

フランス・労働協約拡張制度の展開

盛 誠 吾

一 序

フランスの労働関係に関連して、ここに興味深い数字がある。一つは労働組合組織率であり、いま一つは労働協約適用労働者数である。

フランスの労働組合組織率についての公式統計は存在せず、その正確な算出も困難であるが、⁽¹⁾一九八〇年代に入って組合加入者数が大きく減少したことは衆目の一致して認めるところである。⁽²⁾なかでも八七年にヨーロッパ労働組合連盟CESの付属研究所は、八五年の労働省内部資料に基づき、フランスの推定組織率は一二％ないし一六％の予想範囲内にあると指摘した。これは、有力使用者団体である金属鉱山連盟UIMMが八五年に一五％

と推定したことを除けば、これまでで最も低い数値である。⁽³⁾

一方、八八年に公表された社会問題省の報告⁽⁴⁾によれば、八七年初めに約二〇〇万人であった民間部門の労働協約未適用労働者数は同年六月には約一〇〇万人となり、さらに五〇万人について全国協約の交渉が進行中であって、その結果いかなる労働協約にも服さない労働者の数は早晩約五〇万人にまで減少するという。

右の数字は、一方が推定であり、他方が労働者一〇人以上の事業場に関する統計結果ではあるものの、あえて単純化すれば、一割そこそこの組織率の下で、優に九割を超える労働者が何らかの労働協約の適用を受けていることになる。この事実、協約適用労働者が協約当事者

組合の組合員と一致することが当然のこととして理解されるわが国では、一種の驚異ですらあろう。しかしこのことは、フランス労働協約法制の特質と現在に至るまでの国家政策という要因を考慮するならば、決して驚くべきことではない。

まず法制度上の要因としては、第一にわが国の一般的拘束力制度に相当する全国・地域単位の労働協約拡張制度(労働法典——以下同じ——現行工一三三——一条以下)とその活用、第二に、労働協約はそれによって拘束される使用者との間で締結された労働契約について、その相手方たる労働者の組合員資格の如何を問わず当然に適用される(工一三五——二条)という、協約の規範的効力制度の特質がある。

次に政策面での要因についていえば、六〇年代末から歴代政府によりほぼ継続して採用され、今日では一つの社会的コンセンサスとなった感すらある、労使間の交渉と協定を重視するといういわゆる契約政策 *politique contractuelle* がある。殊に八一年に成立した社会党政権下においては、その一環として無協約状態の解消が重要課題とされ、そのための制度改革と団体交渉の奨励が

行なわれたが、それは八六年以降の保革共存下でも引き続き追求された。

本稿は、このようなフランスの動向をふまえ、特に労働協約拡張制度について検討しようとするものである。しかし、現在の拡張制度の基礎となった一九五〇年の法律とそれに至る経緯については既に詳細な紹介と研究があり、あえてそれらに付け加えるべき必要を見ない。むしろここで着目したいのは、その後の協約拡張制度の展開であり、その現代的機能である。

ところで、わが国では労働組合法第一八条に地域的一般的拘束力制度が定められているものの、その利用度は極端に低い。このことは、企業別組合・企業別協約が大部分を占めるわが国では当然の帰結でもある。しかし、近年新たな産業別・業種別の組織活動の展開と協約の地域的拡張申請の動向が注目され、さらに最低賃金制度改革をめぐって最低賃金法第一条の協約拡張方式による最低賃金設定が重視されている今日、複数組合主義と組織率の慢性的低下という共通の条件を抱えるフランスの制度と経験との対比において、わが国の一般的拘束力制度を見直すことは、少なからず意義のあることではな

いかと思われる。本稿は、そのためのいわば前提作業である。

書九四頁参照。

二 協約拡張制度の沿革と発展

(1) その原因の一端については、拙稿「フランスにおける企業レベルの労使関係と法」・蓼沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』（勤草書房・一九八六）三四五頁注（22）参照。

(2) A. Bevoit, *Le syndicalisme des temps difficiles, La vérité sur l'emploi en France*, 1987, p. 139 et s.

(3) *Le Monde*, 12-13 juillet 1987.

(4) Bilan du Ministère au 15 avril 1988, *Liaisons Sociales*, Doc. n° 41/88 du 4 mai 1988.

(5) Cf. J. Auroux, *Les droits des travailleurs: Rapport au Président de la République et au Premier Ministre*, 1981, p. 30 et seq.; p. 51 et s.

(6) 外尾健一「フランスにおける労働協約の一般的拘束力」法学二一巻二号・四号・二二巻一号、石崎政一郎『フランスの労働協約法』（勤草書房・一九五五）、田端博邦「集団的自治と国家介入——フランス協約法史を素材として——」片岡昇先生還暦記念「労働法学の理論と課題」〔有斐閣・一九八八〕六一七頁。

(7) 最近の文献として、道幸哲也「協約の地域的拡張適用制度の基本問題」判例タイムズ五七八号・五七九号、脇田滋「公正労働基準と労使自治」片岡昇先生還暦記念・前掲

一 協約拡張制度の沿革と特徴

フランスの労働協約拡張制度は、一九三六年六月二四日の法律（以下、三六年度という）によって初めて導入された。同法は、第二次大戦中にその効力を停止されたが、戦後の経済統制的色彩の濃い一九四六年一月二三日の法律（四六年度）による労働協約制度を経て、一九五〇年二月一日の法律（五〇年度）により再生された。現在の拡張制度は、基本的にはこの五〇年度に基づくものである。⁽¹⁾

戦後における労使による労働条件の自由な交渉決定の回復を目的とした五〇年度法は、一方で協約法制の基本的枠組を三六年度法のそれに戻すとともにそれを整備し、他方では、労働協約を以て統一的な「職業の法」ないし「職業憲章」とし、そのために協約に対する厳格な法的規制と強力な国家介入を行なうという四六年度法の影響をも色濃く残していた。この後者の特徴は、協約当事者とその構成員を対象とする普通協約とは区別され、第三者

への適用が予定される拡張可能協約 *conventions susceptibles d'extension* について顯著に現われる。そこでは、四六年法による協約発効要件としての労働大臣の認可制度は廃止されたとはいえ、「職業の法」たるにふさわしい協約の統一性と普遍性、そしてそのための特別の要件と妥当性の根拠が求められたのである。普通協約と対比した場合の拡張可能協約の特徴は、次の諸点にあった。⁽²⁾

