

企業内における労働組合権の拡大

——一九六八年のフランスの立法——

菊 池 高 志

一 はじめに

今日、労使関係の法的規律において、重要な課題のひとつは、工場企業経営の内部における労働者の団結権の行使、団結活動の自由を如何に保障するかという問題であろう。

戦後、わが国労働組合運動は、工場別、企業別の組織形態をとるものが支配的であり、団結活動の主要な場が企業経営体の内部にあった。このため経営内の団結活動の自由は常に労働運動上の重要な課題であったし、また労働法学上も重要課題として論ぜられてきた。しかしながら、欧米先進資本主義諸国の労働組合運動は、伝統的に組織基盤を企業経営体の外部におき、職種別、産業別ないしは地域別に組織された労働組合の活動は、企業経営体の外で行うことが原則とされてきた。直接の労働の場である企業経営内部における組合の活動は、補助的、副次的な地位を占めるにすぎなかった。従って、経営内における労働組合権の行使、組合活動をめぐる労使の対立は、概して主要な課題と

はならず、特に法的保護も加えられることのないままに放置されてきた。

戦後わが国の労働法学は、労働者団結権の実質的保障をめざしてこの課題に取組み、独自の発展をとげてきた。しかし多くの論稿が、経営内団結活動の正当性を主張するにあたって、多かれ少なかれわが国労使関係の実態を考慮すべきことを強調した。すなわち、わが国労働組合の組織実態が、組織基盤、活動基盤を経営内部におき、工場別、企業別に単位組合が形成されていることから、経営内組合活動は不可欠なものであり、もしこれを全面的に排除しようとするならば、現実にはこのことが直ちに団結否認、団結権保障の実質的否定を意味する結果となるという現実認識のもとに理論構成がなされてきたということができよう。従って、経営内組合活動の自由は特殊日本における理論として展開され、団結権一般の法理として語られたものではなかった。団結権一般の法理としては、経営内活動を考慮の外におく従来の西欧法理がむしろ前提とされていたともいえるのである。

ところで、多年にわたって、労働組合権の行使は企業経営体の外部でなされるべきであるとされ、経営体の内部における組合活動は法的保護の対象と見なされることのなかった西欧諸国においても、第二次大戦後は経営内組合活動保障の要求が労働組合によって強く主張されることとなった。要求の主眼は、組合員に対する情宣活動、組合費の徴収といった基本的な組織維持活動に関する自由の保障であるが、さらに、チェック・オフ制度の採用などによる団結維持強化に対する使用者の協力、また、横断的賃金率を超えて支払われるいわゆるドリフト賃金問題、経営内労働条件、福利問題など工場・企業レベルに固有の問題について、使用者と交渉する権限承認の要求が行なわれている。こうした経営内部における労働組合の地位をめぐる問題は、あるいは労使間交渉による協約上のルールとして、あるいは制定法による国家的保護をもって、しだいに拡張され、定着しつつある。⁽¹⁾

経営内団結活動の保障を強く要求する動きは、第二次大戦後における労働組合運動の世界的傾向といえる。この傾向が強まったのは、とりわけ一九五〇年代後半以降であり、激しい技術革新の時代といわれる状況に対応するものである。技術革新にともなう産業構造の変化、労働市場の変化は、従来の労働組合の組織と活動に大きな打撃を与え、労働組合の組織率の低下、企業ごとの労働条件の差異の増大がみられるようになった。このことは、労働組合の活動に転換を強いることになった。従来、組織の形成も、主たる活動も企業経営の外部におき、産業別、地域別さらには全国レベルでの広範な団結を武器として進められてきた労働運動は、企業、工場内部にまで活動の領域を広げることなしには有効な活動をなし得なくなってきた。ILOにおいても、本年（一九七〇）の総会議題として「企業における労働者代表に与えられる保護と便宜」が検討されるに至った。⁽²⁾こうした社会的経済的条件の変化に対応して強化されつつある労働組合の経営内への浸透の努力は、今後一層拡大されるのが国際的趨勢とみることができるのである。

このような国際的な動きは、わが国の労働法理論の上にも影響するところがある。本稿では、こうした新たな動きの一例である、一九六八年にフランスにおいてなされた立法的保護をとりあげる。

(1) 企業内における組合活動承認の要求、企業レベルでの労使間交渉の比重のたかまりは、各国においてみられる現象である。すでに、西ドイツにおける労働組合の闘いの成果については、久保敬治『団体交渉制の研究』によってわが国にも紹介されている。また、イギリスにおけるショップ・スチュワードの伝統は周知のものとなっているが、一九六八年六月に公にされたドノヴァン委員会 (Royal Commission On Trade Unions, And Employers' Association 1965~1968) の報告書においても、職場レベル (Workshop level) の労使関係とりわけショップ・スチュワードの役割が重視されており、イギリスの労使関係改善の上に重要な意味をもつと考えられる。

(2) ILO (国際労働機関) は、第二次大戦後、団結権⁽¹⁾結社の自由保障の制度的確立に努力してきたが、本年(一九七〇)第五四回総会に第八議題として、二回討議手続をもって、この議題を提出した。従って、来年第五五回総会は、本年の第一次討議に引続く第二次討議を経て、この議題に対する結論を出すことになるわけである。

一九六一年第四五回総会における、結社の自由と団結権保障に関する、すべてのレベルにおける保障の決議にもとづき、一九六六年十一月の第一六七理事会は、各国専門家による技術委員会の開催を決定した。翌六七年十一月にジュネーブで開催された技術委員会 (Technical Meeting on Rights of Trade Union Representative and Participation of Workers in Decisions within Undertakings) の報告書を基礎として、用意されたのが今回の議題である。

二 一九六八年二月二七日法⁽¹⁾

フランスは、一九六八年二月二七日に、企業内の労働組合権行使に関する新たな法律を制定した。この法律は、一九六九年一月一日から施行され、企業内における労働組合活動の権利を保障することとなった。

一八八四年の組合法制定以来、数次の改正にもかかわらず、企業内における労働組合権の行使については、何ら特別の法的保護が加えられることのなかったフランスにおいて、この法律が、企業内の組合権行使を明文をもって保障し、活動の便宜が制度的に保護されるにいたったことは、労使関係の歴史に新段階を画するものである。⁽²⁾全文が一六条よりなる比較的簡単なこの法律が、規定している要点は、企業の内部に労働組合の支部を設置することの承認と、組合支部活動家の活動に対する保護という二点である。

第一条は、すべての企業で、労働組合権の行使を認め、すべての企業の内部に、労働組合またはその支部を自由に結成することができることを明らかにしている。ただし本法の規定が強制的に適用されるのは常時五〇人以上の従業員

