

Title	フランスにおける労使協議制について
Sub Title	"Les comités d'Entreprise" in France
Author	阿久澤, 亀夫(Akusawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1960
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.33, No.6 (1960. 6) ,p.1- 25
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19600615-0001">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19600615-0001</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

# フランスにおける労使協議制について

阿久澤 亀夫

- 一 はしがき
- 二 フランスにおける労使協議制の歴史的推移
- 三 経営委員会の組織と構成
- 四 経営委員会の性格と権限
- 五 経営委員会と労働組合
- 六 むすび

## 一

最近におけるわが國の労使協力論あるいは経営共同體論は、労使關係におけるさまざまのニュアンスを反映している。しかもそれらの論理のあるものは、労働組合運動の方向を決定づけるのみならず、企業經營の原則を生み出そうとしている。企業經營體における労使の協同性ということが重要なことはいうまでもない。しかしその協同性が、労働者の協力のみを要請することであるとすれば、まことに片手落ちといわざるを得ず、經營の能率的運營は不可能とならざるを得ないであろう。労働基本權の憲法上の保障は、わが國の労使關係に大きな變革をもたらしたが、労働者の地位の向上とあいまつて勞

使の協同性は、労働者の労働基本権を確認した上で、それを土臺として法制度化されなければならない。

フランスにおいては、組合運動の壓力によつて經營参加あるいは労使協議制は、相當以前から認められていた。しかし初期制度が持つていた弱點は、組合運動のほこ先を鈍らせるための一時的かつその場限りの勞務管理面に現われた現象に過ぎないことである。労使協議制が眞に生かされるに至つたのは、一九四五年以後のことといわなければならない。この時代になるとかつての組合運動の經驗は、法制度を通じていかんなく生かされた。そして一九四六年における労働基本権の保障は、労使協議制の在り方に確固たる指針を與えるものであつた。かくて労使協議制をめぐる立法はつきからつきへと變革されたが、その改正の度毎に經驗されたものは、長年月にわたつてフランス法思想を支配した *Code civile* の指導理念であつた。自由、平等および所有權の絶對は、組合運動と戰禍とを通じて徐々に育成されてきた労働者階級の企業所有意識にもかかわらず、常にこれを排除し一步も讓歩するところはなかつた。このような傳統的法思想の根強さにもかかわらず、所有權の絶對はやがてその門戸を開く時が來なければならなかつたことは當然といわなければならない。一九四六年から一四年經過した今日においては、その傾向はますます著しくなつてきている。

ここにフランス労使協議制を研究することによつて、次の諸點を明らかにせようと思う。第一は、*Code civile* を背景とした近代市民社會の法思想に對して、どのような労働者の企業参加が行われたか、その具體的手續はどのようなものであつたかを考えてみたい。第二は、營利追求を社會的ロゴスとする資本制社會における労使協議制の意義とその限界について考えてみたい。第三は、労働基本権の保障が憲法上明文化されていることが、どのような結果をもつものとして考えられなければならないか。以上の諸點に焦點をしばりながらフランスの労使關係における労使協議制を考察することとする。

一 勞使協議制と經營參加制とは必ずしも同一のものではない。すなわちフランスにおける經營參加とは、利益參加 (participation au bénéfice)、資本參加 (participation au capital)、經營參加 (participation à la gestion)、清算への參加 (participation à la liquidation) などを總稱してゐる場合および participation à la gestion のみを指稱する場合がある。しかるに勞使協議制という場合、そこにおいては勞働者の代表 (délégués) なり、勞働組合なりが強く前面におし出され、これらのものを通じて勞使が協議しあるいは勞働者が經營參加することをもつばら意味している。

フランスにおいて勞使協議制がはじめて生れるに至つたのは、一八八五年である。當時すなわち一八八四年においては、勞働組合を結成する自由が認められ、爭議權を法認した一八六四年法によつてほとんど死文化していた刑法第四一四條および第四一五條の適用排除が組合結成に對しても認められ、かくして當然起つた現象は、勞働組合の結成と組合運動の激しきとであつた。<sup>(1)</sup> 勞働組合運動の激化にともない勞働と資本との鬭争を緩和するならかの方途を發見することが眞剣に考えられた結果、一八八五年 Léon Harmel というマルヌ縣 Bois 谿谷に工場を持つ企業主によつてはじめて勞使協議制が創設されることになつた。<sup>(2)</sup> この制度は、代表を通ずることによつて工場主とその従業員とが話し合つて、その紛争を回避することを目的とした協同的かつ恒常的評議機關であつた。その精神的基礎となつたものは、カトリック社會主義であり、企業を再人格化 (repersonniser l'entreprise) することが大きな目的であつた。<sup>(3)</sup> つづいて一八九九年 Crusot の冶金工場において長い爭議行爲の後、その調停案として示されたもののなかに被備者代表制 (délégués du personnel) があり、これが現實にこの工場において採用されることになつた。しかもこの制度は、この時以來常置のものとして、この工場に設けられていた。右のような現實的動向に對應して、勞使協議制度を立法化しようとする努力が開始された。すなわち一九〇〇年當時の産業大臣であつた Millerand は、被備者代表制度を企業内に創設するために法案を完成した。そして一九〇四年および一九〇六年に議會に上提したが、いずれも資本家側の反對に合ひ、成立することができなかつた。右の事實を裏つけるよう

に、被傭者代表制度は、一九一四年までにすなわち第一次世界大戦までに十七の實例がみられるに過ぎず、發展はほとんどみられなかつた。<sup>(4)</sup>

この被傭者代表制度は第一次大戦中、急激に採用されることになり、各企業は戦争目的遂行のために動員された結果、被傭者代表制度によつて勞使間の紛争を防止することができ、その制度を採用した工場は三四七工場に及んだ。しかるに戦争末期に至ると被傭者代表制度は、勞使双方から危険視され衰頹していつた。というのは、勞働組合運動は當時サンディカリズムの線に副つて發展しようとしていたので、この動きに衝突し、右の思想のもとで指導されかつ發展しようとしていた組合運動の抑制となつたからである。また使用者側は、この制度を通じてたえず要求を出されるといふ危惧をもつたし、また被傭者代表制度の使用側委員は、組合代表に比較して独自の權限が薄弱であつたが、この委員が使用者の指揮權を侵害するといふ危険を感じていつた。<sup>(5)</sup>以上述べた勞使關係における被傭者代表制度の推移に對應して、政府は戦時中はじめこの制度に本格的な干與を行つた。その最初のものが、當時の軍備省大臣 A. Thomas によるこの制度採用に關する使用者側への勸告である。この勸告は、命令となることはできず、國防關係の産業に比較的多く實施されたという程度に過ぎなかつた。しかし一九一七年は、勞働者參加株式會社 (société anonyme à participation ouvrière) に關する四月二六日法が制定公布された年である。この法律は、従來から存在した株式會社法に附加されることによつて商法典の一部となつたが、勞働者の經營參加および資本參加制度の意味で次に略説しておこう。<sup>(6)</sup>

