

従業員代表制度のあり方

——機能と代表者決定方法を中心に——

藤本真理

I はじめに

一 問題の所在

労働組合の基本的で重要な任務は、使用者と団体交渉を行なつて労働協約を締結し、当該企業における労働条件を設定することである。しかし、それ以外にも労働組合が活躍する場面は少なくない。たとえば、使用者が整理解雇や労働条件の不利益変更を実施する際には、労働組合等に対して説明や協議をすることが判例上要求されてきた。事業場で過半数を組織する労働組合ならば、使用者は就業規則の作成・変更の過程で当該組合に意見聴取を行なわなければならないし、使用者が時間外労働、変形労働時間制などを導入する際には必要な事業場協定を締結する相手方となる。このように、法律や判例の中では、労働条件設定に限らず、さまざまな局面で労働者を代表し、使用者の対話相手としての機能を果たすことが前提となっている。さらに、法律上の制度ではないが、個々の労働者の苦情や相談を受け付ける窓口と

なっているものもある。

このように制度や企業実務上、労働組合の果たす役割は重要であり、かつ多岐にわたる。しかしその一方で、労働組合の組織率低下¹⁾の影響を受けて、労働組合そのものが存在しない、あるいは労働組合は存在するものの過半数を組織していない企業も少なからず存在する。こうした企業では、労働者の意見を代表して伝えるものがない。使用者も、労働者代表の意見聴取や事業場協定の締結が法律上必要な場合に、相手方である「過半数代表」がいないことになり、何らかの方法で過半数代表者を決める必要が生じる。

また、日本の労働組合は伝統的に会社単位で結成され、活動することが多い。しかし、企業組織の変化によって、会社や事業場を単位とするものだけでは、十分とはいえない状態が生じることもある。典型的なのは、純粋持株会社などを中核に緩やかに統率された会社群（企業ネットワーク）である。各会社の経済活動は、中核会社が決定するネットワーク全体の経営方針や決定に従って行われる。ときに会社の規模や事業の撤退、他会社との統合など、会社組織そのものに関わる

事項ですら、会社の自由にはならない。それゆえに、みずからが雇用する労働者や労働組合に対して、説明や協議、あるいは交渉を行う場合にも、労働者側の主張を容れて決定を変更する余地が小さく、直接の雇用契約当事者どうしでの団体交渉は、事実上無意味に近い。しかし、現在の日本の労働法の解釈では、労働契約上の使用者以外の会社との団体交渉が認められるのは、親子会社などで法人格否認の法理が適用されるほど密接な関係にある場合や、下請業者を社内内で就労させている場合などで労働条件を現実かつ具体的に決定する地位にあるものなど、かなり限られた場合である。

また、分社化が行われる場合には、組合の細分化により交渉力が低下し、その実効性が削がれるおそれもあり、会社単位の労働組合あるいは労働者代表機関しか存在していないという状況では、労使協議等を通じて労働者の利益を保護することができなくなるおそれもある。労働条件の設定過程、そして雇用の帰趨の決定過程に労働者が関与することを保障するためには、何らかの手当てが必要である。その方向性としては、労組法上の使用者性をより緩やかに解釈する他には、労働組合の役割を補完する制度を設置することが考えられる。

現在の日本の法制度においても、労働組合の他の労働者代表としては、労働者の過半数代表と労使委員会とが導入されている。⁴⁾

前者は、就業規則の作成・変更時の意見聴取、あるいは時間外・休日労働等の導入時における労使協定の締結という形で、労働条件設定プロセスに関与するものであり、当該事業場に過半数を組織する労働組合がない場合には過半数代表者が選出される。この過半数代表は、

特定の事項についてその事項限りで労働者を代表するものであって、恒常的かつ包括的に労働条件設定に関わる機関として予定されているわけではない。⁵⁾ また、過半数代表者は、労働者を「代表」する範囲が限定されており、代表者と使用者の交渉過程に関する規制も整備されていない。このように、過半数代表者は、労働組合と同様に継続的、効果的に関与するための法的な裏打ちがなく、そのため、過半数代表者は労働組合と同等の機能を果たしうるとは限らない。⁶⁾

一方、労使委員会は、平成一〇年労基法改正により、企画業務型裁量労働（労基法三八条の四）とともに導入された「賃金、労働時間その他当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主にに対し当該事項について意見を述べることを目的とする」機関である。労使委員会は、労働条件一般について調査審議を行う常設機関であり、過半数代表よりさらに一般的で恒常的な従業員代表としての側面を有する。同委員会が設置されている事業場においては、その決議により変形労働時間制、フレックスタイム制、時間外・休日労働等に関する事業場協定に代替することが認められている（労基法三八条の四第五項）。同委員会は、使用者と、当該事業場に過半数組合が存在する場合当該組合、そうでない場合は当該事業場の労働者の過半数代表者により任期を定めて指名された労働者代表によって構成される。もともと同委員会の設置が明文で規定されているのは、企画業務型裁量労働制の導入時のみで、それ以外の場合には当事者の意思に委ねられている。⁷⁾ また、労働条件に関する調査審議の実質を保障するような手当ても特別にはなされていない。

加えて、過半数代表、労使委員会のいずれも、設置単位を「事業場」としており、これに起因する問題も考えられる。事業場は、「工場、鉱山、事務所、店舗等のごとく一定の場所において相関連する組織の下に継続的に行われる作業の一体」と定義され、「位置の事業場であるか否かは主として場所的観念によつて決定すべきもの」とされており、かかる見解にたてば、複数会社が構成する「事業場」も、理論的には成立しうる。複数の会社が同一の場所で一の事業を遂行する場合、その場所はどの会社の事業場として、どのような労働者を母集団として過半数代表が選ばれるべきであろうか。就業規則、労使協定による労基法上の規制の解除は、罰則の適用の有無や強行的直律的効力の問題に直結する問題であり、複数の会社が同一の場所で活動していたとしても、使用者側は労働契約の当事者が協定締結者となる必要があるが、労働者側当事者の確定や選出の方法も問題となる。

二 本項の構成

本稿では、従業員代表機関は、企業組織が流動化し多様化する今日において、どのようなべきかを考察する。その手法として、フランスにおける従業員代表機関の設置に関する議論を検討する。

フランスの労働者代表機関も、第一には労働組合である。労働組合だけが使用者側との団体交渉、および労働協約の締結権限を有する。労働組合とは別に、企業内での従業員代表機関が制度化されている。従業員代表委員 (délégué du personnel)、企業委員会 (comité d'entreprise)、八〇年代後半から九〇年代にかけて新設されたグルー

プ委員会 (comité de groupe) などである。これらのうち前二者は、一定数以上の労働者を雇用する企業に設置義務が課される⁹⁾。事業別に分社化するなどの組織形態の変更が行なわれ、従業員数が少なくなると設置義務がなくなることもある。しかし、実態によっては、従業員代表制度の機能の確保という観点から、判例および学説において、設置単位の基準が論点となってきた。また、組合代表委員 (délégué syndical) は労働組合の代表として企業内に存在し、この点で従業員代表委員や企業委員会の労働者代表とは異なるが、会社単位で設置されること、設置義務を有するのが一定数以上の従業員を雇用する企業に限定されることから、やはり同様の問題が生じた。

まず、企業内従業員代表制度一般について説明を行い、分社化等による従業員代表制度の不設置という問題に対応すべく展開されてきた「経済的社会的一体 (unité économique et sociale)」の議論を検討する。次に、複数会社が関わる企業の組織形態と経済的社会的一体該当性について検討を行なう。複数会社が関わる企業の組織形態には、伝統的な親子会社から、ジョイントベンチャー、持株会社を中心に緩やかに結びついた企業群まで、さまざまなものが存在する。そうした多様な形態のうち、どのような関係性で結ばれた会社群が「経済的社会的一体」とされるのかは、一つの問題となっている。また、経済的社会的一体の議論が展開する過程で、グループ委員会が法律によつて創設されたことから、グループ委員会制度における「グループ」と経済的社会的一体の関係も新たな争点となった。

II 従業員代表制度の目的と設置単位

一 従業員代表機関の役割

複数会社間での従業員代表制度について検討する前提として、各従業員代表組織の特徴を概観しておく。フランスにおける企業レベルの従業員代表機関は、企業内の組合組織として組合代表委員、組合以外の従業員代表機関として、従業員代表委員、企業委員会が法律上の制度として規定されている。これらの企業内従業員代表機関は、それぞれ異なる機能を有するものであり、原則として別々に構成される。

(1) 従業員代表委員

従業員代表委員は、一九世紀末から二〇世紀はじめにその萌芽を見出せる¹⁰⁾。法律上の制度として本格的に実施されるようになったのは、第二次世界大戦後の一九四六年になってからである¹¹⁾。