第一に、拡張可能協約の当事者は全国又は地方レベルで「最も代表的な組合組織」に限られるだけでなく、それは労働大臣が自らの発意により又は代表的組合組織の請求に基づいて招集する合同委員会 *commission mixte* において交渉され、締結されねばならない。

第二に、拡張可能協約はその対象と内容について、「職業の法」としての統一性と完成度が求められた。すなわち、それはまず特定の「活動部門」 *branche d'activité* に関するものでなければならず、しかもその人的適用対象についても労務者・被用者・技術者・管理職員などのすべての職業範疇 *catégories professionnelles* を含むものでなければならぬ。さらに、拡張可能協約は法定の必要記載事項を含まなければならないほか、全国協約と

地方(地域・地区)協約の間には内容的に一種の補充性と階層性が期待された。⁽⁴⁾

第三に、協約の拡張については特別の手続と国家による関与が必要とされる。拡張は、最も代表的な組合組織の請求または労働大臣の発意に基づき、労働大臣が労働協約最高委員会の意見を聴取し、事前の予告により関係者に意見を述べる機会を与えたうえで、その命令によって、当該協約の職業的・地理的範囲内のすべての労使について拘束的なものとされる。⁽⁵⁾

二 協約拡張制度の発展

右のような五〇年法による協約拡張のための要件は、一見して明らかなように極めて厳格であり、そのことは必然的にそれを満たす協約の締結を困難なものとした。事実、五〇年法による拡張制度は、少なくともその当初においては期待されたほどの成果をあげたとはいえない。⁽⁶⁾ 三六年法直後の爆発的な協約数とその拡張適用数の増大と対比して、五〇年法制定後のその数は実にささやかなものであった。全国協約についていえば、制定後二年間で拡張協約数はわずかに三協約、五年後でも一二協約にとどまった。⁽⁸⁾ しかしその後は次第に協約数・拡張適用数

ともに増加し、同じく全国協約についていえば、一九六五年までに五六、七一年までに九五、八一年までに一二三、八五年末現在では一四六の協約が拡張され、その他夥しい数の追加協定が拡張されている。

拡張協約数の増大に端的に示される制度の定着と活用の背景には、団体交渉をめぐる環境や労使の対応の変化あるいは先に指摘した政府の積極的政策の展開があることはもちろんであるが、さらにその前提として、相次ぐ法制度改革により、当初の協約拡張のための要件が大きく緩和されたことを無視しえない。とりわけ、一九六七年九月二七日のオールドナンス（以下、六七年オールドナンスという）、一九七一年七月一三日の法律（七一年法）および一九八二年一月一三日の法律（八二年法）は、この点で重要な転機をなすものである。

(1) フランスには現在、拡張制度のほか、協約の発効を行政の認可にかからしめる制度があるが（失業手当協定につき労働法典L三五二―一条、社会保障機関職員協約につき社会保障法典L一二三―二条以下、補充退職年金協定につき同法典L七三一―九条、など）、本稿では立ち入らな

く。
(2) P. Durand et A. Vitu, *Traité de droit du travail*,

Tome III, 1986, p. 611 et s.; A. Brun et H. Galland, *Droit du travail*, 1958, p. 727 et s.; M. Despax, *Conventions collectives, Traité de droit du travail*, tome 7, 1966, p. 362 et s.; X. Blanc-Jouvan, *Convention collective de travail (conclusion, extension)*, *Répertoire de Droit du Travail*, 2 éd., tome I, 1976.

(3) このことは、三六年法が協約の対象を「商工業部門」に限定していたことを緩和するとともに、協約適用対象の過度の細分化を防止する意味を有していた。しかし、法は「活動部門」についての定義規定を置いておらず、四六年法下のように労働大臣が予め「活動部門」のリストを定めることも廃止されたため、その決定は原則として協約当事者の自由に委ねられることになった。

(4) すなわち、関係活動部門で全国協約が締結されているときは、地方協約はその規定を地方の労働条件に適合させなければならず、全国協約が存在しないときは地方協約自体が法定記載事項を含まなければならない。

(5) 拡張された協約又はその一定の条項が当該活動部門の実状に適合しなくなった場合の命令の廃止についても同様の手続が必要とされる。なお、協約の効力と拡張命令の関係については後述する。

(6) Despax, op. cit., p. 360.

(7) 三六年法制定後三年間の間に労働省に登録された協約は五六八一、拡張命令の対象となった協約は五一九に達し

た (Durand et Vitu, op. cit. p. 441)°

(8) P. Fournier, L'extension des conventions collectives, D. S. 1952, p. 242; Durand et Vitu, op. cit., p. 683.

(9) 最近の協約拡張状況については C. Jezequel, Aperçus statistiques sur la vie conventionnelle en France, D. S. 1981, p. 462; Bilan de la négociation collective en 1985: données d'ensemble et évolution quantitative, 1986.

三 協約拡張制度の展開

一 拡張協約当事者と交渉手続

(1) 協約当事者 協約拡張制度の見直しは、まず使用者側協約当事者に関する法規定の整備から始まった。五〇年法は、一方で普通協約の当事者として労働者側については「組合組織」organisations syndicales に限定し、使用者側についてはそれに加えて「その他すべての使用者団体」及び個別使用者にも協約能力を認めたが、他方で拡張可能協約については労使とも「最も代表的な組合組織」により交渉されるべきものとした(旧第三一 f 条、第三一 h 条)。この「組合組織」の概念をめぐっては、それが労働法典に基づいて設立される職業組合ないしはその連合体のみを指すのか、さらに一九〇一年の法律に

基づいて設立された非営利社団 association を含むのかについて争いがあった⁽¹⁾が、労働者側については前者のような限定的解釈が十分な理由を有するとしても、使用者側については拡張可能協約当事者を著しく限定するという実際の不都合を生ずることになる⁽²⁾。

そこでこのような事態に対処すべく、一九五七年四月一八日の法律は「非営利的目的で被用者を雇用する者」にも使用者としての利益擁護のため職業組合の結成を認めるとともに、非営利社団により締結された協約の拡張可能性を認め⁽³⁾、次いで六七年オールドナンスは一九〇一年の法律に基づく非営利社団による協約の拡張を後述する不完全協約の拡張の一つとして位置づけ、七一年法もそれを受け継いだ⁽⁴⁾が、八二年法では端的に非営利社団を組合組織とみなすことで問題の解決を図った(現行 L 一三二—二条)。

