SURE 静岡大学学術リポジトリ
Shizuoka University REpository

フランスにおける集団的労使関係の国際化と国際労働関係法の展開

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 静岡大学人文学部 公開日: 2015-06-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 川口, 美貴 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00008709

論説

フランスにおける集団的労使関係の国際化と国際労働関係法の展開

川口美貴

〈目次〉

はじめに
第一章　労働者代表
一　労働組合
A　フランスにおける労働組合法制
1　労働組合の自由
2　労働組合の概念と組織
3　組合活動
B　国際化と労働組合
1　労働者と労働組合の自由

2　多国籍企業と組合活動
二　従業員代表
A　フランスにおける従業員代表法制
1　従業員代表の設置
2　従業員代表の権限
3　従業員代表の保護
B　国際化と従業員代表
1　労働者と従業員代表
2　多国籍企業と従業員代表
三　小括
第二章　労使自治と労使紛争
一　団体交渉と労働協約
A　フランスにおける団体交渉・労働協約法制
1　団体交渉
2　労働協約
B　国際化と団体交渉・労働協約
1　国際労働関係と国内労働協約
2　国際労働協約

二　集団的労使紛争
A　フランスにおける集団的労使紛争法制
1　同盟罷業の定義
2　同盟罷業の適法性
3　同盟罷業と労働契約
B　国際化と集団的労使紛争
1　国際労働関係と国内集団的労使紛争
2　国際集団的労使紛争
三　小括
結びにかえて

はじめに

1　問題の所在

資本の国際化および労働者の国際移動は、一方において、「個別的労働関係の国際化」、すなわち、使用者の国籍（法人であれば本社所在地）、企業の事業所または企業グループを構成する各企業の所在地、労働者の国籍、居住地、労務給付地、契約締結地等、労働関係に関わる要素が一つの国に集中せず、複数の国に関連するという労働契約の展開をもたらす。

このような、労働関係に関わる要素が一つの国に集中せず、複数の国に関連する労働契約を、「国際労働契約(contrat de travail international)」と一応定義するならば、国際労働契約の展開は、労働法の領域において、第一に、国際労働契約事件の裁判管轄、第二に、国際労働契約の適用法決定という法的課題を提起する。他方、国際労働契約の展開は、雇用・労働条件を規整する各国の実質法の近接化および国際レベルにおける雇用・労働条件基準の引き上げをより一層要請することになる。

しかしながら、資本の国際化および労働者の国際移動は、他方において、「集団的労使関係の国際化」をも進展させる。第一は、集団的労使関係の主体の国際化である。これは労働者側については、第一に、団結の主体である労働者の国際化、すなわち、外国人労働者および外国駐在労働者の増大であり、第二に、団結自体の国際化、すなわち、国際レベルの労働者組織の発展である。また、使用者側については、第一に、使用者の国際化、すなわち、多国籍企業の展開であり、第二に、国際レベルの使用者団体の発展である。

第二は、集団的規整の対象となる個別的労働関係の国際化と集団的交渉・規整レベルの国際化である。具体的には、第一に、集団的労使関係の規整の対象となる個別的労働関係として、国内労働契約のみならず、国際労働契約を射程に入れることの必要性、第二に、国際レベルにおける労使の集団的交渉の進展および集団的紛争の出現の可能性である。

このような、集団的労使関係の国際化は、集団的労使関係法の分野において、労使自治による集団的雇用・労働条件規整と労働者の労働権保障という目的に照らし、実質法および抵触法に関わる多くの法的課題を提起する。

第一は、労働者の国際移動と資本の国際化に伴う新たなタイプの労働者、すなわち、外国人労働者と外国駐在労働者の権利、利益擁護を可能にするための、労働者代表法制におけるこれら労働者の権利の保障である。これは、具体的には、自主的団結に関しては団結権の保障、従業員代表に関しては参加・関与権の保障である。

第二は、国際化する使用者、すなわち、外国企業・多国籍企業に対する労働者の集団的交渉と管理運営への参加を可能にするための、労働者代表法制の構想である。これは、具体的には、外国企業・多国籍企業における労働組合権の保障と従業員代表制の適用である。

第三は、国際労働契約の進展に対応する、集団的労使関係法の適用範囲の検討である。これは、具体的には、国際労働契約に対する労働協約の適用と国際労働関係にある労働者の争議権に関する適用法決定である。

第四は、国際レベルにおいて、国際法のみならず労使自治による集団的雇用・労働条件規整を機能させ、雇用・労働条件の引き上げを可能とするための、労使自治と労使紛争システムの検討である。これは、具体的には、国際レベルにおける集団的労使関係を規整する法的枠組みの検討である。

これらの課題は、まず第一に、国内法に対して、実質法および抵触法を含む新たな法の枠組みを要請する。すなわち、①実質法については、国際化に対応した集団的労使関係法の修正、②抵触法については、国内集団的労使関係法の適用範囲の確定と国際的集団的労使関係への適用法決定規則の確立、である。

しかしながら、国内法にはその規整範囲に限界があり、①他国の国内法の規整範囲については介入できず、②国際レベルの規整と枠組みの設定については、国際的合意が必要である。したがって、第二に、国際規範による、①各国国内法の調整、近接化、および、②国際レベルにおける集団的労使関係システムの設定が要請されることになろう。(1)

わが国においても、日本企業の海外進出と外国企業の日本進出、および、日本における外国人労働者と海外駐在労働者の増大に伴い、個別的労働関係のみならず集団的労使関係の領域においても、国際化は、今後ますます多くの課題を提起すると思われる。しかしながら、このような国際化が集団的労使関係に提起する法的課題についても、まだ議論が十分に展開されていないのが現状である。したがって、集団的労使関係の国際化に対しては、新たな国際的要素の考慮、

および、速いテンポで発展する資本と労働力の国際化に対応しうる労働者代表と労使自治システムの構築という観点から、国内および国際レベルにおける集団的労使関係に関わる法の新たな枠組みを検討することが、現在の重要な課題として要請されているといえるであろう。

2　考察対象

フランスにおいては、すでに別稿[2]において述べたように、集団的労使関係の国際化に対する法規整、および、国内法の適用範囲の確定と適用法決定は、個別的労働関係の国際化における、国際労働契約事件の国際裁判管轄、および、国際労働契約の適用法決定とともに、「国際労働関係法（droit du travail international）[3]」として、労働法における一つの重要な法領域としてその体系化が進められている。

他方、フランスもその構成国である欧州連合（EU）においては、集団的労使関係の国際化に対する国内法の対応の限界を克服するために、国際規範の設定による、各構成国の国内集団的労使関係法の調整、近接化、および国際レベルでの集団的労使関係システムの構築に努めている。

したがって、集団的労使関係の国際化をめぐる、フランスにおける実質法および抵触法を含む国内法の対応、ならびに、欧州連合における各構成国の国内法の近接化と国際レベルにおける集団的労使関係システムの構想の考察・検討は、わが国において、国際的労働関係をめぐる問題に対応するに当たり、重要な示唆を与えるであろう。

本稿においては、フランスにおける国際労働関係法について、国際労働契約事件の裁判管轄[4]、国際労働契約の適用法[5]を検討したこれまでの論稿に引き続き、集団的労使関係の国際化に対する法規整、および、国内法の適用範囲の確定と適用法決定を考察対象とする。欧州連合における、国際規範の設定による、各構成国の国内集団的労使関係法の調整、

近接化、および、国際レベルの集団的労使関係システムの構想については、別稿にて検討することにしたい。[6]

以下においては、フランスの集団的労使関係における国際労働関係法に関して、まず第一に、集団的労使関係の国際化が労働者代表制において提起する課題とその対応について検討する（**第一章**）。そして第二に、集団的労使関係の国際化が集団的雇用・労働条件規整および労使紛争に関する制度について提起する課題とその対応について検討することにしたい（**第二章**）。[7]

（1）労働関係の国際化は、労働法の領域のみならず、社会保障法の領域においても、国際関係における国内社会保障法の対応、国際規範の設定による各国社会保障法の連携、調整等、多くの課題を提起する。これらの課題への、フランス、および、欧州連合（EU）の対応については、拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際社会保障法の展開」静岡大学法経研究第四四巻四号（一九九五年）二六一頁を参照されたい。

（2）拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際労働契約と適用法—」静岡大学法政研究第一巻一号（一九九六年）一五三頁。

（3）これに対して、実質法である各国国内労働法の統一・近接化をはかる国際規範は、「労働国際法（droit international du travail）」として区別されている。なお、各国社会保障法の統一・近接化をはかる国際規範は、「社会保障国際法（droit internationale de la sécurité sociale）」とよばれている。

（4）拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際裁判管轄—」静岡大学法政研究第一巻二・三・四号（一九九七年）三五九頁。

（5）前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際労働契約と適用法—」。

（6）なお、これらの考察をふまえ、わが国において集団的労使関係の国際化に対してどのように対応すべきかは、今後の課題とすることにしたい。

（7）フランスにおける集団的労使関係の国際化と国際労働関係法については、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., Dalloz, 1993, p.45 et s.; Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, Editions Liaisons, 1991, p.113 et s.; Pierre RODIERE, La convention collective de travail en droit international, Litec, 1987.; Philippe COURSIER, Conflits de lois en droit du travail, Juris-classeurs 1994, Fasc.94–10, n° 48 et s.; Pierre RODIERE, Conflits de lois en droit du travail, Juris-classeurs 1986, Fasc.94-10, n°39 et s.; Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, Dr.soc.1997, p.352 et s.; Jean DEPREZ, La loi applicable au contrat de travail international: jueispridence récente, RJS 4/1994, p.235.; La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aériennes, RJS 5/1993, p.279.; La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales, RJS 3/1990, p.119.; Yve CHAUVY, Conflit de lois et contrat de travail: détermination de la loi applicable au licenciement de salariés protégés et au licenciement économique, Dr. soc. 1993, p.67.; Marie-Ange MOREAU, Activités transnationales et représentation collective des salariés, Dr.soc.1991, p.53.; Pierre ALFREDO, Internationalisation de l'entreprise et rapports collectifs de travail, Gaz.Pal. du 9 fév.1991, p.43.; Maurice COHEN, Ordre juridique international de travail, La semaine sociale Lamy, N°480 du 27.11.1989, p.3.; Dominique GUIMAND, Droit du travail international et droit pénal: à propos d'Air afrique, RJS 8–9/1990, p.443.; Hélène GAUDEMET-TALLON, Sur l'air Afrique, Dr.soc. 1986, p.406.; Pierre RODIERE, Le droit du travail international et le transport aérien, Dr.soc., 1986, p.709.; Antoine LYON-CAEN, La grève en droit international privé, Rev.crit. DIP, 1977, p.271.; Ph.

FRANCESCAKIS, Lois d'application immédiate et droit du travail, Rev.crit.DIP 1974, p.273.; Gérard LYON-CAEN, La convention collective de travail en droit international privé, JDI,1964, p.247. 等参照。

第一章　労働者代表

フランスにおける労働者の集団的代表（représentation collective des travailleurs）は、当初、企業の外において、職業組合（syndicats professionnels）の承認と組織に関する法的整備により肯定された。企業内における労働者代表は遅れて組織されるが、その主体は、労働組合（syndicats professionnels des salariés）の指名する代表、および、従業員の選出する従業員代表（représentation du personnel）という、二元的システムである。したがって、労働者代表に関する制度は、その活動レベルという点からは、企業の外と企業内に区分することが可能であるが、その主体という点からは、自主的団結である労働組合と、選出される法定の従業員代表に区分される。

本章においては、第一に、労働組合（一）、第二に、従業員代表（二）に関する制度において、労使関係の国際化が提起する課題を順に検討することにする。

一　労働組合

本項においては、労働組合法制について、後の論点に関わる点を中心にまずその概略（A）を説明し、次に、労使関係の国際化が提起する論点（B）を検討することにする。

A　フランスの労働組合法制

フランスにおいて、労働組合の自由（liberté syndical）は、憲法上保障された権利である。一九四六年に制定された第四共和国憲法前文は、「何人も組合活動によってその権利と利益を擁護し、かつ自らの選択する組合に加入することができる」と定め、現行の第五共和国憲法に受け継がれている。そして、労働法典第四編第一章の職業組合に関する規定、および、第一編第三章の労働協約に関する規定を中心として、労働組合法制が形成されている。(1)

以下においては、労働組合の自由(1)、フランスの労働組合の概念と組織(2)、組合活動(3)の順に、その概略を検討する。

1　労働組合の自由（liberté syndical）

労働法典においては、労働組合の自由について、L.第四一一―五条において、「全ての労働者は、その性、年齢、国籍の如何を問わず、自らの選択により労働組合に加入することができる」と規定し、(2)他方、労働組合への加入および組合活動を理由とする雇用、昇進、報酬、懲戒処分等における差別的取り扱いと労働組合に対する支配介入を禁止している。(3)さらに、拡張・拡大適用される全国労働協約は、組合活動の自由を保障する条項が必要的記載事項とされている。(4)

この労働組合の自由は、個別的側面と集団的側面を有するものである。すなわち、労働組合の自由は、第一に、その個別的側面として、個人に対して、具体的には、①その選択により労働組合に加入する自由、(5)②労働組合に加入しない自由、(6)③労働組合を脱退する自由、(7)の三つを権利として保障している。したがって、一方で、労働者と使用者との関係

では、雇用および労働条件における差別的取り扱いが禁止され[8]、他方で、労働者と労働組合との関係では、加入しない自由と脱退の自由が保障され[9]、組織強制（ショップ制）は禁止されることになる[10]。

第二に、労働組合の自由は、その集団的側面として、労働組合に対して、国家に対しての自律と独立、使用者に対する自律と企業における組合活動を保障するものと考えられている。したがって、一方で、国家との関係では、自由設立主義と国家から独立した活動、他方で、使用者との関係では、使用者の支配介入の禁止[11]と企業における自由な組合活動の権利[12]が保障されることになる。

2　フランスの労働組合の概念と組織

ところで、フランスにおいては、労働者は、その権利・利益の擁護のために、一九〇一年の結社に関する法律に基づく「非営利社団（association）」の結成、または、労働法典第四編第一章の規定に基づく「職業組合（syndicat professionnel des salariés）」、すなわち、「労働組合[13]」のみならず、使用者あるいは自由業者の団体をも含む概念である。したがって、フランスにおいては、「労働組合」は、「職業組合」の一つとして、職業組合一般に関する規定の適用を受け、職業組合として他の使用者団体等と同じ法的地位を与えられる。

他方、フランスにおいては、一定の代表性（représentatibité）を認められた労働組合は、「代表的労働組合（syndicat professionnel des salariés représentatif）」として、多様な活動の権利・利益を享受する。フランスにおいては、労働組合の複数主義が採用され、各労働組合は平等であるが、労働者の意見の表明という点では、その組織力等により平等ではなく、したがって、一定の代表性を有する労働組合に大きな権限を与えることは理にかなっていると考えられてい

るからである。[14]

（A）職業組合

職業組合とは、第一に、「同一の職業（profession）、類似の複数の職種（métier）、もしくは、特定の生産物の生産に協力する関連ある複数の職種、または、同一の自由業を行う者」により結成される団体[15]であり、第二に、「もっぱら、規約の対象とする者の、集団的または個人的な、権利および物質的、精神的利益の研究と擁護を目的とする」団体[16]であり、第三に、その規約（statut）と役員の氏名を届け出る必要がある。[17] しかしながら、職業組合の設立は自由であり、宣言も許可も必要ではない。また、職業組合は、その物質的・精神的利益の研究と擁護という目的[18]と規約、役員の氏名、連合体を結成する職業組合の名称および所在地の届出[19]により、自由に連合体を結成することができる。

これらの結成要件を充たす職業組合は、法人格を享受し、訴訟当事者能力、必要な動産および不動産の取得能力を有するとともに、労働の需要・供給についての紹介事務所の運営、共済組合、研究所、教育機関の運営や補助、共済事業などを行うことができる。[20] しかしながら、団体交渉と労働協約の締結、企業内における組合活動権等の労働者代表として重要な権利は、後述の代表性を有する労働組合のみに保障されている。

（B）代表性を有する労働組合

フランスにおいて、労働組合が代表性を認められるか否かは、①組合員数、②独立性、③組合基金、④組合としての経験と古さ、⑤被占領下における愛国的態度の五つの基準によって判断される。[21] 現在、全国レベルでこの代表性が認められているのは、CGT（Confédération générale du travail）、CFDT（Confédération française démocratique du

travail)、CGT—FO (Confédération générales du travail-Force ouvrière)、CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)、CGC (Confédération générale des cadres) (ただし管理職cadresについてのみ) の五つの総同盟 (confédérations) であり、[22] これらの総同盟に加盟している労働組合 (単位組合および連合体) は、代表性の認定を必要とするレベルに組合員が存在する限り、代表性の推定を受けることが判例上確立している。[23] 他方、これらの全国レベルで代表性を有する総同盟に加盟していない労働組合は、代表性の認定を必要とするレベルでの代表性を立証しなければならない。[24]

代表性を有する労働組合は、「規約の対象とする者の、集団的または個人的な、権利および物質的・精神的利益の研究と擁護」[25] という目的を実現するために、後述のような多様な活動を保障されている。

3 組合活動 (action syndiale)

労働組合、主として代表性を有する労働組合が、その目的を実現するため保障されている活動は、大別して、労働者の擁護 (défense des salariés) (A)、および、社会的管理 (gestion du social) への参加 (B)、がある。

(A) 労働者の擁護

労働組合の労働者を擁護するための主要な活動は、労働者の要求の主張 (action revendicative)、および、訴権の行使 (action en justice) である。

（1）要求の実現

労働者の要求の主張・実現の手段として、労働組合は多様な活動を保障されている。

（a）団体交渉と労働協約

まず第一に、代表性を有する労働組合は、その代表性を認められるレベルにおいて、雇用・労働条件、社会的保障について団体交渉を行い、労働協約を締結することができる。[26] 団体交渉について、一般的には使用者および使用者団体には応諾義務はないが、すでに部門別労働協約に拘束されている使用者団体と労働組合は、賃金については少なくとも年に一回、職務分類については、少なくとも五年に一回団体交渉を行わなければならない。[27]

