

# 琉球大学学術リポジトリ

## 労働法における企業概念（2）： 会社グループへのアプローチから

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2007-08-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 昌浩, Yano, Masahiro メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12000/1574">http://hdl.handle.net/20.500.12000/1574</a>

労働法における企業概念（二）——会社グループへのアプローチから

- 一 はじめに
- 二 企業概念の意義と限界
  - 1 企業概念の歴史性と会社グループ（以上、琉大法学七一号）
  - 2 小括
- 三 パラダイムとしての企業
  - 1 企業パラダイムと会社グループ（以上、本号）
  - 2 小括
- 四 おわりに

矢野昌浩

## 二 企業概念の意義と境界

### 2 小括

企業の法理論にとつて会社グループが盲点となつてゐることを最初に指摘したのは、サヴァティエであつた。それは、一九六一年に発表した判例評釈においてである。<sup>18</sup> 同年には、M・デスバックス「会社グループと労働契約」が発表される。フランスの労働法学説史のなかでは、これが会社グループに関する検討を労働法の観点からまゝまつた形で行つた最初の論文であろう。また、本文で紹介したサヴァティエ論文は、このテーマについての第二番目の論文となるであろう。デスバックス論文では、当時の裁判例の検討をもとに、会社グループを一つの企業として取り扱う方向性が提示されている。サヴァティエ論文は、この見解を實質的には批判しながら、会社グループそれ自体の法的レジームを展望するものとなつてゐる。この点に、この論文の歴史的意義が認められるであろう。

サヴァティエの主張の特徴は三つに整理できる。一つは、企業概念の歴史性を強調することである。かれにとつて、企業概念は、一人の使用者の権威のもとに置かれた労働者集団により形成される社会組織を説明するためのものである。しかし、法律に規定された文言としての企業については、それに適切な要件が条文の目的・構成から解釈論により確定されていくことになる。このため、企業概念が用いられている場合に、社会的実体を指すための説明概念なのか、法文の解釈操作のための道具概念なのかに留意する必要がある。これは厳格な企業制度論を採用していないかぎり、他の論者についてもいえることだろう。

もう一つの特徴は、会社概念とは異なる企業概念の独自性を強調することである。会社概念の実益は法人格の承認である。他方で、企業概念は法人格の有無に関係がない。このため、ある条文の解釈論として、複数の会社が一

つの企業とされることは例外的であるにせよ可能である。

これらのことと関連するが、最後に指摘できる特徴は、会社グループという現象<sup>②</sup>に対しては、例外的な場合を除けば、企業概念により説明あるいは処理されるべき社会学的実体ではないとして、問題の実相に応じた法的対応を講じるべきであるとしていることである。しかし、どのような方策によるべきかについては、具体的に論じられていない。ここにサヴァティエ論文の歴史的限界があるといえよう。この点を展開することになったのが、つぎにみることになるシュピオ論文である。

### 三 パラダイムとしての企業

#### 1 企業パラダイムと会社グループ

##### A. 企業パラダイムとは？

シュピオは、企業概念を法的パラダイム (paradigme juridique) として定義することから、その考察を開始する。「企業概念は、その正確な内容についてのいかなる合意もみせかけのものにしてしまう矛盾する見解と信条で満ちている。最善なのは、それなしですますことであろう。∴しかし、それは不可能である。なぜなら、企業というものは回避不可能でもあるからだ。∴《企業》という用語は、立法者によるその使用が最近に至るまで比較的まれであったが、労働法と商法の最近のテキストにおいては遍在するようになりつつある。」(六二四頁)

「したがって、たえず使用されるがけっして定義されない概念である企業は、法的概念ではなく、あらゆる活用

に開かれた準拠手段 (instrument de référence) である。…それは法的パラダイムといえるものである。このパラダイムは、使用者と労働者集団との関係から構成される準拠状況 (situation de référence) を指示するが、この関係の法的性質を定義することはない。」(同頁)

ここで、シュピオは企業パラダイム (Paradigme de l'entreprise) に関する説明を補足するために、トーマス・クーンのパラダイム論に言及する。「クーン自身は、パラダイム概念をモデル概念と区別してよりよく定義するために、法からの借用を行う。「科学では、パラダイムが模写される対象となるのはまれである。むしろ、それはコモンスターにおける基本的な判決と同様に、新しい条件やより厳しい条件のもとでさらに明確にされ特定される対象である。」<sup>23</sup> 企業に関する判例がこの言葉を完全に例証するだけに、今度は法学者がかれから借用してもよいだろう。」(六二五頁)

企業パラダイムにとつての準拠状況は、シュピオの議論を整理するとつぎの二点で特徴づけられる。第一に、会社の法人格という抽象的な形式に、使用者と労働者集団との具体的な諸関係が対応している。第二に、使用者と労働者集団との要素の間に、一体性 (unité) と固定性 (stabilité) が存在する。若干敷衍すれば、会社法人格が労働契約締結当事者としての使用者となり、当該法人格が個々の労働関係の結節点となることに、第一の特徴と第二の特徴はともに起因すると解される。

