

琉球大学学術リポジトリ

フランスにおける就業規則法理

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2010-11-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 昌浩 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/18589

フランスにおける就業規則法理

矢野昌浩

はじめに

本稿の目的は、フランスにおける就業規則（*règlement intérieur*）法理の展開を概観することにある。フランスでは、就業規則の法的性質について、日本と同様に契約説と法規説とに見解が分かれ、議論が展開されてきた。また、フランスの就業規則法制は、戦後長い間、日本の労基法と同様の仕組みを採用していた。さらに、その後の1982年の法改正により、企業内団体交渉が促進される一方で、就業規則の管轄事項が限定されるとともに、その内容規制が強化された。これに応じて、従来は契約説の立場であった司法裁判所の判例が、法規説に転換している。行政裁判所も、現在、労働者の自由と人権の保障の観点から、就業規則の内容規制を積極的に行っている。このようなフランスの就業規則法理の動向を踏まえることで、日本法の解釈論にとっても参考となる視点を得ることができるものとする¹。

前 史

1 就業規則の放任

フランスにおける就業規則の法制化は、1932年2月5日の法律（以下「1932年の法律」という）により部分的に着手され、1945年5月24日と同年11月2日

¹ 本稿は、西谷敏・根本到編『労働契約法（仮題）』（旬報社、近刊）に収録された拙稿「就業規則の効力」を準備する際に、とりまとめたものである。本稿の内容の要約に該当するものが、同書の拙稿の一部として収録されていることを、あらかじめお断りしておく。本稿は、科研費（20243006）の研究成果の一部である。

の2つのオールドナンス（以下「1945年のオールドナンス」という）により全体的な整備が行われた。その後、いわゆるオール法改革の一環をなす、企業における労働者の自由に関する1982年8月4日の法律（以下「1982年の法律」という）により、抜本的な改革を受けるに至る。

1932年の法律以前には、少なくとも立法のレベルでは²、就業規則は長い間放任されていた。家長の権威の下に農場生産を行う家長的支配圏（*domaine patriarchal*）をモデルとして、近代初期の工場生産が理解されていたことを、その背景的事情として挙げることができる³。換言すれば、当時の企業は市民社会（その基本法としての民法）に包含されることなく、その外に位置していたといえる。

当時の工場生産における最大の課題は、それまでの自然のリズム（太陽の動きや天候など）や肉体の要求（休憩や食事など）に応じた働き方を止めさせ、大規模な自動機械装置の規則的な動きに人間を順応させるための規律を確立することであり、就業規則の基本的な役割はこの規律を提供することであったとの指摘がある。それによれば、当時の就業規則は、あらゆるものを詳細に規律しており、工場をその外部の世界から隔絶することで、その役割を的確に実行したとされる⁴。

就業規則が社会問題として最初に広く議論されるようになったのは、E. フェルールによる就業規則法案の提出を契機とする1890年代においてである⁵。1789

² 当時の *conseil de prud'hommes*（労働裁判所）における就業規則をめぐる実務については、本久洋一「19世紀フランスの就業規則 使用者の権威の確立過程」早稲田法学70巻3号（1995年）217頁以下、241頁以下参照。

³ J. SAVATIER, *Du domaine patriarchal à l'entreprise socialisée*, in *Mélanges offerts à R. SAVATIER*, Dalloz, 1965, p. 55 et s.

⁴ J. LE GOFF, *Du silence à la parole : droit du travail, société, état : 1830-1989*, Calligrammes, 1989, p. 29（新訂版が2004年に Presses Universitaires de Rennes から出版されているが、ここでは旧版を用いた）。

⁵ 同法案とその審議経過については、本久・前掲論文注（2）194頁以下、同「フランスにおける初期「労働契約」論争の研究 バテルナリストとコントラクチュアリスト」同72巻2号（1997年）368頁以下参照。

年のフランス革命が領主裁判を廃止したのと同じ理由から、経営者裁判（*justices patronales*）が廃止されるべきである、というのがその提案理由である。同法案の骨子は、罰金（*amende*）（懲戒としての減給）を禁止することと、当該地域において同数の労働者と経営者により構成される労働委員会を設置し、就業規則の作成をその事前の承認の下に置くことからなる。経営者の「権威」（*autorité*）その当然の資格でもって自らの企業の法律を自由に制定する権限が領主の比喻を使うことで批判されている。

これに対して、経営者の就業規則制定権は、フランス革命前の悪弊や封建的権利ではなく、契約自由に適うものである、工場の治安に必要とされるあらゆる法的措置を講じる唯一の責任者である経営者のために、法律はこの絶対的権利を認めている、といった反論が経営側からは行われた⁶。結局、同法案は就業規則に関するものから賃金の支払いに関するものに内容を組み替えられ、1909年12月7=8日の法律が制定されるに至る。

2 1932年の法律

1932年の法律によって、就業規則の法制化に着手が行われた⁷。同法では、一方では、就業規則の公開性に関する規制が行われた。就業規則が存在する事業所において、就労が行われる現場および採用が行われる場所とその出入口に、当該就業規則が掲示されなければならないこと、あらゆる就業規則とそれに対する変更は、当該事業所を管轄する労働裁判所（*conseil de prud'hommes*）書記課（労働裁判所が存在しない場合には、治安裁判所（*justice de paix*）書記課）に届出をしなければならないことが規定された（労働法典第1巻22 a条）。

⁶ J. LE GOFF, *op. cit.*, pp. 92-3.

⁷ 盛誠吾「懲戒処分法理の比較法的研究」一橋大学研究年報法学研究14号（1984年）14頁以下参照。

他方では、罰金の制裁に関する規制が行われた。すなわち、就業規則の規定への違反に罰金の制裁を科すことが禁止された。(22b条1項)。しかし、罰金の制裁は、使用者の申請に基づき、職業および地域の労使団体の意見聴取後に、労働監督官 (inspecteur du travail) が許可することができることとされた (同2項)。その場合には、規律違反と安全衛生に関する規定違反についてのみ罰金が定めうるとされ、罰金の額を就業規則が定めていること、同じ日に科せられた罰金総額が一日の賃金の4分の1を超えないこと、罰金は従業員共済基金に支払われること、これらに反する規定は無効であること、科せられた罰金はその充当の記載とともに特別の台帳に記載され、労働監督官がそれを自由に閲覧できるようにしなければならないこととされた (同3項以下)。

3 判例等

すでに、19世紀後半において、当時の破毀院民事部は、就業規則の拘束力を労働者の合意に求める判例を形成していた⁸。先例として多く引用されるのは、1866年2月14日にだされた「木靴事件」である⁹。同事件では、工場内に木靴を履いて入ることを禁止し、違反すれば10フランの罰金を科すとした就業規則が、工場の門に掲示されていた。破毀院民事部は、私的自治の原則を定めた民法典1134条（「適法に形成された契約は当事者にとって法律に代わる」）を根拠にして、「当該労働者は女工として工場に雇われ、この就業規則に同意したが、それに違反した」と判断した。ここでは就業規則に対する採用時の少なくとも黙示の合意があるとされた。

別の事件では、解雇の際に慣習に反して予告期間を置かないことを就業規則

⁸ 本久洋一・前掲論文注(2)220頁以下参照。

⁹ Civ. 14 févr. 1866, RDT 2006. obs. N. OLSZAK, p. 30. 同評釈は、木靴を履いて工場に入るだけで、2週間分の賃金に相当する罰金を科したのは、労働者の農民気質 (ruralité) を根絶するためであったと指摘する。本久洋一・前掲論文注(2)227頁以下に、同事件に関する詳しい説明が記載されている。

が定めているときに、それに相手側が同意していたことを証明する責任を負うのは、当該就業規則を援用する側であるが、読み書きができない労働者にこの就業規則を適用するためには、労働条件について他の労働者から教えてもらうことができる状況にあったということは、理由にならないとした判決もだされている¹⁰。

なお、20世紀初頭には、学説では、就業規則の法的性質をめぐって、附合契約 (contrat d'adhésion) 説を含む契約説、規範説、二分説が展開されていた¹¹。当時の就業規則の実際の役割は、職場規律 (discipline) や安全衛生上の指示を定め、職場規律に違反した場合の制裁である罰則を列挙し、賃金の支払日を記載することであったと指摘されている¹²。

就業規則法制の整備 1945年のオルドナンスの基本的仕組み

1 緒論

フランスの就業規則法制を本格的に整備したのは、1945年のオルドナンスによってである。その特徴的な内容としては、一方で、常時20人以上の労働者を使用する企業において就業規則の作成が義務とされ、事前に従業員代表 企業委員会¹³、それが無い場合には従業員代表委員¹⁴ の意見を聴取することが

¹⁰ Civ. 28 juin 1909, D., 1910, I. 21.

¹¹ P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, t. I, Dalloz, 1947, pp. 147-153. 石崎政一郎「就業規則の地位について フランス法の考察」法学16巻2号(1952年)291頁以下参照。

¹² *Ibid.*, p. 145.

¹³ 本文で紹介している就業規則法制に先立ち、1945年2月22日のオルドナンスにより創設された。労働者50名以上の企業に設置義務がある。委員は従業員から職種ごとに選挙で選ばれ、委員数は企業の従業員数によって異なる。企業長が委員長を務め、出席した委員の多数決により決定が行われる。つぎの従業員代表委員とともに、勝亦啓文「フランスにみる組合機能と従業員代表機能の調整」季労216号(2007年)81頁以下参照。

¹⁴ 人民戦線政府の下でのマティニョン協定に基づき、1936年に制度化された。1946年4月16日の法律により、法律上の制度となる。労働者11名以上の事業所に設置義務がある。

課せられたこと、他方で、労働監督官が就業規則を確認して、現行法令に反する規定の撤回を求めることができるようになったことが挙げられる。これらの仕組みは、日本の労働基準法上の就業規則法制と類似している。

1945年のオルドナンスの基本的枠組みは、オール法改革まで続くことになるが、同改革との対比や当時の判例法理の制度的前提の把握との関係から、その概要をここで紹介しておきたい（以下では、1973年に再編纂された後の労働法典の該当条文を引用する）¹⁵。

2 就業規則の内容

就業規則の内容に関しては、義務的記載事項として、集団的解雇を行うときの解雇順位（L.321-2条）、罰金が法律上許容される場合（安全衛生に関する規律・規定違反の場合）の罰金額の確定（L.122-39条）この1932年の法律以来の例外の許容は、1978年7月17日の法律により廃止され、罰金は例外なく禁止されるに到る（改正L.122-39条）、事業所における飲酒の制限（R.232-21条）・従業員用の椅子の利用条件（R.232-29条）などの安全衛生に関する若干の規定、就業規則の発効日（L.122-36条前段）が存在した。

任意的記載事項としては、採用条件、欠勤・特別休暇の許可条件、賃金の支払形態、休暇の種類と時期、労働条件、安全衛生に関する規定、規律違反の場合の制裁（譴責、出勤停止、解雇など）が一般的であった。これに関連して、実務上、就業規則の目的は、法律または労働協約の諸規定を再録することではなく、そこで扱われていない点を明確にすることであるとされていた。このため、事業所に適用される労働協約が詳細であれば、就業規則の規定内容はそれだけ少なくなるのに対し、労働協約が存在しない場合には、法令に反しないかぎり、就業規則は労働協約と同様の規定を定めることができたと言

¹⁵ Memento pratique, Social, Editions Francis Lefebvre, 1979, p. 653 et s.

る。

記載禁止条項としては、法定の解雇予告期間を短縮する条項、または法定の解雇予告期間の発生要件としての勤続年数（法定の解雇予告期間は勤続年数によって異なる、L.122-6条）を加重する条項（L.122-7条）、就業規則違反に対する罰金の制裁（上記の改正L.122-39条）が存在する¹⁶。

3 就業規則の作成・変更手続

就業規則の作成・変更手続は、つぎのようになっていた。就業規則の作成は、常時20名以上の労働者を使用する企業¹⁷において義務である（L.122-33条1号）。事業所開設から3か月以内に行わなければならない（R.122-17条）。就業規則の適用のためには、つぎの事前の諸手続を踏まえなければならず、これは変更の場合も同じである（L.122-38条）。

就業規則は、従業員代表の意見を聴取した後でなければ制定できない（L.122-35条）。使用者はその意見を聴取する義務がある。判例によれば、この意見聴取は、労働者の利益保護のための基本的な手続であり、その不履行は就業規則の無効をもたらすとされる¹⁸。

作成された就業規則は、当該事業所を管轄する労働裁判所事務局（労働裁判所が存在しない場合には、治安裁判所〔1958年の司法制度改革により小審裁判所（tribunal d'instance）がこれに代わる〕文書課）に届出をされなければならない（R.122-13条）。また、就労が行われる現場および採用が行われる場所とその出入口に、アクセスが容易で適切な箇所に掲示されなければならない（R.122-12条）。

¹⁶ さらに、争議権行使を制限する条項が判例により記載禁止とされているとの指摘がある。Soc. 23 nov. 1972, cité par *ibid.*, p. 654.

