

## フランスにおける賃金の法的性質に関する一考察（一）

——賃金控除の理論的基礎

## 目 次

はしがき

## 第一章 フランスにおける賃金体系と法制

## 第一節 賃金の意義および性格

## 一 賃金の意義

## 二 社会保障法上の賃金の観念

## 三 労働の給付と賃金との関係

## 第二節 賃金の種類

## 一 狭義の賃金

## 二 現物給与

## 三 諸手当

## 第三節 賃金に関する法規制

## 一 賃金額の決定

## 二 賃金支払に関する規制

#### 第四節 反ストライキ手当 (以上本号)

#### 第二章 ストライキと労働契約の停止

#### 第三章 ストライキに対する賃金控除の諸問題

#### 第四章 賃金控除の根拠

#### はしがき

わが国ではこれまで一般に、「労務の提供がなされないかぎり賃金請求権は発生しない」という定式が、あたかも法原理として確立しているかの如くに考えられて来たが、この定式はそれほどに自明のものであろうか。この定式は、これまでストライキやロックアウトなどの集团的労働紛争から生じる賃金問題を解決する機能を営んで来た。けれども、この定式の根拠、性質および内容については、未だ十分に解明がなされたものとはいえない。以下に述べるように、むしろ、問題点が十分に把握されていないというべきであり、議論が成熟しないまま現状が黙認されているということすらできるのである。賃金と労働とが労働契約の最も根本的な要素であることに鑑みれば、この未解明の問題は、労働契約論の基本的部分またはその不可欠の前提として位置付けられるべきものである。本稿における主たる関心もまた、賃金と労働との法的関係、すなわち対価的牽連関係を理論的に解明する指針を探索することにある。

労働契約が双務契約であることは疑われない。したがって、労働者の負担する債務と使用者の負担する債務とは、互いに対価的牽連関係に立つ。両債務の主たる内容についていえば、労働者は労務に服する債務を負担し、使用

者は賃金（報酬）を支払う債務を負担する（日本民法第六二三条）。そして、抽象的には、賃金が労働の（あるいは労働力の）対価であることは、比較法的にも異論なく承認されているところである。しかし、賃金と労働との間に対価関係が存するとはいえず、このことから当然に、「労務の提供がなされないかぎり賃金請求権は発生しない」という原理が導かれるわけではない。双務契約における一方の債務の不履行が反対債務の帰趨に影響を与えることがあるのは確かであるけれども、そこで展開される法技術は、すなわち対価的牽連関係の発現形式は、一様ではない。しかも、それらの技術は、「請求権が発生しない」という帰結を備えているとは限らず、むしろ、債務不履行の場合の反対債務の帰趨については、消滅するかしないかを問うのが通常である。したがって、労働者の債務不履行の場合における使用者の賃金支払債務の存否をめぐる紛争の解決に、独自の原理が混入していたという疑いが残る。

もとより、労働契約が労働法に特有の原理に服することがあることに異をとねえるものではない。例えば、労働契約の特質は、当事者間の支配従属関係や賃金の生活費たる性格などから説明され、これらは労働立法を促す契機となる。けれども、もし「労務の提供がなされないかぎり賃金請求権は発生しない」という定式が、労働法に特有の原理に立脚したものとして位置付けられると解するのであれば、この仮説には次のような疑問が提起されよう。この定式は賃金という労働者の重要な権利を承認しないという結論を導くものであるのに、どうしてこのことを労働法に特有の原理から説明できようか。このような次第で、労働契約における対価関係に上述のような独自性を認めるか否か、そして独自性を認めるならばそれがどのような根拠に基づきどのような射程を有するものであるのかが問われなければならないはずである。

このような意味での基礎理論が十分に検討されないまま、具体的な紛争を解決する準則が確立していくならば、個々の準則に導かれる解決の相互の整合性が疑わしくなる。逆の見地からいえば、具体的紛争に適用される諸準則の

理論的整合性を改めて検討する必要があるといえるのである。現実にも、賃金の支払いをめぐる紛争は、労使間の紛争の中で、特に多く提起される類型の一つであり、しかもこのような紛争における法解釈上の難問は、そのような基礎理論に多かれ少なかれ関連するものである。

本稿における具体的検討の素材は、主として集团的労働紛争に関連する事案である。集团的労働紛争を検討の対象とするのは、次のような理由による。労働の給付がないという状態は、欠勤一般について同じである。ところが今日では、集团的労働紛争の場合を除き、欠勤したことによって労働者が賃金またはこれに代わる収入を全く獲得できない場合というのは、むしろ少なくなってきた。また、全く理由のない無断欠勤の場合には、賃金支払請求が提訴されることがなく、研究の素材に乏しい。したがって、現実には、労働が給付されないことと賃金が支払われないことが同時に最も明瞭に現われ法的紛争となるのは、ストライキを中心とする集团的労働紛争の場合であって、これが基礎理論の研究にとっても適当な素材であると考えたのである。

労働者がストライキを行なうと、所定時間だけ働いたならば支払われるはずの金額から、ストライキ期間に対応する金額が控除されて、賃金が支払われる。わが国では、争議行為を理由とする賃金のこのような控除を、一般に、「賃金カット」と呼んでいる。<sup>(1)</sup>こうした賃金の控除から生じる法的問題は、「賃金カットの範囲」「労務の不完全提供と賃金カット」「争議不参加者の賃金請求権」「ロックアウトと賃金」など多岐に分かれ、それぞれの事案についてどの程度の賃金カットを認めるかが、従来から盛んに議論されてきた。ところが、一般に、労働をしないと賃金が支払われないことは当然のことのように考えられており、このことが「ノーワーク・ノーペイ」という言葉で表現されてきた。しかし、ノーワーク・ノーペイの原則という法原理を承認することができるか、できるとすればそれはどのような根拠に基づくのかについては、理論的に未だ十分に説明されていなかった。実際にも、右に挙げたような



くつかの争点に対して、ノーワーク・ノーペイ論が資するところは必ずしもはっきりとはしていないし、このノーワーク・ノーペイ論の内容に対する理解自体も必ずしも一様ではない。<sup>(3)</sup>

賃金控除の理論構成を概略的に考えるならば、賃金支払時期においてそもそも具体的請求権が発生していないという解釈と、一旦発生した請求権が何らかの事由に基づいて消滅するという解釈とが考えられる。前述のようにわが国では、一般に前者の構成が支持されているようにみえるが、その根拠に関しては、民法第六二四条第一項を根拠として、賃金請求権は労務の給付がなされて初めて発生すると説明されることもあれば、民法第五三六条第一項を根拠として、当事者双方の責に帰すべからざる事由により労務給付の履行が不能となれば賃金を請求することができなくなると説明されることもある。<sup>(5)</sup> これらはいずれも、労働法における独自の法理というよりも、既存の民事法の理論を労働契約にあてはめたものと解せられるが、両者の関係は必ずしも明らかにされていないし、賃金控除から生じる諸問題の具体的解決についても、双務契約の一方の不履行として考えるか、法律行為の条件の問題として考えるかで、法的構成は異なるものと考えられる。第六二四条を根拠とする見解についていえば、労働者にとって労働は、債務ではなく単なる停止条件にすぎないものと考えられるのであろうか。一般の双務契約にあつては、一方の債務の履行が当然に他方の債務の発生原因となっているわけではない。また、第五三六条を根拠とする見解についていえば、「反対給付ヲ受クル権利ヲ有セス」という文言が、なぜ賃金請求権が発生しないという解釈と結付くのかを明らかにする必要がある。<sup>(7)</sup>

ヨーロッパ大陸諸国においては、いわゆる契約停止理論が広く普及しており、これによれば、ストライキによつても労働契約は切断されず、停止するにすぎないものとされる。<sup>(9)</sup> そして、スト期間中、スト参加者が原則として賃金の支払を受けないことも、ヨーロッパ諸国において共通した解決である。<sup>(10)</sup> 例えば、フランスにおいては、ストライキに

伴う賃金の不払いは、労働契約の停止から生じる結果の一つであると説明されているかのよう<sup>(11)</sup>にみえる。わが国においても、このようなヨーロッパ流の契約停止理論を賃金控除の根拠として積極的に承認しようとする見解が少数ながら存在する<sup>(12)</sup>。確かに、労働契約が停止してその効力が生じないが故に使用者は賃金支払義務を免れるという説明は、簡明ではあるが、少なくともフランスにおいては、具体的事案との関係でさらに理論的な補強が必要となる。そしてとりわけ注目すべきことは、ストライキに際しての賃金控除から生じる紛争を解決するために停止理論を補強する試みにおいて、不可抗力理論をはじめとする一般契約法理が重要な影響を及ぼしていることである。ここにおいて、ストライキにより生じる民事紛争が停止理論により処理されるとはいっても、賃金の問題に限って言えば、やはり契約法の原理に頼らざるを得ない状況が認められる。

本稿は、契約停止理論をわが国の法解釈に導入することの可否を直接の対象とするものではないし、あえていえば、その回答にも消極的とならざるを得ないが、少なくとも停止理論の射程を明らかにする必要はあろうし、その賃金に及ぼす影響についてはとりわけ慎重な検討を要するものと解される。

本稿では、労働契約停止理論が一応定着をみているフランス法において、集团的労働紛争より生じる賃金控除をめぐる紛争の解決のために機能する法原理を探求することが、検討の中心となる。停止理論のほか、フランスでは、使用者の仕事給付義務などのような特徴的な理論構成も見られ、ドイツにおける領域説<sup>(13)</sup> (Sphärentheorie) ないし経営危険 (Betriebsrisiko; risque d'entreprise) 問題のとらえ方とは対照をなしている。また、ドイツではスト不参加者の賃金請求などの問題について集团的かつ労働法的解決が主流であるのに対し、フランスでは個別的かつ契約法的アプローチがなお優勢であることを指摘することができる。さらに、フランス法におけるストライキやロックアウトに関して、わが国の研究者による研究は少なくないものの、賃金控除の観点からの研究は未だ十分ではなく、また、フ

ランスの賃金一般に関する法的研究はこれまで非常に少なかったことに鑑み、賃金に焦点をあてた研究の必要性も疑いのないところであろう。

労働契約の停止の原因となる事由は、後に述べるように、ストライキには限られず、多数の停止原因があり得る。これら中には、互いに性格を異にする多様な原因が含まれている。その中でも、本稿が主として集団的労働紛争を原因とする停止を検討対象とするものであることは、既に述べた通りである。フランスにおいてもやはり、疾病や出産などを原因とする停止においては、むしろ賃金保障がなされる場合の方が一般的である。<sup>(14)</sup>このことは、民事契約法とは異なる、労働法あるいは社会法に特有の原理に立脚したものとみることができよう。<sup>(15)</sup>これに対し、前述の如く、ストライキを原因とする停止においては、労働を給付しないことに伴う賃金の控除がより鮮明に現われてくるのである。

賃金の喪失を契約停止の一つの効果とみるとしても、停止の効果はこれだけに限られるわけではない。むしろ、停止の基本的効果は契約関係の維持にあるといわれている。<sup>(16)</sup>停止理論が承認されるに至って、労働契約関係が維持されることになっても、少なくともスト期間に対応する賃金が支払われないという現象の面では、特段の変化があったようには見えない。すなわち、ストライキを原因とする労働契約停止の理論がフランスにおいて承認される以前においても、使用者が賃金を支払わなければならないと解釈されていたわけではない。本稿においては、停止の効果の中でも、特に賃金控除を取り上げることになるが、本稿の関心の中心は、停止理論そのものではなく、賃金控除の理論構成にある。この関心から出発しても、確かに、停止理論は避けて通ることのできない問題であるということができるが、古典的市民法の原理をそのまま適用することから生じる苛酷な結果を回避するという停止理論の主要な効果と、賃金控除とが、正反対の方向付けを有していることを認めるならば、停止理論の賃金に及ぼす影響は独立した検討対

象としての意義を十分に保ち得るものと解される。

本稿では、わが国で慣用されている賃金カットという用語を避けて、賃金控除という語を用いるが、念のため、次のことを指摘しておきたい。わが国の労働基準法第二四条には、賃金全額払の原則がうたわれ、賃金の控除は禁止されるけれども、同条にいう控除とは、履行期の到来している賃金債権についてその一部を差し引いて支払わないことをいうのであって、未だ発生していない賃金債権について使用者がこれを支払わないことは賃金控除には該当しない。このような意味での控除という用語は、理論構成に密着したものであるが、本稿における関心もまさにここにあるわけであるから、検討を進めるうえでは、控除の意味を特定の理論構成に限定しないこととしたい。したがって、本稿で賃金控除とは、所定の労働を給付したならば支払われるであろう金額に対する減額を意味する。なお、フランスにおける賃金控除 (*retenus sur salaire*) についても、同様に法文上は社会保険の保険料の控除のようなものについて用いるのが本来の用法であろうが、慣用上はストライキに対する賃金カットの場合にも用いられている。

本稿における検討の手順として、まず第一章では、賃金と労働との対価関係に留意しながら、フランスの賃金体系を概観し、とりわけストライキを理由とする不払が問題となる手当等に検討を加える。これは、控除できる賃金と控除できない賃金とをどのように区別するかという問題に関わる考察であるが、さらにいえば、各種の賃金が双務契約における一方の債務としてどのような意味において対価関係を有しているかを考察する前提ともなる。次に第二章では、具体的問題点を考察する前提として、ストライキから生じる紛争に適用される労働契約停止の法理のメカニズムを検討し、この理論だけで賃金控除に関する紛争解決に十分であるかどうかについて、問題提起を行なう。第三章では、集团的労働紛争に関する具体的事例および判例学説を検討し、フランスにおける紛争解決および理論状況を概観する。第四章では、一方当事者の債務不履行の反対債務に及ぼす影響に関する双務契約に特有の同時履行の抗弁、危

危険負担、解除などの法理を賃金控除に適用する可能性を検討する。

以上の検討を通しての展望として、第一に、契約停止の理論が各種の労働の停止の事案における当事者の権利義務を規律すべく体系化されてはいるものの、契約の効力が停止しているが故に賃金も支払われないという説明が実は表面的な理由付けにすぎないことを明らかにしたい。第二に、ストライキに対する賃金控除の観念がなお、危険負担などの古典的契約法理に深く根差していることを明らかにしたい。

なお、本稿は、平成四年に北海道大学で学位を受けた博士論文に加筆訂正したものである。<sup>(18)</sup>

本稿で多く取り上げた文献の略語表

(Abréviations) .....(ouvrages)

Béraud.....Jean-Marc Béraud, *La suspension du contrat de travail*, Sirey, 1980.