(2) 交渉手続 拡張可能協約の交渉手続に関しては、代表的組織による合同委員会開催請求があった場合に労働大臣に招集を義務付ける七一年法の改正があった⁽⁵⁾が、より注目すべきことは、協約拡張要件としての合同委員会における交渉の意義である。

すなわち、五〇年法の文言からは、労働大臣又はその代理人の招集した合同委員会において交渉された協約のみが拡張の対象となると解される余地があったが、実際にはそのような招集に基づかない労使の自主的交渉の結果としての協約も拡張の対象とされ、学説もそれを承認していた。⁽⁶⁾そしてコンセイユ・デタも一九七八年の意見において、「労働大臣によって招集され、主宰される労使合同委員会において交渉されること」が原則であるとしながら、同時にその要件は、労働大臣又はその代理人が「署名当事者組織の合意が成立した合同委員会の会期を主宰し、その会期に合同委員会に参加すべきすべての組織を招集し、さらにその合意を確認すること」によって満たされるとして、柔軟な判断を示した。その後の八二年法は、それを受けて、拡張協約交渉の場として自主的な労使構成委員会と労働大臣により招集・主宰される合同委員会を並列的に規定した（現行L一三三一条）。しかしいづれにせよ協約が拡張されるにはその交渉にすべての代表的組織が参加することが必要であり、その要請を満たさない協約の拡張は違法となる。従って、理論上は代表的組織の交渉参加拒否により拡張が阻止されう

るが、現行法は特に労働大臣の招集による合同委員会への出席を罰則（R一五三三条）付きで強制している。

二 不完全協約の拡張

(1) 不完全協約の意義と内容 五〇年法が拡張可能協約に対して要求した厳格な要件は、拡張された協約が当該部門全体に適用されるべき十分な妥当性の基盤と、職業法としての統一性と普遍性を確保しようとする目的に基づくものであったといえ、それはかえってそれらの要件を満たす協約の締結を著しく困難なものとした。そこでこのような状態に対処すべく、五〇年法によるすべての要件を満たす完全協約 *convention parfaite* と対比する意味でそれらの要件の一部を欠く不完全協約 *convention imparfaite* にも拡張の可能性を開いたのが六七年オルドナンスである。それはさらにその後の法改正によって拡充整備され、⁽⁸⁾現在次のような内容となっている（現行L一三三一条）。

まず第一に、最も代表的組合組織のすべてにより署名されない協約である。

協約が拡張されるためには、それがすべての代表的組織により交渉されるにとどまらず、さらにすべての組織

により署名されることを要するのかは、五〇年法の条文からは必ずしも明確なことではなく、学説には有力な否定説も存在したが、コンセイユ・デタは、すべての最も代表的組織による署名が協約拡張の必要条件であるとの判断を下し、おそらくは五〇年法の立法趣旨に忠実に従う解釈を示した。しかしそのことは、事実上、最も代表的な組織に対して拡張に対する絶対的拒否権を付与することを意味し、実際にも協約の拡張にとって最大の障害となったのである。

これに対して六七年オールドナンスは、代表的組織のすべてが署名しない協約についても拡張の可能性を認めた。当初この例外措置は、非署名組織が拡張手続において明確に反対を表明しないことを条件としたことで、特に、協約内容が要求に照らして不十分であることを理由とする一部の代表的組織による消極的な署名拒否に対処するものと理解することができた。しかしそれは、後述するように、その後の法改正によって、むしろ拡張に反対する特に労働側組織の意思を無視するための手段に変質することになる。

第二に、すべての職業範疇に関係しない協約である。

拡張可能協約が特定の活動部門のすべての職業範疇をカバーすべきことも、当初は極めて厳格に解された。その理由は、職業範疇ごとの協約締結による労働組合の分断化とそれによる組合機能の低下の防止、同一部門内の多重的協約規制の対立と不公平の回避、一般的規定が多様であることの非現実性などにあった。⁽¹¹⁾ 五〇年法自体が、特定の職業範疇に関する付随協定の形式を容認することにより協約の単一性の原則を緩和していたといえ、そのような付随協定の拡張自体が一般的性質を有する協約の拡張を先行要件とするものと解された。⁽¹²⁾ そしてコンセイユ・デタもまた、一九六〇年の判決において、関係活動部門のすべての職業範疇を定めていない労働協約を拡張することはできず、技術者に関する付帯協定が代表的組合により署名されなかったことは協約のその他の規定の拡張を不適法なものとすると判示したのである。

このような要請は、各職業範疇の利害が不均一なものである以上、協約の締結と拡張にとって重大な障害となることは明らかであり、六七年オールドナンスはまず、すべての職業範疇に適用される一般的規定（特に法定必要記載事項）を含む協約であって、少数の労働者範疇又は

特殊な労働条件に服する従業員に固有の労働条件を定めていないものに限って拡張の可能性を開いた。次いで七一年法が、それに加えて特定の職業範疇に関する協約・付帯協定それ自体の拡張をも認めたことにより、拡張協約がすべての職業範疇を対象とすべきものとの原則は事実上放棄されたといえる。そして八二年法による現行規定では、七一年法の規定を統合し、「協約が部門のすべての職種ではなくその一又は複数を含むにすぎない場合」にも拡張ができると定めている。

第三に、すべての法定記載事項を含まない協約である。

拡張協約が可能な限り完全な職業の法であるべきであるとの要請は、拡張協約に要求される必要記載条項の法律による列挙にも現われている。この条項は、五〇年法以降漸次的に付加・補充され、現在では一四項目一八事項に及ぶ長大なリストとなっている(工一三三―五条)。確かにこの要請は単なる記載義務にとどまり、法定基準を上回る内容を記載すべき義務までを意味するものではなく、実際には単に法令上の規定の引き写し、ないしはそれへの言及にとどまる協約が少なくはないといえ、ときとして協約全体から見れば些細な事項に関する労使

間の主張の不一致が、協約の拡張を妨げることも稀ではなかった。

この点に関する拡張要件の緩和は七一年法によってもたらされた。同法は、すべての法定必要記載条項を含まない協約についてもその拡張の可能性を認め、これにより、協約の法定必要記載条項は協約当事者にとって単なる指針としての意味を有するにすぎないものとなった。

