

琉球大学学術リポジトリ

労働法における企業概念（一）： 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: 2007-09-03 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	http://hdl.handle.net/20.500.12000/1624

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

矢野 昌 浩

- 一 はじめに
 - 1 企業制度論と企業契約論
 - 2 あらたな課題——会社グループと企業概念
 - 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、本号)
 - 2 小括
 - 三 パラダイムとしての企業
 - 四 おわりに

一 はじめに

1 企業制度論と企業契約論

労働法において企業概念とはなにか。それはなんらかの実益あるいは概念としての操作性をもつものとして、法的に定義することができるのか。

フランスの労働法理論史においてこれを肯定したが、第二次世界大戦をはさんで形成された企業制度論とよば

れる潮流であつた。企業 (entreprise) は制度 (institution) 的性格をもつ労働共同体 (communauté de travail) であり、構成員に共通の善 (bien commun) を実現することを目的として組織された団体である。このような主張は、ドイツにおける労働関係 (Arbeitsverhältnis) 論を、フランスの社会学、ついで公法学において提唱されていた制度理論に焼き直したものとしての色彩が当初は強かつた。契約の衰退 (déclin du contrat) を唱える法学運動とそれは無関係ではなかつた。その解釈論上の実益は、労働契約の成否・当事者の同意の有無に左右されずに、個別的労働関係の法的処理を可能にすることにあつた。このため、ドイツの労働関係論と同様の理論的問題点を企業制度論は孕むことになる。すなわち、契約 (contrat) とは異なる社会組織原理として理解される制度概念をいかに法的に構成しうるか、両者の関係をどのように確定するか、この理論の成否は依拠することになる。

第二次大戦後、従業員代表制をはじめとする企業内労使関係に関する法規制の発展を受けながら、このような法規制が政治社会 (société politique) をモデルとして想起させるに至っていること、この方向性をさらに追求すべきことを企業制度論は前面にだすようになる。すなわち、政治社会と同様に企業はいくつかの権力によつて組織されている。就業規則という立法権、指揮命令権という執行権、違反に対する制裁としての懲戒権は、契約を起源とするのではなく経営制度の運営に固有なものである。その一方で、政治社会が絶対的権威のもとに組織されるのをやめ、主権者の権限を制限する憲法を備えているのと同様に、労働者は企業の臣民であることをやめ、その市民となつてゐる。一九四五年二月二日のオールドナンスにより創設された企業委員会 (comité d'entreprise) は、企業——会社 (société) ではない——が将来取得するかもしれない法人格を先取りするものである。こうした時代認識を前提に、労働の利害対立を超越する企業利益 (intérêt de l'entreprise) の名のもとに、使用者の権限行使を規制することが法解釈論のレベルでは提唱される。

このような企業制度論を批判したのが、企業契約論とよばれる潮流である。企業は生産手段の所有と契約の自由とを組み合わせたものにすぎず、法的には存在しない。こうした主張は経済的自由主義と親しみやすい。経済的主体をホモエコノミクスとして抽象化することを、それは正当化するからである。しかし、経済的自由主義的な議論を取り込みながら、マルクス主義法理論の立場から企業契約論はむしろ本格的に展開された。その根底には資本と労働との利害が本質的には敵対するという認識がある。こうして、企業経営上の決定に対する労働者参加が不十分なものにとどまっていることからしても、企業は構成員に共通の目的をもつ共同体ではなく、企業利益とよばれるものは使用者の利益にすぎないことなどが主張された。

そのうえで、企業契約論は労働契約の復権 (rehabilitation) あるいは再評価 (revaluation) を主張した。とりわけ注目されたのは、個別的次元から集団的次元に交渉の重点が移動する一方で、労働契約が集団的地位設定規範 (status) に有機的に接合 (articulation) している点である。すなわち、労働契約は労働者の資格を定めることにより労働協約等の具体的適用をおこなうとともに、労働条件の上積みをも可能とする。こうして、労働契約は労働者の搾取手段であることをやめ、法源のヒエラルキーのなかで労働者保護のための究極的な手段となると把握される。

この二つの見方の相違は、労働法の理解の仕方にかかわっている。企業制度論は参加を基礎とし、企業内における労働者代表機関と企業利益に対する労働者参加制度を重視する。このために企業改革論に結びつくことになる。これに対して、企業契約論は労働の対立と交渉を基礎とし、労働者が組合によって代表され合意にもとづき利益を獲得することを重視する。この見方からすれば、労働法それ自体が契約的性格をもつ法であり、この性格は当事者間における利害対立が根本的なものであることにより強化されている。