## B. 企業パラダイムの危機

企業概念を法的パラダイムとして定義したうえで、シュピオはつぎのように議論を展開する。多国籍企業といわれているものは、実際には会社グループである。企業グループ (Groupe d'entreprises) という用語が使われるこ

ともあるが、会社グループという表現と区別されていない。これらの混乱した用語法が示唆するのは、企業概念とその準拠状況との間に切断がもたらされていることである。

すなわち、会社グループという現象に対して、企業概念はパラダイムとしての機能を果たすことができない。「使用者と労働集団という二つの要素の一体性と固定性」とに明示的または黙示的に準拠する法的装置を作動させるには、いかなる使用者もいかなる労働集団もはやよりどころとできないからである。」(同頁)

企業パラダイムのこのような危機が生じたのは、資本の出資者がその経済活動の法的形式に自由に行使できる支配力に由来する。会社グループが創設されるのは、この支配力によるからである。また、企業概念とその準拠状況との間に切断は、いわゆる派遣労働や有期契約労働などの非典型雇用利用によっても可能である。「資本によって取り入れられるこれらの新しい法的形式は、企業パラダイムの構成要素を掘り崩す。使用者概念は分裂し、労働者集団も同様である。こうしてかなりの数のルールがその支点を失う。」(六二六頁)

「会社グループの場合には、この使用者概念と労働者集団の分裂 (eclatement) は、法的分離 (separations juridiques) の二つの類型に起因する。一つは、グループの法的実体 (entités juridiques) の複数性 (pluralité) にかかわり、もう一つは、グループの法的および財政的構造の流動性 (mobilité) にかかわる。前者は空間のなかに、後者は時間のなかに位置づけられる。」(同頁)

会社グループ現象を無視することは、資本によって決定されたこのような法的分離を全面的に機能させることになる。このため、「立法者と裁判官は、労働法を機能させるのに不可欠な手段として、このパラダイムを再構築せざるをえない。」(同頁) この再構築は、シュビオによれば、二つのやり方で追求されることになる。一つは、法的分離を否定するやり方である。この場合には、このような法的分離が空間または時間において導入する区切りを越

えて、企業の一体性あるいは継続性 (continue) が肯定されることになる。もう一つは、法的分離を肯定するやり方である。この場合には、企業概念は、このような法的分離の間に結合 (liaisons) あるいは架橋 (transitions) を組織して、労働法の適用条件を確保する手段となる。

このようなシュピオの認識と戦略を整理すれば、つぎのようになるだろう。労働立法は企業を定義してはいいが、一定の実態を反映して構成された同概念に暗黙のうちに準拠して、その規制内容を発展させてきた(労働立法にとつてのパラダイムとしての企業)。しかし、資本の自由な活動により会社グループという現象がもたらされると、それは従来の企業概念が前提とするものではないがゆえに、労働法規の適用に困難が生じ、会社グループ内における労働者への権力行使に対して法的規制の空洞化が広がっている。労働法の適用を困難にしている法的要因としては、グループを構成する会社法人格の複数性(空間的分離)と、企業組織変動・会社間人事異動による労働契約当事者の法的変動(時間的分離)とが挙げられる。このような法的分離(それ自体が法的に設定される空間的・時間的境界線)を克服する方法として、その否定と組織化がある。

以下では、この否定と組織化という二つの観点から、「グループの法 (droit des groupes)」(会社グループの労働法)が検討されることになる。順次、紹介することにした。

### C. 企業パラダイムの再構築(二)——法的分離の否定

「グループの法を構築するためのもつとも単純な方法は、その法的構造の多様性と流動性を排除し、これらの抽象的分離にもかかわらず、企業の一体性と継続性を肯定することからなる。」(六二七頁)

#### (A) 一体性

法的分離を否定して企業の一体性を肯定するために用いられる法的テクニクは、再性質決定である。これには二つの方法がある。一つは制度的なものであり、グループが形成する「経済的社会的一体性 (unité économique et sociale)」を包括的に理解することからなる。もう一つは契約的なものであり、グループを構成する経済的従属状態の法的再性質決定から出発する。いずれにしても、ここでは主として、会社グループにおける会社法人格の空間的な複数性を利用した使用者の法的責任の回避(労働法の適用の回避)が、否定されることになる。

(1) 制度的再性質決定：経済的社会的一体性

制度的再性質決定のテクニクは、従業員代表制度に関する脱法行為を防ぐために、一九七〇年代の初めに裁判官により行使された<sup>22</sup>。この判例は、脱法行為の観念を超えて適用されるようになり、経済的社会的一体性という概念をもたらした。一九八二年のオルー法改革では、立法者がこの概念を採用するに至った<sup>23</sup>。

経済的社会的一体性が認められるためには、使用者の一体性(経済的一体性)と労働集団の一体性(社会的一体性)が必要とされる。使用者の一体性に関する判断要素としては、資本の重複(imbrication)(資本出資者の利益共同体の存在)と、経営(direction)の一体性(共通のマネジメントの存在)とを挙げることができる。労働集団の一体性に関する判断要素としては、労働条件の同一性と、グループ内における労働者の人事異動とを挙げることができる<sup>24</sup>。

