

フランス労働契約理論の研究

三井, 正信 / MITSUI, Masanobu

(発行年 / Year)

2017-03-24

(学位授与番号 / Degree Number)

32675乙第225号

(学位授与年月日 / Date of Granted)

2017-03-24

(学位名 / Degree Name)

博士(法学)

(学位授与機関 / Degree Grantor)

法政大学 (Hosei University)

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00013932>

博士学位論文
論文内容の要旨および審査結果の要旨

氏名	三井 正信
学位の種類	博士（法学）
学位記番号	第 617 号
学位授与の日付	2017 年 3 月 24 日
学位授与の要件	本学学位規則第 5 条第 1 項(2)該当者(乙)
論文審査委員	主査 教授 浜村 彰 副査 教授 藤本 茂 副査 教授 沼田 雅之

フランス労働契約理論の研究

本小委員会は、博士学位申請者三井正信氏からの博士（法学）学位請求論文「フランス労働契約理論の研究」の提出を受けて、慎重に審査を行ってきた。その結果、本小委員会は、三井正信氏が研究能力および学位請求論文に示される研究到達度の双方において、博士（法学）の学位を受けるに十分値すると判断したので、以下報告する。

1. 本論文の主題と構成

フランスにおいて、労働契約概念の形成をみるのは 20 世紀初頭である。それから約 1 世紀にわたり、①個別合意である労働契約、②労働立法・労働協約・就業規則等の契約外規範(身分規程)、③集団的組織的性格を有する「企業」、という三者の関係をいかに捉えるかという点を中心として、労働契約衰退論と労働契約優位論の対立という構図を形成しながら、労働契約の理論構成をめぐる激しい論争が繰り広げられてきた。その後、1980 年代に入ってから進行した規制緩和の下で、労働契約をめぐる学説を中心とした議論は新たな展開を見せている。

本論文は、フランスの労働契約に関する個別テーマの解釈論ではなく、戦前から今日に至るまでのフランスにおける労働契約の法的基礎理論の変遷と論争について、身分規程論、企業制度論、労働契約復権論という 3 つの学説を軸として歴史のかつ体系的に検討したものである。これまで日本においてフランスの労働契約の基礎理論をこれほどまでに本格的に研究した業績はない。したがって、本論文は、フランス労働契約理論の比較法的見地からの理論研究の面で、大きなモニュメントになるものといつてよい。また、今後の日本における労働契約理論を進化させるうえで、様々な示唆を与えるものとなっている。

論文の構成は以下の通りである。

第1章	フランスにおける労働契約概念の形成とその展開
第2章	戦後フランスにおける労働契約衰退論についての一考察
第3章	フランス労働契約理論の現代的展開
補論1	懲戒処分としての労働契約の変更と労働者の同意
補論2	労働協約の変更と労働契約法理
補論3	使用者による労働者の能力評価・格付けの適法性要件

2. 本論文の要旨

第1章 フランスにおける労働契約概念の形成とその展開

フランスにおいては、労働契約は、人が報酬（賃金）と交換に自分が置かれる従属性（法的従属性）のもとで自分の活動を他人に委ねるよう義務付けられる約定と定義される。このような労働契約概念が形成されたのは20世紀初頭の時期においてであり、労働立法の適用をめぐってである。かつて、1804年に制定された民法典においては雇用をめぐる契約は労務賃貸借と位置付けられており、特に請負との区別の基準は報酬が時間で定められているか出来高で定められているかであった。しかし、判例は労働契約の現実的機能を直視することによって法的従属性を基準とする労働契約概念を形成していき、学説も、一部では経済的弱者としての地位に着目する経済的従属性を基準とすべしという主張も存したが、大勢は法的従属性に基づく労働契約概念を支持することとなった。

さて、民法典が制定された頃の純粹に個人主義的な労務賃貸借をめぐる状況とは異なり、20世紀に入った段階において労働契約を考える場合には、労働者保護立法の増大およびサンディカリズムの進展にともなう労働協約の展開・整備を主たる要素とする労働契約を規制する契約外的規範群の登場と、集団的關係たる企業の出現という2つの要因と労働契約の關係を考察する必要が生じてきた。第2次大戦前のフランスでは、上述のような労働契約概念が形成されてくると並行して他方で労働契約衰退論が有力に展開された。要は、労働契約はその内容(労働条件)が個別的合意によって定められるというより労働者保護法、労働協約、就業規則といった労働者の地位を規定する規範群(身分規程)によって定められるという傾向が存し、また労働者は集団的關係たる企業において組織的に働くという状況となってきたが、これらの2つの要因により合意によって個別的な關係を規制するにすぎない労働契約は衰退するという考え方である。

