

# フランス公務員参加法における基本原理 (二)

## ——官公吏関係法令規律原理と労働者参加原理——

奥 忠 憲

### 目 次

#### はじめに

#### 第一章 官公吏関係法令規律原理

##### 第一節 第二共和政期における判例法理の変遷

第一款 私法上の労働契約関係から公法上の契約関係へ

第二款 ミネール判決における法令規律原理の確立

##### 第二節 第三共和政期における学説の展開

第一款 公法契約関係説

第二款 法令規律関係説

##### 第三款 契約関係の官公吏と法令規律関係の官公吏との区別説 (以上、一八三卷三号)

##### 第三節 第二共和政期の時代背景を踏まえた官公吏関係論の検討

第一款 官公吏に対する規制の必要性

第二款 官公吏に対する保障の必要性

第三款 協定に関する議論の不在

##### 第四節 ヴィシー政府期以降における法令規律原理の展開

第一款 ヴィシー政府期と第四共和政期における法令規律原理の法定化

第二款 第五共和政期における法令規律原理の継受

#### 第二章 労働者参加原理

##### 第一節 第四共和憲法制定当時の議論

第一款 憲法制定国民議会における議論

第二款 社会的デモクラシー論

第三款 利益代表者の知見

第二節 労働法における法制度と憲法院判決

第一款 法制度

第二款 憲法院判決(以上、本号)

第三節 公務員法における法制度と憲法院判決

第一款 法制度

第二款 憲法院判決

おわりに

### 第三節 第三共和政期の時代背景を踏まえた官公吏関係論の検討

以下のとおり、当時の官公吏のおかれていた状況を考慮することにより、こうした第三共和政期の官公吏関係をめぐる議論について、理解を深めることができる。すなわち、当時は、官公吏による権利要求が過激化していた時代であったことから、一般利益を保障するために、こうした要求に対して歯止めをかけなければならなかったという点が、官公吏関係論に影響を与えていたのである(第一款)。その一方で、官公吏に対する行政当局による情実主義的で恣意的な行為が横行していたのであり、こうした行為から、官公吏の身分や権利を保障する必要もあったのである(第二款)。また、以上の時代背景を前提として官公吏関係が議論されていた一方で、当時は、現在とは異なり、民間労働法ですら協約締結権が十分に確立していなかった時代であったことから、官公吏組合と政府行政当局とが交わす協定に法的効力を認めるべきか否かとという現在の主要論点を念頭においていたわけではなかった。とはいえ、官公吏の勤務条件や権利義務等については、官公吏と行政当局との合意ではなく法令によって修正されるべきであるという点は、既に一九世紀の公法契約関係説の中で確立していたのである(第三款)。

## 第一款 官公吏に対する規制の必要性

第三共和政期は、資本主義が発展し、国家の経済活動が急速に拡大してきた時代であった。こうした情勢を受け、公権力の行使との関連性の薄い職務に従事する非幹部官公吏を中心に官公吏の人員が急増していたのである。<sup>(95)</sup>

その中で、一般利益の保障を目指す国家の側では、こうした人員の急増し続ける官公吏による要求に歯止めをかけ、彼らの権利等を民主的に規制する必要性が生じるのである。<sup>(96)</sup> また、当時の官公吏組合は、二〇世紀初頭までは無政府主義を掲げていたCGT (Confederation générale du travail) を中心として無政府主義的な要求をするものでもあったのであり、<sup>(97)</sup> こうした無政府主義的な要求から共和政を擁護するためにも、官公吏関係を一方的に規律する必要があつたのである。<sup>(98)</sup> こうした事情は、官公吏関係における法令による一方的規律を認める公法契約関係説、あるいは、こうした法令による一方的規律という点を彼らと共有する前記のネザール説とベルテルミ説における権力官公吏の類型、前記の法令規律関係説や、<sup>(99)</sup> 法令規律原理が判例法理として確立した前記のミネール判決において、前提となつた。また、一九〇六年から一九〇九年にかけては、軍備の拡張を進める当時のジョルジュ・クレマンソー内閣に対して郵政官公吏組合による大規模な労働争議がなされ、これに対し、内閣による過激な鎮圧措置がなされた。ワンケル判決でコンセイユ・データは、こうした時代背景を前提として、争議行為参加者からの人事記録閲覧請求権の剥奪を認める公法上の契約関係説を用いることにより、内閣による争議行為参加者に対する迅速な罷免処分を正当化したのである。<sup>(100)</sup>

## 第二款 官公吏に対する保障の必要性

その一方で、たとえば、前記のラクルト判決における政治的な理由に基づく罷免の事案に加え、ドレフュス事件やカード事件等<sup>(101)</sup> といった歴史的事実の中に顕著に見受けられるように、官公吏への情実主義的で恣意的な行為が横行して

いた。こうした情勢の下で、特に非幹部官公吏を中心とした官公吏については、身分保障や権利保障といった点で危機的な状態に陥っていたのである。そこで、こうした状況から、官公吏の身分や権利を保障する必要性が生じたのであり、官公吏関係論も、以下のとおり、こうした必要性を念頭において展開されたのである。

すなわち、権力官公吏と管理官公吏とを区別する前記のネザール説とベルテルミ説は、公権力の行使と密接に関わる官公吏を前者に分類し、行政裁判所の管轄する法令規律関係にある者とする事により、彼らに対する規律を維持する一方で、当時急増していた管理的要素の強い非幹部官公吏を後者に分類し、刑事事裁判所の管轄する私法上の労働契約関係にある者とする事により、民間の労働者に対して民事裁判所で私法上保障されている組合権をはじめとした権利利益を、彼ら非幹部官公吏に対しても保障しようとするのである。<sup>(10)</sup>

また、法令規律関係説は、このような官公吏の危機的状况を受け、官公吏に対して権利や身分を保障する法令を整備することと、こうした保障を法令に基づき客観的に適用することを求めるのである。デュギは、前記のとおり、官公吏関係を規律する公役務法の趣旨の一環として、給与、年金や、身分を保障することを挙げるのであり、身分規程についても、「公務員は、統治権者の恣意から独立した安定した地位を有するべきであり、現に次第に有しつつある。彼らは、公役務の利益だけではなく彼ら自身の利益のためにも、身分規程と呼ばれているものを有するべきである」とすることにより、<sup>(11)</sup>一般利益を保障するだけではなく、行政当局の恣意的な行為から官公吏の利益を保障すべきものであると指摘するのである。オーリウも、「官公吏の任用、昇進、給与、及び、退職、あるいは、職務、及び、権限に関しては、一般的な法準則が設けられなければならない。これにより、官公吏は、一般的な法準則に違反する政府による官公吏に対する個別の処分から保護されるであろう」とすることにより、官公吏に関する法令をはじめとした法準則が政府の恣意的な行為から彼らを保護すべきものであるとするのである。<sup>(12)</sup> また、ジェーズは、前記のとおり、ワンケル判決の評釈の中で、行政当局の恣意的な処分から官公吏を保護することを目的とする人事記録閲覧請求手続について、これを争議行

