

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>

法政大学審査学位論文の要約

論文題目 フランス労働契約理論の研究

氏 名 三井正信

【論文の意義】

フランスにおける労働契約概念の形成とそれをめぐる理論展開はわが国における労働契約法理を考える上でも大きな意義を有している。フランスにおいて労働契約概念の形成をみるのは20世紀初頭の時期であるが、これと並行して、それより約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が、労働契約衰退論と労働契約優位論の対立を軸として激しく議論されてきている。特に1980年代以降の規制緩和をめぐる状況下での議論は注目され、フランス理論の研究は現代のわが国の問題を考えるにあたって比較法の観点から大いなる示唆を与えてくれる。これまでわが国においてはフランス労働契約法理論を体系的に研究した本格的業績はなく、本論文は理論研究上の、そして比較法研究上の大いなるモニュメントとなるといえる。

【論文の構成】

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

※本論文の基本構造ないし基本テーマについては第1章から第3章において詳細に展開と分析・検討を行っており、それを踏まえ、補論1から補論3においては、近年における重要判例を取り上げることによって第3章において検討した労働契約をめぐる新たな現代的理論傾向の具体例を提示しその意義を例証している。

【論文の概要】

第1章

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、判例は現実（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と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。第二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、これらの二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觀的に規律されるが、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ため批判を受け、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り、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、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る。

第2章

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・デュランが強力に労働契約衰退論である企業制度論を展開した。要は、制度たる企業とその規範である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關係である労働關係こそが重要となるというも

のである。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理論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。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、使用者に固有の大きな権限を認める点や労働契約の役割を大きく減ずる点などにおいて批判を浴び、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

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・源泉の二点において法技術として優位性を保持したと解する。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（わが国でいう「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ものであり、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、企業といっても、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、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し、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った。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り、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。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(例えば、均衡論)、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するものである。

補論 1

補論 1 では、第 3 章で検討した均衡論的観点からの労働契約の復権を代表的な形で示す破毀院のホテル・ル・ベリー判決の検討を行い、意思自治の原則を重視して労働契約の変更を伴う懲戒処分を使用者が行うためには労働者の同意が必要となるという新たな判例法理の検討を通じて復権の具体的様相の一例を示した。

補論 2

補論 2 では、第 3 章で示した労働協約による賃金の変更をめぐる紛争であり労働契約と身分規程の関係を具体的な形で示す破毀院のエール・フランス事件判決の検討を行い、労働契約の復権が唱えられている傾向のもとにおける労働条件の変更という観点から労働協約によって規律された労働条件が労働契約内容に与える影響を検討した。

補論 3

補論 3 では、第 3 章で触れた労働契約をめぐる現代的現象の重要論点である労働者の能力評価・格付けの適法性要件をめぐるグルノーブル控訴院の判決を検討し、成果主義・能力主義的傾向における労働契約法理の一側面を明らかにした。

以上