また、後述の組合支部が設置されている全ての企業においては、使用者は各代表的組合と毎年、実質賃金および労働時間とその編成について交渉を行い、また、その交渉の際に、企業の雇用状況、すなわち、期間の定めのある労働者、派遣労働者等の数、それらの労働者の実労働日数、一年または複数年において当該企業において創出される雇用の予測等、法所定の情報を提供しなければならない。[28]

（b）企業内での組合活動権の行使と保護

第二に、一九六八年一二月二八日の法律により、全ての企業において組合活動権の行使が認められ、職業組合は自由に組織されることとなった。[29]

また、代表性を有する労働組合は、企業内において以下のような権利を享受することができる。

(1) 組合支部（section syndicale）の設置

第一に、企業内において代表性を認められた労働組合は、その構成員の物質的・精神的利益を代表するために、その従業員数を問わず全ての企業内および事業所内に、組合支部（section syndicale）を設置することができる。[30]

組合支部は、企業施設内での組合費の徴収、連絡事項の掲示板への掲示、出勤、退勤時の企業施設内での出版物やパンフレット等の配布、企業施設内での集会と外部者の招待等が認められる。[31] また、従業員二〇〇人以上の企業または事業所においては各支部共通の、一〇〇〇人以上の企業または事業所においては各支部毎に、組合事務所が提供される。[32]

(2) 組合代表の指名

第二に、企業内において代表性を認められ、組合支部を有している労働組合は、五〇人以上を雇用するすべての企業（entreprise）[33]において、企業長（chef d'entreprise）に対して組合を代表する、組合代表（délégues syndicaux）を指名することができる。[34] 組合代表の数は、企業または事業所の従業員数に応じて定められている。[35] したがって、組合代表の設置は、原則として企業を単位として行われる。

しかしながら、第一に、当該企業が、五〇人以上の従業員を雇用する複数の独立事業所（établissement distinct）[36]により構成される場合は、基準従業員数を超える各独立事業所毎に、その従業員数に応じて定められた数の組合代表[37]を設置する義務を負う。また、第二に、従業員五〇人以上の事業所を二つ以上有し、企業の従業員数が二〇〇〇人以上の企業においては、組合は、事業所組合代表とは別に中央組合代表を指名することができる。企業の従業員数が二〇〇〇人未満の企業においては、事業所組合代表の一人を中央組合代表として指名する。[38] 他方、第三に、従業員五〇人未満の企業においては、代表性を有する労働組合は、従業員代表をその任期中、組合代表として指名することができる。[39] また、第四に、独立した法人格を有する複数の企業が一つの経済的社会的単位（unité économique et sociale）[40]であると認定

される場合、当該単位が計五十人以上の従業員を雇用しているときは、共同組合代表（délégué syndical commun）の設置が義務づけられることが判例上確立している。[41]

組合代表は、その事業所または企業の従業員数に応じて有給の活動時間を認められる。[42]

また、組合代表は、その活動保障と差別的取り扱いを回避するために、雇用上の地位について特別の保護を受ける。[43]

すなわち、第一に、その解雇については、労働基準監督官の承認が必要である。第二に、企業譲渡の場合、その労働契約は新使用者に引き継がれるが、その際の解雇については特別の手続きが必要であり、企業の一部または事業所の譲渡の場合で当該労働者がその際の新使用者への引継の対象となっている場合は、労働基準監督官の許可が必要である。また、第三に、当該労働者が労働基準監督官の許可なく解雇された場合、その解雇は無効（nullité）であり、急速審理裁判官（juge de référé）[44]は、労働者の解雇時のポストへの復職を命じることができる。

(3)　従業員代表選出への関与

第三に、企業内において代表性を認められた労働組合は、企業内の従業員代表制[45]に関連して、企業委員会または事業所委員会の労働者委員および従業員代表委員の選出にあたり、第一回投票時の候補者名簿提出権を有する。[46]

また、従業員三〇〇人未満の企業においては組合代表を、三〇〇人以上の企業においては別の組合代表者を企業委員会または事業所委員会に出席させることができる。[47]ただし、発言権のみで議決権はない。

（2）訴権の行使

他方、フランスにおいては、労働者を擁護するために、労働組合に、①組合固有の利益（intérêts propres du syndicat）、②労働者の個別的利益（intrérêts individuels des salariés）、および、③職業の集団的利益（intérêts collectits de la

profession)に基づく三種類の訴権を認めている。ただし、これらの訴権を行使しうる労働組合の要件は、訴権により異なる。

第一に、その固有の利益に基づくものとして、職業組合たる労働組合は、前述のように法人格を有しており、当然、その固有の利益を擁護するために、たとえば、団結の自由の侵害に対して訴権を行使することができる。

また、労働協約・協定を締結している労働組合（すなわち、代表性を有する労働組合）は、その締結している労働協約・協定の不履行について、他の協約・協定当事者、当事者たる組織の構成員、または全ての協約・協定に拘束されている者に対して、履行や損害賠償を求めて訴権を行使できると規定されている。(48)

第二に、労働者の個別的利益に基づくものとして、職業組合は、家内労働者に関する規定について、その構成員のために、当該構成員が反対を表明しない限り特に委任を受けることなく、その訴権を代わって行使することができる。(49)

また、労働協約・協定を締結している労働組合は、労働協約の適用を受けているその構成員に代わって、当該構成員が反対を表明しない限り特に委任を受けることなく、その当該労働協約に関わる訴権を行使することができる。(50)

また、代表性を有する労働組合は、個別労働者に代わって、当該労働者が反対を表明しない限り、特に委任を受けることなく、①当該代表性を有する企業内の男女雇用平等、②外国人労働者の権利、③派遣労働者の権利、④経済的理由により解雇された労働者の権利、⑤期間の定めのある労働契約を締結している労働者の権利、⑥違法な労働者供給の対象となった労働者の権利、等を遵守させるために、その訴権を行使することができる。(51)

第三に、職業の集団的利益に基づくものとして、職業組合は、その代表する職業の集団的利益に直接または間接に侵害を及ぼす事実に関して、訴権を行使することができる。(52)

（B）社会的管理

他方、フランスにおいて、代表性を有する労働組合は、社会的管理ともいうべき様々な組織への参加権を有している。すなわち、公的部門と一部の私企業における管理運営への参加、経済社会評議会（Conseil économique et sociale）および団体交渉最高委員会（Commision supérieure de la négociation collective）の諮問委員の指名、雇用保険の使用者団体との共同管理、社会保障機関の管理運営への参加、等であり、フランスの労働組合はいわばある意味で制度化（institutionalisation）されていると評価されている。

B　国際化と労働組合

これらの労働組合に関する制度に関して、労使関係の国際化は、大別して以下のような二つの課題を提起する。すなわち、まず第一に、労働組合の自由を享受しうる「労働者」の範囲の確定、具体的には、①フランスにおける外国人労働者、および、②フランスの企業に雇用され外国で勤務している労働者の労働組合の自由の有無とその適用範囲が問題となる。

また第二に、労働組合の活動の権利と範囲、具体的には、①フランスを含め複数の国で活動を展開している多国籍企業におけるフランスの労働組合の活動の権利と範囲、および、②国際レベルにおける組合活動、特に、国際レベルの団体交渉と労働協約の締結が問題となる。

第二の②の点については、第二章の一の「団体交渉と労働協約」において検討することとし、以下においては、労働

組合の自由を享受する労働者の範囲（1）、および、多国籍企業における労働組合の活動の権利と範囲（2）について、順に検討することにする。[53]

1　労働者と労働組合の自由

国際労働関係における労働者個人の労働組合の自由については、第一に、フランスにおける外国人労働者の労働組合の自由（A）、第二に、フランスの企業に雇用され外国で勤務している外国駐在労働者の労働組合の自由（B）が問題となる。

（A）外国人労働者

外国人労働者がフランスの労働組合の自由に関わるどのような権利・利益を享受しうるか[54]は、当該労働者が、欧州連合構成国以外の国の出身者である場合（1）、欧州連合構成国出身者である場合（2）、不法滞在者である場合（3）、に区分して検討される。

（1）欧州連合構成国以外の国の出身者

労働組合への加入の自由（liberté d'adhérer à un syndicat）については、国籍を問わず常に外国人労働者にもこれが認められていた。労働組合権（droit syndical）を承認した一八八四年三月二一日の法律[55]は、全ての労働者に対してその選択に基づき組合に加入する自由を承認、また、一九四六年に制定された第四共和国憲法前文は、「何人も組合活動によってその権利と利益を擁護し、かつ自らの選択する組合に加入することができる」と定め、現行の第五共和国憲法に受け

継がれた。そして、労働法典は、L.第四一一―五条において、より具体的に、「全ての労働者は、その性、年齢、国籍の如何を問わず、自らの選択により労働組合に加入することができる」と規定した。[56]

しかしながら、労働組合の役員となる権利については、旧労働法典第三部第四条は、労働組合の役員をフランス国籍者に限定していた。

また、企業内労働者代表の一機関である組合代表（délégué syndical）となる権利については、同制度を創設した一九六八年一二月二七日の法律第一一七九号[57]は、その第七条において、組合代表となる者は、フランス国籍を有していることをその要件としていた。

これらの制限につき、まず、一九七五年七月一一日の法律第六三〇号は、労働組合の役員と組合代表についての国籍要件を撤廃した。ただし、労働組合の役員については、外国人は、フランス人と異なり、五年以上の勤続年数を要件とし、また、外国人が役員の三分の一以上を超えてはならないという制限が付けられていた。しかしながら、これらの制限も、一九八二年十月二八日の法律により撤廃された。

したがって、外国人労働者は、労働組合権について、フランス人労働者と同じ権利を享受するにいたっている。すなわち、①労働組合の役員は、完全な公民権を有し、選挙法典L.第五条および第六条に定める刑罰に処せられたことのない者、または、外国人である場合は一八歳以上であって、選挙法典L.第五条および第六条に定める刑罰に処せられたことのない者、[58]②企業における組合代表は、一年以上企業に在籍する満一八歳以上の賃金労働者で選挙法典L.第五条および第六条に定める刑罰に処せられたことのない者、という共通の要件を適用されるのである。[59]

（2）欧州連合構成国出身者

他方、欧州連合構成国出身者については、一九八二年以前に存在していた外国人労働者に対する労働組合権の制限は、それ以前に撤廃されていた。すなわち、国籍を理由とする全ての差別禁止の一般原則を定めた一九五七年三月二五日の欧州共同体設立に関するローマ条約第六条(旧第七条)、雇用、報酬その他の労働条件に関する国籍を理由とする差別禁止を定めた同第四八条第二項、そして、同項を具体化・拡大し、全ての雇用・労働条件、ならびに、社会利益および税制上の利益等について、国籍による差別的取扱いを禁止した、一九六八年十月一五日の共同体内における労働者の自由移動に関する欧州共同体規則第六八号第七条の適用により欧州連合構成国出身者は、フランス人と同じ労働組合権を有すると考えられてきたのである。

(3) 不法労働者

それでは、不法外国人労働者は、労働組合権を行使することができるのだろうか。この点については、その労働契約が無効であることから、当該企業の従業員であることが要件となる組合代表になることはできないが、組合加入の自由は基本的権利であり、これを享受することを妨げないとの主張もなされている。(60)

(B) 外国駐在労働者

それでは、フランスの企業に雇用される労働者が、①当該企業の外国事業所への転勤、②外国企業への出向、③当該企業が派遣企業である場合の派遣労働者としての外国企業への派遣、④当該企業の請負業務を遂行するための外国への派遣、等の理由により外国で勤務する場合、当該労働者は、送り出し国であるフランス法に基づく労働組合の自由を保障されるであろうか。

これは、特に、当該外国において労働者の労働組合の自由が保障されていなかったり、あるいは、組合活動を理由とする解雇や懲戒からの労働者の保護規定が存在せず、組合活動を理由に不利益取り扱いを受けたとき、当該労働者は、送り出し国であるフランス法の適用を主張することができるかという形で論点となる。

この点については、たとえフランス法が当該労働者の契約準拠法であっても、否定的に考えざるをえないであろう。なぜなら、労働組合の自由に関わる法は、公的性格を有するいわゆる介入規範（loi de police）であり、当該国の領土においては当該国の法が一方的直接的に適用されるのであって、それに代わってフランス法を域外適用しうるものとは考えられないからである。(61)

したがって、労働組合の自由については、フランスの領土においては、当該労働者がフランス人であれ外国人であれ、またその使用者がフランス企業であれ外国企業であれ、フランス法に基づく労働組合の自由が保障される。しかしながら、外国の領土においては、労働者および使用者の国籍に関わらず、フランス企業に雇用されるフランス人労働者であっても当該国の法が適用され、これに基づいて労働組合の自由の範囲が確定されるのである。

2　多国籍企業における組合活動

前述のように、フランス法においては、労働組合、特に代表的労働組合は、様々な組合活動の権利を保障されている。

この労働組合の権利について、労使関係の国際化とともに特に問題となるのは、フランスを含む複数の国において活動を展開している多国籍企業における組合活動、具体的には、第一に、組合支部と組合代表の設置義務の有無とその範囲（A）、第二に、組合の権限、活動保障の範囲（B）、第三に、組合代表の保護規定は、当該労働者につきフランス法以外の法が契約準拠法として選択されている場合も適用されるか（C）、という大別三つの論点である。

(A) 組合支部の設置と組合代表の指名

前述のように、フランスにおいては、企業内において代表性を認められた労働組合は、その構成員の物質的・精神的利益を代表するために、企業内に組合支部を設置することができる。[62]

また、企業内において代表性を認められ、組合支部を設置している労働組合は、一定数以上の従業員を雇用する企業または事業所において、組合代表を指名することができる。

それでは、このような、組合支部の設置および組合代表の指名は、外国に本社を有する外国企業、または、フランスに本社が存在しても複数国に事業所や子会社を有する多国籍企業または多国籍企業グループにおいて、どこまで保障されるのであろうか。

(a) 労働者代表に関する制度の適用

コンセイユ・デタの一九七三年六月二九日の判決[63]は、すでに従業員代表に関する法制について、当該法は、フランスにおいて使用者としての責任を行使しているすべての自然人または法人に対して適用されるもので、当該企業の本社が外国であることは、企業の本社が外国であることと相容れない場合を除いて、企業委員会に関する法の適用を妨げることではないことを明らかにしていた。

これとほぼ同じ見解を組合代表の承認についても明らかにしたのが、一九八八年三月三日の破毀院判決[64]である。同判決は、労働者の代表とその権利と利益の擁護に関する法は、介入規範であり、フランスにおける全ての企業またはこれと同視しうる活動を行う機関に対して適用されること、これらの企業は、フランス領土において、生産部門の全てのレ

ベルにおいて法が予定している労働者代表機関を設置する義務があること、これらの機関は、当該企業の本社が外国であることと相容れない場合を除いて法が規定する全ての権限を行使することを明らかにした。そして、フランスに支店を有する外国企業において企業長に対して組合を代表する中央組合代表を指名することは、「当該企業の本社が外国であることと相容れない場合」には該当しないと判断したのであった。

したがって、同判決は、労働組合に関する制度は、企業内の代表機関の設置のみならず、前述のような組合の様々な活動保障、組合活動を理由とする差別的取り扱いの禁止や組合代表に対する特別保護等、法制度全体が介入規範であり、使用者としての活動がフランスにおいて行われているかぎり、それに対して、フランスの労働組合法制が適用されることを明らかにしたのであった。

（2）具体的適用方法

組合代表が指名されるのは、前述のように、五十人以上を雇用する企業[65]または事業所[66]である。しかしながら、従業員五〇人以上の事業所を二つ以上有し、企業の従業員数が二〇〇〇人以上の企業においては、組合は、事業所組合代表とは別に中央組合代表を指名することができ、企業の従業員数が二〇〇〇人未満の企業においては、事業所組合代表の一人を中央組合代表として指名する。[67]

したがって、第一に、フランスに本社を有する多国籍企業の場合、フランスにおける従業員五〇人以上の事業所においては事業所組合代表を承認する義務を有し、他方、外国における事業所においては同義務は課せられないことになる。それでは、中央組合代表の承認に関わり、算定される従業員数に、外国駐在労働者も算入されるのであろうか。

この点につき、破毀院は、組合代表の承認をフランスの企業に課せられている企業レベルの義務であり、当該企業に

雇用されている以上、外国駐在労働者も企業の義務の基礎となる従業員数に算入されるべきものとしてこれを肯定している。[68]

それでは、第二に、当該多国籍企業が、外国に本社を有し、フランスに五〇人以上を雇用する複数の事業所を有している場合、当該事業所において代表的組合に指名された事業所組合代表を承認することは当然としても、さらに、企業レベルの中央組合代表も承認しなければならないのであろうか。

この点についての判例は存在しないが、後述のように、企業内の従業員代表機関である企業委員会について、同じような論点が判例上問題となっている。すなわち、外国に本社を有し、フランスに所定の人数以上の従業員を雇用する複数の事業所を有する多国籍企業は、各事業所において設置が義務づけられている事業所委員会のみならず、企業レベルでの設置が義務づけられている企業中央委員会の設置も義務づけられるのであろうか、という論点である。これについては、前述のコンセイユ・デタの一九七三年六月二九日の判決[69]は、当該企業は、フランスの事業所だけを対象としてこれを総括する中央委員会の設置を義務づけた。

したがって、組合代表についても、これを援用して、企業は、フランスの事業所全体を対象とするフランス事業所中央組合代表を、企業の中央組合代表承認の要件（従業員数等）を援用して設置すべきであると考えられている。[70]

（3）適用対象となる「事業所」

後述の従業員代表の設置においても問題となることであるが、当該企業がフランスで活動をしているかどうか、換言すれば、当該事業所がフランス領土に存在しているかどうかが議論の対象となる場合がある。具体的には、航空機や船舶の乗務員、複数国で労務を給付する国際陸上輸送労働者などの事業所の特定である。