¹⁷ ただし、前述した集団的解雇の場合の解雇順位を定める就業規則は、当該解雇を行う事業所において作成されなければならないとされていた（L.321-2条）。

¹⁸ Soc. 4 juin 1969, Dr. soc., 1969, 515, obs. J. SAVATIER. 当時の破毀院社会部は契約説を基本的に採用していただけに（後述参照）、この判決には留意される。

この公開性のための諸措置 届出と掲示を意味し、基本的な仕組みは1932年の法律と同じである が講じられるのと同時に、就業規則は労働監督官に提出されなければならない (L.122-37条 1項)。この提出は2部行われ、必要に応じて、従業員代表の意見の提示、どのように意見聴取を行ったかに関する使用者の申告が付される (R.122-15条)。労働監督官は就業規則の検討を行い、現行法令に反する規定がある場合には、その撤回または変更を求めることができる (L.122-37条 2項)。判例によれば、就業規則が労働協約に違反しているか否かの審査権限は、労働監督官にないとされる¹⁹。労働監督官の決定は、2週間以内に、州労働局長に不服申立を行うことができる (同 3項、R.122-16条)。それにさらに不服がある場合には、行政訴訟で争われることになる。

前述のように、就業規則はその発効日を記載するが、この日付は、公開性のための諸措置を履践してから少なくとも2週間後でなければならない (L.122-36条後段、R.122-14条)。

4 罰 則

以上の諸規定に違反した使用者には、罰則が予定されているが、罰金禁止規定に反した場合と、それ以外の規定に反した場合とで法定刑が区別されていた。1981年時点で、については、2000フランから2万フランまで (累犯の場合には1万フランから4万フランまで) の罰金が科され (L.152-1条)、については、600フランから1200フランまで (累犯の場合には1200フランから

¹⁹ CE, 16 mars 1962, C^{ie} des tramways d'Oran, J.C.P., 1962, II, n° 12912, note J. SAVATIER ; Dr. soc. 1963, 80, obs. P. PACTEAU. 同判決では、拡張決定の対象とならない労働協約は、法令としての性格を有しないとされた。サバティエによる上記評釈では、その反対解釈として、拡張決定の対象となる労働協約は、公的機関により課される規則として扱われること、本判決におけるコンセイユ・デタの意図は、労働監督官の審査を、公的機関に由来する規則に限定することにあることが指摘される。また、同判決では、「法の一般原則および公の自由」を侵害する就業規則条項も、違法であるとして撤回を求めうるとされた。

3000フランまで) の罰金刑が科され、これに8日間の拘禁刑が付加されうる (R. 152-4条)。

5 小括 企業制度論への影響とそこにおける就業規則説

企業制度論は、第2次大戦をはさんで形成された理論であり、企業は制度的性格をもつ労働共同体であり、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とする。第2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制度の発展を受けながら、このような法制度が政治社会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って組織されている。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のものである。これらの権限は企業経営上の責任を負っている企業長に属し、企業長という資格に内在的なものである。しかし、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時に、労働者は企業の臣民であることをやめ、その市民となっているとされる²⁰。この論理 (いわば立憲君主制的モデル) 自体は、1982年のオルー法改革でも踏襲されることになる。

1945年のオルドナンスも企業制度論の展開に寄与した。企業制度論によれば、就業規則は、「職業社会の当然の立法者」(législateur naturel de la société professionnelle)²¹である企業長による規則制定行為であり、法規的性質をもつ

²⁰ 企業制度説および後述の企業契約説に関する簡単な説明としては、拙稿「労働法における企業概念 (1) 会社グループへのアプローチから」琉大法学71号 (2004年) 33頁以下参照。そこでの企業制度説の紹介は、主としてつぎの文献をもとにしている。P. DURAND, La notion juridique d'entreprise, in Travaux de l'Association Henri Capitant, 1948, p. 45 et s.

²¹ P. DURAND et R. JAUSSAUD, Traité de droit du travail, t. I, Dalloz, 1947, n° 119.

とされることになる。就業規則は労働契約の付属文書であり、労働者が採用の際にこれに同意することで、その義務的および補充的効力が導き出されるとする契約説に対し、この見解はとくに制度説と呼ばれる。企業制度論の立場にたつ論者からは、1945年のオルドナンスによっても使用者には広範な自由が残されたが、その権限行使が労働者および行政の監視の下に置かれ、恣意を免れるようになったこと、これにより、就業規則は「経営者の法律」から、企業の組織と運営の調整手段としての「企業の法律」という体裁を有するようになったこと、しかし、この新しい論理は懲戒にまでは及ばなかったことから、判例は懲戒処分の相当性 (opportunité) ・非行との均衡 (proportionnalité) を審査する権限を裁判官には認められないものとし²²、労働者に科されるべき懲戒に関する唯一判断者 (seul juge) という地位を、使用者に与えてしまったことなどが指摘されている²³。

当時の判例と学説における就業規則改革論

1 判例の傾向

(1) 就業規則の法的性質 (法的拘束力の根拠)

このような学説における制度説の提唱に対して、判例では契約説が支配的であった。判決そのものでは論旨がそれほど明確ではないが、その結論は契約説

²² Soc. 6 nov. 1959, Bull. civ. IV, no 1089 ; JCP 1960, II. 11477. 同判決を含めたこの点に関する当時の判例法理の状況については、つぎの文献がある。A. BRUN, *La jurisprudence en droit du travail, grands arrêts*, Librairie Sirey, 1967, pp. 428-30. なお、この判決は、企業長の懲戒権が就業規則に従って適法に行使された場合には、司法審査は労働者の非行の存在の確認に限定され、裁判官は、懲戒の相当性に関する唯一判断者である使用者の判断を自分の判断に置き換えることはできないとした、つぎの判例を踏襲したものとされる。Soc. 17 nov. 1938, Dr. soc. 1939, 340, note P. D.

²³ 1982年のオール法改革後になってからの評価であるが、J. LE GOFF, *op. cit.*, pp. 158-9. 解雇権行使に関する唯一判断者の法理の機能と制約に関しては、野田進『労働契約の変更と解雇 フランスと日本』(信山社、1997年) 186頁・239頁・289頁・325頁参照。

によると説明できるものが多い。たとえば、採用後の就業規則により導入された引退年齢の定めが、当該労働者に対抗できないとされた事例²⁴、前述のように、就業規則に基づき行われた懲戒処分の相当性・非行と均衡に関するいかなる司法審査も排除されるとされた事例²⁵、労働契約を停止させる争議の際の行為に対して、就業規則を援用して懲戒を科すことはできないとされた事例²⁶、就業規則で定められるよりも長い試用期間を個別契約で合意しうるとされた事例²⁷がある。

しかし、制度説を採用したとみられるものも存在する。たとえば、適法に作成され掲示された就業規則は、採用の際にこれに同意したか否かを問う必要もなく、労働者に対抗しうるとされた事例がある²⁸。さらに、さらに、就業規則において仕入れや売上げに責任を負うとされる主任販売員の賃金が、赤字補填を理由とする控除により、SMIG（当時の最低賃金）を下回ることになってはならないとされた事例²⁹、解雇に関して就業規則に定められた非行の性質が、即時

²⁴ Soc. 21 oct. 1964, Dr. soc. 1965. 247, note J. SAVATIER ; 1^{er} mars 1972, D. 1972. 540, note G. LYON-CAEN, Dr. soc. 1972, p. 505, obs. J.SAVATIER. なお、1987年7月30日の法律により、一定年齢への到達等を理由に労働契約を解消する方式（いわゆるギロチン方式）は無効とされた。野田・前掲書注（23）210頁参照。

²⁵ Soc. 6 nov. 1959, préc.

²⁶ Soc. 16 déc. 1968, Bull. civ. V, n° 593 ; Dr. soc. 1969, 318, obs. J. PELISSIER ; 4 juill. 1972, JCP 1973. II. 17464, note J. PELISSIER. 後者の評釈では、同判決には2通りの解釈ができるとする。1つは、労働契約の停止は、その付属文書である就業規則の停止をもたらし、労働者の非行を定めているは就業規則であるから、それに従って使用者が懲戒権を行使することができなくなるというものである。もう1つは、労働者の争議行為中の行為が非行を構成するかどうかを、裁判官は審査している（その結果として非行に該当することを否定した）というものである。前者の理解であれば、ここであるところの契約説的構成となるであろう。

²⁷ Soc. 5 oct. 1978, Bull. civ. V, n° 644.

²⁸ Soc. 1^{er} févr. 1961, Bull. civ., IV, n° 151, p. 118 ; 24 févr. 1971, Bull. civ. V, n° 146 ; Dr. soc. 1971. 401, obs. J. SAVATIER ; 4 mai 1977, Bull. civ. V, n° 285. 第1の事例では、1週間の梱卸しのための閉店のときに、非番の労働者は無給であることが定められている就業規則について、労働裁判所は、原告である労働者が9年間勤務していたことはそれに同意したことを意味しないとして、賃金の支払いを認めたが、破産院社会部は、当該就業規則にはいかなる法令違反もないとして、同判決には理由がないとした。第2の事例では、期末手当の支給日在籍要件を定める就業規則は、適法に作成されているので、個別的同意をしていない労働者にも対抗できるとされた。第3の事案でも、65歳定年制を定める就業規則は、適法に作成されているので、労働者に対抗できるとされた。

解雇を正当化する重大な非行 (faute grave) を意味するか否かの確認を要するとされた事例³⁰など、法令が使用者の権限を直接制約してはいない場合において、契約説による解決が公平に反するときにはそれを緩和する動きもみられた。

これらの点から、当時の判例の枠組みは、「古典的契約説と契約概念がなお支配的な性格を有する現代的な制度説との間の過渡的な枠組み」³¹であったと評価されている。

(2) 就業規則の変更

使用者は労働契約の本質的変更を一方的に行うことができない³²。このため、使用者は、就業規則を通じて、労働契約の本質的要素を一方的に変更できない。換言すれば、使用者は、就業規則を通じて、労働者に新しい義務を課したり労働者から権利を奪ったりする権限を有しない。労働者はその契約の本質的条項をいつでも援用することができる。たとえば、引退年齢を定めた就業規則条項は、同条項が就業規則に導入される前に採用された労働者に対抗できないとした、前述の判決が存在する。このことは、就業規則の変更後における労働者の沈黙の維持は、当該労働者の同意とはならないということに帰着する。労働契約の本質的要素の変更は、それに明示的に同意した労働者にしか対抗できない。配転に関しても同旨の判決が存在する³³。

この判例は、使用者による恣意的な変更に対する制約となっているが、限界

²⁹ Soc. 16 nov. 1959, J.C.P., 1960. II. 11397. この判決では、事業の通常のリスクを労働者の負担として賃金控除を行う場合に、賃金支払額が SMIG を下回る限りにおいて、当該就業規則は公序に反するとされた。

³⁰ Soc. 23 avril 1959, Dr. soc., 1959, p. 499.

³¹ A. BRUN, op. cit., p. 403.

³² 本質的変更と副次的変更の区別については、野田・前掲書注 (23) 30頁以下参照。現在では、労働契約の変更と労働条件の変更という区別がされる。奥田香子「労働条件変更に関する集団的規範と労働契約 フランス法の動向から」福祉社会研究 3号 (2003年) 44頁以下参照。

³³ Soc. 4 juillet 1968, Bull. civ. V. 294.

があるとされる。労働契約の副次的条項に関する就業規則変更には適用されないこと、本質的条項と副次的条項の区別が明確さを欠くことが、理由として指摘されている³⁴。後者の点について、期末手当 (prime de bilan) の付与条件を変更する就業規則規定は、個別的合意が得られなくても、労働者に対抗するとされた判決³⁵が存在する一方で、同様の手当に関して、新しい支給条件が労働者により同意されたか否かを確認しないまま、当該就業規則条項を適用することはできないとされた判決³⁶がみられる。

この点を留保しつつも、就業規則の変更に関する上記判例を整理したとき、指揮命令権 (pouvoir de direction) の管轄領域に属する規律や労務遂行の方法に関する諸条件の憲章部分と、その変更労働者の同意を前提とする労働契約の諸条件に関する規定部分とに、就業規則を区分するのが適当であるとして、就業規則の法的性質に関する二分説的見解が示されるのも相応の理由があると解される³⁷。

なお、現行法では、経済的事由による労働契約の本質的変更 今日では労働契約の副次的変更が労働条件の変更、本質的変更が労働契約の変更と呼ばれる³⁸ に関して、それを拒否したことによる解雇は、経済的解雇として法的に処理されること³⁹、沈黙は同意ではないとする判例法理は、立法により修正されていること⁴⁰を付言しておく。

以下では、このような現状に対して、いかなる改革論が積み重ねられてきた

³⁴ J. PELISSIER, Le règlement intérieur et les notes de services, Dr. soc., 1982, p. 79.