員を使用する企業に限られる（第二条）。

従来から、フランスの成文法上には企業内での組合権行使を禁止、制限する規定が存在していたわけではなかった。従って、第一条が規定する、すべての企業において企業の外でと同様の活動の自由を認めるということが、単に違法ではないという主旨であるならば、それは従来からの原則を再確認したものにはすぎないことになる。労働者が求めたものは、このような抽象的な自由の原則の宣言ではなかった。現実に企業内で組合活動を行えば、使用者の支配権限との衝突をまぬかれないのであって、この支配権限を制限し、組合活動に対する具体的な保護、使用者の妨害を排除する保障こそが求められたのである。本法制定の直接の契機となったグルネル交渉で確認されたことは、権利行使の方法を具体的に定める法案の作成であった。本法が強制適用の対象を従業員五〇人以上の規模の企業に限定したことは、実質的には、企業内組合権行使の自由を五〇人規模以上の企業に限定したことになり、本法は従業員五〇人以上の企業においてのみ意味のある立法となった。

労働組合側は、当然にも、企業規模によって労働者の組合権行使の自由に段階的な区別を設けることに反対し、企業規模による区別をすることなく、すべての労働者に平等な権利が保障されるべきことを主張した。これに対し、使用者側は逆に立法の適用範囲をなるべく狭いものにし、中小企業には適用しないことを望んだ。⁽³⁾この両者の間にあって政府は従業員五〇人未満の企業は近代的な企業の観念にあたらな⁽⁴⁾いとして、適用範囲を五〇人以上の規模の企業に限定したのである。こうした企業従業員数の多少によって段階的な差を設けることは、フランスの労働法制にあっては、企業委員会（Comités d'entreprises）や従業員代表委員（Délégués du personnel）といった経営内従業員代表制度においてとられてきた方法であった。⁽⁴⁾

本法の保障する第一の点である企業内組合支部の承認については、代表的な組合が各々その支部を独立して設けることが保障されている(第三条)。ここで「代表的な組合」とされるものは、全国レベルで代表的な労働者組織として認められている労働五団体、即ちCGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CGCというナショナル・センターに加入しているすべての組合と、それには所属していなくても当該企業内における代表的地位にある労働組合である。労働組合は、まず第一義的には各々自己の組合員の利益を擁護するために活動するものであり、フランスのように複数組合が激しく相互に競合し、併存している国にあっては、複数の組合に同等の地位が保障されなくてはならない。使用者が組合団結を承認するにあたって、各組合を平等に取扱い、各々の組合に独自の活動を保障することは当然である。⁽⁵⁾労働五団体を中心とする労働者代表が出席して行われたグルネル交渉では全国レベルの代表的労働組合組織に結集した企業内組合ないし組合支部に対して、特別の保護措置が要求されたのであったが、成立した本法では、全国的労働五団体に対する保護と同時に、これらのいずれにも所属しない独立組合にも同等の権利を保障したわけである。

組合支部活動の具体的権利保障としては、企業内での組合費の徴収を行う自由(第四条)、組合の情宣活動の保障(第五条)、企業内で一ヶ月一回の支部集会を開催する自由(第七条)、および二〇〇人以上の従業員数をかぞえる企業・事業所においては、使用者による組合事務所の提供(第六条)、が定められている。組合費の徴収は労働時間外に、かつ作業場(la caisse de travail)の外で行う。情宣活動については、企業内に、組合が自由に使用することのできる掲示板を設置すること、組合関係の刊行物およびビラの配布は、企業のなかで出勤および退勤時に行う自由を保障するという二点が保障された。⁽⁶⁾組合支部の集会は、就労時間外に作業場の外で行う。こうして、組合の企業内での団結活

動は、原則として就業時間外に行うものとされた。また、企業・事業所の長によって提供される事務所は、各組合支部に個々に与えられる必要はなく、承認された複数組合に対して共同で使用する事務所が提供されればよいとされている。

これらの事項は、いずれもグルネル交渉において原則的に確認されたものであるが、グルネル交渉では組合支部活動のうち、組合費徴収、支部組合員集会を就業時間中に行うことを保障するか否かをめぐって労使の主張が対立していた。立法は使用者側の主張の線にとどまったわけである。

本法の保障する第二点である組合支部活動家に対する保護については、次のことが定められている。

企業内に組合支部を設置した各組合は、当該企業の長に対して組合を代表する委員 (*délégués syndical*) を任命する(第八条)。組合支部委員の数は従業員数に応じて一名ないし四名置くことができる。⁽⁷⁾ 従って、複数の事業所を有する企業においては、組合が各事業所ごとに支部を設けた場合には、各々の支部ごとに、事業所の従業員数に応じた組合支部委員を承認することになる。組合支部委員の氏名は、企業・事業所の長に通告されるほか、企業内に掲示によって公表され同時に労働監督官へも通告される(第二二条)。

組合支部委員に与えられる特権は、解雇の制限と就業時間中の組合活動の権利である。組合支部委員および委員をやめて六ヶ月以内の労働者を解雇するには、労働監督官の同意が必要である(第二三条)。これは一九五六年四月二七日の法律(労働法典第三篇第一条(a))によって定められた差別的取扱禁止の規定を一層確実なものにしようとするものであり、組合支部委員を解雇の脅威から護ることによって組合権の行使を十全ならしめようとするものである。

労働組合の支部が、企業内で組合員の利益擁護の任務をはたすためには、組合活動家である組合支部委員にその職

務を遂行するために必要な時間が確保されねばならない。本法は、組合支部委員が就業時間中に一定の限度内で、有給で組合活動に専念する自由を保障している。時間数は、従業員の数に応じて、一五〇人以上三〇〇人未満の事業所では一ヶ月一〇時間、それ以上の規模の事業所では一ヶ月一五時間となっている。この有給の活動時間は各組合支部を単位にして与えられるのであり、二人以上の委員を擁する支部の場合には、与えられた総時間数を複数委員の間で分割して使用することができる（第一四条）。

本法の保障は概略右のとおりであるが、この法律に違反し、組合権の行使を妨げた者には、企業委員会の設置に関する政令の罰則が準用される（第一五条）。本法の保障は罰則をもって強行される最低限度のものであり、協約または協定によりこの法律以上に組合にとってより有利な条件を定めることを妨げるものではない（第一六条）。

本法が組合支部委員に対して保障する解雇制限も、就業時間中における一定限度内の就業時間中の有給活動の保障も、企業委員会及び従業員代表委員の制度において、従来から立法的に保障されていたものである。企業内での組合活動に対して保護が加えられることのなかったフランスにおいて、企業委員会、従業員代表委員の両従業員代表制度のみが企業経営内部における労働者の利益擁護のために公然と活動することを保障されてきた。組合団結の経営内活動がこの両制度委員の資格を利用して進められてきたこともあり、グルネル交渉において確認された企業内組合代表者に対する保護は、この企業委員会委員および従業員代表委員に対する保護を基準とするものであった。本法の規定によって保障されたものも従来従業員代表制度においてとられてきたものの労働組合に対する適用である。