為に参加した官公吏に対して省略する法令の規定がない以上は、あくまでも法令の規定を客観的に適用すべきであり、この手続を、こうした官公吏に対しても省略すべきではないと指摘するのである。

また、実際の法制度の変遷に目を向けると、こうした非幹部官公吏の側の要請を受けて彼らの権利利益の保障が法制度化されていったのであり、具体的には、懲戒の際の懲戒審議会への諮問の手続や、前記の人事記録閲覧請求手続等を挙げることができる。<sup>(107)</sup> こうした状況を受け、ジェーズは、「自由の国 (Pas de l'Herbe)」では、官公吏の意見と利益を全く考慮しないことはありえない。良い公役務の編成運営は、公役務に従事する公務員を犠牲にすることなく、一般利益の要請の実現を保障する編成運営である」としており、公役務の編成運営では、一般利益だけではなく、官公吏の権利利益や意見にも十分に配慮すべきことを主張するのである。<sup>(108)</sup>

以上の状況を受け、特に二〇世紀を迎えると、前記の通り、一方で、国家の側では、官公吏の要求に歯止めをかけなければならぬという要請から、他方で、官公吏の側では、法令による身分保障や権利保障の要請から、こうした労使両者の要請が重なり、行政裁判に適用される公法の一環としての公務員法が、その統一性を欠くものの個別の法令を通して整備され、<sup>(109)</sup> コンセイユ・デタの判例によって補完されることとなる。<sup>(110)</sup> こうした動向を考慮すると、官公吏関係法令規律原理は、一方では、前記の通り官公吏関係を法令に基づき一方的に規律することにより、官公吏による要求に歯止めをかけ、一般利益を保障するという側面を有するものとなり、他方では、こうした法令上の保障が整備されるべきであるとし、また、こうした保障の現に整備されてきていた官公吏の身分や権利を当事者の意思によることなく法令の文に忠実に客観的に保障しようとする側面をも有するものとなるのである。

### 第三款 協定に関する議論の不在

第三共和政期の官公吏関係に関する議論は、以上の時代背景を受けて展開されたものであったが、その一方で、官公

吏組合と政府行政当局との間で交わされる協定に法的な効力を認めるべきか否かという、現代の官公吏関係論での主たる論点については、議論されていたわけではなかった。すなわち、第三共和政期では長きにわたり、民間の労使関係ですら、団体協約 (convention collective) の制度が依然として確立する途上にあつたのであり、これがはじめて特別の法制度として確立したのは一九一九年のことであつた。<sup>(11)</sup> また、後記の通り、一九六八年のウディノ議定書を主たる契機とし、官公吏の組合と政府行政当局との間で定期的に交渉がなされ、その結果として締結される協定が、事実上の実践として確立したものの、その後も長らく法制度化はされず、法的なものとしては考えられてこなかつた。前記の二〇一〇年の法改正で初めて、こうした実践としての事実上の協定が法制度化されるに至つたのである。したがつて、こうした第三共和政期当時の官公吏関係に関する議論は、現在の議論とは異なり、協定をめぐる論点を念頭においていたわけではなかつたのである。

とはいえ、前記のとおり、一般利益を保障するために、官公吏の勤務条件や権利義務等については、労使間の合意によつてではなく法令によつて修正すべきであるという点は、一九世紀末の公法契約関係説において既に確立していたのである。この点は、前記のとおり、法令規律関係説や法令規律原理、あるいは、法令規律関係の官公吏の類型にも共有されたのであり、後記のとおり、現在では、法令規律原理が協定の法的効力を否定する根拠となつているのである。

#### 第四節 ヴィシー政府期以降における法令規律原理の展開

以上のとおり、第三共和政期に法令規律関係説が支配的な学説となり、法令規律原理が判例法理として確立した。このようにして確立した法令規律原理は、その後、どのように展開していったのであろうか。この点につき、統一的な官公吏一般身分規程法律が初めて制定されたヴィシー政府期とこの原理が法定化された第四共和政期の議論(第一款)、及び、その後の第五共和政期の議論を検討する(第二款)。

## 第一款 ヴィシー政府期と第四共和政期における法令規律原理の法定化

官公吏関係法令規律原理は、ヴィシー政府期に定められたフランス史上初の統一的な官公吏身分規程である一九四一年九月一四日の官公吏一般身分規程法律<sup>(12)</sup>の第四条に、「官公吏は、職群 (catégorie) に組み込まれるときから、公務員制度を規制する法律と命令の規定に従う。こうした規定の事後的な修正を、その公布のときから官公吏に適用することができるのであり、このときに、当事者は従前のところ有効であった法文に由来する所謂既得権を行使することはできない」という形で、特に官公吏の権利に対する規制に主眼を置くものとして確認されている<sup>(13)</sup>。とはいえ、この法律は、「立法権と執行権とを兼ねる政府の手によるものであったことから、専ら名ばかりの立法行為にとどまるものであった。さらに、この法律は、何も刷新するものではなく、散在していた条文と判例の帰結の単なる法典化をその大半とするものであった。ついには、この法律は実効的に適用されることのないままであったと考えられうるのである<sup>(14)</sup>」とされており、最終的には、「フランス本土に共和国の合法性を再び確立する一九四四年八月九日オールドナンス」によって無効であると宣言されることとなる<sup>(15)</sup>。

その後、第四共和政期にこの原理は、一九四六年の官公吏一般身分規程法律 (一九四六年一〇月一九日法律第四六一二九四号) 第五条で、「官公吏は、行政当局に対して法令規律関係にある」という文言によって確認されるに至っている<sup>(16)</sup>。この当時は、一九四六年六月二日選出の第四共和憲法制定国民議会 (Assemblée nationale constituante) の中で内政や行政等を管轄する内務等委員会でこの法律の案が審議されたのであり、このときに、この第五条の案もこの委員会の審議の対象となった。同条は、この委員会の名義でのイヴ・ファゴン議員 (人民共和運動 (Mouvement républicain populaire) 所屬) による報告書の中で、以下のとおり説明されている<sup>(17)</sup>。

「(同条の言明は) いかなる異論を招くものでもないであろう。官公吏は、国家の一般利益に直接に資する職に自由に就くのであり、公役務の運営に永続的に参加するのであるから、民間部門の労働者と同視することを許さない役割と責任を引き受けているのである」。

「したがって、公務員は他と同じ職や職業ではない。ここでは、公益という私益に優越する利益が問題となっているのである。国家は、その被用者に対しては単なる使用者 (agent) ではない。国家は、より重要な役割とより重い責任を有するのである」。

「公権力概念と公役務概念は、国家が公務員と雇用条件について対等に議論できるとする考えと対立するのである。したがって、行政当局と官公吏との関係を、契約当事者間で完全に自由に議論される契約、すなわち、その各条項のすべてが議論され、これが必要に応じて職業上の労使関係に適用される契約による関係としては理解できないであろう。ただし、誰も行政の職群に属することを義務付けられない。すなわち、行政の職群に入る者は、自発的に入るのである。(……) したがって、もはや官公吏関係法令規律原理を疑うことはできないのである」。