従業員代表委員の任務は二つあり、賃金に関する事項や労働・社会保障に関する諸法や規則、および当該企業に適用される労働協約と労使協定の適用について、従業員の個人的および集団的な要請(reclamation)を提示すること(労働法典L. 1332-11条)と、労働監督官に対し、法律・命令上の規定の適用に関して苦情・批判を申し立てる(同条)ことである。次の(2)で述べる企業委員会が設置されていない企業においては、従業員代表委員が企業委員会の機能を兼務する。たとえば、経済的事由にもとづく集団解雇を行おうとする場合、従業員代表委員を招集し、これに諮問しなければならず(同条)、

企業委員会がない会社で三〇日以内に一〇人以上解雇するときは、使用者は従業員代表委員に諮問しなければならない。

従業員代表委員の設置は、従業員数一一名以上の事業場(établissement)に義務付けられ(労働法典L. 1332-11条)、従業員数が一〇人に満たない事業場においては、協約によって設置できる。従業員代表委員の選出は選挙によって行なわれる。選挙を実施する責任は使用者にある。選挙は代表性を有する労働組合が候補者リストを提出し、それに従業員が投票する形式をとる。組合が候補者リストを提出しなかった場合、および棄権票・無効票を除く投票者数が、登録した有権者数の二分の一に満たない場合は、一五日以内に再度投票が行われる。最初の投票では組合のリストに掲載されなければ立候補できないが、二度目の投票では、一八歳以上で当該企業において一年以上継続して就労していれば、従業員は誰でも自由に立候補できる。

(2) 企業委員会

企業委員会は、「経営、企業の経済的・財政的展開、労働編成、職業訓練、製造技術に関する決定において、従業員の利益を継続的に考慮することを可能にし、従業員の集団的な表現行為を保障することを目的とする」(同L. 1332-11条)機関である。設置義務があるのは従業員数五〇人以上の企業であり、複数の事業場を有する企業は、従業員数五〇人以上の事業場に事業場委員会(Comité d'établissement)を設置し、その上位に各事業場委員会の選出代表で構成される中央企業委員会(Comité central d'entreprise)をおかなければならない。企業委員会は、企業長又はその代表者と、従業員の代表

者で構成される。企業委員会における従業員の代表者は、従業員代表委員と同様の手続で選出される。これに加えて労働組合は、当該企業の従業員を代表者として指名することができる。組合の代表者は議決に際して投票はできないが、発言をすることが認められる。

企業委員会の活動で重要なのは「経済的活動」と呼ばれる経営事項に関する意見表明である。使用者は、企業組織、経営や一般的な状況、特に従業員の人数や人員配置、労働時間、雇用条件、労働条件や従業員の職業訓練の条件に関わる事柄について、企業委員会に情報を提供し、諮問を行なうことが求められる(同L、二三三三―三三三)。

(3) 組合代表委員

フランスの労働組合は、産業・職業別および地域別を中心に活動し、個々の企業には立ち入らない伝統があり、個別企業や事業場の労働者の利益に関して組合が関与するのは、企業委員会および従業員代表選挙の候補者リストの提出、そして企業委員会における組合代表者の指名程度であった。

現在では、労働組合は企業内での組合員の集合体である「組合支部(section syndicale; 労働法典L、二二四二―二二四三)を置くこと、従業員数五〇人以上の企業においては「組合代表委員(délégué syndical)」を指名することができる。当該企業が雇用する労働者数に応じて、指名できる委員数は増加する。組合代表委員の役割については特に法律上の定めがなく、労働組合を代表し、その一般的な権能を行使する者と考えられている。たとえば、賃金や労働時間に関して企業内で交渉を行い、企業協約を締結するを実際に担当するのは、原則

として組合代表委員である。なお、従業員代表委員が設置されている企業のうち従業員数五〇人未満の企業では、従業員代表委員の任期中間中、これを組合代表委員として指名することができる。

二 経済的社会的一体の概念

(1) 経済的社会的一体の概念の誕生

(A) 強行法回避の打破

以上のように、フランスにおいては、法律によって、企業内の従業員の利益を代表する機関が複数制度化され、労働組合とは別の組織が法律・労働協約の適用状況の監視や、雇用に関わる経営判断への労働者の関与の保障という重要な役割を担っている。

ところが、これらの従業員代表機関の設置義務は、一定数以上の従業員を有する企業のみを対象とすることから、ひとつの問題が生じた。事業場を細分化したり、会社の一部を分社化して従業員を分散させることで従業員数を設置が義務付けられる人数未満に抑え、従業員代表機関の設置を免れようとする企業が現れたのである。この問題に対する破毀院の解答は、次の二つの判決において示された。

破毀院刑事部一九七〇年四月二三日判決¹⁰

【事実の概要】Sutram社(以下S社)は、契約によりEtablissement HERRIAU社(以下E社)の事業を請け負っていた。S社とE社の社長は同一人物Aであり、E社の取締役の一人はAの弟Pである。一九六五年、Cotramo社(以下C社)が設立され、同社の経営者にPが就任した。S社の従業員はほとんどC社に移動させられ、同一の場所

同一業務に従事していたが、従業員代表委員H氏、企業委員会委員D氏はS社に残された。翌年S社は事業を廃止し、H氏、D氏は解雇された。E社とC社の経営者であるAとPが訴追された。

【判旨】原判決破棄。「E社とS社、C社がそれぞれ固有の法的存在であるとしても、これらの法人格は労働法との関係において、異なる企業を構成しているとはいえない。」「C社の設立は、法的に正当(régulière)であり、経済的にも正当化されるとしても、法律を妨げるためになされたのではないのか、……事前には法律違反に気づかなかったのか、合法的な行動を組み合わせて狡猾に実施されたのかどうかの検討は、控訴院の管轄である。」

破毀院社会部一九七二年六月八日判決

【事実の概要】Etablissements Lithographiques Barbat (以下E社)とImprimeur Limotte (以下I社)は、形式上は異なる会社であるが、本地地、代表取締役、事業目的は同一であり、実際に郵便物の郵送先、電話番号も共通であり、従業員は同じ作業場で使用されていた。また、いずれも実人員五〇人未満で企業委員会を設置していないが、両社の従業員数を合わせると五〇人を超える。これらのことに依拠して、労働組合F〇は共通企業委員会の設置を求めた。

【判旨】「E社とI社は、単一の権限の下で、同じ場所と同じ資材を用いて、同一の活動を行っており、各社で人員を五〇人未満に抑えて「企業委員会の設置を定める」一九四五年二月二二日のオールドナンスの規定を免れるよう、従業員を虚偽的に配置していたのであり、両社は表面的にしか自立しておらず、経済的社会的一体 (unité économique et

société)を構成していた。このことから、「原審がE社とI社が構成するのは」企業委員会を認めてしかるべきところの単一の企業である、としたのは正当である。」

前者は、別会社を新設して事業を承継させた事例であり、旧会社(S社)と新会社(E社)、共同して事業を運営する会社どうしは、独立した法人格を有し、それぞれ適法に存在する。しかし、企業活動の実態を見ると旧会社と新会社との間には、事業内容、所在地、経営者、雇用する従業員など多くの共通性が見られ、同一企業が存続しているのと同様である。さらに、いわば抜け殻となったS社には従業員代表委員と企業委員会の委員が残されており、新会社の設立は兩名を企業組織から排除するための操作であったおそれがある。破毀院が控訴院に差し戻したのは、この点を再度検討させるためである。このことから、破毀院は、一見正当な法律行為であっても、それらが法が義務付ける従業員代表機関の設置を回避する意図、つまり強行法回避 (fraude à la loi) を目的として行なう場合には許容されないという見解を示したものと見える。

後者の事件は、最初から複数の会社が存在した事例である。これも各会社は形式的には独立した法人格を有するが、実際には同じ事業を共同して行っており、それぞれが雇用する従業員は同じ事業場で働いている。もちろん、大規模な建築工事などのように、複数の会社の従業員が同じ場所で就労することが事業の性質上必要な場合はあり、そうした事業形態そのものが当然に違法なわけではない。しかし、破毀院は、本件については、形式上は独立の法人格を有するとしても、実

態は単一の事業を展開する統一的な組織体であり、各会社の従業員数を五〇人未満となっているのは、企業委員会を設置せずに済ますための「虚偽的」な配置であることを指摘する。法適用の回避という使用者の意図が非難されている点は先の判決と同様である。これら二つの判決は、従業員代表機関の設置という強行法の適用は当事者の意思で排除されえないことを明らかにしたものである。そして、後者の事件で判決が、二つの会社が共同して活動している状態を指して用いた「経済的社会的一体」という表現は、その後一つの概念として発展していく。