経済的社会的一体性の概念は、従業員代表制度が組織される枠を拡大することを主たる目的とするが、しかし、同じグループに属するとされる会社間において、資金の支払いに関する受動的な連帯(使用者の義務に関する連帯)、あるいは協業避止条項の遵守のような労働者の義務に関する積極的な連帯(労働者の義務に関する連帯)を導くことが出来るかぎり、個別的労働関係にも影響を及ぼす<sup>25</sup>。



このような経済的社会的一体性の概念は、企業理論に二つの側面から新しい観点をもたらす。第一に、それは企業パラダイムに根本的な変更を加える。「企業パラダイムは、もはや直接的な社会経済的所与としてではなく、いくつかの法規範の適用に関する三段論法を確立するために、裁判官により加工された法的道具として理解される」(六二八頁)<sup>28)</sup>。つまり、「この概念は、企業の現実が法的抽象概念に跳ね返つたものではなく、それ自身が一つの法的構成であり、資本が作り上げた法的構成の効果をいくつかの点で制約するためのものである」(六二九頁)<sup>29)</sup>。

第二に、経済的社会的一体性に関する判例の分析によれば、企業の定義において、テクノストラクチャーあるいはマネジメントという意味における企業経営は、特別な役割を果たしている。共通の経営幹部の存在は、経済的一体性の指標であると同時に、社会的一体性の指標となっている。このような意味での経営は、企業の法的定義において基軸となっている。

(2) 契約的再性質決定…企業の業務 (services) への統合

資金面での参加のような会社法上のテクニクではなく、契約上の統合(テクニク)に基づく集団には、制度的再性質決定の方法はほとんどいかなる影響力ももたない。このとき、会社グループを法的に把握する唯一の手段は、これらの契約を再性質決定することからなる。たとえば、労働法では労働契約の再性質決定において、判例自身が《組織された業務への統合》を法的従属の主たる指標とすることで、性質決定の方法をしだいに変更した。<sup>30)</sup>

しかしながら、支配会社と被支配会社または企業主との契約関係の再性質決定は、多くの場合に行われることなく、このタイプの統合が提起するあらゆる問題、とりわけ支配会社と被支配会社の労働者との間に確立されるべき関係という問題を解決するには、十分ではない。<sup>31)</sup>

(B) 継続性

企業パラダイムの前提にあるのは、使用者と労働集団との関係の安定性である。しかし、会社グループという現象はその流動性を促進する。このため、いくつかの規定は、雇用あるいは使用者の継続性を肯定することにより、この流動性がもたらす切断を消し去ることを目的とする。会社グループにおける企業組織と労働者の時間的な流動性（企業組織変動と会社間人事異動）を原因とする使用者概念の分裂が、ここでは検討の対象となる。

#### (1) 雇用の継続性

雇用の継続性に関して着目されるのは、「企業若しくは事業場又は企業若しくは事業の一部の移転 (transfer) の場合における労働者の権利の維持についての加盟国の立法の接近に関する一九七七年二月一四日のEEC指令第一八七号」と、とりわけその母法となったといわれるフランス労働法典L.1221-1二条二項である。同項は、「とくに、相続、売買、合併、営業財産の変更、会社設立によつて、使用者の法的地位に変動が生じた場合には、その変動の日に効力を有するすべての労働契約は、その企業における新しい使用者と従業員との間で存続する。」と規定する。

「判例により、同項は、移転の実行の際に、資本により組織された法的分離を否定する道具となった。これは、労働者が属する企業の継続性の名のもとに行われた。」(六三三頁) 合併や譲渡といった使用者の変更に至る法的手段の相違、新旧使用者間における合意の有無、事業場所 (exploitation) の変更有無、移転される事業活動の全体性あるいは部分性、資産移転の有無などは、同項の適用には無関係であり、「裁判官は、このような法的および財政的な組合せの多様性の背後に、新しい使用者が《雇用に関する同じ可能性》を備えているかどうかを探求する。」

#### (同頁)

「このような雇用可能性の維持は、企業が類似の経済的諸条件で継続されていることを前提とする。このため、

ここで用いられている企業概念は、「経済的諸条件とは異なる——引用者注、以下同様」特定の意味をもつことになる。それは、労働組織に関する構造を意味する。この構造は、商事会社全体であったり「全部譲渡のような場合」、その業務の一つや、さらには一つの労働ポストでしかなかったりすることがある。「一部譲渡のような場合」。雇用の継続性が肯定されるためには、この構造が継続することが必要であるとともに、それで十分である。」(六三三頁)

ここでの企業概念は、前述した経済的社会的一体性の概念と同じ性格・機能をもつことがわかる。それは、「法的抽象物のなかに突如として登場した社会経済的現実像ではなく、これらの抽象物の働きを調整するために、裁判官が使用し自らの意に従わせる法的道具」であり、「本質的に相対的で流動的な概念」で、「一種のパラダイム」である(同頁)。