Brun et Galland.....André Brun et Henri Galland, *Droit du travail*, Sirey,

t.1, *Les rapports individuels de travail*, 2<sup>e</sup> éd., 1978;

t.2, *Les rapports collectifs de travail*, 2<sup>e</sup> éd., 1978.

Camerlynck.....G.H.Camerlynck, *Le contrat de travail*, 2<sup>e</sup> éd., in *traité de droit du travail*, t.1, Dalloz, 1982.

Capitant.....Henri Capitant, *De la cause des obligations*, 3<sup>e</sup> éd., Dalloz, 1927.

Carbonnier.....Jean Carbonnier, *Droit civil*, t.4, *Les obligations*, 14<sup>e</sup> éd., P.U.F., 1990.

Colin et Capitant.....Ambroise Colin et Henri Capitant, *Cours élémentaire de droit civil français*, t.2, 2<sup>e</sup> éd., par Léon Julliot de La Morandière, Dalloz, 1953.

Couturier.....Gérard Couturier, *Droit du travail*, P.U.F.;

t.1, *Les relations individuelles de travail*, 2<sup>e</sup> éd, 1993.

t.2, *Les relations collectives de travail*, 2<sup>e</sup> éd, 1993.

Durand.....Paul Durand et André Vitu, *Traité de droit du travail*, Dalloz;  
t.2, 1950; t.3, 1956.

Josserand.....Louis Josserand, *Droit civil positif français*, t.2, Sirey, 1930.

Larroumet.....Christian Larroumet, *Droit civil*, t.3, *Les Obligations*, 1<sup>ère</sup> Partie, Economica, 1986.

Latournerie.....Roger Latournerie, *Le droit français de la grève*, Sirey, 1972.

Lyon-Caen.....Gérard Lyon-Caen, *Le salaire*, 2<sup>e</sup> éd., in *traité de droit du travail*, t.2, Dalloz, 1981.

Lyon-Caen et Pelissier.....Gérard Lyon-Caen et Jean Pelissier, *Droit du travail*, 15<sup>e</sup> éd., Dalloz, 1990.

Marty et Raynaud.....Gabriel Marty et Pierre Raynaud, *Droit civil, les obligations*, 2<sup>e</sup> éd., Sirey;

t.1, *Les sources*, 1988;

t.2, *Le régime*, 1989.

Mazeaud.....Henri, Léon et Jean Mazeaud, *Leçons de droit civil*; t.2, vol.1, *Obligations: Théorie générale*, 7<sup>e</sup> éd., par François Chabas, Montchrestien, 1985.

Offertes à Brun.....*Études de droit du travail offertes à André Brun*, Librairie sociale et économique, 1974.

Offertes à Camerlynck.....*Tendances du droit du travail français contemporain, Études offertes à G.H.Camerlynck*, Dalloz, 1978.



Offertes à Lyon-Caen.....*Les transformations du droit du travail, Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989.  
 Pelissier, Supiot et Jeammaud.....Jean Pelissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 20<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2000.

Pippi.....Félix Pippi, *De la notion de salaire individuel à la notion de salaire social*, L.G.D.J., 1966.

Planiol et Ripert.....Marcel Planiol et George Ripert, *Traité pratique de droit civil français*, 2<sup>e</sup> éd., t.11, par A.Rouast et autres, Dalloz, 1954.

Rivero et Savatier.....Jean Rivero et Jean Savatier, *Droit du travail*, 12<sup>e</sup> éd., P.U.F., 1991

Siney et Javillier.....Hélène Siney et Jean-Claude Javillier, *La grève*, 2<sup>e</sup> éd., in traité de droit du travail, t.6, Dalloz, 1984.  
 Starck.....Boris Starck, Henri Roland et Laurent Boyer, *Droit civil, Obligations*, 2. Contrat, 4<sup>e</sup> éd., Litec, 1993.

Teyssié.....Bernard Teyssié, *Droit du travail*, Litec, 1980.

Terré.....François Terré, Philippe Simler et Yves Lequette, *Droit civil, Les Obligations*, 7<sup>e</sup> éd., Dalloz, 1999.  
 Yamaguchi.....Toshio Yamaguchi, *La théorie de la suspension du contrat de travail et ses applications pratiques dans*

*le droit des pays membres de la communauté européenne*, L.G.D.J., 1963.

- (1) 清水兼男「賃金カット」『現代労働法講座5労働争議』(総合労働研究所、昭和五五年)二八一頁。外尾健一「労働団体法」(筑摩書房、昭和五〇年)五〇五頁。なお、秋田成就「賃金の法的関係論」季刊労働法九三号一四頁は、賃金カットを「法的学術用語としては使用しない方がよいように思う」とする。

- (2) 下井隆史「労働契約法の理論」(有斐閣、昭和六〇年)一五頁は、「労働者が現実には働かずまた働かせられなかった場合の各タイプに応じ賃金支払義務の存否がさまざまに決められていくことによって、場合に応じノーワーク・ノーペイだったりその逆だった



りする」と述べている。

- (3) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法・上巻』（有斐閣、昭和五五年）五五四頁は、民法第六二四条をノーワーク・ノーペイの原則の根拠とする。山口浩一郎『労働組合法（第二版）』（有斐閣、昭和五八年）二二三頁および角田邦重・西谷敏・菊池高志『労働法講義2労働団体法』（有斐閣、昭和六〇年）二七六頁は、労働契約の停止がノーワーク・ノーペイの原則の根拠となり得るものとする。清水・前掲論文・二九四頁は、ノーワーク・ノーペイと労働契約の効力の停止を区別する。

- (4) 東大労働法研究会・前掲書・五五四頁。

- (5) スト不参加者の賃金請求権の問題について、わが国の判例はそうのように解している（ノースウエスト航空事件・最判昭和六二年七月一七日・労判四九九号六頁）。学説の概要については、坂本宏志「部分ストとスト不参加者の賃金請求権」（同事件の判例評釈）労旬一一八五号六一頁。

- (6) この問題について、来栖三郎『債権各論・全』（東京大学出版会）一八四頁は、危険負担には広狭二義が考えられ、雇用における危険負担は本来の狭義の危険負担とは全く異なり、「労務に服して初めて報酬請求権が発生する」とする。そして、民法第五三六条第二項を受領不能の規定とみて、「雇主の責に帰すべき事由により労働者が、例えば負傷して、履行不能になったという場合には、反対給付を受ける権利（賃金請求権）は発生せず、むしろ損害賠償請求権が発生する」とする。蓼沼謙一「スト不参加者の賃金請求権」季刊労働法五二号二四頁も、ほぼ同旨であるが、さらに「故意過失のない場合も民法五三六条二項にいう債権者の責に帰すべき履行不能に該当する」とする。宮島尚史「賃金カット論、その一、日本の場合（一）」学習院大学法学部研究年報八号一六一頁も同旨。

- (7) 賃金請求権がそもそも発生しないという解釈を採るか否かで、民法第五三六条の適用における証明責任の分配が異なることもあろう。この問題については、坂本宏志「賃金控除の理論的基礎」日本労働法学会誌九〇号八二頁。

- (8) イギリスにおいては、ストII停止説は定着をみるに至らず、ストII集団的解約説がなお維持されているといわれる（近藤享一「ストライキ」『現代労働法講座5労働争議』九五頁以下）。

- (9) Par ex., Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 1126, p. 1135.

- (10) Sinay et Javillier, p. 316.

- (11) Ibid. p. 317. また、山口俊夫「集団的労働紛争と労働関係（一）ストライキと労働関係」立教法学六号一三七頁によれば、「スト

ライキ中、労働契約は停止され、その間労働者は労務を供給せず使用者は賃金を支払うことから免除される」とする。

(12) 清水・前掲論文・二九四頁。

(13) ドイツの学説は、これまでも積極的に紹介されていた。その批判的検討として、下井・前掲書・第三部一二七頁以下。同書一三頁によれば、ドイツ流の領域説をわが国の解釈論に導入することによって矛盾が生じた要因として、①わが国にドイツ民法第六一五条にあたる規定がないこと、②ドイツでは受領遅滞に債権者の帰責事由を要しないのに対しわが国の学説は帰責事由が必要であるとの前提にたっていたこと、③ドイツの領域説が経営協同体理論と不可分のものであることが指摘されている。なお、フランスにおいては、ドイツ流の経営危険理論は適用されないものといわれている (Sinay et Javillier, p.339; Durand, n°287, p.819)。

(14) 賃金保障は、労働協約を通じて、職員層には比較的早くから適用されていた。工員層については、一九七〇年頃から月給制化協定を通じて、賃金保障が普及し始めた。例えば、一九七七年二月一〇日の全国職協定には、祝日の賃金支払い (第三条)、個人的事情のための有給休暇 (第四条)、疾病・災害を原因とする欠勤時の賃金保障 (第七条) が定められている。また、法律上の個別の諸手当については、山口俊夫「企業活動の短期的障害と労働関係」立教法学三〇号八八頁。一般的射程を有する立法としては、例えば勤続期間に関する一九六七年七月一三日のオルドナンス。

(15) Pelissier, Supiot et Jeammaud, n°989, p.1003 は、「現代の社会法の努力はいずれも、休業、疾病、廃疾、失業あるいは退職した状態にある労働者に収入の継続を保障することにある」という。Pippi, p.79 も同旨。

(16) Lyon-Caen et Pelissier, p.265; Pelissier, Supiot et Jeammaud, p.374; Yamaguchi, p.26.

(17) 青木宗也・片岡昇編『労働基準法 I (注解法律学全集44)』(青林書院、平成六年)三四一頁 (金子征史執筆)、菅野和夫『労働法 (第五版)』(弘文堂、平成一年)二一九頁。

(18) 本稿は、本来ならばより早く公表すべきものであったが、公表が著しく遅れた。本稿の最後に日本法解釈への示唆を論ずるが、この部分は、さらに具体的な考察を加えて既に坂本・前掲論文・日本労働法学会誌九〇号七七頁以下として発表した。

## 第一章 フランスにおける賃金体系と法制

### 第一節 賃金の意義および性格

#### 一 賃金の意義

フランスにおいても、一般に、賃金 (*salaire*) とは労働の対価 (*contrepartie*) であると定義されるが、この労働という言葉には、「完了した (*accompli*)」とか「供給された (*fourni*)」という形容詞が付されることが多い。<sup>(1)</sup> この定義は、もっぱら法的角度からの分析に基づくものとされている。<sup>(2)</sup> けれども、今日の立法は、その他社会学的角度や経済的角度からの分析からも影響を受けているといわれており、とりわけ社会学的角度から賃金<sup>(3)</sup>が生活費たる性格 (*caractère alimentaire*) を有しているとする認識が多くの賃金法制に着想を与えているのであるから、この法的角度というものも、古典的あるいは契約法的角度を意味するものと解される。

使用者の労働者に対する給付は多様な形態をとるが、これらがそれぞれ賃金として性格付けられるかどうかを問う実益は、賃金法制に服すべきものあるいは他の給付を算定する基礎となるものを明らかにすることにある。<sup>(4)</sup> したがって、賃金たる性格付けは、それが問題となる局面に<sup>(5)</sup>応じて異なるものであって、この意味では、賃金という法観念は実は必ずしも一貫したものではなく相対的なものである。

賃金は本来定額の報酬 (*rémunération forfaitaire*) であると表現されることがある。この意味するところは、使用者の経営上の利益や損失から独立したものということであるが、<sup>(6)</sup>後に述べる奨励手当などの賃金に付随する諸給付は、

これに賃金たる性格が認められ賃金法制が適用されるとしても、企業の経営に関係付けられることがある。<sup>(7)</sup> また、月給のみについて定額であると表現されることもある。この場合には、労働時間数の変動にもかかわらず、一か月の賃金額が固定されていることを意味する。しかし、固定されているという場合でも、その意味は一樣ではない。実際にも、賃金またはそのいくつかの要素は、次第に被用者の履行した実労働時間数と直接に結び付かなくなってきたといわれている。<sup>(8)</sup>

