

<翻訳>

G. リヨン・カーン

「フランス労働争議法の特質についての覚書」

Gérard Lyon-Caen,

“Essai sur la singularité du droit français des luttes du travail”
in Études de droit du travail offertes à André Brun, Librairie
sociale et économique, 1974.

大和田 敢太

G. リヨン・カーン教授は、パリ第一大学の労働法担当教授であるとともに、同大学社会法研究センター（**Centre de Recherche en Droit Social**）責任者であり、フランス労働法の第一人者である。G. リヨン・カーン教授の労働法理論は、徹底して労働者個人の自由を基軸に構築されており、そのことは本論文の随所において窺われることができるであろう。同教授の註記によれば、本論文は、比較法的視点を考慮しながら、形成過程にあるフランス労働争議法の特質を論述したものであるが、簡略ながらも、フランス労働争議法の鳥瞰として好個の論文であろう。

なお、本論文の翻訳つき、快諾を与えていただいたG. リヨン・カーン教授に謝意を表したい。

1. 労働争議——ドイツでは、**Arbeitskampf** と表現される——は、階級闘争ともよばれているが、フランスでは、一致したコンセンサスの対象となっている明確な法的準則に服していない。法律も規準も明白なほどには存在しておらず、単なる慣例があるにすぎない。社会的当事者（**Sozial partners**）という概念は、フランスでは、労働平和という概念と同様に、法的な意味をもっていない。それどころか、階級闘争は、夫婦喧嘩やスポーツ競技と同じような、社会生活の既定の前提条件なのである。

逆に、民主主義においては通常そうであるように、世論が重要な役割を果たしており、しばしば、労働組合にたいして、罷業の行使にあたっては、自主規制をおこなうことを強いるのであり、同じように、使用者にたいして、使用者の自由に措置しうる強制手段を、節度をもってはじめて行使するよう強いるのである。

このような法的というよりはむしろ社会学的な現象から以下のような結論が生まれてくる。——労働争議の手段（罷業、ロック・アウト）は、その正当性自体については、特別

な闘争、一種の法のための闘争の勝負の結果なのである。

2. 法制度は、あまり多くない。

憲法は、コアリシオンの自由のみならず、罷業権の存在も認めており、その上で、それが立法的規制の対象となることを定めている。だが、立法的規制はほとんど存在しない。——せいぜい、1963年7月31日法が、公役務における罷業の種々の態様を定めているぐらいで、たいした効力をもつにいたっていない。さらには、幾つかの特別法が、種々の従業員（警察、監獄、航空管制）から罷業権を剝奪しているが、これらの法律を、当事者は認めていないのである。

いかなる法律も、ロック・アウトを対象としていない。

このような状況の下で、判例が決定的役割を果たしている。だが、判例は、争議の終了後にかつその個別的結果を裁定するためにはじめて介入するものであることを強調しなければならない。——例えば、労働契約は罷業期間中停止されているという事情を考慮に入れた上での、個別労働契約に及ぼす罷業の影響、さらには同様に個別労働契約に及ぼすロック・アウトの影響といった具合である。裁判所の決定は、急速審判事によってなされている最近のまだ控目な幾つかの試みはあるけれども、争議中に出されることはほとんどないのである。判事が争議を認定し、決定を下すことのできる英米法の支配的潮流に匹敵するものは、何もない。

行政機関の強制的介入も存在しない。労働監督官は、集团的紛争においては、控目な役割を果たすにすぎない。調停および仲裁手続はもはや活用されていない。唯一の法的準則は、勸解に服する義務すなわち会合をもち、討議する義務にあるのである。このことは、集团的労働紛争の唯一の適切な解決策は、フランスの制度においては、企業ないしは業界と労働組合との間の交渉、原当事者間の交渉であることを示している。これは、アルミニウムの Pechiney 社や Romans の製靴業での最近の紛争でも明らかになったことである。

最後に、労働協約および企業協定は、たとえ相対的なものであっても、一定の平和義務を伴うことはない。これらの協定は、（常にではないが）一般に、罷業に数日間の予告期間を備えることにとどまっている。したがって、しばしば諸外国においてみられるような、まぎれもない協約上の労働争議調整制度は存しないのである。

3. フランス法の一般的な考え方は、一致した合意にはいたっていないが、以下のように要約を試みることができるであろう。——罷業権は、労働組合に付与された権利ではなく、賃金労働者の個別的権利である。労働組合は、罷業を開始することができるし、また労働組合の外で発生する罷業を支援することもできる。このことは、山猫罷業という独自の法的概念が存在するということを否定するものである。この罷業権は、労働者と使用者の関係において見出される不平等を補うことを目指している。罷業は、必ずしも秩序にた