「労働法典L.一二二—一二条は、グループの法的構造の流動性を越えて雇用の継続性を肯定することを可能にするが、しかし、これらの構造の内部における労働者の流動性に適した回答を提供しない。」「この場合には、労働関係の安定性の追及は、使用者の継続性の肯定に向かうことになる。」(同頁)

(2) 使用者の継続性

使用者の継続性という見地がもつとも明瞭に把握できるのは、グループ内部における労働者の国際的異動(*mutation internationale*) についてである。労働法典L.一二二—一四—八条一項は、「労働者が、その業務のために雇用されていた会社により、外国子会社 (*filiale étrangère*) の指揮命令の下に置かれ、労働契約をあらたに締結したが、当該子会社により解雇された場合に、親会社 (*société mère*) はその帰国を保障し、親会社の内部でのこれまでの職務と同等の新たな雇用に当該労働者に与えなければならない。」と規定する。

「グループ内での異動は使用者のいかなる変更もたらさないといい見地の実行が、ここにはある。親会社との法的関係の断絶がこのように否定されているために、労働者を解雇する権利と同時に、子会社の業務のために労働者が過ごした時間を解雇保障手当の計算において算入する義務が、親会社に認められている〔同条2項参照〕。」(六三四頁)

「統合される対象は空間ではなく時間なので、親会社との法的関係の継続性は、子会社との別の法的関係の存在を排除せず、反対に、子会社との関係の存在が、これらの規定の適用条件の一つとなる。しかし、L. 1121-1141八条は、《二つの経営者という法的な極 (deux pôles juridiques patronaux)》<sup>(33)</sup>の共存をこのように仮定しているけれども、その目的は、これら二つの極のいずれが使用者としての資格をもつかを決定することでも、この二重性を組織することでさえもない。それは、労働者とかれを最初に雇用した親会社との《企業組織関係 (lien d'entreprise)》<sup>(34)</sup>の継続性を課すことしか、目的としない。……ここでは、この用語は、グループの制度的分析とはまったく関係がない。反対に、グループが同じ長の権威の下に継続的に置かれた社会的共同体を明らかに構成していないからこそ、立法者は事実においては存在していなかった継続性を一から十まで作り上げている。この継続性の肯定は、企業パラダイムを再構築しようとする努力に由来し、この再構築は、外国子会社の業務に転任させられた労働者にフランス法を適用するのに不可欠である。」(同頁)

「労働法典L. 1121-1141八条の分析は、労働者を会社グループに結びつける複数の関係の共存を、法的関係の継続性分析が排除しないことを明らかにする。この複数性が否定できないとき、会社グループに関する法は、それを組織することを目的とすることになる。」(六三五頁)

D. 企業パラダイムの再構築 (二) — 法的分離の組織化

「グループ内部に制度化された分離を消し去る代わりに、法はそれを認めて、企業パラダイムを様々な形態で再構築する法的レジームの下に、このパラダイム置くことができる。」「このとき、企業の一体性と継続性の肯定に、結合と架橋の組織化が置き換わる。」(同頁)

(A) 結合

(1) 個別的关系

「グループ内部における労働者の法的地位が、このグループに含まれる法的実体の複数性に準拠することにより決定される場合が増えつつある。」(同頁) 労働条件の変更という問題が生じる場合があるという留保付きで、ある会社から別の会社への異動を受け入れることを、それが同一グループ内の異動であることを理由に労働者に強い破毀院判例が、その例である。グループに属する会社の一つにより申請されている経済的解雇について、労働者を当該グループ内部で配置換えするのを追及することを課すコンセイユ・デタの判例も、その例である。

しかしながら、グループの会社各々を結ぶ法的関係の関連付け (articulation) という見地が主に現れたのは、多国籍企業内部における労働者の流動性に直面してである。この流動性では、「人的利用提供 (mise à disposition de personnel)」というより一般的な現象に起因する。この現象は、労働者に関して契約上取得される権利を使用者二名で分割することとして定義できる。多国籍グループ内部における人的利用提供は、国際労働関係の適用法という観点からも問題となる。

「企業紐帯という伝統的な見地を特徴づける個別法関係の一体性は、労働者のグループ帰属という見地のもとに組織された複数性の承認に、ここでは置き換えられているのがわかる。こうして再構築されるのはまさに企業パラ

タイムであるが、しかしそれはより複雑な形態のもとにおいてである。そこにおいては、労働者は複数の法的関係により企業に結びつけられ、企業間でそれを関連づけることが問題となる。このような法的関係の複数性そのものが、経営者という法的な極の複数性に対応している。」(六三七頁)

## (2) 集团的関係

「グループを異なる実体に区分することは、労働集団と代表制度の分割をもたらす。経営権の行使レベルと労働者の代表性のレベルとの相関関係を確立することは、これらの異なる法的実体間の法的関係とともに、グループに包含される様々な労働集団の代表機関間の対応関係が設けられることを前提とする。」(同頁)