(2) 不完全協約拡張の要件 不完全協約拡張の要件については、とりわけ労使組織の関与をめぐって大きな変転があった。

まず六七年オールドフランスは、上述したように、代表的組織のすべてにより署名されなかった協約の拡張について非署名組織の反対のないことを条件としたが、七一年法は、不完全協約の範囲を広げるとともにそれらに共通の条件として「労働協約高等委員会の理由を付した賛成意見が反対なしに発せられたこと」を要求し、協約当事者ではなく、労働協約高等委員会の構成員たる全国中央レベルの代表的組織に対して拡張を阻止しうる権能を認めた。ところが一九七八年一月一九日の法律では、右の「反対」があっても、労働協約高等会議の特別部会で労

使各二名の委員の請求に基づき労使委員の三分の二以上の多数による賛成意見が出されたときは、労働大臣はその反対を無視できるものとし、代表的組織単独による拡張阻止の可能性が否定された。さらに八二年法では、労働協約高等委員会に代わる全国団体交渉委員会 *Commission nationale de la négociation collective* の労使いずれか二組織の反対のないことを基本的条件としたうえ、たとえその反対がある場合にも労働大臣は委員会への再度の諮問による意見に基づき、拡張を決定できるものとした(七一三—二・三項)。この意見は労働大臣を拘束するものではなく、これによってそれまでの代表的組織の拡張拒否権は完全に否定され、労働大臣の拡張に関する広範な裁量権が認められたのである。

このような不完全協約拡張の要件をめぐる変化については、特にその現実的背景に注目する必要がある。すなわち、七一年法は、六八年のいわゆる五月事件以後の社会的・政治的情勢の下で、全国中央レベルの代表的組合組織の地位を強化する方向での制度改革であったが、その後特にCGT及びCFDTは同法による権能を最大限に活用し、他の組織が締結した協約の内容が不十分であ

り、あるいは労働者にとって有害であることを理由に頻繁にその拡張に反対した。七八年の改正は、まさにそのような両組織の戦略を挫折させることを意図したものである。⁽¹⁶⁾そして八二年法もまた、協約適用領域の拡大という基本政策に基づくものである限りで、労働大臣の権限を強化するものではあれ、拡張拒否権を再現するものではありえなかったのである。

三 拡張対象領域の拡大

(1) 協約拡大制度の意義と要件 協約拡張制度は、本来当該協約の定める職業的・地理的適用領域内での人的適用範囲を広げることを目的とする。しかしこの制度によっても、多くは使用者側の未組織により、そもそも協約を締結しえない部門が協約による規制の外に放置され、かえって協約適用の地域間格差を顕著なものとした。このような状態の改善は一部の労働組合による長年の要求でもあったが、六七年オールドナンスはこの点でも、労働大臣に対し本来の適用領域外への協約適用の権限を認めることにより、それまでの拡張制度の原則に重大な変革を加えた。この措置は、本来の拡張制度と区別する意味で、特に「拡大」*élargissement* と呼ばれる。

当初六七年オールドナンスは、協約の本来の適用領域外への適用拡大という特殊例外的措置に伴う種々の危険を回避するため、かなり厳格な条件を要求していた。しかしその後の法改正により、この制度についても次第にその要件が緩和されることになる（現行L一三三—一二条）。

第一に、協約の拡大がなされるためには、対象となる地理的區域について、「労使組織の不存在又は怠慢のために労働協約の締結が持続的に不可能」であることが必要である。どのような場合が「怠慢」にあたるかは問題であるが、八二年法は、労働協約が過去五年間追加・補足協定の対象とならなかった場合、又は包括的内容の労働協約が存在しない場合に同じく過去五年間特定の事項に関する協定が締結されないときは、そのような状態にあるものとみなした（現行L一三三—一三条）。

第二に、拡大は他の地理的區域の「同一部門の既に拡張された労働協約」についてなされる。六七年オールドナンスはさらに、それらの地理的區域が近接し、類似の経済的条件を示すものであることを要求したが、七一年法は単に「経済的条件に照らして類似の地理的區域」で足

りるものとし、地理的近接性という要件の廃止により拡大の可能性を広げ、八二年法による現行法ではより簡潔に「類似の経済的条件」を有することを要求するにとどまる。また、七一年法は異なる地理的區域間での拡大のほか、同一活動部門内での「類似の経済的条件及び雇用構造」を有する職業分野間での拡大をも認め、この要件は、八二年法では「遂行される雇用に関して類似の条件」を有することに緩和された。

第三に、拡大に対する労使の関与についても大きな変更があった。まず、当初は拡大の手続は「最も代表的な労使団体の一の請求」に基づいてのみ開始されたが、八二年法は新たに労働大臣の発意による手続開始を認めた。次に、六七年オールドナンスは関係する地理的區域の活動部門の労使代表への事前の諮問を義務付け、七一年法はさらに労働協約高等委員会の賛成意見が反対なく発せられたことを要件として加えた。しかし八二年法では、右の特別の諮問手続を廃止したほか、全国団体交渉委員会委員の過半数による書面の意義申し立てがあった場合でなければ拡大を阻止しえないとすることにより、代表的組織の拒否権を制限した。ただし、拒否権そのものが維

持されている限りでは、前述した不完全協約の拡張の場合に比べて労働大臣の裁量権は絶対的なものではない。

なお、当初の拡大制度は、事実上地域・地区レベルの協約を対象とするものであったが、八二年法は新たに拡張済みの全国職協定についてもその適用領域外への拡大を認めた。このことは、実際には使用者側当事者、特に CNPF によって代表されない使用者について、職協定の適用を可能にするという意義を有している。⁽¹⁷⁾

(2) 協約拡大制度の機能 フランスの従来の通説・判例によれば、拡張協約はあくまで契約としての性格を維持するものと解されてきた。⁽¹⁸⁾ 労働大臣の協約拡張命令は、それ自体が一種の法規として労使を拘束するものでも、代表的労使組織に法規設定権能を付与するものでもなく、協約そのものを法規に転換するものでもない。それは単に契約としての協約条項の人的適用範囲を広げるものにするにすぎないのである。ところが、拡大制度によって協約が予定された人的・地理的適用範囲を超えて適用されるときは、そのような従来の拡張制度についての理解の基盤は失われ、拡大された協約はむしろ真の法規としての性格を有するものとなる。⁽¹⁹⁾

このような拡大制度の特異性は、単に協約適用領域の拡大や協約規範適用についての労働者間の不平等の是正にとどまらない、より積極的な正当化の根拠を必要とした。すなわち、団体交渉当事者が存在せず、または交渉機構が十分に機能していないことに対する、組合組織形成の奨励や団体交渉の懲慫・促進という、極めて政策的な配慮がそれである。いわば、別地域・別職種の協約の適用という他律的規範設定の威嚇による自主的協約規範設定の推進こそが、この制度の最大の目的であった。このことは、既に述べた協約拡大の要件に反映されているだけでなく、拡大の対象となった地域・職業分野においてその後協約が締結され、拡張された場合の拡大命令の無効または廃止によっても担保されている。⁽²⁰⁾