Salaire という語は、広狭両様の意味に用いられるが、本稿においてはいずれにも賃金の訳語を与えた。狭義の賃金は、基本賃金 (salaire de base) と呼ばれ、具体的に測定された労働の対価たる性格を有する。<sup>(9)</sup> したがって、本章冒頭に示した定義は、狭義の賃金に関するものと見ることができる。これに対して、広義で賃金という場合には、基本賃金のほかに、accessoires と呼ばれる諸手当も含まれる。<sup>(10)</sup> 広義の salaire は、rémunération と呼ばれる。<sup>(11)</sup> Accessoires はわが国でいう諸手当に近いが、これが常に賃金たる性格を有しているとは限らないことについては後述する。

- (1) Par ex., «la contrepartie du travail accompli» (Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 986, p.1000; Lyon-Caen, n° 2, p.2), «la contrepartie du travail fourni» (Rivero et Savatier, p.565; Brun et Galland, t.1, n° 291, p.298), «le prix que l'employeur s'engage à remettre à l'ouvrier ou à l'employé en échange du travail fourni par celui-ci» (Planio et Ripert, t.11, n° 813, p.54), «la contrepartie de la fourniture d'une prestation de travail» (Teyssié, n° 567, p.257; adde, «ceux-ci (salaires) ne sont dus que pour service fait» (Brun et Galland, t.2, n° 1114).
- (2) Brun et Galland, t.1, n° 292, p.299.
- (3) Rivero et Savatier, *loc.cit.*; Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 986, p.1001; Teyssié, n° 567, p.258; Pippi, p.45 et s.; P.Vellieux, Les limites de la notion de salaire; œuvres sociales et cotisations sociales, *Dr.soc.* 1984. 721. など。経済的に分析された賃金は、これと

は逆の方向を示すことがある。孫引きになるが、Pippi, p.89-91に紹介されている経済学者の主張によると、賃金は労働の代金であって、労働者の家族の数によって左右されることは許されない、それは競争原理 (loi de la concurrence) をゆがめるものである。そうしなければ独身者のみが求められることになる、というのである。こうした議論は、現在社会保障制度に統合されているところの家族給付 (allocations familiales) の前身的形態である家族補足賃金 (compléments familiaux) が生成する過程で生じたものである。

- (4) Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 987, p.1002; Rivero et Savatier, p.566-567; Lyon-Caen, n° 187, p.230; Brun et Galland, t.1, n° 295; Couturier, t.1, p.465; Pippi, p.65.
  - (5) Pelissier, Supiot et Jeammaud, *loc.cit.*; Couturier, t.1, p.465-466; Lyon-Caen, n° 191, p.236; P.Vellieux, *op.cit.*, p.722.
  - (6) Pippi, p.28; Lyon-Caen et Pelissier, n° 464, p.558.
  - (7) Planiol et Ripert, n° 814, p.54; Pippi, p.34-35; Lyon-Caen, n° 3, p.3-4.
  - (8) J.Savatier, Observations sous Soc.24 févr.1961, *Dr.soc.* 1961.361; Rivero et Savatier, p.77; Pippi, p.89.
  - (9) Couturier, t.1, n° 287, p.470.
  - (10) Pippi, p.39によれば、労働と厳密な意味での対価関係がなく、本来の意味での賃金でないものが、accessoires, compléments, substitutsなどと名付けられる。
  - (11) Rép.trav.V°《salaire (definition, forme)》, n° 12; Lyon-Caen, n° 190, p.236; Couturier, *loc.cit.*; Pippi, p.40 et 109. ① rémunération
- には、「報酬」という訳語を与えるのが一般的であり、本稿でもしばしばこの訳語を用いている。

## 二 社会保障法上の賃金の観念

労働法典には賃金を定義する規定がないが、社会保障法典はこれを備えている。社会保障の一般制度において拠出金 (cotisation) の算定に用いられる賃金の観念について、社会保障法典Ⅰ第二四二の一条第一項は、非常に広い定

義を採用している。すなわち、同条は、「労働の対価として (en contrepartie....) または労働を契機として (à l'occasion du travail) 労働者に支払われるすべての金員は報酬 (rémunérations) とみなされる」と規定している。<sup>(12)</sup> この「労働を契機として」という部分が定義を非常に広いものとしている。学説によると、こうした拡張の要因は、詐欺の防止と財源の強化にあるといわれている。<sup>(13)</sup> 労働を契機として支払われる金員に該当するためには、判例の非常に拡張された考え方によると、それが被用者に被用者たる立場において支給される金員、すなわち企業に現在または過去に帰属していることを理由として支払われなければならない金員であれば足りる。<sup>(14)</sup> 労働契約停止期間中に支払われる給付も、多くは拠出金の算定の基礎に算入される。<sup>(15)</sup> しかし、企業のために労働者が支出した費用の返戻は算入されない。<sup>(16)</sup>

社会保障法典がこのように賃金について広い定義規定をおいていることから、労働法上の賃金たる性格をもたない給付が、社会保障の拠出金の算定の基礎となる賃金に含まれることがある。例えば、企業委員会から支給される手当が、社会保障法上の賃金に該当するとされることがある。<sup>(17)</sup> しかしながら、この手当は使用者が支払うものではないにもかかわらず、拠出金の納付を義務付けられることから、使用者は企業委員会に償還請求することができるとする判例がある。<sup>(18)</sup> こうしたことは、同じ給付について、労働法と社会保障法とで異なる法的性質が付与されるという解釈をもたらしことになり一貫性がないと指摘されている。<sup>(19)</sup> むしろ積極的に、社会保障法典の定義を参照して解釈論をたてる立場が増えてきている。すなわち、「労働を契機として」支給される給付は、単にこれだけの理由で労働法上も賃金であるとみなされるというのである。<sup>(20)</sup>

(12) 本文には同項の前段を示したが、後段には賃金とみなされるべき給付が例示列举されている。すなわち、賃金または稼ぎ



(gains) 有給休暇手当、労働者の拠出金として控除される金額、代償手当、奨励手当、賞与およびその他の金銭給付、現物給付、ならびに心付けの名目で直接または第三者を介して受給する金額である。これらが例示列挙であることについては、P.Vellieux, *op.cit.*, p.723 参照。Pippi, p.116.

- (13) J.-J.Dupeyroux, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 1993, 12<sup>e</sup> éd., n° 600, p.589; Rivero et Savatier, p.570. 企業が行なう偽装およびこれに対する行政の対応について Pippi, p.134.

- (14) J.-J.Dupeyroux, *op.cit.*, n° 600, p.590; Couturier, t.1, n° 284, p.467. なお、破毀院判例に対して下級審裁判所が示した若干の抵抗について Pippi, p.66-67.

- (15) J.-J.Dupeyroux, *op.cit.*, n° 606, p.595. 明文があるものとして、年次有給休暇手当については社会保障法典第二四二の一条、休業補償付加手当については一九七二年二月三〇日のデクレによる。なお、賃金保険の拠出金における有給休暇手当の取り扱いについては J.Tilhiet-Pretnar, *Un aspect nouveau du droit du salaire: l'assurance des salaires, in Offertes à Camerlynck*, p.171.

- (16) J.-J.Dupeyroux, *op.cit.*, n° 608, p.598. Soc.3 mai 1972, *JCP* 1972, 2, 17210.

- (17) Soc.22 mai 1979, *Dr.soc.* 1984, 734; Cinq arrêts, Soc.11 mai 1988, *Dr. soc.* 1988, 501-504. 参照 P.Vellieux, *op.cit.*, p.724; J.Savatier, *intervention, Dr.soc.* 1984, 730 以下。拠出すべき金額の一部を免れるために使用者が企業委員会と結託して企業委員会に支出を要請するものがあるとして判例に反対する。

- (18) Soc.11 mai 1988, *précité*, 4<sup>e</sup> esp. (affaire《fonderies et aciéries électriques de Feurs》), *Dr.soc.* 1988, 503. 以下 J.-J.Dupeyroux, *Les cotisations sociales sur les avantages fournis par les comités d'entreprise, Dr.soc.* 1988, 500 は、企業委員会が使用者の計算において行動したものであるとして判例に反対する。

- (19) Couturier, *loc.cit.*

- (20) Lyon-Caen, n° 193, p.238; Couturier, t.1, n° 284, p.468; Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 986, p.1001; Brun et Galland, t.1, n° 294, p.304.



### 三 労働の給付と賃金との関係

先に指摘したとおり、賃金とは被用者が給付した労働の対価であると定義されるのが一般的である。この定義において、「給付した」とか「供給された」という形容詞が付されていることの法的意義の解明は、本稿の中心テーマにも関わる。この定義を厳密に解すると、労働が供給されていない限り賃金請求権が存在し得ないことは、賃金の定義自体から当然に導かれることになる。実際にも、労働の停止による賃金控除が直接この定義から導かれるかのよう表現する学説もある。<sup>(21)</sup> けれども、労働契約は有償双務契約であり、<sup>(22)</sup> 上記の賃金の定義もこの双務契約たる性格から導かれたものである。<sup>(23)</sup> この故に、賃金控除の法的根拠の核心は、労働契約が双務契約であるという性格付けを与えられていることにあると解すべきことになる。賃金の定義に上記のような形容詞が付されていることから、安易に賃金が停止条件付債務であると帰結することはできない。実際にも、労働を一つの商品と見立てたときに、賃金が売買代金である<sup>(24)</sup>と比喻されることがあるが、このことは、対価の意味が売買等の双務契約と極端に異なる意味に解釈されるべきでないことを物語るものといえよう。<sup>(25)</sup> 賃金控除の法的根拠を双務契約の諸制度の中に求める具体的検討は、第四章において展開する。

また、右のような定義が承認されるにせよ、労働の給付がないにもかかわらず支給される賃金は少くないし、<sup>(26)</sup> 第三章において検討する集団的労働紛争から生じる賃金控除の問題に与えられる解決は、労働の給付の存否を必ずしもその決め手としているわけではない。それでは、いずれが原則かといえば、労働の給付がない場合には賃金が控除されるのが原則であるといわざるを得ない。例えば判例は、<sup>(27)</sup>「契約の展開するなかで、労働の給付がなされなかったときは、報酬は義務付けられない」と述べている。また、労働という対価なく法律上支払うべきものとされている報酬<sup>(28)</sup>は、例外的なもの<sup>(28)</sup>とみなされなければならないと、その結果、限定的に解釈されなければならないとする判例もある。

- (21) Rivero et Savatier, p.452.
- (22) Soc.11 janv.1962, JCP.1962.2.12564, D.1962.629は、「労働契約の双務契約たる性格の故に、賃金はいずれも労働の給付の対価であり、したがって、労働者が遂行されなかったときには、原則としていかなる賃金も義務付けられない」と述べている。事案は、仕事の閑散を理由として休業を命じられこれに応じた女子職員が休業期間中の賃金を請求したもので、破毀院は、使用者に休業を命じる適法な理由がないことを原告が証明しなかったとして、請求を却けた。
- (23) Soc.1<sup>er</sup> juin 1951, Dr.soc. 1951. 530; Soc.11 janv.1962, précité.
- (24) Coururier, t.1, n° 293, p.475; Teyssié, n° 570, p.259. Cf. Pippi, p.78 et 87.
- (25) しかし、この比喩は、当然のことながら、特定物売買における危険負担債権者主義を労働契約にも適用するような意味合いを持たない。
- (26) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 989, p.1003は、「このような給付も使用者から支払われている限り賃金の範疇に属するとする。Teyssié, n° 567, p.258, note 287は、「このような賃金についても債務の原因を労働の給付に求める。」
- (27) Soc.17 nov.1977, D.1978.I.R.65.
- (28) Soc.3 déc.1980, Bull.civ.V, n° 871, p.645は、「有給休暇期間中に、休日架橋 (ponts) 制度による休日があったとして、労働協定上の補足手当が請求された事案である。原判決は、協定が有給休暇期間中の架橋が生じることについて何ら制限を規定していないとして、請求を認容した。これに対し破毀院は、「労働の給付なき報酬の例外的支払に関する法律の諸規定は、これが何ら規定していない場合にまで拡張され得ない」として原判決を破棄した。

## 第二節 賃金の種類

### 一 狭義の賃金

狭義の賃金は、時間賃金 (salaire au temps) と能率賃金 (salaire au rendement) との、二つのタイプの賃金からなる。時間賃金は、一定の労働時間に対応して履行された労働の対価として支払われる賃金であり、これが最も普及している賃金の形態である。能率賃金は、一定時間内において労働者が実現した生産量に対応する賃金である。これらが賃金体系のうちの最も基本的な部分を構成すると考えられている。

賃金は労働契約の要素である。賃金なくしては労働契約は存在し得ない<sup>(1)</sup>。したがって、ある契約が労働契約であるか否かを決定するには、報酬という要素が不可欠である。かつて、時間賃金が支払われるのが労働契約の特徴であつて、仕事の成果に対して報酬が支払われるのは請負契約であるとする学説が提唱されたことがある<sup>(2)</sup>。しかし、この説明は今日では支持されていない<sup>(3)</sup>。

賃金は労働の対価であるという觀念から、供給された労働に応じて賃金が算定されることが論理的に導かれる。この労働を測定するための方法には、前述のふた通りが考えられ、これらの測定方法が時間賃金と能率賃金とにそれぞれ対応することになる。そうだとすれば、賃金が労働の対価であるという定義は狭義の賃金について正確に当てはまることになる。このように、狭義の賃金は労働者の現実の勤務と結び付いているが、これに対し、広義の賃金は厳密な意味での労働の対価とはいえなくなっていると評価されることがある<sup>(5)</sup>。