³⁵ Soc. 24 févr. 1971, préc.

³⁶ Soc. 8 mai 1974, soc. Peintures Corona, cité par N. CATALA, L'entreprise, t. 4 du Traité de droit de travail, Dalloz, 1980, p. 221.

³⁷ G. H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, Droit du travail, 9^e éd., 1978, p. 420, note 3.

³⁸ Ph. WAQUET, La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail, RJS 12/95, p. 791 et s.

³⁹ 野田・前掲書注 (23) 123頁以下・268頁以下参照。

⁴⁰ 野田・前掲書注 (23) 119頁以下参照。

のかを簡単にみてみたい。

2 就業規則廃止論

G. リヨン カーンは、1969年に「法的異常としての就業規則」と題する論文を公表し、そこにおいてつぎのような現状認識を示す⁴¹。

「労働法典の条文は、就業規則が経営者だけによる作品であり、経営者は企業における秩序の責任者である限りにおいて、...自らが望むようにそれを作成できるという暗黙の前提に基づいている。」「就業規則は、個別契約のたんなる付属文書であるがゆえに、契約的性質を有するのか。...それとも、就業規則は、責任を負う長としての使用者が、集团的利益に従って作成することができる文字通りの企業の規則なのか。」「この論争はほとんど重要ではない。契約者としてであれ、長としてであれ、使用者は言葉の本当の意味で絶対的権限を有する。たしかなことは、就業規則は法的擬制の極みをもたらすということである。ある市民が別の市民に対して権力をもたない社会において、存在しない見せかけの契約意思の迂回により、あるいは明らかに個別利益と混同されている觀念上の共通利益を抜け道として、この目的を達成するのが許されているからである。」

そのうえで、フランスにおける労使関係の発展を3段階に分け、各段階における就業規則の位置づけの整理を行った⁴²。第1期は、1804年から1880年頃までであり、この時期には、所有権の絶対性と契約自由の尊重が、企業家を企業における主権者にし、賃金と交換で命令下に置かれる従業員の主人にした。当時の就業規則は、就業規則は、モノとヒトに対する企業家の絶対的支配権の表現であった。

第2期は、第3共和政の初期から始まる。使用者による権限濫用から労働者

⁴¹ G. LYON-CAEN, Une anomalie juridique : le règlement intérieur, D. 1969, Chron., p. 248.

⁴² G. LYON-CAEN, op. cit., p. 247.

を保護するために、国家介入が行われた。立法が発展した時代であるが、いわば私的立法である就業規則は存続し続けた。この時代は、自由主義の影響を受けた判例が、意思の推定により就業規則条項を有効とした。労働者は雇われることにより就業規則の諸条項に同意したと推定され、就業規則は当該労働者が締結した雇用契約に化体するとされた。立法は、就業規則の作成と内容において経営者の絶対的支配に若干の制約を課すにとどめた。

第3期は、第2次大戦前にすでにその兆しがみられる。立法の積極的な介入が就業規則を消し去らなかつたのと同様に、労使関係の新しいモデルが古いモデルに置き換わるよりはその上に積み重ねられた。それは、労使の組合の組織力と両者による規範的自治の承認というモデルである。そこでは、法的にはまさに対等な労使間での団体交渉の一般化を基礎にして、労使関係の全体を構築するという方法がとられている。企業内組合活動権に関する1968年12月27日の法律は、そのための一歩である。この新しい方向性の不可避なコロラリーは、就業規則の廃止であろう。

このように、リヨン・カーンは、使用者の一方向的決定としての就業規則の廃止を展望する。これと同時期に、彼は企業制度論を批判し、企業は生産手段の所有と契約の自由を組み合わせたものにすぎないとする、企業契約説を展開する。そこでは、資本と労働との利害が本質的には敵対し、また、現状での労働者参加が不十分なものととどまっていることから、企業は構成員に共通の目的をもつ共同体ではなく、企業利益と呼ばれるものは使用者の利益にすぎないことが強調された。さらに、集团的規範の発展により、労働契約が搾取のための手段（古典的な労働契約）であるのをやめ、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（集团的規範の具体的適用とより有利な労働条件の設定のための手段）となったとされた⁴³。

⁴³ G. LYON-CAEN, Défence et illustration du contrat de travail, Archives de philosophie, n° 13, 1968, p. 66 et s.

当時、リヨン・カーンが執筆に加わった代表的な労働法テキストでは、就業規則は現状では法源として扱われるべきではないこと、判例も労働契約のたんなる付属文書として評価しており、それは法源というよりも労働法の規制対象であることなどが指摘されつつ、「就業規則が企業委員会により採決されたり、組合との間で対等に交渉されたりする場合には、法源として認めることができるだろう」⁴⁴とする。彼自身は、企業における一般的労働条件の作成方法として、組合との交渉を推進する方式が望ましいとする⁴⁵。これに対して、企業制度説の立場からは、就業規則作成への使用者と対等な立場での従業員参加の保障が選択されることになる⁴⁶。

以上のようなリヨン・カーンの主張は、企業の現実に対する企業制度説の楽観主義を排し、1982年の法律にまで至るその後の改革議論の基調を決定したものと解される。

3 就業規則制度改革論の具体化

(1) 就業規則修正論

1978年に、当時の V. ジスカール・デスタン大統領の下、第3次 R. パール内閣の労働大臣であった R. プーランは、就業規則および業務通達 (notes de service) に関する問題とその解決策を検討するための委員会を設置した。この委員会の委員長となったのが、J. リベロであった。彼は、委員会の意向を踏まえて、論点整理等に関する覚書を翌年公表した⁴⁷。

同文書では、就業規則に関する現行の法的枠組みの特徴として、労働法典が就業規則にいかなる定義も与えておらず、立法者は19世紀の実務が作り出した制度を、根拠や目的を明確にする必要がなく、自明のものであるかのように

⁴⁴ G. H. CAMERLYNCK et G. LYON-CAEN, *op. cit.*, p. 41.

⁴⁵ G. LYON-CAEN, *op. cit.*, p. 249.

⁴⁶ A. BRUN, *op. cit.*, p. 403.

⁴⁷ J. RIVERO, Note sur le règlement intérieur, *Dr. soc.*, 1979, p. 1 et s.

受け入れていること、そのために、たしかに一定の法令上の制約はあるが、その実際の影響力は非常に弱いこともあり、就業規則の内容や管轄事項が、実務上は、企業長の恣意的評価に広範に委ねられていること、法令上の明文によるものではなく暗黙のものであるが、より効果的な制約として、法令・労働協約により規律される事項は、企業において法令の適用のために必要となる規定を除いて、就業規則で扱うことが当然にできないとされること、などが指摘される。

また、就業規則で取り扱われている事項は、採用・試用、労働時間編成、義務付けや禁止事項、それらに違反した場合の制裁などからなる職場規律、労働安全衛生、賃金支払い、労働の終了、といった項目に分類できるとされる。しかし、就業規則のほとんどの規定が、労働者への容赦のなさから生じているとされる。すなわち、就業規則が労働者に課す厳格な義務はいかなる補償も伴っていない、これらの義務付けは厳しい制裁という威嚇の下に行われている、従業員の良心と誠実さに対する根本的な不信をそれは表している、従業員の基本的な要求が、企業利益のためにまったく犠牲にされ、ほとんど考慮されていない、との評価が行われる。

さらに、就業規則の適法性確保に関する諸問題が検討されるが、そのうちの1つとして就業規則と業務通達との区分がとりあげられる。すなわち、業務通達は就業規則の内容を具体化するものである。就業規則はそれに属する事項について明示的な定義をもたないが、それ自体で法的な意義をすでに有している。規制 (réglementation) を行うという点からすると、就業規則は、労働の組織化と企業内での労働条件に関する一般的で持続的な規定全体を意味するが、企業長がその一部しか就業規則に記載しないのであれば、就業規則法制は実効性を失ってしまう。就業規則の管轄事項における業務通達の領分は、一般性と持続性を有さない措置（個別的なまたは特別な決定、事情に応じたまたは一時的な決定）に限られるべきである。これらの点から、業務通達に適用ルールの明

確化を委ねている就業規則の規定は、業務通達が一般的で継続的なものである場合には違法とみなすべきであるが、労働監督官がそれを確認する手段をもたないという問題が残るとされる。

そのうえで、就業規則法制の改革のポイントとして、作成手続に関しては、就業規則の契約化 (contractualisation)⁴⁸、企業委員会の同意を踏まえた企業長による作成、既得の権利の維持、といった一連の解決策が検討可能であるとされる。実体的規制に関しては、就業規則の対象事項を明確にすること、就業規則の適法性審査に関する労働監督官の権限を拡大すること (現行法では審査対象が法令違背に限られているが、労働協約への適合性にも拡大すること、また、違反条項の廃止・修正のみならず、必要な追加もできるようにすること)、労働者の非違行為と制裁との均衡、懲戒における労働者への事前の聴聞の義務化といった手続保障を明確にすること、などが挙げられる。

ここにみられるリベロの現状認識は、リヨン カーンと共通のものであり、そこで示された論点整理や改革の方向性は、オルー法改革に直接繋がる下地をつくったものと評価できる。

(2) オルー法改革直前の議論

1981年5月には、F. ミッテランが大統領に選出され、また、社会党を中心とする左翼連立のP. モーロワ内閣が同年6月に誕生した。その労働大臣であったJ. オルーにより、同年9月に「労働者の諸権利に関する報告書」が大統領と首相に提出される。この報告書では、就業規則法制の改革が提案された。それは就業規則の廃止ではなく、制度の修正を内容とするものであり、かつ、使用者による一方的な制定という従来の就業規則の基本的性格を維持した。1982

⁴⁸ ここでは、労働条件決定を一方的なものから合意に移行させること、具体的には、就業規則で決定されてきた事項を、労働協約による決定あるいは労働契約による決定に委ねることを意味するものと解される。

年の就業規則法制の改革は、他の労働法制の改革と同様に同報告書の提案に沿って行われた。

このいわゆるオール報告を受けて、就業規則法制の修正か、就業規則自体の廃止かという問題を検討したのが、J. ペリシエであった⁴⁹。この点に関する彼の議論の概要はこうである。オール報告からさらに進んで、就業規則の単純な廃止を検討することができるか。技術的には、答えは肯定でしかありえない。企業の性質といったものもこれと少しも対立しない。企業における労働条件を一方的に決定する経営権の必要性は、まったく存在しない。その例として、ドイツ連邦共和国、ベルギー、オランダを挙げることができる。これらの3つの国では、フランスで就業規則と呼ばれているものは、労働者代表と使用者との合意を前提としており、合意が成立しなかった場合には、調整のための手続が組織されている。しかし、技術的に実現可能であるから、就業規則の廃止がフランスの状況に最善の解決策であるということにはならない。結局のところ、就業規則の廃止への唯一の障害は、フランス人のメンタリティや習慣から生じるものである。フランスの労使団体は、就業規則の廃止という変化を望んでいるのであろうか。

このようにペリシエは、就業規則法制の廃止は法技術的には可能であり、それが企業交渉の促進というオール法改革の論理にも沿ったものであるが、そこまで至らない理由として、就業規則法制の存続（同改革により機能領域は大幅に縮減されるが）への労使のコンセンサスの存在を暗に指摘する。

これに対して、企業における労働者の自由に関する法案に関して、1982年4月に、文化・家族・社会問題委員会の名でもって国民議会提出された、G. トゥータン議員の報告書では、ペリシエと同様に、多くの国では就業規則はもはや企業長だけの創造物ではないとし、さらに、フランスにおいてさえも、多くの企

⁴⁹ J. PELISSIER, *op. cit.*, p. 75 et s.