いする混乱として考えられているのではなく、通常の、慣習的な現象として、夏の雷雨のごときものとして考えられているのである。

労働争議における武器の対等性（*Waffengleichheit*）の理念は無視されている。したがって、罷業の原則的な正当性は、ロック・アウトの権利の承認を伴わないのである。同様に、ドイツ法の特色である争議態様の社会的相当性（*Sozialadäquanz*）の理念、追求される目的に対する争議手段の比例性（*Verhältnismässigkeit*）の理念（連邦労働裁判所1955年および1971年判決）——これらの理念は、一定の社会的倫理の名による司法的制御を意味するのであるが——も、フランスの慣行からは、完全に退けられているのである。だが、争議手段の使用の制約が、判事の介入としてなされることがある。——すなわち、判事が、個別的結論を引出すために争議終結時に、機を逸してから介入することにとどまることなく、現に直面している重大な危機に対処するために、急速審判事として、介入しようとするときには、事情は異ってくるのである。

さらに、罷業は、単に交渉における圧力手段につけるものではない。罷業は、労働者の地位の変革の意思を表明しながらも、社会経済制度の否認をめざす、直接行動の理論から全く無縁ではなかったのである。これこそが、「フランスの事例」にその独自性を与えるものである。社会的闘争の権利は、公的自由のそれに似かよっているのである。

I. 私企業部門における労働争議

4. ここで詳述されなければならない主題は、公権力の謙抑ということである。当事者が法規に違反しないかぎり、その紛争は、当局の関知するところではないのである。紛争の解決とは、対立者が承認することになるであろうことを意味する。すなわち、使用者が、労働再開を行うために同意するであろう譲歩に基づいてなされるのである。そこから、争議終結議定書あるいは協定とよばれている特有の法律行為の重要性が生じてくるのである。その体系的な研究は、今後の課題である。

だが、使用者は、紛争過程において、しばしば懲戒もしくは秩序回復措置をとることがある。そして、裁判所は、機を逸してから、その正当性を判断するのである。結局、罷業やロック・アウトの法体系とよばれているものは、このような判例から構成されているのである。そして、ともかく判例を尊重しようとするれば——このことは、立証されていないが——、司法裁判上の先例から、将来の紛争においてなすべき行為が引出されるであろう。

A. 罷業

5. 罷業は、正当であると判断されれば、労働契約を停止させるにすぎない。したがって、使用者は罷業参加者を解雇することはできないのであって、もしそうすれば、使用者

自身が過失を犯すことになるのである。罷業参加者は、解雇された場合には、金銭賠償の権利を得るであろう。そして、おそらく復職を得ることもありえよう。実際には、使用者および労働組合は、労働再開と同時に、罷業参加者に対してなされる一切の制裁の放棄について交渉するのである。

正当な罷業の唯一の効果は、賃金労働者から、罷業期間に対応する賃金を損失せしめることであろう。フランスにおいては、労働組合（C. G. T. についても例外ではなく、最近の C. F. D. T. だけを除いて）は、罷業参加者を財政的に援助するための救援基金を設けてこなかった。

だが、罷業が、正当でない^レと判断されれば、異なる結果をひきおこすであろう。使用者は、重大な過失を犯した責めを負う罷業参加者を解雇しうるのである。使用者は、そのような罷業参加者に、手当を支払う必要もないし、解雇予告をおこなう必要もないのである。

破毀院は、この25年来徐々に、合法罷業と違法罷業とを区別してきたのである。破毀院は、そうするために、フランス民法の一般的手法すなわち権利濫用という手法を利用してきた。罷業参加者が、その罷業権を濫用した場合には、罷業は違法となるのである（1971年の労使関係に関するイギリス法の不公正労働行為と比較せよ）。

(a) 正当な罷業

6. 罷業を行う権利が存在するのであるから、これが、原則的状況であるということを強調する必要がある。

労働および賃金条件の改善を獲得するための労働中断は、一般に、正当であろう。そして、以下のような場合においても同様である。

——予告がなかった場合および勧解の追求がなされなかった場合。

集団協定が労働中断に先立つ予告や勧解を強制しているのでなければ、労働中断を突発的に行うことが可能である。しばしば、抜打ち罷業として問題にされる場所である。

——事前の労働組合の指令がなかった場合。

自然発生的もしくは山猫罷業は、それ自体、正当である。

——罷業が従業員の一部にだけ関係する場合。

今日では、罷業が少数の者、例えば、一事業所、一作業所あるいは従業員のうちのある職種の者にだけ、関係するものであるということが、しばしば生じている。このような部分的な罷業は、それが他人の労働にたいして影響を及ぼすものであるとしても（拠点罷業）、それ自体、不当なものではない。