(B) 強行法回避法理からの離脱

このように、初期の判例は使用者が組織形態を意図的に操作して強行法の適用を回避する、すなわち従業員代表機関の設置という法律上の義務を免れる意図を打破することを専ら目的としていた。こうした使用者の意図を問題にする理論は、逆にいえば、事業場の細分化や分社化といった行為自体に強行法回避の意図がなく、結果的に従業員代表制度が実施されていないにすぎない事例は射程外であるとの解釈も成り立ちうる。しかし、一方で、従業員代表機関の設置が強行規定である以上、使用者の意思とは無関係に要件を満たしている場合には設置させるべきであるという考え方もある。破毀院は、前記二判決の直後にその立場を明確にした。

破毀院社会部一九七二年二月一九日判決¹⁵

【事実の概要】Fernande Desgranges (以下F社)は、一九六七年二月に企業委員会を設置したが、その後、Desca (以下D社)、Cilia (以下

C社)を設立し、F社の従業員の大部分はD社、C社に移転させられた。D社は別の町に店舗を有するが、F、D、Cの三社の本拠地および事業目的は同一であり、共通の出資者四名のうち、一名は二社の経営者であった。実際の事業遂行にあつても三社は混同しており、労働者は三社のうちのいずれかに区別なく使用され、給与を支払われていた。また、三社の従業員数を合わせると、依然五〇人を超える。労働組合は、共通組合代表 (délégué syndical commun) の設置を求めて、提訴した。

【判旨】「三社は同じ建物内に存在する場所で、実質的には同一の活動を遂行しており、C社の従業員はほとんどがF社の旧従業員であり、在籍期間も保持している。……三社間の作業の決済方法を検討することなく、一社の労働者であるBrochet婦人が他の二社のために作業を実行していた。」「これらの状況から、三社は法的には異なるものの、分離した企業ではなく、その相互浸透 (compénétration)、事業の混同、経営利益の共同性ゆえに、組合代表委員の指名の視点から実人員を全体として検討しなければならないところの、単一の経済的総体 (ensemble économique unique) を構成する。」

破毀院社会部一九七二年二月一九日判決¹⁶

【事実の概要】Organon 株式会社、Organon 有限会社、Diosynth-France 株式会社、Codeso 株式会社は、いずれも持株会社 Akzo-Farma社のもとにあり、各社の監査役会や業務執行役員会には同一人ないし同一組織が含まれている。設備面でも、電話やテレックスを共用し、サン・シャルルに共同で使用する工場が存在する。その工場に

配属された従業員は、食堂、図書室といった附属設備を共用し、運営、医療保健サービスは同一であり、四社の労働者は、適用される就業規則も、労働時間等の労働条件も同一であり、グループ共通の経済的利益参加協定の下におかれている。また、会社間の移動も頻繁に行われている。CFDTは、サン・シャルル工場全体における組合代表委員として、Organon株式会社の労働者であるSalley氏を指名した。小審裁判所は、上記のような四社の錯綜(imbrication)した実態に基づいて、四社は法的には分断されているとしても、サン・シャルル工場という一つの単位においては、法的な区別は消えるとしてSalley氏の組合代表委員への指名は有効であるとした。会社側が上告。

【判旨】上告棄却。「区別される会社によって使用されているけれども、Akzo-Pharmaグループの工場によって形成された事業場は、なお単一の社会的経済的総体(ensemble social et économique unique)であり、その労働者の実員は、共通組合代表委員の指名の観点から検討されなければならない」

最初の事件(Cilia事件)判決において破毀院は、C社、D社設立の目的や意図に言及しておらず、それぞれ独立の法人格を有することも否定していない。指摘されているのは客観的な事実に基づいて判断される実質的な活動の同一性であり、そこから「単一の経済的総体(ensemble économique unique)」の存在を認めている。Akzo-Pharma事件でも「個々の会社は「区別される」としつつ、グループの工場によって形成された事業場は、なお「単一の社会的経済的総体(ensemble social et économique unique)」を構成し、従業員数は「共

通組合代表委員の指名の観点から検討されなければならない」ことが指摘された。いずれの判決でも、強行法回避の意思への言及はない。また、従業員数の計算についても「組合代表委員の指名の視点から」なされるべきであると明言している。つまり、これら二判決は、従業員代表機関の設置は、使用者の意図とは無関係に、従業員代表制度の十分な機能の保障を基点として解釈されるべきであり、客観的事実に依拠してその存否が判断されるべきであるという破毀院の考え方を示しているといえる。

また、注目されるべきは、従来一つの会社であったのを二つに分割した事例であるCilia事件では、破毀院は「単一の経済的総体(ensemble économique unique)」と述べたのに対し、通常の会社グループで、各会社が別事業を営んでいたAkzo-Farma事件では、労働者の処遇の統一性に着目し、「単一の社会的経済的総体(ensemble social et économique unique)」という文言を用いている点である。このような、労働者の処遇に着目して複数の会社間に「社会的一体」という一つの単位を認めることは、事業目的など経済的側面に一体性が認められない場合に大きな意味を持つ。Cilia事件判決の判旨だけでは、経済的な一体性がなければ従業員代表制度を実施すべき単位として認められないようにも読める。しかし、Akzo-Farma事件判決の判旨からは、労働条件や利用する福利厚生施設、指揮権限の系統、利益参加協定など、労働者の処遇に関して共通性がある場合は「社会的共同体(communauté sociale)」の存在が導かれ、会社の経済的同一性が強固でなくても会社間の一体性は排除されないという解釈が読み取れ

詳しくは(B)で検討するが、経済的社会的実体の存否を判断する具体的基準は、実際のところ労働者代表制度の種類で特に際立った違いはなく、むしろ考慮対象となる事実などには共通性が高い。そうすると、同一の当事者が複数の従業員代表機関の設置をめぐる経済的社会的一体の存否を争っている場合に、そのうち一つの事件の判決が言い渡された、つまり経済的社会的一体の存否が判断された後は、他の訴訟で先行判決の判断を判断の根拠とすることにも、合理性があるようにも思われる。しかし一方では、たとえ当事者が同じであり、基準が同一であるといっても、訟物が異なる以上は、別の事件の判決を根拠とすることは、先行判決の効力の範囲を逸脱することにもなりうる。この点が争点となったのが次の二つの事件である。

破毀院社会部一九九三年一月二日判決²⁶⁾

【事実の概要】労働組合CGTMおよびTimon氏は、企業委員会の労働代表選出選挙を求めて、Sofriman社Transdon社が経済的社会的一体を構成し、この経済的社会的一体を単位として企業委員会が設置されるべきであるとして訴えた。原審は、従業員代表委員に関する別の訴訟(当事者は同じ)において、S社とT社の経済的社会的一体が存在するという主張が退けられていることを理由に、これを認めなかった。労働者と労働組合側が、既判力を理由に上告。

【判旨】上告棄却。「従業員代表選挙に関して経済的社会的一体が認められなかったことが、企業委員会委員選挙が別々の企業の中で行なわれることを意味しないとしても、制度が異なるものの経済的社会的一体の基準は同一なので、当事者たる会社の関係に変更がない以上、

経済的社会的一体の存在を否定した先行判決に準拠して判断することができる。」

破毀院社会部一九九八年二月一日判決²⁸⁾

【事実の概要】パリ地方CFDT銀行金融業組合は、Société Générale Asset Management(以下SGAM)とSociété Générale(以下SG社)が経済的社会的一体を構成するとして、組合代表委員の指名を行なった。原審はこれを認めたが、会社側が、他の従業員代表制度について経済的社会的一体を認めた先行判決があり、それを参照することができるとしても、制度の特殊性を考慮すれば、「組合代表委員の設置に関して」経済的社会的一体の存否を明らかにする必要があると上告した。

【判旨】上告棄却。「制度の目的が異なる以上、従業員代表委員及び企業委員会委員の選挙の為の経済的社会的一体の存在を認めることが、組合代表委員の指名が同一の枠内でなされるべきであるという意味ではないとしても、経済的社会的一体の存否の基準は同一である。したがって、事実審裁判官は、会社間の関係に変更がない限り、当該一体の存在を肯定した先行判決に準拠することができる。」

この二判決では、訴訟物が異なる訴訟での判断の既判力という問題には言及せず、「会社間の関係に変更がない限り」、当該一体の存否に関する先行判決の判断に準拠することができるという解釈が示された。確かに、少なくとも経済的一体の存否については、労働者代表機関の種類によらず判断基準が同一である以上、独自に判断しても先行判決に「準拠」して判断しても、当事者たる会社の関係に変更がなけ

れば同じ結論が導かれるようにも思われる。ただし、一九九八年二月一日判決では基準の同一性を肯定しつつも、「代表制度の目的は異なる」ことに言及して、「従業員代表と企業委員会委員選挙に関して経済的社会的一体が承認されたことは、組合代表委員の指名が同じ枠内でなされることを意味しない」としており、この判決の時点ではなお相対的概念として位置づけられていたことがうかがえる。つまり、経済的社会的一体を相対的概念とする考え方は、運用上は後退しつつあったが、理論的には一応維持されていたといえよう。しかし、次に示す破毀院判決により、相対性の破棄は明白かつ決定的となった。³²⁸