一般利益や公益、あるいは、公権力概念や公役務概念から官公吏関係法令規律原理を基礎づける点は、第三共和政期の前記の法令規律関係説や法令規律関係の官公吏の類型にも見受けられる。なお、これらを根拠にして官公吏の権利義務や勤務条件等を法令によって決定されるべきものとする点については、前記のとおり、公法契約関係説にも確認できる。

また、このように法令規律原理を主張する一方で、任命の際の官公吏の意思を認める点についても、ファゴン報告書は、前記の法令規律関係説や法令規律関係の官公吏の類型と軌を一にするものである。

#### 第二款 第五共和政期における法令規律原理の継受

こうした一九四六年官公吏一般身分規程法律第五条の規定は、第五共和憲法での法律制定権と命令制定権との間の



権限配分の変更を受けて制定された一九五九年二月四日オールドナンズ第五九—二四四号第五条、及び、社会党政権で定められた現行法である一九八三年の官公吏一般身分規程法律第一部第四条にも、全く同じ文言のままに、途切れることなく引き継がれることとなる。

また、第五共和政憲法は、一般利益や公役務概念に基礎をおく官公吏関係法令規律原理に基づき、第三条で、国家の文武官公吏に与える基本的保障を法律事項のひとつとして列挙し、公務員法に関するその他の事項については、第三条で命令事項であるとして<sup>(19)</sup>いる。

こうした第五共和政憲法の下にある現代においても、前記の第三共和政期の議論、とりわけ、前記のロランの法則が継受されていることを確認することができる。

まず、これを明示的に引用するものとして、ファブリス・メルレイは、前記のロランの法則のひとつである公役務可変性の法則の官公吏関係における帰結を「官公吏関係可変性の原理 (principe de mutabilité de la situation des fonctionnaires)」と称し、現代でもなお、官公吏関係法令規律原理の基礎にあるものとして評価する。<sup>(20)</sup>

また、ジャン・ワリーヌは、以下の通り、一般利益の可変性に着目したうえで、官公吏関係法令規律原理の基礎を考察している。すなわち、「一般利益は時とともに変化するのである。したがって、公役務に関する制度も、一般利益の要請に応じて変化できなければならない。こうした理由から、公務員も、利用者も、公役務と関係を結んだときに有効であった規程に基づく既得権を援用することはできないのである。(……) 公務員は、彼らの身分規程に与えられる全ての変更に直ちに従うのである。彼らの職を消滅させる公役務の再編や廃止の場合には、理論上は直ちに彼らを罷免できるのである。行政当局との契約者も、公権力の専断 (fait du prince) の理論に基づく金銭補償と原則としてひきかえに、彼らの義務に対する行政当局の一方的修正権に従うのである」とする<sup>(21)</sup>のである。

もちろん、ロランの法則も、公共の利益の可変性を前提としていたからこそ、こうした利益の変化に応じて公役務を

一方的に変更できなければならぬという法則を導いていると考えることができるであろう。したがって、一般利益の可変性から官公吏関係法令規律原理を基礎づけるワリーヌの所論も、前記のロランの法則を明示的に引用しているわけではないものの、この法則をはじめとした伝統的な法令規律関係説の議論を継受しているものと評価できるのである。

また、オリヴィエ・ドールは、官公吏関係法令規律原理から、以下の三点の帰結が導かれるとする。<sup>(95)</sup>

第一に、「公務使用者が将来にわたって常に官公吏関係を修正できること」を保障する「可変性の原理 (principe de mutabilité)」を指摘する。したがって、官公吏は、それまでに法定化されていた既得権の一切を主張することができない。この点は、ロランの公役務可変性の法則を基礎とするメルレイ説による官公吏関係可変性の原理と共通する。

第二に、「現行法令の枠組を契約的に修正することを完全に排除する」ものである官公吏関係の「一方性 (unilatéralité)」を指摘する。政府行政当局や公務使用者が公務員や官公吏組合と締結する協定に法的効力を認めないのは、こうした一方性によるものであるとされる。とはいえ、公務使用者が官公吏関係を修正できることを保障する可変性の原理と、法令を当事者の合意によって契約的に修正することを禁止する一方性とは相互に密接な関係にあることから、協定に対する法的効力の否認は、実質的には、こうした二つの帰結から導かれるものであると考えることができる。

第三に、「身分規程に定められている権利利益を当事者の要求とは関係なく官公吏に与える」ことを保障するものである官公吏関係法令規律原理の「客観性」を指摘する。官公吏関係法令規律原理が身分規程による官公吏の権利利益の客観的な保障を求めるとする点は、前記のとおり、第三共和政期の議論の中にも確認されるものである。

以上のとおり、官公吏関係の法令規律性を示した第三共和政期の議論に見受けられる考え方が、現在もなお引き継がれていることを確認することができるのである。

(95) 国と地方の公務員の総数は、第三共和政期を迎える直前の一八六六年には三五万九〇〇〇人であったが、一九〇六年には六四万四〇〇〇人に急増したのであり、特に、前記のワンケル判決やミネール判決の事案で争議行為を行なった郵政の公務員は、一九世紀後半以降における電話の登場

と発展を受けた電話交換手を中心とした関連業務の創設と拡大等を要因とし、一八六六年の二二万二一九六六から一九〇六年には三六万六一二二人にまで増加したのである。以上の人員を含めた第三共和政期の行政毎の人員および全行政の総人員の推移の詳細につき、長谷川・前掲注(10)三二七頁。

(96) 組合運動の絶頂期である一九二〇年代に公務員の団結権を法的に制限しようとする政治的意図が存在していたことを指摘するものとして、同右三二九頁。

(97) 官公吏組合の主張が、当初は無政府主義的なものであったものの、一九世紀末から二〇世紀初頭以降には徐々に行政への参加を求める行政的組合主義に転換されていったことを確認するものとして、Pierre-Yves Moreau, *Contre le contrat Léon Duguit et Maurice Hauriou, inventeurs du statut des fonctionnaires*, *RDP*, 2016, pp. 1074-1075.

(98) 国家による一方的な規律、及び一般の労使関係での契約関係とは区別された法令規律関係が官公吏関係に求められる歴史上の背景として、CGTをはじめとした官公吏組合に存在していた無政府主義から共和政を擁護する必要性があったことを指摘するものとして、*Ibid.*, p. 1064, p. 1076 et s.

(99) デュギとオリリウが、「公務員の団体による極めてラディカルな要求に反対」し、共和政を擁護するという目的を有していたことを指摘するものとして、*Ibid.*, pp. 1078-1079.

(100) Grégoire Bigot et Tiphaine Le Yoncourt, *L'administration française : politique, droit et société*, LexisNexis, t. 2, 2014, p. 223.