企業制度説と企業契約論との対立のなかに再確認できるのは、当然のことながら、企業をいかなるものとして把

握するかによって、労働契約、さらには労働法の理解の仕方が異なってくることである。これは企業に対して類推されたモデルの違いによるものと考えられる。企業制度論においては政治社会・公法モデル、企業契約説においては階級闘争・交戦法モデルが前提にされていたと解される。

2 あらたな課題——会社グループと企業概念

現在では、企業契約論は、立法による従業員代表制度の拡充などにより企業の現実との整合性を喪失しつつある。他方で、企業制度論が当初提起したように、法的概念として制度概念を採用する見解はみられない。労使の法的関係の基礎は労働契約にあることは異論がないだろう。また、何が善かについての共通認識のもとに労働者たちと経営者の全体を統合した共同体として、企業を構成する見解もみられない。しかし、企業利益という概念は、「立法にとっては黙示的で判例にとつては明示的な基準 (standard) になつていているといわれる。すなわち、制度に根拠をもつ使用者の権限を企業利益概念により規制することを企業制度説は構想したが、現在では使用者の権限は労働契約に根拠があるとされる一方で、その行使規制に企業利益概念が用いられている。換言すれば、立法は企業の制度化を進めているが、労使間に紛争が生じた場合には依然として労働契約が裁判官にとつての準拠枠であるということになる。このようにみえると、企業が契約であるか制度であるかを問う実益はもはやないといえるかもしれない。

しかし、そもそも労働法が企業を対象としたのは、孤立した個人間の契約関係としてではなく、ある一つの権威のもとに置かれた労働者集団との関係で労働関係を規制する必要があるからである。企業についてのこのような社会学的実体は、いかなるモデルをそれに適用するにせよ共通認識としてあつたと考えられる。この共通認識に立脚した場合、今日においては、企業制度論と企業契約論の双方が暗黙の前提としていた企業の社会学的実体そのもの

のが変容しているのではないか。このような問題提起をするのが、会社グループ (Groupe de sociétés) という現象である。

この問題を検討するうえでの手がかりをうるために、会社グループと企業概念をテーマにした二つの論文をここで検討することにした¹⁾。一つは、一九七四年に公開されたJ・サヴァティエ「会社グループと労働法における企業概念」である²⁾。もう一つは、一九八五年に公開されたA・シュピオ「会社グループと企業パラダイム」である³⁾。すでに古典といってもよい二つの論文であるが、基本的な視角を学ぶうえではいまだに有意義であろう⁴⁾。以下、順次紹介しながら検討していくことにする⁵⁾。

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

A 企業概念の歴史性

サヴァティエが最初に強調するのは、企業概念の歴史性である⁶⁾。企業概念はある特定の歴史段階を前提にする。親方と見習の法的関係の分析には、契約で十分であった。しかし、工業的施設に多くの従業員を集める資本主義的企業家が親方にとつてかわつたときに、事態は変化した。労働法における企業理論の目的は、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ことにあるとされる(五二七—八頁)。

この点で、労働法における企業概念は商法における会社概念と区別されることになる。会社は法人格をもつことにより、労働契約の締結当事者となり労働力の使用者となる。そして労働力を使用することによって、労働法における企業となる。会社が労働力を使用していない場合には、労働法の観点からはそれは企業ではない(五三一—二

頁。

しかし、このような企業概念は、下からも上からもその実益を奪われる。下からというのは事業所概念によつてである。会社においては、使用者としての権威を行使する自然人と労働契約当事者としての法人とが分化する。労働立法が企業概念よりも事業所概念を重用するようになるのは、このためである。会社が複数の事業所をもつ場合には、企業概念は事業所概念のためにその実益の大部分を失うことになる。しかし、この場合でも、経済的権力は企業レベルに存在し続ける(五二八―九頁)。

B 会社グループに対する企業概念からのアプローチの方法

これに対して、企業が会社グループに属する場合には、会社という法人格は真の経済的自治をもっていない。経済的権力の実質がグループレベルに移動する場合、企業の枠内における労働者の代表と保護のための諸制度は実効性を失う。労働組合は、権力の真の保有者との対話あるいは闘争を追求するためには、労働者とグループの指導者との間に存在する会社という壁を突き破ることを余儀なくされることになる。