——罷業が連続的に種々の作業場あるいは種々の職種の賃金労働者に関係するものである場合。

この場合、その罷業は波状巡回罷業とよばれている。これ自体は、罷業権の行使の一態様の問題にすぎない。

——破棄されおらずかつ満期が到来していない協約が企業を統轄している場合。

ここにこそ、諸外国の立法との間の重要な相違点がある。罷業参加者の要求が現行協定を問題にするものであっても、判例は、労働中断が、そのような理由だけから違法となるものではないと考えている。平和義務（Friedenspflicht）は、それが協約に挿入されている場合にしか存在しないのであり、そのような事例はほとんど存しないのである。

(b) 正当でない罷業

7. 罷業権が濫用された場合である、正当でない罷業について整理を行うことは、より一層困難である。というのは、その状況は、不断に変化しているからである。

まず、労働者の創意性は、新たな闘争形態を生み出すのである。そして、判事の厳格性は、政治的・社会的な事情に応じて変化するのである。だから、ある罷業は、他の罷業よりもより容易に受忍されることもあるであろう。一審および二審の判事への法的主張の提示も、交渉の精神や使用者の誠意と同じように、さらには経済的影響の重大性と同じように、独自の作用を及ぼすことになるであろう。

8. 長い間、違法性の特別な適用範囲は、政治罷業であった。政治罷業すなわちその動機が労働および賃金条件の改善ではない罷業に参加した者は、重大な過失を犯したのであり、その解雇は正当とされたのであった。このような判例は、まだ放棄されていないのであるが、それ程活用されなくなっている。1968年5月の罷業は、職業的罷業と政治罷業との間の区別を全く人為的なものとしてしまった。物価、税金、社会保障に関する政府の政策は、直接には企業に向けられることのない罷業運動を惹起することがある。また、インフレーションによっても、罷業が、誘発されうるであろう。

労働組合の熟練さは、つねに職業的要求と政治的要求とを結合させるようになってきている。そのため、純粋政治罷業は、きわめて稀有なものになっているということに注目する必要がある。

9. 連帯罷業（*sympathie-strike*）の正当性については、問題の余地がある。破毀院の判決は、正当ではないと判示している。——他人の要求を支援するためではなく、自己の固有の要求のために、罷業を行わなければならないとされているのである。

だが、実際の運動が、裁判所の示した方向に従っているとはいえない。資本主義的企業間での緊密な関係の確立、企業間の国内的および国際的集団の形成は、連帯罷業をほとんど不可避的なものにしてきているからである。ヨーロッパ規模での経済統合、多国籍企業の出現は、明らかに、裁判所がそのような否定的立場に固執することを許さないものである。ここにこそ、労働争議に及ぼす法規範の影響の限界が存するのである。

10. フランスにおいて最も現実的な問題は、ますます頻発する罷業形態となってきた工場占拠の問題である。工場占拠は、工場を質にとり、生産を管理しようとする意思の

表示であり、ロック・アウトを回避しようとする願望からなされており、このように、あらゆる種類の動機が混在して、この罷業に方向性を与えているのである。

現実においては、二つの別個の問題が提起されている。

——所有権侵害が、緊急事態の裁判官である急速審判事に、職場からの立退を命ずることを可能とするであろうか。

——さらに、占拠中の罷業参加者は、重大な過失を犯したものとして、解雇されうであろうか。

第一点に関しては、裁判所の意見は分かれている。立退を命令している判決も若干あるが、罷業参加者と管理者との間で、討議が続行中の場合には、原則として介入することを拒否している判決が、圧倒的に多い。いずれにせよ、立退を命ずる判決の執行は、公序に責任を負う行政当局の裁量にかかっている。だから、この場合、法規範は、想像以上に微妙である。

解雇に関しては、これに劣らず、一致していない。職場を占拠するという事実は、解雇を正当づけるに十分な重大な過失として、つねに考えられているわけではない。通常の過失の認定が、しばしば優勢である。この特殊な争議手段は、実際、実質的な関係の検証の土台となっているのであり、その目標は、工場占拠の権利に類似したものである。かくして、法規範は、それが規制しているものをこえて、労働争議の複雑さを伴ってくるのである。

