

琉球大学学術リポジトリ

労働法における企業概念（3） — 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: 2011-06-15 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/20.500.12000/20327

労働法における企業概念（3）——会社グループへのアプローチから

矢野昌浩

- 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71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、琉大法学74号）
 - 2 小括
- 四 おわりに
 - 1 日本の労働法における企業パラダイムの現状
 - 2 日本法における使用者概念の課題——企業のネットワーク化と企業概念の限界

三 パラダイムとしての企業

2 小括

企業概念は、使用者の権威のもとに労働者集団が統合されており、使用者と労働者集団とが一体的・安定的に結びついている、という実態を前提とするものであった。労働法は、このような事実状態に準拠して、その規制内容を発展させてきた⁴⁴。しかし、資本の自由な活動を通じて会社グループが形成されると、

⁴⁴ J.-M. VERDIER et al., *Droit du travail*, 11^e éd., 1999で、企業の構成要素として目的の実現、管理機関、従業員という3点が挙げられたうえで、「企業はたんに《パラダイム》としてだけでなく、あらゆる契約的分析に固有の限界を超えるためにも、不可避な法的リアリティにますますなりつつあるように思われる」（p. 94）と指摘されたの

空間的には会社法人格の複数化、時間的には企業組織変動により、企業概念が前提としてきた実態に法的分離がもたらされる。このため、会社グループにおいては労働法的規制の空洞化が生じる。

そこで、労働者の雇用・労働条件保障、従業員代表制度を通じた企業参加権保障（これについてはフランス第4共和国憲法前文第8項参照）という観点から、会社グループに対する労働法的規制が、判例および立法において試みられている。それには、会社グループ自体を企業として扱い、企業パラダイムを適用する場合（企業組織変動における雇用の維持、会社グループ内での異動における勤続年数の通算、従業員代表制度の設置単位としての統合などによる企業の法的分離の否定）と、企業パラダイムを再構成して、会社グループに独自の法を形成しようとする場合（使用者間での権限分配あるいは賃金支払いに関する連帯責任、企業組織変動への従業員代表制度を通じた労働者の関与、グループ単位の従業員代表制度の創設などによる企業の法的分離の組織化）とがみられる。

このような問題状況に基づいて、シュピオは労働法における企業概念を法的パラダイムとして把握した。それは、もはや事実への準拠ではなく、企業概念が前提にしていた実態が失われていく状況において、企業概念を前提にして労働法的規制が目指した労働者の保護と集团的参加を維持し、発展させていくための目的的概念ということになる。そこでは、資本が作り上げる種々の法的構成に対して、労働法的な枠を嵌め、労働者の保護と集团的参加を保障することが課題とされている。

前述のサヴァティエ論文との関係では、企業の法的分離の否定は、企業複数性の否定（第2の解決方法）に、企業の法的分離の組織化は、企業複数性の肯定と労働者の保護・権利保障という観点から諸会社を統合する法的枠組みの承認（第3の解決方法）に、それぞれ対応することになる。空間的分離（会社法人格の複数性）のみならず、時間的分離（労働契約当事者の変動）においても、

この企業複数性を問題とし、それを総合的に論じた点に、シュピオ論文の意義の1つがあったといえる。

また、サヴァティエ論文では、会社グループという実態に応じた法的規制が必要であるとしたが、これに対して、このシュピオ論文では、会社グループの法も、法的パラダイムとしての企業概念の延長線上に構想されるべきことが主張されたことになる。ここにもう1つの意義が認められるであろう。

なお、2004年5月4日の法律（現行労働法典 L.2232-30 条～L.2232-35条参照）により、「グループを構成する企業の一部または全部」（同 L.2232-30条）を適用対象とするグループ協約（conventions et accords de groupe）に関する規定が整備された⁴⁵。グループ協約は、支配企業の使用者またはこのために委任を受けた協約適用対象企業の使用者の代表者と、グループまたは協約適用対象企業の全部における代表的労働組合との間で締結され（同 L.2232-31条）、企業協約と同一の効力をもつとされる（同 L.2232-33条）。また、部門または職業協約に明示の規定がなければ、グループ協約は当該グループに属する部門または職業協約を適用除外する（労働者に不利な特例を設ける）ことができないとされている（同 L.2232-35条）。

ところで、以上のような議論とは別に、フランスにおいて企業協約（現在では労働組合だけでなく、従業員代表等とも協約締結が可能となっている⁴⁶）が規制緩和のための有力な手段とされつつあることとの関連で、G. リヨン・カーンは「企業至上主義」（entreprise seule）への回帰を批判していたことが留意される⁴⁷。法的パラダイムとしての企業概念を労働法の目的に沿って発展させる