ところで、従来は、実際に拡大命令が発せられることは稀であったが、右のような拡大制度の目的と機能からすれば、現実に拡大命令が発せられること自体は副次的な意味を有するにすぎない。ただし、近年は協約適用領域拡大政策の一環としての拡大命令の活用が見られる。⁽²¹⁾

四 拡張手続と公権力の役割

(1) 協約拡張手続 協約拡張の手続に関しては、基本

的には重大な変更は加えられていないが、手続の迅速化のための若干の改正があった。古くは労働協約高等委員会の特別部会の設置による拡張問題の処理があったが、八二年法による現行法は、労使組織による拡張の請求があった場合に労働大臣は速やかに手続を開始すべきことを定めた（L一三三―八条二項）ほか、拡張件数の最も多い賃金追加協定について特別の迅速手続を規定している（L一三三―一〇条、R一三三―二条）。しかし、拡張手続をめぐるより重要な問題は、拡張をめぐる公権力の関与、とりわけ労働大臣の権限である。

(2) 労働大臣の権限 五〇年法の制度の下では、労働大臣の拡張命令は一定の範囲で私法上の契約としての協約の効力に従属するものとされ、現行法の下においてもそれは維持されている。たとえば、拡張の命令は当該協約により定められた期間及び条件についてなされるほか、協約が解約または不更新により協約当事者間で失効したときは、その拡張命令もその効力を失う（現行L一三三―八条三項）⁽²²⁾。また、拡張命令の適法性は協約それ自体の有効性に服し、さらに労働大臣は協約当事者の意思を無視して特定の産業や企業を拡張の対象から排除しえな

いと解されたのも、同様の趣旨に基づくものである。⁽²³⁾

しかし、このような制約以外には、労働大臣の権限は極めて広範なものであった。労働大臣は従来、拡張の請求があった場合の手続開始について自由であっただけでなく、事前の労働協約高等委員会への諮問についても、その意見に拘束されることなく、自由な裁量によって協約の拡張とその廃止を決定することができた。しかも労働大臣は、単に現行法令に抵触する条項にとどまらず、予定された適用領域内の部門の状況に合致しないと思考される条項については、「協約の構造を変えることなくそれから分離しうるもの」であることを条件に、拡張の対象から除外する権能をも有する（L一三三―八条四項）。まさに、協約拡張によるマージナルな企業への経済的・財政的負担の加重という危険を、労働大臣の広範なコントロールによって回避しようする立法意思が反映されていたのである。

ところが五〇年法以降の制度改革は、むしろ協約拡張を容易ならしめる方向での労働大臣の率先的関与と裁量権限の強化をもたらした。それは、上述した不完全協約の拡張や拡大制度の導入とその要件緩和に顕著に現われ

ている。さらに八二年法に至っては、「現行法令に照らして不備のある条項」についても「現行法令の適用を条件として」拡張することができるとを認めた(Ⅰ一三八条四項後段)。いわば、違法ないしは不完全な条項を残したまま、適用上の不都合を犠牲にしてまで協約の拡張を優先しようとするものである。このほか最も代表的組織の決定(Ⅰ一三三—三条)や拡張協約交渉のための合同委員会構成の決定(Ⅰ一三三—四条)についての労働大臣の権限も、紛争回避という目的の反面で、公権力の拡張協約交渉への介入を強化するものといえる。

このように拡大強化された労働大臣の権限については、当然のことながら代表的組合組織の交渉権を制限するものであるとの批判がなされ、その個別的行使の是非についても疑問が投げかけられている⁽²⁾。それはまた、協約法制の基本構造や協約の法的性質論との関連でも、重要な問題を提起するものである。しかし、全体としてみれば、労働大臣の権限強化についてそれを全面的に否定する主張は見られない。実際には、労働大臣の権限は拡張協約に対する厳格な国家的規制という観点よりも、労使間の交渉の自由を尊重する方向で行使されていること、また

それによって協約規範の適用が一般化されること自体については肯定的評価がなされていることなどが、その理由であろう。

しかし、右のような評価は、あくまで拡張協約が労働者にとっては法定基準を上回る協約上の利益の享受をもたらし、使用者にとっては企業間の競争条件の均一化と労働側要求に対する妥協の限定を意味する限りにおいて、成り立ちうるにすぎない。協約拡張制度は、協約が労働者にとってより有利な労働条件の適用を一般化するものであるとの前提が崩れることにより、新たな転機を迎えることになる。

(1) Despain, op. cit., p. 362 et s.

(2) このことは、そもそも職業組合を結成しえない家事使用人使用者の団体や、職業組合ではない公証人高等会議が締結した協約の拡張をめぐる、現実の問題となった。また、一九〇一年法に基づく社团である全国使用者評議会 CNPF が当事者となった全国職協定については、当初は個別の法律による認可制度により問題の処理がなされた。(3) 他方で同法は、労働者側については、労働協約当事者が労働法典に従って結成された組織に限定されることを明言した。これは現在のⅠ四一一—一七条に引き継がれてい

る。

(4) 七一年法はこの場合の拡張についても新たに後述する不完全協約一般についての共通の要件を課したが、現行法ではそれは排除されている。

(5) このことは、五〇年法の文言の違いから、その場合の合同委員会招集が全国レベルでは任意的であるのに対し、地方レベルについては義務的なものと解されたこと (Despax, op. cit., p. 368) を整理するものである。

(9) Despax, op. cit., p. 369.

(7) Avis du Conseil d'État, 23 nov. 1978, D. S. 1979, p. 266. この意見は、一九七八年七月三一日に合同委員会手続とは別個にCFTCとCGCが署名し、後にFOが加わった理髪業賃金追加協定に起因している。CGTによる拡張反対に対し、労働大臣が、合同委員会ではなく私的な労使委員会で締結された協約が拡張されるには、法律で要請されるすべての代表的組織による交渉参加という要件が必要か否かについて、コンセイユ・デタの意見を求めたものである。

(8) 本文で述べる協定のほか、六七年オールドナンスは使用者側当事者が非営利社団である協定を不完全協約とし、七一年法は全国職協定をそれに加えたが、現行法ではそれらはいずれも本来の協約と同列に扱われ、不完全協約としては位置づけられていない。

(6) Durand et Vitu, op. cit., p. 640 et s.