これにはデュギー、セルなどの契約とは異なる条件行為という概念に基づく新たな法律行為論（法規範の適用の条件たる合意は契約ではなく、当事者の關係は法規範により客観的に規律されるが、労働契約はかかる条件行為であるとの考え）や、オーリュウ、ルナール、レガル＝ブレト・ドゥ・ラ・グレセイなどの団体理論である制度理論（団体たる制度には固有の法と権力が存しそれへ加入すると団体法理によって規律されるが、工場や企業は制度であるとする考え）が影響を及ぼしていた。論者のなかには、労働契約に関し条件

行為説と制度理論の接合を提示する者もみられた。特に、「契約から身分へ」（「契約から身分規程へ」）という現象が労働契約の衰退を示すものと捉えられている。

しかし、これは狭い古典的な契約概念に依拠していることから、激しい批判を受け、その結果、公法理論に依拠した少数説にとどまることになった。一般的には、契約概念はローマ法の起源から離れて変遷しつつも、労働契約は附合契約ではあるが社会化された契約と位置づけられて、フランス人の憲章と評されるように労働契約の優位性・重要性を認める考え方が優勢ないし主流となった。ただ、労働契約衰退論には労働者を企業運営に参画させようとの意図が潜んでいたが、契約理論のみではこのような問題意識に十分応えることはできず、その点をどう考えるかが理論的課題となっていた。

第2章 戦後フランスにおける労働契約衰退論についての一考察

第二次大戦後になって戦前の衰退論を継承し推し進める形で、フランス労働法学界の泰斗ポール・デュランが労働契約衰退論である企業制度論を強力に展開した。要は、制度たる企業とその規範と位置づけられる身分規程の前で労働契約は衰退し、労働契約ではなく労働共同体と捉えられる企業への所属関係である労働関係こそが重要となるというものがある。そして、デュランの考えは、企業を法的概念として問題とすることにより戦後フランスで問題となった労働者の企業参加（特に、制定法による企業員会や労働者代表委員の導入の基礎）や雇用の所有権による企業への所属の保障ということを経験づけようとする反面、企業の長に契約ではなく制度に由来する大きな固有の権限（指揮権、就業規則制定権、懲戒権）を認めようとするものであった。また、身分規程を制度の法と位置づけ条件行為によりこれを労働者（企業への所属関係たる労働関係）に適用するとも論ずる。しかし、労働契約の衰退を主張する集団主義的なこのようなデュランの考えも、衰退したとはいえ労働契約の役割を完全に否定するには至らず、また、企業を労働共同体と捉える点に顕著に示される労使協調的性格、戦前のドイツの理論（編入説、経営共同体の理論）の継受、戦前・戦中のフランスのコルポラティズムの理論的系譜に位置付けられる点など、使用者に固有の大きな権限を認めて労働契約の役割を大きく減ずることとなることから、大きな批判を浴び、その結果、労働契約優位論が前面に出てくることになる。

第3章 フランス労働契約理論の現代的展開

労働契約優位論は、デュラン以後、1970年初めまでのフランスの経済発展期において有力に主張されたのであるが、身分規程の発展によって労働契約は衰退するどころか古典的な民事契約の狭い概念から離れて内容が豊かになり、労働者の地位を生じさせるという発生論的役割・源泉と労働契約の内容を規律するという規範論的役割・源泉の2点において法技術として優位性を保持したと解される。この場合でも、身分規程の進展を捉えて、やや逆説的に「契約から身分へ」といわれることがあるが、これは「身分から契約へ」という法進歩の公式の逆行や労働契約の衰退を意味するのではなく、あくまで「古典的な民法