(101) 一九世紀末に、陸軍のアルフレド・ドレフェュス大尉が、ユダヤ人であることを実質的な動機として証拠を十分に備えることなくドイツ軍のスパイとして断罪された冤罪事件である。

(102) 二〇世紀初頭に、反教権主義かつ共和主義の陸軍大臣が、教権主義かつ反共和主義の支配的であった陸軍の共和主義化を進めるために、秘密裏に陸軍士官の思想を調査したうえでカードに分類し、そのカードに基づき人事を管理していたことが明らかとなった事件である。カード事件を受け、他の官庁でも秘密裏に収集された情報に基づく人事管理が行われていたことが明らかとなり、これらの事件は、ドレフェュス事件と併せ、前記の一九〇五年法律による人事記録閲覧請求手続創設の契機となったのである。以上のカード事件の概要、及び、この事件から人事記録閲覧請求手続の創設に至るまでの経緯につき、下井・前掲注(17)四号四頁以下。

(103) 管理官公吏に組合権を認めようとすることを権力官公吏と管理官公吏とを区別する説の趣旨の一つであると指摘するものとして、長谷川・前掲注(10)三二八頁、外尾健一「フランスの労働組合と法」(信山社、二〇〇二年)一九七頁、Bigot et Yoncourt, *op. cit.*, pp. 222-223.

(104) Léon Duguit, *Manuel de droit constitutionnel*, 4<sup>e</sup> éd., Fontemoing, 1923, p. 78.

(105) Hauriou, *Précis de droit administratif et de droit public*, *op. cit.*, 10<sup>e</sup> éd., Sirey, 1921, p. 589.

(106) この審議会は、公務員代表を含む機関である。この審議会への諮問の手続の概要につき、須貝・前掲注(17)二七九頁、長谷川・前掲注(10)三三

- 九頁、兼子・前掲注(三)二八三頁。
- (107) こうした文脈に人事記録閲覧請求手続を位置付けるものとして、長谷川・同右三三二頁。
- (108) *Jéze, Les principes généraux du droit administratif*, op. cit., p. 243.
- (109) 長谷川・前掲注(三)三三九頁以下。
- (110) コンセイユ・ヌタの判例による公務員法に関する法原則の補充を受け、この点に関する「非常にリベラルな判例法理が官吏に対する真の身分規程を実現した」と評価するものとして、Joseph Barthélemy, *L'influence de l'ordre hiérarchique sur la responsabilité des agents*, *RD.P.* 1914, p. 548.
- (111) 中村・前掲注(三)二六二頁以下、小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容(一)」早稲田大学大学院法研論集第一四〇号(二〇一一年)一四六頁以下。Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 31<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2017, p. 1533 et s.
- (112) この法律の意義と言及するものとして、晴山・前掲注(三)九七巻五号九四-九五頁、Fabrice Melleray, *Droit de la fonction publique*, 4<sup>e</sup> éd., Economica, 2017, p. 20 et s.
- (113) *Ibid.*, p. 133.
- (114) René Chapus, *Droit administratif général*, 15<sup>e</sup> éd., t. 2, Montchrestien, 2001, p. 78.
- (115) Guy Thuillier, *Le statut des fonctionnaires de 1941*, *Rev. Adm.*, n° 191, 1979, p. 480.
- (116) 一九四六年回公務員一般身分規程法律の全文を掲載しているものとして、Georges Bidault, *Loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires*, *Rev. Adm.*, n° Spécial, 1996, p. 84 et s.
- (117) ANConst. élu le 2 juin 1946, Rapp. de Yves Fagon fait au nom de la Commission de l'Intérieur, n° II-821, *Rev. Adm.*, n° spécial, 1995, p. 84 et s.
- (118) *Ibid.*, p. 86.
- (119) これにより、協定に法的効力を付与する法改正を議論する際には、その前提として、官公吏関係法令規律原理を根拠に、官公吏の権利利益に關する決定が憲法第三四条や第三七条の法律制定権や命令制定権の管轄に属するものと考えられている。こうした議論につき、本稿第二章第三節第一款一参照。
- (120) Melleray, *Droit de la fonction publique*, op. cit., p. 134.
- (121) Jean Valine, *Droit administratif*, 26<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2016, p. 400. ただし、同書は、当初はジャン・リヴェロの手によるものであったものを、ワリーヌが改訂したものである。官公吏関係についてはリヴェロによる旧版とも同旨の説明がなされており、その説明を紹介するものとして、中井・前掲注(三)六六頁。

(12) Olivier Dord, *Droit de la fonction publique*, 3<sup>e</sup> éd., PUF, 2017, pp. 15-16.

## 第二章 労働者参加原理

以上の官公吏関係法令規律原理に対し、以下では、「すべての労働者は、その代表者を通じて、労働条件の集団的決定と企業の管理に参加する」と定める第四共和政憲法前文第八段により、公務員を含めた労働者が自らの勤務条件や権利義務等の決定過程に参加することを保障するものとして確立した労働者参加原理について考察する。まず、この労働者参加原理を憲法に定め、公務員法にも具体的に法制度化した第四共和政憲法制定国民議会における議論を検討する（第一節）。続いて、労働法（第二節）、及び、公務員法（第三節）において、この原理がどのように法制度化され、憲法院判決を通し、どのような憲法上の意義を有するものとして考えられているのかを明らかにする。

### 第一節 第四共和政憲法制定当時の議論

前記のとおり、労働者参加原理は、第四共和政憲法の前文第八段に定められている。そこで、以下では、この原理を定め、公務員法の中で具体化した第四共和政憲法制定国民議会の議論（第一款）を明らかにし、これを、社会的デモクラシー論（第二款）、及び、利益代表者の有する知見という意義（第三款）から検討する。

#### 第一款 憲法制定国民議会における議論

一九四六年六月二日選出の第四共和政憲法制定国民議会では、労働者参加原理を定める第四共和政憲法前文第八段が起草され、さらには、前記のとおり、一九四六年官公吏一般身分規程法律が審議され、制定された。この法律は、第一九条から第二二条にかけ、公務員法の中で労働者参加原理を具体化する法制度である同数公務員制度高等評議会

(Conseil supérieur de la fonction publique)」、同数人事審議会 (commission administrative paritaire)」、及び、同数行政管理委員会 (comité technique paritaire) を定めるものであった。

同議会における前記のファゴン報告書は、同法律の基となつた内閣提出法案を検討するにあたり、以下のとおりに、労働者参加原理と、これを具体化する法制度について論じているのである。

まず、ファゴン報告書は、労働者参加原理の趣旨につき、「民主主義は、その基礎にある自由とともに、市民間の平等という関心事、及び、共通事務 (affaires communes) の管理に対する個人と共同体とによる絶え間ない協力という関心事といった二重の関心事を含意している。憲法が、労働条件の集団的決定と企業の管理とに対する労働者参加の原理と労働者団結の原理とを宣言することは、こうした二重の関心事に応えるためである」と理解する。<sup>(14)</sup>

こうした理解からは、民主主義の要請が政治の領域だけではなく、社会の領域での共通事務の管理にまで及ぶものであり、したがって、こうした民主主義の要請が労働者参加原理の基礎にあると考えていることを看取することができる。この点は、後記の社会的デモクラシー論を前提とするものであると評価できる。

こうした理解を前提としたうえで、ファゴン報告書は、「官公吏に対し、彼らが推進する公役務の作用に組織的に参加することを保障することは、民主主義に関する制度の正常な発展に対し、論理的かつ適合的である」とすることにより、官公吏の参加を前記の民主主義観に基づき正当化するのである。<sup>(15)</sup>