(1) *Loi relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises* N° 68—1179 du 27 dec. 1968

本法の条文に関する紹介は、保原喜志夫「フランスの企業内の組合活動に関する法律」（日本労働協会雑誌一九六九年三

月号、四月号)に詳しく行われている。また、本法制定については、向井喜典「フランス労働組合政策の動向」(季刊労働法七四号)がある。

(2) 保原氏は「一八八四年法以来の革命的立法である」と述べている。(前掲三月号四六頁)

(3) 使用者のうちでも、特に中小企業連盟(PME)の抵抗が強く、適用範囲を三〇〇人以上の企業・事業所に限ることを主張した。(保原・前掲三月号)

(4) 企業委員会は従業員五〇人以上、従業員代表委員は従業員一〇人以上の事業所に設置される。一九六六年の企業委員会付組合代表委員の活動を認める法律も、従業員五〇人以上を対象とする。中小企業経営者は、この法律が適用された場合、中小企業経営者の負わされる、経済的負担を反対理由としてあげたが、新聞論評は、中小企業経営者の目的は経済的負担の問題よりも、むしろ解雇権の絶対性の確保、使用者の支配権の温存にあると指摘した。社会問題相の議会答弁は、従業員五〇人以下の企業はもとも近代的な意味での企業ではなく、これら事業所での実際上の運営を監視するためには、労働監督官も不足であり、全事業所への適用を定めることは非現実的な規定になるというものであった。(保原前掲三月号四九頁参照)

この政府の態度は、間接的に、中小企業者の主張する中小企業における解雇権の絶対性に同意したものといえるであろう。本法の適用対象となったのは、労働者数にして、工鉱業労働者の三分の二、商業部門労働者の四分の一である。(J. Berthe de La Gressaye: La présence du syndicat dans l'entreprise, Droit Social Mars 1969)

(5) フランスにおいては複数組合主義(Le pluralisme syndical)の原則が法的にも、事実上も貫かれている。一九四六年憲法の前文は、組合選択の自由をうたっており、一九五六年四月二七日法は使用者の手による組合費の天引き(チェック・オフ)もショップ制協定も禁止ないし無効なものとしている(労働法典第三篇第一条(a)及び第二〇条(a))。

他方、「代表的」もしくは「最も代表的」な労働組合という観念は、フランスの独自なもので、特に第二次大戦後に生れたものである。「代表的」な組合は、労働協約交渉、企業内従業員代表制に対する関与等において有利な地位を与えられる。その基準は、組織規模、自主性、組合基金、組合の経験と伝統、第二次大戦中占領下に示した愛国的態度などを総合的に判断するものである。

(6) この掲示板は、従業員労働者代表の活動のために供せられるものと区別され、労働組合独自の目的のために新たに設けられ、企業内における労働組合権の拡大

れねばならない。従来、従業員代表制度のためには掲示板の提供がなされており、一部には労働協約によってこれに組合関係の掲示物を掲示することを認めるという方式で、組合の情宣活動が行われてきた。

- (7) 組合支部委員の数は、従業員数に比例して、五〇名から一〇〇〇名の企業で一名、一〇〇一名から三〇〇〇名で二名、三〇〇一名から六〇〇〇名で三名、六〇〇〇名を越える場合は四名となっている。

(Décret N° 68—1183 du 30 décembre 1968)

三 本法制定の背景と意義

フランスにおいては一八八四年の組合法の制定によって組合権が保障され、一九二七年に労働法典第三篇として法典化をみた。以来、この組合権の保障は組合の結成、加入の自由とともに、組合権の一部として組合活動の権利 (*le droit à l'action syndicale*) を包含するものと解されてきた。⁽¹⁾ さらに、一九四六年の第四共和国憲法は、その前文において組合加入の自由と、組合活動によって自己の権利と利益を擁護する自由を宣言した。また、一九五〇年二月一日の法律は、労働協約の締結について、拡張適用される全国、地方協約は「組合権の自由な行使」に関する規定を必ず含まねばならないと規定し (労働法典第一篇第三条^(g))、一九五六年四月二七日の法律は、すべての使用者に対し労働者の組合加入もしくは組合活動を理由とした差別取扱いを禁止した (労働法典第三篇第一条^(a))⁽²⁾。

このように、フランスの実定法規は、いかなる限定、留保もなしに労働者の組合加入の自由と組合活動の自由を保障しているのであり、本法制定前にあっても、フランスにおいて企業内組合活動を明文上禁止した規定が存在したわけではなかった。組合権の行使は企業の内外を問わず同様に自由なものと定められていたのである。

にもかかわらず、事実上、企業内における労働組合の活動は使用者の手によって厳しく制限されてきたのであり、

法の解釈においても右の諸規定が企業内における組合活動を保障するものとは解されてこなかった。組合権の行使、組合活動の自由は、もっぱら企業の外にあると解するのが通説となってきたのである。⁽³⁾

企業の内部における組合権の行使を困難にしてきた最大の理由は、企業長の権限 (*l'autorité du chef d'entreprise*) であり雇主による解雇の自由であった。企業経営体の長に認められている権限は、経営の運営に責任を負う経営者の専権と考えられてきた。⁽⁴⁾ その内容は企業内部における諸規律を定める規則制定の権限、従業員を指揮して経営の運営にあたる指揮命令の権限、及び従業員に対する懲戒の権限である。⁽⁵⁾ この企業長の権限は、労働組合の組合権行使の自由と激しく衝突せざるを得ない。就業規則の制定とそれにもとづく懲戒処分権の行使が使用者の専権であるかぎり、経営内における労働組合の団結活動は容易に抑制することができることになる。就業規則の作成、変更には、企業委員会ないしは従業員代表委員の意見が聴取される⁽⁶⁾ といえ、最終的決定権は使用者にあり、今日においてもこの原則は維持されている。また、懲戒処分権限の行使に関しては、司法審査は限られた範囲でしか及ばない。就業規則にもとづく懲戒に対し、裁判所が審査できるのは、手続が規則どおり行われたか否かという点のみであり、制裁の当否は使用者のみが判断できるとされている。⁽⁷⁾

さらに、雇主による解雇権の行使は、組合活動を理由とする差別取扱の禁止が明文をもって定められているにもかかわらず、組合活動家の解雇に利用されてきた。現実には、解雇が組合活動にもとづくものであることを立証するのは困難であり、雇主は、解雇が企業管理の必要上なされたものであるという正当化を容易に主張できるのである。⁽⁸⁾ 逆に、裁判所によって企業内における組合活動として正当性を認められるものは極めて限られた範囲のものであり、企業内における労働組合の情宣活動は組合権の濫用と考えられてきた。⁽⁹⁾