業は就業規則をもたず、とくに銀行の大部分では、労働協約が就業規則の代わりを務めていると指摘しつつも、つぎの4点から就業規則の廃止に反対し、制度改革という選択が正しいことを主張する⁵⁰。就業規則の単純な廃止は、業務通達を抜け道として使用者の権力と恣意を強化するおそれがある。現在までのところは全体的に抑圧的である就業規則の内容は、その領域が厳格に制限され規制が増大すれば、積極的あるいは保護的にすらなりうる。労働組合は、事業所における秩序と規律に関して、使用者と責任を分担するのを正当にもつねに拒否してきた。交渉が挫折した場合に、労働監督官または裁判官に決定権を委ねるのは現実的ではない。

、 はペリシエが示唆するコンセンサスの問題であるが、 、 はオール法改革が就業規則により使用者の権力を制限し、労働者保護を改善したかという結果によって、その選択の当否が問われることになるだろう。この点をつぎにみていきたい。

就業規則法制の改革 1982年の法律と労働者の自由・権利保障

1 諸説

前述のように、1945年のオルドナンスにより整備された基本的な枠組みは、企業における労働者の自由に関する1982年の法律により大幅に改革された。同法はオール法改革の一環をなすものである。オール法改革の基本的論理はつぎのように要約できるであろう⁵¹。同改革は、オイルショック後の当時の経済的危

⁵⁰ 同報告書の紹介は、つぎの文献での引用に依拠している。J.-C. JAVILLIER, *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981, réimpression avec complément*, LGDJ, 1984, pp. 233-4

⁵¹ 拙稿「フランスにおける企業交渉の新たな展開（1） その法的整序に関する動向との関連で」法政論集146号（1993年）172頁以下参照。そこでの評価はつぎの文献に依拠している。A. LYON-CAEN et A. JEAMMAUD, *Droit du travail, démocratie et crise en Europe et en Amérique*, Actes sud, 1986, pp.25-28, A. JEAMMAUD,

機への対応を課題とし、生産性の改善をその正統性とする。このための手段として選択されたのが、オール報告で強調される「企業における新しくかつ真正の市民権」の確立と「フランス流の真の経済民主主義」の構築である。つまり、使用者の権威を立て直すことによるのではなく、労使関係に分権的で合意に基づく規制を推進し、それが育成する民主主義の一形態の確立を試みることにより、企業が危機を克服することを目指していたといえる。

このような論理から、企業交渉法制の整備が進められるとともに、就業規則法制の改革が行われたことになる。1982年の法律により、従来の就業規則法制は、狭義の就業規則法制と懲戒法制とに分けられることになった（以下では、2008年に再編纂が完了した新労働法典の対応条文を [] で付記する）。

2 就業規則の定義規定による記載事項の限定等

狭義の就業規則法制に関してもっとも大きく変化したのは、就業規則の定義が行われ、就業規則の記載事項の大幅な限定が行われたことである。すなわち、労働法典 L.122-34条 1項 [L.1321- 1条] において、「就業規則は、次の各号について使用者が専ら決定する書面の文書である」とされ、1号として「企業または事業場における安全衛生に関する規制の適用措置 (mesures d'application)」、2号として「職場規律に関する一般的で継続的な規則、とりわけ、使用者が講じうる制裁の性質と段階」が限定列举された。また、同条 2項 [L.1321- 2条 1号] では、懲戒手続との関係で、「就業規則は、L.122-41条 [訳者注：前掲 (2) 参照] または場合によっては労働協約から生じるような、労働者の防御権に関する規定を記載する」とされた。

この定義規定には、その後の法改正により就業規則の記載事項の追加が行われている。1991年12月31日の法律により、同条 1項 1号について、「とりわけ L.

Droit du travail 1988 : des retournements, plus qu'une crise, Dr. soc., 1988, pp. 585-586 et p. 588.

230-3条 [L.4122-1条]⁵²に規定された規則」という文言が追加された。同法は、同条1項に新2号として、「危うくなっているとみられる安全・健康保護のための労働条件の回復に、使用者の申請により労働者を参加させうる条件」も追加した(旧2号は3号となる)。また、1992年11月2日の法律と2002年1月17日の法律により、セクシュアル・ハラスメントにおける権限濫用に関する規定とモラル・ハラスメントの禁止に関する規定を、就業規則は記載する旨の条文が、同条に追加された(3項~4項 [L.1321-2条2号])。

要するに、現在では、就業規則は、安全衛生法規の適用規定、安全・健康保護のための労働者参加に関する規定、職場規律に関する規定、セクシュアル・ハラスメント、モラル・ハラスメントに関する規定が義務的記載事項とされており、かつそれ以外の事項を規定する場合には、当該規定は就業規則としては扱われないこととなる。この点が、使用者が決定した労働条件基準で、就業規則には定義上含まれないものを、どのように法的に性質決定するかという論点を提起することになる(後述参照)。

なお、1994年8月4日の法律により、労働者に対する義務、または労務履行のために労働者の認識を必要とする条項を内容とするあらゆる文書は、フランス語で記載されなければならないこと、1つまたは複数の外国語の翻訳を付けることができること、これらの条項は外国での受領文書または外国人用の文書には適用されないこと、が規定された(L.122-39-1条 [L.1321-6条])。

3 就業規則の記載禁止条項

就業規則が記載することができない条項として、「法令および労働協約に

⁵² 同条は、1991年12月31日の法律により整備された、「安全衛生」のなかの「一般予防原則」に関する規定の1つである。同条によれば、就業規則法制の適用下にある企業において、就業規則に関する諸条件の枠内で使用者が労働者に定めた規則に従って、自らの安全および健康、ならびにその作為または不作為により関係する他の者の安全および健康について、その技能および能力に応じて配慮するのは、各労働者の義務であるとされる。

反する規定」のみならず (L.122-35条 1項前段 [L.1321-3条 1号])、 「行われるべき仕事の性質により正当化されず、追求される目的に比例しない制約を、個人の権利および個別的・集団的自由にもたらす規定」⁵³が明示された (同項後段 [同 2号])。なお、後者の点について、何人もそのような制約を行うことができない旨の規定が、1992年12月31日の法律により、労働契約に関する一般的な公序規定として労働法典に盛り込まれている (L.120-2条 [L.1121-1条])。さらに、 差別的条項の記載禁止も挙げられ (L.122-35条 2項)、その後の法改正によりこの差別禁止事由が追加された (1986年 1月17日の法律、2001年11月16日の法律)。新労働法典によりあらためて差別禁止事由が追加され、「雇用

⁵³ 1982年の法律による改革前において、コンセイユ・デタは、「企業長が、労働場所で安全衛生を確保するために、就業規則に関する労働法典の諸規定により認められた諸権限を行使する場合、追求される目的を達成するのに必要な制限しか、人の諸権利に課することはできない」として、「管理部は、疑わしい場合にはアルコールテストを行う権限を留保する。このテストを受けるのを拒否することは、服従拒否および酩酊状態の黙示の承認と同等であるものとする」という就業規則条項について、「これらの条項は、それが人の諸権利にもたらす侵害の観点から、一定の労働の履行または一定の機械の操作を行う労働者に関してしか正当化されず、使用者が企業における安全を確保するために、本件において法的に課しうる服従の範囲を、その一般性により越えている」と、すでに判断していた。CE 1^{er} févr. 1980, Peintures Corona, Dr. soc. 1980. 310, concl. A. BACQUET ; AJDA 1980. 438, obs. Y. ROBINEAU et M.-A. FEFFER. なお、1982年の改革後においても、コンセイユ・デタは、同種の事案において、同様の判断を行っている。CE 8 juill. 1988, SA Comptoir Lyon Alemand Louyot et autre, D. 1990, somm. 134, obs. D. CHELLE et X. PRETOT ; Rec. Cons. d'Et., table, p. 1043.

前者の1980年判決の際の政府委員意見では、フランスの就業規則とその法制の現状を要約するものとして、本文で紹介したJ. リヨン カーン論文とJ. リベロ論文に言及する (p. 310)。また、就業規則は「公の自由」に深くかかわり、就業規則の適法性に関する労働監督官の関与を通じて、行政裁判所の果たす役割がこの点で重要となるが、コンセイユ・デタが当該権限を行使する機会をこれまでで得たのは、注 (19) で紹介した判決のときだけであるとする (pp. 311 et 314)。この政府委員意見については、さらに注 (100) 参照。

その後、オルー法改革直前の判決において、コンセイユ・デタは、「企業内組合活動権を法律により課せられる以外の制約の下に置くことはできない」として、組合掲示板への掲示物については掲示と同時に使用者に一部提出するとされているが [新労働法典での対応条文 : L.2142-3条]、入退所時の施設内での組合の刊行物・ピラ配布についてはそのような制約が課されていないにもかかわらず [L.2142-4条]、後者に同様の制約を課す就業規則条項の削除を求めた労働監督官の決定を適法であるとした。CE 20 janv. 1982, Création Hénon, AJDA 1982. 407, note A. JEAMMAUD.

または労働において同じ職業的能力を有する労働者を、出自、性、風俗、性的志向、年齢、家族状況・妊娠、遺伝的特徴、民族・国家・人種への真正あるいは仮定的な帰属・非帰属、政治的見解、組合・共済活動、宗教的信条、肉体的外観、家族名により、または健康状態・障害により差別する規定」が記載禁止条項とされた (L.1321-3条3号)。

4 業務通達の取扱い

上記3で挙げた記載事項に関して、一般的で継続的な条項「条項」という文言は新労働法典では「義務」に変更される⁵⁴を定める業務通達または他の文書⁵⁴は、就業規則が存在する場合にはその付属文書とみなされ、いかなる場合においても、就業規則法制の下に置かれるとされた (L.122-39条1項 [L.1321-5条1項])⁵⁵。

5 行政審査・司法審査

上記3および4に反する就業規則の規定について、労働監督官はいつでも削除または変更を求めることができる (L.122-37条1項 [L.1322-1条])。労働監督官の決定は、2か月間、不服申立ての対象となりうる。労働監督官の決定およびその不服申立に対する州労働局長の決定は、理由を付されて使用者に通知され、情報提供のために従業員代表⁵⁶に伝達される (L.122-37条2項 [L.

⁵⁴ 今日では、多くの企業において導入されている倫理憲章、行為準則、内部告発規程などの法的性質が問題となっている。下級審裁判所はこれらを就業規則への添付書類としているが、破毀院はこの点について判断を行う機会をまだ得ていないとされる。J. PELISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD et E. DOCKES, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4^e éd, Dalloz, 2008, pp. 798-9.

⁵⁵ ただし、緊急性がそれを正当化する場合には、安全衛生に関する条項は即時に適用される。この場合、当該条項は、安全衛生委員会の書記、企業委員会の書記および労働監督官に、即時かつ同時に伝達されなければならない (L.122-39条2項 [L.1321-5条2項])。

⁵⁶ オール法改革の一環をなす1982年12月23日の法律により、安全衛生労働条件委員会が設置された。労働者50名以上の企業において設置が義務付けられている (旧労働法典L.

1322-2条]、L.122-38条 [L.1322-3条、R.1322-1条])。州労働局長の決定に対しては労働大臣に不服申立を行うことができ、さらに不服がある場合には行政訴訟で争うことができる。

以上のような行政審査とは別に、就業規則の司法審査に関しては、個別係争の際に、労働裁判所が上記(3)および(4)に反する就業規則の規定の適用を排除した場合、判決の写しが同裁判所事務局から労働監督官および従業員代表に伝達されるとの規定が存在する (L.122-37条3項 [L.1322-4条])。

6 就業規則の作成単位・人的適用範囲等

就業規則の作成義務が課される従業員数基準は変わりがないが、作成単位が企業または事業所とされた (L.122-33条 [L.1311-2条])。この就業規則の作成単位は労働監督官の審査対象となり、争いがある場合には行政裁判所で決定される⁵⁷。また、就業規則の人的適用範囲についても同様である。就業規則は全従業員に適用され、それには社外労働者も含まれるが、懲戒権の行使に関する規定は除かれ、使用者と労働契約を締結している者に対してしか懲戒権は行えないとされる⁵⁸。

就業規則の作成・変更手続 (L.122-36条 [L.1321-4条])、公開性に関する手続 (R.122-12条～R.122-13 [R.1321-1条～R.1321-2条]) 等も、基本的に変更された点はない。

罰則についても、基本的な仕組みに大幅な変更はない。新労働法典によれば、

236-1条、新労働法典 L.4611-1条)。1982年改革後の就業規則法制の紹介において、「従業員代表」とされるのは、企業委員会委員、それが無い場合には従業員代表委員、さらに、安全衛生労働条件委員会の管轄事項に関係する場合には、同委員会を指す。

⁵⁷ CE 5 juin 1987, UAP, Dr. soc. 1987. 651, 1er esp., note J. SAVATIER ; 5 mai 1993, SAT, RJS 7/93, n° 741.