サヴァティエはここでつぎのような問いをたてる。それは、「会社グループを前にして、労働法的な意味における企業はどこに存在するのか」というものである。この問いに対する回答をかれは三つに整理する。一つは、グループにおいて従業員を使用する会社と同じ数の企業が存在するというものである。もう一つは、グループが一つの企業を構成するというものである。最後のものは、企業概念とは別個に会社グループ自体の法的地位を追求することからなる(五二九―三〇頁)。

C 企業複数性原則とその弊害

第一の回答は伝統的な解決方法であり、「グループ内における企業複数性原則」とよぶことができる。すなわち、

会社グループにおける企業の複数性が承認されることが、原則とされなければならない。ある企業が別の企業の経済的に従属しているというだけでは、支配企業を使用者として扱うことはできない。労働契約のメルクマールとして経済的従属性だけでは不十分であること、会社の法的構成の基礎にある法人格という技術を容易には放棄できないこと、会社間の経済的関係は流動的なので形式的な基準を用いることが法的安定性から要請されることなどが、その理由として指摘できる(五三三頁)。

しかし、この原則は会社グループの経済的現実を無視することになりうる。会社の経営機関は、それらが構成する会社グループの基本方針に関する決定権をもっていない。「資本の出資者もつ経済的権力に対して、代表と交渉と統制の諸制度を従業員のために設定することを、労働法における企業の法理論は可能にしなければならぬ。権力が現実にはグループのレベルで行使されているにもかかわらず、経営者がこの権力をほとんどもたない会社の枠内においてこの理論が機能するのであれば、それは的是なすれである。」従業員がいなくても運営できる持株会社者(société holding)が親会社(société mère)である場合には、この弊害は際だつことになる(五三四頁)。

また、とくに職制が自分たちのキャリアの段階に応じて、同一の会社グループ内で異なる会社で働く場合には、ほかの問題が提起される。ある会社から別の会社に異動させられるこれらの労働者は、自分の使用者が最初に採用された会社である、現在働いている会社である、あるいは競合的に複数の会社であると事案ごとに主張することになる。

D 会社グループ一つの企業という構成の意義と限界

これらの問題を前にして、裁判所は第二の方法を採用するようになる。すなわち、会社グループを一つの企業として認定する判決がみられるようになる。ところで、「複数の会社が労働法の観点からは異なる企業を構成しないと

破産院が判示するに至つたのは、集团的労働関係の組織化に關してである。「これらの事案は従業員代表の選出にかわるものである。そもそも、企業概念が実益をもつのは、同一の長の權威のもとで働く労働者集団の組織化に關してであることが想起されるべきであらう。また、労働法典の条文の解釈論として企業という単位 (unité de Centre-prise) が決定されていることにも留意を要する。

それでは、どのような場合に同一の長の權威のもとで働いているとみられるか。サヴァティエによれば、決定的なのは、グループのさまざまな会社に配置された労働者間に、労務の履行において同一の權威のもとに置かれたただ一つの団体を、これらの労働者たちが構成していると考えることができただけの密接な關係が存在することである。具体的には、異なる法人格により賃金を支払われているけれども、同じ場所と同じ人間の指揮のもとで働いているということが重視されている。これらのことから、この判例の射程距離は制限されていることがわかる(五三七—四〇頁)。

他方で、たとえば、グループにおける勤務期間との關係で労働者の勤続年数を計算すること、正式に所属する会社とは別の会社に使用者としての義務の履行を要求すること、眞の使用者と考えられる会社を規律している労働協約を労働者に適用することが、これまで破産院で認められてきた。しかし、これらの判決では、会社グループが一つの企業を構成するものとしては扱われていない。「労働契約から生じる義務の債務者を確定することが問題である場合に、同じグループに属する複数の会社に、権利義務關係の継承という形であるいは競争的に労働者との間の労働契約を認定することは、一つの企業を構成するものとしてグループを承認することを意味しない」からである(三五—六頁)。

さらに、会社グループによって構成される一つの企業という構成を採用した場合でも、解決の困難なあらたな課

題が提起されることになる。それは、企業法の観点からは一つの企業を構成するとされても、商法の観点からはそこには複数の会社 \parallel 法人格が存在することに由来する。たとえば、労働契約から生じる賃金支払義務は、各会社の債務として処理されることになる。また、それぞれの会社の経済活動が異なる場合に、企業の従業員全体に適用される労働協約をどのように決定するかは容易ではない。さらに、企業委員会の長となる企業長を確定するのは困難であろう。