しかも、これら懲戒、解雇に対する司法救済は、事後的な民事法上の損害賠償責任の問題としかならず、原状回復措置がとられないために、企業内における組合活動は著しく困難なものとなっていた。⁽¹⁰⁾

企業内における組合活動の自由を獲得することの必要性は、第二次大戦前にすでに認識されていたとはいえ、フランスの労働組合運動が、この問題に対する本格的な取組みを開始したのは、一九五〇年代のなかばからであった。一九五五年六月のCGT（労働総同盟）第三〇回大会の決議以来、企業内への組合支部の設置とその活動の承認の要求は組合運動の重要な課題となった。CGTとCFTC（フランスキリスト教徒労働者同盟）という二大労働組合全国組織によって進められてきた企業内組合活動承認の要求と、その立法的保護の要求は、一九六二年の経済社会審議会（*Conseil économique et social*）総会を期に、フランスにおける労使関係法制改革の具体的課題となった。⁽¹¹⁾

一九六二年二月の経済社会審議会総会における報告「社会開発の発展のためにとられるべき方策」の中で、A・オモニエ（A. Aumonier）は、企業内の組合支部の法認とその組合支部の活動手段を保障することは、集団的社会開発の第一の条件であると述べた。この報告は総会の採択するところとはならなかったが、総会は問題の重要性を認め、より根本的検討がなされるべきであるという意見を付した。これを受けて一九六四年七月の総会には、同審議会社会活動部会から企業内の組合支部を法認すべきであるという報告が、CFTCのマトヴ（R. Mathève）によって提出された。政府に対して、具体的保障を立法化するよう勧告する決議は、賛成七六、反対七八、棄権一九という少差で否決されたが、これによって企業内組合活動の承認は動かし難い趨勢として意識されるに至った。

学界においてもこの問題がとりあげられ、法的承認に進むべきであるとする決議がなされた。一九六三年五月には、グルノーブル大学社会研究所（*Institut d'études sociales*）において「企業内の組合活動の承認に関する討論会」が開催さ

れ、同年六月には「司法制度の擁護と個人の自由の防衛のための協会」がパリにおいて開催した第七回の法律家会議で組合権および組合の自由の問題をとりあげた。⁽¹²⁾ また、翌六四年六月には、リールにおいて、企業内の組合活動についての研究討論会が開催された。⁽¹³⁾ こうして、企業内組合活動承認の要求は、ただ組合運動者の要求にとどまることなく、フランスの世論となったのである。

一九六六年一月、C F T Cの後身であるC F D TとC G Tは、統一行動強化のための政策協定を行った。この二大全国組織の間でかわされた統一行動協定は、賃金引上げ、労働時間短縮の労働条件改善要求にはじまり、雇用政策、社会保障制度の問題にまでわたる広範囲の内容を持つものであったが、この協定の主柱のひとつが労働組合権の拡大、とりわけ企業内における組合権行使の保障の要求であった。⁽¹⁵⁾

こうして、企業内組合活動承認の世論は熟していたが、これを法律制定に至らしめた直接の原因は、一九六八年五月の危機を背景に生まれた、グルネル交渉である。ドゴール第五共和制政権の下での労働者階級の不満が爆発した所謂五月革命により、政治的危機に直面したフランス政府は、内閣総理大臣が主催し、社会問題相の出席する全国的使用者団体と労働団体との交渉によって事態の收拾をはかった。⁽¹⁶⁾ この政府・労・使三者による交渉は、労働条件改善要求とともに政府の社会経済政策に対する労働者の不満を広範囲にとりあげ、一四項目の協定草案としてまとめた。⁽¹⁷⁾ このグルネル協定（正式には協定案）の第七項が、企業内における労働組合権の承認の問題にあてられ、交渉細目を記した付属文書を基礎にして政府が法律案を起草することが約された。こうして、統一行動協定から一年五ヶ月、C G Tの決議から一〇余年の闘争によって、フランス労働運動は企業内での組合活動の権利を獲得したのである。

本法の制定によって、企業内における組合支部の設置、組合支部委員の承認が明文をもって規定され、とりわけ、

組合支部委員に対して、企業委員会委員、従業員代表委員に対すると同様な身分的保護が加えられたことは、フランス労働法が従来の民事的、事後的救済の原則から大きく前進したことを意味するものである。

ここに到達するまでの期間、承認の要求がたかまりながら立法化の実現に至らなかった六〇年代前半は、労働協約・企業協定によってある程度の組合権の拡大を実現し、自主法規範として積み上げてきた時期であった。

フランスの労働協約法制には、全国協約を頂点とする地方・地区協約の階層的序列が構想されており、それら協約 (convention collective) の下に、限定された範囲での事業所協定 (accord d'établissement) の締結が予想されている (一九五〇年二月一日法、労働法典第一篇第三十一条以下⁽¹⁸⁾)。先に述べたごとく、拡張適用される労働協約は、組合権行使に関する規定を必ず含まねばならない。しかし、多くの労働協約にあっては組合権行使に関する条項が原則の確認にとどまっていた。差別の排除や組合組織に対する抑圧の排除について、採用・解雇・昇進・懲戒等の事項を抽象的に列挙するにとどまっており、また、争議権の確認が記されている場合にも、その行使に関する具体的な形態については十分な規定が存在しなかった。

他方、事業所協定は、当初法律が予想した場合には、あくまで横断的協約の補助的役割を担うものであり、横断的労働協約の定める基準を当該事業所の実情に適するように修正し、具体化するものと考えられていた。この事業所協定は、一事業所のみの場合のみならず複数事業所に共通する場合も予想されてはいたが、その発想はあくまで地域的広がりをもった協定と異なり、一定の企業を単位として締結される企業協定 (Accord d'entreprise ou Accord collectif d'entreprise) の進展をみることになった⁽¹⁹⁾。これら事業所協定ないし企業協定のなかに、六〇年代になると企業内組合支

部の承認についての条項がめだつようになった。これら協定も多くのは組合権に関する一般的確認にとどまっていたが、いくつかの大企業において締結された企業協定のなかには、企業内における組合権の行使について具体的便宜を保障するものがあつた。使用者により提供される便宜は、組合支部委員に対する一定時間の就業時間内組合活動の保障、組合組織会議出席のための欠勤、企業内での組合費徴収、組合用の掲示板設置等であつた。⁽²⁰⁾