11. 次に、破毀院は、罷業権の自由な行使に重大な制限を持込んできていることを指摘しなければならないだろう。賃金労働者が「罷業権をかくれみのにして、取り決めや慣行に合致していない条件で、労働契約を履行しようとした」場合、あるいは賃金労働者が「企業運営上、異常かつ重大な、法外な混乱を、罷業権の行使によりもたらした」場合には、その賃金労働者は、その解雇を正当づけるに十分な重大な過失を犯したことになるのである。すでに旧くなった、このようなプロ・キャピタル的な判例は、その営利性もしくはその存立を脅かされている企業の根本利益を擁護しているのである。このような判例は、とりわけ反覆波状巡回罷業、拠点罷業、怠業（労働速度の遅怠）に適用されており、これらのうち後二者は、正当でないといふに考えられている。判例の曖昧な性格によって、罷業が合法的なものかあるいは違法なものか、予め知りえないために、判例が、罷業の行使を危険なものとしているのである。

(c) 正当でない罷業の責任

12. 全く逆動的であるが、ここでは、罷業が構成している集団法たる現象としては、めったに取扱われず、個別法の領域で取扱われている。正当でない罷業への参加の通常の責任は、予告なしの解雇すなわち個別的に考えられる労働者を罰する懲戒責任なのである。さらにこれに付加えて、労働にたいする勤勉さを示した者に与えられる報酬の一部(手当)

が剝奪されることがありうる。これは、破毀院により有効とされている反罷業手当という使用者の便法である。

この種の責任追及あるいはその脅迫によって、罷業が長期化することもある。

13. フランス法の独自の特徴のひとつは、労働組合の民事責任は、ほとんど例外的にしか追及されないということである。これは、ドイツやイギリスとは異なるところである。わが国の労働組合が財政的に貧困だからであろうか。むしろそれよりも、罷業権が個別の権利であるからであろう。工場占拠の場合には、しばしば労働組合に責任を課せられることがあるが、その立証は困難である。労働協約の明白な違反の場合でも、労働組合の責任を認めた裁判所の判決については、批判されているのである。

14. 刑事責任に関しては、その消滅化傾向がきわめて顕著であり、それはおそらく暴行や強迫の使用を思いとどまっている労働組合の賢明さのゆえであろう。旧くからの労働の自由への侵害罪は、ほとんど死文化している。刑事訴追は、物の毀損（サボタージュ）あるいは他人の自由への侵害（事業所の管理者の不法監禁）がある場合にしか行使されていない。

B. ロック・アウト

15. ロック・アウトに関する、きわめて混乱にみちた体系を理解するためには、まず罷業非参加者の地位、および罷業によりしかもその意に反して労働不能におこまれた者の地位を検討する必要がある。——例えば、罷業のピケットの影響を受ける場合である。これら二種類の賃金労働者は、企業が罷業によって麻痺している場合であっても、賃金請求権を有する。このような状況は、工業生産の統合という事実起因してしばしばおこりうることである。——（拠点となっている）一事業所の罷業が、全体的な混乱をもたらすからである。

このような状況に直面して、使用者は、技術的あるいは財政的理由から、企業閉鎖を決定することを促されることがありうる。また、使用者は、罷業の脅威に対抗するために（予防的ロック・アウト）、あるいは企業全体に影響を及ぼす罷業を破壊するために（脅迫的もしくは報復的ロック・アウト）、企業閉鎖を行うことを促されることもありうる。

判例は、これらの異なる行動を、同一の手法では評価していない。前者については、「技術的休業措置」、後者については、固有の意味でのロック・アウトとよんでいるのである。このような用語上の不安定性は、他の場合と同じように、法体系の不明確さを反映している。

(a) 「技術的」休業措置

16. 破毀院からすれば、使用者は、罷業非参加労働者に、労働させる義務を負っている。だが、この義務は、使用者が不可抗力によって労働させることが不可能な状況におい

こまれる場合には、停止するのである。すなわち、ここでは、民法の概念が適用されているのである。その場合、供給先の従業員に影響を及ぼす罷業（電気業や輸送業での罷業）と同様のものとして、ある企業の一作業場あるいは一工場の罷業が、使用者を労働させることが不可能な立場に絶対的においこみ、技術的休業措置とよばれる企業閉鎖を正当づけるのであるかどうか、問題となるのである。

曖昧な概念たる技術的休業は、天候不順（悪天候）の際に、建築業や土木事業において、労働することが不可能な場合、あるいは工場が火事により破壊されたときに労働することが不可能な場合に、若干類似しているものであると考えることによって、破毀院の判例はよく理解されうであろう。