破毀院社会部二〇〇四年七月一三日判決

【事実の概要】Sernato社とSAS Sernato社は、経済的社会的一体を構成し、共通従業員代表委員としたため、会社側が上告。

【判旨】上告棄却。「経済的社会的一体の概念は、相対的なものではなく、裁判官によってなされる経済的社会的一体の承認は、それに含まれる代表制度の目的とは無関係の固有の基準によってなされるものであり、既存の制度の外形を必然的に変更するものであっても、代表的組合の請求の時機の評価を意味するものではない。」

この判決で、破毀院は明確に経済的社会的一体概念の相対性を否定する。この判決の理由付けとなっている一般論は、九三年・九八年判決が示した基準の一体性という考え方から生じる結果を明らかにするものである。九三年一月二日判決は、「経済的社会的一体の基準は同一なので、企業委員会選挙に関して経済的社会的一体の存在を否定するために、従業員代表に関して経済的社会的一体の存在を否定した

判決に準拠することができ」とした一方で、九八年二月一日判決は基準の一体性は肯定しつつ、改めて代表制度の目的の相違を考慮する必要性を認識している。Sernato事件判決は概念のものについては判例変更ともいえるが、従来の判例と対立するものではないとする見解もある。³²⁹

ところで、経済的社会的一体の存否が従業員代表機関の設置に影響することは、共通企業委員会、従業員代表、組合代表委員の全ての従業員代表機関に共通である。全く同一の当事者間で、二つ以上の従業員代表機関の設置の要否が同時に争われることも多い。裁判所による経済的社会的一体の存否の判断は、Sernato事件判決がいうところの「既存の制度の外形」の上にもたらされる。経済的社会的一体の存在の基準が「代表制度の目的とは無関係」であり、その概念が相対的でないならば、ある従業員代表制度について経済的社会的一体の存否が司法によって判断されると、他の従業員代表機関の枠組までもが「連鎖反応を起こす」ことになる。そのため、ある従業員代表機関が設置されているときに、他の従業員代表機関に関する裁判で経済的社会的一体の存在が否定された場合、すでに存在する従業員代表機関の帰趨が大きな問題となる。たとえば、従業員代表委員がいる企業で、企業委員会の設置をめぐる経済的社会的一体の存否を争う訴訟が提起された場合である。その裁判で、従業員代表委員の設置単位—たとえば一つの事業場や一つの会社—より大きな単位が経済的社会的一体と認められれば、この従業員代表委員の枠組を拡大しなければならぬのかどうか問題となる。逆に、複数会社を横断する形で従業員代表委

員を置いている場合に、企業委員会の設置に関する訴訟が提起され、裁判所が経済的社会的一体の存在を否定すると、従業員代表委員の設置単位も理論上は崩れることになる。この問題が争われたのが次の事件である。

破毀院社会部二〇〇四年五月二六日判決³³

【事実の概要】CFDT、CGT、CFTC、CFE-CGT、UNSAの五労組は、Compagnie Générale des Eaux社の経営側と、二〇〇二年六月三日に同社とその子会社との間に経済的社会的一体の存在を認める協定に署名した。原審は、全ての会社がGénérale des Eauxという同一の商号に対応しており、SCA Générale des Eauxがその他の会社の株主または、単独、準単独社員(associé)である以上、財政的な関係によってこれらの会社は結合している、共通の社会規程により労働条件は同一であり、個別の契約関係の運用にも類似性が見られる、としてCompagnie Générale des Eaux社とその子会社四五社の間に経済的社会的一体の存在を認めた。ただし、当該経済的社会的一体の枠内に存在する従業員代表で任期が残っている者については、その更新(renouvellement)のための選挙は、その任期の終了時点で行われると判断した。

【判旨】原判決一部破棄。「本件では権限の集中や水資源開発契約の運営を協力して行うなど、会社間に補完性が認められ、人事管理は全国レベルの人事部の下におかれた地域別人事部が行っていたこと、他方、労働者は会社間で移動可能であり、同一の労働協約、同一の資本参加協定、義務的生活保障協定に属していることが指摘されており、

これらのことから経済的社会的一体の存在が導かれる。」「しかしながら、経済的社会的一体が存在すると司法が認めることは、「その経済的社会的一体のなかで」従業員代表制度を実施することを課するものであり、進行中の任期は、その任期満了日がいつであるかにかかわらず、経済的社会的一体において行われる選挙の日に終了する。」

この判決で、破毀院は裁判所が経済的社会的一体が存在すると認めた範囲では、すでに存在する従業員代表は、予定されていた任期満了日を待たずに任務を終了し、新たに選挙を実施しなければならい旨を示した。このことは、経済的社会的一体の存在が裁判所によって認められると、その中にすでに存在する企業内従業員代表制度の設置単位が再検討の対象となることを示唆しているように思われる。

(B)二つの基準の展開

破毀院の「経済的社会的一体」の基準は、最初の判決以来一貫している。経営や経済活動に関する経済的側面(a)と、各会社が雇用する労働者の処遇等の社会的側面(b)において、当該複数会社間に一体性が認められる場合に、経済的社会的一体性が認められるという判断枠組である³⁴。

(a)経済的側面における一体性

まず、経済的側面における一体性であるが、これは当該会社の資本関係の有無、経営活動の共同性、事業遂行形態を考慮して判断されるが、これら全ての要素で同一性がなければならぬというわけではなく、一部が欠けても全体として同一性が認められればよい(faisceaux d'indices)。経済的一体性の存否の判断において考慮される要素は多

岐にわたるが、大きく分けて権限に関わる一体性と活動に関わる一体性がある。³⁰⁾

権限に関わる一体性とは、初期の破毀院判決にも見られるように形式上は独立の法人格を有する会社ではあるが、実際には経営者や経営幹部、会計担当役員が同一人物であるなど、複数会社間で「経営権限の集中 (concentration de pouvoir de direction)」が認められることを指す。法人の代表者が同一であれば経営権限の集中は認められやすいが、それ以外の場合、たとえば複数の子会社とその親会社の間には「経営権限の集中」は認められるだろうか。破毀院が、この「経営権限の集中」の程度について判断を示したのが次の判決である。

破毀院社会部一九八八年三月三日判決³¹⁾

【事実の概要】Thoresen Car Ferries 社 (以下 Thoresen 社) / Normandie Car Ferries 社 (以下 NCF 社) / Townsend Car Ferries 社 (Townsend 社) / Voyage Townsend Thoresen 社 (以下 Voyage T は、各社の支店の一部が経済的社会的一体を構成するとし、この経済的社会的一体における組合代表委員として、Townsend 社の支店の組合代表委員 Fiquet 氏を指名することを通知した。原審は、四社が同一の持株会社に従属しており、その結果同一の商業上・財政上の戦略に従属していることから、経済的社会的一体の存在を認めた。

【判旨】原判決破棄。「持株会社の調整権限 (pour voir de coordination) ……は、その他の会社の財政的・商業的計画がこれに従属してはいるが、……同一の掌中への経営権限の集中を特徴付けるものではない」。

この判決において破毀院は、原審が「同一の持株会社に従属し、その結果同一の商業的・財政的戦略に関係付けられていた」ことから経済的社会的一体が存在するという結論を導いたことを非難している。持株会社が「調整」権限を行使する程度では「経営権限の集中」というには不十分であるという立場であるように思われる。この「経営権限の集中」という判断枠組は、近年の判決においても繰り返し用いられている。

破毀院社会部二〇〇一年五月一五日判決³²⁾

【事実の概要】原告 Wolber 社 (以下 W 社) は Michelin グループに属する企業であり、社長にはグループの中心会社 Michelin の元幹部労働者が、専務取締役には同グループ M F P M 社 (以下 M 社) の幹部労働者が就任している。W 社企業委員会、同社 C G T 組合、C G T 組合代表委員 Desperak 婦人は、W 社も含めた共通企業委員会を設置するために、Michelin グループに属する会社で形成されている経済的社会的一体を拡大し、W 社も含めることを求めて提訴した。原審は、「これらの会社は経営権限において密接に絡み合っており (imbrication) おり、W 社の生産過程の上流または下流に位置するものは全て、M 社に従属している」として、その請求を認めた。

【判旨】原判決破棄。「原審は、本件において会社が同一グループに所属していることを明らかにするとどまっているが、これは理由付けにはなっておらず、これらの会社の経営権限が同じ掌中に集中していることを示しているとはいえない」