は、このような事情を物語るであろう。ただし、同書のその後の版では、この表現はみられない。

⁴⁵ この点に関連して、注（11）参照。

⁴⁶ 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。

ことを理論的に志向する場合には、資本の自由な動きによる企業概念の実態的空洞化のみならず、労働法の規制緩和における企業イデオロギー（あるいは「企業崇拜」⁴⁸）の普及——その内容を見るならば、使用者の単独決定による柔軟化か、労使の交渉による柔軟化かの選択が焦点となっている——をも、同時に視野に入れる必要があることになる。

四 おわりに

1 日本の労働法における企業パラダイムの現状

日本においても、フランスの労働法学が前提としてきた、使用者のもとに統合された労働者集団という社会的実態を、企業は有しているといえる。それでは、日本の労働法に企業概念が影響を与えている例として、いかなるものが存在するか。網羅的ではないが、以下のようなものがひとまず例示できる。

①労働契約という個別関係の概念に企業という組織の概念を投影することで、配置換えなどを通じた労働契約の存続保障が図られている一方で、「企業との結びつきの度合い」⁴⁹により、雇用継続保障に差異が生じるとされている。ここでは企業という枠が雇用継続の保障単位となり (a)、企業への労働者の関与の程度が雇用継続保障の差別化基準とされている (b)。

②名目上の雇用主に会社としての社会的実態がない場合に、労働者を指揮命令する事業主あるいは雇用主を支配する別の事業主が、労働契約上の使用者とされている。いわゆる黙示の労働契約論⁵⁰・法人格否認の法理⁵¹による労働契約

⁴⁷ ジェラルド・リヨン＝カーン（中山和久・矢野昌浩訳）「組合活動とその正当性」比較法学22巻1号（1988年）252頁以下参照。同論文の評価については、拙稿「フランスにおける企業交渉の新たな展開（2）」法政論集148号（1993年）375頁以下参照。

⁴⁸ G. COUTURIER, *op. cit.*, p. 27.

⁴⁹ 先例として、東洋精機事件・名古屋池畔昭和49年9月30日労判211号38頁参照。正社員と非正社員の間には、雇用保障におのずから合理的な差異があるとする裁判例もみられる。先例として、春風堂事件・東京地判昭和42年12月19日労民18巻6号1251頁参照。

⁵⁰ 最近の裁判例として、拙評「多重請負関係における下請会社労働者とその受入会社との間の労働契約の成否——NTTほか事件」（京都地判平成22年3月23日労経速2072号3

当事者としての使用者の拡大である。これにより雇用保障単位としての企業の再設定が行われている。

③配転や出向などの人事異動に関する合意の解釈論⁵²では、企業という枠が使用者権限の行使単位として通常想定されてきたといえる。

④最高裁判例は企業秩序論という独自の理論を展開している⁵³。すなわち、企業秩序概念により、使用者の規則制定権、業務命令権、施設管理権、懲戒権といった各種の権限が正当化されている。とくに、労働者の非違行為の実質的な企業秩序侵害の有無を問題にすることで、懲戒権行使が制限される一方で、企業秩序への侵害という観点から、労働者の私生活上の行為に対してまで懲戒権行使が正当化されている。また、労働者は労働契約を締結することにより、このような企業秩序を遵守する義務を負うとされる。労働契約締結過程においても、労働者の真実告知義務が企業秩序概念により拡大されている。さらに、企業秩序を定立し維持するのは、実際には使用者（最高裁判例では「企業」自体が企業秩序の定立・維持を行うとされる）であることが前提とされていると解される。ここでは、企業秩序概念が、一方では、フランス労働法における伝統的な企業利益概念と同様に、使用者権限の正当化理由とされ (a)、他方では、さらに労働者への各種の義務付けの正当化理由としても機能している (b)。企業という概念を用いることで、使用者決定という実態を隠蔽する効果をもたらすことにも留意が必要である (c)。

頁) 法セミ671号 (2010年) 137頁参照。

⁵¹ 最近の裁判例として、拙評「子会社解散と親会社の雇用責任——ワイケーサービス (九州定温輸送) 事件」(福岡地小倉支判平成21年6月11日労判989号80頁) 法セミ665号 (2010年) 123頁参照。

⁵² 判例・学説の整理として、拙稿「人事」吉田美喜夫他編『個別的労働関係法 (労働法Ⅱ)』(法律文化社、2010年) 130頁以下参照。

⁵³ 判例の整理と検討については、拙稿「職場規律と懲戒」吉田他編・前掲注(3)117頁以下参照。関連して、拙評「企業施設の利用と組合活動の正当性——国鉄札幌駅事件」(最三小判昭和54年10月30日民集33巻6号647頁) 唐津博他編『労働法重要判例を読む』(日本評論社、2008年) 236頁以下、同「経歴詐称——炭研精工事件」(最一小判平成3年9月19日労判615号16頁) 労働判例百選 (第8版) 124頁以下参照。