⁵⁸ CE 4 mai 1988, SA Bopp Dintzner Wagner et C^{ie}, D. 1990, somm. 134, obs. D. CHELLE et X. PRETOT ; 12 nov. 1990, Atochem, AJDA 1991. 484, obs. X. PRETOT.

罰金制裁の禁止違反（後掲7参照）には、3750ユーロの罰金刑が科され、狭義の就業規則法制の各規定違反には、第4級の違警罪に関して規定された罰金刑が科される（L.1333-3条、R.1323-1条）。

7. 懲戒法制の整備

1982年の法律は、懲戒法制の整備も行った⁵⁹。第1に、懲戒処分⁶⁰の定義規定が設けられた。それによると、「使用者が非行であるとみなした労働者の行為の結果として、使用者により採られる口頭での注意以外のあらゆる措置は、当該労働者の地位、職務、キャリアまたは報酬に、直接であれ間接であれ影響を与える性質を有する場合には、制裁となる」とされた（L.122-40条 [L.1331-1条]）。第2に、懲戒手続⁶¹がつぎのように整備された。懲戒処分を行う場合には、懲戒理由を書面で同時に伝えなければならない（L.122-41条1項 [L.1332-1条]）。

使用者が懲戒を検討するときには、それが譴責または労働者の地位や賃金に直接・間接に影響しない制裁である場合を除いて、目的を示して当該労働者を召喚しなければならず、使用者は検討されている懲戒の理由を伝え、労働者の釈明を受ける。懲戒はこの面談日から丸一日未満にも1か月を越えても行われてはならない。懲戒は理由をつけて当事者に通知されなければならない（同2項 [L.1332-2条]）。労働者の非違行為が、保全的措置としての即時的な出勤停止を不可欠とする場合には、当該非違行為に関する最終的な懲戒は、前項に定められた手続が遵守されなければ行うことができない（同3項 [L.1332-3条]）。

第3に、非違行為に関する時効も設けられた。すなわち、いかなる非違行為も、使用者が把握してから2か月を超えた場合には、同一期間内に刑事手続の対象となったときを除き、当該非違行為だけでは懲戒手続を開始させることは

⁵⁹ 盛・前掲論文注（7）511頁以下参照。

できない (L.122-44条 1項 [L.1332- 4条])。懲戒手続の開始よりも3年よりも前のいかなる懲戒も、新しい懲戒の根拠として援用することはできない (同2項 [L.1332-5条])。

第4に、従前どおり罰金の制裁が禁止され、これに反する規定は書かれていないものとみなされるとされた (L.122-42条 [L.1331-2条])。

第5に、懲戒処分 of 司法審査に関する規定が創設された。それによれば、係争の場合に、労働裁判所は、行われた手続の適正さと、労働者の非難されている行為が懲戒を正当化する性質を有するか否かを評価する (L.122-43条 1項前段 [L.1333-1条 1項])。使用者は、懲戒を行うために採用した証拠を、労働裁判所に提出しなければならない (同項中段 [同2項])。これらの証拠、および労働者により自らの主張を根拠付けるために提出された証拠に照らして、労働裁判所は、必要な場合には有用と判断するあらゆる証拠の提出を命じたのちに、確信を形成する。疑いが残る場合には、労働者の利益とする (同項後段 [同3項])。労働裁判所は、形式的に不適正である、または根拠がないもしくは非違行為との関係で不均衡な懲戒を無効にすることができる (同条2項 [L.1333-2条])。以上の諸規定は解雇の場合には適用されない (同条3項 [L.1333-3条])。

これらの規定が、使用者による懲戒に対する労働者保護を、飛躍的に発展させたことは疑いの余地はないであろう。とくに最後の司法審査規定の創設により、懲戒に関する唯一判断者の法理は廃絶されたと評価できる。

8 小 括

以上のような就業規則法制の改革の最大の特徴は、就業規則の管轄事項を極限まで限定したこと、労働者の自由と権利の保障を基本にして、就業規則によるその制限を例外的にしか許容しないとの立場をとったことにあるであろう。前者の点は、オール法改革のこれも一環をなす、団体交渉および労働争議の調

整に関する1982年11月23日の法律と、一対をなすものとして把握する必要がある。とりわけ、同法による企業レベルの年次交渉義務の創設⁶⁰と前述した就業規則の対象事項の限定により、就業規則による一方的労働条件決定から、労使合意による労働条件決定への転換が実質的に準備されたといえる。

オール法改革を通じて、企業を市民社会（自由で平等な市民を前提とする社会）に包含するための制度的前提条件が、一通り用意されたと評価できるであろう。

判例法理の展開

1 行政判例による労働者の自由・権利の保護

(1) コンセイユ・デタの判例 事例の紹介

就業規則条項について、労働監督官は審査権限を十分に行使しており、問題があると判断する条項の撤回を相当な頻度で求めているとされる⁶¹。就業規則に関する判例法理は、従来は破毀院社会部により形成されていたが、現在では、この労働監督官の決定を契機とする行政訴訟を通じて主として形成されており、これにより、就業規則の対象や内容を限定する労働法典上のルールに関する多くの解釈・例証が提供されている、との評価が一般的である⁶²。コンセイユ・デタの判例はつぎのようになっている。

(i) 1987年3月27日判決： 事業の特殊性から、意見や信条の表明における慎重義務 (*obligation de réserve*) を、従業員の負担として制度化することを目的とする諸条項は、かりにそれが従業員の良心の自由に反しないと

⁶⁰ 拙稿・前掲論文注 (51) 174頁以下参照。

⁶¹ A. LYON-CAEN, J. PELISSIER et A. SUPIOT, *Droit du travail*, 18^e éd., Dalloz, 1996, p. 726.

⁶² J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, 24^e éd., Dalloz, 2008, p. 790, J. PELISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD et E. DOCKES, *op. cit.*, p. 802.

しても、就業規則に記載しうる規定には含まれない⁶³。

(ii) 1987年6月12日判決： 「いかなる労働者も、労働状況が生命または健康にとって深刻で急迫の危険をもたらすと考える合理的な理由がある場合には、上司に伝えた後に、当該危険に関するあらゆる情報を書面で記録しなければならない」と定める就業規則条項は、法律（いわゆる労働者の撤退権 (droit de retrait) に関する規定⁶⁴) が課していない書面での申告を義務付けるものであり、企業における安全の必要性により正当化されない拘束を、法律上の権利の行使において労働者に課している。また、服や私物のために労働者の利用に委ねられたロッカーについて、「管理部は、その状態と内容をコントロールするために何時でも開ける権利を留保する」と定める就業規則条項は、とりわけ関係労働者への事前の通知を定めない点で、企業における安全衛生の確保のために、使用者が人の諸権利や個別的自由に適法にもたらしうる制約の範囲を越えている⁶⁵。

(iii) 1987年6月12日判決： 年度初めにその努力 (efforts) に報いるために労働者に支給される特別な手当が、遅刻・欠勤（争議のための欠勤を含む）、労働者に帰責される非行を理由とする交通事故・会社設備の破損の場合に、削減されうるまたは不支給となりうることを定める就業規則条項は、

⁶³ CE 27 mars 1987, Assoc. gestionnaire P.-F. Jamet, D. 1989, Somm. 65, obs. obs. D. CHELLE et X. PRETOT.

⁶⁴ 前述の1982年12月23日の法律により、労働状況が生命・健康にとって深刻で急迫の危険をもたらすと考える合理的な理由がある場合には、労働者はそのことを使用者にただちに指摘するものとされ、使用者はそのような労働状況が継続する場合に、労働者に仕事の再開を求めることができない (L.231-8条1項・2項 [L.4131-1条])、かかる労働状況から撤退する労働者に、いかなる制裁も賃金控除も行いえないとされた (L.231-8-1条前段 [L.4131-3条])。

⁶⁵ CE 12 juin 1987, Soc. Gantos, Dr. soc. 1987. 651, note J. SAVATIER ; D. 1989, Somm. 65, obs. D. CHELLE et X. PRETOT. これに対して、「法令および労働協約の諸規定、とりわけ、従業員代表制度および労働者の意見表明権に関する諸規定の留保の下に」、従業員が許可なく仕事を離れることを禁止する就業規則条項は、撤退権と対立しないとされる。CE 6 mars 1989, SA Entreprise Bentin et C^{ie}, D. 1990, somm. 134, obs. D. CHELLE et X. PRETOT.

罰金または他の金銭的制裁の禁止 (L.122-42条 [L.1331- 2 条]) を無視している。 また、当該条項は、争議のための欠勤に制裁が適用されると定めることにより、争議権行使による報酬および社会的利益に関する差別的措置を禁止する労働法典 L.521- 1 条 2 項 [L.2511- 1 条 2 項] に違反する⁶⁶。

(iv) 1987年10月9日判決： 労働の開始と終了のために特定の時間に職務に就いていることが必要な場合に、実際に交替するまで勤務時間割の遵守を定める条項は、職場規律に関する一般的で継続的なルールであるから、就業規則に記載することができる。これに対し、時間外労働義務または（事故や天災などの理由による集団的労働停止が生じた場合の）埋合労働 (récupération) 義務に関する条項は、通常は労働契約または労働協約に属するものであり、州労働局長が当該条項の削除を求めたのは正当である⁶⁷。

(v) 1988年7月8日判決： 酩酊状態で事業場に立ち入る、またはそこに滞在することを全従業員に禁止し、疑わしい場合には、とりわけアルコールテストにより酩酊状態か否かの確認を行うと規定する就業規則条項は、人の諸権利に与える侵害という点で、一定の労働の履行または一定の機械操作を行う労働者に関してでなければ、正当化されえない。 従業員の車のために企業が用意した駐車場の利用条件に関する就業規則条項は、就業規則の適用領域と無関係である。 従業員選出代表および組合代表委員に法律上認められた有給活動時間 (crédit d'heures) について、その利用はそのことを正当化する活動と関係しなければならず、使用者により事後的

⁶⁶ CE 12 juin 1987, Soc. Hapian Frères, Dr. soc. 1987. 651, note J. SAVATIER ; D. 1989, Somm. 65, obs. D. CHELLE et X. PRETOT.

⁶⁷ CE 9 oct. 1987, Régie nationale des usines Renault, Rec. Cons. d'Et., table, p. 969 (就業規則におけるアルコールテスト条項を一定の条件のもとに適法とし、シャワーの利用に関する条項を就業規則の対象事項ではないとした判示部分、および労働者の表現の自由に関する就業規則条項が、公共部門の民主化に関する1983年7月26日の法律に反し、理事会により決定されていないとされた判示部分については割愛する)。

に審査が行われうるとする就業規則条項も、同様である。これに対して、「資材と道具をその利用担当者である従業員に引き渡す際には、両当事者により署名される目録を作成する。従業員は自分に委ねられた資材と道具について責任を有する。」と規定する就業規則条項は、職場規律に関するものであり、就業規則の適用領域と無関係ではない⁶⁸。

- (vi) 1989年1月25日判決： 企業長は、職場規律を確保するために、労働法典 L.122-33条 [L.1311-2条] (就業規則の作成義務に関する規定) により認められた権限を行使する場合には、追求される目的を達成するために必要な制約しか、人の諸権利に課すことはできないが、「政治的または宗教的会話、およびより一般的には業務に無関係なあらゆる会話は、とくに禁止される」と定める就業規則条項は、この点で、企業における良好な秩序と規律、および特殊な関心を要する特定の労働の良好な履行を確保するために、使用者が命じる拘束の範囲を越えている⁶⁹。
- (vii) 1990年7月20日判決： 私立学校の就業規則において、「本校は、カトリック学校であるという特殊性を有する。本校により給与を支払われるのであれそうでないのであれ、何人もこの特殊性を尊重しなければならない。」と定められていた。労働大臣は、学校の非教育職員に適用される限りで同規定の廃止を同校に命じた。地方行政裁判所もこれを支持したため、同校の通学生家族会 (Association familiale de l'externat) が控訴を行った (これ以上の経緯は判決文および政府委員意見からは不明である)。コンセイユ・デタは、つぎのような理由から、同家族会の上告を棄却した。私立学校において教育が行われる条件に関する1959年12月31日の法律4条によれば、教育を行う教師は同法1条に定められた学校の特殊性の尊重を義務付けられるが、同条も他のいかなる法律上の条項も、学校職員全体に就業規則によ

⁶⁸ CE 8 juill. 1988, SA Comptoir Lyon Alemand Louyot et autre, préc.

⁶⁹ CE 25 janv. 1989, SITA, Dr. soc. 1990. 201, consl. J DE CLAUSADE.