なお、ファゴン報告書は、公務員の有する具体的な知見を活用することによって公役務にもたらされる利益にも言及する。すなわち、「全てのレベルの階級での公務員と公権力との協同は、我々が公役務の編成運営と機能を改善しようとするのであれば、実現され、確立しなければならぬ。すなわち、こうした協同は、これによって行政が、現在までのところは、良い意思をくじき、非常に好ましい自発性を抑圧することにはしばしばつながる階級的で、緩慢で、鈍重な手段以外には提案し、意見を伝える手段を有していない公務員が職務遂行中に獲得した経験を活用することができる

あろうことから、有益であると証明されるはずである」としている<sup>(106)</sup>。すなわち、この報告書は、公務員の代表を通じた参加が、彼らの有する具体的な知見の表明と公役務によるその活用という意義をも有するものとする。また、第四共和憲法前文第八段では、「労働条件の集団的決定」への参加だけでなく、労働条件に限られない「企業の管理」への参加をも保障していることから、後者を、公務員法では「公役務の編成運営と機能」への参加であると解したうえで、とりわけ、この点につき、公務員の有する具体的な知見の活用という意義を指摘するのである。

## 第二款 社会的デモクラシー論

以上のファゴン報告書では、まず、労働の領域という社会の領域にも民主主義の要請を適用すべきであるとする考え方が、労働法と公務員法における労働者参加原理の基礎におかれていた。このような考え方は、以下から導かれることとなる社会的デモクラシー論<sup>(107)</sup>に基づくものとされている。

すなわち、フランス革命期には、前近代の身分制から全ての個人が平等である国家へと転換をはかるために、抽象的で質的な国民像が前提とされた。これに伴い、前近代には個人と国家との間に存在し、身分制を支えていた中間団体や結社が否定された。こうして、個人と集権国家からなる二極構造が成立することになった<sup>(108)</sup>。

しかしながら、実際には、一九世紀以降に資本主義が発展してくると、個人の間での格差や不平等が「社会問題」の形で明らかとなり、これに伴い、社会の領域で労働者等の弱者が労働条件等を決定する過程から排除されていることが認識されるようになってきた<sup>(109)</sup>。こうした中で、個人が「法準則を課される前に、その法準則に同意する権利<sup>(110)</sup>」の保障を求める個人の自律性の原理や、実質的平等の原理が、労働条件等に関する決定にも要請されることになる<sup>(111)</sup>。

以上から導かれる社会的デモクラシー論は、政治の領域にのみ民主政原理を適用するだけではなく、労働の領域をはじめとした社会の領域においても、民主政原理に基づき、労働者をはじめとした当事者が参加することを保障すべきと

するものである。<sup>(132)</sup> こうした社会的デモクラシー論の「第一の意味は、国民の自由と平等が保障され、特に、法的平等のみならず事実上の平等がはかられ、各人の福祉が保障されること」であり、「第二の意味は、手段として、民主的手続が政治的領域から経済的、社会的領域にも拡大すること」である。<sup>(133)</sup>

また、社会的デモクラシー論は、このように労働者参加原理の基礎に個人の自律性の原理を据える点で、「憲法は、労働者が自己の労働諸条件決定過程から排除され、それが使用者やその他第三者によって一方的に決定されるという事態を正義に反すると見て、労働者団結に対して国家からの自由を保障するにとどまらず、さらに彼らの実質的関与を積極的に保障しようとしたのである」<sup>(134)</sup>とする理解を前提とし、労働基本権が憲法第一三条の自己決定権や自己決定の理念を保障する側面を有するものであるとする西谷敏の所論<sup>(135)</sup>とも軌を一にするものである。<sup>(136)</sup>

とはいえ、こうした自己決定の理念に基づく労働基本権観も、これを公務員法に適用しようとするとき、法令による一方的かつ他律的決定を求める勤務条件法定主義原理と、こうした他律的決定の要請と本質的に相反する自己決定の理念との関係をどのように考えるかが問題となる。この点につき、公務員も憲法第二八条の労働基本権を行使する主体としての勤労者であることが認められている以上は、自己決定の理念に基づく労働基本権の要請と、勤務条件法定主義原理に基づく勤務条件の他律的決定の要請とは、相互に尊重されるべき関係であると理解される。すなわち、西谷は、公務員の団体交渉権の保障については、労働基本権を自己決定の理念から把握したうえで、勤務条件法定主義原理の要請を尊重しつつも、「とくに法案作成段階の団体交渉や法定されない諸条件のための団体交渉は保障されなければならない」とするのである。<sup>(137)</sup>

### 第三款 利益代表者の知見

また、ファゴン報告書では、前記のとおり、公務員の参加が、職務を通して公務員が獲得した経験と、これに基づく



具体的な知見の公役務における活用という意義を有するものとされていた。この点は、フランスでの利益代表に対する以下の認識に基づくものであると思われる。すなわち、フランスでは、特に社会経済行政での利益代表制審議会の利益代表者は、「同時にその職能分野に関する技術的意味の専門家でもある」<sup>(13)</sup>ことから、彼ら自身の有する専門性を表明すべきものとも考えられているのであり、したがって、利己的に振る舞うのではなく、自らの知識や経験を表明し、一般利益の確定に協力しなければならぬものとされている<sup>(13)</sup>。さらに、現代の憲法学に目を転じると、「社会的なるものの憲法化」<sup>(14)</sup>論は、こうした利益代表者の有する職能利益をはじめとした利益を「『現場』、すなわち、実際の経験と具体的専門性」を有するものであると評価し、憲法秩序を通じたその保障を目指すものである<sup>(14)</sup>。このような利益代表者の有する知見の活用という意義は、社会経済行政の領域とは異なるものの、前記のとおり、公務員の参加を保障する諮問機関法制を検討の対象とするファゴン報告書でも前提とされているのである。

## 第二節 労働法における法制度と憲法院判決

以上のように憲法制定時に議論された結果として第四共和憲法前文第八段に定められるに至った労働者参加原理は、具体的には、どのように法制制度化され、その後、憲法院により、どのような意義を有するものとされることになるのか。まず、以下では、労働法における法制度（第一款）と憲法院判決（第二款）を検討する。

### 第一款 法 制 度

第四共和憲法前文第八段の定める「労働条件の集団的決定」への参加に対応する法制度として、団体協約（*Convention collective*）<sup>(15)</sup>法制（1）を、「企業の管理」への参加に対応する法制度として、企業内の従業員代表法制（2）を挙げることができる。

## 1 団体協約法制

団体協約は、一九世紀後半に労働組合が法認されてくるにつれ、事実上のものとして登場し、既に、第四共和政憲法の制定に先立ち一九一九年には法制度化された<sup>(14)</sup>。その後、協約の当事者以外による労働力の安売りを防止し、協約の締結を通して労働条件の最低基準を設けるために、一九三六年六月二四日法律と一九五〇年二月二二日法律第五〇—二〇五号<sup>(14)</sup>により、当事者以外に対する協約の適用が認められることとなった。