(10) Conseil d'État, 4 mars 1960, D. S. 1960, p. 342; 2 mars 1962, D. S. 1962, p. 346.

(11) Durand et Vitu, op. cit., p. 636 et s.; Despax, op. cit., p. 373 et s.; A. Bruun, L'extension des conventions collectives de travail en jurisprudence, D. S. 1960, p. 645.

(12) Despax, op. cit. p. 376.

(13) Conseil d'État, 4 mars 1960, D. S. 1960, p. 342.

(14) ただし、改正された法文(旧第三一三条五号)からは、拡張される対象が特定の範疇に関する協約又は付帯協定であるのか、特定の職業範疇に関する協約又は付帯協定であるのかについて問題があったが、学説は一致して後者の意味で解した。Cf. H. Grottel, La réforme du droit des conventions collectives, J. C. P. 1972, I. 2462; Despax, op. cit., mise à jour 1974, p. 97.

(15) この法律については憲法評議会の判断があり(Conseil Constitutionnel, 18 janv. 1978, J. O. du 19 janv. 1978, p. 422)、労働大臣の拡張命令が委員会の三分の二の賛成投票にかからしめられている以上、労働条件決定への労働者参加についての憲法上の原則に反しないと考えた。

(9) S. Ballet, Du droit de négociation à la capitulation du droit, D. O. 1978, p. 80. 三分の二以上の賛成意見を要することは、実際には、委員会の構成からしてCFTCとCFDTの共同の反対によっても他の労使組織が賛

成すれば拡張を阻止しえなう」とを意味した。

- (17) 最近の例として経済的解雇制度改革に伴う雇用関連協定の拡大が注目される(拙稿「フランス・弾力化の現段階」日本労働協会雑誌三四三号七一頁参照)。

- (18) P. Durand, Contribution à la théorie de l'extension des conventions collectives : les effets de l'arrêt d'extension, D. S. 1957, p. 214 ; Despax, op. cit., p. 399 et s. ; Conseil d'État, 4 mars 1960, D. S. 1960, p. 274.

- (19) Blanc-Jouvan, op. cit., n° 227 ; G.-H. Camelynick, G. Lyon-Caen et J. Péissier, *Droit du travail*, 13^e éd., 1986, p. 917.

- (20) 六七年オールドナンスは、当初、当該部門及び分野について拡張可能な協約が締結された場合に拡大命令が廃止されるものと定めていたが、八二年法による現行法によれば、通常の協約が締結された場合にはそれによって拘束される使用者に対する関係で拡張命令が無効となり、新たに協約が拡張された場合にはその適用領域における拡大命令は廃止される(七一三—一五条)。

- (21) *Bilan de la négociation collective en 1985* (op. cit.), p. 72.

- (22) Conseil d'État, 4 mars 1960, D. S. 1960, p. 274.

- (23) Conseil d'État, 4 mars 1960, D. S. 1960, p. 342 ; Conseil d'État, 2 mars 1962, D. S. 1962, p. 346.

- (24) R. Pascré, Conventions et accords collectifs : le cap

de l'extension, D. O. : 1986, p. 241 ; Baillet, op. cit., D. O. 1979, p. 77.

四 協約特例制度と拡張協約の機能

一 労働法規制の弾力化と拡張協約

フランスにおける協約拡張制度は、単に制度それ自体の内容にとどまらず、その機能についても近年大きな変容を遂げている。それは、労働協約は労働者にとって有利な方向でのみ法令上の規定に抵触できるとの原則(現行一三二—四条)の例外として、労働者にとって不利な方向での抵触を労働協約に認めたこと、換言すれば、その本質上片面的強行規定としての労働法規を労働協約に対する関係で任意法規化したことに起因するものである。

右のような特例方式は、これでも六七年オールドナンスによって初めて導入された。すなわち同オールドナンスは、前述した拡張の要件としての手続に従って締結された労働協約が、法律に基づいて制定されたデクレの労働時間の調整および配分に関する規定に抵触すること、およびそのようなデクレが存在しない場合には協約自体がそれ

を定めうることを認めたのである。このことは、当初は協約の処分事項を拡大することにより間接的に団体交渉を促進するものとして理解されたが、当時の法制度の下においては、それは週四〇時間の法定労働時間の枠内での集団的就業時間の配分方式に限られていた。

これに対して、労働時間法改正に関する一九八二年一月一六日のオルドナンス（以下、八二年オルドナンスという）は、このような特例措置の範囲を大幅に広げるとともに、それを企業・事業場協定にも開放した。それによって労働協約に新たに認められた特例は、右に指摘した適用デクレのうち集団的喪失時間の振替補填に関する規定への抵触、年間単位の変形労働時間制の導入、使用者が労働監督官の許可なしに実施しうる超過労働時間の年間枠の決定、女子労働者の深夜業禁止時間帯の変動、週末代行班についての日曜休日原則の特例採用であったが、その後の相次ぐ法改正により、フレックス・タイムにおける繰越時間限度の特例（八二年二月二六日のデクレ）、一日あたり最長労働時間の延長（八三年六月一〇日のデクレ）、季節的性格の事業における超過労働時間の計算基礎および方式（八五年一月九日の法律）、超過

労働時間に対する割増賃金の代償休日による代替、変形労働時間制における割増賃金および代償休日の免除と報酬の平準化措置の採用（以上、八六年二月二八日の法律）、間歇労働契約の採用・実施条件と報酬の平準化（八六年八月一日のオルドナンス）、サイクル労働の導入、変形労働時間における過当たりの労働時間限度枠の引き上げ、有期労働契約・派遣労働契約への変形労働時間制の適用、女子深夜業禁止の一部解除、経済的理由による交替休日制の採用（以上、八七年六月一九日の法律）などについても協約による特例が広げられた。

このような協約に対する特例採用の許容は、今のところ労働時間に関連する領域に限られるが、それは、七〇年代後半以降の労働法の弾力化をめぐる論議と、労働時間短縮とその見返りとしての労働時間法規制緩和をめぐる全国中央レベルの労働交渉の所産であった。²近年西欧諸国において関心の的となっている弾力化の問題は、フランスにおいては、少なくとも労働時間に関する限り単純な脱規制化ではなく、労使の団体交渉・協約による自主的処理を重視し、それを条件とするものとして展開しているのである。³