こうして準備されてきた企業内における組合権の拡大は、グルネル協定後立法化されるまでの半年間、グルネル協定を基礎に進められた闘争終結のための産業別・地方別・企業別の交渉において大幅に承認され、国家法による強制を待つことなく労使の合意によって定着することになった。⁽²¹⁾

フランスの労働運動が企業内における組合支部の承認、組合権行使の自由を強く要求し、その権利獲得の努力が学界の支持を得るに至つた最大の理由は、その要求が産業社会の発展とそれともなう労働条件の変化の当然の帰結であつたからである。⁽²²⁾ 一八八四年法の当時労働市場はまったく地方的であり、労働者は工場周辺に居住し、労働者が企業の外で集会し、彼等の利益について論ずることは容易であつた。しかしながら企業の集中化、巨大化した今日、労働者の居住地域は様々であり、地域的、地方的組織のみに頼る活動は困難である。労働者を確実に掌握できる場所は、ほとんど唯一企業の内部であり、組合が日常的に団結を維持するために企業内での活動は欠くことができない。さらに、技術革新と企業の独占化の進行は、労働者の利益を擁護するために労働の現場 (lieux de travail) で組合が活動することの重要性を増大させた。解雇、昇進、配転と再訓練などの問題はすべて個別の事業所・企業での交渉の重要性を増すことになった。殊に各地に工場を持つ巨大企業の下で進行する合理化に対処し、経営総体の問題に介入するためには、企業内組合活動はぜひとも必要なものとなつた。

したがって、労働者の要求は、企業内における団結維持活動の保障とともに、使用者が企業内支部組合を承認し、これを交渉相手とする企業交渉の権限を確立することにあつた。グルネル協定附属文書はこの点にふれ、企業内組合組織の任務として企業レベルにふさわしい事項の交渉決定をあげている。⁽²³⁾ 現実に企業を単位とする交渉、協定締結の重要性は増しており、今後この傾向は一層促進されることになる。

しかしながらこのことは、従来産業別横断組織を基軸に進められてきたフランスの労働組合運動にとって、企業内組合支部の独自性を強める可能性があり、また、企業内交渉がしばしば単一の組合と使用者の交渉によるのではなく、当該企業に組織をもつ複数組合と使用者の間での合同交渉の形で行われることからみて、横断的組織の統制力が弱められる可能性を持っている。今回の企業内組合組織の法認が、企業レベルにおける労使間交渉を普及させるならば、労使間交渉の中心が企業レベルとなり、従来の労働組合組織にも大きな影響を及ぼす可能性がある。フランスの労働運動は本法の獲得により、別の組合運動上の課題を負うことになったといえるであろう。

(1) Verdier J-M: Syndicat pp. 445~446

(La Direction de camerlynck G.H. Traité de Droit du Travail V)

(2) 一九五六年四月二七日法は、団結の自由、組合の自由に関するフランスの法規を国際水準にまで到達させた。一八八四年法の描く団結の自由は何よりも「国家からの自由」であつた。ル・シャブリエ法（一七九一年）による「すべての結社の禁止」から解放することが第一の主眼であつたのであり、立法上、一般的な結社の自由の保障が与えられた一九〇一年の法律までは職業的利益にとづく特権とされてきた。この点、他の国々の例とはむしろ逆転した関係に立つが、一九〇一年法以降は労働組合団結の自由も、理論的には結社の自由に基礎をもつものと考えられてきた。従つて、対使用者との関係では、団結権に特別な法的保護が加えられるものとは解されず、現実の労使関係の中で、使用者の権利とたえず衝突をくりかえしてきた。一九五六年法が、使用者の団結侵害をはっきりと禁止し、違反に対して罰則を設けたことは、フランス労働法制上の

大きな前進である。

(Piquemal M.: *La droit syndical en France* p. 40 Verdier J.-M. *ibid.*, p. 294)

- (3) 協定による組合文書揭示、組合の行う教育宣伝活動に出席するための休暇、従業員代表制度への組合活動家の出席権などいくつかの態様、手段について法律上の規定が断片的に存在しているが、一般的には企業内組合活動に関する規定は存在していなかった。(Verdier J.-M. *op. cit.*, pp. 471~484)

- (4) フランスの企業内労使関係について、スリエ (Sellier) 教授は、従業員代表委員と企業委員会の制度の存在にもかかわらず、また、労働協約に関する法令の存在にもかかわらず、法の基本的性格は私有財産を中心とする一九世紀法の原則にあり、出資者の利益のために事業を統括する企業の長に、常に、絶対的権限を認めるものである、と述べている。

(Mathevet R.: *A Propos de l'extension du droit syndical dans l'entreprise*, *Droit Social Mars* 1965)

- (5) 企業経営者の権限は、立法、行政、司法という公権の三側面になぞらえて説明される。たとえば Rivero J. et Savatier J.: *Droit du travail* pp. 95~108

- (6) 法的にはあくまでも使用者の権限である。実態については、後述のように、従業員代表制度の地位のたかまりにつれて、より強く合意の性格を持つようになっていく。

- (7) もちろん罰金についての制限は立法的になされている(一九三二年二月五日の法律、労働法典第一篇第二二条(b))。

- (8) Verdier J.-M. *op. cit.*, p. 473

- (9) Verdier J.-M. *op. cit.*, pp. 474~475

- (10) Verdier J.-M. *op. cit.*, p. 473

- (11) Mathevet R. *op. cit.*

Aumonnier A.: *Le syndicalisme dans l'entreprise*, *Droit Social*, Novembre 1965

保原喜志夫「フランスの企業内における組合活動」(日本労働協会雑誌一九六六年一〇月号)

- (12) Mathevet R. *op. cit.*

- (13) J.B de La Gressage: *La présence du syndicat dans l'entreprise*, *Droit Social Mars* 1969