そのうえ、破産院判例の枠組みにしたがって、会社グループが一つの企業として認定されるのは、例外的な場合である。会社グループ内における経済的権力の規制という課題には、この判例の手法ではほとんどが放置されることになってしまふ(五四一頁)。

E 会社グループの法的地位を追求するために

こうして、第三の解決方法が模索されることになる。すなわち、グループという単位(*Unité de Groupe*)と、それを構成する企業の複数性を同時に承認する方法が目指される。「活動の中心が複数ある企業において、企業と事業所を区別してこの二つの次元で労働関係を組織せざるえないのと同様に、従業員を使用する各会社のレベルに依然として位置づけられる企業と、諸会社の労働者たちが保護を受け権利を行使することがその内部でできなければならぬグループとを区別して、出資者たちの排他的利益にしたがって採用された法構造の選択による弊害を避けるようにしなければならない。」(五四二頁)

ただちに直面する問題は、会社グループの定義である。とりわけ、多国籍企業とよばれる会社グループとなると、国内立法の枠内では解決できない¹⁷⁾。しかし、これらの問題の解決を待たないでも、グループレベルで団体交渉はすでに行われ、グループ全体の従業員に統一的な労働条件と法的地位を与えること、グループの枠内で企業委員会を

組織化することなどを目的とする労使協定が締結されている(五四三―四頁)。

「社会法の観点からする会社グループの法的レジームは、協約を通じてこのように構築されようとしている。このレジームは、グループをただ一つの企業とみなすことではなく、グループを構成する企業をそれぞれ異なった実体として承認することに立脚している。会社グループを規制しようとするとき、立法者が進もうとしているのはこの道筋であろう。」(五四五頁)

F 結論

以上のような考察の最後に、サヴァティエはつぎのように述べる。

「企業概念が対応するのは、労働関係が帯びる集団的性格を説明するのに、使用者と労働者との個別的労働契約がもはや十分ではない経済的集中の段階であることを、このことは確認する。しかし、この集中が続行するとき、企業をその構成単位である事業所から区別するにわれわれは至り、そして、企業が法人格は失わないけれどもグループ内における経済的独立性を失うときに、企業概念を排除することなく、同概念に新しい概念が積み重ねられるようになる。グループの法はなお搖籃期にある。グループと企業とを混同しようとするならば、この法は出口のない道に入り込むことになるだろう。」(五四六頁)

(統)

注

- (1) 企業制度論および以下の叙述については、三井正信「フランスにおける労働契約概念の形成とその展開(上・下)」季刊労働法一四四号(一九八七年)一七七頁、一四五号(同)二〇二頁、同「戦後フランスにおける労働契約衰退論についての一考察(一)―二・完」法学論叢二二五巻四号(一九八九年)三二頁、二二六号二号(同)五五頁、同「フランス労働契約理論の現代的展開(一)―五・完」広島法学一四巻二号(一九九〇年)二九頁、三号(一九九一年)三七頁、四号(同)三五五頁、一五巻三号(一九九二年)六