### (a) グループに属する会社の法的結合

「グループに属する異なる会社間に法的関係を確立することは、グループの法的定義という問題を提起する。いかなる従属の程度から、ある会社が特定のグループに属することができるのか。」「関係する状況が極端に多様であることが、グループの法的定義のあらゆる試みを放棄するためにしばしば主張される。ある会社の別の会社に対する支配の形態と程度はとも多様であり、法的基準のあらゆる探求は恣意的であるとともに無駄な企てであること、グループを組織する唯一実現性ある手法は、グループが自発的に従うとみなされる《行動綱領(codes de conduite)》<sup>(8)</sup>が、これらの企業のために作成されたのは、このような見地からである。」(同頁)

「このような主張は非常に根拠が弱いように思われる。事実状態の多様性によって法的な道具概念の整備が不可能とされるのであれば、忌避されるべきは法全体である。労働関係または家族関係において権力を行使する方法は限りなくあるが、このことは法的従属あるいは親権という觀念の整備を妨げなかった。グループの内部で働く支配関係だけが、なぜ法的概念化と相容れないのかはつきりとししない。」「反対に、これらの支配関係のまさに現実的な

多様性が、労働契約の性質決定と同様に、境界線 (seins) に関するデリケートな問題を提起したことは否定しがたい。(六三八頁) この問題に関して、フランス法ではグループ委員会 (comité de groupe)<sup>16)</sup> の設置に関する規定のなかで、「支配会社 (enterprise dominante)」の定義 (支配会社と被支配会社の関係の定義を通じた会社グループの定義) が行われていることが指摘される (労働法典L.四三九—一条参照)<sup>17)</sup>。

(b) 従業員代表制度の結合

ここでも、フランス法の例として、グループ委員会が検討される。「フランスの法律は、グループの内部に存在する代表制度間に関係を設定した。」「グループの内部における労働集団の分裂に直面し、グループ委員会はこうして労働集団の複数性の組織化手段として現れる。社会学的に統一される代わりに、法的に結ばれる労働集団のこのような制度的承認は、たんなる情報提供の権利とは別の集团的権利 [「団結権、団体交渉権、争議権」] を、グループの次元に組み入れる端緒となっている。」(六四〇頁)

「グループの法的実体とグループに包含される労働集団との間に法律が確立した二重の関係 [一方で、各会社 (ただし、従業員が五〇名以上でなければならぬ) においては、企業委員会が設置され、他方で、会社グループにおいては、子会社の企業委員会の従業員代表委員のなから、代表的組合により指名されたものが参加し、親会社の使用者によって主宰されるグループ委員会が設置される] は、より複雑な形態のもとに企業パラダイムを再構築する。」(同頁)

(B) 架橋

「結合ルールが、グループの実体の複数性を組織化するのを目的とするのに対して、架橋ルールは、その非連続性を規律するのを目的とする。…後者のルールの二つのタイプを区別することができる。一方は、労働者を変化に

参加させるのを目的とし、他方は、労働者に対する変化の影響を緩和するのを目的とする。」(同頁)

(1) 変化への参加

シュビオによれば、フランスの法律はこの分野では二つの法源のもとで発展した。一つは、一九七八年三月二日の破産院刑事部のオロト (Hautot) 判決<sup>(2)</sup>により創造された国内の法源であり、もう一つは、前述した一九七七年二月一四日のEEC指令に由来する欧州の法源である。しかし、後者の指令は、使用者の法的変更に適用対象が限定されるのに対して、オロト判決は、会社内部の権力の均衡に変更を及ぼす出資について、企業委員会に対する情報提供または協議の道を切り開いた。これらに基づいて、一九八二年一〇月二八日の法律(いわゆるオルー法改革の一つである従業員代表制度の発展に関する法律)は、グループの構造とその変更に関して、一定の透明性を確保するための一貫した纏まりのある規定を設けたとされる(労働法典L.四三二―四四条一項・二項、L.四三二―一条四項)。

「こうして、企業委員会は、変化のプロセスの公開性を確保するための選ばれた機関となっている。反対に、固有の意味での組合代表 (representation syndicale) は、そこから排除されている。」それは、一九八五年一月二五日の法律による裁判上の更正手続 (redressement judiciaire) から、組合代表が排除されているのと同様である。同法では、企業委員会がリストラ (restructuration) のための選ばれたアクターとされている。「このため、これらのリストラの法的組織化のために適切な労働集団として把握されているのは、まさに企業である。」(六四一頁)

(2) 変化の緩和

(a) 個別的関係の変動



使用者の法的地位における変更の場合に、「雇用継続性原則 (principe de la continuité de l'emploi)」が課せられることは、前述のとおりである (C) (B) (一)。ここでは、この原則を補完する「貸金支払いに関する移行ルール (règles de transition relatives au paiement des salaires)」がとりあげられる。「[前掲した]一九七七年二月一四日の指令第一八七号は、移転の日に存在していた労働契約から譲渡人に生じていた権利と義務が、譲受人に移転されると定めるとともに、移転の日以後でも労働契約に由来する義務について、譲渡人に譲受人と共同して責任を負わせる余地を加盟国に認めている。」「フランスの立法者はこの指令の拡張解釈を行い、労働契約が存続する労働者について、変更の日に旧使用者に課せられていた義務を新使用者が負うことを規定した。この義務の移転は、譲渡の際に新旧使用者により検討されていないかぎり、こうして支払われた金額を旧使用者は新使用者に返済する義務を負う〔労働法典L. 1221-1221-1条〕。」「(六四二頁)