狭義の賃金の金額は、実際には、労働協約により決定される。協約により決定される賃金額は、当該協約の適用領域において最低賃金として機能する<sup>(6)</sup>。協約の水準を下回る賃金しか支払われない場合には、追加賃金が被用者に支払

われなければならない<sup>(7)</sup>。労働協約による賃金額の決定方式は、まず職業格付け (qualification professionnelle) のない者の最低の賃金額を定め、次いで職業格付けごとの係数を定めるというものである。こうして、職業格付けが決定されれば、自動的に協約上の最低賃金額が決定されることになる<sup>(8)</sup>。

時間賃金は、一時間や一か月といった期間に対応しており、それぞれ時給 (salaire horaire) および月給 (salaire mensuel) と呼ばれる。時給と月給との間に理論的にどのような違いあるのかは、興味深い問題である<sup>(9)</sup>。月給の場合には、一か月の所定労働時間が月毎に異なっているとしても、各月の賃金の総額は異ならないが<sup>(10)</sup>、時給の場合には、労働時間の変動が直接賃金に影響を及ぼす。

能率賃金は労働の性格に応じてさまざまな形式を採り、時間賃金と組合せて賃金の骨格が作られる。SMIC (フランスの最低賃金制度) が時間単位で定められているため、能率賃金は能率手当 (primes au rendement) という形式をとることが多い。報酬がもつばら能率賃金で支払われるときでも、少なくとも最低賃金の水準が確保されなければならない<sup>(12)</sup>。この種の賃金は、収入が安定しないとか、非人間的な作業ペースを強いることになるおそれがあるなどとして、批判されている<sup>(13)</sup>。

- (1) 「労働契約は有償契約であるから、実際にも、報酬は明示または黙示に同意されなければならない」 (Cass. 3 août 1942, D.A. 1943.1.1, Dr.soc. 1943. 231)。Couturier, t.1, n° 44, p.94.
- (2) M.Planiol, *Traité élémentaire de droit civil*, t.2, 8<sup>e</sup> éd., n° 1827, p.588.
- (3) Couturier, t.1, n° 44, p.94-95によれば、時間賃金は、労働が賃金を支払う者の指揮命令下で行なわれていることを示す有力な手がかりであるにすぎない。
- (4) Rivero et Savatier, p.570.

- (5) Lyon-Caen, n° 190, p.236; Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 989, p.1003.
- (6) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 1014, p.1027.
- (7) 協約上の最低賃金が実際に支払われたかどうかを判定するためには、労働の対価としてまたは労働を契機として支払われた全ての賃金が算入されなければならない (Soc.18 mai 1978, JCP. 1978. 4. 221)。
- (8) 例えば、無格付けを一〇〇とし、工員を一二〇とする。この無格付け一〇〇ポイントに何フランという金額を与えれば、工員の賃金額が自動的に算定できることになる。実際には、職種およびこれに相應する格付けが細分されて詳細に規定されている。
- (9) Couturier, t.1, n° 285, p.468によれば、伝統的に時間賃金は時給であったとされる。
- (10) *Ibid*; Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 991, p.1006.
- (11) Rep.trav., v°《Salaire (définition, forme)》, n°s 88 et s.; Rivero et Savatier, p.571; Lyon-Caen, p.182.
- (12) Couturier, t.1, n° 285, p.468-469.
- (13) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 992, p.1007. なお、作業ペースについては、労働協約が標準的なペースを定めていることもある。

## 二 現物給与

現物給与 (*avantages en nature*) は、その金銭換算が必ずしも容易ではない場合があるものの、基本的には賃金の一部をなすものと認められてよい。<sup>(14)</sup> もっぱら現物給与で支払うことも、最低賃金を下回らない限り許される。<sup>(15)</sup> しかし、他の給付との区別が困難な場合もある。<sup>(16)</sup>

ストライキと現物給付との関係では、社宅 (*logement*) の供与が問題とされることがある。社宅の供与が労働契約に付随してなされているときには、労働者は労働契約の終了後には居住を維持する権利を原則として有しないことに

(17) なる。いわゆるストⅡ切断説が戦前の判例において支配的であったことは次章で紹介するが、これによれば、ストライキにより労働契約が切断されるのであるから、杜宅の利益は失われることになり、使用者は立退を命ずる裁判を得ることができる。これに対し、停止理論が認められるならば、杜宅の享受が維持されることになる。(18) 学説には、杜宅への権利が維持されるのは停止の効果であると評価するものがある。(19)

- (14) Brun et Galland, t.1, n° 296; Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 993, p.1008; Teyssié, n° 581, p.268. なお、Couturier, t.1, n° 285, p.468によれば、職に特有の特別な負担を填補するためのものでないときに、現物給与が賃金の要素となる。
- (15) Lyon-Caen, n° 240, p.303; Couturier, *loc.cit.*」のような形態の労働を *travail au pair* という。「住み込み労働」とでも訳すべきか。
- (16) 例えば、衣服の支給が賃金たる現物給付に該当する場合はあり得るが、作業服の支給は費用の償還である (Rivero et Savatier, p.577; Pelissier, Supiot et Jeammaud, *loc.cit.*).
- (17) Soc.10 janv.1962, JCP.1962.4.26.
- (18) Durand, t.3, n° 288, p.824.
- (19) Sinay et Javillier, n° 215, p.305.

### 三 諸手当

(a) 使用者が労働者に対して支払う基本賃金以外の給付で、賃金たる性格が認められ得るものは極めて多様な形態をとる。(20) 一口に諸手当 (*accessoires*) などと総称されるが、奨励手当 (*primes*)、代償手当 (*indemnités*)、賞与 (*gratifications*)、心付け (*pourboires*) というように分類されるのが通常である。しかし、実際に付されている名称が必ずしも一定していないし、(21) これらの分類も必ずしも法的性質に従ったものというわけでもない。また、これらの給付



は、奨励手当を除けば、狹義の賃金とは異なり、当然に賃金たる性格が認められるわけではなく、賃金たる性格が問題となる制度に関する紛争ごとに、この性格の存否を検討すべきものとされている。

(b) 諸手当の中でも、奨励手当は、その名付け方に混乱があることを留保する限り、ほぼ異論なく賃金たる性格が認められている。<sup>(24)</sup>しかし、奨励手当の形式は多様である。この手当の例としては、能率手当や一定の生産性向上、品質改善、原料節約など業績を上げることがを喚起することを目的とするもののほか、従業員の企業への定着を目的とする勤続手当 (prime d'ancienneté)、欠勤の抑止を目的とする精勤手当 (prime d'assiduité)、高熱下、寒冷地、坑内、高所など、特に苛酷な条件下での労働の履行に由来するいわゆる苦役手当 (prime de pénibilité) などがある。<sup>(25)</sup>これらを一括して性格付けることは相当に困難であるが、少なくとも、いずれも特定の労働に対する報酬としての性格を示すものと見ることができよう。労働の価値は、既に述べた時間賃金のように、多くの場合労働時間によって測定されるが、労働時間の長さだけでは測定できない労働の価値を使用者が享受することがある。奨励手当は時間賃金により評価されていない労働者の労働の価値に対して報酬を与えるものといえよう。

奨励手当の支給は、法律によっては義務付けられておらず、労働協約等にその支給の根拠がある。勤続手当と精勤手当に対しては、その支給に消極的な見解が多い。勤続手当とは、基本賃金に勤続期間の長さに応じて増加する一定割合を乗じた金額の手当で、労働力の移動を阻害するものと評価されている。<sup>(26)</sup>また、後述するように、精勤手当はストライキとの関係で深刻な問題を提起する。

(c) 代償手当や賞与は、当然に賃金たる性格が認められるわけではなく、基本的には賃金ではないと表現されることすらある。<sup>(27)</sup>また、心付けは、本来使用者が労働者に支払うものではないという点において、明らかに賃金と異なる。代償手当は、その名称からして損害賠償を連想させるが、労働関係においては必ずしも損害を填補する性格を有し



ているものばかりではないといわれている。実際にも、超過時間手当は、法定の増額がなされているだけで、労働に対する報酬であることには変わりがない。法定の有給休暇手当 (*indemnité de congés payés*) や、協約上の祭日手当のようなものについては、労働がないことが前提であるけれども、少なくとも、労働したならば得られるであろう賃金額に相当する手当であることは確かである。これらが喪失した賃金を填補するものであるならば、代償手当という名称は適当であることになるが、法律または協約において有給であることが義務付けられているが故に支給されるものであるから、賃金が喪失しているとはいえないことになる。<sup>(28)</sup>むしろ、労働の履行がない場合に関する法律上または協約上の危険分配の態様と解すれば足りよう。解雇予告に代わる手当も同様に、使用者が支払わなければならない賃金と同じ性質を有する。<sup>(29)</sup>これらの賃金そのものまたは賃金の代替物 (*substituts*) としての代償手当は、賃金法制に服する。<sup>(30)</sup>

以上のほか、損害賠償や費用の償還 (*remboursement de dépenses*) としての性質を有する代償手当も存在する。これらについては、賃金たる性格が認められないものとされている。<sup>(31)</sup>例えば、費用の償還は、予告手当および解雇手当の算定の基礎となる賃金から除外される。<sup>(32)</sup>当該給付が費用の償還に該当するか否かについては、給付の支給条件が職業上の出費の現実に対応しているか否かが決め手とされる。<sup>(33)</sup>けれども、費用の償還の一種と見られている出張手当 (*indemnité de déplacement*) に賃金の時効の規定が適用されるとした例がある。<sup>(34)</sup>結局、賃金たる性格を有しないとされる類型としての損害賠償と費用の償還とは、そのような性質が明らかである限り賃金でないとされるに過ぎないというべきであろう。実際にも、純粹な意味での損害賠償金が賃金ではないことは当然のことである。具体的には、適用される条項との関係で、賃金たる性格が決められるもののものである。

(d)賞与の支給には、労働者の企業への貢献に対して使用者が満足を表明する場合と、家庭の事情など労働者に個人

的事情が生じた場合とがある。<sup>(35)</sup> gratifications という名称からしても賞与は恩恵的給付を思わせるが、賃金たる性格を有する場合もある。賃金たる性格を有しないものを無償賞与 (gratifications bénévoles)、賃金たる性格を有する賞与を約定賞与 (gratifications contractuelles) と呼んで区別することもある。<sup>(36)</sup> 例えば、労働協約に定められた年末手当 (prime de fin d'année) は、一年間の労働が債務の原因であつて、贈与ではないとされる。<sup>(37)</sup> 逆に賞与が純粹に恩恵的なものであるときは、労働者はその支給を請求する権利を持たず、したがつて、賞与は賃金たる性格を有しない。<sup>(38)</sup> 賃金たる性格を有しない賞与は、賃金法制が適用されず、<sup>(40)</sup> その支給は使用者の裁量に委ねられる。<sup>(41)</sup> 賞与が、原則として、無償行為であると考える立場もある。<sup>(42)</sup> けれども、労働関係においては、恩恵的給付は消滅しつつあるといわれる。<sup>(43)</sup> 用語例は必ずしも統一されておらず、特に前述の年末手当のように、prime と名付けられている場合も多い。慣行にその根拠がある場合には、一定の条件を満たすことにより賃金たる制格付けが与えられることもある。<sup>(44)</sup>

判例によれば、慣行上、賞与が賃金の補完たる性格を有するためには、次の3つの標識が考慮される。<sup>(45)</sup> 第一に、特定の人に個人的に支給されるものではなく、従業員全体にまたは特定の職務に就いている被用者全員に支給されることである。<sup>(46)</sup> 第二に、ある程度周期的に支給されていることである。<sup>(47)</sup> 第三に、その金額が、恣意的な要素に対応した変動の仕方を示すものではなく、ある程度固定であることである。<sup>(48)</sup> しかし、支給条件そのものが金額の変動を予定することもある。慣行の存在は原則として労働者が証明しなければならぬ。<sup>(49)</sup>

年末手当等の支給には、被用者が特定の日に当該企業に在職していることが条件として課されることがある。この日付までに退職しまたは解雇された被用者は、手当を請求する権利を有しない。<sup>(50)</sup> この条件が定められていない場合には、被用者が在職した月数の割合に応じて手当が算定されるべきだとする説があるが、<sup>(51)</sup> 判例はその旨が協約または慣行によって定められている場合に限るとしている。<sup>(52)</sup>

(e)心付け (pourboires) は、使用者自身が支払うのではなく、被用者の職務 (fonction) をきっかけとして、関係した第三者が支払う金員である。すなわち、労働関係からみると第三者である使用者の顧客が支給する給付である。その支給は、仕事の完了した状態に対する客の満足を表明する。したがって、心付けは、本来一つの恩恵的給付であったのであり、その金額および形態は贈与者の自由裁量に委ねられていた。けれども心付けの実務の普及に伴い、その支給およびその最終的帰属をめぐって関係する三者の関係に変化が現われ、特に個人に対する心付けが減少して、客と使用者との間で締結される請負契約のなかにサービス料として心付けが組み込まれ、集団的サービスに対応する心付けが使用者によって集約され、従業員に対して割り振られるようになってきている。<sup>(53)</sup> 今日では、心付けも被用者の報酬に属するという見解がある。<sup>(54)</sup> また、使用者による濫用を防ぐために、一九三三年七月一九日の法律 (L 第一四七の一条) は、心付けの統制および分配を明示的に規律することとし、心付けの慣行がある商業を営む事業において、使用者が「サービスのために」行なった徴収は、すべて従業員に支払われなければならないことになった。このようにして従業員が受け取った心付けは、賃金法制に服するが、それは固定した賃金と混同されたり、これの代用とされたりしてはならず、賃金に付加されるものである。もし、心付けのみで報酬を受ける職員がいても、その者には最低額の賃金が保障されなければならない。

一九八六年十一月二日のオールドナンスに定められた利益参加による給付は、法律上、賃金たる性格が与えられない。特に同オールドナンス第四条は、「利益参加協定の適用により被用者に支給される金員は労働立法の適用については賃金の要素たる性格を有しない」と定めている。

(20) A.Rouast, Les avantages complementaires du salaire, *Dr.soc.* 1948. 370.