しかしながら、こうした協約の適用範囲の拡張は、協約に同意しているわけではない当事者以外の者にまでその協約を適用することを認めることから、この点をどのように正當化すべきかが問題となった。そこで、前記の一九五〇年法律では、労働者の代表として協約を締結できる組合の基準として、①組合員数、②財政、③独立性、④組合の経歴と年数、⑤占領期の愛国的態度を設定し、これらの基準に基づき労働大臣によつて代表性を評価することとなった<sup>(14)</sup>。また、

一九六六年三月三一日アレテにより、五大労組(CGT、CGT-F、CGT-O (Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière)、CFDT (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)、CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)、一九八二年以降はCFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres)として引き続き五大労組の一角を占めることとなるCGC (Confédération Générale des Cadres)が代表性を有するものとみなされた<sup>(14)</sup>。

とはいえ、こうした観点から代表性の認められている組合は、必ずしも協約の適用される関係労働者の多数派の支持を得ているわけではなく、この点で、こうした基準は協約の拡張適用に対する正統性を保障しているわけではない。この点は、法令をはじめとした上位規範に定められている労働条件を労働者にとって有利に変更する協約にしかその有効性を認めないとする有利原則を緩和し、労働者に不利益をもたらす労働条件等の変更を行なう協約の締結を認めようとする際に、特に問題とされた。そこで、一九八二年のオルー法の一環である一九八二年一月一三日法律第八二—九五

(七号)<sup>(48)</sup>では、こうした不利益変更を認める一九八二年一月一六日オールドナンス第八二—四一号を受け、不利益変更の際に関係労働者の過半数の反対のないことを求めているのである。

その後、二〇〇四年のフィヨン法(二〇〇四年五月四日法律第二〇〇四—三九一号)<sup>(49)</sup>では、①労働者代表選挙の結果に基づき関係労働者の過半数を代表する組合が署名する協約か、または、②過半数の関係労働者を代表していないものの前記の五つの基準に照らした代表的組合の署名するものであり、かつ、過半数の関係労働者を代表する組合の反対しない協約を有効とすることにより、従来は法律等の上位規範の定める労働条件を労働者に対し不利に変更する協約にのみ認められていた過半数原則を、こうした不利益変更を内容とする協約以外にも一般化した。

さらに、二〇〇八年八月二〇日法律第二〇〇八—七八九号<sup>(50)</sup>では、前記の一九六六年アレテによる代表性の付与が廃止され、加えて、前記の一九五〇年法律による代表性の基準を、①共和国の価値の尊重、②使用者からの独立性、③財政の透明性、④交渉レベルをカバーする職業的地域的な領域での二年以上の活動、⑤労働者代表選挙に基づく労働者の支持、⑥特に活動と経験によって示される影響力、⑦組合員数と組合費に変更した(労働法典第L二二二—一条)。これらの基準の中でも特に、企業レベルでは一〇%、産業レベルと全国レベルでは八%という労働者代表選挙での得票率を求める⑤の基準により、代表性が実際の関係労働者の支持と直接に結びつくこととなる。

なお、団体協約を締結するにあたり、主として以下の事項について交渉がなされる。すなわち、部門レベル、及び、職業レベルでは、①給与、②男女平等を保障するための措置、③確認された男女不平等を解消するための調整措置、④セクシャルハラスメントと性的背理行為に対する予防と対策を目的とした措置をとる権限を企業に与えること、⑤労働条件、⑥雇用と能力の予測管理、⑦労働上のリスク要因に晒されることの影響の考慮、⑧障がい労働者に関する職業上の統合と雇用の維持、及び、⑨賃金労働者の職業訓練に関する最優先課題、目的、手段に関し、少なくとも四年に一度は交渉がなされる(労働法典第L二二四—一条第一号から第五号)。さらに、これらのレベルでは、①職業上の男女平等と

職務の男女混成という目標を考慮することによる配置転換の必要性の検討、及び、②企業間財形貯蓄制度、又は、企業間団体年金積立貯蓄制度についても、少なくとも五年に一度は交渉がなされる(同条第六号、及び、第七号)。また、企業レベルでは、①報酬、特に実際の給与(salaires effectifs)、②労働時間、③企業において付加された価値の分配、④職業上の男女平等、特に男女間の報酬格差の解消のための措置、及び、⑤労働生活の質につき、少なくとも四年に一度は交渉がなされる(労働法典第L二二四二—一条)。

また、締結された団体協約は、基本的には有利原則に反しない限りで、規範的効力を有するものである(労働法典第L二二五—一条、同法典第L二二四—一条等)。この点は、後記のとおり法的効力を否定され政治的倫理的効力しか有しない公務員法上の協定とは対照的である。

以上のとおり、フランスの団体協約法制では、団体協約を協約締結当事者以外にも拡張適用することを認めるにあたり、当事者以外の適用対象者の同意の欠如が長らく問題とされてきた。この点については、自らに適用される法原則に事前に同意する権利等を基礎とし、民主主義に関する諸原理を労働の領域にも適用する社会的デモクラシー論に基づき、代表者を介して労働条件の集団的決定に参加することを求める前記の労働者参加原理の趣旨を前提とするものである。

その結果として、前記のとおり、オルー法とフィヨン法では、過半数の関係労働者の存在を団体協約の要件とし、二〇〇八年の法改正では、労働者代表選挙での労働者の支持を組合の代表性の基準としたのである。

翻つて、日本の協約法制に目を向けると、協約が当事者間にのみ効力を有することを原則とするものの、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」と定める労働組合法第一七条や、「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当

該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（……）の適用を受けるべきことの決定をすることができるとする同法第一八条に基づき、拡張適用の対象者が算入されてもなお大半の労働者が従前からの本来の適用対象者であったという場合のみがあてはまる非常に厳しい要件の下で、協約の拡張が認められている。こうした要件の下では、拡張適用にあたっては適用対象者の大半の同意を保障することができるものの、その一方で、あくまでも、協約締結当事者のみに対する適用が原則とされ、前記のフランス法と比較すると、拡張適用制度が極めて例外的なものとして位置づけられることとなる。

## 2 企業における従業員代表法制

労働者参加原理を定める第四共和政憲法前文第八段の起草過程で前提として考慮されたものとして、一九四六年四月一六日法律により創設された従業員代表委員法制<sup>(132)</sup>、及び、一九四五年二月二日オールドナンスにより創設された企業委員會法制<sup>(133)</sup>を挙げることができる。

前者の従業員代表委員法制は、一人以上の従業員を有する全ての企業における従業員が従業員代表委員を選挙することを保障するものである（労働法典旧第L三三二—一条）。従業員代表委員は、法規や労働協約等の適用と給与とに関する全ての苦情を使用者に伝えること、及び、労働監督署に、その労働監督署の管轄する法規の適用に関するすべての不平と所見を訴えることを主な任務とする（労働法典旧第L三三二—一条）。