⑤不当労働行為における使用者概念⁵⁴や、同情ストの正当性をめぐる議論などにみられるように、労働者の集団的権利の具体的保障を、当該労働者の雇用単位としての企業に原則として限定する傾向が、裁判例や一部の学説（いわゆる団交権中心論）にはみられる。

労働者の雇用継続の保障単位（①a）、②）・雇用保障の差別化基準（①b）、使用者権限の行使単位（③）・正当化理由（④a）、労働者への義務付けの正当化理由（④b）、使用者利益のマスクング効果（④c）、労働者の集団的権利の具体的行使範囲の限定（⑤）、といった企業概念の種々の発現形態をそこにはみることができる。

企業概念を定義したり、それを用いたりする労働法規は日本法ではみあたらず、また一般的には、企業概念は労働契約の組織的性格との関連で理解されることが多いが、実際には多様な機能を解釈論において果たしていることが伺える。

このような企業概念は、それ自体としては社会的実態を取捨選択し、特定の部分を強調した一定の規範的モデル（「企業とはこういうものだ」という理念型）である。それは、たとえば、労基法・労組法等の「労働者」概念が、社会的実態を反映しつつも、それぞれの法目的との関連で定義されているのと類似している。しかしそれだけではなく、特定のコーポレート・ガバナンスの型を現実の種々の企業に当て嵌め、その標準化を図るものといえる。

したがって、この型の内実が問題となるが、それは、一言でいえば、企業共同体主義的であり、別の表現を使えば、一方では、「日本型フレキシキュリティ」⁵⁵とよばれる現状を受容したものであり、他方では、「従業員価値の軽視と

⁵⁴ 拙稿「集団的労使関係法における使用者概念」学会誌114号（2009年）42頁以下、同「企業ネットワークと不当労働行為救済法理」琉大法学82号（2009年）21頁以下参照

⁵⁵ 簡単ではあるが、「日本型フレキシキュリティ」におけるフレキシビリティとセキュリティの調整の仕方と、それに関する批判的コメントとして、拙稿「雇用・生活保障のための新しい社会的コンセンサスに向けて」ビジネス・レーパー・トレンド421号（2010年）15頁参照。

セットとなった、経営者主権的なモデルの一種」⁵⁶ であるといえよう。

労働法において企業概念を正面から語るのであれば、労働者の自由と保護に役立てるためのものであることが求められる。それは、一方では、労働者の雇用・労働条件の保護を強化し、他方では、労働者の参加・集団的権利行使を促進する。会社グループに関しても、同様の目的を達成するために、かかる企業パラダイムの活用を行うことで、資本が経済活動を複数の企業を通じて組織する際の労働法的枠組みを整備する。このようなことが期待されるであろう。その意味で、企業概念は、端的に目的的概念（「企業とはこうあるべきだ」という理念型）であることが望ましい。

それは、結局、企業という中間団体におけるメンバーシップ（成員権）の問題として整理できるであろう。日本の労働法における企業概念の前述の発現形態を踏まえるならば、①成員としての地位保障（「籍」（*identité*）の保障）、②成員としての参加権保障（積極的意味での参加の保障）、③これらを踏まえた使用者の権限規制（消極的意味での参加、あるいは従業員参加的企業概念を通じた使用者の権限行使への間接的関与の保障）が挙げられる。これは、民主主義論からのアナロジーということになるが、人権保障からのアナロジーからは、④自由権的な「企業からの自由」の保障（私生活の自由、辞職の自由など）、⑤社会権的な「企業による自由」の保障（教育訓練など使用者の権限行使による労働者の権利実現）なども射程に入ってくることになる。なお、憲法上の労働基本権保障等は、このような企業メンバーシップ論に影響を与えながらも、それとは次元が異なり、社会全体あるいは労働市場のメンバーシップに属する議論であると考えられる。

会社グループ現象に対する労働法的規制においても、会社グループにより構成される中間団体のメンバーシップ論を、企業という枠組みにおけるメンバーシップ論からのアナロジーで、立法論あるいは解釈論において構想するのが、

⁵⁶ 拙評・前掲注(4)第1評釈247頁参照。

1つの基本的方向性として考えられる。

2 日本法における使用者概念の課題——企業のネットワーク化と企業概念の限界

以上、日本の労働法における企業パラダイムの現状と可能性について、不十分にしか論じることができなかったが、しかし、日本の労働法において、企業概念はそもそも必要なのであろうか。少なくとも、雇用・労働条件の保護と労働者の参加を目的とする場合には、他の概念がこれまで用いられてきたのではないだろうか。とりわけ会社グループに関して、このような企業パラダイムに代わるものとして機能してきたのが、「使用者」概念であったのではないかと考える。労働契約上の使用者概念（1②参照）、労組法上の使用者概念では、直接の雇用主以外の事業主の使用者性が問題とされてきた。