二 最初に當時の社會事情について述べることにする。戦争の結果、かつて存在した世界經濟機構は崩壊し、市場は狭小化し、それに引きかえ國際カルテルの活動は活潑化した。かくて國內においては大企業による生産が開始され、他企業の系列化、下請企業の強化などにより、かつての企業の構造は大變革を生じ、そのうゑ私企業が公共企業にその經濟力において接近していつた。その結果は、私企業がその經濟力を強化することになり、その力に對しては、これといつて抵抗すべきな

にもものなかつた。フランスにおいては、政治力は弱體化し、右に述べた私企業の經濟上の力の前になすこともない政治すなわち「無責任な終局なき政治」を繰擧げたに過ぎなかつた。國民からみれば、この状態はまことに頼りないものにみえ、國家および政治は企業間の經濟鬭争をかかえて全く無能のままに停止していた。

しかし國民大衆は、毎日の食糧の不安から、集團行動を取らうとする傾向をみせ、當時の社會事情は「群集の團結への形成力を育成しつつあつた」といえるのであり、この傾向はフランス國民のなかに一般化していつた。かかる時にロシア革命が傳えられた。ロシア革命はフランス國民に限りない希望と勇氣をもたせ、革命の思想は漸次フランス國民のなかに浸透していつたが、その指導者の大部分は依然として社會の根本的變革に目をおおつていた。しかも彼等は無爲無策のまま動搖を續けていた。Thomas Carlyle は「行きづまり、動搖、没落のなかにあつて、……ただ運命に委せていたのである」と、また Pierre Monatte は「ブルジョアジーの指導者は、一九一四年勃發したやりばなしの戰爭の過失を再び考へるのなかに入れなかつた<sup>(8)</sup>」と述べて、當時のフランスにおける社會經濟事情を説明している。しかしこの混亂のなかにあつて、もう一つ注意すべきことは、「私企業が個人的なものであるのか、それとも公共的なものであるのか<sup>(9)</sup>」という無名の論争が繰擧げられ、私企業の社會性が取り上げられ、論じられていたことである。

右にみたように私企業の經濟力の擴大強化、社會の混亂、私企業の社會化への論争、政治の無責任、ロシア革命などの諸要素が當時のフランス社會において、相當強く社會の動向を決定づけたことを見逃すことはできない。そしてフランスにおける勞使關係のなかに勞働者参加株式會社制度を導入せしめたのも、右のような諸要因であつたと推察し得る<sup>(10)</sup>。

三 勞働株制度については、既に貴重な研究が發表されている<sup>(11)</sup>。四月二六日法によれば勞働者参加株式會社は、通常の會社にみられる金錢を以て拂込まれた株式のほかに、勞働者がなんらの經濟的出捐を伴うことなく、會社に對する勞務の提供それ自身が出資として株式化される勞働株が認められ、資本株と勞働株とによつてその資本が構成された。しかし勞働株

は、個人によつて所有されるのではなく、勞働協同組合 (*société commerciale corporative de main d'oeuvre*) の團體所有となつていた。そして株式會社の利益は協同組合の規約および總會の決議に従つて分配されたのである。勞働者は、株主總會への参加が認められ、議決權も資本株と同様である。しかしその場合個人の資格において總會へ出席することは許されず、すなわち協同組合を通じて總會への出席および議決權行使を行うわけである。取締役會において勞働者は自由に参加し發言することができた。そしてこの點こそ、一九一七年法の理念をよく現わすものである。<sup>(19)</sup> すなわち取締役會は一人あるいは數人の勞働者代表を入れて構成されなければならず、その具體的人數は勞働株の資本株に對する割合で決定された(同法第七八條)。その資格、任期についても資本株を代表する取締役と全く同一である(同法同條)。

フランスにおける勞働株制度は、極めて短命でありかつ一般化しなかつた。すなわち一九三〇年において六〇を數えるに過ぎなかつたが、この制度が、企業所有權の普遍化と勞働者の資本參加を法認したことは意義深いものがある。すなわち政治的には、專制政治より共和政治へ、この政治的推移に應じて從來使用者のみが排他的にもつていた企業の利益および經營權に勞働者が參與する結果となつたのであり、いわば政治的推移に應じた企業形態の變化といふことができる。また經濟的には、「利子は資本に、賃金は勞働に、利益と指揮とは兩者に (*Au capital l'intérêt, au travail le salaire et à tous deux le bénéfice et la direction*)」という原則を法律制度を通じて實現するものであり、この分配原則は、かつて受動的な賃金受領者としての勞働者を能動的な企業構成員としての受領者にするものである。ここにおいて、賃金はもはや商品化された勞働力の對價としての性質よりも、企業經營に協力することに對する報酬としての性格が強くなつた。一八六七年に成立したフランス株式會社法は、ことのほか個人主義と資本主義とに奉仕する性格のものであつたが、實際社會の動きは、フランス民法および株式會社法にその改變を迫り、遂に勞働權を尊重し法的に勞働者の地位の向上を目的とする社會立法の前に、フランス株式會社法が一步後退し、自からその存立を維持するために改變せざるを得なかつた。

四 一九一九年英國において鐵道從業員の大争議があり、英國における組合主義が最も重大な試練に遭つた。つづいて一九二〇年においても、鑛山問題を中心として組合主義は重大な試練を経験した。フランスの労働組合および労働者階級は、外國における右のような労働者組織の動きに對して同情と興味を持つていた。<sup>(13)</sup> とりわけ英國における組合主義の進展は、限らない注意を引いた。これに較べてフランスの労働者は、比較的平穩に経過したが、この間にあつて使用者はその經濟力を伸長していつた。企業集中は、人的結合と企業間の相互依存性を高めることによつて益々進行し、國家權力に對する發言力を増大せしめることになつた。しかるに労働者の要求は、その多くのものが通らなかつた。この傾向は、一九二〇年代のフランスにおいて極めて著しく、一九二一年における組合分裂は、労働者組織を弱體化し、右の傾向を増大強化せしめる結果になつた。労働組合の結束力の弱體化、活動分子の意欲の喪失、そして労働者の社會的細分化は、特別な政治的思想の援助なしには再び燃え上る力を失つていた。かかる組合運動の退歩は築き上げられた労働者の資本參加制度の基盤を動搖せしめ、右の労働株制度は十分の機能を果し得ず消滅した。