- (21) 本稿では、必ずしも適切とはいえないかもしれないが、*primes* に「奨励手当」、*indemnités* に「代償手当」の訳語を与えた。わが国では、これらに類する給付はいずれも手当と呼ばれるであろう。両者が厳密な区別になじむかどうかは判然としないが、フランスの学者はこれらを区別している。
- (22) 「賞与」という訳語は便宜上のものであって、場合によっては「見舞金」とか「祝儀」などと訳したほうが適切な場合もあるであろう。*Gratifications* の代表例である「三か月目手当 (13<sup>e</sup> mois)」、年末手当 (*prime de fin d'année*)、決算手当 (*prime de bilan*) などは、わが国のいわゆるボーナスないし賞与に類する。
- (23) 特に、*gratifications* の例として挙げられるものは *primes* と名付けられる場合が多く、また *indemnité de mariage* (結婚手当) などの例もある (Soc.29 mai 1962, JCP.1962.4.98)。*soûdij*、通勤手当 (*prime de transport*) や外食手当 (*prime de panier*) は、その性質上、費用の償還たる *indemnités* に属する (Lyon-Caen, n° 210-211, p.261)。Cf. Durand, t.2, n° 359, p.676; Lyon-Caen, p.260; Pippi, p.133。
- (24) *Pélessier, Supiot et Jeammaud*, n° 1001, p.1014; Lyon-Caen, n° 127, p.157. *Teyssié*, n° 586, p.271 は、継続性を要件とする。
- (25) *Teyssié*, n° 586, p.271, note 356 は、この手当が狭義の賃金に取り込まれる傾向にあるという。
- (26) Lyon-Caen, n° 127, p.157. また、月給制化に関する作業グループの一九七〇年二月二七日労働大臣宛て報告書は、さらに、労働者の企業に対する従属性を増加させ、若年労働者の労働を低く評価し、昇進のための努力を抑制させることになると、否定的な見解を打ち出していた (*Dr.soc.*1970.308-309)。一九七八年一月一九日の法律に追加条項として組み込まれた一九七七年十二月一日の月給制化に関する全国職協定は、報告書の見解に従ったためか、勤続手当支給条項を含んでいないが、報告書からこの全国職協定までの間に成立した産業部門別月給制化協定の多くは、勤続手当を制度化していた。J.Bunel, *La mensualisation, une réforme tranquille?*, Les Éditions ouvrières, 1973, p.137-139 によれば、勤続手当支給条項を含むこれらの協定の交渉段階においては、職員について勤続手当が実施されている限り工員についても同等にこれを支給すべきであるとして、むしろ労働組合側が積極的な態度を示していたという。
- (27) *Rivero et Savatier*, p.572 は、労働の対価ではないとする。*Teyssié*, n° 586, p.271 も同旨。労働を契機とする出費を償還するための代償手当は、ある点では (例えば時効について) 賃金法制に服するとしても、やはり賃金ではなく、予告手当の算定の基礎となる賃金には含まれない。また、*Planiol et Ripert*, t.II, n° 814, p.54-55 は、代償手当が *accessoires du salaire* ではないとするが、こ

れは代償手当を費用の償還だけに限定した理解である。

- (28) Rivero et Savatier, p.572 は、これらの手当が特定の労働期間に対応するものではないが、労働者の給付したサービスに法的原因を有するが故に賃金としての性質が与えられるとする。Lyon-Caen, n° 218, p.270-271 は、契約期間中に支払われることを理由として、賃金たる性格を認める。

- (29) Lyon-Caen, n° 219, p.273. なお、Pippi, p.136-138 は、解雇に伴う手当に関して、不法行為責任と契約責任とを区別すべきでないという立場から、濫用ある解雇を理由とする賠償金 (indemnité de rupture abusive) にも同様に賃金たる性質を認めるべきであるとする。

- (30) Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 1002, p.1015.

- (31) Soc.11 mai 1948, JCP.1948.4.101; Soc.17 nov.1977, D.1978 I.R.65. Couturier, t.I, n° 289, p.471-472.

- (32) Soc. 21 mars 1972, JCP.1972.2.17229.

- (33) Couturier, t.I, n° 289, p.472 によれば、費用の償還であつて賃金でないとされるのは、支給対象となる業務に従事している被用者にのみ支給される給付であり、支給される金額が職業上の地位に関係がなく、現実の労働が行なわれない場合には支給されないものである。例えば、Soc.19 oct.1983, Liaisons sociales, Légisoc, n° 5442, p.7 は、通勤手当が、勤務場所から遠い住居を有する従業員にのみ支払われ、欠勤または労働の停止の場合には支払われず、職業格付けには関係なく各受給者の通勤距離に応じて金額決定されるものであったとして、社会保障の拠出金の算定の基礎には含まれないとした。Soc.14 mai 1984, JCP.1984.4.236 も同様。A.Rouast, *op.cit.*, p.371 は、支給が恒常的であるか例外的であるかで区分し、恒常的に支給される手当は、労働者の生活水準の向上のために賃金に付加されるとする。

- (34) Soc.21 mars 1962, précité.

- (35) Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 994, p.1009; Brun et Galland, t.I, p.30.

- (36) Teyssié, n° 584, p.269.

- (37) Planiol et Ripert, t.II, n° 816. しかし、合意の存在を判定することが困難であることもある。Soc.25 janv.1979, D.1979 I.R.331 は、使用者のあいまいな回答だけでは賞与請求権の存在が認められないとした。

- (38) Rivero et Savatier, p.573.



- (39) Couturier, t.1, n° 290, p.472.
- (40) Rivero et Savatier, p.573.
- (41) 544 Soc.25 oct.1961, *Dr.soc.*1962.42 は「ストライキへの参加を理由とする賞与の支給拒絶は権利の濫用であるとしている。」
- (42) Teyssié, n° 584, p.269.
- (43) Lyon-Caen, n° 193, p.238; Pippi, p.126.
- (44) Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 996, p.1010; Couturier, t.1, n° 291, p.473.
- (45) Soc.8 déc.1960, *D.*1961.93. Et cf. Soc.11 juill.1956, *D.*1957.461 (4<sup>e</sup> esp.); Soc. 26 juin 1957, *D.*1958.55 (2<sup>e</sup> esp.), かつした判例の立場に  
対して Pippi, p.131 は「賞与の支給が全く恩恵的な意図でなされているのではないことを指摘している。」
- (46) Soc.18 déc.1986, *JCP*1987.4.71 は「支給の慣行が特定の職種を明らかに排除していたものとして賞与請求を却けた。」
- (47) 一回限りの支給では慣行は成立しない (Couturier, t.1, n° 291, p.473)。Soc.3 juin 1971, *Bull.V*, n° 405, p.340 は「ヴァカンス手当  
が三年間支給されたことにより、慣行の成立を認めた。三要件のうち、この継続性の要件だけで慣行が認定された例として、  
Soc.9 avr.1962, *D.*1962.491 がある。」
- (48) 金額の固定性が要求されるとはいえず、毎回同じ金額である必要はない。一定の明白な計算式によって、あるいは賃金や物価の変  
動に併行して変化するものであれば足りる (Soc.20 juill.1978, *JCP*1978.4.304)。慣行上の賞与請求が認容された例として、Soc.9  
déc.1979, *JCP*1980.4.93 (毎年賃金月額と同額の期末手当が支払われていた); Soc.22 mars 1979, *JCP*1979.4.185 (年末手当が一〇年  
以上継続し受給者もその金額を算定することができた)。賞与請求が却けられた例として Soc.21 févr.1962, *D.*1968.395 (年末手当  
の支給が四期続いたが使用者は次期には支払わないと宣言していた)。A.Rouast, *op.cit.*, p.372 は「受給者の算定可能性を有償性の  
標識とする。」
- (49) Soc.6 févr.1974, *Bull.V*, n° 96, p.88 は「予告手当の算定の基礎に含めるために賞与が慣行として成立しているか否かを認定しな  
かったとして、原判決を破棄した。Soc.26 mars 1984, *JCP*1984.4.179, *infra*。」
- (50) 年末手当の支給日在籍要件をめぐる、中途退職者が在籍した期間の割合に応じた手当の支払が求められることがある。Soc.8  
janv.1965, *JCP*1965.2.14082 は「原判決が一部支給を認容したのに対し、一三か月目手当の支給日在籍要件が被用者を通年勤務さ  
せる趣旨であったという使用者の主張に答えるべきであったし、原告が割合支給の慣行の存在を証明しなかったとして、原判決を

破棄した。Soc.26 mars 1984, JCP.1984.4.179は、手当が年末にのみ支払われるものであるとき、その支払期以前に企業を退職した従業員の場合に就いた手当請求は、合意または慣行の効果としてのみ可能であり、その証明はこの従業員の負担に属し、この手当を制度化する回状が手当対象期間中に勤務していた者を排除していないという事実は、何ら意味を持たず、同じ状況にある同僚がこの手当を受けたという事実は、原告により援用されているが、使用者が誤って支給したものであり、これだけでは慣行を成立せしめる継続性、固定性の標識に該当するものではないとして割合支給請求を却けた。また、Soc.12 déc.1984, Liaisons social, Légi.soc., n° 5617, p.13も、年度中途で退職した者には、その原因を問わず、年度末に支払われる決算手当を請求する権利がないとした。以上に対し、Soc.8 déc.1960, D.1961.93は、年末手当が賃金の一部をなしており給された労働の対価であったとして割合支給請求を認容し、また、Soc.17 déc.1966, D.1967.301は、月給者の手当請求について、手当がなければ彼の賃金が時給者のそれを下回ることになるので、手当は賃金の一部であるとして、割合支給請求を認容した原判決を支持した。

(51) Couturier, t.1, n° 292, p.474.

(52) Soc.26 mars 1984, précité.

(53) Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 998, p.1012; Pippi, p.106.

(54) Couturier, t.1, n° 285, p.469; Teyssié, n° 587, p.272.

### 第三節 賃金に関する法規制

#### 一 賃金額の決定

賃金額は、労働契約においてまたは労働協約において自由に決定されるというのが原則である。<sup>(1)</sup>この結果、労働者間に賃金額の格差が生じることがある。そこで、差別を防ぐために、同一価値労働同一賃金の原則が要請されるに至る。労働法典<sup>1</sup>第一三三の五条第四号のdは、この原則の適用の方法および生じ得る問題の処理手続を産業部門別全



国協約の必要記載事項としている。さらに、L 第一四〇の二条は、「すべて使用者は、同一労働または同一価値労働について、男女間の報酬の平等を確保しなければならない」と規定し、男女同一賃金の原則を宣言している。男女同一賃金の原則に違反した場合には、使用者に罰則が適用されるほか、差別をもたらし協定または契約は無効とされ、より高額な報酬を定める規定が無効となった規定の代わりに適用される。<sup>(2)</sup>

賃金額そのものを規律する法律上の制度としては、最低賃金と割増賃金とがある。

(1) フランスの現行の基本的な最低賃金制度は、SMIC (*salaire minimum interprofessionnel de croissance*) と呼ばれ、一九七〇年に制度化され、<sup>(3)</sup>労働法典L 第一四一の一条以下に規定を有する。この制度は、全国、全産業に共通に適用されること、およびスライド制の細かな基準があることに特色がある。

SMIC の適用範囲は、地域的にはフランス本土全体に及び、職業活動分野としては労働協約法制が適用されるすべての産業ないし職業（労働法典L 第一四一の一条）、すなわちあらゆる産業が網羅されており、性別も問わないが、若年労働者については、引き下げられた賃率が適用される。<sup>(4)</sup>被用者に支払われる賃金の形態も問わない。SMIC における最低額は、一時間あたりの金額として定められる。労働法典D 第一四一の二条は、時給制で支払われる被用者を対象としているように見えるが、SMIC は月給制や出来高払の被用者にも適用される。<sup>(5)</sup>また、月間最低報酬 (*rémunération mensuelle minimale*) による、法定労働時間を標準とした賃金月額確保の制度もある。<sup>(6)</sup>

SMIC の金額を改訂する方法にはふた通りある。第一は、消費者物価指数の上昇に対応するスライド制 (*indexation*) である（労働法典L 第一四一の三条）。すなわち、INSEE が発表する消費者物価指数が、<sup>(7)</sup>前回に SMIC を決定したときの水準よりも二パーセント以上の上昇をみたときに、数省共同の省令により、当該上昇に比例して SMIC の金額を自動的に引き上げる制度である。改訂方法の第二は、閣議を経たデクレによる成長制