この事案では、組合代表委員が、経済的社会的一体の範囲内であると主張する Wolber 社はある企業グループに所属し、その中核会社が派遣する役員を受け入れていた。この点に着目すれば、このW社はグループの中核会社に依存し、ある程度は経営上の一体性があるといえよう。また、役員派遣は、一九八八年判決の事例のように単に持株会社の計画に従うという状態よりは「経営権限の集中」しているようにも思われる。しかし破毀院は、「指揮権限の錯綜」という程度では経済的一体性を認める根拠として不十分であるとする。「経済的社会的一体を構成する要素である」法人格の異なる会社は「単一の指揮下においている」必要がある。すなわち、本判決は、単一の指揮権限の存在が経済的一体性の構成要素 (élément constitutif) と位置づけているのであり、一九八八年判決が「経営権限が同じ掌中に集中していること」を基準としたことと大きく変わるところはない⁸⁸⁾。

このように重視される「経営権限の集中」であるが、それではいかなる指標によって経営の一体性を認めうるのかは、具体的にはあまり明らかではない。ただし、先にあげた破毀院の判断では、中核会社からその傘下にある構成会社に経営者・役員が派遣されている場合でも、それが中核会社の経営者でなくその被用者である時は指揮権限の一体性は否定されており、「経営権限の集中」が認められる範囲はかなり狭いと考えられる。この点については、学説では疑問が呈されている⁸⁹⁾。おそらくは経営者が同一人物でないことが指揮権限の一体性を否定する理由となっているのであろうが、支配的な会社の権限行使は全体として (par equivoque) なされるのであり、中核会社の労働者が傘下の構成

会社の経営者に就任する場合、それは労働契約の履行として当該役職に就任しているのであり、使用者すなわちグループを統制する中核会社のために業務を遂行しているのである。中核会社による経営者・役員への派遣は、それを通じた事実上の指揮権限の行使にほかならないからである。

他方、活動の実態に関わるものとしては、作業場や設備・用具、会計が共通であるなどの「財の共同性」、当該会社間に競争関係がなく、逆に技術交流があるなどの「会社の利益の共通性 (communauté d'intérêt des sociétés)」、そして会社の「活動の同一性 (identité) ないしは補完性 (complémentarité)」などがあげられる。活動の同一性ないしは補完性とは、単に同一産業に属しているということではなく、一の業務の遂行につき共同作業を行っている、または協力関係にあることをいう。したがって、同一の部門別協約の適用があるなどの事実だけでは、経済的一体性の証明としては不十分であるとされている⁹⁰⁾。

最近の企業ネットワークでは、構成会社が属する産業が多岐にわたるコングロメリット型が少なくなく、したがって中核会社に経営権限が集中していたとしても、中核会社とは明らかに異なる産業に属する構成会社が混在する。その場合、ネットワーク全体に経済的一体性を認めうるのか、あるいは「同一または補完的な」活動が認められる会社についてのみ経済的一体性を認めるべきなのかが問題となる。

(b) 社会的側面における一体性

社会的側面における一体性、すなわち労働者の処遇に関する一体性も、さまざまな要素が判断の過程で考慮される。主に考慮の対象とな

るのは、労働者に適用される規程の類似性、労働条件および個別契約関係の運営の同一性、会社間での労働者の移動 (permutabilité) の有無である。これらに関連する事実を総合的に考慮して、労働者の処遇に関する同一性が認められる場合、当該会社は、社会的一体性 (unité sociale) を構成することになる。

社会的一体性と経済的一体性は、どのような関係にあるのか。かつての学説では、社会的一体性は経済的一体性を補完するという解釈の可能性が示されていたが、破毀院は補完的な関係とは捉えていないようである。

破毀院社会部一九七七年七月五日判決⁴³⁾

【事実の概要】CFDTは、Conserves Regnaud社(以下R社)において組合代表委員であった労働者を、R社と同社が他の四社と構成する経済利益団体 (groupement d'intérêt économique : GIE) が経済的社会的一体を構成しているとして、共通組合代表委員として指名した。原審は、会社の経済的目的が相互補完的であるとしても同一性は示されておらず、事業所は近くであっても分かれており、二つの法人間で従業員は区別して使用されていたことから、これを否定した。

【判旨】上告棄却。「R社と経済利益団体が経済的一体を構成するとしても、労働組合の権利行使の観点にたつて、当該経済的一体が社会的一体でもあることが導かれるということでは必ずしもない。」「R社とGIEは、事業所も従業員も区別して活動しており、R社はGIEの運営について何ら支配力を有さず、他の構成員と同等の立場にあった。」

破毀院社会部一九八〇年七月二三日判決⁴⁴⁾

【事実の概要】Scelzo社、Comergar社、Comeor社は、いずれも石炭、機械業を営み、同じ経営者が経営する会社であり、三社だけで構成する経済利益団体を結成している。この三社を単位とする企業委員会を設置すべきか否かが争われたが、原審は上記事実を指摘した上で、三社の間に経済的社会的一体が存在するとしてこれを認めた。

【判旨】原判決破棄。「原審は」当該一体の経済的要素を特徴付けるものについて言及しただけで、社会的一体の構成要素である労働者の共同体 (communauté de travailleurs) の存在を示すような状況について何ら述べておらず、その判断を法的に正当化するものではない。」

このように、破毀院は経済的一体性と社会的一体性は別々に判断されるものであり、両者が充足されてはじめて経済的社会的一体の存在が認められるという立場にたっている。さらに、後の裁判例を見ても、原審が社会的一体の存否について判断していない場合には、経済的一体性の強弱とは無関係に判断の不備を理由に判断を破棄するものが多⁴⁴⁾い。このことから、破毀院の立場は、いかに強い経済的一体性がある⁴⁵⁾ても、社会的一体性がなければ、経済的社会的一体は認められない⁴⁵⁾というものと考えられる。

社会的一体性が「労働者の共同体」の存否に左右されるのならば、ある問題が生じる。持株会社に代表される「労働者がいないか少人数の会社」が中核となっている企業集団である。経済的一体性の項にもあるように、企業グループの中には、持株会社が他の構成会社を調整・統率する形態のものもある。一般に、持株会社の労働者数は少なく、

他の構成会社との人事交流や労働条件の統一性もないことが多い。中核会社が自社では労働者をほとんど雇用せず、専ら他会社と管理指導を行っている場合、中核会社は少なくとも社会的側面からみて、他の構成会社との一体性がないので経済的社会的一体の中に入らないという解釈も可能である。そのため、従来の判断枠組では、持株会社と他の構成会社との間に「社会的一体性」を認めることは困難であると考えられる。しかし、破毀院は、持株会社の社会的一体性に関しては、次のような判断を示している。

破毀院社会部一九九七年一月二一日判決⁹⁶

【事実の概要】Michelin de Fabrication 社（以下MF社）、Sodemine 社、Société d'étude et d'application Michelin（以下REAM社）、Société Michelin de transformation Gravanches（以下MTG社）、Manufacture française des pneumatiques Michelin（以下MFP社）、Société européenne de pneumatiques（以下SEP）は、いずれも同一のグループに属している。労働組合CGTは、これらの会社の間に通企業委員会を設置する目的で、経済的社会的一体の存在の認容を求めて、小審裁判所に訴えを提起した。小審裁判所が経済的社会的一体の存在を認めたため、会社が上告。

【判旨】上告棄却。「小審裁判所は、経営権限の集中の存在と事業の補完性、SMF、SEAM、MFP、MSTGの間での、社会規程の同一性と労働者の会社間異動によって特徴付けられる労働者の共同体の存在を摘示しており、これらのことから経済的社会的一体の存在を導くことができる」従業員がいない会社の存在は、共通企業委員会を

設置するための経済的社会的一体から、当該会社を排除しない」

この判決は、原審が「社会規程の同一性と労働者の会社間異動」といった要素から社会的一体性の存在を認定し、それらに基づき経済的社会的一体性の存在を認めたことは非難してはいない。したがって、この判決も従来どおり、社会的一体性なしには経済的社会的一体は存在しないという立場を維持していることが分かる。それでは、それでは従業員がいない会社も経済的社会的一体から排除されないという、矛盾とも思える部分は、どう解釈すべきであろうか。学説では、経済的社会的一体の概念に期待された役割がその背後にあるという指摘がなされている⁹⁷。すなわち、本件で争点となっている企業委員会の制度目的は、企業経営に関する経済的決定において労働者の利益が考慮されるようにするためであるが、そのためには労働者の代表が経営決定と同じレベルで設置・構成されている必要がある。経済的社会的一体の概念そのものが、それを目的として誕生し、発展してきたからである。

三 企業形態と経済的社会的一体

経済的社会的一体の概念は、本来一つの会社であったものが複数の会社に分かれて従業員代表の設置単位を下回った場合や、複数の会社が一定の統一性を保って活動し、各会社の労働者が労働関係上の利益を共有している場合に、こうした複数会社を「従業員代表制度を設置すべき単位」と評価し、制度実施を保障する機能を有している。伝統的には、複数会社間での経済的社会的一体の存否という視点からの検討が中心となっていた。しかし、複数会社が関わる企業の活動形態は、