企業内における労働組合権の拡大

- (14) CFTCは、一九六四年一月に、その主流が、政治的民主主義と経済的民主主義を標榜するCFDTとなった。
(Reynaud J.-D.: De la C.F.T.C. à la C.F.D.T., Droit Social Mars 1965)
 - (15) Gerard A.: L'unité d'action C.G.T.-C.F.D.T., Droit Social Novembre 1968
 - (16) 第五共和制下の諸改革の中で労働法分野はまったく遅れていたものであり、民法、商法分野の大改正、社会保障法分野の改革の怒濤の中で、労働法は孤島のようにとり残された。(Savatier J. La « Révolution » de mai et le droit du travail Droit Social N° 7~8 1968)
- 五月のゼネストの経過は、中林賢二郎他編訳『ドゴール体制下の労働運動と五月ゼネスト』に詳しく紹介されている。
会談の場所となった社会問題省の所在地であるグルネル通りにちなんで、グルネル交渉と呼ばれるこの交渉は、一九三六年人民戦線内閣の下で行われたマチニオン交渉に範を求めたものである。単なる労使間の団体交渉ではなく、政府の主唱による労、使、政府という三者の間の階級間休戦協定ともいえるものである。政府の呼びかけに応じて出席したのは、CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CGCの全国レベルにおける代表的労働五団体と全国教員組合(FEN)、の六労働組織と中小企業連盟(PME)、フランス使用者全国連盟(CNPF)の二使用者団体であった。
- (17) ここにとりあげられたものは、CGTとCFDTが行った政策協定の内容をほぼ反映したものである。詳しくは中林他前掲書を参照。
 - (18) フランスの労働協約法制については、石崎政一郎『フランス労働協約法』
外尾健一「フランス初期労働協約法理の形成過程」(社会科学研究八巻 一号~四号)
外尾健一「フランスにおける労働協約の一般的拘束力」(法学二二巻 二四号)等によつて歴史的展開、現行法制度とも詳しく語られている。
 - (19) 企業協定をとりあげた論文は、石橋主税「フランス労働協約制度と企業協定」(学会誌労働法三三二号)が詳しい。また、近年の事業所交渉、企業交渉の実態については『フランスにおける労使関係』(日本労働協会昭和四一年度欧州派遣団報告)を参照。
 - (20) Verdier J.-M. op. cit., pp. 476~478

(21) グルネル協定の具体化、個別交渉における協定内容については、Caire G.: La situation sociale, Droit Social N°7~8 1968 及び中林他前掲書参照。

(22) Mathévet R. op. cit.

Verdier J.-M. op.cit., p. 446 以下

(23) 付属書第三項は、企業内組合組織および組合代表委員の特権として、追加的企業協定の討議および締結をあげている。この内容として、組合側は賃金、諸手当、賞与の体系および額に関する規定を含むという条項を付加するよう主張した。

四 従業員代表制度への影響⁽¹⁾

企業内の労働組合権行使を保障する新たな立法は、労働組合の団結活動、労使間交渉に大きな影響を与えることが予想されると同時に、企業委員会制度、従業員代表委員制度という経営内従業員代表制度に対しても大きな影響を与えることが考えられる。

従来、フランスの労使関係法制は、企業内での組合活動を強く規制し、労働組合を企業外存在にとどめる一方、企業の内部には、企業委員会、従業員代表委員という従業員集団を基礎とする労働者代表制度を發展させてきた。労働者の自主的団結意思によって結成、運営される労働組合とは異り、この労働者代表制度は、企業従業員たる身分を前提とした従業員集団を基礎に設けられる。委員選出の選挙資格、被選挙資格が立法的に規制され、その活動領域も立法に基づくものである。組合団結が労働者の団結意思を基礎にして、その自主的運営を原則とするのに比して、従業員代表制度は、より政策的、行政的な性格を持つ制度である。現行フランス労働法制は、職業的利益を基礎とする自主的組合団結は企業の外に、被雇用労働者の従業員としての共通利害を基礎とする従業員労働者代表制度は企業の

内部に、という集团的労働関係に関する二元的立場をとっている。

従業員代表制度は、歴史的沿革をたどると、労働者の利益擁護を目的とする労働者側の要求と、労働組合運動を抑制しつつ生産協力に労働者を動員しようとする使用者の意思、さらに、産業平和、ことに戦時体制下における生産増強を期待した政府の要請が相互に作用し、発展を助長したのであって、労働組合とは起源においても機能においても異ったものであった。

企業委員会は、労働の集团的条件ならびに従業員の生活条件及びそれらに関係ある諸規則の改善のために、経営者と協力することを任務としている（一九四五年二月二日令、一九四六年五月一六日法により改正）。だが、就業規則の制定、懲戒処分については、極めて限られた権限をもつにすぎない。就業規則の制定については、企業委員会（これのない場合には従業員代表委員）は、意見を聴取されるが、それはあくまで諮問的機能にとどまり、制定権限は使用者の専権に属する（労働法典第一巻第二二条^(a)）。また、懲戒処分権は原則として使用者の権限であり、企業委員会が介入できるのは、企業委員会委員、従業員代表委員の解雇⁽²⁾及び労働顧問（*conseiller de travail*）、労働医師（*médecin du travail*）の解雇の場合に限られる。

賃金に関する事項は団体交渉の対象であり、原則として企業委員会では取扱われない。企業委員会が主としてその権限を発揮し、活動の中心としているものは従業員およびその家族のために企業内に設置される社会施設（*Oeuvre sociale*）の管理運営である。

企業委員会のもうひとつの任務である経済的領域における諮問権は、生産技術的問題に関する計画、企業の組織・管理および一般的運営についての諮問、企業利潤・企業業績についての報告を受けることを内容としている（一九四五年

令第三条。

第二次大戦後、従業員五〇人以上の企業には企業委員会が設置され、従業員労働者の利益擁護と経営参加の制度となったが、その権限はかならずしも大きくはなかった。

この企業委員会制度に対する労働者側の態度は、当初は、労使間の相互信頼と協調をもって経営内の秩序形成、生産態勢への協力を支持するものであった。しかし間もなくCGTは使用者との対決の姿勢を強め、企業委員会を階級闘争の手段であると位置づけた。この点、CFTCやCGT-ILFOの場合はより協調的態度が維持されたが、いずれにせよ企業委員会は労働組合の活動のもとにコントロールされ、組合の企業レベルでの活動を担うものとなつていった。⁽³⁾

従業員集団を基礎とする労働者代表制度は、組合団結とは理念を異にし、活動領域も原則として異なるものと考えられるが、自主的組合運動を考慮の外において従業員代表制度を考えることはできない。フランスの法制は、企業委員会制度においても、従業員代表委員制度においても、委員の選任にあたって、代表的労働組合に候補者推薦の特権を与え、労使の会合に組合代表者を出席させる権利を認めている。また、拡張適用される労働協約は、従業員代表委員、企業委員会、および社会施設に対してなされる使用者の支出についての規定を必要的記載事項としている。こうして、従業員労働者代表制度は、様々の角度から労働組合による監視を受け、その委員は労働組合の指導を受けて労働者の利益擁護にあたるように制度的保障が与えられている。

企業委員会の権限が弱く、労働者の直接的労働諸条件決定の力となり得えないことは、強く批判されてきたが、企業委員会制度にとって、一九六六年六月一八日法は、大幅にその地位を強化し、向上させることに役立った。⁽⁴⁾ 企業委員