フランスの労働組合法制の適用される事業所の特定という点について、破毀院は抑制的な態度をとっている。すなわち、コート・ジボアールに本社を有する航空会社であるアフリカ航空の航空機乗務員で、パリ支店の組合代表、および、企業委員会への組合代表であるとする労働者たちが、労働基準監督官の許可等所定の特別の解雇手続を経ずして行われた解雇の無効を訴えた事案で、一九八六年二月二八日の破毀院混合部(chambre mixte)判決[71]は、当該乗務員は常にコート・ジボアールに登録されている航空機に乗機しており、したがって、労務給付地は航空機の登録国であるコート・ジボアールであり、フランス法の適用されるパリ支店を事業所とする従業員ではないとして（したがって、そもそも当該事業所の従業員であることを要求される事業所組合代表の資格がない）、労働者の訴えを退けたのであった。[72]

（B）組合活動の範囲

労働組合、特に、代表性を有する労働組合に保障されている組合活動権は、労働組合法制の一環をなしており、その保障が介入規範であることには異論がない。

したがって、フランスに本社を有する多国籍企業のみならず、外国に本社を有する多国籍企業においても、フランスの事業所においては前述のような活動権、団体交渉権が当然保障される。すなわち、労働組合の自由が保障され、また、代表性を有する労働組合は、組合支部を設置する権利を有し、日常的組合活動や場合により便宜供与を受け、一定の要件のもとに組合代表を指名し、従業員代表の選出に関与し、実質賃金と労働時間の編成について使用者と年次義務的団体交渉を行い、かつ、所定の情報を提供されるのである。

また、労働組合は、所定の要件を充足する場合、外国企業に対しても、前述のような、①組合固有の利益、②労働者個人の利益、および、③職業の集団的利益に基づく訴権を行使することができると考えられている。[73]

しかしながら、まだ具体的裁判紛争にはなっていないが、前述の一九八八年三月三日の破毀院社会部判決のいう、「外国に本社があるということと相容れない場合」という留保の内容に関わって、例えば、具体的な年次義務的団体交渉における使用者の情報提供義務の範囲（フランス以外の事業所や企業全体の情報も提供する必要があるのか、など）等、組合活動の限定が議論となる余地はあると考えられる。

（C）組合代表の保護

フランスにおいては、組合代表は、前述のように、従業員代表、および、一定期間であるが、従業員代表の選出手続を使用者に要請した労働者、従業員代表の候補者、前従業員代表等とともに、特別の保護を受ける労働者（salariés protégés）として、その雇用上の地位につき、一般労働者と異なる特別の保護を受けている。[74]

それでは、このような組合代表に関する保護規定は、当該労働者および使用者が外国法を契約準拠法として選択している場合においても適用されるのであろうか。

この点についての判例は存在しないが、前述の組合代表の承認に関する一九八八年三月三日の破毀院判決[75]が、労働者の代表とその権利と利益の擁護に関する法は介入規範であると述べていることから、当然組合代表の雇用上の地位に関する特別規定も介入規範であると考えられる。したがって、たとえ当該労働者の契約準拠法が何であれ、フランスで労務を給付している限り、これら保護規定の適用を受けると思われる。

なお、後述の従業員代表委員の解雇保護規定については、一九九二年七月十日の破毀院大法廷（assémblée plénière）判決[76]が、契約準拠法が何であれ強行的に適用されることを明らかにしている。

（1）フランスにおける労働組合に関する制度の概略については、さしあたり、Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., Dalloz, 1996, p.450 et s.; Gérard Lyon-CAEN et Jeanne TILLHET-PRETNAR, Droit social, 5e éd., L.G.D.J., 1995, p.281 et s.; Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail, Droit vivant, 4e éd., Editions Liaison, 1995, p.257 et s.; Bernard TEYSSIE, Droit du travail, t.2, Relations collectives de travail, 2e éd., Litec, 1993, p.5 et s.; Gérard COUTURIER, Droit du travail, t.2, Les relations collectives de travail, 2e éd., PUF, 1993, p.295 et s.; Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, 13e éd., PUF, 1993, p.114 et s.; Jean-Maurice VERDIER, Traité de droit du travail, t.5, Syndicat et droit syndical, Dalloz, 1987; Dictionnaire permanent, Social, Editions Législatives, 1997, Syndicat professionnel, Délégué syndical, et Section syndical d'entreprise. また、概説的邦文献として、労働者労政局労働法規課編著『フランスの労使関係法制』日本労働研究機構（一九九二年）二頁以下。また、フランスの団結権の歴史的研究として、大和田敢太『フランス労働法の研究』文理閣（一九九五年）。

（2）C.trav.,art. L.411-5.

（3）C.trav.,art. L.411-2.

（4）C.trav.,art. L.133-5.

（5）C.trav.,art. L.411-5.

（6）Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.452.

（7）C.trav.,art. L.411-8.

（8）C.trav.,art. L.412-2.

（9）C.trav.,art. L.411-8.

(10) C.trav.,art. L.412-2.

(11) C.trav.,art. L.412-2.

(12) C.trav.,art. L.412-1. 同規定は、一九六八年十二月二七日の法律により挿入された。

(13) 以下においては、この「労働者の職業組合」を労働組合と呼ぶことにする。

(14) Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.471.

(15) C.trav., art. L.411-2, 1er al.

(16) C.trav., art. L.411-1.

(17) C.trav., art. L.411-3, 1er al.

(18) C.trav., art. L.411-21.

(19) C.trav., art. L.411-22.

(20) C.trav., art. L.411-10 et s.

(21) C.trav., art. L.133-2.

(22) Arrêté du 31 mars 1966.

(23) Cass.soc. 23 juin 1983, Bull. civ.V, n°359 ; Cass.soc. 7 juillet 1983, Dr.soc. 1984, 86. 等。

(24) Cass.soc. 20 déc 1988, Bull. civ.V, n°431 ; Cass.soc. 24 fév. 1993, R.J.S. 4/93 n° 416. 等。なお、代表性の推定、立証についての詳細は、Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.473 et s. 等参照。

(25) C.trav., art. L.411-1.

(26) C.trav., art. L.132-2. なお、団体交渉および労働協約制度については後述（二のA）。
(27) C.trav., art. L.132-12, 1er al.
(28) C.trav., art. L.132-27. ただし、企業レベルの団体交渉においては、労働者側の交渉担当者には必ず組合代表を含まなければならない（C.trav., art. L.132-20, 1er al.）ので、組合代表の指名が義務づけられていない従業員五〇人未満の企業で、組合代表がいない場合は、実質上、代表的組合は年次交渉を要求することができないことになる。
(29) C.trav., art. L.412-1.
(30) C.trav., art. L.412-6. 条文上は、組合支部の設置単位として企業のみを規定しているが、企業が複数の事業所により構成されている場合は、当然、事業所レベルでの組合支部を設置しうると考えられている(Circulaire DRT n°13 du 30 nov.1984.)。
(31) C.trav., art. L.412-7, L.412-8, L.412-10.
(32) C.trav., art. L.412-9.
(33) C.trav., art. L.412-4.
(34) C.trav., art. L.412-11.
(35) C.trav., art. L.412-13, R.412-1, R.412-2, R.412-3.
(36) 「独立事業所（établissement distinct）」の定義については、たとえば、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°7757 参照。
(37) C.trav., art. R.412-3.
(38) C.trav., art. L.412-12.
(39) C.trav., art. L.412-11.

(40)「経済的社会的単位（unité économique et sociale）」の定義については、たとえば、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n° 7761 参照。

(41) Cass. soc. 3 juillet 1985, Bull.civ.V, n° 401.

(42) C.trav., art. L.412-20.

(43) C.trav., art. L.412-18. 詳細は、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n° 8035 et s. 等参照。

(44) 急速審理（référé）とは、いかなる実質的争いも存在しないか、または、紛争の存在が正当化する場合に、当事者が一定の条件のもとに単独裁判官から迅速な決定を得ることができる対審的手続であり、労働裁判所（conseils de prud'hommes）においても、急速審理裁判官は、争いのある場合であっても、差し迫った損害を予防し、または、明らかに違法な侵害をやめさせるため、保全措置を許可し、または、現状回復を命じることができる。争いのない場合は、裁判官は、債権者への仮払金を認め、また、たとえなす債務であってもその履行を命じることができる。v. C.trav., R.515-4 et R.516-30 et s.

(45) 企業における従業員代表法制については後述（Ⅰの**B**）。

(46) C.trav., art. L.433-2, L.433-10, L.433-12, L.423-2, L.423-16.

(47) C.trav., art. L.412-17, L.433-1, al.4.

(48) C.trav., art. L.135-5.

(49) C.trav., art. L.721-19, al.2.

(50) C.trav., art. L.135-4.

(51) C.trav., art. L.123-6, L.341-6-2, L.124-20, L.321-15, L.122-3-16, L.125-3-1.

(52) C.trav., art. L.411-1.

(53) フランスにおける労使関係の国際化と労働組合に関する問題については、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.60 et s.; Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op.cit., p.143 et s.; Philippe COURSIER, Conflits de lois en droit du travail, op.cit., n°46 et s.; Pierre RODIERE, Conflits de lois en droit du travail, op.cit., n°50 et s.; Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, op.cit.; Jean DEPREZ, La loi applicable au contrat de travail international: jurisprudence récente, op.cit.; La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aériennes, op.cit.; La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales, op.cit., p.119.; Yve CHAUVY, Conflit de lois et contrat de travail: détermination de la loi applicable au licenciement des salaeiés protégés et au licenciement économique, op.cit.; Marie-Ange MOREAU, Activités transnationales et représentation collective des salariés, op.cit.; Pierre ALFREDO, Internationalisation de l'entreprise et rapports collectifs de travail, op.cit., p.44.; Dominique GUIMAND, Droit du teravail international et droit pénal: à propos d'Air afrique, op.cit.; Hélène GAUDEMET-TALLON, Sur l'air Afrique, op.cit.; Pierre RODIERE, Le droit du travail international et le transport aérien, op.cit.; Ph. FRANCESCAKIS, Lois d'application immédiate et droit du travail, op.cit. 等参照。

(54) この問題については、たとえば、Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, Dr.soc.1997, p.352 et s., op.cit.; Régine GENIN-MERIC, Etranger, Encyclopédie Dalloz, travail, 1990, n°255 et s. 等参照。

(55) D.P.84.4.132.

(56) C.trav., art. L.411-5.

(57) D.1969, p.28.

(58) C.trav.art. L.411-4.

(59) C.trav.art. L.412-14.

(60) Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, op.cit., p.353.

(61) Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.61.

(62) C.trav., art. L.412-6.

(63) CE 29 juin 1973, Dr. soc. 1974, p.42, conclusion N.QUESTIAX, note Jean SAVATIER, Dr.ouvr. 1974, p.85. 同判決については、本章の二の従業員代表の項で検討する。

(64) Cass.soc. 3 mars 1988, Rev.crit.DIP, 1989, p.63, note Gérard LYON-CAEN, JDI 1989, p.78, note M.-A. MOREAU-BOURLES.

(65) C.trav., art. L.412-4.

(66) C.trav., art. R.412-3.

(67) C.trav., art. L.412-12.

(68) Cass. soc. 29 janv. 1992, Bull. civ. V, n° 53; Cass. soc. 4 mai 1994, Bull. civ. V, n° 162.

(69) CE 29 juin 1973, Dr. soc. 1974, p.42, op.cit.

(70) たとえば、Maurice COHEN, Ordre juridique internationales de travail, La semaine sociale Lamy, N° 480 du 27.11.1989, p.22.

(71) Cass. chambre mixte 28 fév.1986, D.1987, p.173, Rev.crit.DIP, 1986, p.501, Dr.soc. 1986, p.406, note Helene GAUDEMET-TALLON. また、Pierre RODIERE, Le droit du travail international et le transport aérien, op.cit. 参照。

(72) 同判決に対する批判と、介入規範の「属地主義」の限界から、より柔軟な介入規範の適用を説くものとして、Marie-Ange MOREAU, Activités transnationales et représentation collective des salariés, Dr.soc. 1991, p.53.

(73) Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op.cit., p.147.; Maurice COHEN, Ordre juridique de travail, op.cit., p.23.

(74) 本項Aの3の（A）の（1）の(2)参照。詳細は、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°8035 et s. 等参照。

(75) Cass.soc. 3 mars 1988, Rev.crit.DIP, 1989, p.63, note Gérard LYON-CAEN, JDI 1989, p.78, note M.-A. MOREAU-BOURLES.

(76) Cass.ass.plén. 10 juillet 1992, Dr.soc. 1993, p.67.

二　従業員代表

本項においては、まず、後述の論点に関わる点を中心として、フランスの従業員代表法制の概略（A）を説明し、次に、労使関係の国際化が提起する論点（B）を検討することにする。

A　フランスにおける従業員代表法制

フランスにおいては、企業内における労働者代表機関（représentation des salariés dans l'entreprise）として、前項で検討したように、労働組合の企業内における活動保障としての組合支部と組合代表の他、従業員により選出される

主たる従業員代表機関として、従業員代表委員（délégués du personne）[1]、企業委員会（comité d'entreprise）等が存在する。[2]

以下においては、これらの従業員代表の設置（1）、権限（2）、および、従業員代表の保護（3）について、順に検討することにする。[3]

1　従業員代表の設置

（A）従業員代表委員

従業員代表委員[4]は、その活動の性質を問わず、十一人以上の労働者を雇用しているすべての事業所（établissement）においてその選出が義務づけられている。[5]その数は、従業員十一人以上二十五人までは一人であり、従業員数の増加に伴い増加する。[6]したがって、従業員代表委員の設置は原則として事業所を単位として行われる。

しかしながら、第一に、独立した法人格を有する複数の企業が一つの経済的社会的単位（unité économique et sociale）であると認定される場合、当該単位が計十一人以上の従業員を雇用しているときは、共同従業員代表委員（délégué du personnel commun）の設置が義務づけられることが判例上確立している。[7]また、第二に、十一人未満の労働者を雇用する異なる企業の複数の事業所が同じ敷地（site）において活動し、それら複数の企業に共通な問題の性質と重要性から必要と認められる場合は、県労働部は、そのイニシアチブまたは労働組合の要求に基づき、敷地従業員代表委員（délégué de site）の選出を命ずることができる。[8]

(B) 企業委員会

企業委員会[9]は、その活動の性質またはその法形式の如何を問わず、五十人以上の労働者を雇用している全ての企業(entreprise) において設置が義務づけられている[10]。同委員会は、企業長 (chef d'entreprise) を委員長 (président) とし、従業員により選出された従業員代表者と各代表的労働組合が一人ずつ指名する組合代表により構成される[11]。ただし、従業員二百人未満の企業においては、企業長は、前述の従業員代表委員を企業委員会の従業員代表者とすることができる。したがって、組合代表と同様、その設置は、原則として企業を単位として行われる。

しかしながら、第一に、当該企業が、五〇人以上の従業員を雇用する複数の独立事業所により構成される場合は、基準従業員数を超える各独立事業所毎に事業所委員会、企業レベルにおいて中央企業委員会(comité central d'entreprise) を設置する義務を負う[12]。また、第二に、独立した法人格を有する複数の企業が一つの経済的社会的単位であると認定される場合、当該単位が計五十人以上の従業員を雇用しているときは、共同企業委員会 (comité d'entreprise commun) の設置が義務づけられる[13]。また、第三に、一つの支配企業 (entreprise dominante) のもとに複数の企業が企業グループ[14]を構成している場合、その支配企業の本社がフランスにあるときは、その従業員数の如何を問わず、企業グループ委員会を設置することが義務づけられている[15]。

2　従業員代表の権限

フランスにおいては、企業内の従業員代表機関は、以下のような権限、管轄事項を有している。

(A) 従業員代表委員

従業員代表委員は、その固有の権限として、第一に、労働法典、労働協約の適用に関する個別的・集団的要求を使用者に提出する。また、第二に、従業員の苦情、意見を労働基準監督官（inspecteur du travail）に提出する。また、第三に、様々な労働条件に関する使用者の決定以前に諮問を受ける権利を有する。さらに第四に、衛生安全労働条件委員会（comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail）の委員を指名する選挙団を選出する。[16] また、他の従業員代表機関の代替として、企業委員会が存在しない場合は、その経済的職業的権限、社会・文化活動の管理を行い、[17] 衛生安全労働条件委員会が存在しない場合は、その権限を行使する。[18]

(B) 企業委員会

企業委員会は、第一に、経済的職業的権限として、企業の組織・管理運営一般に関して、企業の決定前の情報提供と諮問を受ける権利、企業活動に関する定期的な情報提供を受ける権利、様々な諮問を受ける権利等を有している。また、第二に、社会的文化的権限として、企業の社会・文化活動の管理等を行う。また、第三に、利益参加に関する協定（accord de participation aux resultats de l'entreprise ou d'interssement）の交渉と締結等の決定権限を有する。さらに第四に、衛生安全労働条件委員会の委員を指名する選挙団を選出する。[19]

3 従業員代表の保護

フランスにおいては、従業員代表、すなわち、企業委員会委員、従業員代表委員、衛生安全労働条件委員会委員、お

よび、一定期間であるが、従業員代表の選出手続きを使用者に要請した労働者、従業員代表の候補者、前従業員代表等は、前述の組合代表および企業委員会における組合代表とともに、特別の保護を受ける労働者として、その雇用上の地位につき、一般労働者と異なる特別の保護を受けている。[20]

たとえば、第一に、これら特別保護を受ける労働者の解雇については、労働基準監督官の承認が必要であり、[21]また、企業委員会への諮問も必要である。[22]第二に、企業譲渡の場合、その労働契約は新使用者に引き継がれるが、その際の解雇については特別の手続きが必要であり、企業の一部または事業所の譲渡の場合で特別保護を受ける労働者がその際の新使用者への引継の対象となっている場合は、労働基準監督官の許可が必要である。[23]また、第三に、当該労働者が労働基準監督官の許可なく解雇された場合、その解雇は無効であり、急速審理裁判官は、労働者の解雇時のポストへの復職を命じることができる。[24]

B　国際化と従業員代表

これらの企業における従業員代表制に関して、労使関係の国際化は、大別して以下のような二つの課題を提起する。すなわち、まず第一に、従業員代表制に関与しうる「労働者」の範囲の確定、具体的には、フランスにおける外国人労働者、および、外国に駐在している労働者へのフランス従業員代表制の適用の有無が問題となる。