(b) 集团的関係の変動

ここでは、労働協約と従業員代表制度がとりあげられる。まず、企業の法的再編(合併、譲渡、分社など)または経済的再編(事業活動の変更など)が、協約規範の適用を問題とする場合には、労働協約の転換が問題となる。

このため、新しく適用される上位の協約規範への適合や、新しい協約条項の作成を目的とする団体交渉が、このような企業再編の三か月以内に開始されなければならない(労働法典L. 1331-1331-8条七項後段)。このような交渉が不首尾に終わった場合、あるいは新しい協約がまだ発効していない場合には、協約のいわゆる余後効のルールに従うこととされている(同後段)

つぎに、企業がその「法的自律性 (autonomie juridique)」を失う場合には、従業員代表制度の廃止が問題となる(組合代表 (délégués du personnel) については、労働法典L. 4121-16条、従業員代表 (délégués

syndicats) については、同L.四三三―一六条、企業委員会については、同L.四三三―一四条参照)。この表現は、「事業場がその自律性を保持しているかぎり」従業員代表の地位と権限が維持されるとする前述の一九七七年二月一四日のEEC指令(五条)から借用されたことされる。このルールは、選挙によって選ばれる従業員代表(つまり、従業員代表と企業委員会従業員代表委員)については、受入れ企業の選挙日程を考慮に入れて、調整のための規定が置かれている。

すなわち、企業がたんなる事業場になる場合、または使用者の法的地位の変更が一つまたは複数の異なる事業場にかかわる場合には、被選出代表の任期は維持される。しかし、その期間は、新しい使用者と吸収される事業場の代表的組合(それが無い場合には当該被選出代表)との間での協定により、その期間を短縮したり延長したりすることができ(企業再編が中央企業委員会(comité central d'entreprise)とグループ委員会に与える影響については、労働法典L.四三五―五条、L.四三九―一条参照)。

反対に、異なる事業場としての資格を失った場合には、被選出代表の職務の停止をもたらすことになる。しかし、企業長と代表的組合との間の協定により、その職務を任期終了まで果たすことができる(従業員代表に関する労働法典L.四二二―一八条、事業場委員会(comité d'établissement)に関する同L.四三三―二条九項参照)。さらに、最後の架構ルールとしては、任期終了後の解雇保護がある(労働法典L.四二二―一八条、L.四二五―一条、L.四三六―一条、前出のEEC指令五条二項参照)。

「これらのルールが関連づけられている《法的自律性》概念は、労働集団の自律性という概念と混同される傾向があると思われる。この集団は、より広範な別の集団に融解していないかぎり、場合によっては形を変えて(たとえば、企業委員会を事業場委員会にする)、それ自身の代表制度を保持する資格を有する。」(六四三頁)

E. 結論

以上のような検討の結果、シュビオは最後につきのように指摘する。

「企業は、もはやかつての企業ではない。法学者は、長い間、企業に経済的社会的与件をみて、自分たちの見解の根拠をそこに求めた。企業の法は、家族の法あるいは戦争の法のように構想され、それは主義主張しだいであった。しかし、企業は、家族あるいは戦争と同様に、ある事実の重みをもっていった。それは、単一の権威のもとに労働集団を統合するという事実である。」この事実の重みを、企業はもはやもっていない。会社グループの発展もたらした「空間的」多元性と「時間的」非連続性の現象により、そこに亀裂が生じた。グループは、労働と資本とを統合する一つの制度として考えることはできないばかりか、反対に、法的には労働と資本という二つの観点を消失させてしまう。グループでは、経営者と《その》労働者との対峙の代わりに、労働者の分散と権力・決定の中心の把握困難さともたらされる。」(同頁)

「このため、企業の準拠は意味を変える。それはもはや事実への準拠ではなく、法の要請への準拠である。《企業》は諸々の法的構成の集合体 (un ensemble de constructions juridiques) であり、その目的は資本が作り上げる諸々の法的構成に枠をはめることにある。この目的がそのちぐはぐな性格を説明する。すなわち、企業は、あるときには全体であり(経済的社会的一体性、グループ)、あるときは一部であり、さらにはいくつかの雇用である。また、企業は、個別の関係も集団の関係も組織することができる。さらに、企業は、法的関係の多元性と非連続性を拒否すること、あるいは逆に、それを組織することにも役立つことができる。企業は、法の構築物の背後に事実を探求することにも、いくつかの事実を無視して法的ルールの適用を肯定することにも適している。」(六四四頁)