一九三六年五月の選挙において人民戦線は勝利をおさめ、これに呼應して Lyon において Berliet の争議が起り、工場占據と生産管理とが行われた。また北部地方においても次々に争議が起り、長いものは一八ヵ月にわたる工場占據が行われた。争議は全國的に波及し、労働運動は活況を呈した。この時における労働争議の特色は、その手段において激しいものがあり、所有權の侵害が至るところにみられ、争議行為の態様として生産管理が取られたことである。<sup>(14)</sup> 労働争議の過激さと尖鋭さとに遭遇した政府は、その緩和のために手を盡したが、その目的を達成することができず、ついに C・G・T およびフランス使用者連盟にその收拾を依頼せざるをえなかつた。政府は、六月七日、労使を招き、いわゆるマチニョン協定に署名させた。マチニョン協定は、労使に團體交渉によつて労働問題を解決することを約束させるとともに、その協定中において労働者代表制が認められ、かつ團結の自由が確認された。労働者代表制は右のようにして認められ、以後團體交渉を行うす



すべての工場には、勞働者代表制を設け、使用者はこれを通じ勞働者の交渉要求には應じなければならなかつた。ところが勞働者代表制に對する勞使の考え方は全く對立した。すなわち使用者側は、勞働者代表制を勞働者の要求を傳達する一つの機關としか考へなかつたが、組合側は、使用者のあらゆる權能を制限し、組合が社會的組織を支配できる制度として、またそれが可能でないにしても、少なくとも企業の經濟的管理面に力を及ぼし得る制度と考へた。しかしマチニヨン協定の性格からして、右に述べた組合側の主張は通用すべくもなく、勞働者代表制度は企業における使用者の決定權能のみならず、フランス社會組織に對しても同様に勞働者の參畫および支配を許すには至らなかつた。<sup>(15)</sup>しかし勞働組合は、この制度に對してならぬの危懼をも抱かなかつた。かつての制度は、いわば勞使協調の手段として使用者側の爭議防止の一手段としての性格を強く持つものであつたが、當時における組合運動の成長は、勞働者代表制度をして右のような性格を持つ制度として止めておくことはなく、組合運動の力によつて經營參加の性格を持つたものに變化せしめることができると信じていた。この結果、使用者側は、この制度に對して非常に警戒することになつた。<sup>(16)</sup><sup>(17)</sup>事實、一九三八年までの間において、右の制度の實施狀況をみれば、多くの企業において勞使間の平和手段という性格を持つたものではなかつたことがわかる。右の制度は、多くの勞働爭議において本來の使命を超えた活動をし、しばしば使用者と衝突して、自から戰鬪的活動を行うことによつて勞使協議の精神に反抗した。<sup>(18)</sup>一九三八年一月二日法は、一九三六年六月二四日法を改正し、一〇人以上の勞働者を使用するあらゆる企業に勞働者代表制度の設立を義務づけるとともに、處罰規定を嚴格にし、違反行為の未遂をも處罰の對象とすることによつて、制度本來の姿を取り戻すよう努力した。このほか改正法は、勞働者代表委員の任命方法を嚴格化するとともに、反面において個別的勞働者の要求を取り上げることにおいては、それについて限度のないことを明確にした。かくて永續性ある勞働者代表制度の立法化が完成し、この制度は、改正されることなく勞働憲章(Charte de Travail)の時代まで續いた。

五 ヴィシー政府の樹立とともに、勞働憲章が制定されたが、勞働憲章のもとにおける勞働者代表制度は、その性格を一

變した。すなわち労働者代表制度は、一九三九年一月一〇日法によつて改正され、個人労働者の要求を單に代表するに過ぎないという限界が設けられるに至つた。<sup>(19)</sup>同時に企業の社會性が表面に現われ、勞使の協同精神を基礎として各種委員會が設けられた。すなわち労働者代表制度は、工場の社會委員會制度の新設によつて新しい局面を迎えることになつた。企業における社會委員會はかつて存在した制度と異なる性格を持ち、勞使の對立を否定し、企業一家的精神のうゑに作られた制度である。そして第一にこの制度は、産業および商業關係の企業のみならず自由職業の労働者にも適用され、第二にその組織に對しては監督が厳しく、第三にその資格は單なる傳達機關に過ぎず、第四に企業主のもとに従屬する一機關としてのみ許容されるものであるに過ぎなかつた。<sup>(20)</sup>

その後、一九四四年に政府は生産混合委員會 (Comités mixtes à la production) を作つた (一九四四年五月二二日命令)。この委員會は労働者の發案を生かし、その結果として企業の能率を増進保持することを目的とするものであり、結局は諮問的役割を果し、經營への参加は技術的問題に限定された。<sup>(21)</sup>そしてこの制度は創設當時においてはほとんど活動せず、幾分なりとも機能を發揮できるようになつたのは、労働憲章廢止後のことであり、労働憲章がいかに勞使關係にブレーキをかけていたかがうかがえる。

第二次世界大戦後において、使用者は生産意欲を消滅し、企業活動は沈滞した。この間においても各種委員會が設けられた。この委員會は經濟的・社會的な側面において、勞使關係に對してかなりの影響力を持つに至つた。まず企業内愛國委員會 (comités patriotiques d'entreprise) は、労働者の相互使命によつて委員を任命した。<sup>(22)</sup>そしてこの委員會は、一面において生産混合委員會の機能を果し、他面においてかつての社會委員會的使命を遂行した。また航空機組立工場の生産委員會 (Comités à la production des usines de constructions aéronautiques) は、一九四四年に設立された生産混合委員會と同様の性質を持つた。當時の生産委員會 (Comités de production) は、前述の二委員會とほぼ同機能を果すものとして、主として私

企業のなかに創設された。最後に管理委員會 (Comités de gestion) は、Allier および Lyon 地方に設けられ、企業管理を委員會制度によつて遂行することを目的とした。以上の各種委員會は、法律によつて設けられたものでもなく、また行政権力によつて設けられたものでもない。そして戦争によつて荒廢化した工場の生産活動を起したものの、すなわち停止から活動へと工場生産を動かしていったものは、右の各種委員會であり、その委員會で指導権を把握した労働者自身であることが當時の事情からうかがわれる。また戰場化した工場を最後まで守り、そして最後まで工場内に踏止つていたものは經營者ではなく労働者であつた。右のような過去の事情は、戦争状態の終結時においても、労働者の意識のなかに工場管理への参畫なしいし工場所有意識を植えつけずにはいなかつた。そして労働者のなかには二つの考え方が支配した。その一つは、企業經營に對する労働者の眞實の参加を實現すること、その二は、企業内における労働者と使用者との協同の實現といふことである。<sup>(82)</sup> 右の思想と希望が一般を支配することによつて、ついに一九四五年二月二一日法によつて經營委員會 (les comités d'entreprise) が生れ出した。

