、とくに、若い世代における意識の変化は組合運動の危機をさらに深刻なものにしているといえよう。彼らにとつて、組合の指導者の演説は、もはや意味不明の用語の羅列にしか感じられないのである。組合運動は、「労働者階級」の連帯意識をその現実的基盤としてきた。しかし、若い世代にあつては、個人主義が徹底し、すでに、「階級意識」など消え失せているのである。

以上のように、労使関係をとりまく状況の変化のなかで、労働組合運動はその存立の危機に直面しているとすらいえるのである。

これに対し、使用者は、国際競争の激化する現代において、とりわけ大企業では生き残りをかけて、新たな労使関係秩序を形成しようとしているように思われる。それは、一言でいえば、労使関係の柔軟化という用語で示される動きである。

まず、工場においては、その生産性を向上すべく、小集団運動、品質管理、ジャストインタイム等、日本の労務管理の導入が多くの企業で実施され、また実施されようとしている。

また、雇用管理の柔軟化のために、期間の定めある労働契約、派遣労働、パートタイム等の非典型的労働の利用が進んでいる。さらには、労働時間法制の柔軟化が使用者の強力な動きにより実現している。

かつては、使用者は、労働法による規制の対象であった。しかし、現代では、労働時間の分野で典型的にみられるように、自らの労務管理のために積極的に労働法を利用し、かつ改正するようになってきている。

以上のような状況のなかで、フランスは、とくに、一九八一年のミッテラン政権の樹立以来、数多くの労働立法が相次いでいる。一九八二年には、労働法典の三分の一を改正したといわれる、当時の労働大臣の名前をとったオルー法改革が行われた。この立法改革は、新しい労働者の権利（団体交渉権、意見表明権）を承認したが、その大きなねらいが、企業における集団的労使関係の発展にあつたことは注目されてよい。労働法の目的が、単なる労働者保護ではなくなってくる萌芽がそこにみられるからである。第二次オイルショックに起因する経済危機は、労働法にも大きな影響を与えた。この経済危機こそ、労働法を規制立法から「経済と社会の調和」を理念とする法への動きに拍車をかけたのである。非典型的労働利用の承認、労働時間法

制の柔軟化等はその典型的な例である。

今後のフランスの労使関係と労働法について展望する場合、EC統合の動きが重要な意味を持つてくるであろう。一九九一年一二月のマーストレヒト条約には、社会権に関わる問題では、署名国の特別多数決（三分の二か四分の三）により、反対ないし保留の国にも直接適用されるという条項を含んでいる。この条約の行方は混沌としているが、注意深く見守るべき動きと考える。

（文責 保原喜志夫）

島田 陽一

## 訂 正

『北大法学論集』第四三卷一号に以下の誤りがありました。お詫びして訂正致します。

七八頁一行目及び四行目：誤…一八世紀↓正…一九世紀

同頁一四行目：誤…撤回権Ⅱ（権利）↓正…撤回権（Ⅱ権利）

七九頁一三行目

誤…申込に↓正…申込（にまつわる諸問題）に

九二頁九行目：誤…段階でろう。↓正…段階だろう。