り課される義務のなかに、私立学校の特殊性の尊重を挙げることの支障とはならない（政府委員意見では、かかる義務が制裁をとまう点で職場規律を構成することなども指摘される）。しかし、就業規則がこのような措置を適法に定めることができるのは、就業規則それ自体において、一方で、私立学校の特殊性の尊重が良心の自由を侵害するのを許容することはできず、他方で、職員により行われる職務の性質との関係で、当該義務が評価されなければならないと規定される場合のみである⁷⁰。

(viii) 1990年11月12日判決： 「各労働者は各自の安全に責任をもち、その行動により他の者の安全を保持しなければならない」と定める就業規則条項は、たんに労働者への注意喚起であり、安全衛生に関する規制の適用措置、または職場規律に関する一般的継続的準則としての性格をもたない（その削除を求めた労働監督官等の決定を無効とした地方行政裁判所の判決は正当ではない）。化学製品の加工・製造工場において、「火力使用を基本とする事業活動の性質、工業設備の複雑さ、および使用・製造される製品の危険性は、あらゆる災害の予防と労働者・住民・環境の保護のための特別な準則を課す。これらの準則は、争議中を含むあらゆる状況において、...担当者またはその代替者により維持されなければならない労働ポストをとくに規定する。争議の場合において、48時間の予告期間内に公表される業務通達は、...争議時に確実に行われるのが必要なポスト、および待機を求められる様々な職務を記載する。」と定める就業規則について、当該企業の労働者による争議権行使に一定の制約をもたらすとしても、就業規則の適用範囲と無関係ではない（就業規則の対象事項と無関係であることを理由に、労働大臣等は上記就業規則条項の中段および後段の削除を求

⁷⁰ CE 20 juill. 1990, Assoc. St-Joseph, Dr. soc. 1990. 862, concl. M. POCHARD. これと同旨の判決として、CE 23 juill. 1993, Instituion privée de Monistrol-sur-Loire, Dr. soc. 1993. 842, concl. M. POCHARD.

めたが、これを支持した地方行政裁判所の判決は正当ではない⁷¹。

(ix) 1992年10月12日判決： 職場占拠、ピケの実施、集団的紛争の場合の監禁を、重大な非行または重い非行 (*fautes lourdes*) とみなすとする就業規則条項は、争議権行使の際に遂行されうる行為を対象としているがゆえに、就業規則の適用領域とは無関係である⁷²。

(x) 1994年12月9日判決： 「会計窓口担当者および販売担当者は、自分の家族（配偶者、尊属、卑属、兄弟姉妹）である客が、会計窓口に立ち寄ることを受け入れてはいけない。この規則へのあらゆる違反は重大な非行を構成する。」と定める就業規則条項は、会計窓口担当者および販売担当者により行われる仕事の性質により正当化されず、追求される目的にも比例しない制約を、人の諸権利ならびに個別のおよび集団的自由にもたらす⁷³。

(xi) 1995年12月29日判決： 核施設において、そこで働くすべての者に身分識別プレートの装着を義務付ける業務通達について、労働者が属する企業とその者が入ることを許されている区域に応じて、当該プレートが異なる色となっているという事情は、「行われるべき仕事の性質により正当化されず、追求される目的に比例しない制約を、個人の権利および個別的・集団的自由にもたらす規定」を就業規則に記載できないとする、労働法典 L. 122-35条 [L.1321-3条2号] 違反とはいえない。また、当該措置は、労働者の私生活にいかなる侵害ももたらさず、人および原子力施設の安全を確保する必要性により正当化される⁷⁴。

(xii) 1995年12月29日判決： 同じ核施設において、争議時における施設の安全水準の維持のための措置に関して団体交渉が行われたが、それが挫折し

⁷¹ CE 12 nov. 1990, Atochem, préc.

⁷² CE 12 oct. 1992, SA Sofrapain Lyon, RJS 1/93, n° 32 ; Dr. soc. 1993. 162, Concl. G. LE CHATELIER. これと同旨の判決として、CE 21 oct. 1994, Teintureries de la Turdine, RJS 1/95, n° 25, D. 1996, somm. 225, obs. D. CHELLE et X. PRETOT.

⁷³ CE 9 déc. 1994, Soc. Obi-France, RJS 2/95, n° 129.

⁷⁴ CE 29 déc. 1995, Eurodif. Dr. soc. 1996, 391, 2° arrêt, concl. Ch. MAUGÛE.

た。経営側は就業規則に付属する業務通達として当該措置を定め、これを労働監督官に送達した。労働監督官は、当該業務通達の就業規則への統合を拒否する決定を行った。州労働局長もこれを支持する決定を行った。しかし、労働大臣はこれを無効とし、かかる統合を認める決定を行った。これに対して、原子力エネルギー産業職員独立組合が訴えを提起したが、1審、原審ともに認容されなかった。コンセイユ・デタは、つぎのような理由から、同組合の上告を棄却した。危険とみなされる核廃棄物の取扱いを専門的に行い、継続的に運行されなければならない施設に適用される、安全措置およびとりわけ待機措置を定めることを、当該業務通達の諸規定は目的とする。企業の一定の労働者にとって争議権行使に影響を及ぼすとしても、核物質の防御と制御に関する1980年7月25日の法律6条の適用にそもそも対応したこのような措置は、就業規則の適用領域と無関係ではない⁷⁵。

(xiii) 1997年10月3日判決： 「職員は、その行う取引および与えられた責任の性質を考慮して、自分が場合によっては所持しているあらゆる銀行における口座の存在を、管理部に通知しなければならない。さらに、職員は、管理部の請求により、自分の市場取引に関するあらゆる有用な証拠書類を提出しなければならない。」と定める銀行の就業規則条項について、その後段は、職員にその市場取引を使用者に伝えることを義務付けるもので、有価証券取引所に関する1988年1月22日の法律により、銀行がその労働者に対して、就業規則において定めることができるとされるのを越える情報提供義務を、当該職員に課してはいない。これに対して、当該条項の前段は、他の銀行で所持しうる口座の存在を管理部に知らせることを義務付けるもので、職員の仕事の性質により正当化されず、追求される目的にも比例しない制約を個人的自由を課している⁷⁶。

⁷⁵ CE 29 déc. 1995, Eurodif. Dr. soc. 1996. 391, 1^o arrêt, concl. Ch. MAUGÛE.

⁷⁶ CE 3 oct. 1997, Syndicat FO de la CRCA du Midi, RJS 12/97, n^o 1371.

(xiv) 2005年7月27日判決： リハビリ施設において、48名の労働者のうちの8名が参加した争議行為の後に、管理部がこの8名に対して各人の自宅住所に送付した、「貴殿が任せられている患者の健康と安全に対するその欠勤の影響を考慮して、貴殿はいかなる場合にもそのポストを離れるにあたっては、貴殿の不在を取り繕うのを可能にする十分な期間をもって使用者に予告しなければならない」という文面の書状について、患者の看護と保護と監視を委ねられているすべての労働者に、違反の場合の制裁付で課せられている一般的かつ継続的な行為準則が記載されていることから、就業規則の付属文書を構成する。また、当該文書の諸規定は入所患者の安全と健康を保護することを唯一の目的としているが、施設従業員の一部の不在が一般的安全を危うくすることが、全証拠からは明らかではないのにもかかわらず、かかる目的を根拠とすることで、就業規則という手段により争議権行使を規制する権限が使用者にあるとはいえない⁷⁷。

(2) 整理

以上のように、行政判例においては、就業規則の当該条項が、(a)就業規則の管轄事項に含まれるか、(b)管轄事項に含まれるとしてもそれは適法か、という基本的には2段階の審査が行われているといえる。(c)に関連して、当該文書がそもそも就業規則に該当するかが争われる場合もあり、従業員に郵送した文書が就業規則に該当するとされた事例が存在する((xiv))。

(a)については、就業規則の管轄事項が厳格に解され、これに該当しない条項は労働監督官が削除を求めうるとされる。就業規則の管轄事項で問題となるのは、職場規律である。前述のように、現在では、就業規則は、安全衛生法規

⁷⁷ CE 27 juill. 2005, Centre de convalescence et de rééducation de la Roseraie, RJS 11/05, n° 1089 ; concl. F. DONNAT, RJS 11/05, p. 761, Dr. ouvr. 2006. 11, note D. BOULMIER.

の適用規定、安全・健康保護のための労働者参加に関する規定、職場規律に関する規定、セクシュアル・ハラスメント、モラル・ハラスメントに関する規定が、義務的記載事項とされている。このなかで職場規律以外の事項に関する就業規則条項は、労働法典上の関連規定の具体化として位置づけられるのに対し、職場規律は、1982年の改革前からそうであったように、まさに企業がその事業の特殊性や規制の必要性等に応じて自治的に定めるからである。

上記のコンセイユ・デタの各判決では、慎重義務を労働者に課す条項 ((i))、時間外労働義務および埋合労働義務に関する規定 ((iv))、駐車場の利用条件 ((v))、従業員代表の活動規制 ((v))、安全確保に関する注意喚起のための規定 ((viii))、争議時に遂行される行為の規制 ((ix)) が、就業規則の管轄事項に該当しないとされた。

当該条項が就業規則の管轄事項に該当すると判断された場合、争われている決定が管轄事項該当性を否定して当該条項の削除を命じるものであれば、それ以上の審査は行われないことになる。このような例として、労働者の使用する道具等の引渡しに関する条項 ((v))、化学製品加工・製造工場における争議時の安全確保のための条項 ((viii))、核施設における同様の条項 ((xii)) が挙げられる。争議時の行為規制が就業規則の管轄事項に該当するか否かで判断が分かれているが、争議時の行為の一般的な規制は管轄事項に属さず、事業の特殊性との関係での安全確保のための規制であれば、管轄事項に該当するとの判断が行われているものと推測される。

多くの場合には、(a)の審査をクリアした後に、(b)の審査が行われることになる。ここでは、就業規則の記載禁止事項に該当するか否かが審査されることになるが、職場規律に関しては、主として、労働者の権利や個別的・集団的自由にもたらす制約の適法性が、労働者の職務との関連性や当該条項の目的との比例性により審査されることになる。

一方で、仕事の性質との関係では、アルコールテストに係る条項について、

制約の適用対象となる労働者の範囲が広すぎるとされた ((v))。他方で、目的との比例性との関係では、労働者の撤退権の行使に関する規制やロッカーの私物検査の権限留保について、企業における安全確保という必要性により正当化されないとされた事例 ((ii))、業務に無関係な会話等の禁止について、企業における良好な秩序等の確保のために、使用者が命じうる拘束の範囲を越えているとされた事例 ((vi))、あるいは、入所患者の安全・健康の保護を目的とする職員の職場離脱 (争議を含む) に関する規制について、その必要性が明らかではないとされた事例 ((xiv)) が存在する。

さらに、私立学校の特殊性尊重義務を職員全体に課す条項、会計窓口への家族の立寄りをその窓口担当者等に禁止する条項、他の銀行での口座所持に関する情報を銀行職員に義務付ける条項については、仕事の性質および目的との比例性のいずれの点でも正当化されないとされている ((vii)、(x)、(xiii))。とりわけ、良心の自由についての制約は許されないとされている ((vii))。これに対して、核施設で働くすべての者に色を使った身分識別プレートの着用を義務付ける規定、有価証券取引所に関する法律に基づき銀行の職員に市場取引に関する情報提供を義務付ける規定については、このいずれの点でも正当であるとされた ((xi)、(xiii))。

(b)については、これ以外にも、法令・労働協約違反が審査されることがある。法令違反の1つとして、罰金の禁止等に該当するか否かが争点となったのが、上記(iii)の事例である。この事案では、精勤手当の支給に類似した当該条項について、賃金の支払条件を定めるもので、就業規則の管轄対象外であるとすれば、その削除命令を正当化するのに十分であった。しかし、コンセイユ・デタは、同条項を職場規律に関するものとして位置づけ、罰金の禁止、および争議権行使に対する賃金等に関する差別的措置の禁止に該当するとした。この

⁷⁸ J. SAVATIER, Le contrôle administratif du règlement intérieur, Dr. soc. 1987. 652-653, préc.