その後制定された憲法前文は「すべての労働者は労働者の代表を介して企業の管理に参加する」と規定した。これによつて再び一九四六年五月一六日法による經營委員會制度の大改變が行われ、以後數次の改變を経て今日に至つてゐる。<sup>(24)</sup>

- (1) Edouard Dolléans, Histoire du mouvement ouvrier, t. II, p. 30.
- (2) André Rouast et Paul Durand, Droit du travail, 1957. p. 146.
- (3) A. Brun et H. Galland, Droit du travail, 1958. p. 831.
- (4) M. Amliaud, Cours de droit du travail, 1954. p. 475.
- (5) André Rouast et Paul Durand, op. cit., p. 147.
- (6) 勞働株制度は、法律制度としてみた場合、純粹に商法上のものである。しかし反面、労働者の資本参加、經營参加という面からすれば、勞使協議制の一領域を構成するとみることできる。ただ労働者が個人の資格において資本の構成に参加し、經營面に参畫するとい

と點から勞使協議制のなかに入れて考えないのが從來からの取扱ひである。

- (7) Edouard Dolléans, *op. cit.*, t. III, p. 22.
- (8) J. Montreuil, *Histoire du mouvement ouvrier en France*, 1946, p. 325.
- (9) Edouard Dolléans, *op. cit.*, t. III, p. 21.
- (10) 戦時中において、資本と労働の協調を基礎理念とする労働株制度が既に研究されており、その法案は一九一五年に議會に提出されている。國防目的からする勞使協調が、同法成立について、その役割を擔つたこともまた認めなければならないであろう。
- (11) 山本桂一「フランスにおける労働株」労働法研究第一輯二一四頁以下。大野實雄「労働株の理論」昭和二五年。
- (12) 山本桂一、前掲書二四〇頁参照。
- (13) Edouard Dolléans, *op. cit.*, t. III, p. 142.
- (14) M. Amiaud, *op. cit.*, p. 477.
- (15) André Rouast et Paul Durand, *op. cit.*, p. 148. 外尾健一「フランスの經營協議會」季刊労働法一一號一三二頁以下参照。
- (16) 青木宗也「フランスにおける經營委員會制度」季刊労働法二八號一九八頁参照。
- (17) Gerard Lyon-Caen, *Manuel de droit du travail de la securite social*, 1955, p. 135.
- (18) M. Amiaud, *op. cit.*, p. 480.
- (19) M. Amiaud, *op. cit.*, p. 481.
- (20) André Rouast et Paul Durand, *op. cit.*, p. 149.
- (21) André Rouast et Paul Durand, *op. cit.*, p. 150.
- (22) Jean Mottin, *Mémento des comités d'entreprise*, 1956, p. 7.
- (23) M. Amiaud, *op. cit.*, p. 483.
- (24) 各改正については、經營委員會の法律論を考察する場合に述べることとする。

### 三

一 一九四六年五月一六日法の適用される企業範圍は非常に廣く、同法第一條によれば、工業、商業の各私企業、國營企

業、自由業、官公廳、民事會社、職業組合その他の結社などで、農業關係のものを除いたすべてのものに適用される。そして、企業の人的規模について一定の制限を設け、一九四五年法においては、右各種企業のうち百人以上の労働者を使用する企業に適用され、これが一九四六年法においては、最少五〇人以上の労働者を使用する企業に適用される旨改正され、その適用範囲を大幅に擴げた。なお一九五〇年八月二日法においては、將來五〇人に労働者數の達する見込みある企業に對しても適用されることになり、適用範囲を廣めた。<sup>(1)</sup> また一九四六年法第一條第二項においては、労働大臣、産業大臣は、その命令により五〇人未滿の場合でも經營委員會を設置する義務がある企業および職業の部門を特に指定することができることになっている。そして以上の要件を具備した企業は、經營委員會を設置しなければならない義務がある。かかる法律を制定した立法者の意思は、企業主の自由意思によつて制度の設置を左右せしめることを避け、勞使關係に労働者の自由意思を反映せしめることによつて、勞使關係を合理化しようとしたところにある。<sup>(2)</sup>

經營委員會の設置を義務づけられた使用者は、その責任において委員會を設置しなければならず、經營委員會は、使用者（企業主―長）またはその代表者および労働者の代表を以つて構成される。労働者代表の人數は労働者數五〇人に對し委員二人、代表委員二人、五一人ないし七五人に對し委員三人、代表委員三人、七六人ないし一〇〇人に對し委員四人、代表委員四人、一〇一人ないし五〇〇人に對し委員五人、代表委員五人、五〇一人ないし一〇〇〇人に對し委員六人、代表委員六人、一〇〇一人ないし二〇〇〇人に對し委員七人、代表委員七人、二〇〇〇人以上に對しては委員八人、代表委員八人である。<sup>(3)</sup> そして各委員の區分は、企業の性質によつて異なるが、大體二つの性格に分けることができる。たとえば五〇〇人以下の企業においては、第一に労働者と使用者、第二に技師、課長、職長もしくはそれに相當する者という二重構造を人的構成面に現わすのが普通である。また五〇〇人以上になると第一に労働者と使用者、第二に職長もしくはそれに相當する者、第三に技師および課長というように三重的構造をもつて人的編成が行われている。<sup>(4)</sup>

委員は使用者を除いて原則として労働者中から選出され、選出は選挙による。まず労働組合は、労働者、事務労働者、技師、係長、職長および同一の立場にあるその他の労働者などから網羅的に候補者を選んで候補者名簿を作成する。各分野の人員数については、あらかじめ締結された使用者と代表的労働組合との協定にもとづいて決定される。ここで問題になるのは、候補者名簿において定員数を超える候補者を選出することができるかであったが、一九四七年七月七日法以来可能であるとされ、現在においては定員を超える候補者が選出されている<sup>(5)</sup>。選挙資格は、過去六ヵ月以上雇用されている一八歳以上の男女労働者に認められ、投票は投票用紙を封筒に封入して行われる<sup>(6)</sup>（第一〇條）。委員の任期は二年であり、再選も可能である。そして委員に對しては、一ヵ月の總時間が二〇時間に達するまで委員としての職務を遂行することが許されており、この時間は賃金を引かれることはない（第一四條）。しかも委員會の會議において委員が費した時間は、全く就業時間と同様に取扱われ、右の二〇時間とは別に扱われ賃金も支給される（第一四條二項）。