一部の判決（1969年5月7日社会部判決）は、使用者は罷業を理由として従業員の残りの者を技術的休業措置に付すことができると判示している。

だが、現実にはロック・アウトそのものを行使するために、物質的な不可能性という口実をかくれみのにするという危険性は明白である。そして、判例は、多くの破毀判決において、脱法行為に類似したこのような傾向を避けるように気を配ってきた。

17. こうして、**Berliet** 工場に関連した1966年12月19日判決においては、使用者は、塗装工場の罷業が車体工場の閉鎖を正当化するような解決不能な困難をもたらしたということと立証していないと判示された。使用者は性急かつ軽率に行動したのであった。

さらには、1964年3月16日判決（**Général Motors** 事件）においては、販売業務部門の閉鎖が、製造工場の罷業によって余儀なくされたものであるとは判断されなかった。同様に、ある職種の従業員の罷業は、石油精製業務全体の運営を不可能にしているとはいえないと判示された（**Antar** 事件、1972年1月20日社会部判決）。

また、**Renault** 公社 **le Mans** 工場の一部の熟練労働者の罷業に関連して、破毀院は、「実際には生産活動が行われなくてもかかわらず、工場を稼働させておくための特に高額な出費」が、全面的な閉鎖の正当根拠となりうることを認めなかった（1973年1月10日判決）。

使用者は、業務の維持のための財政的影響を唯一の理由として、使用者に帰せられている労働を確保する義務からのがれることはできない。完全なる不可抗力が要求されるのである。

結局、いわゆる技術的休業措置（企業閉鎖）の背後において、ロック・アウトをカムフラージュしていることを恐れることができるとしても、判例は、これを若干の例外的な場合に限定するように気を配っている。

(b) 狭義のロック・アウト

18. フランス法上、いかなるロック・アウトの権利も存在しない。武器の対等性は拒否されており、「最終的手段」としての罷業という理論は、優勢ではなく、1955年1月28日の

ドイツ連邦労働裁判所の判決に比類するものは存在しないのである。さらに、ロック・アウトが数企業にまたがる行為であることは稀であり、最も多いのは、自社の従業員に関連した行動に直面した、単一の企業の行為である。ロック・アウトの余りにも広い許容は、世論から、経営者に過大な権限を与えうるのであると考えられている。いわんや集団的ロック・アウトについては、当然である。

固有の意味でのロック・アウトは、通常、個別労働契約にもたらすその影響という視点から分析されている。フランス法における判例上の原則は以下のようなものである。——ロック・アウトは、使用者にとって、契約上の過失を構成し、労働争議の際になされた企業閉鎖決定に起因する非就労期間に相応する賃金が支払われなければならない。

——この過失は、予防的ロック・アウトの際に、指摘されている。使用者が、ある罷業を破壊するために、準備状態にある罷業にたいして、性急に行動をおこす場合である。これは、過失となるものであり、賃金を支払って、賠償しなければならない（1968年1月24日判決）。

——過失は、罷業の後になされるロック・アウトについても、指摘されている。このロック・アウトは、労働の再編成の必要性から促される短期間の企業閉鎖という唯一の例外を除いて、報復的措置と考えられるのである（1965年11月24日社会部判決）。

——最後に、罷業に併存してなされ、しばしば、防禦的ロック・アウトとよばれているロック・アウトの場合にも、過失は存する。この点において、フランス法は、武器の対等性というドイツ理論を明確に拒否しているのである。ロック・アウトの権利は存在しないのである。1952年10月30日判決以降、数多くの判決が、合法罷業に対応する企業閉鎖の原則的な違法性を強調し（1963年12月16日社会部判決、1965年1月8日判決、1972年1月26日社会部判決）、使用者に賃金支払を命じている。

19. だが、破毀院は、企業にとってとりわけ有害な一定の形態の罷業（11. 参照）に対抗することを配慮し、ロック・アウトが、双務的な労働契約における不履行の抗弁の適用としてあらわれている場合には、ロック・アウトにその役割を認めている。

——賃金労働者自身が、違法罷業（怠業、波状巡回罷業、不意のかつ繰返しの労働中断による企業の混乱）に関与し、過失を犯した場合には、使用者は、その労働をさせるといふ義務を免除されるのである（1959年11月26日社会部判決、1966年2月2日判決、1969年2月12日判決）。