点で、破毀院社会部の判例とは異なる立場を採用したとされる⁷⁹。すなわち、破毀院社会部の判例によれば、かかる手当は賃金の一要素をなし、その支給条件が満たされなければ不支給となりうるものであり、当該不支給は労働契約の双務性の単なる帰結であって、罰金ではない。労務の自発的な不完全履行の場合に賃金が削減されるのも、罰金ではない。また、争議の際に精勤手当が不支給となるのは、他の欠勤の場合も同様に不支給となるのであれば、争議権行使に対する差別的措置ではないからである。実際には、行政決定により、かかる条項を就業規則から削除したとしても、手当の支給条件として当該条項を司法裁判所に主張することはできるので、コンセイユ・デタの本判決の実務的な影響はそれほど大きくはないとされる。

このように、コンセイユ・デタの判例においては、就業規則の管轄事項となる職場規律の概念が厳格に解されるとともに、個人の権利や個別的・集団的自由への就業規則による制限を「行われるべき仕事の性質により正当化」され、かつ「追求される目的に比例」する場合にしか許容しないとすする条文の射程が、事業・職務の特殊性や職場における安全（場合によっては利用者・住民も含めて）の確保等との関係で具体化されている。ここで概念定義があらためて問題となるのが、「職場規律」であり、それを正当化する理由の1つである「安全」である。

(3) 職場規律と安全の概念について

就業規則の管轄事項である職場規律の概念は、もともと曖昧であり、その内包・外延ともに不明確さを免れない。広義の職場規律は、「全体の良好な運営と集団生活の最低限の調和を確保するための措置で、企業の一般的な組織化と呼びうるもの」⁷⁹を包含する。狭義の職場規律は、労働契約の目的をなす労務給付

⁷⁹ A. BACQUET, Règlement intérieur et libertés publique, Dr. soc. 1980, p. 315, préc.

の履行確保のためのルールに限定される。コンセイユ・デタの判例でも、職場規律の概念を明確に定義したことはないが、同概念について一般的に制限的な解釈をとっているとされる⁸⁰。この点については、つぎのような指摘がされている。

コンセイユ・デタでは、「職場規律に属する条項であると性質決定するために、当該条項の目的よりもその内在的な性質、すなわち、場合によっては制裁を備えた強行的性格」⁸¹が考慮されている。そこでは、「職場規律に関する就業規則を、制裁と固有の意味での手続のほかに、企業の「一般的治安 (police générale)」のためのルールのみ限定する」傾向がみられるが、具体的な判断の仕方となると相違が残る。多く判決は、制裁の有無を確認するにとどめるが、他の判決は、より積極的に、労働契約または労働協約に通常属する条項を排除している⁸²。

このように、コンセイユ・デタは、職場規律の概念について比較的厳格な解釈を採用しているとされるのであるが、その一方で、安全の概念については逆の傾向がみられるとの指摘がある。すなわち、「コンセイユ・デタは、安全のための措置の概念については拡大された見方をとっている。問題となっている条項が、企業における安全を目的とするものである以上、当該条項は就業規則に法的に記載することが可能となる」⁸³とされる。争議時の行為規制が就業規則の管轄事項となるか否かに関する前述のコンセイユ・デタの判例にも、このような傾向はみることができる。

要するに、職場規律条項が否かについては、それが「場合によっては制裁を

⁸⁰ D. CORRIGNAN-CARSIN, A propos de l'obligation du port d'une tenue vestimentaire : domaine et régime du règlement intérieur et de la note de services, JCP 1993. II. 22148.

⁸¹ D. CHELLE et X. PRETOT, Le contrôle administratif du règlement intérieur de l'entreprise, AJDA 1989, p. 214.

⁸² D. CHELLE et X. PRETOT, Contentieux administrative du travail, D. 1990, somm. p. 135, préc.

⁸³ CE 12 nov. 1990, Atochem, AJDA, 1991. 487, obs. X. PRETOT, préc.

備えた強行的性格」を有するか否かが一般的な判断基準とされているが、当該条項が企業における安全確保を目的とする場合にも、職場規律条項とされる傾向にあるといえる。

それでは、就業規則の法的拘束力に関する司法裁判所の判例法理はどのようになっているか。また、オレー法改革により、就業規則の管轄事項を除いて、使用者による労働条件の一方的決定という問題はなくなったのか。これらの点について簡単にみてみたい。

2 破毀院社会部の判例の動向

(1) 就業規則の法的性質

契約説と制度説との間の理論的対立と1982年法による制度改革を経て、契約説に伝統的には依拠してきた破毀院社会部は、現在では、就業規則を「私法上の規則制定行為」(acte réglementaire de droit privé)として性質決定を行い、「適法に (régulièrement) 作成された以上は、全従業員と企業長に課せられる」とする⁸⁴。同法を契機として判例変更が行われたことになる。

まず、「規則制定行為」であるという点に関しては、評釈においてつぎのような趣旨の指摘がされている⁸⁵。就業規則の対象事項は労働契約の内容を侵食しないようにされているが、このことは労働契約の二重性を認めることと繋がる。すなわち、労働契約は文字通りの契約であると同時に、労働者を企業の従業員に編入することで経営者権限の下に置くという条件行為 (acte-condition) でもある。就業規則への労働者の同意という擬制が生まれたのは (前掲「木靴事件」参照)、一方的行為により一定範囲の私人に対して法的ルールを創設できるとするのが、困難であったからである。このような擬制はもはや不要となり、国家に由来する権限がそこには存在することになる。企業レベルでの年次義務的交

⁸⁴ Soc. 25 sept. 1991, Dr. soc. 1992. 24, note J. SAVATIER.

⁸⁵ J. PELISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD et E. DOCKES, op. cit., p. 799.

涉が不首尾に終わった場合に、賃金や労働時間について使用者が措置 (mesures) を一方的に講じることを認める規定 (L.132-29条2項 [L.1321-5条]) などと同様に、就業規則に関しても、使用者が一方的に法的ルールを定めることを法律が授權しているのである。こうして、就業規則は契約ではなく集団的規範として理解され、それを設定する権限は法律に由来するとされることになる。

就業規則が集団的規範とされることから、現在の判例では、労働協約等と同様に、労働契約への化体が否定される (後述3参照)。とりわけ、就業規則が化体しないことは、労働契約を補完する条項がもはや記載されないことから、より容易に理解できるとの指摘がある⁸⁶。

集団的規範の契約化体を認めない現在の判例の立場と、法律による就業規則の管轄事項の限定から、つぎの2つの破毀院社会部の判決は説明される。すなわち、採用の際に就業規則に労働者が署名したことは、労働法典により限定された就業規則の対象事項とは無関係な配転条項を、労働契約に統合するのに同意するという、明白で一義的な意思 (volonté claire et non équivoque) を表さないとされた⁸⁷。また、就業規則の対象事項と無関係な手当を定める就業規則の条項に、労働契約が明示的に準拠していることは、当該手当を契約化する効果をもたず、それは使用者による一方的債務負担 (engagement unilatéral) として扱われるとされた⁸⁸。

(2) 行政裁判所との関係

つぎに、規則制定行為が「私法上」のものとされることは、司法裁判所は、

⁸⁶ J. SAVATIER, Règlement intérieur et délai de prescription des poursuites disciplinaires, Dr. soc. 1992. 25, préc.

⁸⁷ Soc. 2 oct. 1997, RJS 11/97, no 1236 ; 19 nov. 1997, Bull. civ. V, n° 383 ; RJS 1/98, n° 35.

⁸⁸ Soc. 10 mars 2004, Dr. soc. 2004. 834, note M. VERICEL ; Dr. ouvr. 2004. 547, note I. MEYRAT.

就業規則の適法性に関する行政裁判所の判断を先決問題 (question préjudicielle) としないことを意味する。労働法典が労働監督官に適法性審査権を付与していることから、就業規則が私法的性質を奪われ、行政行為に転換させられることにはならない。私法上の法律行為である以上、司法裁判所は就業規則の有効性を判断するのに、完全かつ排他的な権限を有している⁸⁹。また、労働契約に関する訴訟が継続した場合に、労働裁判所が就業規則条項に関する審査権限を有することは、労働法典の規定上明らかである (L.122-37条 3項 [L.1322-4条])。同裁判所はこの審査を免れることはできないとされる⁹⁰。

しかし、実際の問題は、このような管轄権限ではなく、司法裁判所は行政裁判所とまったく別個に判断を行うかである。この点については、就業規則条項に関して、先行する労働監督官の決定があり、それに対する行政訴訟が提起されている場合、司法裁判官は当該条項に関する自分の解釈が、労働監督官の解釈と異なる可能性がある限り、行政裁判官による判断がだされるまでは、判決を延期することが指摘されている⁹¹。

(3) 破毀院社会部の判例

このような司法審査により、就業規則の対象事項と内容を規律する法規定の意味と射程を明らかにする、破毀院社会部判決がもたらされている。すでに(1)で紹介したものの以外では、つぎのようなものがみられる。

- (i) 1990年12月12日判決： 就業規則の配転条項を理由とする配転を拒否した労働者の解雇は、就業規則の記載事項を限定した労働法典 L.122-34条 [L.1321-1条] に違反する⁹²。

⁸⁹ Soc. 16 déc. 1992, Dr. soc. 1993. 267, note A. JEAMMAUD ; D. 1993. 334, note X. PRETOT.

⁹⁰ Soc. 18 févr. 1998, Dr. soc. 1998. 506, obs. A. JEAMMAUD.

⁹¹ J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 791.

⁹² Soc. 12 déc. 1990, Bull. civ. V, n° 670.

- (ii) 1992年10月7日判決： 当該業務通達は季節ごとに着用すべき服装を定めるだけであり、顧客との関係で従業員に一定の服装の着用を課す就業規則の1つの適用方式でしかないことから、従業員代表の意見聴取なしに労働者に適用される⁹³。
- (iii) 1993年6月30日判決： 解雇順位に関するルールを定めた就業規則条項は、使用者により破棄されていないにもかかわらず、それに反して解雇されたとして、被解雇者が損害賠償を求めたが、当該条項は1982年の法律の施行により失効した⁹⁴。
- (iv) 1998年2月18日判決： 仕事中には汚れていない作業着を着用するという一般的な指示の適用を拒否して、労働者が解雇された事案において、控訴院は、上司の命令への度重なる違反が解雇を正当化する非行となとした。これに対して、破毀院社会部は、当該着用が行われるべき仕事の性質により正当化され、追求される目的に比例する限りで (L.122-35条1項前段 [L.1321-3条1号] 参照)、その拒否が非行を構成するとして、使用者による制約が労働者の個人的自由を制約するか否かを審査するのを控訴院が怠ったことを理由に、同判決を破毀した⁹⁵。
- (v) 1998年6月9日判決： 職務の執行においては労使間の利益紛争ゼロ原則を遵守すべしとの就業規則条項は、紛争の存否の決定と優先すべき利益の判断を使用者に委ねるものであり、その一般性と不明確さにより、使用者が労働者の個別的自由を法的にもたらしうる制約を越えている⁹⁶。
- (vi) 2002年5月22日判決： 作業場において血中アルコール濃度審査を行うことで、労働者の酩酊状態を証明することができるとする就業規則条項は、一方で、当該審査の方式が異議申立を認めており、他方で、労働者に任せ

⁹³ Soc. 7 oct. 1992, JCP 1993. II. 22148, note D. CORRIGNAN-CARSIN, préc.

⁹⁴ Soc. 30 juin 1993, Bull. civ. V, n° 187.

⁹⁵ Soc. 18 févr. 1998, préc.

⁹⁶ Soc. 9 juin 1998, Bull. civ. V, n° 315 ; D. 1999, Somm. 35, obs. C. GIRAUDET.

られた労働の性質の点で、このような酩酊状態が人または財産を危険にさらす性質のものであり、そのため重大な非行を構成しうる以上は、適法である⁹⁷。

(vii) 2006年11月7日判決： 制裁手続に関して、労働協約と両立しない就業規則条項は除外される⁹⁸（後述参照）。

(viii) 2009年12月15日判決： 会社が就業規則に基づいて、ストライキ参加労働者を最低限の保安業務に従事させるために召喚したが、当該労働者により拒否されたために出勤停止を行った事案において、1946年憲法前文7条（争議権保障規定）および労働法典 L.1132-2 条（争議権の通常行使を理由とする差別的取扱の禁止規定、旧労働法典 L.122-45条2項に相当）を根拠として、破毀院社会部は当該懲戒処分を有効とした控訴院判決を破毀した⁹⁹。

上記(vii)の事例においては、就業規則では、労働者は制裁の通知から10日の間に懲戒委員会に異議申立てを行うことができるとされ、同委員会の意見に不服がある場合には、その意見提示から平日の10日の間に、全国労使同数委員会に異議申立てを行うことができるとされていた。これに対して、銀行業全国協約では、労働者は解雇の通知から5日の間に、その選択により、企業協約により設置される企業内の異議申立委員会が存在する場合には、同委員会、または全国労使同数委員会に異議申立てを行うことができるとされていた。使用者は労働者への解雇を行うにあたって、解雇通知状において後者の手続に準拠するとしたが、控訴院は労働者に有利な就業規則条項に従うべきであったとして、当該解雇には真実かつ重大な理由がないとした。しかし、労働法典 L.122-35条1項前段 [L.1321-3条1号] を根拠に、労働協約条項に反する就業規則は除

⁹⁷ Soc. 22 mai 2002, Dr. soc. 2002. 781, obs. F. DUQUESNE. これと同旨の判決として、Soc. 24 févr. 2004, Bull. civ. V, n° 60.