今日それほど単純ではなくなってきた。⁴⁸ 複数の事業を営む会社が、その一部を他会社と共同で行なう（たとえば、織物、縫製を業とするA社が、縫製、販売を業とするB社と共同で縫製業務を行なう事業場を設置するなど）こともまれではない。また、今日のネットワーク型企業においては、資本関係による支配のほか、経営担当者の派遣、契約関係による経営コントロールなど、中核会社による経営統括の形態には多様なものが存在する。さらに、中核会社の指揮下で活動する構成会社も、一定の集団を形成して生産などに従事する会社から、中核会社と他の構成会社の間で中間的統括を担う会社まで、多様なものが存在する。このように多様化する企業形態に、経済的社会的一体の概念はどのように対応しうるのだろうか。

(1) 事業場と経済的社会的一体

まず問題となるのは、会社の一部分である事業場が経済的社会的一体の構成要素となりうるかである。今日では、「法的に異なる企業の間」での経済的社会的一体においては共通企業委員会を設置することができる（労働法典L. 一三三三—一条、旧法典四三二—一条）が、「法的に異なる企業」といっても、ここでいう「企業」とは何をさすのであろうか。法の文言上、企業委員会を設置しなければならないのは、五〇人以上を「雇用する」企業である。雇用契約の当事者たりうるのは、法人格をもつものだけである。したがって、「法的に異なる企業」とは労働契約当事者となりうる自然人または法人であって、単に生産機能を有する経済的あるいは技術的な実体ではありえない。⁴⁹ そのように解釈すると、事業場は企業の一部であって法人格はないため、

経済的社会的一体を構成することはできない。

一方で、経済的・社会的な実態と法人格という形式とが一致していない場合には、「本来設計されている区域（perimetre）を描き直す」とこそが、「根本的には経済的社会的一体の目的」なのであり、「個々の事業場を評価して、あるいは会社の一部だけを取り出す」ことは経済的社会的一体の概念の目的に合うとする見解もある。⁵⁰

破毀院は前者の見解にたっており、「事業場はL. 四三二—一条の意味における異なる企業を構成しえない」、「経済的社会的一体は法的に異なる企業間でしか存在せず、一または複数の事業場の間では成立しない」⁵¹ など、事業場という企業の一部だけが経済的社会的一体に加わることを否定している。

破毀院社会部二〇〇二年五月七日判決⁵²

【事実の概要】二〇〇〇年 Compagnie Générale des Eaux（以下CGE）とその子会社四六社、Vivendi社（一八事業所および本社事業所）と、組合（UNSA、CFDT、CFTC、CFE—CGC）は、Vivendiグループの事業の再編に対応して、CGEの経済的社会的一体を認める協定を締結した。CGTとFOは、同協約に署名しなかったため、会社側が小審裁判所に経済的社会的一体の存在の承認を求めた。小審裁判所は、経済的社会的一体の存在が評価されるのは原則として企業レベルとしても、企業の製造部門に限定されている場合には必ずしも同様ではなく、一つの会社と他の会社の従属している事業場は経済的社会的一体を構成しうるものであり、原告会社と請求に上げられているVivendi社の事業場は、補完的または同一の事業を行って

いるとして、経済的社会的一体の存在を認めた。

【判旨】原判決破棄。「協約または裁判所の判断によって認められる経済的社会的一体は、法人格の異なる会社の間で、各会社の事業場や従業員の全体においてしか認められない。」

この判決は「事業場は、会社が媒介となる時のみ経済的社会的一体に含まれる」ことを明確に示すにとどまり、その点で従来の判例を踏襲しているにすぎない⁵⁴。同時に、「経済的社会的一体に含まれる会社の事業場はすべて当該一体のなかに含まれる」、そして「経済的社会的一体に含まれるのは「その事業場と従業員の全体」であることが加えられている⁵⁵。これを逆に見れば、経済的社会的一体の判断をなすときに、全体から一部の労働者や企業を排除することはできないということを示唆しているようにも思われる。

(2) グループ委員会との関係

従業員代表機関が経済的社会的一体を単位として設置される場合、グループ委員会 (comité de groupe) との競合の問題が発生する。グループ委員会は、会社グループなどの複数会社が関係する企業形態に考慮し、個別会社の企業委員会だけでは制度が形骸化するのを回避するために導入された制度である。使用者側は支配的企業の企業長、従業員側は各企業の企業委員会、事業場委員会の委員の中から、労働組合によって指名された代表者によって構成され、経済的事項に関する情報提供が行われる。いわば企業委員会の拡大版である。

グループ委員会を設置しなければならないのは、会社が他の会社の

資本の半数以上を有する親子会社などの商法典上の会社グループの一部に加え、「ある会社の資本の少なくとも一〇％以上を所有し、当該会社に支配的影響力を行使している」企業とその支配下にある企業が「永続性と大きさにより、相互に同一の経済的一体」を構成する場合も含まれる(労働法典L. 二三三―一六条)。同条のいう「支配的影響力」は、①他社の執行(administration)、経営(direction)または監査機関の構成員の半数以上の指名、②他の企業により発せられた部分に与えられた発言の過半数を有する、③出資された株式の過半数の保有、のいずれか一つを直接または間接的になしうる場合には、反証のない限り推定される。

このように、グループ委員会は会社間に資本関係や支配・被支配の関係がある場合に設置される。の集合体に設置される。そこで発生したのは、まずグループ委員会が設置されているグループは、同時に経済的一体性に該当しうるか否かという問題である。

破毀院社会部一九八九年五月九日判決⁵⁶

【事実の概要】Clause社、Germinal社、Truffaut社は、労働法典L. 四三九―一条に基づいてグループ委員会を設置している企業グループである。CFDTは、この三社を含めた一二社が経済的社会的一体を構成し、その中における組合代表委員としてBouvet氏を指名した。原審が有効であるとした。

【判旨】上告棄却。「グループ委員会と組合代表委員はそれぞれ制度」の目的が異なるので、グループ委員会の存在は、経済的社会的一体における組合代表と、両立しないわけではない。「他方、……経営権限

の集中や活動の補完性の存在、同様に労働者の移動という、経済的社会的一体の構成要素を特徴付けている」⁸⁸

破毀院社会部一九九九年一〇月二〇日判決⁸⁸

【事実の概要】グループ André 株式会社、André Compagnie européenne de Chasseur (以下CEC社)他一二社は、主として靴製造・販売を業とする会社で構成された会社群である。CFDTは、これらの会社が経済的社会的一体を構成するとして、中央組合代表委員として Mounot 婦人を、CFDTが Sayah 氏と Kruczkowski 氏を組合代表委員、企業委員会における組合代表として指名した。原判決は、これらの会社がグループ André 株式会社を構成し、グループ委員会を有し、取締役会の回りに経営権限の集権化、親会社を中心に子会社が資本上密接に入り組んでいること、共通の職業上の利益を有する労働者の共同体によって特徴付けられる経済的社会的一体が存在する、としてこの指名を有効とみとめた。

【判旨】原判決破棄。「経済的社会的一体の概念とグループ委員会の概念は両立しない (incompatible)。原判決は、グループ委員会がすでに存在しているレベルで、経済的社会的一体の存在を認めたことにより、原判決は、上述の法令に反している。」

破毀院社会部二〇〇一年五月三〇日判決

【事実の概要】CGTパリ一七区組合は、Hôtel Concorde 社 (以下C社)とSNC des Restaurants du Palais des Congrès (以下S社)との間に経済的社会的一体の存在を認めることを求めて提訴し、小審裁判所は、この請求を認めた。経済的社会的一体の概念とグループ委員会は

両立せず、したがって同一のグループに属する二社の間には経済的社会的一体は認められない、ある会社と別の会社の一事業場との間には経済的社会的一体における企業委員会を設置することはできない、として上告。

【判旨】上告棄却。「C社とS社が一部をなす会社グループを対象とするグループ委員会の存在は、このC社S社の間に共通企業中央委員会を設置することを排除するものではない、とした小審裁判所の判断は正当である。」「経済的社会的一体は、二つの異なる法人格、C社とS社の間に認められたのであり、小審裁判所は、これら二社がホテル業およびレストラン業において補完的活動を行っており、単一の経営権限の下におかれ、労働者は社会規程とポストの配転可能性 (permutabilité) によって特徴付けられる同一の共同体を構成していることを指摘している。したがって、上告理由は認められない。」