会の経済的権限は従業員どおり諮問的性格にとどめられたが、経営者の報告義務を具体的に明らかにし、総売上高・生産・販売総量、平均給与などの報告にとどまらず、四半期ごとの生産計画、受注状況、雇用状況の動向など細かな経営内容を報告することを義務づけた。さらに、企業委員会は、従業員の削減計画、労働時間、労働条件、職業訓練問題等の雇用に関する事項については必ず諮問を受けることとなった。この改正は、企業合理化、特に近年の技術革新と企業の合併・集中の傾向に対処することを目的とするもので、これによって、企業委員会の性格はより労働者の利益擁護に重要な役割を担うものとなった。

具体的な労働諸条件、雇用に影響を及ぼす措置についての通知、諮問を受けることが企業委員会の任務となり、使用者が合理化を円滑に行い、労働者の生産協力を得るためには、企業委員会の納得を得ることが不可欠なものとなった。諮問機関とされているとはいえ、その意見を無視することは困難であり、実質的には企業委員会が、これら事項に対する協議交渉機関の性格をもつことになりつつある。フランスの企業における現実⁽⁵⁾は、「使用者による一方的決定と、使用者と労働組合との協約方式による決定との中間に、使用者と従業員代表委員との間、あるいは企業委員会内部における意見交換を通してとられる、いわば第三の決定方式が存在する」という状態が作りだされてきたのである。

こうした従業員労働者代表制度の地位のたかまりは、労働組合のこれに対する態度をも変化させずにはおかない。労働組合が従業員代表制度の不充分さを指摘し、協力的態度から労使対決へと姿勢を改めてのちも、これに対して大きな関心を示してきたのは、次の理由によるものであった。ひとつは従業員代表制度、とりわけ企業委員会を通じて得られる情報に価値を認めたことであろう。企業委員会の運営を通して対使用者及び組合相互間で得られる情報は、

企業内における公然たる組合活動を封ぜられている労働組合にとって、充分価値のあるものと言えよう。さらに重要なのは企業内での組合権行使を制限されている労働組合にとって、従業員代表制度は組合活動家が企業内で活動する足場として利用できることである。委員選出の候補者名簿は、代表的労働組合に提出権があり、この名簿を基礎に選挙が行われる。この制度の下で委員に活動家を送り込むことは、対使用者関係において重要なだけでなく、経営内における競合組合の組織間競争にとっても重要な意味があった。とりわけ従業員代表委員は、賃金、職業資格、労働者保護、安全衛生などに関する法令、協約の適用を監視し、従業員のもつ不満・苦情を、個人的なものであれ集团的なものであれ、使用者に提出することを任務とするのであり、ショップ・スチュワード的役割を果すものである。これは実質的に労働組合の企業内部に伸びた手としての意味をもつものといえよう。

労働組合は、労働者の利益を代表する機関はあくまでも組合組織のみであるという考え方にたち、従業員労働者代表の役割は組合組織の影響下においてはじめて労働者の利益代表として機能するという立場を堅持しつつも、従業員代表制度の負う任務が変化することについて、一層強い関心を示さざるを得なくなる。従業員代表制度への組合の関与は、単に組合活動のための手段、企業内活動のカモフラージュという以上の意味を持つことになる。しかも、労働組合の影響力の強化は、そのこと自体が従業員代表制度の重要度を増すことにもなる。企業協定の締結が進展するにつれて、協定中に従業員代表制度についての規定をするものも増加した。⁽⁶⁾ 拡張適用される協約の必要記載事項となっはいても、組合権行使の自由と同様に、従業員代表委員及び企業委員会に関する規定も、横断的労働協約の場合には原則的規定にとどまらざるを得なかった。ところが、企業協定の進展、とりわけ企業内組合活動承認の要求のたかまりにつれて、従業員代表に対する法定以上の保護の規定と、従業員代表と労働組合の企業内代表との関係に関する規

定が重要なものとなってきた。

組合の企業内活動と従業員代表制度の権能とを明確に区別することは、実際上きわめて困難になり、また、両者の区別を厳格に行うことがかならずしも労働者の利益擁護の面から見て適当なあり方ともいえないのである。制度の理念目的とするところがどこにあったにせよ、今日、組合の活動と従業員代表の機能を厳格に区別し、両者の連携を切断することは現実的ではなく、両者は深く結合して労働者の利益擁護のために機能していることは、事実として認めざるを得ないものとなっている。

この従業員代表制度に対し、企業内における組合権行使の立法的保障は、どのような影響を与えることになるであろうか。

従来、企業内部における自由な活動がゆるされなかったがゆえに労働組合は、従業員代表制度を利用して、間接的に従業員に対する影響力の拡大をはかり、従業員代表に対して保障された活動の自由を利用して、組合活動を進めてきたのである。本法の制定によって労働組合は、従業員代表とは別個に、独自の事務所、掲示板を与えられ、組合費徴収や情宣活動の自由を保障された。この結果、労働組合は、企業の内部で直接に公然と活動できるのであって、団結維持活動のために従業員代表制度を利用することは不要となったといえるであろう。労働組合が企業内で自由な活動を保障される以上、当然、組合員以外の従業員に対する活動も強化され、全従業員労働者を組合員ないしその同調者として獲得する努力がなされるであろう。⁽⁷⁾労働組合が全従業員労働者の利益を代表するものとして、その地位を確立し得た場合には、従来労働組合と従業員代表制度を区別する最大の理由と考えられてきた、両者の基盤の相違は喪失することになり、従業員集団は組合の下部機構に類する地位を占めることになるのではなからうか。

労使間交渉においては、「第三の決定方式」といわれる従業員代表制度による意見交換を通しての決定が、一層強く労働組合の影響を受けることになる。企業委員会が「第三の決定方式」といわれるほどに地位を強化されたのは就労諸条件、雇用計画、職業訓練にいたる広範な問題を取扱うことを規定した一九六六年の法改正に負うところが大きかったと考えられる。これらの問題は、労働運動の当面する重要課題であり、企業レベルでの団体交渉制度の定着していないフランスにおいて、これらの課題をとりあげる場としての企業委員会は重要な地位を占めることになった。

グルネル交渉において労働組合側が主張した賃金問題を含む企業内組合支部の交渉、協定権限については、立法成文では一切ふれられることなく終った。このため企業内組合支部の交渉機能は、現実の労使関係の発展にまかされることになったわけであるが、賃金ドリフト問題とともに、合理化技術革新下での雇用確保、再格付、再訓練、配転問題等広範な領域にわたって企業レベルでの交渉権確立を促進する契機が存在している。もし労働組合が企業内交渉を強化し、企業協定を質量ともに発展させて行くならば、この企業交渉と企業委員会による協議とは重複した課題を取扱うことになる。組合の影響力の強化された従業員代表制度と企業内組合支部の活動は、一層わかちがたく、むしろ同一のものとすらなることが考えられる。従業員代表制度を通しての決定は、それ自体が組合交渉化するものになるか、もしくは別個に発展する組合交渉に機能の大半を譲り、それとは区別された企業内従業員代表の役割は極めて副次的、補助的機能のみを担うものとなるか、いずれかであろう。