(croissance)である(同L第一四一の四条)。政府は毎年、団体交渉全国委員会に諮問し、理由を付した意見を受けた上で、閣議を経たデクレにより、七月一日に発効するSMICの新たな賃率を決定するものとされている。また、この成長制による改訂は、年度途中でも行なうことができる(同L第一四一の七条)。

個別労働契約に基づくのであれ労働協約に基づくのであれ、被用者に支払われる賃金は、SMICの水準を下回ることはできない。そこで、SMICを参照すべき賃金とは何かが問題となる。労働法典D第一四一の三条は「前条の適用のために考慮される時給は、実労働時間に対応した賃金であり、現物給付および賃金の補完(complément de salaire)たる性格を有する諸加給(majorations)を含むが、費用の償還として支払われる金員、法律に規定された<sup>(8)</sup>超過時間についての割増およびパリ地区における通勤手当(prime de transport)は除外される」と規定している。<sup>(9)</sup>

(2)週の法定労働時間を超えて労働させる場合には、割増賃金(rémunération majorée)を支払わなければならない。<sup>(9)</sup>割増率は、四時間までの超過時間については二五パーセント、これを超える時間については五〇パーセントである(L第二二二の五条)。しかし、代替労働が可能である場合および労働時間換算(heures d'équivalence)制度が適用される場合には、これらは超過時間には算入されない。<sup>(10)</sup>割増賃金の算定および支払の態様は、労働者に不利にならない限りにおいて、定額制を採用することができる。<sup>(11)</sup>割増賃金の算定の基礎となる賃金は、基本賃金および諸手当(primes)である。しかし、生産性手当は算定基礎から除外されたとした判例がある。<sup>(12)</sup>

(1) Couturier, t.I, p.479; Teyssié, n° 567, p.258. 第二次世界大戦の前後を通じて、労働大臣に賃金凍結の権限が認められていた時期があった(例えば、一九三九年一月一〇日および一九四〇年六月一日のデクレ・ロワ)。これを脱して賃金額自由交渉の原理が復活するのは、一九五〇年二月一日の法律以後のことである。

- (2) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 1022, p.1036; Teyssié, n° 400, p.176. の原則の適用の障害については、B.Sousi-Roubi, *Réflexions sur les discriminations sexistes dans l'emploi*, *Dr.soc.*1980.31.
- (3) 一九七〇年一月二日の法律。SMICの前身たる制度はSMIGと呼ばれるものであった。両者の違いは、主として金額の決定方式にあり、改正の主眼は、物価変動に迅速に対応することにあった。邦語の文献として、川口美貴「フランスにおける賃金決定の法構造——法定最低賃金——」法経研究(静岡大学)四〇巻一号六九頁以下。
- (4) 一八歳未満の若年労働者には、一〇パーセント削減されたSMICが適用され、一七歳未満の場合は二〇パーセント削減される(労働法典R第一四一の一条)。身障労働者についても、能率が明白に低いときには、同様の引き下げが可能である(同L第三二三の六条)。さらに、見習労働契約(contrat d'apprentissage)を締結している若年労働者には通常のSMICの賃率は適用されず(労働法典R第一四一の二条)、年齢および見習の在職期間を考慮して、SMICに対する一定の割合で最低賃金が定められる(同L第一一七の二〇条)。例えば、最低の賃率は、一八歳未満の見習労働者の契約履行開始後半期におけるSMICの一五パーセントである(同D第一一七の一条に様々のパターンに対応する賃率が列挙されている)。
- (5) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 1007, p.1021.
- (6) この制度は、SMICを月給制化したもので、月給制化における他の法律上の諸改革に先立ち、一九七三年から実施された。
- (7) 消費者物価調査の対象品目は二九五項目に及ぶ。その概略については、新倉俊一ほか編「事典・現代のフランス(増補版)」(大修館書店、平成九年)一一九頁。
- (8) SMICを参照すべき賃金に関する実務の動向については、川口・前掲論文・九〇頁以下。
- (9) 超過時間労働を利用するためには、企業委員会に諮問し、労働監督官の許可を得ることを要するし(L第二二二の七条)、また、超過時間の長さが制限を超えないことを要する。
- (10) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 928, p.924-925; Rivero et Savatier, p.523.
- (11) Soc.5 févr.1959, D.1959.107 は、超過時間に対する報酬が定額制(詳細は不明)で支払われていた企業の労働者が法定割増率に基づく金額を請求した事案で、原判決は、労働者が暗黙にこの定額制に同意し、しかも当該定額のコレが法廷割増率を上回るとして請求を棄却し、破毀院もこれを支持した。
- (12) Soc.19 oct.1966, D.1966.739, note G.Lyon-Caen, *Dr.soc.*1967.180.

## 二 賃金の支払に関する規制

旧労働法典第一巻第四四条は「工員 (ouvriers) の賃金は、少なくとも月二度、一六日以内の間隔で、支払われなければならない」と定めていた。これにより、肉体労働者は、時給制で、知的労働者 (employees、職員) は月給制で支払われていたが、一九七〇年代の月給制化 (mensualisation) 政策によって、ほとんどの肉体労働者の賃金の支払周期が一月に変更され、かつ、手当が追加されるという形式で、実質的に月給制に近づけられた。この政策に伴って改正された現行の労働法典第一四三の二条第一項は、「職員の賃金および月給制化協約または協定の受益者たる工員の賃金は、少なくとも月に一度支払われなければならない。既述の性質を有する協約または協定がないときには、工員の賃金は少なくとも月に二度、多くとも一六日の間隔において、支払われなければならない」と定め、第三項は「本条の意味において月給制化協約または協定とは、月毎の賃金の支払いを定め、かつ工員に対して、以前に月給制労働者に与えられていた諸利益の全部または一部を拡張することを内容とする団体協約または団体協定をいう」と定めている。

月給制は、一か月の労働時間が休日の数や時間短縮などにより減少してもその変動の影響を受けないことから、一般に労働者に有利な賃金形態であるといわれる。<sup>(14)</sup>

ストライキを理由とする賃金控除については、判例および学説はともに、控除は労働の中断の長さの厳密に比例しなければならないとしている。<sup>(15)</sup> しかし、この計算もまた、一義的に明瞭であるわけではない。例えば、賃金が月給制であり、かつストライキが一日間であるときには、主たる賃金が三〇分の一の減額を被るとする学説があるが、これは月給制からの当然の帰結ではなく、可能な計算方法のひとつであるにすぎない。<sup>(16)</sup> 三通りの可能な計算方法が提案されている。第一は、欠勤一日当たり三〇分の一の減額、第二は、一日当たり二六分の一の減額、第三は、所定労働時

間に対する欠勤時間の割合に応じた減額である。<sup>(18)</sup> 第1の方法は、必ずしも被用者に有利ではなく、例えば日曜日などをはさんでストライキが行われた場合には、日曜日も欠勤日数に算入されるおそれがある。<sup>(19)</sup> 以上のように、月給制の場合の賃金控除は、どのような計算方法を採用するか自体に問題があるが、判例は時間単位での賃金控除を原則とする考え方のようである。<sup>(20)</sup> これに対し、賃金が時給制である場合の控除の算定は容易であるとされ、<sup>(21)</sup> 特に疑問視されているようには見えない。確かに、時給制の場合には月給制の場合の右のような問題は生じないが、計算方法が明らかであることは、控除の根拠も明らかであることを当然に意味するものではない。

労働法典Ⅰ第一四三の一条は、賃金通貨払の原則を定めている。この規定は、賃金の現物支給の悪弊を排除するために設けられたものである。<sup>(22)</sup> この規定の結果、代物弁済（いわゆるトラック・システム）の禁止は公序とされる。<sup>(23)</sup> しかし、この原則は代物弁済を禁じるだけで、前述のように、現物給付という賃金形態を採用することは禁じられない。<sup>(24)</sup> 一定額以上の賃金は、線引小切手または銀行もしくは郵便貯金口座への振替で支払わなければならないこととされている。<sup>(25)</sup> 使用者が被用者の代理人に賃金を支払うことは禁止されていない。<sup>(26)</sup> しかし、資格のない者に支払った場合には、使用者は二重払をすることを余儀なくされる。

賃金がどこで支払われるべきかについて、労働法典には規定がない。そこで、民法の原則に従い、別段の合意がない限り、賃金は取立債務として扱われるという解釈が生じる。<sup>(27)</sup> けれども、古い判例には、支払の場所が原則として労働の場所であることを明言するものがある。<sup>(28)</sup> 支払の場所との関係では、労働法典R第一四三の一条は、酒場または商店で支払ってはならないと定めている。また同条により、支払われる労働者にとっての休日に賃金を支払うことも禁じられる。

賃金の相殺の禁止ないし制限はやや複雑である。まず、労働法典Ⅰ第一四四の一条は、賃金と使用者が労働者に給



付したもの (fournitures) の代金とを相殺することを原則として禁止し、その例外として、労働に必要な道具および労働者の負担に帰す原材料ならびにこれらの前貸金を列挙している。次に、<sup>(29)</sup> 第一四四の二条第一項により、使用者は、これ以外の前貸金について、各支払期にある賃金の一〇分の一を限度として、継続して賃金控除により回収することが許される。けれども、賃金の前払はこれらの前貸金ではなく(同条第三項)、したがって控除は制限されない。それでは、これら以外の相殺は可能であろうか。特に労働者が負担する損害賠償債務について、判例の立場は必ずしも明らかでないといわれている。<sup>(30)</sup> 学説によれば、社会保障の拠出金のような本来の控除の場合、労働の不履行の場合、労働者が受けた非債弁済の返還の場合には、相殺に関する規定の適用がないと解すべきであるとされている。<sup>(31)</sup> 賃金の消滅時効は、労働法典<sup>(32)</sup> 第一四三の一四条および民法典第二二七七条により、五年である。

(13) 使用者が労働者に仕事を与えることができず、法定労働時間下回る長さでしか労働をさせることができない場合に、労働者に収入を保障するために、労働法典上「部分失業 (chômage partiel)」制度が設けられている。こうした状況で時間短縮を行なうには、企業委員会に諮問することを要する。部分失業制度は、行なわれる時間短縮を文字どおり失業の一種とみて、失業給付を行なう制度である。支給される失業給付には、基本給付と補足給付とがある。

(14) Rivero et Savatier, p.570.

(15) Soc.24 févr.1961, *Dr.soc.*1961.360; Soc.16 mai 1962, *JCP*1962.2.12786; Soc.15 avr.1983, *Bull.V*, n° 198, p.139, *Dr.soc.*1983.643; *Pélissier*, *Supiot et Jeammaud*, n° 1131, p.1140.なお、<sup>(33)</sup> 月給の場合にも区別はない (Rivero et Savatier, p.570)。

(16) *Sinay et Javillier*, n° 237-3, p.330.しかし、別の箇所では (*ibid.*, n° 229, p.317-318)、「賃金が月給制であるときには、通常一か月の労働に相当する時間数を決定し、当該一か月のうちストライキにより失われた時間の割合を配分することが必要である」としている。

(17) 公務員のストライキの場合については、特別な賃金控除の方法が定められている。すなわち、一九六一年七月二九日の法律によ



り、一日に満たない長さのストライキについて、俸給月額額の三〇分の一すなわちおよそ一日分を控除するというものである。この制度は、一九八二年一〇月一九日の法律により一旦廃止されたが、一九八七年七月三〇日の法律第八九条により復活した。

(18) Lyon-Caen, p.186.

(19) Rep.trav.《Salaire (définition, forme)》, n° 44.

(20) 月給制化政策が進展する以前の事案に関する Soc.24 févr.1961, Dr.soc.1961.360 は、月給で支払われている職員の賃金控除を一時間あたりの金額に基づいて算定した。事案はやや特殊なもので、タイムテーブルに基づいて二日にまたがり二四時間労働を履行することになっていった職員が、その二日間ストライキを行なったものである。使用者は彼の賃金から三日分に相当する金額を控除した。この職員は、実際に欠勤した日数に対応した賃金しか控除できないと主張して、未払賃金の支払いを求めた。労働審判所は彼の請求を棄却し、破毀院も上告を棄却した。この事件において控除された三日分の賃金は、実際には当該一か月のうち彼が労働しなかった労働時間に比例したものであったと認定されている。賃金を控除された職員は、一か月に履行した労働時間数の変動とは関係なしに固定した月給を受けていたと主張していたが、裁判所は彼の月給が履行した労働時間数に従って決定されていたと評価して、その故に、控除が履行されなかった労働時間数に従って等しく計算されなければならない。週の労働時間の不均等な配分も考慮に入れなければならないとした。この事件は毎日の労働時間が均等でない点で特殊であるが、この事件の判例評釈 J.Savatier, *ibid.* は、この判決が、月給制従業員についてストライキを理由とする賃金控除は時間単位で計算されなければならないと評価したものであるとしていた。より一般的な事案としては、Soc.11 févr.1982, Bull.V, n° 90, p.65 がある。原告は月給制化された工員で、一九七九年一月に九四時間欠勤した(欠勤の理由は不明)。使用者は、一か月の平均的所定労働時間である一八四時間を基礎として控除額を算定し、賃金控除を行なった。原告は、当該月の所定労働時間である一九四時間を基礎に算定すべきであると主張して提訴した。原審は、原告に適用される月給制化協定において、使用者の支払うべき報酬が月の労働日数から独立している旨規定されていることを理由として、原告の請求を棄却した。これに対し、破毀院は、月給制化協定が被用者に一定の月額の報酬を保障することを目的としているとしても、月毎に支払われる被用者の欠勤を理由とする一時間あたりの控除は、原則として、月給額を当該月の企業における労働時間数で除した商に等しくなければならないとして、原判決を破毀した。

(21) Lyon-Caen, n° 152, p.186.