だが、その場合には、ロック・アウトが、罷業権を濫用した者だけを対象とし、他の者を対象とはしていないということを立証する必要がある。

こうして、破毀院は、種々の判決において、集団的措置である全面的企業閉鎖を正当化するために、不履行の抗弁という個人主義的手法を用いている（Dunkerque 造船所事件1967年5月31日判決、Sud-Est 航空機製造会社事件1967年7月3日判決）。

これは、この手法のきわめて虚偽的性格を受け入れているものである。

いずれにせよ、罷業権の異常な行使に対応しての、不履行の抗弁の援用は、最近のドイツの判例の争議手段の比例性（*Verhältnismässigkeit*）を想起させる唯一の法的アプローチである。

20. ここでは、不可避的に、集团的領域に位置せざるをえない。破毀院は、1964年12月2日判決（*Atlantique* 造船所事件）以降、そのような立場に立つことをためらっていない。同判決によれば、ロック・アウトは、「企業における最低限の安全と秩序を確保しようとする企業経営者の通常の権限ないしは義務」に属するものである。もはや使用者を契約当事者としてではなく、ひとつの集団の責任者として取扱っているのである。

そして、その後の判決は、それが、個別の判決の問題ではないということを示している（1967年5月8日社会部判決、1969年2月12日社会部判決）。

企業の存立が脅かされているということが必要なだけでなく、単に、企業において秩序や安全がもはや統治していないということが必要なだけである。

21. ロック・アウトの自由の容認に向けて進んでいるのだろうか。これは、一部の者が主張してきた考え方である。

同じ時期に、破毀院が、ロック・アウトに契約責任を認めつつけているかぎりにおいて、そのような考え方は正しくないようだ。

破毀院は、秩序再建が、他のすべての努力にも優先しているような重大な状況において、使用者にたいしてロック・アウトという最終的救済策を委ねようとしているというのが、より正確な解釈である。だが、それは、使用者に、無差別にロック・アウトに訴えることを認めようとしているのではない。

労働をすることの絶対的不可能性だけが、技術的休業措置の原因となるのであること——さらには、いかなる罷業であっても、相互性を考慮せずに、不履行の抗弁を援用するための根拠となるのではなく、異常な罷業だけが、根拠となるということ、破毀院が配慮しているのと同様に、使用者に企業閉鎖というような私的治安措置に訴えることを許すためには、重大な混乱が存在しなければならないのである。

最近の事案のひとつにおいては（1972年1月26日社会部判決）、ロック・アウトが対応している罷業が、異常な性格は何も有していないからという理由だけではなくて、企業の運営あるいは安全を脅かすような混乱が存在しないという理由からも、ロック・アウトは違法であると判示されている。

抽象的・論理的な法解釈の愛好者には失礼にあたるだろうけれども、ロック・アウトに関する判例の総覧は、むしろ、**Picasso** の絵画に似ているのである。——というのは、鼻が頭の後部に描かれているからではなくて、モデルが体の中心に鼻をもっていないからである。

22. 今後、破毀院によって、明確に解釈されるべき問題が残っている。それは、ロック・アウトが、停止的效果をもっているのかあるいは労働契約の破棄をもたらすのかどうかということである。1955年1月28日、1963年1月26日および1971年1月20日ドイツ連邦労働裁判所の大法廷判決に匹敵する判決は、フランスには、ひとつも存在しない。

この点について、学説の傾向は長い間分かれていたが、今日では、賃金労働者にたいして、その利益にしたがって、停止であれ、破棄であれ、その選択を許すということである。

実際上は、賃金が当然支払われるのであるから、労働契約は、ロック・アウト期間中存続しているのである。正当なロック・アウトという例外的な場合においては、労働再開は、契約の破棄を全くもたらすことなく行われ、賃金労働者は、職場の閉鎖期間中の賃金を損失するにすぎないということを認めるのが、一般的である。換言すれば、ロック・アウトは、労働契約を破棄するという意思の表示ではないのである（*lösende Aussperung*）。

II. 公企業部門における労働争議

23. Sinay 夫人が、罷業に関する著作において述べているように、罷業は、最初専ら使用者に圧力をかけることをめざし、その後第二段階においては、公権力に圧力をかけることをめざしていたが、今日では、第三の機能すなわち労働者階級の問題を世論に訴えること——をもつにいたっているようである。罷業は世論の現象となっている。このような観察は、公企業部門における罷業については、特に的確である。公企業部門の正常な運営に責任を負う国家と、その従業員との間においては、世論、利用者の共感を得るために、罷業がほとんど日常的な闘争となっているのである。公企業部門における罷業の頻発が、長い間フランスのひとつの特徴であったとしても、そのような状況は、この数年来公企業あるいは公役務の管理者と労働組合との間で、より定期的なとりわけより自由な交渉が行われるようになったのにつれて、変化してきている。この交渉において、係争問題が取扱われているのである（賃金協定政策あるいは進歩のための契約）。