の契約から身分規程によって支えられた契約へ」という法発展（日本でいう「市民法から社会法へ」）を意味するものと捉えられる。ただ、労働契約優位論は、労働契約の優位を認めつつも企業制度論を考慮していこうという考えと完全に否定しようという考えが激しく対立し、平行線をたどった。労働契約に優位性を認めるといっても、集団的關係たる企業において労働が展開されるという事情が存しているのであり、これをいかに解するかが問題となったのである。

企業制度論考慮型労働契約優位説（代表的論者としてカメルランク）は、デュランの企業制度論には大きな問題があり、現状では到底企業は制度＝労働共同体とはいえないが、立法改革、特に企業への所属の保障を図る解雇法改革を通じて将来において企業を労働共同体へと発展せしめ、優位性を確保した労働契約により共同体への所属を図ろうと主張する。要は、企業制度論の一部を立法論的に援用し、労働契約の優位性と接合させ労働契約による企業への所属を実現しようとする考えといつてよい。

対する企業制度論否定型労働契約優位説(代表的論者としてG・リヨン＝カーン)は、企業といつても、労働法においては、①所有権の観点からみた企業、②労働場所としての企業、③使用者としての企業、④企業制度論の観点からみた労働共同体としての企業、という4通りの使われ方がされており、その中の④の意味での企業を法的に否定しようとする。企業委員会や従業員代表などは労働組合やストライキと同様に労働者の防御手段であり、あくまでサンディカリズムの発展により集団的なレベルでの交渉(団体交渉)という契約的手法により労働者の保護を図るべしと説く。

以上の議論状況に対し、経済的危機以降、特に1980年代に顕著となる規制緩和や労働組合(サンディカリズム)の危機をめぐる流れのなかで、労働者保護法や労働協約の規制力が弱まるとともに雇用形態も複雑多様化する。また、市場のなかで大きな権力と化している企業のまえで労働者は個別的労働契約のみで企業と結びつくことになる。このような事態により状況は一変し、力に優る使用者が自己に有利に労働契約を道具的に利用するようになったことから、皮肉をこめて労働契約の追い風と呼ばれる現象が展開していく状況となった。1980年代に社会党のミッテラン政権のもとで試みられたオール法改革も、企業を共同体にするには程遠く、むしろ国家から離れた企業の自己規制力(企業の自由)を強化したという状況を招くこととなる。

このように労働法をめぐる国家規範や協約規範の力が弱まるなかで、傾いた労使の力の均衡を回復し、労働者保護を図るべく新たな形で労働契約論が展開された(例えば、均衡論)。また、判例においても労働者を保護する形で労働契約という法技術が用いられるなど、労働契約の復権と呼ばれる事態も生じてきている。

本論文は以上のような約1世紀にわたるフランスにおける労働契約理論のダイナミックな動きを時代背景などとも絡めながら詳細かつ体系的に検討したものである。

なお、巻末に添えられた3つの補論（「補論1 懲戒処分としての労働契約の変更と労働

者の同意」、「補論 2 労働協約の変更と労働契約法理」、「補論 3 使用者による労働者の能力評価・格付けの適法性要件」)は、1990年代後半から2000年の初頭にかけて出された破棄院社会部の2つの判決とグルノーブル控訴院の判決を扱った判例研究である。懲戒処分と労働契約内容の変更をめぐる問題(補論1)、労働協約による労働条件の変更と労働契約の関係をめぐる問題(補論2)、使用者による労働者の能力評価と格付け決定の適法性要件をめぐる問題(補論3)をそれぞれの論点をめぐる近時の判例と学説をフォローしながら検討したものであり、断片的ではあるが、本論文が考察することができなかつた1990年代以降の議論の発展を素描するものとなっている。

3. 本論文の特色と評価

1945年の第2次世界大戦後に出発した日本の戦後労働法学は、集团的労使関係の社会的定着を見なくては労働者の自由や生存を確保することができなかつたことから、憲法28条の団結権保障や労働組合法を中心に学説と判例の形成がはかられることになった。とりわけ、占領軍の民主化政策の大転換により争議行為を全面的に禁止された官公労働者のストライキ権をめぐる問題が最高裁も巻き込んだ一大論争テーマとなるなど、1960年代までは集团的労働関係法領域が労働法学のメインステージだったといつてよい。