(22) 例えば、通貨賃金の代わりに、企業内売店の商品券を支給するような慣行は禁じられる。これに関連して、L 第一四八の一条は、

使用者が事業所内に売店 (economat) を設置することを禁じている。ただし、企業委員会が経営する食堂または協同組合の設立は妨げられない。

(23) Lyon-Caen, n° 290, p. 370; Brun et Galland, t. I, n° 568, p. 706.

(24) *Ibid.*

(25) 一九四〇年一〇月二二日の法律を起源とする。その金額は、現在、一九八五年一〇月七日のデクレ第一条により二万フランである。なお、L 第一四三の一条によれば、賃金月額がこの金額を下回る場合には、被用者の請求があれば、現金で支払わなければならないものとされている。

(26) Lyon-Caen, n° 286, p. 366; Teyssie, n° 590, p. 273. Soc. 24 avr. 1948. Dr. soc. 1948. 346 は、会計係の怠慢を理由として二重払を容認した。

(27) Lyon-Caen, n° 296, p. 376; Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 1023, p. 1039; Soc. 11 avr. 1991, *Bull. V*, n° 186, p. 115.

(28) Crim. 21 fevr. 1914, S. 1914. 1. 504.

(29) Couturier, t. I, n° 308, p. 496.

(30) Pelissier, Supiot et Jeammaud, n° 1045, p. 1061-1062.

(31) 民法典旧第二二七一条および第二二七二条は、それぞれ六か月および一年と規定していたが、一九七一年七月一六日の法律により改正された。

#### 第四節 反ストライキ手当

ストライキを原因とする手当の控除に関する諸問題のうち、とりわけ注目を集めたのは、「精勤手当 (prime d'assidue)」などの名称を付された手当の支給に関わるものである。<sup>(1)</sup> この手当は、一九五〇年代頃から普及し始めたものといわれ、<sup>(2)</sup> その支給の根拠は、かつては、就業規則 (règlement intérieur)、企業内回状 (circulaires)、業務

報告書 (notes de service) などにあつた。ところが、一九八二年八月四日の法律は、使用者に就業規則の作成を義務付けるとともに、その規定しうべき事項を衛生安全に関する規定および懲戒 (discipline) に関する規定に限定したので (現行労働法典のL第二一二の三三三条および一二二の三四条)、就業規則等で労働条件を定めることは禁じられるに至つた。こうして、精勤手当の支給を定める条項は、少なくとも客観的には、「懲戒」規定に属するものとは解されないから、今日ではおそらく、労働協約・協定または個別契約に、その支給の根拠を求めるしかないであろう。<sup>(3)</sup>

判例には、諸手当もまた、労働時間に対応して支払われるものである限り、ストライキを理由として、主たる賃金と同様に控除されることになるはずであり、賃金の削減は、機械の停止した時間ではなく労働の停止した時間に対応したものでなければならぬとするものがある。<sup>(4)</sup>

ところが、この精勤手当は、使用者が企業に有益な被用者の精勤 (assiduité) に対する褒賞として支払うものであり、<sup>(5)</sup> 所定の対象期間について欠勤のないことが手当支給の条件とされており、逆にいえば、一般に「許可のない欠勤 (absence non autorisée)」が減額事由とされる。対象期間および減額の幅は多様であり、欠勤期間の長さにかかわらず手当の全額が控除される場合も、欠勤日数に比例しない定額の減額が定められる場合もある。<sup>(6)</sup> そしてこれがとりわけストライキを抑止する効果があることから、労働組合側はこれを「反ストライキ手当 (primes anti-grève)」と呼んでいる。<sup>(7)</sup> 精勤手当が問題とされるのは、特に、その控除が、ストライキを理由として、しかもストライキ期間の長さには比例しない高額に及んで行なわれるからである。<sup>(8)</sup>

判例は、精勤手当減額条項の適法性とストライキにおけるその適用とを認めた。すなわち、破毀院は、一九六一年一〇月二五日の一連の判決において、使用者が、被用者の出勤の継続により保持することができると評価しているところの利益を考慮に入れて、手当を支給することができるということを承認したのである。<sup>(9)</sup> 破毀院はその後も、原則

としてこうした態度を保持している<sup>(10)</sup>。学説には、判例がうち建てたこの準則を、契約法の原理の適用であると分析するものがある<sup>(11)</sup>。

一九六一年一〇月二五日の破毀院の諸判決の一つである南部航空事件を次に紹介しよう<sup>(12)</sup>。南部航空会社の就業規則における精勤手当は、毎年一月に六か月間勤務した工員および幹部でない月給制労働者に支払われ、許可されまたは承認された欠勤 (absence autorisée ou admise) 一日につき一パーセント、理由のない欠勤 (absence non motivée) 一日について一五パーセント控除されることが規定されていた。労働者Xは、一九五七年一〇月、一月および一月に実施されたストライキを理由として数時間欠勤したので、会社は彼に支給される精勤手当から相應の控除を行なった。Xが提起した二〇〇〇フランの精勤手当追加支払請求を受けて、原判決は、「Xの欠勤は適法なストライキの結果であって、労働契約はストライキの間停止していたのであるから、この労働者はその出勤と労働とを免れていた」として、請求を認容した。これに対して破毀院は、最初に民法典一一三四条を引用した上で、「Xは、固有の賃金に加えて、企業に有益な活動に報いるために制度化されている給付の対価として定められた条件を満たしていなかったし、それにもし、手当の支給のための特別の規定を理由として、会社がその従業員にストライキ権の行使を理由として制裁 (sanction) を課すことが、間接的にはあれ、有効にできないとしても、会社はこの支給において、被用者の継続勤務から得ることができると考えた利益を考慮に入れることができる」として、原判決を破棄した。

同日の諸判決のうち、使用者側上告の事件はいずれも民法典第一一三四条を引用しており、また、判決理由において同条の「適法に形成された合意はそれを行なった者に対しては、法律に代わる」という文言を引用している判決も多い。また、同日の諸判決はいずれも、前記南部航空事件の判決理由とほぼ等しい文言を繰り返し、罰金の禁止（現

行労働法典では第1121の42条<sup>(13)</sup>を引用する労働者側の主張を却け、手当支給の条件自体の遵守を問題とする。ここに、判例の解決における前提をうかがうことができる。すなわち、合意が適法である限り、手当の支給および控除の実施は、合意された通りになされるべきで、裁判官もまたこの合意を尊重して判断しなければならないのである。<sup>(14)</sup>南部航空事件の判決理由も「事実審裁判官は、……当事者の法律たる合意に違反し、その判断に法律上の根拠を与えなかった」と締め括っている。

学説には、古くは、契約自由の原理を根拠として、精勤手当減額条項を有効と認める立場もあつたが、<sup>(15)</sup>右のような判例が確立して以後の学説は、むしろ判例の解決に対して概ね批判的である。<sup>(16)</sup>本稿では、判例が採用した解決の当否の問題には詳しくは立ち入らないことにするが、<sup>(17)</sup>判例の理論やこれに対する学説の批判には、賃金控除のメカニズムを採る上で注目すべき議論も展開されているので、この見地から議論の状況を追ってみることにする。

まず、判例の解決が民法典第1134条を根拠としていることに対しては、手当支給の根拠が労働協約以外にある場合には、真の意味での意思の合致が見出されないことが指摘され、<sup>(18)</sup>また、フィクションに一つの重要な地位を与えるものであるとも批判されている。<sup>(19)</sup>これら自体は根本的な批判にはならないが、<sup>(20)</sup>使用者が広範な裁量権限をもって手当の支給ないし控除を決定することについて、労働者の同意があるものと仮装する危険があることは確実である。<sup>(21)</sup>逆に、当事者の意思の合致を根拠として使用者の決定権を基礎付けるとしても、その濫用が許されないこともまた当然である。

一九六一年一〇月二五日の諸判決の中でも、精勤手当の支払請求が認められた例が存する。ムーラン・レギュム株式会社事件は、<sup>(22)</sup>使用者が賞与 (gratification) の支給において一人の職員だけに對し、そのストライキ参加のみを理由として、支給を拒絶したという事案である。会社側は、上告理由において、この賞与が純粹に恩惠的給付であつて、



この支給を拒絶するために理由を付ける義務はないと主張した。しかし破毀院は、会社が手当を支給する権利の濫用を犯したとして会社に手当の支払を命じた原判決を支持し、会社の判断は法律に基づく権利を行使したことを理由とする制裁を構成しフオートある性格を帯びるとして、会社の上告を棄却した。このような例外は、先に引用した判例<sup>(23)</sup>の法理に含まれていたものである。しかし、判例が自ら立てたこの制約に対して消極的な評価を与える学説は、手当の控除条項に作成上の不手際がある場合にしか判例の例外的な判断が及ばないことを指摘する。このムーラン・レギュム株式会社事件判決により、手当の支給は、それが純粹に恩惠的なものであっても、ストライキに対する関係では、完全に使用者の自由に委ねられているのではないことが明らかとなったのであるが、それでもなお、手当の減額条項が一般に適法有効なものであるとすれば、使用者としては、減額条項に忠実に従っている限り、手当控除がストライキに対する制裁であると評価されることはないことになるのである。

反ストライキ手当の控除条項が巧妙に作成されるときは、許可されない欠勤の態様は列举されず、許可される欠勤が列举されるか、またはただ単に許可されない欠勤について控除が行われることだけが規定される。デスマレ兄弟会社事件では、<sup>(24)</sup>「理由のある欠勤とは、医師の診断書により認められた疾病、労働災害より生じる欠勤、並びに事前に管理職者により許可された欠勤である。また同様に、予見できない事故が勤務場所への到着の遅滞を招くような不可抗力から生じる欠勤である」と定められていた。破毀院はここでもやはり、スト参加者が手当支給のための条件を満たさなかったことを理由として、使用者に手当の支払いを命じた原判決を破棄した。学説は、この列举から除かれている事由が、労働者のフオートを構成するような理由のない欠勤およびストライキしかないと挙げて、条項の違法性を強調するが、<sup>(25)</sup>判例はそれでもなお右のような条項がストライキ権の行使に対する制裁を定めたものとは認めなかったことになる。また、特にそのような列举がない場合でも、多くの判決は、ストライキへの参加による労働の停



止の事実から手当の支給のための要件が満たされていなかったものと判断している。<sup>(26)</sup>

次に、判例は、ストライキを原因とする労働契約の停止の効果を精勤手当の支給と切り離して判断しているように見える。つまり、民法典一一三四条の「適法に形成された合意」に相当する手当支給の基礎となる合意は、ここでは労働契約の停止による影響を受けないことになる。学説には、これを「精勤の合意 (convention d'assiduité)」と名付け、判例がこれを労働契約のほかに締結されたものと見ていると分析するものがある。<sup>(27)</sup> この分析は興味深い指摘を含んでいる。

労働契約関係全体から完全に独立した意味での精勤の合意というものは考えられないが、労働契約関係を具体的労働量と基本賃金との間の対価関係として狭くとらえるならば、これらとは別個の対価関係が存在することはあり得ないことではない。手当支給のための特別の条件が設定されるとき、それが狭義の賃金の対価である労働と必ずしも一致するとは限らない。この条件が例えばストライキ権を侵害するような違法なものでない限り、合意の効力が否定される理由はない。しかしながら、給付が適法になされるためには、原因 (cause) としての対価が必要である。<sup>(28)</sup> したがって、判例によれば、手当の原因は労働者の精勤であることになり、山口教授が分析されたように、破毀院の判断の基礎は「ストライキは手当の法律上の原因を消滅させる」というところにある。<sup>(29)</sup> すると、ここでは双務契約のメカニズムが機能することになり、手当の控除もストライキに対する制裁ではないことになる。

それでは、精勤手当の対価とされる労働者の精勤とは何であろうか。手当の支給条件から見てそれは出勤の継続であり、使用者はこの継続出勤に利益を見出し、また判例もこの利益を考慮に入れることを承認している。この継続出勤の利益を精勤手当の対価として認めるか否かについては、学説にも見解の相違がある。

継続出勤の利益を肯定する見解においては、この利益の評価の基準が問題となる。客観的標識に従ってこの利益が

評価されている場合には、ストライキ権侵害の問題は生じないとする学説が有力である。<sup>(30)</sup> 例えば、ストライキの長さに比例して手当が削減されるわけではないので、精勤手当が賃金の付随給付であると見ることはできないが、恩恵的給付でもなく、精勤の合意の双務契約たる性格により理由付けられるという説明が可能である。<sup>(31)</sup> この説は、原因の如何を問わずすべての欠勤について適用される減額条項は、有効であるという考え方に結付くことになる。またこの説では、ストライキを原因とする労働契約の停止が精勤の合意に何らかの影響を及ぼすかどうかを、全く問題としないことにも注目すべきである。