後者の企業委員會法制は、従業員により選挙された従業員代表と使用者代表とにより構成される企業委員会を設立することを、五〇人以上の従業員を雇用する全ての企業の中で保障するものである（労働法典旧第L三三二—一条）。この委員会は、従業員による集団的な意見表明の保障と職業的利益、経済的利益、社会的利益、及び、文化的利益の保障とを主な任務とする（労働法典旧第L三三三—一条、同法典旧第L三三三—八三条）。

また、第四共和政憲法の起草過程では直接に前提とされた制度ではないものの、労働者参加原理を保障する従業員代表法制のひとつとして、一九八二年のオルー法の一環である一九八二年二月三日法律第八二—一九七号によって創設された衛生安全労働条件委員会法制<sup>(15)</sup>を挙げることができる。この委員会は、ヴィシー政府時代には一九四一年八月四日デクレによって、第四共和政期には一九四七年八月一日デクレ第四七—一四三〇号によって創設された衛生安全委員会を前身とする。この委員会は、五〇人以上の従業員を有する企業の中で、前記の従業員代表委員と企業委員会の従業員代表とが選ぶ委員と使用者とによって構成される(労働法典旧第L四六一—一条、同法典旧第L四六一—三—一条。また、労働者の衛生と安全の保障や労働条件の向上への貢献等を主な任務とする(労働法典旧第L四六二—一条)。

以上の三つの制度は、二〇一七年九月二日オールドナンス第二〇一七—一三八六号により、同オールドナンスの新設する社会経済委員会法制に統合されることとなる。この委員会は、一人以上の従業員を有する全ての企業に設置される(労働法典第L三三一—一条)。従業員代表と使用者で構成されるものであり(労働法典第L三三一—四—一条、使用者に対する個別的または集団的な要求や意見表明、及び、衛生安全労働条件の向上への貢献等を主たる任務とする(労働法典第L三三二—一—五—条、同法典第L三三二—一—八—条)。

いずれの制度も、企業の中で、使用者に対して従業員の利益を擁護し、その地位を向上させることを任務とする従業員代表者を、従業員自らが選挙を通して選出することを保障するものである。

## 第二款 憲法院判決

憲法院は、労働者参加原理に憲法上の効力を認めたいうえで、この原理を、以上の法制度の基礎に位置づけるのである。この原理に対して憲法院が初めて憲法上の効力を認め、違憲審査におけるその性質を明らかにしたのは、一九七七年七月五日判決第七七—七九DC号<sup>(16)</sup>である。この判決では、特定の若年労働者の雇用を促進するために彼らを労働法典上

の従業員数に算入しないとする一九七七年七月五日法律第七七—七〇四号第四条の規定が、これにより、前記の企業委員会設置要件である五〇名以上の従業員を実際には雇用している企業の中で、にも拘らず企業委員会を設置しないことを容認することになるため、第四共和政憲法前文第八段の労働者参加原理に反するとして問題となつた。こうした事案を受けて憲法院は、以下のとおり、労働者参加原理に憲法上の効力を認め、その性質を明らかにするのである。すなわち、「一九五八年一〇月四日憲法の前文が確認する一九四六年一〇月二七日憲法の前文が第八段に『すべての労働者は、代表者を介し、労働条件の集団的決定と企業の管理に参加する』と定めているとはいへ、憲法第三四条は労働権と組合権とに関する基本的原理の決定を法律事項であるとする。したがって、第四共和政憲法前文第八段の示す原理を尊重しつこの原理を実施する条件を定める責任を負うのは、立法府であり、このことは本件にもあてはまる」とする<sup>(156)</sup>ことにより、換言すると、「罷業権に関する前文に定められている定式、すなわち、『罷業権を、これを定める法律の枠組に従い行使する』という定式をほぼ採用することにより」<sup>(157)</sup>、この点について合憲であるとするのである<sup>(158)</sup>。この判決から、一方で、従業員代表法制が労働者参加原理に基づいていること、及び、他方で、その原理の実施は、法律に留保されており、広範な立法裁量が認められていると考えられていることを確認できる。

この判決は、「労働条件の集団的決定」への参加と「企業の管理」への参加を区別することなく、双方に対してまとめて憲法上の効力を認め、その性質を示したものである。とはいへ、この判決の事案は、企業委員会という主として「企業の管理」への参加を保障する従業員代表法制に関するものである。これに対し、主として「労働条件の集団的決定」への参加を保障する協約法制に関する憲法院判決として、一九七八年一月一八日判決第七七—九二D C号を挙げる<sup>(159)</sup>ことができる。この判決では、①労働大臣又はその代理(会長。ただし、答申が専ら農業のみに関係する団体協約に関するものであるときには、労働大臣代理を補佐として農業大臣又はその代理が司会を務める)、②国民経済大臣又はその代理、③コンセイユ・デタ社会部長又は同部評定官、④労働協約高等審議会において代表者の議席を有する各労働組合(五大労組)

から一名ずつの労働者代表(五名)、⑤各部門から一名ずつの使用者代表(五名)、及び、⑥家族利益代表(二名)によつて構成される(労働法典旧第R一三六一—一〇条)労働協約高等審議会特別部会での出席委員のうちの三分の二の多数が賛成する限りで、反対派の組合を無視して労働協約の適用範囲を当事者以外に拡張することを労働大臣に認める一九七八年一月一九日法律第七八一四九号第五条の規定が、このように反対派の組合を無視した拡張を認める点で労働者参加原理に反するかが問題となつた。この判決で憲法院は、前記の一九七七年七月五日判決と同じく、一方で、第四共和政憲法前文第八段で労働者参加原理が確立していることと、他方で、労働権と組合権に関する基本的原理の決定が憲法第三四条の法律事項であることを確認したうえで、とりわけ、同条が労働大臣による前記の権限行使に対して前記のとおり労働協約高等審議会特別部会での三分の二の賛成という条件を課していることに着目し、その合憲性を認めるのである<sup>(10)</sup>。この判決に対しては、「一部の労働組合の意向が反映されないことを承認しているのは確かであるが、参加が保障されているかどうかの判断の材料として労働組合の関与が重視されていることを示してはいる」とする評価が存在するもの<sup>(11)</sup>、それでもなお、この判決から、憲法第三四条によつて立法院に認められている裁量を限定する労働者参加原理の規範を見出すことは難しい。

ニコラ・モルフエシスも、これら一九七七年七月五日判決や一九七八年一月一八日判決をはじめとした社会権に関する憲法院判決を引用したうえで、以下のとおり、これらの判決で憲法院が、憲法第三四条に基づくことにより、社会権に関する違憲審査の中で立法院に対する非常に広範な裁量を認めており、この点についてほとんど統制してはいないと評価するのである。すなわち、こうした社会権に関する憲法院の「判決の影響力は、ほんのわずかなものでしかないように思われるのであり、憲法院判例での社会権への言及は、立法院に対する影響を欠いているように思われる。したがつて、憲法院は、社会権に対し、無意味ではないものの非常に限定的な保障しか与えていない。憲法院は、一九四六年の第四共和政憲法前文の規定が、法律事項を定め、社会権の実施が立法院の主権的権力に属することを意味する憲法第



三四条の規定と結びつかなければならぬと考えている。したがって、憲法院による統制は、社会権を廃止するという今日まで純粹に理論的なものでありつづけている仮定に限られるものでしかない。社会権は、最も保護されていない憲法上の権利であり、したがって、一般利益に対する社会権の服従は明白である」とするのである。<sup>(126)</sup>

以上のとおり、憲法院は、一方では、労働者参加原理に憲法上の効力を認め、労働法における協約法制や従業員代表法制が同原理に基づくものであることを明らかにするもの、他方では、憲法第三四条を根拠とすることにより、これらの法制度に対する労働者参加原理に基づく違憲審査において、立法府に対する極めて広範な裁量を前提とするのである。

(123) 原語の名称には同数を表す *paritaire* が付かないが、実質的には同数構成であったことから、同数の訳語を付加した。

(124) A.N. Const. édue le 2 juin 1946, op. cit. p. 87.