⁹⁸ Soc. 7 nov. 2006, Dr. soc. 2007. 364, obs. J. SAVATIER.

⁹⁹ Soc. 15 déc. 2009, <http://www.legifrance.gouv.fr/>

外されるべきであるとして、破毀院社会部は同判決を破毀した。

本判決については、本件では異議申立の期間だけでなく、それを取り扱う機関の性質も異なっていたこと、就業規則が労働協約よりも有利な懲戒手続を定めるのを、本判決が禁止したと解されるべきではないこと、就業規則が異議申立期間を延長することだけに限っていれば、当該規定は労働協約と矛盾せず、労働者に有利であるので、おそらく適用されるとされたことが指摘されている¹⁰⁰。

以上のような破毀院社会部の判例については、配転条項が就業規則の管轄事項とならず、それを定めた就業規則に署名したとしても、労働契約上の配転特約が成立したとは解されないこと、賃金は就業規則の管轄事項に含まれず、それを定める就業規則条項については、使用者の一方的債務負担とされること（以上については（1）参照）、業務通達が就業規則の細則として位置づけられる場合には、従業員代表の意見聴取は不要とされること（(ii)）、服装規制も職場規律として就業規則の管轄事項となるが、仕事の性質・目的との比例性により適法性が審査されること（(iv)）などが留意される。就業規則の管轄事項および記載禁止条項に関する解釈論は、コンセイユ・デタの判例と同様の傾向にあるといえるだろう。

しかし、実際には、就業規則規定の司法審査は、労働行政により行われる審査に比べて例外的なものにとどまっている¹⁰¹。

¹⁰⁰ J. SAVATIER, *Règlement intérieur, Illicéité des clauses incompatibles avec une convention collective*, Dr. soc. 2007. 365, préc.

¹⁰¹ なお、注（53）で紹介した1982年改革前のコンセイユ・デタ判決について、同事件の政府委員意見では、就業規則の適法性に関する行政審査は、「消極的タイプの審査手続である」ことから、「労働監督官による沈黙は就業規則の黙示の承認を意味せず、行政により適切であり、その権威により庇護されたと同規則をみなすことは、いかなる点でもできない」とされる。A. BACQUET, *Règlement intérieur et libertés publique*, p. 312, préc.

3 企業内「非典型協定」という問題

オール法改革により就業規則の役割は限定され、組合との企業交渉による労働条件が目指された。これに対して、組合が存在しない企業等においては、従業員代表との間で労働条件に関する合意がとりかわされる実務が広がるに至った。また、前述の判例にみられるように、就業規則のなかにその対象事項外である賃金規定などが置かれることがある。企業内におけるいわゆる「非典型協定」(accords atypiques)、あるいは「非典型規範」(normes atypiques)と呼ばれる問題である。現在では、判例・通説により、労働者にとって受益的なものであることを前提に、使用者による一方的債務負担として処理されている¹⁰²。

これに関連して、従来の判例では、企業内慣習を当事者意思の補充規範(norme supplétive)と理解して、契約化体を認めるものがみられた。しかし、1980年代後半において、雇用保障の強化と集团的規範の変更の柔軟化という観点(契約化体を認めると、その変更を拒否した労働者の場合によっては解雇が導かれることになる)から、判例は企業内慣習を補充規範として扱うのではなく、それに特有の法的処理の枠組みを確立し、これにより、集团的規範一般の契約化体は最終的に否定されるに至った¹⁰³。学説においては、補充規範としての契約化体を認めることで、企業内慣習の破棄等に対する抵抗手段を労働者に与える(変更を拒否する労働者を解雇しようとする、金銭的補償等含めた解雇規制の適用を受けるリスクを使用者は負う)ことを支持する見解が根強く存在した¹⁰⁴。

このような議論を踏まえて、学説のなかには、非典型協定や、法律による授權(就業規則等)が存在しない場合の使用者によるルール設定を含めて、当該

¹⁰² 拙稿「企業内労使関係と「非典型協定」(accords atypiques)」学会誌92号(1998年)183頁以下参照。

¹⁰³ Ph. WAQUET, *Contrat de travail et statut collectif*, RJS 6/94, p. 399 et s.

¹⁰⁴ A. JEAMMAUD, *Les polyvalences du contrat de travail*, in *Etudes offertes à G. LYON-CAEN*, Dalloz, 1989, pp. 299 et s.

ルールの適法性と一般性・継続性 前者は上位規範に反しないことであり、後者は使用者自身が拘束されることを意味するとされるが、それぞれ就業規則に関する上記の L.1321-3 条 1 号による法令・労働協約違反の禁止、L.1321-1 条 2 号における規則の一般性・継続性の要件と、実質的には同旨であるを要件として、労働契約の補充規範として位置づける有力な見解が存在する¹⁰⁵。

なお、その後の数度にわたる立法改革により、組合による協約締結独占を見直し、非典型協定の一部を、文字通りの労働協約として扱うための制度整備が進展している¹⁰⁶。このような動向は、一方では、組合の労働者代表性を再検討し、選挙的代表性を正統性原理とする従業員代表を、企業内労使関係のより積極的なアクターとして組み込むことで、「社会的民主主義」(démocratie sociale)の刷新を目指しているといえるが、しかし他方では、オルー法改革当時から、労働法の規制緩和の優先的な手段として、企業交渉・協約が位置づけられるようになったことも、背景にある事情として無視できないであろう¹⁰⁷。

おわりに

ここまで紹介してきたフランスにおける就業規則法理の展開から、日本法との対比を前提にして導き出すことができる視点としては、以下のものがある¹⁰⁸。

(i) まず、就業規則と労働契約・労働協約との機能領域の区分が挙げられる。

¹⁰⁵ A. SUPIOT, La réglementation patronale de l'entreprise, Dr. soc. 1992, pp. 215 et s., J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, op. cit., p. 785.

¹⁰⁶ 奥田香子「フランス/労働組合・団体交渉法制の改革 2008年8月20日の法律」労旬1690号(2009年)22頁以下、同「フランス/団体交渉・労働協約法制の改革 2004年5月4日法の意義」労旬1594号(2005年)24頁以下、桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割(4-5) 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」法協125巻8号(2008年)1683頁以下・9号(同)1991頁以下参照。

¹⁰⁷ 拙稿「フランスにおける企業交渉の新たな展開(2・完) その法的秩序に関する動向との関連で」法政論集148号(1993年)369頁以下参照。

¹⁰⁸ ここでの記述は、前掲拙稿注(1)におけるフランス法に関する記述の小括部分と同じであることを、お断りしておく。

就業規則は交渉と合意の領域を侵食してはならない。そもそも就業規則は労働協約が存在する事項については、当該労働協約の具体的な適用の仕方しか定めることができなかつた。権威による決定から合意による決定へとという流れのなかで、さらに就業規則の管轄事項自体が限定された。このことは、一方で、賃金、労働時間などの労働条件決定に関する労働協約の機能強化とセットになったものであり、他方で、配転などに関する使用者の権限留保については、労働契約で合意することを当然の前提にするものであった。

(ii) つぎに、上記の点とも関連するが、契約から法規へと就業規則の性質決定が転換されることで、その機能の仕方が明確にされたことが指摘できる。就業規則の管轄事項以外について規定が置かれたとしても、就業規則自体に労働者の同意が別途認められるとして、当該規定に契約としての効力を認めることはない。それは、もともと就業規則の管轄事項ではなく、個別合意あるいは労働協約で決められるべきものであるからである。

(iii) それでは、就業規則の性質決定の転換がなぜ可能となったのか。それ自体がオルー法改革の成果であるといえるだろう。オルー法改革では、労働者代表制度の機能強化は行われたが（同改革のこれも一環をなす、従業員代表制度の発展に関する1982年10月28日の法律）、就業規則制定への労働者代表の関与の仕方自体に基本的な変更はなかつた。しかし、対象事項を限定し、内容規制を厳格にし、就業規則を法規制でいわば縛り上げることで、その適法性審査を行う労働監督官の関与を実質的なものとした。これにより、明確な授權規定は存在しないにもかかわらず、就業規則法制全体から使用者の法規設定権が正当化されているものと解される。就業規則の法的性質や拘束力をいかに論じるかは、それをとりまく労使関係と法のあり方によって左右されることを、このことは示唆するであろう。

(iv) さらに、就業規則の内容審査においては、「行われるべき仕事の性質に

より正当化されず、追求される目的に比例しない制約を、個人の権利および個別的・集団的自由にもたらす規定」であるか否かという基準が、重要な役割を果たしていることが注目される。もとより、就業規則で規定されるのが基本的には安全衛生と職場規律であるので、日本法における合理性審査とは単純に比べられないが、上記基準は労働契約の一般的公序規定とされており、日本の就業規則における職場規律や人事条項に関する規定の合理性判断に比べると、当該規定の業務関連原則、目的比例原則というより具体的な尺度（日本法であれば使用者の権限を肯定したあとの権利濫用で考慮されるような要素）によって、憲法上・法令上の労働者の権利、さらには私生活の自由などを厳格に保護していると評価できる。

(v) また、フランスでは、就業規則の効力自体に関する明文の規定が存在しない。「就業規則は法規である」という場合の法規の法的性質が問題となる。契約当事者の意思補充規範という意味であるならば、特別な法規制が存在しない限り、労働者に不利な内容の合意も行うことができる。契約説を採用していたかつての判例では、この可能性が認められていた。現在の判例では法規であることを理由に、それを否定していると解される¹⁰⁹。その意味では、フランスにおける就業規則の法規性は、強行法規的なものである。また、就業規則と労働契約・労働協約・法律等とは役割分担をしていることから、労働条件決定において両者が競合することは稀であろうが、そのような場合には「有利原則」(principe de faveur)¹¹⁰が適用されるものと

¹⁰⁹ ただし、強行的でない任意的な性格の慣習と異なる合意がある場合でも、有利原則により当該慣習が適用されるとした判決が存在する。Soc. 27 mars 2001, Bull. civ. V, n° 106.

¹¹⁰ 「規範競合の場合に、労働者の地位はそれにもっとも有利な規範により規律されなければならないという、労働法における基本原則」であるとされる。Soc. 17 juil. 1996 (SNCF), Dr. soc. 1996. 1049, concl. P. LYON-CAEN, note J. SAVATIER ; 17 juil. 1996 (EDF), Bull. civ. V, n° 296. ここでいう「規範」には契約条項も含まれる。注(109)参照。法律あるいは労働協約と異なる慣習(すなわち合意によらない規範)については、労働者に有利な限りで適用されるとする判決も存在する。Soc. 19 oct. 1994,

解される。

最後の(v)との関連では、1982年のオール法改革後の法状況を前提に、前述した非典型規範に関する有力学説が、同規範を契約補充規範として理解していることが留意される。おそらく、1982年の改革前の就業規則についても、このような補充規範（任意法規）として理解することが可能である。オール法改革直後において、G. リヨン・カーンはつぎのように指摘していた。「就業規則の法的性質に関する論争に、1982年の法律はなんらかの新しい光明をもたらさうか。そうは思われない。あいかわらず存在するのは…契約に化体する私的な規則制定行為 (acte de réglementation privée, ... s'incorporant au contrat) である。」¹¹¹この認識は、少なくとも従来の就業規則について、契約補充規範としての把握を示唆しているものと解される。

この点と対比しつつ日本の就業規則法制に目を転じてみると、労契法7条の効力は、本文と但書との関係も含めて、補充規範としての効力であると解される。同10条の効力についても基本的には同様であろう。そのうえで、就業規則と異なる個別合意の効力が、同12条との関係で規制されていると理解することができる。このような視点からの日本法の検討については、別稿に委ねたい。

Bull. civ. V, n° 281 ; 8 oct. 1996, Dr. soc. 1996. 1046, note J. SAVATIER. 就業規則と労働協約との関係における有利原則については、本文 2(3)における事例(vii)に関する記述参照。

¹¹¹ G. LYON-CAEN, Du nouveau sur le règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise, D. 1983. chron., p. 8.