とくに後者では、近年の裁判例等をみると、従属会社従業員の雇用・労働条件に影響を与える、支配企業の経営的決定に対して、どのように従属会社従業員の参加を確保するかが、実質的な争点となっている。そこでは、支配企業と従属会社従業員との間で、雇用・労働条件に関する団体交渉のロジックを使って、管理運営事項に関する労使協議の形成が事実上目指されていたといえる。したがって、この場合の使用者概念をめぐる争いは、実質的には、雇用保障のあり方あるいは参加確保の仕組みが実質的な係争点となっていると考える（使用者概念の代替的機能）⁵⁷。ここには企業パラダイムに類似する、「使用者パラダイム」とでもよぶべきものがあるといえる。

黙示の労働契約論や法人格否認の法理から、企業複数性を否定することのみではなく、雇用・労働条件保障あるいは労働基本権保障の観点から、企業複数性を前提にしつつそれをどのように組織することができるか。フランスと異なり立法が不備なままである以上、これは解釈論に委ねられることになるが、使

⁵⁷ 拙稿・前掲注(3)第1論文・第2論文参照。

用者概念に対して、その語が本来もっている契約当事者性を重視する契約的アプローチではなく、労働者の雇用・労働条件への支配力行使にともなう責任を問題にする規範的アプローチを、どのように構築できるのかが課題となるであろう。

シュピオは、その後、1998年に公表された「《企業における市民権》の総括」と題する論文を公刊し、そのなかでつぎのように指摘するに至る⁵⁸。オルー法改革を導いた1981年の「オルー報告書は、企業を市民的空間に、大きな共和国のなかに調和的に組み入れられた小さな共和国にしようとした。…この主張のなかで、すでに過去に属していたものと、未来を告げていたものとの区別がより容易になった。」

「未来を告げていたのは、オルー報告が団体交渉の立法的役割を登場させたことである。」これはここでは、前述したような（1参照）、法律がその規定よりも労働者に不利な内容の労働協約の締結を、とりわけ企業レベルで認めるようになったことを指す。

これに対して、「過去に属していたのは、単一不可分の固定的な実体として構想される企業のうえに労働法を構築しようとすることである。報告において《労働集団の再建》の必要性が極度に強調されたこと、および雇用の外部化を抑止するための諸規定がおかれたことは、まったく無駄だったのがわかった。すでに1980年代の半ばから、改革を構築するうえでの土台となった企業パラダイムの危機が、容易に診断できた。」「しかし、企業グループはなお、企業パラダイムの1つの変異体である。資本保有こそが、企業グループに権力を創設しそれを経営の中心（pôle patronal）として特定するのであり、企業グループ委員会は、企業委員会のモデルを企業グループに移転することしかなかった。」

⁵⁸ A. SUPIOT, Autopsie du <<citoyen dans l'entreprise>> : le rapport Auroux sur les droits des travailleurs, Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois, sous la direction de Jean-Pierre LE CROM, Editions Ouvrières, 1998, pp. 271-2.

「反対に、企業パラダイムは、企業がたんなる網の目ではない組織網のなかで織りなされる従属の新しい諸形態を、考慮に入れるには無力である。情報科学の技術的進歩や、製品と品質の規格化といった新しい経済的管理形態によって、株式取引を行う者にとって企業は透明性の高いものとなり、それを財政的に支配する必要はなくなる。したがって、企業グループというピラミッドモデルに、《企業ネットワーク》モデルが付け加わるに至る。それは複数の顔をもつ怪物ヒュドラであり、それぞれの顔は共通利益の尊重に拘束されながらも、広範な自律性を保持している。こうして、ネットワークは新しい法的イメージを構成する。それは契約と組織の二項対立を超越し、帰責と集団的代表制の組織化とについてのいつもの諸方式を裏側から攻撃する。ネットワークが労働法に提起する諸問題は手ごわく、(とりわけ安全衛生の領域における) 点在するいくつかの解答だけが、オール法改革のときにそれにもたらされている。」

こうして、一方では、労働法の規制緩和のなかで企業は特権的な地位を占めるようになり、他方で、企業はネットワーク化している。後者においては、資本系列を前提とする会社グループ(あるいはフランス労働法典で用いられるようになった表現によれば、企業グループ)に代わって、資本所有によらない支配力行使を前提とする企業ネットワークが、労働者保護と集団的代表制についての新しい課題——しかも、会社グループへの企業パラダイムの応用問題に比べて、はるかに難問——として提示されている。日本法における使用者パラダイムの現在の課題も、ここにあるといえるであろう。