經營委員會の議長は、企業の長またはその代表者となり、會議は議長が招集し、一ヵ月に一度は必ず開催しなければならぬ（第一六條）。もつとも委員の過半数が、議長に對して開催を要求した場合には、議長は會議を開催しなければならず、このほか議長がその職權にもとづいて會議を開くことは自由である<sup>(6)</sup>。委員會の決議は投票の過半数で決定される。また經營委員會は、特別の問題調査のために小委員會を設置することができ、小委員會の委員の任命は、専門家および技能者中より經營委員會が指命する（第一五條の二）。

使用者が經營委員會の委員または代理委員を解雇しようとするときは、その解雇の申入はすべて經營委員會の同意を受けなければならない（第二二條）。

二 經營委員會は、立法當初において三つの主目的を持つていた。第一は企業に使用される労働者の社會生活あるいは團體生活の面における向上を圖ることであり、第二は企業の經濟的および生産的兩面における發展を目的とし、その經營面に

介入してゆくことであり、第三は團體交渉の圓滿な妥結に協力することであつた。<sup>(7)</sup>しかるに第一の目的は、漠然と廣範圍にわたるものであるから、經營委員會としては相當重荷であることは否定できない。第二の目的は、實際においては多くの制限を受けざるを得ないので、ここにも目的達成に對して大きな障害のあることを認めなければならぬ。とりわけ既にみたような組織のもとにおいて、經營参加に對してどれほどの効果が期待し得たか、後述する通りである。第三の目的については、勞働組合と使用者との團體交渉が依然として行われるのみならず、一九四六年四月一六日法によつて設定された勞働者代表制度 (Délégues ouvriers) が存在する以上、その活動は活潑を缺かざるを得ない。經營委員會は法律によつて強制的に設置されなければならないにもかかわらず、その實際はC・G・Tの報告によると、約五〇%であり、これを全企業の勞働者數についてみれば約三〇%という有様である。<sup>(8)</sup>そしてここで注意すべきことは、組合運動の活潑な企業が壓倒的に設置率がよいことであり、經營委員會の活動は、結局においては、そこにおける組合運動に左右されるという結果を示している。<sup>(9)</sup>なお二、三業種の企業についてその實際をみることにしよう。<sup>(10)</sup>まず海運業においては、一般的に一九四五年法および一九四六年法によつて經營委員會が設置されている。そして海上勞働者については、一九四八年二月二八日法がその設置を要請している。船舶においては、經營委員會が原則として設けられる建前であるが、實際には工場委員會的職場組織が設けられており、これは「船舶運航の代行」もしくは「航路の代行的管理」などを行つている。そのほか海上勞働における勞働關係の監視もしている。右の企業における經營委員會の委員は、使用者に雇用されているから、その地位は安定しており、解雇によつてその地位を不當に奪われることはない。<sup>(11)</sup>つきに商工業中の公益企業においては、實際には管理者と勞働者との協定によつて設けられることになつている。<sup>(12)</sup>またフランス炭坑 (Charbonnages de France) 會社においては、經營委員會は、勞使の協定で設置される。そして北部および Pas-de-Calais の石炭産業においては、集團企業委員會 (Commissions d'entreprise de groupe) が構成され、この委員會は經營委員會の性格を持つものであるが、その権限は、社會福祉關係の事項の審議、決

定に限定されている。フランスの電気およびガス關係の企業は、經營委員會を持つていない。それら企業のなかにおける労働者の考え方としては、經營委員會は企業中においてその指揮あるいは企業の管理において、部分的に與えられた権限についても、單に諮問的資格において活動するものであるから不要のものであるとしている。運送會社においても經營委員會の活動はあまりみられず、*Council d'Administration* がもつぱら活動している<sup>18</sup>。

以上の實例でみられるように、經營委員會は、まず勞使の團體交渉によつて委員會の組織、性格が決定され、その後において制度、機構の設置をみている。經營委員會が、労働者の組合組織を通じてはじめて十分な活動をなし得るといふことは、反面において、勞使間における團體交渉の一部機能を經營委員會が代行しているともみられる。また組合は、經營委員會を通じて經營参加をしようとする意圖を示し、かつて一九一七年法によつて設けられた労働株制度に對する労働者の希望の意圖と同様のものを經營委員會において實現しつつあるといえる。このようにみてくれば、組合が經營委員會に對して持つている期待は相當に大きいものがあるといわなければならない。

三 企業主すなわち使用者の一部のなかにおいては、組合代表の經營委員會への参加について特別の考え方を持つていものがあつた。すなわち一九四五年法は、經營委員會の會議に組合代表の参加を豫期してないと主張する<sup>19</sup>。そして一九四六年法においてその第五條で「代表的労働組合は、諮問的資格で右の委員會に出席すべき一人の代表者を指名することができる」との規定を加えることになつた。しかしそれもあくまで諮問的資格において参加することができるにとどまり、會議における發言は、一九四六年法第一四條第一項によつて、やはり諮問的意味の發言に限定される。このような労働組合代表の権限に對する制限的解釋の生れるに至つたのは、従業員代表および労働組合代表による企業支配への危惧からであり、直接的には日傭労働者の労働組合の代表を認めるかどうかについての *Metz* の輕罪裁判所の事件をめぐつて生じた。使用者が、經營委員會に組合代表をたとえ諮問的資格においてであろうとも参加させることに對する反對は、相當以前から存在し、か



つ根強いものであつたといえる。右の考え方は、勞働組合が經營委員會を通じて企業への經營參加を實現しようとする意圖と眞正面から衝突する結果となり、經營委員會制度そのものを動搖せしめる原因となり、その動搖は現在に至るまで續いている。しかし裁判所の判決は、法規に忠實であり、「一九四六年五月一六日法は、一九四五年二月二二日命令第五條を改正した。そして別に一項目を設け、……組合は諮問の見地において會議に對して一人の代表を送ることができ、……使用者はこれを容認しなければならぬ」とした。それにもかかわらず、勞使間における實際の姿においては、この問題をめぐつて對立と論争は絶えることなく、使用者は組合代表をあくまでも拒否できるものであると主張する。右の問題をめぐつて經營委員會の根本的性格に觸れるものであつて、遂に破棄院においてまで争われ、破棄院において使用者は合法的に組合の申入れを拒否できるものとされたが、實際においては依然として問題がなお残されたといえる。<sup>(15)</sup>