今日までの従業員代表制度強化の方向からすると、前者の道を歩む可能性が強いといえよう。一九六八年の立法は従業員代表制度との関連は何らとりあげることなく、制度的には従来どおり、労使関係は労働組合による協約交渉の道と従業員代表制による協議の道の二元主義が維持されている。今日法的に承認された権限を持ち、それなりに第三

の決定方式としての定着を見つつある従業員代表制を通しての決定方式が、この立法によってただちに無力なものとなるとは考えられない。

法的には、従業員代表制度を通しての決定が如何に交渉による合意の性格を強めようとも、それがただちに協約的性質を認められるものではない。にもかかわらず、今後企業を単位とする労使の交渉、合意による決定の傾向が実質的に強化されることは避けがたいものである。企業協定に関してすら、いまだその位置づけを明確にし得ていないフランス労働法理論は、このような傾向の進展によって、さらに新たな課題を負うことになる。ここにもこの立法がもたらした新しい課題が見出されるのである。

(1) 外尾 健一「フランスの経営協議会」季刊労働法一一号

青木宗也「フランスにおける経営委員会制度の現状とその性格」季刊労働法二八号

阿久沢亀夫「フランスにおける労使協議制について」法学研究三三卷六号

石崎政一郎「フランスの労使協議制について」日本労働協会雑誌三四号

などこの制度のわが国における紹介は数多い。

最近の実態については、『フランスにおける労使関係』（前掲日本労働協会刊）が詳しく伝えている。従業員代表制度は国営、公営企業においては民間と異なる点が多いが、本稿ではひとまず民営企業の場合にとどめておくことにする。

(2) 企業委員会委員及び従業員代表委員の解雇は企業委員会の同意を必要とする。同意が得られない場合の解雇は、労働監督官の承認を必要とする（一九四五年二月二二日令第二二条、一九四六年四月一六日法第一六条）。当初現職委員にのみ与えられていたこの保護は、一九五九年一月七日令で、元委員に対しても任期満了後六ヶ月間、また候補者名簿に記載された者に対しては名簿発表の日から三ヶ月間同様の保護が加えられることになった。

(3) 一九四五年にCGTが公けにした行動指針においては、従業員代表制度の出発点における誤り——制度の確立に対して組合員はまず労働者を使用者側に抱き込まれることへの警戒心を示した——を改め、積極的に参加すること、そして、企業委

員会制度が有効に機能するには、労使双方の卒直さと信頼が必要であることを強調した。しかし、一九四七～八年の段階には、企業内での協力というテーゼは捨てられ、企業委員会は階級闘争の手段として位置づけられていた。この転換は、戦後における労働戦線の分裂、戦後復興をめぐる労働組合の態度など全体の社会政治情況の影響が大きく、この点に関する検討は別の機会に譲る。

(4) 一九六六年の立法以前にも、一九五九年の企業利益参加制度の立法により、従業員の利益擁護の努力が行われており、また、企業合理化合併に際しての、労働者の利益擁護がはかられてきた。この問題は、フランスにおける企業概念の法理、労働者参加の理念にかかわる問題であり、他の機会に検討を譲るが、最近の文献としては、山口俊夫「ドゴール構想における“企業参加”の法思想的背景」(季刊労働法六九号)がこの問題を取りあげている。

(5) 前掲『フランスにおける労使関係』一〇八頁

(6) Verdier J.-M. op.cit., p. 468

(7) グルネル交渉において、労働組合側は、組合支部集会とともに、月一回の全従業員集会を労働時間内に開催する権利を要求したがこれはとりあげられなかった。

五 おわりに

以上に見てきたごとく、フランスにおける企業内組合権行使の保障は、従来のフランス労働法理を大きく変えるものであり、フランスの労使関係に画期的意味をもつものである。この法律の制定によって、フランスの労働組合運動は新たな活動の領域を獲得し、労働者の利益擁護のために大きな前進を遂げる可能性を得たのである。

しかし、同時にフランス労働運動と労使関係にとって、新しく困難な課題が用意されることにもなった。企業内における組合活動の展開を、従来の産業別、地域別の横断的基盤の上にたって、これと如何に調和させながら進めてい

くのかは、今後の労働運動指導者の課題である。複数組合主義の原則のもとで、具体的要求目標を獲得するための共同行動は従来からフランス労働運動のようになってきたものであり、企業協定交渉においても多くは複数組合の共同交渉が行われてきた。今後、企業レベルの労使間交渉の重要性がたかまるならば、横断組合の指導と企業単位の利益のために動く企業内支部の対立、組織系統を越えた一企業内部での労働者の結集といった事態も予想されなくはないのである。

労使間交渉における企業レベル、事業所レベルの重要性の増大が、今日の社会的経済的变化によって必然的にもたらされたものであるならば、この課題は労働運動のさけて通ることのできないものである。企業交渉によって如何なる問題を取りあげ、どのような内容を獲得するかが今後の労働運動に対する労働者の信頼を左右することになる。フランスにあつては、この国の特殊な企業観と伝統的な労働組合運動思想、参加制度の法制などによって、問題は一層複雑なものとなっているが、基本においては各国共通の課題といえるであろう。

労働組合の企業内部への浸透、活動領域の拡大は、他方では従業員代表制度との間に新たな問題を生み出すことになる。ヨーロッパ各国に、二度の大戦を通して確立してきたこの制度が、労働組合運動を無視ないし排除しては成立し得ないものであることは、すでに明らかであった。フランスのように立法をもって制度化している国とならんでイタリア、スカンジナビア諸国のように労使の全国団体間の交渉によって定着化した国も少くないのであり、今日の従業員代表制度は、もはや使用者による労働組合排除の手段ではあり得ない。しかしながら、組合運動とは理念を異にし、基盤を異にした経営内労使関係の展開が、労働組合運動とは異なる労使の協力を基調とするものであったことは否定できない。こうした従業員集団を基礎とする従業員代表制度による労使協力の推進に批判的である労働組合運動の

企業内部への浸透が、労使関係法制全体を如何に変えて行くのかは今後の労働法理論上も注目すべき問題であろう。企業経営内における使用者の権限、とりわけ諸規則制定権限などに労働組合がどの程度介入して行くのか、企業合理化にともなうて発生する諸問題をどの程度労使間交渉によって労働組合の規制のもとに処理して行くのか、それとの関連で従業員代表制度が今後如何に変貌して行くのかは今後の展開に待たねばならない。が、この問題もまた、ただフランス一国の問題ではない。とくにILOによる議題検討が進められていることともあいまって、世界的に問われている課題であるといえよう。

(一九七〇年九月稿)