SAVATIER 教授によれば、グループ委員会が設置されるべき「グループ」の決定的な要素とは「支配的会社による子会社または孫会社の資本の統制」であり、企業委員会に関する経済的社会的一体の存否に関する判断においては、「経営権限を行使する同一の指揮の下にある労働者の共同体」が重視されている。共通企業委員会を設置すべき経済的社会的一体とは、こうした視点から見て、ある程度統合された下位集合 (sous-groupe) であり、グループの支配的会社はこの中に入らない。このように理解すれば、「調整権限」を行使する持株会社は経済的社会的一体の中には含まれないとした破毀院⁸⁹のかつての判例も、同じ流れのなかに位置づけることができる⁸⁹。

そして、上に引用した三判決も一見すると矛盾し度々判例変更が行われているかのように見えるが、実際に理論枠組には変更がない。

最初の判決では、経済的社会的一体の存否が問題となっている一二社のうち、グループ委員会の設置単位となっているのは三社のみであり、逆に一九九九年判決は、グループ委員会の設置単位と全く同じ枠組が経済的社会的一体にあたるか否かが問題となった事案である。最後の二〇〇一年判決では、経済的社会的一体の存否が争われた二社は、会社グループの一部を構成しているにすぎない。一九八九年の事件と二〇〇一年の事件では、経済的社会的一体はグループ委員会を設置すべきグループとは別のレベルで争われており、両立可能性は問題となっていない。逆に「グループ委員会が設置されるような企業グループ」と同じレベルではその存在を認められない⁶⁰⁾。

これらのことから、上記三判決が示しているのは、次のような点に要約されると考えられる。グループ委員会が設置されているような会社グループにおいても、その下位集合が「十分に統合され経済的社会的一体を構成」していればそれらを「別に扱うことは可能⁶¹⁾」であり、またネットワーク型の会社の一部に資本関係が認められ、そこにグループ委員会が設置されていても、そのことだけで経済的社会的一体は排除されない。ただしグループ委員会を有するグループにおいては、全てのグループ構成会社を含めた経済的社会的一体というものは存在しない。

このように、経済的社会的一体を労働法典上の会社グループの上位

集団または下位集団として位置づける見解には、異論もないわけではない。しかし会社の下部集合体には、グループの法律上の定義にあわないので、グループ委員会を設置することが当然できない。そうである以上、これらのレベルで経済的社会的一体の存在を認めることは、グループ委員会に関する立法規定の欠陥、特に法的にも経済的にもある程度の独自性を持ち、「何らかの会社横断的な従業員代表制度が」設置されるべき領域をカバーするという利点を有する。構成会社の様々な空間を越えて経済的情報へのアクセスを可能にする従業員代表制度が実施されるのであるから、経済的社会的一体は、「下部集団を承認する方法」となりうる。

まず、経済的社会的一体がグループに含まれることを認めることは、この概念に完全な整合性を認めることになる。他方では、とりわけ、グループのより下位レベルで経済的社会的一体が両立することが認められることで、労働者の利益という点では、グループ内のより小規模な企業集団の存在が考慮されるようになる。グループの法律上の定義を単に当てはめることで、最も広い意味でのグループにおいて、部分集合つまり支配企業の周りに形成される二次的な会社集団が見分けられるようにする」という事実を考慮すべきである。

III おわりに

フランスの従業員代表制度も、本来は「労働者を雇用する」企業、

すなわち法人格を有する労働契約上の使用者に設置義務があり、法が想定している設置単位も本来は会社や事業場である。しかし、だからといって会社という形式上の枠組に固執することは、企業の組織形態によっては適切ではない。会社の枠に固執することは、労働者の利益を企業の経営判断の過程に反映させること、企業の労働者の利益を代表することなどを目的としているフランスの従業員代表制度にとつては、現実の経営単位が使用者たる会社ではなかったり、真の判断権限が会社とは別のところにある場合に、機能不全に陥る危険を意味するからである。

そこで破毀院が採用したのが、経済的社会的一体の概念であった。当初、強行法回避を打破する法理として誕生したこの概念は、やがて経営者の意図とは無関係に従業員代表制度を設置すべき単位としての真の「企業」を見出すための基準に転換した。経済的社会的一体は、「権限が行使されているレベルで経済的情報を捉え」るための概念である。その具体的判断にあたっては、経済的側面と社会的側面とが総合的に検討される。破毀院は、社会的側面での一体性については、従業員のいない持株会社も「一体性」を有することを否定しないことや緩やかな傾向もみせる一方、経済的側面に関しては持株会社のような「調整権限」の行使だけでは一体性の証明にはならないとしている。このような考え方では、会社グループで、当該グループの構成会社全体が経済的社会的一体を構成すると認められるのは、「中規模の、しっかりと階層化され、主力産業がはっきりした会社グループか、製品を中心に集合体を形成している会社グループ」⁶⁴くらいいしなくなっ

てしまう。

ただし、このように経済的社会的一体を限定的に理解する破毀院の傾向は、労働法典上の制度としてのグループ委員会との関係で検討すると、ある程度理解できる。一九九八年にグループ委員会が創設されて以来、学説・判例においては経済的社会的一体とグループ委員会を設置すべき「会社グループ」の両立可能性が問題となってきたが、少なくとも現時点では次のように両者の関係を整理することができる。グループ委員会が設置されるような資本関係によるグループの内部において、その一部分が経済的社会的一体を構成することは可能である。また、経済的社会的一体の中に、グループ委員会を設置している会社グループが含まれることも妨げられない。

グループ委員会は、グループの経済的事項に関する情報を受ける権限を有し、各構成会社およびグループ全体の経済活動および財政状況について情報提供、さらに、グループ・各構成会社レベルでの雇用及び経済的解雇回避策について暫定的計画書の提出を受けることができる。他方、複数会社で構成される経済的社会的一体において設置される企業委員会では、「企業の経営や一般的な状況、特に従業員の人数や構造、労働時間、雇用条件、労働条件や従業員の職業訓練の条件」の情報提供を受ける。

こうした企業委員会の権限まで踏まえて検討すると、破毀院は、グループ委員会制度における「グループ」と経済的社会的一体を、一定の限度で共存させることにより、労働条件に関係する経営上の情報が、ネットワーク型企業を構成する複数の経営単位での確に提供されるこ

とを目的として行っているようにも思われる。

注

- (1) 労働組合の組織率そのものも低下の一途をたどっており、平成一五年度の推定組織率は全体で一九・六％である。また、従業員数一〇〇〇人以上の企業では組織率が五一・九％に達するのにに対し、一〇〇人以上二〇〇〇人未満の企業で一六・六％、一〇〇人未満の会社で組織率は一・二％と、企業規模が小さいほど組織率も低下する傾向にある。厚生労働省「平成一六年度労働組合基礎調査」(<http://www.mhlw.go.jp/foukei/itiran/foudou/foushi/kiso/04/kekkan.html>)
- (2) 川岸工業事件・仙台地判昭四五・三・二六労民集二二巻二号三三〇頁、徳島船井電機事件・徳島地判昭五〇・七・二三労民集二六巻四号五八〇頁。
- (3) 最三小判平七・二・二八、労判六六八号一一頁。
- (4) 注釈労働基準法Ⅰ・総則前注(川田琢之執筆部分)、有斐閣二〇〇三年、三三三頁以下参照。
- (5) 実際に、労働組合が存在しない企業で、労組と同等の機能を有しうる労働者代表機関を有するものは少ない。労働省「平成一一年労使コミュニケーション調査」によれば、「経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議する為の常設機関」としての労使協議機関を有する事業所は、労組のある事業所では八四・八％に達するのにに対し、労組のない事業所では一七・一％にすぎない(第三表)。また、事業所側が重視する意思疎通項目をみると、「経営情報・計画組織変更」「労働時間・休日・休暇」「賃金制度・水準・手当」は、労組のある事業所がより重視する傾向にある(第四表)。さらに、今後特に力を入れるべき事項として「労使協議機関」を挙げた割合は、組合がある事業所は五四・四％であるのに対し、組合のない事業所は一四・二％にすぎない(第六表)。