また第二に、フランスを含め複数の国で活動を展開している多国籍企業における従業員代表制の適用の有無とその範囲が問題となる。

そこで、以下においては、従業員代表制に関与しうる労働者の範囲(1)、および、多国籍企業における従業員代表制

の適用範囲（2）について、順に検討することにする。[25]

1　労働者と従業員代表

従業員代表制を享受しうる労働者の範囲については、前述のように、第一に、フランスにおける外国人労働者のフランス従業員代表制への関与の有無（A）、第二に、外国駐在労働者のフランス従業員代表制への関与の有無（B）、が問題となる。

（A）外国人労働者

従業員代表機関の設置義務の有無および従業員代表の数は、当該企業の従業員数により決定され、当該企業の従業員により選出される。したがって、従業員代表制と労働者の関与については、まず第一に、企業の従業員数の算定基礎となる労働者の範囲が問題となる。第二に、従業員代表を選出する資格を有する労働者、および、従業員代表として選出される資格を有する労働者の範囲が問題となる。

（1）従業員数への参入

従業員代表委員、企業委員会、および、前述の組合代表という、三つの企業における労働者代表機関の設置の有無および従業員代表の数の決定にあたり、基準となる従業員数に参入されるのは、一部の例外を除き、当該企業に雇用されている全労働者、および、派遣企業を含む外部企業から派遣され当該企業の指揮命令下に労務を提供している全労働者である。[26] したがって、外国人労働者も、当該企業に雇用され、または、その指揮命令下に労務を提供している限り、当

然その対象となる。

（2）選挙資格と被選挙資格

外国人労働者がフランスの従業員代表制における選挙資格および被選挙資格を有するか否かという問題[27]については、当該労働者が、欧州連合構成国以外の国の出身者である場合（a）、欧州連合構成国出身者である場合（b）、不法滞在者である場合（c）、に区分して検討される。

（a）欧州連合構成国以外の国の出身者

当該労働者が欧州連合構成国以外の国の出身者である場合、その従業員代表制への参加権は、制度の創設当初は限定されていた。

すなわち、従業員代表委員、および、企業委員会委員については、それぞれを創設した一九四六年の四月一六日の法律第七三〇号[28]および一九四五年二月二九日のオルドナンス第二八九号[29]以来、国際協定のある場合を除き、外国人労働者は、選挙権は有していたが[30]、被選挙権については、フランス国籍とフランス語の読み書き能力が要件とされていたため、同資格を有しなかった[31]。

一九七二年六月二七日の法律第五一七号[32]は、被選挙資格に関する国籍要件を撤廃し、外国人労働者の被選挙資格を認めた。しかしながら、「フランス語の読み書き能力」の要件は維持されたため、外国人労働者にとっては実質上支障となる場合があった。しかしながら、この点についても、一九七五年七月一一日の法律第六三〇号[33]は、これを「フランス語で意志疎通ができること」に修正、さらに、一九八二年一〇月二八日の法律第九一五号[34]は、この要件をも撤廃した。

したがって、現在では、外国人労働者は、欧州連合構成国以外の国の出身者である場合であっても、従業員代表制に関して、フランス人と同様の参加権を享受している。すなわち、フランス人および外国人ともに、従業員代表委員および企業委員会委員について、①選挙資格は、三か月以上当該企業において労働している満一六歳以上の賃金労働者で選挙法典L.第五条および第六条に定める刑罰に処せられたことのない者、[35] ②被選挙資格は、選挙資格を有し、一年以上当該企業において労働している満一八歳以上の賃金労働者で使用者と親戚関係にない者、[36] という共通の要件を適用されるのである。

（b）欧州連合構成国出身者

他方、欧州連合構成国出身者については、前項で検討したような一九八二年以前に存在していた外国人労働者に対する従業員代表制への参加の制限は、その以前から存在していなかった。

すなわち、前述の、国籍を理由とする全ての差別禁止の一般原則を定めた一九五七年三月二五日の欧州共同体設立に関するローマ条約第六条(旧第七条)、雇用、報酬その他の労働条件に関する国籍を理由とする差別禁止を定めた同条約第四八条第二項、そして、同項を具体化・拡大し、全ての雇用・労働条件、特に、報酬、解雇、職業復帰および再雇用、ならびに、社会的利益および税制上の利益等についての国籍に基づく差別的取り扱いを禁止した、一九六八年十月一五日の共同体内における労働者の自由移動に関する欧州共同体規則第六八号[37]の第七条の適用により、欧州連合構成国出身者は、労働組合と同様、従業員代表制についてもフランス人と同じ参加権を有すると考えられてきたのである。[38]

（c）不法外国人労働者

以上のように、現在では、外国人労働者は、欧州連合構成国出身者であるか否かにかかわらず、適法にフランスに滞在している限り、従業員代表制に関してフランス人労働者と同じ権利を享受する。[39]

しかしながら、不法外国人労働者については、その労働契約は無効であり、当然、当該企業または事業所の従業員であることが要求される従業員代表の選挙権および被選挙権を有していないと考えられている。[40]

（B）外国駐在労働者

それでは、フランスの企業に雇用されているが、①外国事業所での勤務、②外国の他企業への出向、③派遣労働者として外国企業へ派遣、④請負事業遂行のため外国へ派遣、等の理由により、外国で労働している外国駐在労働者について、第一に、従業員代表機関の設置義務の有無および従業員代表の数を決定するにあたって算定基礎となる従業員数への参入の可否、第二に、従業員代表の選出資格、および、被選出資格の有無はどのように考えられるのであろうか。

（1）従業員数への参入

フランスの企業に雇用されている労働者は、外国で労働している場合であっても、当該企業の従業員数に参入される。破毀院の判例によれば、従業員代表法制は、その属地主義的性質からフランスに所在する全ての企業に適用されるものであり、外国で勤務している労働者もフランスの企業に雇用されている以上、従業員代表に関わる使用者の義務の基礎となる従業員数に参入されなければならない。[41] したがって、フランス企業の外国事業所勤務労働者、フランス派遣企業

の外国派遣労働者、フランス企業の請負業務遂行等のための外国派遣労働者は、当然当該企業の従業員数に参入される。

問題となるのは外国企業への出向労働者であるが、破毀院の判例によれば、フランスの出向元企業との間に法的使用従属関係（lien de subordination juridique）が存在する限りは、当該労働者は当該企業の従業員数に参入される。[42] したがって、いわゆる転籍出向のように、出向元との当初の労働契約が解除される場合を除き、外国企業への出向労働者も出向元企業の従業員数に参入される。

なお、派遣労働者および出向労働者は、フランスの従業員代表法制においては、派遣元および出向元企業のみならず派遣先および出向先企業においてもその従業員数に参入されるが、[43] 外国に所在する企業にはフランスの従業員代表法制は適用されないので、外国派遣労働者および外国出向労働者は、フランスの派遣元および出向元企業においてのみ従業員数に参入されることになる。

（2）選出資格と被選出資格

外国駐在労働者の、その雇用されているフランス企業における従業員代表の選出資格については、フランスの企業に所属しその従業員数に参入される限り、前述の所定の要件[44]を充足すれば、出向労働者を含めて[45]認められる。

しかしながら、被選出資格については、破毀院は、当該労働者が実際に当該企業において労働していることを要求している。[46] したがって、出向労働者については、その被選出資格を否定している。[47]

2　多国籍企業と従業員代表

フランス国内のみで活動を行うフランス企業について、フランスの従業員代表に関する法規制を全面的に適用するこ

とに問題はないが、国際化による、外国企業、または、フランスに本社をおくがフランスを含む複数の国において活動を展開している多国籍企業・企業グループの増大に伴い、第一に、従業員代表機関の設置義務とその範囲（A）、第二に、従業員代表の権限（B）、第三に、従業員代表の保護規定は、当該労働者につきフランス法以外の法が契約準拠法として選択されている場合も適用されるか（C）、という大別三つの論点が提起されることになる。

（A）従業員代表機関の設置

フランスにおいては、前述のように、企業における労働者代表機関として、組合支部と組合代表以外に、選出される従業員代表である、従業員代表委員、企業委員会等の設置が、一定数以上の従業員を雇用する企業または事業所に義務づけられている。

これらの従業員代表機関の設置は、外国に本社を有する企業や、複数国に事業所または子会社を有する多国籍企業または多国籍企業グループにどこまで義務づけられるのであろうか。

（1）従業員代表制の介入規範性

まず、この従業員代表法制について、その介入規範性を明らかにしたのが、コンセイユ・デタの一九七三年六月二九日の判決[48]である。同事件では、ベルギーで同法に基づき設立され、ブリュッセルに本社を有する鉄道旅行会社で、フランスにも多くの従業員と活動拠点を有している企業が、事業所委員会のみならず、中央企業委員会に代わるフランスにおける中央委員会を設置する義務を有するか否かが争われた。

コンセイユ・デタは、その判断の前提として、「外国に本社があるということと相容れない場合を除いて」という留保

のもと、これらの従業員代表法制は、当該企業の本社がフランスにあるか外国にあるかにかかわらず、フランスで使用者としての活動を行っている限り、その活動に対して適用されることを明らかにしたのであった。そしてこの立場は、以後現在まで維持されている。[49]

したがって、従業員代表法制は介入規範または直接適用法規であり、労働者がフランスにおいて労務を給付している場合、使用者としてのフランスにおける活動は、たとえ、企業の本社、経営の中枢が外国にある場合であってもフランスの従業員代表制の適用を導くのである。

（2）適用対象となる「事業所」

従業員代表法制の介入規範性が明らかにされたのち、次に問題となるのは、使用者としての活動がフランス領土において行われているか否か、換言すれば、事業所がフランスに存在するか否かである。この事業所所在地の特定は、特に、航空機乗務員や複数国で労務を給付する国際輸送労働者の場合に問題となる。

フランスの従業員法制が適用される事業所の特定という点で、しかしながら、破毀院は抑制的な態度をとっている。すなわち、前述のように、コート・ジボアールに本社を有する航空会社であるアフリカ航空の航空機乗務員で、パリの支店の組合代表および企業委員会への組合代表等である労働者たちが、労働基準監督官の許可等所定の特別の解雇手続きを経ずして行われた解雇の無効を訴えた事案で、一九八六年二月二八日の破毀院混合部判決[50]は、当該乗務員は常にコート・ジボアールに登録されている航空機に乗機しており、したがって、その労務給付地は航空機の登録国であるコート・ジボアールであり、フランス法の適用されるパリ支店の従業員ではないとして、労働者の訴えを退けた。

また、同じくアフリカ航空の事件で、航空機の乗務員でパリ支店の従業員代表および企業委員会委員である労働者た

ちがやはり労働基準監督官の許可等所定の特別の解雇手続を経ずして解雇され、今度はその刑事制裁の可否が問題となった事案で、破毀院刑事部は、一九九〇年五月一五日の判決[52]において、当該労働者たちは、それぞれ登録国が異なる複数の航空機に乗機しており、したがって、複数の労務給付地国を有しているので、その労務給付地を本社のあるコート・ジボアールのアビジャンであると特定し、フランス法の適用を否定したのである。[53]

（3）企業および企業グループレベルでの従業員代表制の適用

多国籍企業の従業員代表機関設置義務について、事業所レベルで設置が要求されるものについては、その事業所がフランスにあることに争いがない限り問題はない。すなわち、従業員代表委員、および、事業所委員会については、フランスに存在する事業所についてこれを設置すればよいのである。

ところが、フランス法は、前述のように、事業所レベルのみならず、企業レベルおよび企業グループレベルにおいても、一定の要件のもとで従業員代表機関の設置を義務づけている。すなわち、企業委員会の設置は、五十人以上を雇用する全ての企業[54]で、原則として企業単位であり、当該企業が、複数の独立事業所により構成され、五〇人以上の従業員を雇用する独立事業所が存在する場合は、当該事業所に事業所委員会を設置するが、同時に企業レベルで中央企業委員会を設置する義務を負う。[55] また、一つの支配企業のもとに複数の企業が企業グループを構成している場合、企業グループ委員会の設置が義務づけられている。[56]

ところが、多国籍企業または企業グループは、純粋な国内企業または企業グループと異なり、フランスにおける活動はその一部を構成するにすぎない。これらの企業には、どの範囲の従業員代表機関設置義務が課せられるのであろうか。

第一に、企業レベルの義務については、やはりリーディング・ケースである、前述のコンセイユ・デタの一九七三年

六月二九日の判決[57]が、この点につき、以下のような見解を示している。すなわち、外国に本社を有する多国籍企業が、フランスに複数の事業所委員会設置義務のある事業所（従業員五〇人以上）を有している場合、各事業所に事業所委員会を設置するとともに、フランスにある事業所全体について、中央企業委員会に該当するような、フランス中央委員会を設置する義務があると判断したのである。

第二に、企業グループレベルの義務については、立法上の解決がなされている。すなわち、労働法典L.第四三九の一条は、多国籍企業グループの場合、支配企業の本社がフランスにあるときのみ、企業グループ委員会の設置を義務づけたのである。したがって、前述のコンセイユ・デタの一九七三年六月二九日の判決の手法を援用して、企業グループの企業のうちフランスにある企業についての企業グループ委員会の設置を義務づけるといった制度は採用せず、抑制的態度をとったのである。

(B) 従業員代表の権限

フランスにおいては、前述のように、企業委員会および従業員代表委員は、多くの権限、管轄事項を有している。[58]

多国籍企業におけるこれらの従業員代表の権限について、特に問題となるのは、企業委員会（またはこれが存在しない場合は従業員代表委員）が提供されうる、企業の組織・管理運営一般に関しての企業の決定前の情報、企業活動に関する定期的な情報等の範囲である。具体的には、フランス以外の国も含めた企業全体の情報が提供されなければならないのか、あるいは、フランスで活動している部分のそれのみに限定されるのか、が問題となる。

この点について、前述の一九八六年二月二八日の破毀院混合部判決[59]は、やはり抑制的な見解を示している。すなわち、支社の事業所委員会が要求しうる情報は、フランスにある事業所に関わる事柄だけであり、他国を含む企業全体の情報

を要求することはできず、企業全体についての情報提供を要求しうるのは、本社がフランスにある多国籍企業だけであると判示したのである。[60]

(C) 従業員代表の保護

フランスにおいては、前述のように、企業における従業員代表について、その活動保障と使用者による差別的取り扱いを防ぐため、その雇用上の地位につき、解雇手続等、一般労働者と異なる特別の保護を行っている。[61]

それでは、このような従業員代表に関する保護規定は、当該労働者および使用者が外国法を契約準拠法として選択している場合においても適用されるのであろうか。

この点について、破毀院大法廷は、近年重要な判断を示した。すなわち、コート・ジボアールに本社を有する航空会社であるアフリカ航空の事件で、パリ支店の事業所委員会の委員である労働者が、解雇手続として必要な労働基準監督官の許可なくして行われた解雇の無効を訴えた事案で、一九九二年七月十日の破毀院大法廷判決[62]は、フランスの従業員代表の解雇における特別規制は、当該労働者の契約準拠法がコート・ジボアール法であったとしても従業員代表の機能を保障するために強行的に適用されると判断して、その介入規範性を明らかにしたのであった。

(1) 「délégués du personnel」は、「従業員代表」とも訳されるが、選出される法定の従業員代表機関総体をさす「従業員代表(représentation du personnel)」と区別するために、ここではさしあたり、「従業員代表委員」と訳しておく。

(2) その他、従業員より選出される衛生安全労働条件委員会（comité d'hygiene, de sécurité et des conditions de travail）（C. trav., art. L.236-1 et s.,R.236-1 et s.）の設置も五〇人以上の従業員のいる事業所には義務づけられているが、ここでは省略

する。

(3) フランスの従業員代表法制については、さしあたり、Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.491 et s.; Gérard LYON-CAEN et Jeanne TILLHET-PRETNAR, Droit social, 5e éd., op. cit., p.291 et s.; Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail, droit vivant, 4e éd., op.cit., p.276 et s.; Bernard TEYSSIE, Droit du travail, t.2, Relations colloectives de travail, 2e éd., op.cit., p.45 et s.; Gérard COUTURIER, Droit du travail, t.2, Les relations colloectives de travail, 2e éd., op.cit., p.89 et s.; Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, 13e éd., op.cit., p.195 et s.; Dictionnaire permanent, Social, op.cit., Election des represantants du personnel et Represantants du personnel (protection); Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°7750 et s.; Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, 4e éd. 1997, L.G.D.J. 等参照。また、邦文献として、大和田敢太「現代の労使関係と法」労働法律旬報一二二二・一二二四号（一九八九年）三九頁以下等参照。

(4) C.trav., art. L.421-1 et s.

(5) C.trav., art. L.421-1.

(6) 詳細は、たとえば、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°8090 の表参照。

(7) Cass. soc. 3 juillet 1985, Bull. civ. V, n°401.

(8) C.trav., art. L.421-1, al. 5.

(9) C.trav., art. L.431-1 et s.

(10) C.trav., art. L.431-1.

(11) 従業員の人数による従業員代表者数の詳細については、たとえば、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°8090

の表参照。

(12) C.trav., art. L.435-1, al.1.

(13) C.trav., art. L.431-1, al.6.

(14) 企業グループ委員会の設置が義務づけられる「グループ (groupe)」の詳細な定義については、たとえば、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°7892 参照。

(15) C.trav., art. L.439-1. この規定は、一九九六年一一月一日の法律第九八五号により新たに創設された。

(16) C.trav., art. L.422-1. 詳細は、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°7925 et s. 等参照。

(17) C.trav., art. L.422-3, L.422-4 et L.431-3. 詳細は、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°7931 et s. 等参照。

(18) C.trav., art. L.422-5. 詳細は、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°7930 等参照。

(19) C.trav., art. L.431-4 et L.431-5. 詳細は、Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, 4e éd. op.cit., p.415 et s.; Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°7858 et s. 等参照。

(20) 詳細は、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°8035 et s. 等参照。また、野田進『労働契約の変更と解雇』信山社（一九九七年）三九一頁以下参照。

(21) C.trav., art. L.411-18, L.425-1, L.436-1, R.412-5, et R.436-3.

(22) C.trav., art. L.425-1 et L.436-1.