24. フランスの状況のもうひとつの特徴は、公企業部門の多さである。ここでは、イタリアだけが、フランスに匹敵しうるのである。公共的職務（フランスでは、すべての教育を含むのであるが）以外にも、地方自治体（コンミュン、県）、国営大企業（鉄道、電気・ガス、航空、石炭、パリ地域の交通）および航空機製造や社会保障、カリ炭、フランス銀行、フランス国営放送のような統一を欠いた部門の職員さらには兵器廠の労働者をも含んでいる。これらの身分の不統一自体が、紛争の原因となっている。私企業部門と同じように、労働者の権利（罷業）および責任者の反撃手段（ロック・アウトとみられるもの）を検討する必要がある。

(1) 公企業部門における罷業

25. 第一の特徴——憲法上の罷業権は、公務員をも含む公企業部門のすべての労働者に認められている。これこそ、フランスの状況と、例えばドイツの状況との間の重要な差異である。この準則は、1950年のコンセイユ・デタの原則的判決から生まれてきている。公務員は、特別な忠実あるいは忠誠義務を負う必要はない。公務員は、労働組合権を享受するのであるから、罷業という労働組合の武器を活用できなければならないのである。伝統的制約は、ドイツの「中庸 (mässigkeit)」という概念と類似していないこともない、慎重義務という義務からなっているが、これにたいしては、まだ正確には定義されえなかったことなのである。

特定の公務員から罷業権を剥奪しようとするときには、法律が必要である（警察職員、航空管制職員）。だが、これらの法律は、当事者から否認されており、その廃止が主張されている。

26. だが、明らかに官公労働者の罷業権は、私企業部門の賃金労働者の罷業権と同じように無条件に、行使されていない。二重の罷業規制がなされてきた。——年代的にみれば、最初に行政裁判所の判例により形成され、次に立法者によりなされてきた。

全体としてみると、フランス行政法の主要原則である公役務の継続性が、労働中断と対立するものでありうるけれども、私企業部門においてなされてきた規制以上に、制約的なものとはなっていない。

27. 判例はまず、責任当局は、公序の維持を監視し、そして公役務の継続性を確保するために、罷業権の制限措置をとりうると判断してきた。判例は、司法判例と同じように、罷業権の濫用的行使がなされてはならないという理念を活用している。

——判例はまた、公務員の行動と、統治行為あるいは職員の安全・施設の保全との間に存する関係を考慮している。県職員、郵便配達人は、罷業権を剥奪されることにはならないであろうが、県の役務管理者や電話局の責任的立場にある技師は、その役務の運営を確保することを命令されることがある。

——だが判例は、大臣あるいは責任者によるこの罷業規制と、職階制における位置との間に関連性を設けていない。罷業を行うことを禁止するための基準として作用しうるのは、俸給額ではなくて、その責任の程度および職務の重要性である。

——さらに、フランス国営放送の罷業に関して、大臣あるいはフランス国営放送管理者が、20時から23時までのすべての労働中断に反対したことについて、コンセイユ・デタから批判をうけた。番組の性格に応じてしか、規制することはできないからである。——というのは、ニュース放送は公役務に属するものであり、最低限の番組の放送が、この場合には強制されうる。だが、テレビ映画の放映は、逆に公役務に属しておらず、従業員の罷業の結果、中断されうるものなのである。

—同じような考え方から、公務員にたいして、罷業に参加したかどうかを明らかにさせ、それに回答することを拒否した者を罷業参加者とみなすという質問書に答えることを強制することはできない。教員の罷業に関連して、問題となったことであった。—現行制度においては、教員すべてが、罷業権を享受しており、質問書の配布は、その点で不当な方便なのである。

しかしながら、罷業の場合であっても、生徒の出欠、試験の実施のような一定の義務は遵守しなければならない。ここでも、最少限の役務の理念が、あらわれてくるのである。

28. 他方、立法者は、公役務における罷業の態様に関する1963年7月31日法によって、幾つかの制限および制約を課した。

まず、公役務における罷業は、代表的な労働組合により予め5日前になされる予告があった場合にだけ、正当なものとなるにすぎないのである。したがって、この按打ち罷業の禁止は、同時に自然発生的（非組合的）罷業の禁止でもある。だが、現実には、しばしば予告が繰返して行われており、このことにより、責任当局は、罷業の実際の日時を知ることができないのである。