- 労働省「平成一一年労使コミュニケーション調査」(http://www.mhlw.go.jp/kisyu/dajim/20000619_02_d/20000619_02_d_jgyo.html)
- (7) 労働条件について労働者の意見を代表する組織としての実質を伴う労使協議機関を有する企業は少ないのが現状である。「職場単位で従業員と管理者が一定の業務運営、職場環境等について話し合う」職場懇談会を有する事業所は五五・三％であるのに対し、労使協議制度を有する企業は全体で四一・八％である(第三表)。
- (8) 昭和三二年発基一七号。
- (9) 従業員代表委員については、過去三年間のうち二ヶ月間(連続でなくてよい)一人以上の従業員を雇用していた事業場(労働法典Ⅰ、四二二―一条二項)、企業委員会については、企業委員会は、五〇人以上の従業員を有する企業に設置義務がある。事業場を複数有する企業の場合、各事業場に事業場委員会を設置し、その中央機関として中央企業委員会を設置すること(同条四項)。労働協約または労使協定によって企業委員会を設置することができる。
- (10) 従業員代表委員については一八九九年のWaldeck-Rousseau 調停ですでに言及されている。また、従業員代表の設置が法定化された一九三六年には、法に先立つ形で、マティニオン協定が、一〇人以上の事業場においては、経営側に要求を表明するために労働者代表(délégué ouvrier)が選出されることを定めている。
- (11) 制度自体は一九三六年六月二四日の法律によって導入されていたが、ほどなく第二次世界大戦のために停止されていた。
- (12) 無効票・白紙投票は棄権として計算する
- (13) Cass. Crim. 23 avril 1970, D1970, p. 444; JCP 1972, G, II 17046, Note DESPAX JCP 1972 I, N. 2465 (1p), Note X GP 1970, p. 292 (1p), Note X D 1970, p. 444 (1p)

- (14) Soc. 8 juin 1972, JCP1973, III7, 316
- (15) Soc. 19 déc. 1972, Bull. civ. V, n° 710, p. 650, note Despax D. 1973, p. 381.
- (16) Soc. 19 déc. 1972, D. 1973, p. 382, note Michel Despax.
- (17) Note des jurisprudences de Soc. 19 déc. 1972 par Michel DESPAX, D. 1973, p. 383; Roger de LESTANG, la notion d'un unite économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes, Dr. soc. 1979, p. 7.
- (18) Soc. 19 déc. 1972, Bull. civ. V, n° 710, p. 650, note Despax D. 1973, p. 381.
- (19) Soc. 19 déc. 1972, D. 1973, p. 382, note Michel Despax.
- (20) DESPAX 教授は、一九七二年の二判決の評釈においてすでに概念の相対性を指摘していた。「従業員代表制度の様々な条文の適用のために用いられる事業場の概念が相対的な射程しか有していないと同様に、「経済的総体」ないし「社会的経済的総体」の概念は、グループの様々な会社がその内部に基礎を置くものであるが、適用が問題となっている条文によって異なるように運命付けられていて、他のものとの関係で優遇されるのは、(その統合が経済または運営面よりも社会的面において認められる)グループのこのような「面(facette)」である。組合代表委員の役割を考慮すると、グループの様々な会社が経済的面において同一の活動を有していることは結局重要ではない。労働者と経営者の関係における任務を効果的に遂行できる為には、様々な会社の従業員が同一の労働条件の下に置かれていただけである。企業委員会の設置については、グループの枠組の中では、グループの様々な会社が一つの「面」は同一の、非常に類似した経済的目的を有する場合にのみ考えられる。というのは、立法者が期待した企業長と委員会の構成員との間の協力は、企業の経済的目的が十分に明確に定義されなければ、その糧を見出すことができないからである。」
- (21) LESTANG, Op. cit., p. 12.
- (22) Soc. 2 fév. 1978, Bull. civ. V, n° 88.
- (23) ただし、経済的社会的一体を相対的概念として捉えることによって、その解釈適用にならざる制度の機能を重視する機能主義は一応区別される。Bernard BOUBLI, Etat de lieux et houhais de Reformes (I), SSL 2004, no1156, p. 6 et suiv.
- (24) Bulletin 1990 V n° 582 p. 351
- (25) 一九九〇年以前の破毀院判決で、代表制度それぞれの固有の目的に依拠して経済的社会的一体の存否を区別して認定考え方を採用し、概念の相対性の結果がよく現れている事例として、一九七八年七月一八日判決や一九八五年一月六日判決があげられる。
- (26) Isabelle Desparats, La notion d'unité économique et sociale en droit du travail, (in mélanges dédiés au président Michel DESPAX, P. U. Toulouse, 2002, p. 75 et suiv.
- (27) Soc. 2 nov. 1993, RJS12/93, no1215, D. 1994, S. C. 295, observation George Borenfreund.
- (28) Soc. Idéc. 1998, Bull. civ. V, no528, p. 395.
- (29) Jean SAVATIER, Le Dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail, Dr. soc. 2004, p. 945.
- (30) Soc. 13 juill. 2004, Dr. Soc. 2004, p. 949.
- (31) Savatier, Op. Cit., 2004, p. 945.
- (32) SAVATIER, Dr. soc. 2004, p. 946.
- (33) Soc. 26. mai 2004, Dr. soc. 2004, p. 915
- (34) Gérard Couturier, L'unité économique et sociale—trente ans après, Semaine sociale Lamy, 2003, n° 1140, p. 57; Jean Pélissier, Antoine LYON-CAEN, Antoine JEAMEAUD Emmanuel DOCKES, Les grands arrêts du droit du travail, 3e éd. Dalloz, 2004, p. 484 et suiv.
- (35) Jean Pélissier et autre, Les grands arrêts du droit du travail, Op. cit., p. 486.
- (36) Soc. 3 mars 1988, Bull. civ. V, no164, p. 109.
- (37) Soc. 15 mai 2001, Bull. civ. V, no 173, p. 137, Observation Jean Savatier, Dr.

- soc. 2001, p. 777. François Duguesne JCP, éd. E. 2001, pp. 1479-1481
 83 Savatier, Observation sur Soc. 15 mai 2001, Dr. soc. 2001, p. 778.
 89 Ibid.
 40 Soc. 23 juin 1988, Bull. civ., V, n° 393, 444 「同一の部別協約が適用される」の旨、同一産業に属する会社だけでなく、抽象的な意味での事業内容が同一である。
- 41 DESPAX, op. cit.
 42 Soc. 5 juill. 1977, Bull. civ., V, n° 458, p. 362.
 43 Soc. 23 juill. 1980, Bull. civ., V, n° 681, D. 1981, IR. 122, Obs. Langlois.
 44 二つの会社の業務が補充的であり、一方の代表取締役と他方の経営者が同一人物であったが、社会的一体性の存在の判断がならなかった。経済的社会的一体性を認めた原判決が破棄された事例として、Soc. 15 mai 1990, Bull. civ., V, no221, p. 133.
- 45 Isabelle DESBARATS, La notion d'unité économique et sociale en droit du travail, in Mélanges dédiés au Président Michel Despax, Presse Universitaire de Sciences Sociales, Toulouse, 2002, p. 83.
 46 Soc. 21 jan. 1997, Bull. civ. 1997 V, no28, p. 18.
 47 Jean SAVATIER, Problèmes posés par la reconnaissance d'une unité économique et sociale (à propos des arrêts Michelin du 21 janvier 1997), Dr. soc. 1997, p. 348.
 48 同一の部別協約が適用される。Paul-Henri ANTONMATTEI, Unité économique et sociale, un nouvel arrêt mais le débat continue, Dr. soc. 2002, p. 720.
 49 Jean SAVATIER, Conditions de la reconnaissance d'une unité économique et sociale pour un secteur d'activité d'un groupe de sociétés (a propos de l'arrêt Vivendi du 7 mai 2002), Dr. soc. 2002, p. 716.
 50 ANTONMATTEI, Op. cit., 2002, p. 721.
 51 Soc. 21 nov. 1990, Bull. civ., V, n° 576, p. 348.
- 52 13 jan. 1999, Bull. civ., V, n° 20
 53 Soc. 7 mai 2002, Bull. civ., V, no150, p. 154. Dr. soc. 2002, p. 719.
 54 Jean SAVATIER, Conditions de la reconnaissance d'une unité économique et sociale pour un secteur d'activité d'un groupe de sociétés (a propos de l'arrêt Vivendi du 7 mai 2002), Dr. soc. 2002, p. 715.
 55 ANTONMATTEI, Op. cit., 2002, p. 720.
 56 SAVATIER, Op. cit., p. 716.
 57 Soc. 9 mai 1989, Bull. civ., V, no346, p. 210.
 58 soc. 20 oct. 1990, Bull. civ., V, n° 391, p. 287
 59 Soc. 23 juin 1988, Bull. civ., V, no392.
 60 SAVATIER, op. cit., 1997, p. 349.
 61 伊藤 誠二 DESBARATS 教授によれば、「一九九九年判決は共通企業委員会とグループ委員会の両立可能性が争点になった事例であり、従業員代表委員や組合代表委員の異なる他の機能を有する労働者代表制度が争点となっていた場合において、経済的社会的一体の概念はグループの概念は両立しなかったと理解すべきである」としている。Desbarats, op. cit.
- 62 FRANÇOISE PAVENNEC-HERY, La représentation collective dans les groupes de sociétés, in *Les groupes des sociétés et le droit du travail*, p. 132.
 63 Jean Peïssier, Antoine LYON-CAEN, Antoine JEAMEAUD Emmanuel DOCKES, *Les grands arrêts du droit du travail*, 3e éd. Dalloz, 2004, p. 484 et suiv.