(23) C.trav., art. L.412-18, L.425-1 et L.436-1.

(24) Cass.soc. 14 juin 1972, Dr.soc. 1972, p.465 ; 30 mai 1979, Bull.civ. V, n°480. 等。

(25) フランスにおける労使関係の国際化と従業員代表の問題については、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN,

Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.48 et s.; Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op.cit., p.115 et s.; Philippe COURSIER, Conflits de lois en droit du travail, op.cit, n°46 et s.; Pierre RODIERE, Conflits de lois en droit du travail, op.cit, n°47 et s.; Jean DEPREZ, La loi applicable au contrat de travail international : jurisprudence récente, op.cit.; La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aeriennes, op. cit, p.279.; La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales, op.cit.; Yve CHAUVY, Conflit de lois et contrat de travail : détermination de la loi applicable au licenciement des salariés protégés et au licenciement économique, op.cit.; Marie-Ange MOREAU, Activités transnationales et représentation collective des salariés, op.cit.; Pierre ALFREDO, Internationalisation de l'entreprise et rapports collectifs de travail, op.cit, p.44 et s.; Maurice COHEN, Ordre juridique international de travail, op.cit, p.17 et s.; Dominique GUIMAND, Droit du teravail international et droit pénal: à propos d'Air afrique, op.cit, p.443.; Hélène GAUDEMET-TALLON, Sur l'air Afrique, op.cit.; Pierre RODIERE, Le droit du travail international et le transport aérien, op.cit.; Ph. FRANCESCAKIS, Lois d' application immédiate et droit du travail, op.cit. 等参照。

(26) C.trav,. art. L.421-2, L.431-2. ただし、その算定の仕方は複雑で、期間の定めのある労働契約を締結している労働者、派遣労働者等は、従業員数算定に先立つ十二か月における労働期間に比例して人数計算され、パートタイム労働者はその労働時間に比例して算定される。従業員数の算定についての詳細は、Maurice COHEN, Le droit des comités d'entreprise & des comités de groupe, op.cit., p.85 et s. 等参照。

(27) この問題については、たとえば、Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, Dr.soc.1997, p.352 et s., op.cit.; Régine GENIN-MERIC, Etranger, Encyclopedie Dalloz, travail, 1990, n°255 et s. 等参照。

なお、フランスの外国人労働者の労働市場への参入・引退、およびその労働関係をめぐる法規整の概略については、拙稿「フランスの外国人労働者問題」行財政総合研究所編本多淳亮監修『外国人労働者の人権』大月書店（一九九〇年）二〇七頁以下、フランスにおける外国人に対する労働許可制度については、野田進「フランスにおける労働許可制度」季刊労働法一四九号二六頁以下、また、フランスにおける外国人労働者の社会保障制度適用については、前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際社会保障法の展開」二六七頁以下参照。

(28) D.1946, 188.

(29) D.1945, 55.

(30) C.trav., ancien art. L.420-8.

(31) art.7 de la loi du 16 avr.1946.

(32) JO 28 juin 1972, p.6622.

(33) JO 13 juillet 1975, p.7236.

(34) JO 29 oct. 1982, p.3255.

(35) C.trav., art. L.423-7 et L.433-4.

(36) C.trav., art. L.423-8 et L.433-5

(37) JOCE n° L.257 du 19 oct.1968 ; rectif., JOCE n° L.295 du 7 déc.1968.

(38) Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, Dr.soc.1997, p.353, op.cit.

(39) Cass. soc. 11 déc.1980, Bull.civ.V, 1980, p.657.

(40) Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, Dr.soc.1997, p.353, op.cit.

(41) Cass. soc. 29 janv. 1992, Bull.civ.V, n°53.

(42) Cass.soc.20 juillet 1981, Bull.civ.V n°707, Cass.ass. plén. 29 fév. 1980. Bull.civ.ass,plén. n°2.

(43) C.trav., art. L.421-2, al.2 et L.431-2, al.2.

(44) C.trav., art.L.423-7 et L.433-4.

(45) Cass.soc. 4 mai 1994, Bull.civ.V n°162.

(46) Cass.soc. 15 oct. 1987, Bull.civ.V, n°582 ; 4 juillet 1989, Bull.civ.V, n°582.

(47) Cass.soc. 4 mai 1994, Bull.civ.V n°161.

(48) CE 29 juin 1973, Dr. soc.1974, p.42, note Jean SAVATIER, Dr.ouvr.1974, p.85. また、Ph. FRANCESCAKIS, Lois d'application immédiate et droit du travail, op.cit. 参照。

(49) 組合代表の設置に関連して、この点を確認するものとして、Cass.soc. 3 mars 1988, D.1988, I.R.111, Rev.crit.DIP, 1989, p. 63, note Gérard LYON-CAEN. また、従業員代表の被選挙権に関連して、この点を確認するものとして、Cass.soc. 4 mai 1994, Bull.civ.V, n°161.

(50) Cass. chambre mixte 28 fév. 1986, D.1987, p.173, Rev.crit.DIP 1986, p.501, Dr.soc.1986, p.406, note Helene GAUDEMET-TALLON. また、Pierre RODIERE, Le droit du travail international et le transport aérien, op.cit., p.709. も参照。

(51) C.trav., art. L.482-1.

(52) Cass. crim. 15 mai 1990, Dr.soc.1990, p.799, note Maurice COHEN. また、Dominique GUIMAND, Droit du teravail international et droit pénal: à propos d'Air afrique, op.cit. 参照。

(53) 同判決に対する批判と、介入規範の「属地主義」の限界から、より柔軟な介入規範の適用を説くものとして、Marie-Ange

MOREAU, Activités transnationales et représentation collective des salariés, op.cit.

(54) C.trav., art. L.431-1.

(55) C.trav., art. L.435-1, al.1.

(56) C.trav., art. L.439-1.

(57) CE 29 juin 1973, Dr. soc.1974, p.42, note Jean SAVATIER, Dr.ouvr.1974, p.85. また、Ph. FRANCESCAKIS, Lois d'application immédiate et droit du travail, op.cit. 参照。

(58) C.trav., art. L.431-4 et L.431-5.; C.trav., art. L.422-1.; C.trav., art. L.422-3, L.422-4 et L.431-3.; C.trav., art. L.422-5.

(59) Cass. chambre mixte 28 fév.1986, D.1987, p.173, Rev.crit.DIP, 1986, p.501, Dr.soc.1986, p.406, note Helene GAUDEMET-TALLON. また、Pierre RODIERE, Le droit du travail international et le transport aérien, op.cit. も参照。

(60) しかしながら、従業員代表の有効なコントロールの確保、および、外国にある資料であるということがその提出を妨げるわけではないという観点から、全資料を請求できるという見解もある（たとえば、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, op.cit, p.50 et s.）。

(61) C.trav., art. L.411-18, L.425-1, L.436-1, R.412-5, et R.436-3.; C.trav., art. L.425-1 et L.436-1.; C.trav., art. L.412-18, L.425-1 et L.436-1.

(62) Cass.ass.plén. 10 juillet 1992, Dr.soc.1993, p.67, conclusion de Yves CHAUVY, RJS 1993, p.279, note Jean DEPREZ, JCP 1993,II 22063, note Pierre RODIERE.

三　小括

以上、考察してきたように、フランスにおいては、労働者代表法制、すなわち、労働組合法制、および、従業員代表法制については、集団的労使関係の国際化に対して以下のような法律、判例、議論の展開がなされている。

1　労働組合

まず、労働組合については、大別して以下の二つの課題が提起されている。すなわち、第一に、労働組合の自由を享受しうる「労働者」の範囲、第二に、多国籍企業における労働組合の活動の権利と範囲、である。

第一の、労働組合の自由を享受しうる「労働者」の範囲については、(1)フランスにおける外国人労働者の労働組合の自由、(2)フランスの企業に雇用されている外国駐在労働者の労働組合の自由、の大別二つが論点となる。

フランスにおける外国人労働者の労働組合の自由については、当初は、組合の役員になる権利、および、企業内の組合代表となる権利について、フランス法は、国籍要件、ついで、特別要件を課していたが、一九八二年以降はこれらの要件は撤廃されている。したがって、フランスにおいては、労働者はその国籍の如何を問わず、フランスで労務を給付している限り、フランス法の定める労働組合の自由を享受している。

他方、フランスの企業に雇用されている外国駐在労働者の労働組合の自由については、労働組合に関する法は、公的性格を有する介入規範であると考えられるので、当該労働者の自由の保障の範囲は、当該労務給付地国の法により定められることになる。したがって、当該労務給付地国の法による保障がフランス法に比し十分でない場合であっても、フランス法の適用による労働組合の自由を主張することはできないことになる。

第二の、多国籍企業における労働組合の活動の権利と範囲については、(1)組合支部と組合代表の設置義務の有無、(2)組合の権限、活動保障の範囲、(3)組合代表の保護規定は、当該労働者につきフランス法以外の法が契約準拠法として選択されている場合も適用されるか、という大別三つが論点となる。

組合支部と組合代表の設置義務については、破毀院の判決によれば、フランスの領土においては団結の自由および労働組合に関する法は、制度全体として介入規範であり、外国に本社があることと相容れない場合を除き外国企業においても適用される。したがって、代表性を有する全ての労働組合は、フランスに所在する全ての事業所において、組合支部を設置することができる。また、所定の従業員数の要件を充足する場合、事業所レベルにおいては、フランスに所在する事業所につき事業所組合代表の設置義務が、企業レベルにおいては、フランスに本社を有する多国籍企業については、外国事業所の従業員も含めた従業員数に基づき企業レベルの中央組合代表を、外国に本社を有する企業については、フランスの活動部分についての中央組合代表を設置する義務がある。しかしながら、外国に所在する事業所については、たとえフランスに本社を有する企業であっても、組合支部および組合代表の設置義務を負わない。

また、組合の権限、活動保障の範囲については、特に代表性を有する労働組合について企業内で保障されている組合活動権は、多国籍企業においてもフランスの事業所においてはフランス国内企業と同様に保障される。ただし、外国に本社がある場合、義務的年次団体交渉における情報提供義務の範囲については、限定されうるとも考えられる。

さらに、組合代表の保護規定は、当該労働者につきフランス法以外の法が契約準拠法として選択されている場合も適用されるか、という論点についても、労働組合に関する法制は、組合代表の保護規定も含めて介入規範であると考えられており、フランスにおいて労務を給付している労働者については、同規定が適用されると考えられている。

2　従業員代表

次に、従業員代表法制についても、以下の二つの課題が提起されている。すなわち、第一に、従業員代表制に関与しうる「労働者」の範囲、第二に、多国籍企業における従業員代表制の適用の有無とその範囲、である。

第一の、従業員代表制に関与しうる「労働者」の範囲については、(1)フランスにおける外国人労働者の従業員代表制への関与、(2)フランスの企業に雇用されている外国駐在労働者の従業員代表制への関与、の大別二つが論点となる。

フランスにおける外国人労働者の従業員代表制への関与については、当初は、従業員代表委員および企業委員会委員の被選挙権につき、フランス法は、国籍要件、ついで、特別要件を課していたが、一九八二年以降はこれらの要件は撤廃されている。したがって、フランスにおいては、労働者はその国籍に関わらず、従業員代表制の設置義務および委員の数の算定基礎となる従業員数に参入され、また、一定の要件を充足することにより、従業員代表の選挙権および被選挙権を有している。

フランスの企業に雇用されている外国駐在労働者については、フランス企業の外国事業所勤務労働者、外国企業への出向労働者、外国派遣労働者、請負事業遂行のために派遣されている労働者等、全て、当該フランス企業の従業員代表機関の設置義務および従業員代表の数の算定基礎となる従業員数に参入され、従業員代表の選出資格を認められる。しかしながら、従業員代表の被選出資格については、破毀院は、出向労働者についてはこれを否定している。

第二の、多国籍企業における従業員代表制の適用の有無とその範囲については、(1)従業員代表機関の設置義務の有無、(2)従業員代表の権限の範囲、(3)従業員代表の保護規定は、当該労働者につきフランス法以外の法が契約準拠法として選択されている場合も適用されるか、という大別三つが論点となる。

従業員代表機関の設置義務については、コンセイユ・デタは、当該企業の本社がフランスであるか外国であるかを問わず、外国に本社があることと相容れない場合を除いてという留保のもと、従業員代表法制がフランスでの使用者としての活動に適用される介入規範であることを明らかにしている。そして、多国籍企業は、事業所レベルでの設置が義務づけられている従業員代表委員および事業所委員会については、フランスにおける全ての事業所に、企業レベルで設置が義務づけられている企業委員会については、フランスに本社を有する企業は企業委員会、外国に本社を有する企業は、フランスの活動部分についての中央委員会の設置を義務づけられている。しかしながら、企業グループレベルの設置が義務づけられている企業グループ委員会については、当該企業グループの支配企業の本社がフランスにある場合のみその設置が義務づけられている。他方、外国に所在する事業所については、フランスに本社を有する企業であっても、従業員代表委員および事業所委員会の設置は義務づけられない。

従業員代表の権限の範囲については、破毀院は、企業委員会もしくは事業所委員会（またはこれが存在しない場合は従業員代表）が提供されうる情報の範囲について、本社が外国にある多国籍企業については、フランスにある事業所に関わる情報に限定され、外国の事業所または企業全体についての情報の提供義務を否定している。ただし、フランスに本社を有する多国籍企業には、企業全体の情報提供義務が課せられる。

従業員代表の保護規定が、当該労働者につきフランス法以外の法が契約準拠法として選択されている場合も適用されるか、という論点については、破毀院は、従業員代表法制は、労働者の雇用上の地位の保護規定も含めて介入規範であるとして、フランスにおいて労務を給付している労働者については、その契約準拠法いかんに関わらずその保護規定を適用すると判断している。

第二章　労使自治と労使紛争

フランスにおいては、前述の自主的団結である労働組合と使用者または使用者団体との間での団体交渉および労働協約の締結を促進し、集団的レベルにおける労使の対等性と雇用・労働条件の向上を実現するための法制度が整備されている。

他方、労働者に対しては、その職業的要求を実現するため、同盟罷業を行う権利をその基本的権利として憲法、法律上保障している。

本項においては、労使関係の国際化が、フランスにおける団体交渉と労働協約（一）、および、労使紛争（二）に関する制度に対して提起している課題について順に検討することにする。

一　団体交渉と労働協約

本項においては、まず、後述の論点に関わる点を中心に、フランスにおける団体交渉および労働協約法制の概略（A）を説明し、次に、労使関係の国際化が提起する論点（B）を検討することにする。

A　フランスにおける団体交渉・労働協約法制

現行法においては、一九四六年の第四共和国憲法前文が、「全ての労働者は、その代表者を通じて、労働条件の集団的決定と企業の管理に参加する」と規定し、団体交渉の権利に憲法上の保障を与えている。そして、労働法典第一編第三章の労働協約・協定に関する規定、および、第四編第一章の職業組合に関する規定が、団体交渉および労働協約法制を形成している。(1)

以下においては、団体交渉（1）、および、労働協約（2）の順にその概略を検討する。

1　団体交渉

フランスにおいては、一般に、団体交渉（négociation collective）は、雇用・労働条件および社会的保障（garanties sociales）に関する、使用者または使用者団体と労働者の代表的職業組合の一つまたは複数との間の論議であると定義されている。(2)

（A）当事者

フランスにおいて、団体交渉の当事者は、労働者側では、当該団体交渉レベルで代表性を有する労働組合、使用者側では、一もしくは複数の使用者の組合団体（organisations syndicales）、そのほかの全ての使用者団体、または、一人もしくは複数の個別の使用者である。(3) したがって、労働者側では、団体交渉（および労働協約の締結）は、原則として代表的労働組合のみに認められている権能である。(4)

（B）団体交渉の枠組み

フランスにおいては、団体交渉は、企業を超えた横断的なレベルでは、全国、地域、地区レベル[5]、企業内においては、企業、事業所、事業所グループのいずれのレベル[6]においても可能である[7]。

（1）横断的レベル

産業または職業部門において、団体交渉は原則として自由であり、使用者または使用者団体は、団体交渉応諾義務を課せられているわけではない。しかしながら、一九八二年十一月十三日の法律により、すでに産業部門別労働協約に拘束されている団体は、少なくとも、賃金については毎年、職務分類と格付けについては五年に一度団体交渉を行わなければならない[8]とされている。

（2）企業内レベル

他方、企業において、労使は、企業全体のみならず、一つまたは複数の事業所を団体交渉のレベルとして選択することができる[9]が、団体交渉は原則として自由であり、使用者は団体交渉応諾義務を負わない。しかしながら、一つまたは複数の代表的労働組合の組合支部が存在する企業においては、使用者は、毎年、実質賃金、実労働時間とその編成、特に、労働者の要求に基づくパートタイム労働の実施について、毎年団体交渉を行わなければならない[10]とされている。

2　労働協約

フランスにおいて、労働協約（convention collective de travail）とは、雇用・労働条件および社会的保障を共同して決定するために、使用者または使用者団体と労働者の代表的職業組合の一つまたは複数が締結する協定であると定義[11]

されている。

法は、労働協約につき、雇用・労働条件および社会的保障全体を対象とする「集団的協約（convention collective）」と特定の一つまたは複数の主題のみを対象とする「集団的協定（accord collectif）」を区別しているが[12]、その両者につき、当事者、成立要件、法的効果等で相違があるわけではない。以下においては、両者を合わせて、「協約」または「労働協約」と記述する。

（A）法的性質

フランスにおいて、労働協約の法的性質については、現在では、二重の性質を有すると説明されている。すなわち、規範（norme）を創設する合意（accord）であり、第一に、その締結において、現行法令（législation en viguer）により規制され、署名当事者間の義務を創設する一種の契約（contrat）であると同時に、第二に、その適用において、その適用範囲の中でではあるが法律（loi）と同様に強行的効力（effet impératif）をもって個別労働契約を規律し、裁判官によって、法律とともに個別労働契約を規律するものとして解釈、探求される一種の規範（règlement）なのである[13]。