九頁、一六卷二号(四)五五頁参照。

- (2) P. DURAND, *Aux frontières du contrat et de l'institution, la relation de travail*, J.C.P. 1944, I, 387. 長年にわたって築かれてきた契約理論の中心は豊饒で多様な「*レ*」制度理論を用いて説明される「*レ*」のほとんとは契約理論によっても構成可能であり、両者の実際上の解釈論的帰結には差が生じなから、契約を起源とする労働関係が典型状況(situation-type)であり、立法者にとっては労働契約が依然として「*レ*」とも元々な準拠律であることも、同稿では強調されている。しかしその一方で、制度概念を法的な概念にまで洗練するのには企業は格好の場であることが指摘される。P. DURAND, *La notion juridique d'entreprise*, in *Travaux de l'Association Henri Capitant*, 1948, p. 49.
- (3) *Ibid.*, p. 45 et s. *レ*「*レ*」があげられた立法の方向性は、一九八二年のオルー法改革においても踏まえられることになる。cf. J. AUROUX, *Les droits des travailleurs*, La documentation française, 1982.
- (4) 企業制度論が唱える「*レ*」な企業利益概念の承認は、企業が従ってべき経済成長モデルを決定する権限を裁判官に与えることによる「*レ*」の指摘である。G. et A. LYON-CAEN, *La "doctrine" de l'entreprise*, in *Dix ans de droit de l'entreprise*, Librairie Techniques, 1978, p. 602. また、労務給付と賃金との交換関係からなる労働関係において、相手の利益を保護する義務が労働者と使用者にそれぞれ課せられる「*レ*」が、実定法を美化するものであるとの批判もみられる。G. LYON-CAEN, *Défiance et illustration du contrat de travail*, *Archives de philosophie du droit*, n° 13, 1968, p. 66.
- (5) *Ibid.*, p. 66 et s.
- (6) ただし、とりわけ一九八二年八月四日の法律六八九号以降は、懲戒と安全衛生のみを記載事項とする就業規則(労働法典「一三二—一三三条以下参照)については、私法上の規則制定行為として理解されているからである。Soc. 25 sept. 1991, *Bull. civ.*, V, n° 381, *Dr. soc.* 1992, 25, note J. SAVATIER.
- (7) G. COUTURIER, *Droit du travail*, T. II (*Les relations collectives de travail*), 2^e édition, PUF, 1994, p. 24. 企業と「*レ*」場において対立する利益は「*レ*」多様であるとともに「*レ*」ずれも正統なものである。利益のこのような多様性は労使間だけではなく、労働者の間にも存在する。企業利益と企業構成員の様々な個別利益との関係や、前者を後者の対立のなから抽出する方法は理論化するのが困難である。しかし、企業利益概念にわりあてられた役割は無視できない。このことが企業制度論の現代化を促しながらその強化をもたらししている。といった指摘が同頁ではなされている。かれの見解は、企業制度説から個別利益の調整手段として企業利益概念を継受して、今日における企業の利害状況——それは共同体的でもたんなる労使対立的でもない——に適合的なものにバージョンアップしようとするものと解することができる。
- (8) しかし、近年では、企業利益概念ではなく比例原則がしばしば用いられる傾向にある。比例原則に関する邦語文献として、砂

- 押以久子「情報化と労働者のプライバシー——フランスの電子メールモニタリングをめぐる法的根拠を中心に」労働法律旬報一五三三号(二〇〇二年)十四頁以下、奥田香子「フランスにおける労働契約の動向」日本労働法学会誌一〇二号(二〇〇三年)三五頁以下参照。比例原則による権限規制が、企業利益による権限規制にどこまで置き換わるのか、両者の具体的な相違はどこにあるのか、比例原則も行政法的テクニックの借用であり、裁判官による契約外在的な規制ではないかなどの疑問点の検討は、今後の作業に留保したい。比例原則に関してはつぎの二つの博士論文がフランスで公開されている。S. LEGAC-PECH, *La proportionnalité en droit privé des contrats*, L.G.D.J. 2000, I. CORNÈSE, *La proportionnalité en droit du travail*, Litec, 2001.
- (9) フランスにおける会社グループを労働法との関係で検討する邦語文献として、小早川真理「労働者のグループ会社間異動と労働契約——内容と責任帰属の決定に関するフランスの議論を中心に」九大法学八二号(二〇〇二年)三三三頁以下、水野圭子「フランスの漁紙交渉制度の柔軟化とグループ協定」浜村彰・長峰登記夫編「組合機能の多様化と可能性」(法政大学出版局・二〇〇三年)一七五頁以下参照。
- (10) J. SAVATIER, *Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail*, in *Études de droit du travail offerts à André BRUN*, Librairie sociale et économique, Paris, 1974, p. 528 et s.
- (11) A. SUPROT, *Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise*, Revue trimestrielle de droit commercial, 1985, p. 621 et s. また、団体交渉の重心が企業に移動しつつあるなかで、企業／産業／全国というフォード主義的トリミング構造を修正して、企業／企業グループあるいは企業集合地域(territoires d'entreprises)などの企業ネットワーク(reseaux d'entreprise)／ヨーロッパというメンバーの集団的利益代表システムを構想するものとして、A. Supiot (sous la direction de), *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999, p. 148 et s.
- (12) 最近の研究成果として、B. TEYSSE (sous la direction de), *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, L.G.D.J. 1999-*JDroit Social* 誌の二〇〇一年五月号における特集企業の世界(Les Frontières de l'Entreprise)に収められた諸論文がある。
- (13) 以下、上記二論文からの引用等は本文中に該当頁を記載する。なお、要旨紹介における小見出し(A、Bなど)は、要約者が内容整理のために付したものである。
- (14) この点を詳論したかれの論文として、J. SAVATIER, *Du domaine patrimonial à l'entreprise socialisée*, in *Faculté de droit et des sciences économiques de Poitiers, Mélanges offerts à R. SAVATIER*, Publié avec le concours du Centre National de la Recherche Scientifique, Dalloz, 1965, p. 55 et s. 若干長くなりが、内容を一部紹介しておく(頁数は同論文の該当箇所を指す)。
- ナポレオン民法典の起草者たちは、農地所有者の社会を前提にしていた。家族構成員が家長の権威のもとに農地を耕すという「家長支配圏(domaine patrimonial)」から近代企業への移行を特徴づけるのは、人については家事(activités domestiques)と職