しかし同時に、右のような特例方式の採用は団体交渉当事者に対して完全な自由を付与するものでもない。たとえば労働時間の年間単位の変形制の許容に伴って新たに一日当たりの絶対的最長労働時間規制が導入されたほか⁽⁴⁾、協約により週休制の原則そのものを変更することはできない。その意味で、協約を媒介とする特例措置の交渉も、なお大枠としての法的規制の下に置かれている。さらに、協約拡張制度の関連では、次のような特徴に留意すべきである。

第一に、採用しうる特例の内容は、後述するように部門別・職業別協約と企業・事業場協定とは差異があるが、前者については、六七年オールドナンスが協約拡張に必要な手続に従って締結されることで足りるとしていたのに対し、八二年オールドナンスはさらにそれが拡張適用されることを条件とした⁽⁵⁾。従って、そこでは法令に対する特例措置の適用が当該部門・職業ごとに統一的になされることが予定されているだけでなく、さらに拡張の是非に関する労働大臣の裁量権を通じた、特例採用についての公権力による最終的判断が留保されていることになる。

第二に、拡張された協約の特例に関する条項に対する違反は、当該特例の前提となる法規定違反について科される制裁によって処罰される(一五三―一条)。すなわち、拡張協約の特例条項はそれ自身が犯罪構成要件となるのであり、法定基準よりも労働者にとって不利な特例条項の違反はもちろん、逆に有利な特例条項違反についても、たとえ法定基準そのものには違反していなくても、処罰の対象となる⁽⁶⁾。この拡張協約による特例条項違反に対する罰則の適用は、当初は企業・事業場協定にはない独自性をなすものであったが、七八年の法改正により後者についても一定の範囲で罰則の適用が定められた(一二二―一九条)。ただし、それらは完全に重なり合うものではない。

二 特例協約レベルと拡張協約の機能

八二年オールドナンスに基づく協約による特例条項の許容には、三つのパターンがある。第一に部門別・職業別の拡張協約または企業・事業協定の双方に認められる特例、第二にそれらの二重のレベルの協約の存在を前提とする特例、第三に部門・職業別の拡張協約にのみ認められる特例である⁽⁷⁾。そしてこれら三つの方式のうちどれを

重視するかについては、一連の法改正において大きな変動があった。

当初、八二年オルドナンスとその直後の段階では、部門・職業レベルの拡張協約と企業・事業場協定は基本的には同等の価値を付与されていたといえる。多くの特例措置は両者に共通に認められていたのであり、拡張協約にのみ認められた特例である年間超過労働時間枠の決定は、それが年間枠を超えて実施される超過労働に必要とされる労働監督官の許可権限の範囲を変動するものであることから、特に拡張命令という行政的介入と関連づけべき根拠があった。また、第二のバターンである女子深夜業禁止時間帯の変動および週末代行班の採用は従来⁽⁸⁾の法原則に対する重大な例外であり、部門・職業ごとに共通の基準を定めさせたうえで、その実際の採用について企業・事業場レベルでの具体的適応と従業員意思の反映を予定したものと解される。

それに対してその後の八六年二月の法改正では、新たな特例措置は拡張協約にのみ許容され、特に企業・事業場協定による変形労働時間制の採用は否定された。このことが、直接的には企業・事業場レベルでの違法な協定

の横行を背景とし、部門協約による特例適用の統一化と交渉レベル間の整序を意図したものであることは、既に別稿において指摘したとおりである。⁽¹⁰⁾ところが、八七年の法改正ではそれらの特例が再び企業・事業場協定にも認められ、それぞれのバターンについてさらに新たな特例措置が付け加えられたのであるが、同時にそこでは、協約に対して許容される特例措置の内容と協約レベルとの間に、少なからざる齟齬を生じている。たとえば、年間単位の変形労働時間制が企業・事業場協定によっても採用できるのに、その効果において異ならず、むしろより限定的な期間を単位とするサイクル労働については拡張協約が必要とされること、日曜休日原則の例外である交替休日制の採用が拡張協約に認められるのに対し、労働者により大きな保障を与える週末代行班の採用にはさらに企業・事業場協定の締結を要すること、企業・事業場協定によっても導入が可能な間歇労働について、労働時間の配分を確定し難い場合の適応措置については拡張協約のみが定めうることなどである。このような事情は、そのこと自体、現行法による特例許容についての協約レベルの決定基準の一貫性を疑わしめるものである。

それでは、以上のような現在の法制度の下において拡張協約および協約拡張制度に期待され、あるいはそれが現実に果たしうる機能はどのようなものか。

それは第一に、特例措置の採用と適用条件に関する部門ごとの統一と整序である。協約レベル間の階層性は、それ自体が現在では緩和されているとはいえ、依然として基本的原則である。⁽¹²⁾このことは、二重のレベルでの協約締結を要する特例と拡張協約にのみ許容される特例にはいっそう当てはまる。しかしそのような機能は、特例措置が拡張協約と企業・事業場協定に競合的に認められたことで大きく後退しただけでなく、さらに八七年の法改正により、限定的ながら企業・事業場協定が部門協約の特例を定めることが認められた⁽¹³⁾限りでは、拡張協約の上位協約としての特例措置適用の規制能力は失われ、協約の階層性は逆転した。そこでは、拡張協約はもっぱら企業・事業場レベルでの特例協定が存在しない場合、とりわけ組合組織の未形成のため、はじめから企業協定を締結しえない中小企業についても特例の利用を一般的に可能ならしめるという意味で、企業交渉の空隙を補充する機能を果たすものとなる。⁽¹⁴⁾

第二に、拡張協約による特例条項は、協約の本来の人的適用対象であるか第三者であるかを問わず、あくまで拡張適用をその効力要件とするものである点で、まさに当該部門に適用される法規としての効力と機能を有するものとなる。それは単に労使の集团的合意に起源を有するという限りで契約的性質を維持しているにすぎず、その実態は、法定の原則規定に代わって適用される部門別の特別法規にほかならない。その意味で、協約拡張命令もまた、協約そのものに対する法規範性の創造的付与ないしは新たな規範設定行為としての性格をいっそう強めることになる。

第三に、拡張手続において行政に求められる拡張命令の判断基準についても、本来の拡張制度のそれとは全く異なるものが予定されている。すなわち、いかに労使の代表的組織の合意に基づくとはいえ、それ自体としては労働者にとって法令上の保障の喪失を意味する特例措置の適用について、協約による労働者保護領域の拡大と拡張対象企業の負担との調整という従来の視点が問題となる余地はない。むしろそこで行政に期待されるものは、あくまで同一部門内での企業間の競争条件の均一化とい