（B）当事者

フランスにおける労働協約の当事者は、労働者側では、代表的労働組合、使用者側では、一もしくは複数の使用者の組合団体、そのほかの全ての使用者団体、または、一人もしくは複数の個別の使用者である[14]。したがって、労働者側では、団体交渉および労働協約の締結は、原則として代表的労働組合のみに認められている権能である[15]。

(C) 成立要件

労働協約は自由に締結されうるが、法は、それとして成立するために、形式（forme）および周知（publicité）の要件を課している。第一の形式の要件は、労働協約は、代表的労働組合と使用者または使用者団体を当事者として締結される、フランス語で[16]書面に作成されなければ無効となる証書であること、[17]第二の周知の要件は、当該労働協約を、これを締結した場所を管轄する県雇用労働局および労働裁判所の書記局に寄託することである。[18][19]

なお、通常の労働協約は、代表的労働組合が一つでも署名すれば、有効に成立するが、後述のように、労働者については、当該労働者が協約署名労働組合の組合員であるか否かにかかわらず適用されるというシステムを考慮して、企業別または事業所別協約については、当該企業または事業所で最も代表的な組合に対して、一定の条件のもとで、少数派である代表的労働組合のみの署名による協約の効力発生に反対する権利（droit d'opposition）を認めている。[20]

(D) 労働協約の内容

(1) 対象

労働協約は、その対象とする全てのカテゴリーの労働者の雇用・労働条件および社会的保障の全部または一部を取り扱うことを役割とすると規定されているが、[21]その具体的内容については、一定の必要記載事項と規制を除き、労使の自治に広く委ねられている。

すなわち、まず、労働協約の必要記載事項として、部門別労働協約、および、企業別・事業所別労働協約両者に要求

されるものとして、①協約の適用範囲（地理的・職業的適用範囲）[22]、②協約の更新、改訂の形式および時期[23]、③当該協約が期間の定めのない場合は協約破棄の手続[24]、があり、さらに部門別労働協約および複数職業間労働協約には、④団体交渉担当者の報酬、労使委員会の設置等[25]が要求される。また、後述の拡張・拡大適用の対象となる部門別労働協約については、労働法典により詳細な必要的記載事項[26]および任意的記載事項[27]が定められている。

（2）内容

次に、労働協約の内容については、法令との関係では、法令が認める場合を除き、法令よりも労働者に有利な規定をおくことおよび法令の公序規定に違反してはならないこと[28]、部門別労働協約間では、当該協約よりもより広い適用範囲を定める労働協約よりも労働者に不利な規定をおくことはできないこと[29]、部門別労働協約と企業別・事業所別労働協約との関係では、後者は前者の規定していないまたは前者より労働者に有利な規定をおくこととされている[30]。

（E）労働協約のレベルと適用範囲

フランスにおいては、団体交渉および労働協約の締結は、企業を超えた横断的な部門別、職業別または複数職業間協約については、全国、地域、地区レベル[31]、企業内における協約については、企業、事業所、事業所グループのいずれのレベル[32]においても可能である[33]。

（1）産業・職業部門

産業または職業部門において、前述のように団体交渉は原則として自由であり、使用者または使用者団体は、団体交

渉応諾義務を課せられているわけではない。しかしながら、一九八二年十一月十三日の法律により、すでに産業部門別労働協約に拘束されている団体は、少なくとも賃金については毎年、職務分類と格付けについては五年に一度団体交渉を行わなければならない。[34]

締結された部門別労働協約は、まず第一に、その定める地理的・職業的適用範囲において、協約締結当事者、すなわち、当該協約署名者および署名団体の構成員、ならびに、後の加入（adhésion）者および加入団体構成員に対して、同協約を遵守する義務を課す。[35]

そして第二に、一定の範囲の労働契約に対してその内容を規制する。その適用対象となるのは、当該協約の署名者もしくは署名団体加盟者、または、後の協約加入者もしくは協約加入団体構成員であり、その企業活動が当該協約の地理的・職業的適用範囲に含まれる使用者の締結する全ての労働契約である。ただし、当該労働契約の労働者により有利な規定には適用されない。[36] この場合、当該労働者が協約締結当事者である労働組合の組合員であるか否かは問題にはならない。

しかしながら、当該企業が、複数の経済活動を行っている場合、または、複数の地域にまたがって活動している場合、使用者は複数の部門別協約に拘束されることになるが、その場合、労働契約には、どの労働協約が適用されることになるのであろうか。

このように、一つの企業に職業的または地理的に競合する複数の部門別協約が適用される場合（これを労働協約の競合 concours de conventions collectives という）、第一に、職業部門的競合および地理的競合で、適用範囲の広狭の問題でない場合（全国金属産業協約と全国小売業協約、ジロンド県化学産業協約とフィニステール県化学産業協約等）は、各事業所毎に、その経済活動および存在場所に応じて労働契約を規律する部門別労働協約が決定される。[37] 第二に、

適用範囲の広狭の問題である場合（全国金属産業協約とジロンド県金属産業協約等）は、労働契約に重畳的・相補的に適用され、より狭い適用範囲の労働協約は、より広い適用範囲の労働協約より労働者に有利な規定のみを含むことができるとの規定[38]から、結局、労働者にとって最も有利な協約条項が適用されると考えられている[39]。

（2）企業・事業所

他方、前述のように、企業において、労使は、企業全体のみならず、一つまたは複数の事業所を団体交渉のレベルとして選択することができるが[40]、団体交渉は原則として自由であり、使用者は団体交渉応諾義務を持たない。しかしながら、一つまたは複数の代表的労働組合の組合支部が存在する企業においては、使用者は、毎年、実質賃金、実労働時間とその編成、特に、労働者の要求に基づくパートタイム労働の実施について、毎年団体交渉をおこなわなければならない[41]。

締結された企業別または事業所別労働協約は、部門別労働協約と同様、まず第一に、当該労働協約の署名者である使用者と労働組合および後の加入組合に対して、これを遵守する義務を課す[42]。

そして、第二に、当該協約は、一定の範囲の労働契約に適用される。その適用対象は、当該労働協約の定める地理的・職業的範囲（事業所、職種等）内において労務の提供が行われる、当該協約を締結した使用者が締結する全ての労働契約である。ただし、当該労働契約の労働者により有利な条項に対しては適用されない[43]。この場合も、当該労働契約の当事者である労働者が当該協約署名または後の加入組合の組合員であるか否かは、協約の適用対象となるか否かとは無関係である。

ただし、当該企業または事業所に適用される部門別労働協約が存在する場合、当該企業または事業所別労働協約は、新たな、または、労働者により有利な条項のみを規定することができる[44]。したがって、その要件のもとでのみ、企業ま

たは事業所別協約は、労働契約を規制することができる。

(F) 法的効果

労働協約は、部門別、または企業・事業所別いずれの場合も、適用される労働契約に対して、以下の三つの法的効果を有する。[45]

第一は、即時的効力 (effet immédiat) であり、労働協約は、協約締結後に締結された労働契約のみならず、展開中の全ての労働契約にも適用される。

第二は、強行的効力 (effet impératif) であり、労働契約の当事者に対して、協約の規定を少なくとも最低基準とする契約の内容を義務づける。しかしながら、有利原則は認められ、労働契約において、労働者により有利な内容を規定することは可能である。労働者により有利なという一方方向へ向かって様々な法源が役割を演じる労働法の社会的性質に適合させるために、労働協約は、労働契約が労働者により有利な方向へと修正しうる最低基準のみを定めることができると考えられているのである。

第三は、直律的 (自動的) 効力 (effet automatique) であり、労働協約の条項に抵触する労働契約の条項は、自動的に前者に置き換えられる。しかしながら、これは、当該労働契約の条項の無効を意味するものではなく、その代替は一時的なものであると考えられている。

(G) 拡張・拡大適用制度

フランスにおいては、労働協約の適用対象を拡大する制度として、拡張 (extention)、及び、拡大 (élargissement)

という二つの制度が存在する。同制度の目的は、一方では、より多くの労働者により良い労働条件を享受させること、他方で、同じような活動を行っている企業間のより公正な競争を担保することにある。[46] これら労働協約の適用対象拡大制度の始まりは、一九三六年六月二四日の法律であり、戦後一九五〇年二月一一日の法律が再採用することとなり、一九七八年一月一九日の法律および一九八二年一一月一三日の法律により強化されることとなった。

（1）拡張

第一に、「拡張（extention）」とは、一定の必要的記載事項[47]を規定した、全国レベル（または全国レベルでの協約が存在しない場合に限り、地域、地区レベル）[48]の、代表的労働組合と使用者団体とで構成された委員会において締結された部門別労働協約[49]を、一定の手続を経た後の労働大臣のアレテ（arrêté）により、[50] その定める地理的・職業的適用範囲において活動する全ての使用者とその雇用される労働者の労働契約に対して、その効力を及ぼすことである。[51]

（2）拡大

これに対して、第二に、「拡大（élargissement）」[52]とは、すでに拡張適用された部門別労働協約の効力を、拡張とほぼ同様の手続の後の労働大臣のアレテにより、その規定する地理的・職業的適用範囲の外で活動している使用者と労働者の労働契約にも及ぼすことである。[53] しかしながら、協約の拡大適用については、拡大の対象となる協約がすでに拡張適用されているという前述の要件の他、拡張適用よりさらに厳しい要件が課せられている。[54]

B　国際化と団体交渉・労働協約

労使関係の国際化が団体交渉・労働協約法制に提起する課題としては、団体交渉については、多国籍企業における企業レベルの団体交渉義務の有無とその範囲が問題となるが、この点については、すでに、第一章の労働者代表の二の労働組合の項で検討したので、ここでは省略する。

他方、労働協約については、大別して二つの点が論点となる。一つは、フランス法に基づく国内労働協約の適用範囲、換言すれば、国際労働関係において、国内労働協約の規範的効力の対象となる国際労働契約の範囲である。いま一つは、複数の国の労働条件を規制する国際労働協約を規律する法の決定、換言すれば、契約としての国際労働協約の適用法決定の問題である。そこで、以下においては、第一に、国際労働関係における国内労働協約の適用範囲（1）、第二に、国際労働協約の適用法と法的効果（2）、の順に検討することにする。[55]

1　国際労働関係と国内労働協約

国際労働関係において、渉外的要素のある国際労働契約への国内労働協約の適用の有無を決定するにあたっては、第一に、国際労働契約の適用法決定規則[56]（A）、第二に、国内労働協約の適用（B）の順に検討することにする。

（A）国際労働契約の適用法決定規則

フランスの裁判所が管轄を有する場合[57]、一九九一年以降に受理した事件[58]については、同年に発効した一九八〇年六月一九日の契約債権の適用法に関するローマ条約[59]に従い、以下のように国際労働契約の適用法が決定される。

すなわち、まず第一に、準拠法選択アプローチにより、契約準拠法を決定する。その法選択規則は、第一に、基本的

連結規則として当事者選択法を準拠法とし[60]、第二に、当事者選択のない場合は、補充的連結規則により、労務給付地法、または、通常一つの国で労務を給付しない場合は雇用事業所地法を準拠法とする。ただし、以上の補充的連結規則により準拠法国となる国より密接な関連を有する国が存在している場合は、当該最も密接な関連を有する国の法を準拠法とすることも認められる[61]。

しかしながら、第二に、契約準拠法による規整の限界として、準拠法以外の法が労働契約に適用される場合が存在する。具体的には、第一に、当事者選択法なかりせば補充的連結規則により準拠法となる法の強行規定(dispositions impératives)、ならびに、契約と密接な関連を有する国の法および法廷地法の介入規範（loi de police）の適用[62]、第二に、公序留保（exception d'ordre public international）に基づく法廷地法の適用[63]、である。

介入規範（または直接適用規範ともいう）とは、他の法と競合関係に入ることなく、契約準拠法とは無関係に、国家法体系から与えられた機能として、直接かつ即時に適用される一定の法規範である[64]。

また、公序留保とは、裁判官が、外国法の適用が、あまりにも不公正あるいは法廷地国の法の基本理念に反すると考える場合、契約準拠法である外国法の適用を拒否し、代わりに法廷地国の法を適用することである[65]。

したがって、契約準拠法が何であれ、当事者選択法なかりせば補充的連結規則により準拠法となる国（すなわち、労務給付地国もしくは雇用事業所所在地国、または、最も密接な関連を有する国）の法の強行規定、契約と密接な関連を有する国と法廷地国の介入規範は適用され、場合により、公序留保に基づく法廷地法が適用されることになる。

（B）国内労働契約の適用

国内労働協約の国際労働契約への適用については、その適用可能性（applicabilité）と具体的適用（application）を区

別して考察する。

（1）適用可能性（applicabilité）

国内労働協約の国際労働契約への適用可能性については、フランス国内、および、国外とで区別して考える必要がある。

（a）フランス国内—適用範囲決定アプローチ

フランスの団体交渉・労働協約法制は、いわゆる介入規範であり、フランスの領土においては、通常、契約と密接な関連を有すると判断される労務給付地の介入規範として、排他的に適用される。

したがって、第一に、部門別または全産業労働協約の場合、前述のように、使用者が協約締結当事者または協約締結団体の構成員であり、その経済的活動が当該協約の地理的・職業的適用範囲内であれば、当該使用者が外国企業であれ、当該労働者が外国人であれ、また、当該国際労働契約の準拠法が何であれ、適用範囲内の企業または事業所で労務を給付している労働者の労働契約については、労務給付地の介入規範であるフランスの労働協約法制に基づき、当該部門別または全産業労働協約の適用可能性が肯定される。(66)

また、使用者が、当該部門別または全産業協約の締結当事者または協約締結団体の構成員でなくても（外国企業の場合特にありうるが）、当該協約が拡張適用された場合は、当該協約の地理的・職業的範囲内の企業または事業所で雇用されている労働者の労働契約はその適用を受ける。(67) さらに、当該協約が拡大適用される場合は、拡大された地理的・職業的範囲内の企業または事業所で労務を給付する労働者の労働契約は、その適用を受ける。(68)

第二に、企業・事業所別労働協約の場合、当該協約締結使用者と協約の対象とする地理的・職業的範囲内にある労働者の労働契約は、その適用を受けることになる。[69]

ところで、フランスにおける国内労働協約の適用において、問題となるのは、フランスで請負事業を完成するために、または派遣労働者として外国企業から一時的に派遣されフランスに駐在する労働者の労働条件である。というのは、このような一時的外国駐在の場合、通常の労務給付地は送り出し国であり、労務給付地の強行規定または介入規範として適用されるのは、一時的駐在国の法ではなく、送り出し国のそれであると考えられるからである。

これについては、一時的駐在国をローマ条約第七条にいう「密接な関連を有する国」としてその介入規範を適用するという方法も考えられるが、すでに、フランスでは、立法上これを解決している。すなわち、一九九三年一二月二十日の労働・雇用・職業教育に関する五か年法第三十六条[70]は、フランス以外の国で設立されフランス領土でサービス給付活動を行う企業のためにフランスに一時的に駐在する労働者に対して、当該企業と同じ産業部門に属する労働者に適用される報酬(rémunération)、労働時間、労災予防等の労働条件に関するフランスの法令および労働協約を適用することを定めたのである。[71]

また、一九九六年十二月十六日に採択された「サービス給付の枠組みにおける労働者の外国駐在(détachement)に関する指令」[72]により、欧州連合構成国において設立された企業が、フランスに、①請負業務の遂行、②フランス所在の事業所または同一企業グループの企業での勤務、③派遣労働者としてフランス派遣先企業に派遣するためにその雇用する労働者を送り出すとき、当該フランス駐在労働者には、最長労働時間、休息、年次有給休暇、最低賃金、賃金の最低割増率、派遣労働、労働安全衛生、母性保護、児童・年少者保護、平等取扱と差別禁止、に関して、一定の例外を除き、フランスの同一産業部門で労働する労働者に適用されるフランスの法令および労働協約が適用される。

（b）国外―法選択アプローチ

それでは、フランス国外においては、フランスの労働協約が適用される可能性はないのであろうか。

フランスにおいては、特に部門別協約は各国法体系の一部であり、契約準拠法の中には、国家法、判例のみならず労働協約も含まれると考えられている。[73] したがって、契約準拠法の一部として部門別労働協約が国際労働契約に適用される可能性がある。

この場合、前述のローマ条約の国際労働契約適用法決定規則にしたがい、第一に、当事者がフランス法を契約準拠法として選択した場合、または、当事者選択がない場合で、一時的外国駐在のようには、労務給付地もしくは雇用事業所所在地、または、最も密接な関連を有する地がフランスであると判断されるときは、フランス法が準拠法となり、その一部として部門別労働協約、特に全国レベル協約が域外適用される。また、第二に、当事者が外国法を契約準拠法として選択した場合であっても、一時的外国駐在のように労務給付地がフランスであると判断される場合は、フランス法の強行法規または介入規範が適用され、その一部として労働協約が適用される。

また、企業別・事業所別労働協約についても、当該使用者と個別労働者がフランス国外での労務給付についても労働契約にこれを適用することに同意すれば、これを契約の内容とすることは可能であるが、国外において当該労働協約が規範的効力を有するわけではない。これは、部門別協約において域外適用規定をおいている場合も同様であると思われる。

（2）適用（application）

以上のように国際労働契約に適用可能性のある労働協約が、しかしながらすべて実際に適用されるとは限らない。他の法源と競合する可能性があるからである。

（a）フランス国内の労働関係

フランス国内においては、通常の労働協約の競合問題とは別に、当該国際労働契約の準拠法が外国法であった場合、その外国法・労働協約とフランスの労働協約との関係が問題となる。

契約準拠法である外国法は、労務給付地であるフランスの強行規定、介入規範を排除することはできない。しかしながら、フランス法自身は協約と契約との関係につき有利原則を認めている[74]ので、契約準拠法は、労働者にとってフランスの労働協約より有利な限りにおいて、当該国際労働契約に適用されることになる。

（b）国外の労働関係

他方、フランス国外においては、当該労務給付地国の法、労働協約とフランスの労働協約との関係が問題となる。この場合、当該労務給付地の強行法規、介入規範が遵守されねばならないから、フランスの労働協約はそれらに抵触しない範囲のでみ、当該国際労働契約に適用されることになる。