しかし、1970年代に入ってから、個別的労働関係法をめぐる問題が裁判実務を中心に議論されるようになり、とりわけ労働契約については、いわゆる「労働契約論争」として、「従属労働論」と労働契約の関係や民法上の雇用契約と労働契約の契約類型上の差異などをめぐって学説上活発な議論がなされるようになった。そして、その後、労働契約の各論的問題として、就業規則や配転・出向、賃金、採用内定などをめぐる法的問題など、今日にいたるまで労働契約の解釈論の著しい進展がみられ、それが2007年の労働契約法の制定に導かれたことは周知の通りである。

それでは労働契約に関する基礎理論的研究がこれらの個別テーマごとの解釈理論の発展とともに進化したかという点と必ずしもそうとはいえない。個別の労働者と使用者との法的関係が労務提供義務と指揮命令権を主たる権利義務とし、契約内容が労使の個別合意によって形成される雇用または労働契約関係と構成されるとしても、それだけで労働契約の本質が表されるわけではない。通常の売買をはじめとした契約関係とは異なる労働契約関係の独自性を解明する基礎理論的研究が今日においても求められている。たとえば先に上げた労働契約法は、労働契約の定義を定めているが(6条)、それと民法623条の雇用契約と契約类型的に差異がないとしても、そこに貫徹する法原理に差異がないのか。とりわけ、労働契約法は、就業規則の周知とその内容の合理性を要件として、使用者による労働契約内容の一方的形成と変更を認めたが、それが契約当事者の合意による契約内容の形成と変更という民法=契約法の大原則を修正するものだけに、なにゆえに労働契約関係においてこうした契約法の原理が修正されうるのか、それを根拠づける労働契約関係の原理的独自性とはなにか、という点を理論的に解明する必要性が今日ますます高まっているといえる。

本論文は、こうした労働契約の基礎理論的研究に真摯に取り組んだ労作であり、次の点で労働法学界にとっても大きな意義を有するものといえる。

第1に、本論文は、日本におけるフランス労働法の労働契約の基礎理論について初めて本格的に研究したモノグラフィとして大きな意義を持っている。これまでフランスの個別的労働関係法をめぐる研究としては、労働時間法や解雇法制などに関する少なからずの業績があるが、労働契約論を正面から取り組んだものはない。特に本論文のように、労働契約の概念やその原理論的構成について、戦前までさかのぼってその理論の歴史の変遷を丹念にフォローした業績は皆無である。

第2に、本論文は、とくに第1章と第2章において、フランスにおける戦前の労働契約概念の形成とその衰退および戦後の新たな展開をそれぞれの学説の原典にあたって、正確なテキスト分析に基づきその理論を丁寧に紹介するとともに、その歴史的役割と問題点を明晰に解析している点で、理論研究としても非常に優れたものといえる。フランス労働法それ自体の理論研究であるが、その解析の結果は日本法を考えるにあたっても様々な示唆を与えるものとなっている。

第3に、第2章のフランス労働法における企業制度論の詳細な分析は、日本の労働法学界にとって極めて貴重なものといえる。フランスの企業制度論は、これまでフランス労働法を研究している日本の労働法研究者にとってはある意味自明のことであったが、これを解雇などの他のテーマとの関連で断片的に紹介するものがあつたものの、正面から取り上げて紹介・検討するものはなかった。それだけではなく、その提唱者のポール・デュランの著作ばかりか、それに先行するオーリュエなどの先駆者の議論を含めて歴史的かつ総括的に検討した本論文は、それだけを取り上げて大きな意義を有している。

第4に、とくに第3章において、ポール・デュランの企業制度論を批判する戦後の労働契約優位論を詳細に検討するとともに、1980年代に入ってから労働法制の規制緩和という新たな課題に直面して優位論が後退し、労働契約論が理論的に昏迷状態に陥った状況を丁寧に描き出している点は、日本法を考えるうえでも極めて示唆的である。戦後早い時期に労働契約論が復権したものの、80年代に入ってから規制緩和の流れの中でそれを正当化するツールとして利用されていく状況は、労働契約論が内在する機能的問題点をあらためて認識させるものといえる。