すでに述べたように經營委員會の委員が、當該企業の勞働者である場合には、使用者は、その委員を解雇するについて委員會なり監督官なりの承認を必要とする。このように委員の地位が保障されていることは、經營委員會の活動を國家が保障していることを意味するのみならず、他面において、私企業の社會化という思想に支えられたものであることを見逃すことはできない。<sup>(16)</sup>すでに一九三六年法のなかにおいて被用者代表委員を解雇から保護し、使用者の解雇権を抑制する規定が存在していたが、一九四五年法および一九四六年法は、私企業の社會化をより發展せしめ、經營委員會の社會化的機能を容認し、これによる使用者の自由な解雇権に對する制限を認めるに至つた。私的企業が經營委員會を持たなければならぬといふことは、使用者の經營に勞働者が參加することを意味し、この參加は當然に使用者が固有に持つている解雇の權能を制限することになつたとみられる。<sup>(17)</sup>

(1) しかし同時に、一九四六年法以來勞働者數が大幅かつ永續的な削減をみて、その使用される勞働者數が五〇人以下になつた企業については、縣勞働および勞働力局長は、代表的な勞働組合の意見を聽いた上で、經營委員會の廢止を許可することができることになつた。

- (2) Jean Motrin, *op. cit.*, p. 13. またフランスにおける組合組織の特色が、勞使關係における近代的合理化實現のためにこのような制度を導入せしめるに至つたとみることもできる。
- (3) 代表委員とは諮問的資格において會議に出席するもので、代表的勞働組合は常に代理委員を送ることができる(同法第五條)。
- (4) Jean Motrin, *op. cit.*, p. 35.
- (5) Jean Motrin, *op. cit.*, p. 56.
- (6) 委員の要求にもかかわらず、議長が會議を開催しない場合には、勞働監督官が招集し、議長となつて會議を開くことができる(第一六條)。
- (7) Jean Motrin, *op. cit.*, p. 6.
- (8) 青木宗也前掲論文一九九頁參照。
- (9) Jean Motrin, *op. cit.*, p. 171.
- (10) Renault の Boulongne-Billancourt 工場および St. Chamond の鑄物工場を中心として青木助教授のすぐれた研究がある。青木宗也前掲論文參照。
- (11) A. Brun et H. Galland, *op. cit.*, p. 824.
- (12) トロツが判決は「この特別の慣行を認めよう」。Droit Social 1955, 3 nov. p. 629.
- (13) A. Brun et H. Galland, *op. cit.*, p. 826. Regie autonome des Transports parisiens においては、勞使の協定によつてのみ經營委員會を設ける旨の協定をめぐつてハッリ裁判所において争つてゐる。
- (14) M. Boitel, La représentation des syndicats de salariés, Le Droit Ouvrier Janvier-Février 1959, p. 4.
- (15) M. Boitel, *op. cit.*, p. 6.
- (16) D. Autié, La rupture abusive du contrat travail, 1955, p. 120.
- (17) 一九四六年二月一六日法第二二條は「被用者代表委制度の委員にも適用される」。Cour de cassation Soc. 25 mars 1954, Bull. Civ. 1954, IV, n° 213, p. 163.

## 四

一 經營委員會の性格を要約すると、第一に經營委員會は、使用者の權能をその社會的機能面において制限しているが、企業における經濟秩序についての權能は最終的段階において使用者ないし企業主に留保されている。經營委員會は、原則として諮問的資格を有するに過ぎず、ただ企業内勞働者の福利厚生<sup>(1)</sup>の管理において決定權を有する機關である。第二に經營委員會は、勞働者の代表と使用者との間に協同體を組織することを目的としている。經營委員會の行動は、原則として合同行為的なものとみることができ、兩當事者の相對立しあう請求權的性格は解消されている。そして勞働者がその代表を通して提出する要求は、その協同組織において處理され、解消されてゆくのである。第三に勞働組合の活動は、經營委員會の活動と全く分離しており、法律上は、經營委員會が勞働組合の權能を削減しないような配慮がほどこされている。すなわち勞働組合は企業の内部にあつて、勞働者の利益を守るための諸活動を行い得る權能を失つてはいない。第四に、第三の性格の當然の結果として、勞働協約および勞働慣行を保有する場合、これらのものを優先せしめるとともに、新たに經營委員會に關する規則なり慣行なりを勞働協約ないし勞働慣行として設けることの自由が認められている。<sup>(2)</sup>

右に要約した經營委員會の性格については、多くの法律上の問題が含まれているが、まず最も問題となる經營委員會の法的主體について、右の性格を念頭に置きながら次に考察しよう。

企業内に經營委員會が設けられたということは、企業内に二つの法的<sup>(3)</sup>人格が並存していることを意味する。二つの法的人格は、おのおの自主的活動を續け、兩者の分野は法律上明確に區別されるが、實際には兩者の區分は困難である。經營委員會においては、勞働關係にみられる從屬性は解消せしめられ、各委員は自主性と獨立性とを十分に保有している。すなわち委員は、企業管理に關して使用者と反對の意見を發表することもできるし、企業の經營面においてその經濟狀態を審議し合うことも可能であり、また株主總會において承認された事項について検討することも可能である。かくて經營委員會が、法人格を法律上持つことになると、法律上における法人格の二重性が現われ、企業と經營委員會との行動が重複する結果にな

る。そこで両者を區別する基準は、企業本來の法人格は、資本と結びつき、それを基礎として構成されるものであるのに反し、經營委員會が持つている法人格は、勞働と結びつき、これを基礎として成立するものであるという點に求めざるをえない。かつて勞働株制度においては、資本と勞働とを單位企業の同一法的主體に映し出すことによつて同一視しようとして失敗に終つたが、經營委員會制度は、その兩者の法的な人格者としての異なつた特質を十分識別し、經營委員會という制度のなかに於いて、かつ協同的機能の面において勞働を結合せしめようとしてるのであつて、企業そのものと全く違つたものである。<sup>(4)</sup>

かくて經營委員會が法人格を持ち、それが現在における企業の要素を形成しているものであろうとも、一應企業そのものの法人格と衝突し合うものではなく、企業の法人格は、經營委員會の法人格とは別であり、資本制社會において上位に存在するといふ見方が、成立してくる。<sup>(5)</sup>しかしこのような思想が依然として使用者側のみならず經營委員會そのもののなかに於いても存在したといふことは、一九四六年法そのものが批判されることになるのである。<sup>(6)</sup>