次に、同法は、波状巡回罷業すなわち種々の業務あるいは種々の職種の従業員を対象に順次行う罷業を禁止している。

29. 罷業が、職階上の訓令の無視あるいは法規の違反によって、正当でなくなるとしても、その責任は同一であり、私企業部門のそれと類似している。賃金労働者がその賃金を損失するのと同じように、官公労働者は、（最低1日分の）俸給を損失するのである。さらに、官公労働者は、懲戒委員会に召喚されることがある。—その点からすれば、懲戒上の保障は、明らかに、私企業部門の労働者のそれよりも、大きいのである。解雇と同視される免職は稀であり、つねに苦情処理審議が先になされるのである。

30. 現在受入れられている理念は、公企業部門における最善の罷業防止策は、賃金、雇用および労働条件に関する労働組合との定期的な交渉の存在であるということである。

これが、1969年以降のフランスの状況であり、当時まで頻発していた労働争議は、かなり減少している。公務員に関しても、一方的決定に代って、討論が重要な位置を占めてきているのである。

(2) ロック・アウトの代替物

31. 航空業において、パイロットの罷業に対抗して、まぎれもないロック・アウトが1971年に起きた（飛行の停止）。

だが、これは、例外的である、ロック・アウトは、公役務の継続性の理念に合致しないからである。

32. 大衆の要求を満足させるとはいえない長期の罷業に直面して、公権力は、アメリカやイギリスにおいて活用されている緊急手続 (emergency) を思い起させる (それ程苛酷ではないが) 抑止策を用いることがある。それは従業員^①の徴用である。

徴用は、企業もしくは役務の運営が、国民にとって不可欠である場合に、その企業もしくは役務の従業員に労働を強制する公権力の行為である。その最近の行使は、1963年の坑夫の罷業の際におきている。だが、その時に人々は徴用というものの危険性を測り知ることができたのであった。というのは、徴用拒否が刑事犯罪に該当するにもかかわらず、坑夫たちは一致して、その徴用に屈服することを拒否したのであった。それ以来、徴用は、1968年5月のような公役務を完全に麻痺させる罷業運動に直面した時でも、もはや活用されていないのである。

さらには、行政裁判所は、徴用がその目的から逸脱しないように監視しており、Marseille市の交通職員の徴用にたいしては、公共の必要性に直面しているという要件によって十分に正当化されていないものであるとして、取消の判断を示すにいたっている。

英米法の「冷却期間」すなわち公権力が数ヶ月間罷業の開始を延期させることができる権能といったものは、フランスにおいてはなじまないのである。

33. まずまず、世論が労働争議の仲裁人の役割を果たすようになってきている。使用者としての国家は、私企業の使用者ほどには、その労働者にたいして、つねには上手に振舞うことができないからである。世論はこのことをよく知っており、しばしば罷業運動を支援する。憲兵としての国家権力が、使用者としての国家の欠陥を補うことになるということを、世論はつねに受入れるわけではないのである。同様に、労働組合は悪評を避けようと努力している。——労働組合は、きわめて「政治性」があり、労働争議は、狭い組合主義の枠をうちやぶって、すすめられなければならないということを知らないわけではないのである。何故なら、労働組合は、政治性をもっており、一般利益というきわめて高次の方向性をもっている。そして、彼らの争議を社会変革という全体的な戦略の下で考えているのであり、そのことが、彼らの手段や判断に影響を与えているのである。

34. 以上が、最近のフランスにおける労働争議の最も注目すべき教訓であろう。

労働争議が、協調主義的あるいは職能的な、何らの政治的素養もない労働組合により担われているところでは、大衆にとってのその結果は、重荷でありかつ有害である(航空管制職員^②の例)。

労働争議が、最初の段階では労働中断が自然発生的であり、十分に指導されていないとしても、政治的に意識性のある指導者を有する労働組合により担われているところでは、有害な結果はそれほど多くはなく、解決はより容易に見出されるのである(Billancourt^③の例)。

35. 結局、この分野においては、フランス法の特質は、以下のところに存するであろう。

1971年の労使関係法以前の「法律の謙抑」という旧いイギリス的伝統を保持しながら、余り干渉しすぎないという賢明な態度を守っている。そして、法は、何らの義務や制裁も、何らの法的強制がなくとも、経営者や労働組合が、労働争議を処理することを信頼しているのである。

判事については、彼らは、その役割はここでは残務处理的であり、当事者の直接的交渉にまさるものは何もないということを、十分理解しているのである。