フランスが労務給付地であると判断される一時的外国駐在の場合は、遵守されねばならない労務給付地法はフランス法であるから、このような問題は起こらない。しかしながら、第一に、当該外国が、ローマ条約第七条にいう「密接な

関連を有する国」としてその介入規範が適用される可能性がある。また第二に、欧州連合構成国においては、前述の一九九六年十二月十六日に採択された「サービス給付の枠組みにおける労働者の外国駐在に関する指令」により、当該一時的駐在国の一定の強行規定が遵守されねばならない。

2　国際労働協約

それでは、たとえば、①多国籍企業または企業グループと労働者代表が、その複数国にまたがる統一的労働条件について、もしくは、国際レベルでの従業員代表制度や集団的労使関係のルールなどについて単一の労働協約を締結した場合、または、②国際レベルで、使用者団体と労働者代表が、統一的労働条件の設定もしくは集団的労使関係ルールを形成するために、国際的部門別（あるいは全産業）協約を締結した場合、これらの「国際労働協約」の有効性、法的効果はどの法により決定されることになるのであろうか。

（A）「協約」としての国際的労使合意

複数国の労働関係を対象とする国際的企業別協約または国際的部門別・全産業協約について、その使用者および労働者側当事者、形式、対象範囲、内容等の成立要件、法的効果、更新や終了の手続等を定める国際規範が存在していれば、当該国際規範を適用すればよいが、現在のところ、そのような国際規範は存在しない。(75)

それでは、いずれかの国の国内法を、国際的企業別協約または国際的部門別・全産業協約の適用法とすることは可能であろうか。あるいは、いずれかの国内法に基づき、国際的企業別協約または国際的部門別・全産業協約を締結することは可能であろうか。

これも個別的労働関係に規範的効力を有する国際的労働協約を前提とするのであれば困難であろう。各国それぞれ異なる労働協約法制を有しており、しかもそれらの法制は一般に介入規範で当該国の領土において排他的に適用されるものであって、自国の法に基づかずに締結された労働協約の有効性と、自国の個別的労働関係への適用を認めることはできないからである。

したがって、法規範的効力を有する国際労働「協約」の締結は、現在では困難であり、統一的労働条件のためには、各労務給付地国ごとに、当該国の法にもとづく国内労働協約（もし当該国がそのような労使自治制度を法制度として有していればであるが）を締結せざるをえないであろう。

（B）「契約」としての国際的労使合意

しかしながら、当時者間の債務的効力のみを発生させる「契約」としてであれば、そのような労使の合意は国際的レベルでも可能であると考えられる。

このような「契約」としての国際的労使合意については、前述のローマ条約によれば、その第三条にもとづき、両当事者は、自由に契約準拠法を選択することができ、その当時者選択法に基づき、当該「契約」の有効性と効果が判断される。当事者選択が存在しない場合は、当該「契約」には、ローマ条約第四条に基づき、最も密接な関連を有する国の法が適用されることになる。

（1）その概略については、さしあたり、Gérard Lyon-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.643 et s.; Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail, droit vivant, 4e éd.,op.cit., p.375 et s.; Gérard COUTURIER,

Droit du teravail, t.2, 2e éd., Les relations collectives de travail, op.cit., p.439 et s.; Bernard TEYSSIE, Droit du travail, t.2, relations collectives de travail, 2e éd., op.cit., p.335 et s.; Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, 13e éd., op.cit., p.298 et s.; Dictionnaire Permanent, Social, op.cit., Conventions et accords collectifs, Negociation annuelle; Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°6250; Paul-Henri ANTONMATTEI, Les conventions et accords collectifs de travail, connaissance du droit, Dalloz, 1996; Michel DESPAX, Négociations, conventions et accords collectifs, Dalloz, 2e éd.1989; Jean-Pierre CHAUCHARD, Conventions et accords collectifs, Encyclopédie Dalloz; Marie-Laure MORIN, Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit, L.G.D.J., 1994. また、邦文献の概説書として、前掲労働省労政局労働法規課編著『フランスの労使関係法制』三一頁以下。

(2) Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°6252.

(3) C.trav., art. L.131-2.

(4) ただし、一九九六年一一月十二日の法律は、一九九八年十月三十一日まで、組合代表のいない企業において、使用者と、一定事項につき交渉するために一つまたは複数の代表的組合から明示的に委任を受けた労働者または選出された従業員代表との間で集団的協定締結のための団体交渉を行うことを可能とする、最長三年間の産業部門別協定を締結することを認めた。ただし、この部門別協定は、当該部門の多数派の代表的労働組合の拒否権行使の対象となり、また、使用者と選出された従業員代表との間の協定は、当該部門の労使委員会の承認が必要とされ、代表的労働組合以外に団体交渉および労働協約締結権を認める例外措置は、厳格な規制のもとにおかれている。

(5) C.trav., art. L.132-11, 1er al.

(6) C.trav., art. L.132-19, al.2.

(7) また、従業員五〇人未満の企業においては、協約または協定を締結するために、地区、県、職業または、複数の職業にまたがってグループをつくることも可能である（C.trav., art. L.132-30.）。

(8) C.trav., art. L.132-12.

(9) C.trav., art. L.132-19.

(10) C.trav., art. L.132-27.

(11) Gérard Lyon-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.644.

(12) C.trav., art. L.132-1.

(13) Michel DESPAX, Négociations, conventions et accords collectifs, Dalloz, 2e éd.,op.cit., p.79 et s.; Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.644 et s.

(14) C.trav., art. L.131-2.

(15) ただし、注の（4）で述べたように、一九九六年一一月十二日の法律は、一九九八年十月三十一日まで、組合代表のいない企業において、使用者と、一定事項につき交渉するために一つまたは複数の代表的組合から明示的に委任を受けた労働者または選出された従業員代表との間で集団的協定締結のための団体交渉を行うことを可能とする、最長三年間の産業部門別協定を締結することを認めた。

(16) C.trav., art. L.132-2-1.

(17) C.trav., art. L.132-2.

(18) C.trav., art. L.132-10 et R.132-1.

(19) なお、労働協約に拘束される使用者は、当該労働協約をその適用される事業所において労働者に周知させなければならない

(C.trav., art. L.135-7 et R.135-1.)。

(20) すなわち、最も近い時期に行われた企業委員会の選挙（企業委員会の選挙がないときは、従業員代表の選挙）時に、有権者総数の過半数の票を得た代表的労働組合で、協約に署名しなかったものは、当該協約が、①法令自体により認められた法令の特例、すなわち、労働時間およびその編成に関する特例条項（C.trav., art. L.212-2.）を含む場合、および、②職階別最低賃金および当該企業の賃金総額の遵守の条件の下で、職業別協約または複数職業間協約による賃金引き上げの適用態様に対する特例条項（C.trav., art. L.132-24.）を含む場合、当該協約の署名から八日以内に当事者に理由を付した書面で反対を表明することができる。反対権を行使された協約は書かれなかったものとみなされる（C.trav., art. L.132-26.）。

(21) C.trav., art. L.132-1 et L.131-1.

(22) C.trav., art. L.132-5.

(23) C.trav., art. L.132-7.

(24) C.trav., art. L.132-8.

(25) C.trav., art. L.132-17.

(26) C.trav., art. L.133-5.

(27) C.trav., art. L.133-7.

(28) C.trav., art. L.132-4.

(29) C.trav., art. L.132-13, 1er al.

(30) C.trav., art. L.132-23, 1er al.

(31) C.trav., art. L.132-11, 1er al.

(32) C.trav., art. L.132-19, al. 2.

(33) また、従業員五〇人未満の企業においては、協約または協定を締結するために、地区、県、一つまたは複数の職業にまたがってグループをつくることも可能である（C.trav., art. L.132-30.）。

(34) C.trav., art. L.132-12.

(35) C.trav., art. L.135-1. ただし、後の協約への加入(adhésion)については、特別規定がある(C.trav., art. L.132-9 et L.132-25.)。

(36) C.trav., art. L.135-2.

(37) Cass.soc. 20 juillet 1982, Bull.civ.V, n°484. なお、一つの事業所に複数の経済活動が存在している場合は、その主たる経済活動により、適用される部門別協約が決定され、一つの事業所に複数の協約が適用されることはない（Cass.soc. 6 déc.1995, RJS. 1/96, n°48; 16 juin 1987, Bull.V, n°501; 11 juin 1987, R.P.D.S.1987,p.401.）

(38) C.trav., art. L.132-13.

(39) Cass.soc. 8 juin 1980, Bull.civ.V, n°620 等。

(40) C.trav., art. L.132-19.

(41) C.trav., art. L.132-27.

(42) C.trav., art. L.135-1.

(43) C.trav., art. L.135-2.

(44) C.trav., art. L.132-23, 1er al.

(45) Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.681 et s ; Michel DESPAX, Négociations, conventions et accords collectifs, Dalloz, 2e éd. op.cit., p.103 et s.

(46) Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.711.

(47) C.trav., art. L.133-5.

(48) C.trav., art. L.133-6.

(49) C.trav., art. L.133-1, 1er al.

(50) 具体的には、拡張手続は、当該部門別労働協約を締結した委員会を構成する代表的労働組合もしくは使用者団体の要求、または、労働大臣自身の発議により開始される。その後、利害関係を有する団体および個人が意見を述べる機会を持つよう、拡張に関する告示が官報に公表される。労働大臣は、使用者団体および代表的労働組合により構成される団体交渉全国委員会に諮問してその意見を聞いた後、拡張の決定を行う（C.trav., art. L.133-8 et s.）。なお、労働大臣は、協約の全部を拡張適用することを義務づけられているわけではなく、現行法令に抵触する協約の条項および当該協約の適用範囲にある産業部門の現状に適合しない条項を拡張の対象から除外することができる（C.trav., art. L.133-8, al.4.）。

(51) C.trav., art. L.133-8, 1er al.

(52) C.trav., art. L.133-8 et s.

(53) C.trav., art. L.133-16.

(54) すなわち、第一に、拡大適用しようとする特定の産業部門または地域において、部門別協約の付属協定が少なくとも五年間締結されていない、または、部門別協約が存在しないなど、労働組合または使用者団体の欠如または義務過怠により、労働協約の締結が長期的に不可能な状態にあること（C.trav., art. L.133-12 et L.133-13.）、第二に、拡大の対象となる地域は、拡大される労働協約の当初の適用範囲である地域と類似の経済的諸条件にあり、拡大対象となる職業部門は、拡大される労働協約の当初の適用範囲である職業部門と雇用条件が類似していること、また、拡大の対象となる協約が複数職業間協約で

ある場合は、その適用範囲に含まれていない部門であること（C.trav., art. L.133-12.）、等である。

(55) フランスにおける労使関係の国際化と団体交渉、労働協約の問題については、特に、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.63 et s.; Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op.cit., p.148 et s.; Pierre RODIERE, La convention collective de travail en droit international, op.cit.; Philippe COURSIER, Conflits de lois en droit du travail, op.cit., n°49.; Pierre RODIERE, Conflits de lois en droit du travail, op.cit., n°23 et s. et n°44 et s.; Antoine LYON-CAEN, La négociation collective dans ses dimensions internationales, op.cit.; Jean DEPREZ, La loi applicable au contrat de travail international : jurisprudence récente, op. cit.; La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aériennes, op.cit.; La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales, op.cit.; Pierre ALFREDO, Internationalisation de l'entreprise et rapports collectifs de travail, op.cit., p.43.; Maurice COHEN, Ordre juridique international de travail, op.cit., p.13.; Ph. FRANCESCAKIS, Lois d'application immédiate et droit du travail, op.cit.; Gérard LYON-CAEN, La convention collective de travail en droit international privé, op.cit. 等参照。

(56) フランスおよび欧州連合において統一された国際労働契約の適用法決定規則については、前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際労働契約と適用法—」一五三頁以下参照。

(57) 国際労働契約の適用法決定は国際私法の一部であるから、国際規範により統一されている場合をのぞき、各国がその国内法として決定規則を有する。したがって、どの国の裁判所が管轄を有するかにより、その決定規則も異なり、結論も異なりうることになるから、その前提として、国際労働契約につき、どの国が裁判管轄を有するかという裁判管轄決定規則が重要となる。フランスの国際裁判管轄規則、および、欧州連合において統一されている国際裁判管轄規則については、前述拙稿「フ

ランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際裁判管轄—」三五九頁以下参照。

(58) 一九九一年以前に受理した事件については、学説と判例理論を中心とするフランスの国際労働契約適用法決定規則が適用される。これについては、前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際労働契約と適用法—」一五八頁以下参照。

(59) Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles du 19 juin 1980, JOCE n°L.266 du 9 oct.1980.

(60) art.3, para.1.

(61) art.6, para.2.

(62) art.6, para.1.et art.7.

(63) art.16.

(64) Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op.cit., p.107, n°60.

(65) Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op.cit., p.62, n°110.

(66) C.trav., art. L.135-2.

(67) C.trav., art. L.133-8, 1er al.

(68) C.trav., art. L.133-16.

(69) C.trav., art. L.135-2.

(70) JO 21 déc. 1993, C.trav., art L.341-5.

(71) 同法については、前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開—国際労働契約と適用法—」二二一頁以下参照。

(72) Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 déc. 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JOCE n° L18/1 du 21 janv. 1997. 同指令の内容については、指令案段階の記述であるが、前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開―国際労働契約と適用法―」二二三頁以下参照。

(73) Cass.soc. 8 oct. 1969, Rev.crit.DIP 1970, p.684; 31 mai 1972, J.C.P.73, éd.G,II,17317.

(74) C.trav., art. L.135-2.

(75) ただし、欧州連合（EU）においては、国際レベルにおける労使自治を推進するための政策が展開されており、一九九二年二月七日の社会政策協定により、一定の要件のもとで、国際労働協約をEU法化する形でその法的効力を担保することも可能となっている。これらの欧州連合における国際集団的労使関係法の展開については、別稿にて検討する予定である。

二　集団的労使紛争

本項においては、まず、後述の論点に関わる点を中心としてフランスの集団的労使紛争法制の概略（A）を説明し、次に、労使関係の国際化が提起する論点（B）を検討する。

A　フランスにおける集団的労使紛争法制

フランスにおける集団的労使紛争（conflis collectifs du travail）に関する法理[1]は、「同盟罷業を行う権利（droit de grève）」に関する立法、判例、および学説を中心として形成されてきた。

フランスの一九四六年第四共和国憲法は、その前文において、「同盟罷業を行う権利は、これを規制する法律の枠内において行使される」と規定し、労働権、労働組合権、および、企業への参加権とともに、同盟罷業を行う権利を保障している。

フランスにおいては、この同盟罷業権は、集団的に行使されるが、個々の労働者に属する憲法上保障された個人的権利であると理解されている[2]。

集団的労使紛争に関しては、しかしながら、公務員および公務部門の労働者に関する特別規制[3]を除き、同盟罷業権、または、争議行為を一般的に規制する法律は存在せず、私的部門については、法律はいくつかの原則を規定しているにすぎない。すなわち、一九五〇年二月十一日の法律第二〇五号第四条は、「同盟罷業は、労働者の責に帰すべき重い非行（faute lourde）のある場合を除き、労働契約を切断しない[4]」と定め、同盟罷業の労働契約への影響について契約停止説を採用することを明らかにしている。他方、同盟罷業権を行使した労働者を保護するために、一九七八年七月七日の法律第七五三号は、同盟罷業権の行使は、使用者が報酬および社会的利益に関して差別的措置を取る契機となってはならないこと[5]、一九八五年七月二五日の法律第七七二号は、労働者は、同盟罷業権の正当な行使を理由として制裁を受けたり解雇されてはならず、そのような行為は無効であること、また、重い非行が存在しないにも関わらずなされた全ての解雇は無効であると[6]規定している。また、一九七九年一月三日の法律と一九八二年一月三日の法律は、同盟罷業中の労働者に代替するために期間の定めのある労働契約により労働者を雇用することおよび派遣労働者を使用することを禁じている[7]。

したがって、同盟罷業の定義、その適法性、その法的効果等を初めとする集団的労使紛争の法理については、判例および学説の寄与するところが大きいといえよう。

以下においては、特に、同盟罷業の定義（1）、同盟罷業の適法性（2）、および、同盟罷業の労働契約への法的効果（3）について、順に検討することにする。

1　同盟罷業の定義

同盟罷業（grève）について、その法律上の定義はないが、判例によれば、「使用者が受け入れようとしない特定の職業上の要求のために同盟して行われる労働の中断」[8]であり、①労働の中断、②同盟による中断、および、③職業的要求の三つの基準により、当該行為が同盟罷業であるか否かが判断されている。同盟罷業に該当する行為は原則として適法であるが、該当しない行為は、同盟罷業権の行使とはみなされない、違法な行動（mouvement illicite）ということになる。

第一の労働の中断という要件につき、中断の期間、形態、時期は問題とされない。したがって、警告スト（grèves avertissement）、短時間の繰り返されるスト（débrayages répétés）、指名部分スト（血栓スト）（grèves bouchon）、労働者がグループ毎に波状的に労働を中断する波状スト（grèves tournantes）等も、同盟罷業の定義に該当する。予告のない抜き打ちスト（grèves surprises）も、労働者が使用者によりその要求が拒否されたと認識される限りで適法である。また、職場占拠（occupation des locaux du travail）を伴うスト、ピケッティングを伴うストも、スト不参加者の労働の自由を侵害せず、企業の操業を侵害しない限りは適法である。ただし、怠業（grèves perlées）は、労働の完全な中断ではなく、生産能率を落としたまたは意図的に不完全な状態での労務の遂行であり、同盟罷業には該当しないと判例は

判断している。[9]

第二の、同盟による中断という要件から、集団的労働の中断が要求されるが、その参加最低人数等の制限はなく、複数で足りると考えられている。また、特定の要求実現のための労働者共通の意思が必要とされるが、必ずしも組合の関与は必要ではなく、山猫スト（grèves sauvages）も適法である。[10]