業活動との区別であり、財産については家産(patrimoine familial)に対する企業財産の自律性である。「家族的経営体のイメージは、使用者のメンタリテイや労働者との関係のあり方に影響を及ぼし、労働関係は家族関係にならって形作られ、経営者の権威は家長の権威をモデルにするようになった。」(八六四—八頁)

企業に集められた労働者は集団を構成するが、このことを承認するのが社会法における企業理論の意義である。政治社会と同様に、大企業は統治者と被統治者の関係という問題を生み出すため、その組織化は私法よりも公法にならうべきであるとみられる。しかし、この職業集団は政治社会とはまったく別物である。そこには父の子に対する当然の権威もないが、民主社会の基礎である市民間の平等もなく、継続的な所得保障との交換で権威に従属することへの労働者の自発的な同意がある。「したがって、家長の権威を中心とする家族集団の伝統的な組織化と、権力が人民に由来する政治社会の民主的な組織化との間で、労働法は企業のためにオリジナルな型を探さなければならぬ。」(八六九—七〇頁)。

「企業の法的構成」として離隔の一つは、企業規模によつて根本的に異なる事実状態に自らを適合させることである。実定法は、企業の法的レジームを確定するために、同一の生産単位で働く者の数が、程度の差はあれ多い場合を前提とするようになっている。」(八七二頁)

なお、今日における企業組織の変容と労働形態の多様化を歴史的に検討するなかで、労働法学にとつての課題を探索するものとして、石田眞「歴史の中の「企業組織と労働法」日本労働法学会誌九七号(二〇〇一年)一四三頁以下、同「企業組織の変動と雇用形態の多様化」法律時報七五巻五号(二〇〇三年)九頁以下参照。

(15) Crim. 23 avr. 1970, D. 1970, 444 ; Soc. 8 juin 1972, J.C.P. 1973, II, 17316 ; Soc. 19 déc. 1972, D. 1973, 381, note M. Despax, Jの判例はその後も維持され、一九八二年一〇月二八日の法律九一五号により労働法典L. 四三二—一条第六項に取り入れられた J.J.U.J. の注は cf. G. COUTURIER, op. cit., p.34.

(16) Soc. 30 juin 1960, J.C.P. 1961, II, 11946, note G.H. CAMERLYNCK ; Soc. 15 juin 1960, Dr. soc. 1961, 108 ; Soc. 16 mars 1959, Dr. soc. 1959, 541. J.J.U.J. の判例が現在も維持されている J.J.U.J. の注は cf. J.-M. VERDIER, A. COEURET et M.-A. SOUTRIAC, *Droit du travail*, II^e édition, Dalloz, 1999, pp. 89-90. なお、第一の事案における勤続年数の通算という論点と、第二の事案における使用者の決定という論点に関する邦語文献としては、野田進「労働移動にともなう労働条件の変更」日本労働法学会誌八四号(一九九四年)六四頁以下参照。

(17) 現在のフランス法では、一九八二年一〇月二八日の法律第九一五号により創設されたグループ委員会の設置規定のなかに、グループの定義をみる事ができる(L. 四三九—一条)。また、EC法においては、一九九四年九月二二日に「共同体規模の企業及び企業グループにおける労働者への情報提供及び協議を目的とする欧州企業委員会又は手続の創設に関する理事会指

令」が採択された。同指令のなかに「共同体規模企業グループ」の定義規定が置かれている(二条、三条。荒木尚志「欧州従業員代表委員会指令とEU労働法の新局面」日本労働研究雑誌四二号(一九九五年)一五頁以下、濱口桂一郎「EU労働法の形成」(日本労働研究機構・一九九八年)五六頁以下参照。多国籍企業も含めたグループの定義は、つぎにみるシュビオ論文でも論点の一つとされる。