(125) *Ibid.*, p. 90.

(126) *Ibid.*

(127) 中村・前掲注(34)三六頁以下、兼子・前掲注(2)二二四頁以下、只野雅人「憲法の基本原理から考える」(日本評論社、二〇〇六年)二九四頁以下、多田一路「フランスにおける社会的民主主義について」(橋法学九卷三号(二〇一〇年)七九頁以下。労働者参加原理の一環である企業管理参加原理と社会的デモクラシー論との関係を検討するものとして、伊藤雅康「戦後フランス憲法における企業管理参加権のインパクト——第四共和制期の議論を素材として——」(二・完)名古屋大学法経論集一三六号(一九九一年)二二九頁以下。社会的デモクラシー論に関する代表的な文献として、René Capitant, *Écrits constitutionnels*, CNRS, 1982, p. 166 et s. など、この箇所を含めた同書の第一部第二章「民主主義の基本原理」(pp. 147-232) 44' René Capitant, *Principes du droit public*, Les Cours de droit, Paris, 1952-1953, pp. 41-182を収めるのである。

(128) 樋口陽一「近代国民国家の憲法構造」(東京大学出版会、一九九四年)五一頁以下、只野・同右二九五頁。

(129) Capitant op. cit. p. 178, 只野・同右。

(130) *Ibid.*, p. 173.

(131) *Ibid.*, p. 178 et s.

(132) *Ibid.*, p. 172 et s. 特に労働の領域に関する問題を扱っているとして、*Ibid.*, p. 178 et s.

(133) 中村・前掲注(76)三七頁。

- (134) 西谷敏「労働組合法」第三版(有斐閣、二〇一二年)三九頁。
- (135) 同右三九頁以下。同旨の主張を確認できるものとして、西谷敏「労働法における個人と集団」(有斐閣、一九九二年)三三二頁。
- (136) こうした西谷の労働基本権観の基礎にある自己決定の理念が、カピタンの社会的アモクラシー論を基礎づける個人の自律性の原理と重なるものであると評価するものとして、只野・前掲注(17)二九九頁。
- (137) 西谷・前掲注(136)三三八―三三九頁。
- (138) 兼子・前掲注(2)一三七頁。
- (139) 同右二〇九頁、二二二頁。
- (140) 代表的な書籍として、Carlos-Miguel Herrera et Stéphane Pinon (Sous la direction de), *La démocratie, entre multiplication des droits et contre-pouvoirs sociaux*, Éditions Kimé, 2012. ジェット「社会的なるものの憲法化」に関する議論を紹介するものとして、山元「現代フランス憲法理論」(信山社、二〇一四年)六八五頁以下。
- (141) Herrera et Pinon, Introduction, *Ibid.*, p. 8.
- (142) 協約法制に引き、一九五〇年の法改正までを概観するものとして、中村・前掲注(34)二六二頁以下。二〇〇八年の法改正にまで言及するものとして、小山・前掲注(11)二四三頁以下、小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容(二・完)」早稲田大学大学院法研論集第一四一号(二〇一二年)一五三頁以下、Auzero et Dockès, *op. cit.*, p. 1533 et s.
- (143) 中村・同右、小山・同右第一四〇号一四六頁以下。*Ibid.*
- (144) 同法は、団体交渉の手法に柔軟性を与えるために、協約よりも簡易な形式である協定(*accord*)制度を創設しているものでもある。この点につき、*Ibid.*, p. 1534.
- (145) 中村・前掲注(34)二六七頁以下、小山・前掲注(11)二四九頁以下。
- (146) 中村・同右二七二頁以下、小山・同右一五〇頁以下。
- (147) 小山・同右一五一頁。
- (148) 同右一五二頁以下。Auzero et Dockès, *op. cit.*, p. 1535.
- (149) 野田進「フランスにおける団体交渉制度の改革——二〇〇四年フィヨン法の紹介と検討——」法政研究七二巻三号(二〇〇五年)三六八頁以下、小山・前掲注(142)一五五頁以下。*Ibid.*, p. 1537.
- (150) 奥田香子「労働組合・団体交渉法制の改革——二〇〇八年八月二〇日の法律」労働法律旬報一六九〇号(二〇〇九年)二二頁以下、小山・同右一五七頁以下。
- (151) 第四共和政憲法前文第八段の起草過程での従業員代表委員法制と企業委員法制に関する議論を検討するものとして、伊藤・前掲注(17)二〇八

頁以下。

- (152) ジュリアン・ムレ(小早川真理(訳))「フランスにおける集団的労使関係——重層的システムの過渡期」日本労働研究雑誌五五五号(二〇〇六年二九頁以下)、シルヴェエヌ・ロロム(石川茉莉(訳))「フランスにおける企業内従業員代表制度」日本労働研究雑誌六三〇号(二〇一三年)二八頁。Auzero et Dockes, op. cit., p. 1272, p. 1418 et s.
- (153) ムレ(小早川(訳))・同右三〇頁以下、ロロム(石川(訳))・同右二九頁以下。Ibid., p. 1273 et s., p. 1427 et s.
- (154) ムレ(小早川(訳))・同右三三頁以下、ロロム(石川(訳))・同右二八頁以下。Ibid., p. 1274.
- (155) C.C., 5 juil. 1977, n° 77-79 DC, *RDP*, 1978, p. 825 et s., note de Louis Favoreu. 『〇〇判決』(〇〇)伊藤雅康「労働者の参加権と憲法院」札幌学院法學二〇卷一号(二〇〇四年)四七頁以下。
- (156) Ibid., cons. 3.
- (157) Favoreu, Note de sous C.C., n° 77-79 DC, op. cit., p. 826.
- (158) C.C., n° 77-79 DC, op. cit., cons. 4.
- (159) C.C., 18 janv. 1978, n° 77-92 DC, *Pouvoir*, 1978, n° 5, p. 186, note de Pierre Avril et de Jean Giquel. 『〇〇判決』(〇〇)伊藤・前掲注(155)五九頁。
- (160) Ibid., cons. 5.
- (161) Ibid., cons. 6.
- (162) 伊藤・前掲注(156)五九頁。
- (163) Nicolas Molkessis, *Le conseil constitutionnel et le droit privé*, LGDJ, 1997, p. 126.
- (164) Ibid., p. 127, 伊藤・前掲注(157)五二頁。