

組織変動に伴う労働関係に関する研究会

2015 年 6 月 16 日

フランスにおける企業組織再編と労働関係について

労働政策研究・研修機構研究員 細川 良

1. はじめに

日本：企業組織の変動にかかる法形式に応じて、労働契約の変動にかかる規制が異なる

フランス：企業組織変動一般について、労働法典 L.1224-1 条で統一的に規制

⇒フランスにおける事業譲渡時の労働契約の取扱＝自動承継が原則

労働法典 L.1224-1 条

「使用者の法的地位において変動が生じた時、とりわけ、それが相続、売買、合併、営業財産の変動、会社の設立による時、当該変動の日に継続中のあらゆる労働契約は、新たな使用者と当該企業の労働者との間で存続する」

2. フランスの事業譲渡時の労働契約に関する法制

(1) 沿革

当初：フランス民法典の一般原則を適用

↓

1928 年 7 月 19 日の法律により労働契約の自動承継を制定

(それ以前は判例により、契約法の一般理論で処理)

→当初は制限的な解釈がみられたものの、1934 年 2 月 27 日の Goupy 判決により、幅広い適用が認められることに

Goupy 判決

「労働法典第 1 卷 23 条第 7 項（*現 L.1224-1 条）は、労働者に雇用の一層の安定を保障することを目的としており、同じ企業が新たな指揮のもとで運営を続けている全ての場合に適用されなければならない。」

以降、本質的な改正はなされず、現在まで存続

⇒適用範囲・適用条件は判例によって形成

(2) 労働法典 L.1224-1 条の適用範囲

L.1224-1 条の適用範囲 - 判例により形成

当初 - L.1224-1 条適用範囲は拡張の一途をたどる傾向 (ex. 「外注化」も対象)

(←Goupy 判決: 「雇用の安定の保障」という目的の影響)

↓

学説・実務からの批判を受け、1986年6月12日判決で、新使用者と旧使用者との間に売買契約・譲渡契約等が存在する場合に限定

↓

ECJ1988年2月10日判決

「労働契約の承継を定める企業移転指令の適用には新使用者と旧使用者との間の法的な関係の存在は要求されない」

↓

1988年国立教育一般共済組合 (MGEN) 事件判決 (1988年7月7日)

「有効な労働契約が新使用者と企業の労働者との間で承継される場合とは、独立した経済的の一体が、同一性を維持しつつ移転し、移転された経済的かつ当該新使用者によって継続または再開されている場合、すなわち、経済的の一体が移転している場合である」

⇒労働契約が承継される要件

- ①人的要素および独自の目的を有する経済活動を行うための有体および無体の要素によって構成される、独立した経済的の一体性の存在
- ②独立した経済的の一体が同一性を保持していること
- ③当該独立した経済的の一体の移転
- ④移転された経済的かつ当該新使用者によって継続または再開されること

(3) L.1224-1 条の効果

L.1224-1 条: 組織変動時の労働契約の取扱 = 自動承継

⇒・当事者の意思にかかわらず行われ、使用者のみならず、労働者の意思によっても排除できない

・旧使用者との従来の労働契約が維持されたまま承継される

⇒・契約の移転に際しての労働契約の変更はできない (→解雇したものとみなされる (性質決定))

・勤続年数等もそのまま継続される

・組織変動を理由とする解雇 - 禁止 (破毀院 1974年1月31日判決)

*組織変動の以前に解雇をすることが一切禁止をされるわけではないが、新使用者からの要請があったというだけでは足りず (破毀院 1990年7月17日判決)、客観的な解雇の「現実かつ重大な事由」が必要

(4) 労働者による承継拒否

L.1224-1 条：組織変動時の労働契約の取扱＝自動承継

⇒使用者のみならず、労働者による承継拒否も不可

⇒新使用者のもとでの就労を望まない場合

…①労働契約の承継の後に辞職する（就労を拒否し、解雇される）

②経済的一体性がないことを主張し、労働契約の承継を否定する
のいずれかの選択を取るほかない

*異議申立て権のような制度は、現状では法定化されていない

(5) 組織変動にかかる手続

L.1224-1 条：組織変動時の労働契約の取扱＝自動承継

⇒個別の労働者に対する通知等の義務は存在せず

*フランス労働省ウェブサイトによる解説

「(*企業組織変動時における) 労働契約の承継は、使用者の法的地位について変動が生じたときに継続しているあらゆる労働契約について自動的に行われる。労働者に対するあらゆる通知は必要とされない」¹

ただし、従業員代表機関である企業委員会 (comité d'entreprise) に対する情報提供が義務付けられる

労働法典 L.2323-19 条

企業委員会は、企業の経済的または法的な組織変動について、とりわけ合併、譲渡、企業の生産活動の枠組みの重大な変更、ならびに商法典 L.233-1 条所定の子会社の獲得または譲渡について、情報提供を受け、諮問を受けるものとする。」

使用者はこれらの組織変動が前項に記した結果を含むとき、企業委員会に対して、予定されている組織変動等の理由を示し、労働者に対して実施する措置について諮問しなければならない。

(6) 組織変動時における労働協約の取扱

前提：フランスにおける労働協約システム…産業別労働協約が中心

⇒企業組織変動時における労働契約の移転は、産別協約の枠組みを超えることはまれ

⇒問題となるのは、企業別協約の取扱

¹

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-changement-dans-la-situation,989.html>

労働法典 L.2261-14 条

合併、会社分割、事業譲渡の場合

- 従業員に対して従前適用されていた労働協約

…新たな協約によって置き換えられる or 予告期間満了時から 1 年間、その効力を維持

* 経済的一体性がある場合には常に及ぶ (破毀院 2001 年 1 月 31 日判決)

↓

期間満了時に新たな協約が締結されなかった場合

⇒従前の協約の効力は失われるが、旧協約のもとで各労働者が現に獲得した利益については維持される

主な参考文献

小早川真理「会社間組織再編と労働契約—フランス労働法典 L.122-12 条第 2 項からの示唆」
九大法学 86 号 458 頁以下

細川良「フランスの事業譲渡における労働関係規制--その現状と課題」世界の労働 60 巻 9
号 22 頁以下

水野圭子「フランス・EU 法における企業組織変動と労働契約の承継—経済的一体とは何か」
日本労働法学会誌 108 号 169 頁以下

同「EU における企業組織変動--欧州司法裁判所判決にみる経済的一体の発展」季刊労働法
222 号 105 頁以下

本久洋一「フランスにおける企業移転と労働契約」日本労働法学会誌 94 号 95 頁以下

山口俊夫「フランスにおける企業合併と労働者の権利保護」日本労働法学会誌 29 号 112 頁
以下

G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, Dalloz, 29e édition, 2014