「断片的で流動的なこれらの解決策を通じて、企業パラダイムはあらたな観点から再構築される。このように進行中の革命は未達成であり、いくつかの骨格だけがすでに認識可能となっている。すなわち、グループの定義とその法的組織化における指導的管理職の中心的な位置づけ、資本がその経済活動を組織するために法的分離を利用することができる前提条件の均一化 (harmonization)」、より一般的にはこれらの分離を統御するための企てを、看取することができる。」この再構築作業の最終的な姿を正確に識別しようとすることは、時期尚早であろう。」(同)

(続)

注

- (18) Soc. 15 juin 1960, Dr. soc. 1961, 108, note J. SAVATIER.
- (19) Michel DESPAX, *Groupe de sociétés et contrat de travail*, Dr. soc. 1961, p. 596 et s.
- (20) ただし、会社グループという概念も、注(17)にあげたグループ委員会についての規定との関係では、同委員会の設置の有無にかかわる解釈上の操作概念といふことになる。
- (21) この記述は最新版では「*科学の革命の構造*」(Thomas S. KUHN, *The Structure of Scientific Revolutions*, Third Edition, The University of Chicago Press, 1996, p. 23. また「トーマス・クーン(中山茂訳)「科学革命の構造」(みすず書房・一九七一年)二六頁参照。
- (22) Crim., 23 avr. 1970, J.C.P. 1970, II, 17046.
- (23) Soc., 19 déc. 1972, Bull. civ. V, nos 710 et 711, pp. 650-651.
- (24) 企業委員会の設置にかかわる労働法典L四三一一一条六項参照。

(25) シュビオは、判例においては、使用者の一体性の強度が弱い場合でも、労働集団の一体性の強度が強い場合には、後者の要素が前者の要素を補う形で、経済的社会的一体性が認められているとする(六二八頁)。しかし、具体的な裁判例は挙げられていない。

(26) ただし、具体的に裁判例が存在するという意味ではなく、そのような見解が指摘されているという意味のようである。  
V. R. DE LESTANG, *La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes*, Dr. Soc., n° spéc., avr. 1979, pp. 16 et 17.

(27) シュビオは、破毀院判事によるつぎの見解を紹介する。「経済的一体性の観念は、抽象的な法律概念ではない。それは、いくつかの望ましい結論を正当化するプラグマティックな道具である。」R. DE LESTANG, *op. cit.*, p. 12.

(28) このため、経済的社会的一体性の観念は、相対的 (relative) であると同時に流動的 (evolutive) であることが指摘される。つまり、規制対象となる問題のタイプに応じて射程が異なるという意味で、それは相対的な観念である。たとえば、ある二つの企業について、従業員代表委員と組合代表委員の指名の点では一つの企業を構成するが、企業委員会設置の点では一体性は認められないとされた事例がある (Soc., 18 juill. 1978, D. 1979, I. R. obs. Langlois)。また、その外延の画定が判例政策に依拠しているかぎりでは、この観念は流動的である。一九七〇年代における判例の発展が、この点で興味深いとされる(六二九頁)。

(29) 会社グループに統合された配達人に、かれが従属している会社に対しては労働者としての資格と、第三者またはかれの従業員との関係においては商人としての資格を、二重に承認した破毀院社会部判決が紹介されている。Soc., 13 janv. 1972, D. 1976, J. 399, note A. Jeammaud.

(30) シュビオはつぎのように指摘して、会社グループにおける会社法人格の空間的な複数性に由来する法的分離に対しては、契約的再性質決定は十分に有用ではなく、会社間の従属関係については、法人格の複数性の否定ではなくその組織化を目指したほうがよいとする。「会社グループにより創設される法的分離の否定は、おそらくここでは最善の方

- 法ではない。これらの分離の組織方法を目指すほうがよいであろう。基本的には、経済的支配に関するこのような法は、まだこれから作られなければならない。その形成過程からして、支配関係に関するもつとも入念な法的体系を私法として構成する労働法は、有用な準拠手段を提供することができる。」(六三二頁)
- (31) これらの指令・規定に関する近年にまで至る議論状況については、本久洋一「労働契約の自動的承継の要件としての経済的実体の同一性の概念」労働法律旬報一四五二号(一九九九年)一二頁以下、同「フランスにおける企業移転と労働契約」日本労働法学会誌九四号(一九九九年)九五頁以下、同「企業、事業、または、企業、事業の一部の移転の際の労働者の権利保護に関する加盟国法の接近に関する七七/一八七/EEC指令(九八年改正) —解説と試訳」季刊労働者の権利二三二号(一九九九年)二二頁以下参照。
- (32) 本久・前掲注(31)第二論文一〇〇頁以下で指摘されているように、労働法典L.二二二—二二条二項の適用に関して、破産院社会部の判例は、シュビオが論じたように、いわゆる一部移転の場合にも「企業」としての同一性を問題にしてきたが、一九九〇年以降は、EC私法裁判所の判例を取り入れて、「企業若しくは事業場又は企業若しくは事業の一部」の上位概念として形成された「経済的実体」(entité économique)の同一性という表現を用いている。この概念が、企業概念や経済的社会的同一性の概念と同様に、「望ましい結論を正当化するプラグマティックな道具」(注(27)参照)であることは、明らかであろう。本久・前掲注(31)第一論文一二頁以下参照。
- (33) 下記の論文の該当頁から引用された表現である。A. LYON-CAEN, *La mise à disposition internationale de salarié*, Dr. soc. 1983, p. 751.
- (34) 企業組織関係(企業紐帯)論は、企業制度説の一類型として位置づけられる。A. BRUN, *Le lien d'entreprise*, JCP, 1962, I, 1719. ユーランの労働関係(relation de travail)論では、労働法のルールの適用を契約と独立して開始する事実として、労働関係が概念構成されていた(注(2)参照)。これに対して、プランの企業組織関係論では、労働者と使用者との間の契約関係(lien contractuel)に積み重ねられるものとして、企業組織関係が概念構成され、