二 右に要約した經營委員會の第一の性格については、企業と經營委員會という關係においてなお問題となる。一九四六年法第三條においては、企業の組織、管理などに關する諸問題については、經營委員會が協議しなければならず、使用者は企業が得た利益については、經營委員會に報告し、その利用について經營委員會は提案する権限がある。また使用者は毎年少なくとも一回、企業の活動および翌會計年度に對する計畫について經營委員會に報告しなければならず、經營委員會は製品の價格値上げについて意見を述べる権限も持つている。さらに株主總會に提出される書類は、まず事前に經營委員會に送附されなければならず、委員二人は諮問的資格で取締役會のあらゆる會議に出席することができる。經營委員會の右の権限は、相當廣範圍のものであるが、企業經營に關する限り、決定權、管理權を缺く諮問的機關であるに過ぎない。そして經營委員會が提出した提案は、使用者が採用するかしないかの自由を持つてゐる。しかし福利厚生施設については、使用者は經

營委員會の提案に従わなければならず、その事業の管理は設立後において經營委員會の管理に移管される。ところでこの場合經營委員會の管理權は、どのように理解すべきかについて法律上の問題を投じたのである。そして Durand は、私法上のいかなる典型契約にも親しまない獨自のものであつて、森林の利用——入會的——にみられる使用權類似のものであるとして<sup>(7)(8)</sup>。

三 經營委員會は、勞働と資本の協同的結合 (association capital-travail) を創設し、その協同的結合體は、すでに述べてきたようにある場合には利益處分について審議をし、またある場合には企業の經營および管理について審議をし、かつ企業管理の責任を持つものである<sup>(9)</sup>。しかし右の性格を經營委員會に認め具體的立法のなかにおいて、それを實現し得るものとすることは、一つのユートピア的考え方である<sup>(10)</sup>。そして學説は、經營委員會が設置されたとしてもフランスの勞使關係のなかにおいては、依然として所有權の絶對、企業管理の經營者への專屬は存續しており、これを前提としての勞働と資本との結合に過ぎないものであるとする。かつ經營委員會は、所有權と對等の立場において勞働權を認めるものでなく、勞働の協同性は利益分配という點において、わずかに企業所有權を制限しているに過ぎない。それも一九五五年五月二〇日法においては、利益分配に對して歩合制を取り入れようとするものであつて、協同性、經營委員會の利益分配あるいは經營參加制度は、勞働者の從屬性と勞働の商品性をいかになく現わしている<sup>(11)</sup>。

最初に述べた經營委員會の第三の性格、第四の性格は、右の考察を基礎として、なお論ぜられなければならないが、これについては節を改めて論ずることにする。

(1) P. Durand, *Traité de droit du travail*, 1950, t. I, p. 463.

(2) A. Rouast et P. Durand, *op. cit.*, p. 152.

(3) P. Durand, *Les rapports de l'entreprise et du comité d'entreprise*, *Droit social*, Décembre 1951, p. 667.

- (4) P. Durand, *op. cit.*, *Droit social*, Déc. 1951, p. 670.
- (5) 企業主を常に優位において立法したのが一九四六年法であり、この限りにおいてなお所有權本來の姿は崩されていない。P. Durand, *op. cit.*, p. 464.
- (6) G. Lyon-Caen, *op. cit.*, p. 147.
- (7) P. Durand, *op. cit.*, *Droit social*, Déc. 1951, p. 672.
- (8) なお福利厚生施設についての實際面の細部に渡る事實については、青木宗也前掲論文参照。
- (9) G. Lyon-Caen, *op. cit.*, p. 146.
- (10) M. Vanel et H. Despois, *Cours de Législation du Travail*, p. 29.
- (11) 一九五五年五月二〇日法は、短命であり、一九五八年一月三一日法を以つて廢止された。しかしこの間において企業財政に對する勞使の協調がはじめて法的認識を受けることになり、勞働者による企業財政の監視、企業財政における嚴格な管理が現われるに至つた。

## 五

一 最初の經營委員會制度に關する立法は、代表的組合の意思を經營委員會に反映せしめることによつて、勞働組合組織の尊重をはかり、なんらかの形において經營參加を實現しようとするものであつた。そして經營委員會に關する勞使の意見は全く對立し合うものであり、使用者は、右法律のなし崩しに意を注ぎ、その効果は漸次現われることになつた。一九四六年法が憲法を背景として、勞働組合の地位の増進と勝利とを約束したにもかかわらず、その後において經營委員會は性格を變化し、親子の關係 (filiation) 的要素をそのうちに入れてくることによつて、勞使協調を實現しようとした。<sup>(1)</sup> このような經營委員會の改變は、同時に經營委員會に對する勞働者側の信頼性を失う結果となる。C・G・Tは、經營委員會は、第一に階級闘争の機關であり、第二に、組合運動の機關であり、第三に政治上における宣傳と闘争との機關であるといつてゐる。<sup>(2)</sup> それにもかかわらず、使用者側の經營委員會に對する右のような組合の考え方に對する攻撃は、激しさを増し、フランスの

組合主義に對する使用者の敵意はその攻撃の言葉のなかに露骨に現われた。右の傾向は一九五〇年代になると、進展した段階を迎え、かつての使用者の態度がいかに危険なものであるかが使用者側一般に認識された。そして勞働者の組合組織を弱體化する方法として經營委員會を考え、そのうえで勞働と資本との協調を考えることの危険性が新たに認識されることになった。また事業審議會 (le conseil d'exploitation) が企業中におかれることによつて、經營委員會の機能は削減されていたが、この審議會制度は經營委員會に對する使用者側對策の代表的具體措置であつたが、この實際面に對する反省も強く行われるに至つた。

經營委員會を覆つていた危険性は、同時にフランス社會における危険性でもあつたわけで、ソヴィエット全體主義からフランスを守り、個人自由の原則を堅持し、經濟活動に對する國家的統制の回避などを達成するためには、經營委員會そのものの改革を必要とする。<sup>(8)</sup> 經營委員會をどのように改革するか。右の問題に對する解答は、經營委員會制度を基本的にはな勞働と資本との協調の場とし、企業の利益分配面において勞働者の集團的經營參加を適確に實現する制度を設ける以外にないわけである。一九四六年法は、組合代表を諮問的資格において經營委員會に参加せしめるものであり、勞働組合はこれまで經營委員會の枠外にあつて、直接これに參畫するものではなかつたわけで、この點が經營委員會の制度を弱體化せしめる原因を作つた。經營委員會が勞働者の集團力すなわち勞働組合を回避した結果、企業の社會的問題、たとえば福利厚生面においてもかならずしも成功は納められていなかつたといえる。それというのも、本來勞務管理、勞働關係に關する問題はすべて勞働者の集團的な力を借りなければ解決することが不可能な状態にあるからである。それにもかかわらず、その集團性を排除し、勞働者を個々別々の姿においてとらえ、それを基礎として經營委員會制度を設けたとしても資本と勞働との協調は達し得べくもない。