う政策目的に即した特例措置の一般的適用についての妥当性評価であり、拡張制度への依拠は、もっぱら拡張協約の一般的・統一的適用という形式的効果を活用するためのものにすぎない。

- (1) M. Despax, *L'extension des conventions collectives de travail et l'ordonnance du 27 septembre 1967*, D. 1968, Chron. XXV, p. 147.
- (2) 拙稿「フランスにおける労働時間と団体交渉」一橋論叢九九卷三号九一頁。
- (3) フランスにおける最近の労働法弾力化の動向については、前掲拙稿・日本労働協会雑誌三四三号を参照。
- (4) この最長時間は原則として一〇時間であり、それ自体が協約による特例に服するが、その場合も一二時間を限度とする(D二二一一七条)。また、拡張協約は変形労働時間における週平均四四時間の法定労働度枠を延長しうるが、それも週最高四八時間という法定の最長時間規制(L二二二七条二項)に服する。
- (5) このことは、部門協約については法文上「拡張された協約又は協定」(*convention ou accord étendu*)と表現されていることから帰結である。
- (6) たとえば年間超過労働時間枠について協約が九〇時間と定められた場合、使用者が労働監督官の許可なくそれを上回る超過労働時間を実施したときは、たとえ法令上の原

則である一三〇時間の枠内であっても、処罰の対象となる(Circulaire DRT n° 15 du 25 octobre 1983)。

- (7) それぞれのパターンについての特例の具体的内容は、前掲拙稿・一橋論叢九九卷三号一〇三頁以下に整理しておいた。

- (8) J. Barthélémy, *L'éclatement du module hebdomadaire en matière de durée du travail*, D. S. 1987, p. 368.
- (9) なお、この場合の企業・事業場協定は、従業員代表の意見を聴いたうえでの労働監督官の許可により置き換えることができるが、八七年法で認められた女子深夜業禁止解除については、その可能性は交渉当事者となる組合代表委員が存在しない場合に限られる。

- (10) 前掲拙稿・一橋論叢九九卷三号一〇六頁。
- (11) さらに協約による特例の採用を就業時間の調整という観点から見れば、フレックスタイムやバートタイム労働、有期労働契約の採用は協約の存在を条件としないのに対し、間歇労働契約の採用のみがそれに服するという矛盾もある。Cf. F. Favennec-Hery, *La durée et l'aménagement du temps de travail* : Commentaire de la loi du 19 juin 1987, *Actualité Législative Dalloz* 1987, p. 157; J. Barthélémy, *Négociation collective d'entreprise: dérogation et concessions*, D. S. 1988, p. 554.
- (12) ただし、厳密にいえば、このような機能の実際の範囲には問題がある。同一の事項について拡張協約と企業協定

に異なる特例条項が規定される場合、伝統的理解によればそれは協約の競合としてとらえられ、労働者にとってより有利な規定が適用されるのであるが、その際の有利性の評価は単に両協約の対応する個々の規定についてではなく、同一の目的に関連する諸要素全体についてなされるのである (Despax, op. cit., p. 69 et s., p. 302 et s.; G. Lyon-Caen et J. Pélassier, *Les grands arrêts de droit du travail*, 2^e éd., 1980, p. 135 et s.)¹³⁾ 従って拡張協約がある点では労働者にとってより有利な規定を定めていても、それが当然に企業協定に優先して適用されることにはならないのである。

(13) このことは、変形労働時間制および超過労働時間の割増賃金の代償休日による代替に関して立法上又は「協約上」の規定に抵触する企業・事業協定について、企業委員会委員選挙で有権者の過半数を得票した組合による異議申し立ての対象となると定めるL二二一九条の解釈から導かれる。

(14) A. Jeammau, *Le nouveau régime du temps de travail*, D. S. 1982, p. 323.

五 結論

五〇年法以降のフランス協約拡張制度の展開は、第一に拡張要件の大幅な緩和、第二に拡張手続における行政

の役割と権限の強化、第三に拡張制度と拡張協約の機能的変化(多様化)によって特徴づけられる。このことが、本稿の冒頭で指摘した協約適用対象労働者数の飛躍的増加に大きく寄与していることは疑いない。しかし同時に、それは単に法制度上の改革の結果ではなく、国家による積極的協約化政策や労使に対する直接間接の団体交渉の慫慂と相俟って、初めて可能となったことを軽視すべきではない。しかもこの国家による積極的関与は、協約を通じた労働条件規制の一般化という基本的政策の下で、なお労使の主体性を尊重するものであった限りにおいて、労使の決定的な反発を回避し、憲法上の要請との衝突を免れることができたのである。

しかし、フランスにおける複数組合の併存および低組織率という実態を考慮するならば、今日の拡張協約普及状態を可能としたもう一つの実質的背景は、協約拡張要件として協約の現実の適用状況を問題とせず、それに代わる協約基準の妥当性とその一般的適用を正当化する根拠として、拡張協約当事者たるべき各々の「最も代表的な」組織が、労使の利益を公正に代表することをいわずに擬制するという、制度的特質にあるように思われる。そ

して、労働組合組織の複数性にもかかわらず、締結される協約が各部門・職種及び交渉レベルごとに単一であることが、拡張の前提である協約の一般的・基準的性質を確保する基盤ともなっている。

最後に、以上のことをふまえてわが国の労働組合法第一八条に見るならば、一つの疑問を禁じえない。すなわち、同条は協約に対する地域的一般拘束力付与の要件として、協約当事者の資格ではなく、現に労働者の大部分が協約の適用を受けるに至ることを要求している。確かにそれは、一般的拘束力制度をして現に十分な規範的機能を果たしている協約の効力を確認の意味で一般化す

る制度と理解する限りでは、当然の帰結であろう。しかし、一般的拘束力制度の目的が協約適用の人的範囲の拡大とそれによるいわゆる公正労働基準の設定にあるとすれば、果たして現実に大多数の労働者が協約の適用を受けていることが絶対的要請であろうか。さらに、わが国の現状に照らして、企業別協約によってカバーされない多数の未組織労働者にこそ一般的拘束力制度の存在意義と必要性があるとすれば、大部分の労働者が協約の適用を受けるとの要件は、むしろ背理ですらあるようにも思われる。

(一橋大学助教授)