- 雇用の安定性を保障するルールの正当化が図られた。G. COUTURIER, *Droit du travail*, t 1 (*Les relations individuelles de travail*), 3<sup>e</sup> édition mise à jour, PUF, 1996, p. 92.
- (35) フランスにおける労働条件変更法理については、野田進「変更解約告知の意義——フランス法研究の視点から」日本労働法学会誌八八号（一九九六年）一四三頁以下、奥田香子「フランスにおける労働契約法の動向」同一〇二号（二〇〇三年）三三三頁以下参照。
- (36) かなり古い判決であるが、*Soc.*, 1er juill. 1965, Dr. soc. 1966.103, note J. Savatier; 13 nov. 1967, Bull. Civ. V, n<sup>o</sup> 178, p. 608.
- (37) *Cons. D'Et.*, 18 janv. 1980, D. 1980. J. 259, note A. Lyon-Caen. これは一九八六年に経済的解雇に関する行政許可制度が廃止される前の判例である。その廃止後においても、破産院社会部は、解雇回避のための再配置義務を使用者に課してきた。二〇〇二年の労使関係現代化法は、同義務に関する諸規定を設けた。奥田・前掲注(35)論文・三〇頁以下参照。
- (38) この概念は、狭い意味では、労働者派遣や労働者が出向先とも労働契約を締結する出向形態（労働法典L.122-1一四―八条参照）を指し、本文で定義されたような意味で用いられるようであるが、広い意味では、日本法でいえば労働者供給や脱法的な下請けに相当するものをも含むようである。J. PELLISSIER, ASUPIOT et AJEANMAUD *Droit du travail*, 22<sup>e</sup> édition, 2004, n<sup>os</sup> 113 et 207.
- (39) そのような例として、OECDが一九七六年六月二二日に採択した「経済協力開発機構の国際投資及び多国籍企業に関する宣言」や、ILO事務局理事会が一九七七年一月一六日に採択した「多国籍企業と社会政策に関する三者構成原則の宣言」があげられている。前者については、これをベースにして、OECD理事会は、二〇〇〇年六月に「多国籍企業行動指針」を決定している。このような手法それ自体については、私自身は「労働法における規範と規格」という観点から別個の検討を要すると考えている。

- (40) 企業委員会 (comité d'entreprise) とそのヴァリエーション、その一つとしてのグループ委員会については、山口俊夫『概説フランス法(下)』(東京大学出版会、二〇〇四年)五〇〇―五〇一頁参照。
- (41) 支配会社の定義において、投票権の過半数支配(①)を基準とするヨーロッパ法のアプローチと、資本の過半数支配(②)という基準とは別個に、一〇%以上の資本参加と(現行法の表現では)「支配的影響力 (influence dominante)」の行使(③)という基準を採用しているフランス法のアプローチ(労働法典L.四三九―一条参照)とが、異なることが指摘されている。この項目(一)(a)グループに属する会社の法的結合)でも、つぎの項目(二)(b)従業員代表制度の結合)でも、ヨーロッパ法の例としてとりあげられるのは、一九八〇年に提出されたフレデリング(Fredeling)指令案である。
- 同指令案の提出から一四年後の一九九四年九月二二日に採択された欧州労働協議会指令(「欧州企業委員会 (comité d'entreprise européen) 又はE.U規模の企業及び企業グループにおける労働者に対する情報提供及び協議のための手続の設置に関する一九九四年のEC指令四五号」)の第三条では、支配会社の定義として「支配的影響力」の行使の可能性が採用され、上記の①あるいは②がある場合には、この可能性が推定されるとしている。同指令は、フランスでは一九九六年一月二二日の法律により国内法化されている(労働法典L.四三九―六条以下)。そこでは、支配会社の定義は、本文で言及した前述した労働法典L.四三九―一条に準拠している(同L.四三九―六条)。
- フレデリング指令案、欧州労働協議会指令に至る議論の経緯、同指令の内容については、この指令案とその後のヨーロッパ法の展開については、伊澤章『欧州労働協議会への挑戦』(日本労働研究機構・一九九七年)四六頁以下、濱口・前掲書注(17)五六頁以下、川口美貴『国際社会法の研究』(新山社、一九九九年)三四二頁以下参照。
- (42) Crim., 2 mars 1978, Dr. soc. 1978, 369, note J. Savatier.
- (43) 本久・前掲注(31)論文二二―二三頁参照。