他方、本論文のこうした高い評価とは別に、次のような問題点または課題を抱えていることは否定できない。

その1つは、第1章と第2章の分析視角と第3章のそれが異なっている点である。第1章と第2章では、フランスの労働契約論の学説を中心とした理論分析がなされているが、第3章では「フランス労働契約理論の現代的展開」と題されているものの、その内容は理論分析ではなく、1980年代以降の規制緩和論の興隆の中ではたした労働契約論の機能分析が主な内容となっている。つまり、労働契約論が規制緩和策の中で使用者側の優位に利用されている場面もあれば、逆に労働契約の発見的機能のように労働者側の利益擁護のため

に機能するという、ある意味での労働契約論の混迷状況を丁寧に整理されているが、労働契約論の原理的基礎理論的展開がなされていない。ないものねだりかもしれないが、フランスの労働契約論の現代的機能分析をする中で、その基礎理論の変貌があるのかないか、もしあるとすればどのように変化しているか、という点について分析してほしいと思われる。

その2つとして、本論文のフランス労働契約論の研究の中核をなしているともいってもよい第2章で詳細に紹介・分析された企業制度論の著者による総括がはたして妥当なのかという疑問である。企業という有機的組織体で就労する労働者と使用者の法的関係を個々の労働契約の束や集合としてとらえるのではなく、労働者をその構成員とする労働共同体と把握し、その求める「共通善」の見地から組織の統治原理としての使用者の指揮権や懲戒権とならんで労働者の参加権を導き出す理論は、個々の契約関係に解消しきれない労使関係の特質を表現するものとして、今日においてもなお色褪せない魅力を備えているものと思われる。しかし、著者が、このポール・デュランの企業制度論をフランスが占領されていた当時のヴィシー政権に繋がるコルポラティズムの流れを汲むものとしてバツサリと否定的に評価している点は疑問を禁じえない。企業制度論を最も激しく批判したリヨン＝カーンに同調しての評価といえるが、リヨン＝カーンがマルキストの立場から労働契約論や労働者参加論を戦略的に用いていた面もあることを考えると、企業制度論をめぐる学説の論争は、法理論としての対立ではなく、イデオロギイ的対立であったともいえるからである。

その3つとして、本論文はその冒頭の「はしがき」において、「フランス労働契約理論の歴史的展開をフォローすることは、……我が国の問題を考えるうえでも大いに参考となる」(ii頁)と指摘し、また、第3章でフランス労働契約理論の現代的展開を分析するにあたって、これらの「研究は、同様の問題に対処していかねばならない我が国の状況に対して、……少なからぬ示唆を与えてくれるものと信ずる」(106頁)としながらも、結論的に本研究が日本労働法の労働契約論の研究にどのような示唆を与え参考となるのか、という点についての記述がないのは、竜頭蛇尾ではないかとの印象を拭えない。一般論として比較法研究から直ちに日本法にも応用できる法理論や法制度論を引き出すことができなことはもちろんであるが、日本法を検討するにあたって貴重なヒントを得たり、アイデアを思いつききっかけとなったりすることは珍しいことではない。せつかくフランスの膨大な資料に当たって本論文という貴重な研究成果を生み出したのだから、そこから日本法に示唆を与えてくれるような筆者なりの獲得物を総括として示してほしいと思われる。もっとも読み手の側がそれなりの問題意識を持っていれば、著者にあらためて指摘されるまでもなく読み進んでいく中で様々な貴重な示唆を獲得することができるから、そこまで注文を付けなくてもよいのかもしれない。

こうした課題があるとはいえ、本論文が先に示した大きな意義を有することをいささかも減ずるものでないし、博士論文としての質を損なうものではないことはいうまでもない。

とりわけ、本論文の課題と指摘した最後の「日本法への示唆」という点については、著者はすでに『現代雇用社会と労働契約法』（成文堂、2010年）という日本の労働契約法の研究書を出版しており、そこでなされた研究をみれば、その点はおのずから理解できるものと思われる。

4. 口頭試問

本小委員会は、2016年11月29日に三井氏の口頭試問を実施し、その論文を中心とし、それに関連のある学識確認の試問を行った結果、同氏が博士学位に値する学識と研究能力が備わっていると判定した。

5. 結論

以上により、本小委員会は、三井正信氏が、研究能力並びに学位論文に結実した研究成果の到達度の両面において、博士(法学)の学位を受けるに十分値するものと判断する。