以上とは反対に、主たる賃金と同様、手当の削減もストライキの長さに比例してなされなければならないとする主張も有力である。<sup>(32)</sup> この見解においては、精勤の合意に独立した性格を認めるべきではなく、<sup>(33)</sup> したがって継続勤務の利益も認められないことになる。さらに、論者は、ストライキの期間中、労働契約は停止するのに精勤の合意は完全にその効果を生じることになるのが、判例の解決の最も大きな欠陥であると指摘する。<sup>(34)</sup> そこで、停止の法理も含めて、主たる労働契約に適用される諸準則が精勤の合意にも全く等しく適用されるならば、精勤手当の控除もまたストライキの長さに比例する限度でしか認められないことになり、その限りでは論理的である。この論法は精勤の合意に停止理論を適用したことの帰結ではなく、停止理論が適用されるというのは精勤の合意に独立した性格を認めない立場の帰結である。

しかし、精勤手当と狭義の賃金とを、まったく同じく取り扱うことができるだろうか。使用者が無断欠勤を防止するために採用する措置についてまで、その利益を否定しなければならぬだろうか。また、許可を受けた限度でしか欠勤しなかった労働者には手当の全額が支払われるのに、スト参加者にはストライキの長さに比例した手当の控除が適用されることはストライキ権を侵害しないだろうか。結局、精勤の合意に独立した性格を認めないという学説は、

未だこの反ストライキ手当の問題に根本的な解決を与えていないように思われる。けれども、それにもかかわらず、この学説は重要な示唆をもたらしている。精勤の義務 (*obligation à assiduité, ou d'assiduité*) とは、その文言からみて、一種の債務が想定されているようであり、学説は、この債務を労働者の労働する債務から独立していると承認することを批判しているのである。ところで、精勤とは要するに継続勤務のことである。それでは、労働者は継続勤務する債務を負っているかという点、答えは勿論ウイであるはずだが、この債務は約定されている労働の債務を全部履行することであつて、その対価たるものは狭義の賃金である。全部履行に対して加給される手当は、狭義の賃金と合わせて全部履行と対価関係に立つと考えることもできるが、そうであるからといって、判例の実務に反論するために、全部履行が独立した意味での債務として存在しているか否かを問う必要はないように思われる。

逆に、契約停止理論は、この問題において有効な解決の方向を示さない。もし、労働者の精勤の義務がストライキを原因として部分的に停止すると考えるとしても、主たる賃金に適用されるような按分比例の準則が当然に適用されるわけではない。むしろ、部分的な継続出勤を想定することは、ある意味では概念矛盾である。例えば、一か月の継続出勤の義務を前提として、ストライキが五日間行なわれたとするならば、精勤手当全額の請求権はこの日数分だけ繰延べられることになりはしないだろうか。それとも、そもそも労働する義務のない日曜日などと同様に、労働契約の停止の効果として労働者がストライキ期間中欠勤しても精勤の義務には欠けるところがなかった、したがって手当は全く控除されないと解釈することは不可能だろうか。<sup>(35)</sup> 労働契約停止理論は、この場面においては明らかな答えをもたらしえない。これはつまり、停止理論が解雇や懲戒などの労働者の責任を問う局面においては有効に機能するとしても、対価関係の局面においての解決が用意されていないためであると解される。

この反ストライキ手当の問題について適切な解決を求めるために考慮すべき点は、なお少なくない。例えば学説に

は、精勤手当条項がストライキ権を侵害する無効なものであるという疑いを示しながらも、ストライキがあつた後に提起される訴訟において精勤手当条項がストライキ権を侵害しなかったことが事実上証明されてしまうこと、および精勤手当条項の無効を主張する労働者が手当の支払を請求することが疑わしいことを指摘するものがある。<sup>(36)</sup>しかし、罰金のように事後的な措置もストライキ権を侵害することがあり、<sup>(37)</sup>差別ある賃金の支払は常に同様の問題を提起する。

おそらく一九四六年の憲法に明文でストライキ権が承認されていることに由来すると思われるが、学説には比較的早くから、ストライキ権の行使は法律により「許可された」欠勤であるとか、<sup>(38)</sup>ストライキ参加を理由とする精勤手当の控除は差別に該当するという主張が見られた。<sup>(39)</sup>そして、一九七八年七月一七日の法律（現行労働法典Ⅰ第五二一条第二項）は、「ストライキ権の行使は報酬および社会的諸利益について使用者に差別的措置をとる理由を与えることができない」と定めた。精勤手当の実務について、この法律が抑制的效果を与えることが望まれたが、<sup>(40)</sup>判例はその後も少なくとも精勤手当を否定するような方向には変化しなかった。<sup>(41)</sup>しかし、実質的に重要な変化が見られるという評価もある。<sup>(42)</sup>すなわち、原因の如何を問わず欠勤について手当の減額が行なわれる場合にのみストライキを理由とする減額も許されるという判例が登場するに至ったからである。<sup>(43)</sup>したがって、使用者は許可された欠勤の場合には手当を控除しないというやり方を継続することができなくなったわけである。

以上のように、精勤手当にストライキ権の行使を抑制する効果がなくなったと断言できるわけではないが、少なくとも差別禁止という歯止めがかかることとなった。ここで注目しなければならないのは、この歯止めがストライキを理由とする契約の停止の帰結ではないということである。精勤手当そのものの契約上の効力は否定されていないのである。

- (1) 実際に付されている名称は、非常に変化に富んでいるが、本稿では、精動手当または反ストライキ手当という名称に代表させることとした。手当の名称については、山口俊夫「給与体系の変革とスト権行使に対する新しい私的制裁」立教法学九号一一五頁および、Brun et Galland, t.2, n° 1141, p.500-501; Latournerie, p.472.
- (2) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 1146, p.1156.
- (3) Sinay et Javillier, n° 246, p.337-338; Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 880, p.867-868.
- (4) Soc.30 nov.1978, *Bull.V*, n° 813, p.613. 事案は、監視員が抗議ストの際に機械の運転を止めたので、使用者が機械の停止している時間に比例した賃金控除を行なったというものである。原判決は、労働の停止している時間の割合を超える賃金控除が許されず、また、労働者らが立ち去った後に機械の運転を再開することが可能であったとして、差額賃金請求を認容した。破毀院は、労働者らが能率賃金で支払われていることが証明されておらず、むしろ時間賃金で支払われていることが推認されるという理由も加えて、原判決を支持した。
- (5) Couturier, t.2, n° 185, p.403 は、特定の労働の対価ではなく、被用者の精勤が企業にもたらす利益の対価であるとする。
- (6) オブリ薬品肥料株式会社の例では、手当の日割額が一八〇フランであるにもかかわらず、欠勤一日毎に一〇〇〇フランの定額控除が定められていた (Soc.8 nov.1962, *JCP*.1963.2.13013, *D*.1963.133, *Dr.soc.*1963.164)。
- (7) H.Sinay, *La grève et les « conventions » d'assiduité*, *JCP*.1962.1.1673; Rivero et Savatier, p.335.
- (8) G.H.Camerlynck, *La prime anti-grève*, *Dr.soc.*1962.p.40 は、欠勤の原因の如何を問わず欠勤期間に按分比例して (proportionnelle) 手当が控除される場合には、全く問題がなっていない。H.Sinay, *Les conflits collectifs et l'argent*, in *Offertes à Camerlynck*, p.300 も、労働と報酬との比例原則 (stricte proportionnalité) を重視する立場から、精動手当控除の実務が比例原則を逸脱するものであると位置づけつつある。
- (9) Soc.25 oct.1961, *Bull.IV*, nos 885-891, p.703-708, *D*.1961.749, *Dr.soc.*1962.36, *S*.1962.40, *Gaz.Pal.*1961.2.270 et 336.
- (10) Soc.9 mai 1962, *Bull.IV*, n° 418, p.330; Soc.22 mars 1962, *Bull.IV*, n° 319, p.241, *Gaz.Pal.*1962.1.409; Soc.15 févr.1965, *D*.1965.293; Soc.4 juill.1979, *Bull.V*, n° 607, *D*.1980.I.R.88; Soc.11 déc.1980, *Bull.V*, n° 884, *D*.1981.509, *Dr.soc.*1981.439.
- (11) Pélissier, Supiot et Jeammaud, n° 1146, p.1156-1157.
- (12) Soc.25 oct.1961, précité, Société anonyme Sud-Aviation C. Garelli, *D*.1961.751 (5<sup>e</sup> esp.), *Gaz.Pal.*1961.2.337 (2<sup>e</sup> esp.).



- (13) G.H.Camerlynck, La prime anti-grève, *Dr.soc.*1962.37.
- (14) G.Lyon-Caen, note, *D.*1961, J.752.
- (15) Durand, t.3, n° 294, p.844.
- (16) 比較的最近の肯定説について Latournerie, p.480.
- (17) この問題に関する邦語の研究として、山口・前掲論文。
- (18) G.H.Camerlynck, *op.cit.*, p.39. 山口・前掲論文一二八頁。
- (19) Sinay et Javillier, n° 237-1, p.328.
- (20) Latournerie, p.475以下。これらの批判も判例と同じ基礎の上にならねているものである。
- (21) G.H.Camerlynck, *op.cit.*, p.39は、契約が口実として用いられつつあることを指摘する。
- (22) Soc.25 oct.1961, précité, Société anonyme Moulin-Légumes C. Bruger, *D.*1961.751 (7<sup>e</sup> esp.), *Gaz.Pal.*1961.2.270 (2<sup>e</sup> esp.).
- (23) Sinay et Javillier, n° 236, p.326以下。破毀院が精勤手当の実務を奨励していることが非難する。
- (24) Soc.25 oct.1961, précité, Société Desmarais Frères C. Laugier, *Gaz.Pal.* 1961.2.336 (1<sup>er</sup> arrêt). Cf. Société nouvelle de Papeterie C. Bregand, *D.*1961.751.
- (25) G.H.Camerlynck, *op.cit.*, p.41. 山口・前掲論文・一三九頁。
- (26) Soc.25 oct.1961 précité, Cagnard C.Société métallurgique de Normandie, *D.*1961.749 (1<sup>ère</sup> esp.): Brosseau et Gérard C. Société des mines de Soumont, *ibid.*: Compagnie Air-France C. Morvan, *ibid.*
- (27) H.Sinay, *op.cit.*, *JCP*1962.1.1673; Sinay et Javillier, n° 237, p.327. 論者自身は、労働契約と精勤の合意とを別個に取り扱うべきに反対している。
- (28) Latournerie, p.478. 債務の原因については、第四章で改めて説明する。
- (29) 山口・前掲論文・一三七頁。Sinay et Javillier, n° 237-3, p.330.
- (30) G.H.Camerlynck, *op.cit.*, p.42. 山口・前掲論文・一三五頁。
- (31) Lyon-Caen, n° 230, p.289.
- (32) H.Sinay, *op.cit.*, *JCP*1961.1673; Sinay et Javillier, n° 237-4, p.332.



- (33) Sinay et Javillier, n° 237-1, p.328 「精勤を引き換えとする手当の支給を別の契約であると分析することは、まさに真実を歪めるものである」。
- (34) Sinay et Javillier, n° 237-4, p.331 「一方が労働法の支配下にあるのに対し、他方が純粋な民法により固有の軌道を歩んでいる」。
- (35) G.Lyon-Caen, note sous Soc.25 oct.1961, D.1961.753 は、法律または契約により許された欠勤が現実の出勤と同視されるとする。
- (36) Brun et Galland, t.2, n° 1141, p.500-501.ストライキ権の侵害がないという結論は、現にストライキが行なわれたことから導かれる。
- (37) Cf. Lyon-Caen, n° 230, p.289.
- (38) G.Lyon-Caen, note, *loc.cit.* また、Siney et Javillier, n° 237-2, p.329 は、「許可された欠勤」という表現を「正当な欠勤」という表現と同等に考えて、労働の停止のあらゆる適法な原因は（職業病、労働災害、出産、兵役義務、そしてストライキ）、就業規則や社内通達の中の列挙がそれらを明示的に含んでいなくても、事実上許可された欠勤といえるとする。
- (39) G.H.Camerlynck, note, *op.cit.*, p.40.
- (40) H.Sinay, La suppression des primes antigrière, D.1979, chron., p.81; M.Petit, Les primes antigrière, *Rev.prat.dr.soc.* sept.1978.249.
- (41) Rivero et Savatier, p.355 は、従来の判例の打ち出してきたところが承認されたにすぎないと評価している。Soc.14 janv.1982, Bull.V, n° 17, p.12 は、差別的な旧規定が改正され、新規定が原因の如何を問わずすべての欠勤に適用されることになったので、差別はなくなった。Soc.4 mars 1982, Bull.V, n° 147, p.110 同旨。
- (42) Pelissier, Supiot et Jeanmaud, n° 1146, p.1157; Couturier, t.2, n° 185, p.404.
- (43) Soc.25 mars 1982, Bull.V, n° 224, p.166 は、疾病を理由とする欠勤または事前に許可された欠勤について手当の〇・七五パーセント減額、その他の欠勤について二・五パーセント減額するのは、ストライキ権の自由な行使を侵害するとした。Soc.1<sup>er</sup> juill.1982, Bull.V, n° 436, p.324 は、許可されない欠勤のみについて手当の喪失を規定した労働協約が労働法典 L 第五二一の一条に反し無効であるとした。Soc.21 oct.1982, Bull.V, n° 569, p.419 は、許可されない欠勤のみが手当の喪失をもたらすというのは、スト参加者を犠牲にする差別として禁止されるところとした。なお、Soc.8 janv.1987, *Gaz.Pal.*1987, panor. p.42 は、労働災害または職業病を理由とする欠勤を例外として扱っても構わないものとした。