二 しかし資本と勞働との協調は、なお強く希望されるところであり、一九五九年一月七日法は、この要請に幾分なりと

も答えようとするものである。この法律は企業の経営に對する労働者の集團的參加を考へているもので、一種の經營協定の促進を意圖しているとみられる。<sup>(4)</sup> 第一條においては、經營協定は集團的協定であり、この見地から經營參加を認める。この法律は一九五〇年二月一日法の適用される全企業に強制的に適用されている。しかし法案成立の過程においては、もっぱら國營企業が、適用の對象とされていたことに注意すべきである。<sup>(5)</sup> そしてかりに労働者の經營參加制度として完全なものであるとしても、協定そのものは労働者の他のあらゆる行動に制限を與えることにならう。そしてこの協定が國家によつて制定された規則によつて義務づけられることであるならば、規則は間接的ながら労働者の活動を制限していることであり、同時にその協定は國家に對する獨立性を失い、一定の制限を課せられているわけである。ここに、この法律についての危険性が存在している。また他面、この法律によつて労働者は集團的協定の見地から經營に參加するのであるが、その協定をめぐつての労使間の紛争は、なおあつ旋、調停あるいは仲裁になじむものであり、ここに協定の意思を明確にするため一定の手續が規定されている（第三條）。

かつ經營協定と經營委員會との關係については、協定は調印される一五日以前に經營委員會に提示されなければならない、經營委員會においてかりに問題があるとすれば、その協定案は企業の全従業員に提示されなければならない（第三條）。以上二點は、この法律に對する批判をわずかながら緩和しているといえるであらう。

一九五九年成立した法律において、われわれは、經營參加のメカニズムのなかに經營委員會と労働組合とを結びつけ、より完全な經營參加を實現しようとする努力をみる。それにもかかわらず、法律は新しい時代に對處するため制度の基礎をほんのわずか設けたに過ぎないといえよう。たとえば労働組合によつて提出された要求事項が、經營委員會において審議されることになつたとしても、使用者はでき得るかぎりこの要求を回避しようとすることは可能である。かくてみよによつては經營委員會にせよ、經營協定にせよ、なお使用者が自らを守るために設置した一つの緩衝的機關であるとの印象を強く



受ける。<sup>(6)</sup>

一九五九年法については、なお大きな問題がある。それは經營委員會の委員と經營協定との關係である。委員は代表的勞働組合によつて選出され、他方、經營協定はこれまた代表的勞働組合によつて締結されるにもかかわらず、經營委員會の委員の權能は諮問的であるのに對し、經營協定の締結はその諮問性を失つてゐる。經營協定を唯一のものとし、これを強く押し進めるといふことは、經營委員會の姿を薄くし、その地位を弱体化せしめることになる。<sup>(7)</sup> いうまでもなく、代表的勞働組合によつて締結された協定は、他のアウトサイダーに適用されることになるのであつて、その拘束力は、經營委員會における適用範圍と全く同一なものとなる。しかしフランスの勞使協議制度については、經營委員會に對して相當重點を置いてゐる建前として、經營協定は組合の團體交渉による結果であるから、これを常に上位の効力を持つものであると一概に判斷することも不可能であり、その上位性は、經營委員會の反對を受けることがない時にのみ許されるものであるとするのも不可解なものである。

經營委員會と爭議行爲との關係についてみるに、兩者の關係はその性格として全く異なるものであり、その關連性はない。ただ問題は、經營委員會の委員が、勞働者であるということから、爭議行爲に参加した場合、その委員の責任はどうなるのであろうか。<sup>(8)</sup> この場合において、爭議行爲が違法なものであるならば、參加した勞働者側委員は經營委員會の承認のもとに、違法な爭議行爲に對するその責任を追求されるに過ぎない。かかる問題を除いて經營委員會の存在は、その勞働者の爭議行爲に對してなんらの制限とはならず、この面からみて爭議行爲の自由は依然として勞働者に保有されている。

(1) P. Durand, L'ordonnance d 7 Février 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des Travailleurs à l'entreprise, Droit social, Février 1959, p. 78.

(2) G. Spyropoulos, La liberté syndicale, 1956, p. 332.

(3) P. Durand, op. cit., Droit social, Février 1959, p. 79.

- (4) Le droit ouvrier, Janvier-Fevrier 1959. p. 58.
- (5) P. Durand, op. cit., Droit social, Fév. 1959. p. 81.
- (6) P. Durand, op. cit., Droit social, Fév. 1959. p. 80.
- (7) H. Lesire-Ogrel, Au sujet de la représentativité des syndicats indendants, Droit social, Mai 1959. p. 286.
- (8) J. p. Bouère, Le droit de grève, 1958. p. 224.

## 六

經營委員會のほか、一九四六年四月一六日法は、職場代表制度 (Délégués du Personnel) を設けている。この制度はすでに述べたように、戦前から設けられていたものであり、それを改正して苦情處理機關としての性格を明確化したものである。すなわち労働者代表制度は、常時一〇人以上を使用するすべての企業に設けられ、主として労働者の直接に満足を得られなかつた個人的および集團的要求を使用者に提出するものであつて、いわば苦情處理の機關である。法律でその設置が義務づけられており、その數も一定に限定されている (第四條)。

ここでもみられるように、經營委員會は、右のような苦情處理機關をあらかじめ豫定した上に設けられた制度であつて、經營委員會本來の使命は、決して苦情處理の性格あるいは職場委員會の性格のものではなかつた。經營參加ということが、當初の目的であつて、この目的はゆがめられながら、その最初の意圖をかううじて保有しつつ存續している。フランス第五共和國の成立、憲法の改正などによつて、労働組合運動のほこ先は、専ら政治的面に向けられていたが、再び労働者の動きは活潑になり、政體の變革にもかかわらず、その社會的動きは潜行、激化しようとしている。最近に至り、政府は再度商法の改正によつて、經營參加を深めようとする傾向を持つたようであるが、この場合において問題となるのは、經營委員會そのものの改正でなければならないであらう。