第三の職業上の要求の実現という要件から、公権力の決定に対する抗議である純粋な政治スト(grèves politiques)は、同盟罷業の定義には該当しない。しかしながら、社会的職業的秩序に関する具体的要求も掲げている場合は、必ずしも政治ストではないと破毀院は判断している。[11] また、連帯スト（grèves de solidarité）の場合、企業内の他の労働者を支援するときは、従業員全体に関連するような集団的利益に関係する要求については、判例はこれを適法としている。[12] また、他企業の労働者を支援する場合であっても、共通の労働条件や全ての労働者に共通する利益、例えば、その支援を通じての労働条件の向上や労働組合権の擁護を目的とする場合は、適法であると考えられている。

2　同盟罷業の適法性

同盟罷業権の行使については、前述のように、公共部門を除き法規制は存在しない。

しかしながら、判例は、同盟罷業権の適切な行使（exercice normal）という限定を付し、当該同盟罷業が、企業の重大な混乱（désorganisation de l'entreprise）を引き起こすかまたは引き起こす危険性のある場合等は、これを同盟罷業権の濫用（l'abus du droit de grève）であると判断している。[13] したがって、波状スト、短時間の繰り返されるスト等は、場合により権利濫用と判断される可能性がある。

また、同盟罷業中の暴行、暴力行為、障害、器物破損、安全装置保障の拒否、労働の自由の侵害(entrave à la liberté

du travail）等の行為で使用者または企業を害する意図が存在する場合[14]は、これは、当該労働者個人の、労働法典L.第五二一―一条にいう重い非行であると判断される[15]。

3　労働契約への法的効果

前述のように、同盟罷業権の適法な行使の場合は、その期間中の労働契約は停止し[16]、使用者による当該労働者の制裁、解雇は全て無効である[17]。契約停止の効果として、罷業参加者はその中断された労働時間に対応する賃金請求権を失うが、それ以外の報酬、社会的利益について差別的取扱いを受けない[18]。契約停止期間は勤続年数に参入され、また、同期間中は、労働契約に伴う社会的利益（社宅など福利厚生等）、社会保険の被保険者としての資格を保持する。しかしながら、同期間中の事故については、労働災害・通勤災害は適用されない[19]。

しかしながら、以下のような場合、労働者は、制裁を受け、または、解雇されうる[20]。すなわち、第一に、同盟罷業の定義に該当しない労働の中断は職業上の非行（faute professionnelle）と判断され、その程度に応じて、制裁を受け、あるいは解雇されることもありうる。

また、第二に、同盟罷業権の濫用は、重い非行または重大な非行（faute grave）と判断され、予告期間も解雇手当の支払も要しない解雇を正当化する事由となりうる。ただしその場合も個別的理由に基づく解雇に要求される手続[21]を要する。

また、第三に、同盟罷業中に個別労働者が前述のような重い非行に該当する行為を行った場合も同様に、使用者は予告期間も解雇手当も要しない解雇を正当化しうる。ただし、この場合も同様に、個別的理由に基づく解雇に要求される手続を要する。

B　国際化と集団的労使紛争

労使関係の国際化が、フランスの集団的労使紛争法制に提起する課題は、当該集団的労使紛争が一国内において発生する場合と、複数国にまたがって発生する場合に分けて考察される。そこで、以下においては、第一に、国際労働関係における国内集団的労使紛争（1）、第二に、国際集団的労使紛争（2）、が提起する課題を順に検討する。(22)

1　国際労働関係と国内集団的労使紛争

集団的労使紛争が、一国内で発生するいわゆる国内集団的労使紛争であっても、国際労働関係の中で問題となる場合、たとえば、フランス企業に雇用され、外国の事業所で労務を提供している労働者が当該地で労務の中断などの集団的行動に参加する場合、あるいは、外国企業からフランスに派遣された労働者がフランスで集団的行動に参加する場合、当該争議行為の適法性、および、国際労働契約への法的効果は、どのように判断されるのであろうか。

以下、一国内において集団的労使紛争が発生し、国際労働契約を締結している労働者がこれに参加した場合、第一に、当該労働者の行為の適法性判断（A）、第二に、当該行為の国際労働契約への法的効果（B）、の二点について順に検討することにする。

（A）争議行為の法的評価

フランスにおいては、集団的労使紛争に関する法制は、いわゆる介入規範であり、各国国内法がその領土においては

他国の法を排して適用されるのが原則であると考えられている。したがって、当該争議行為の適法性とその法的効果は、集団的労使紛争発生地国の法により判断される。[23]具体的には、フランス企業に雇用されたフランス人労働者であっても、外国の事業所で参加したストライキの適法性は、当該国の法に基づき判断され、外国企業に雇用された外国人であっても、フランスで参加したストライキの適法性は、フランス法に基づき判断されることになる。

この点につき、たとえば、当該地国の法が、同盟罷業を全面的に禁止している場合など、同盟罷業権が保障されていないときは、フランスが法廷地である場合、基本的人権の保障という観点から、国際私法上の公序留保[24]に基づき、当該国の法の適用を排除し、フランス法に基づいて判断すべきであるとの学説[25]も展開されている。しかしながら、現在まで破毀院の採用するところとはなっていない。[26]

（B）労働契約への法的効果

しかしながら、争議行為の適法性判断は、発生地国の法によるとしても、争議行為の個別労働契約への法的効果についても発生地国の法を適用して判断することになるとは限らない。当該国際労働契約の準拠法は、必ずしも集団的労使紛争発生地国の法であるとは限らず、労働契約への法的効果を判断するにあたっては、契約準拠法を適用するという考え方もあるからである。

（1）契約準拠法と労使紛争発生地法との乖離

すでに別稿[27]において検討したように、フランスにおいては、一九九一年に、一九八〇年六月一九日の契約債権の適用法に関するローマ条約[28]が発効する以前は、安定的に契約を履行する労務給付地法を労働者に最低限の社会的保護を保障

する公序の法として契約準拠法とし、労働者にとってより有利な限りにおいて、当事者選択法を当該契約に適用していた。なお、一時的外国駐在の場合は、送り出し国の法を労務給付地法としていた。

しかしながら、準拠法の労働契約への適用については、第一に、直接適用規範（loi d'application immédiate）（または、介入規範）の適用、第二に、国際私法上の公序留保という二つの点から限定を加えていた。[29]

他方、同ローマ条約は、当事者選択法を原則として契約準拠法とし、当時者選択法が存在しない場合は労務給付地法（複数の国で労務給付が行われている場合は、事業所所在地法）を契約準拠法とし、さらにより密接な関連を有する国が存在すれば当該国の法を契約準拠法とする。同条約においても、一時的外国駐在の場合は、送り出し国の法が労務給付地法となる。

しかしながら、第一に、当事者選択法なかりせば準拠法となる法（労務給付地法、事業所所在地法、または、より密接な関連を有する国）の強行規定、ならびに、契約と密接な関連を有する国の法および法廷地法の直接適用規範の適用、第二に、公序留保に基づく法廷地法の適用という二つの点から、契約準拠法による規整を限界づけている。[30]

したがって、ローマ条約発効以前の準拠法決定規則に従えば、第一に、一時的外国駐在の場合は、送り出し国の法またはより有利な場合は当事者選択法が契約準拠法となり、集団的労使紛争発生地法を当事者選択法としており、かつ、それが送り出し国の法より労働者にとって有利でない限り、集団的労使紛争発生地国の法は、契約準拠法とはならない。第二に、一時的外国駐在でない場合は、集団的労使紛争発生地が労務給付地であるが、当事者選択法が別にあり、労働者とってそれがより有利であれば当事者選択法が契約準拠法となるので、集団的労使紛争発生地の法は契約準拠法とはならない。

また、ローマ条約の契約準拠法決定規則に従えば、第一に、一時的外国駐在の場合は、当事者選択法があるとき、こ

れがまず準拠法であり、労務給付地法＝送り出し国の法の労働者により有利な強行規定は適用されるとしても、いずれにせよ、集団的労使紛争発生地国の法は契約準拠法とはならない。当事者選択法がないときは、原則として送り出し国の法が契約準拠法となるから、争議行為発生地法は契約準拠法とはならない。第二に、一時的外国駐在でない場合、当事者選択法がないときは、労務給付地法すなわち集団的労使紛争発生地法が契約準拠法となるが、当事者選択法があるときは、労務給付地法の労働者により有利な強行規定の適用という留保のもと、当事者選択法が準拠法となる。

このように、いずれの契約準拠法決定規則に基づいても、労使紛争発生地法と契約準拠法が異なる場合が想定される。それでは、そのような場合、争議行為の労働契約への法的効果を判断するにあたって、両者のどちらが適用されるのであろうか。

（2）適用法の決定

この問題、すなわち、契約準拠法と労使紛争発生地法のいずれを適用すべきかという問題は、労使紛争発生地法の方が、契約準拠法よりも争議行為参加労働者の労働契約上の地位をより保護するものであれば、結論を出すことは困難ではない。前述のローマ条約の適用法決定規則に従い、労使紛争発生地法を労務給付地の強行規定、または、密接な関連を有する国の直接適用規範として適用し、労働者を保護することに論者の異論はないからである。

したがって、問題は、労使紛争発生地国が、労働者の争議行為をフランス以上に厳格に規制している場合、たとえばフランス企業から派遣されて当該地で争議行為に参加した労働者の労働契約上の地位を、労使紛争発生地法の適用を排除して保護することができるか、という点にある。

この点について、破毀院は、以下のような判断を示した。

まず、一九六九年十月八日の社会部判決[31]は、フランスでフランス企業により雇用され、後に、アメリカ合衆国の関連会社に派遣されたフランス人労働者が、事前の組合による予告と和解手続を要求するアメリカ法に違反するストライキに参加し、フランス企業に解雇されたため、解雇予告手当と濫用的解雇による損害賠償を請求した事案において、アメリカ法により、当該争議行為の適法性を判断しこれを違法としたが、それを理由とする解雇については、当該労働者は、その争議行為が適法であると信じて参加したのであり、「重い非行」には該当しないとして、解雇予告手当と損害賠償の支払を使用者に命じたのであった。

同判決については、争議行為の労働契約への法的効果についての適用法を明確にはせず、労働者の「善意(bonne foi)」をいわば逃げ口上にして同事案の妥当な解決を図ったものであるという指摘も存在している[32]。

しかしながら、破毀院は、一九八二年六月一七日の社会部の判決[33]で、適用法についての姿勢を明確にした。すなわち、フランスでフランス企業により雇用され、後に、ガボンの関連会社に派遣されたフランス人労働者が、全てのストライキの前に和解・仲裁手続に従うことを要求しているガボン法に違反して行われたストライキに参加し、フランス企業に解雇されたために、解雇手当と損害賠償を請求した事案において、当該集団的労使紛争発生地法が、争議行為についてはその適法性のみならずその労働契約への法的効果を含み全てについて適用されることを明らかにし、労働者の訴えを退けたのであった。

この判決については、労働契約への法的効果への適用法という点で、公序留保にもとづき、フランス法を適用すべきであったとの批判も存在している[34]。

確かに、集団的労使紛争に関する法は、そこで展開されている団体行動、争議行為の定義、適法性判断、紛争処理、刑事制裁および民事制裁等、全体として一つの体系を形成する介入規範であると考え、全てそれに関わる法的紛争は、

集団的労使紛争発生地国の法の適用により処理するという考え方は、整合的であるともいえよう。

しかしながら、当該地国の法がフランスにおいては憲法上保障された権利である労働者の同盟罷業権をあまりにも厳格に規制している場合は、公序留保により法廷地国の法を適用すべきであるとの論者の主張も、少なくとも争議行為の労働契約への影響という点については、集団的労使紛争発生地国の法の介入規範性と労働者保護の折衷案として、説得力があるように思われる。

2　国際集団的労使紛争

それでは、複数国にまたがって集団的労使紛争が発生した場合、たとえば、多国籍企業において、複数の国の事業所で同一の要求を掲げて労働者がストライキを行った場合、あるいは、ある国の事業所の閉鎖、移転に対して、当該事業所の労働者がこれに反対してストライキを行うとともに、同じ企業の別の国の事業所の労働者もこれに連帯してストライキを行った場合、これらの争議行為の適法性はどのように判断されるのであろうか。あるいは、これらの争議行為は、これに参加した労働者の労働契約にどのような影響を及ぼすのであろうか。

フランスにおいては、これまでのところ、この国際集団的労使紛争に関する判例は存在しないが、学説上は次のような議論がなされている。

（A）国際集団的労使紛争としての把握

まず初めに問題となるのは、国際集団的労使紛争の中で複数国にまたがって行われた争議行為を全体として一つの行為として法的判断を行うことが可能かどうか、ということである。

この点については、まず第一に、国際集団的労使紛争に関する国際規範が存在しないため、超国家的な国際規範による解決という方法は採用できない。

また、第二に、集団的労使紛争法制は、一般に当該国の介入規範であり、自国の領土においては他国の法を排して適用されるために、適用法選択アプローチによりいずれかの一つの国の国内法を複数国にまたがる行為全体の適用法とすることはできない（たとえば、ドイツとフランスで行われた国際的ストライキにつき、ドイツ法を適用法とし、フランスで行われたストライキについても、ドイツ法によりその適法性を判断し、参加労働者の労働契約への法的効果を決定することはできない）。

したがって、国際集団的労使紛争については、これを各国の国内集団的労使紛争に「分割」し、各国毎にその適法性、および、労働契約への法的効果を判断することになる。

（B）国内集団的労使紛争としての把握

前述のように、国際集団的紛争を、各国の国内集団的労使紛争として分割する場合は、前項1と同じ議論へと帰結し、集団的労使紛争発生地国の法に従い処理されることになる。したがって、同じ要求、同じ態様で行われた事実上一つの争議行為であっても、国によりその適法性判断と参加労働者の労働契約への法的効果等は異なることになる。

ただ、その場合の国際集団的労使紛争に固有の法的問題は残りうる。たとえば、フランスにおいては、連帯ストは、前述のように原ストが同じ企業内であれ企業外であれ、連帯スト参加者の労働条件と直接または間接に関わるものや団結権の擁護を目的とするものであれば適法とされるが、他方、違法なストライキへの連帯ストは違法であると考えられる。[35] したがって、たとえば、ユニオン・ショップ協定の締結と遵守を要求する原ストおよびその連帯ストは、フラン

ス法によればいずれも違法と判断されることになる。

それでは、国際連帯ストの場合、フランスで連帯ストが行われたのであれば、当該連帯ストの適法性判断はフランス法によることになるが、その前提的判断としての原ストの主張の違法性は、連帯スト発生地のフランス法にもとづいて判断されるのであろうか、それとも、原スト発生地の法に基づいて判断されるのであろうか。

この点については、適法性判断の整合性を保持するため、連帯ストの適法性判断においては、たとえ、外国であっても原ストの主張の適法性判断も、連帯スト発生地国の法により判断すべきとの見解が有力であるように思われる。(36)

(1) その概略については、さしあたり、Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.917 et s.; Jean-Emmanuel RAY, Droit du travail, droit vivant, 4e éd., op.cit., p.342 et s.; Gérard COUTURIER, Droit du travail, t.2, Les relations collectives de travail, 2e éd., op.cit., p.361 et s.; Bernard TEYSSIE, Droit du travail, t.2, Relations collectives de travail, 2e éd., op.cit., p.413 et s.; Jean RIVERO et Jean SAVATIER, Droit du travail, 13 e éd., op.cit., p.339 et s.; Dictionaire permnnent, Social, 1997, op.cit., Grève ; Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°1700 ; Bernard TEYSSIE, La grève, connaissance du droit, Dalloz, 1993; Hélène SINAY et Jean-Claude JAVILLIER, Ttaité Droit du travail, t.6, La grève, Dalloz, 1984; Jean-Emmanuel RAY, Les pouvoirs à l'occasion de la grève, Librairies Techniques, 1985; Bernard TEYSSIE, Les conflits collectifs de travail, grève et lock-out, Litec, 1981. 等参照。また、邦文献の概説書として、前述労働省労政局労働法規課編著『フランスの労使関係法制』七九頁以下。また、フランスの団結権の歴史的研究として、前述大和田敢太『フランス労働法の研究』。

(2) Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER et Alain SUPIOT, Droit du travail, 18e éd., op.cit., p.927.

(3) 警察官、監獄職員、軍人、裁判官等の同盟罷業の禁止、および、他の公務員に対する五日間の予告期間の前置と波状スト、抜き打ちストの禁止等。C.trav., art. L.521-2 et s.

(4) C.trav., art. L.521-1, 1er al.

(5) C.trav., art. L.521-1, al.2.

(6) C.trav., art. L.521-1, al.3 et L.122-45, al. 2 et 3.

(7) C.trav., art. L.122-3 et L.124-2-3.

(8) Cass.soc. 3 oct. 1963, D.1964, p.3; Cass.soc. 16 mai 1989, D.1989, I.R.p.176. 等

(9) たとえば、Cass.soc. 5. mars 1953, Bull.civ.IV, n°185.

(10) たとえば、Cass.soc. 19 fév. 1981, Bull.civ.V, n°143.

(11) たとえば、Cass.soc. 29 mai 1979, Bull.civ.V, n°464.

(12) たとえば、Cass.soc. 27 nov. 1985, Bull.civ.V, n°559.

(13) たとえば、Cass.soc. 30 mai 1989, Bull.civ.V, n°404, Cass.soc.4 oct. 1979, Bull.civ.V, n°679.

(14) Cass.soc. 29 nov. 1990, Dr.soc.1991, p.107, obs. Gérard COUTURIER.

(15) 詳細は、たとえば、Jean PELISSIER et s., Droit de l'emploi, Dalloz; 1997, n°1359. 参照。なお、これらの行為は、民事制裁および刑事制裁の対象ともなりうる。

(16) C.trav., art. L.521-1, 1er al.

(17) C.trav., art. L.521-1, al.3. et L.122-15, al. 2 et 3.

(18) C.trav., art. L.521-1, al.2.

(19) Cass.soc.20 mai 1953, Bull.civ.IV, n°243; Cass.soc.12 mai 1964, Bull.civ.IV, n°415.

(20) この点について、詳細は、Mémento pratique Francis Lefevre, Social, 1997, n°1752; Dictionnaire permanent, Social, op. cit., Grève, n°216 et s. 等。

(21) C.trav., art. L.122-14 et s.

(22) フランスにおける労使関係の国際化と集団的労使紛争については、特に、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.56 et s.; Gérard LYON-CAEN, Les relations de travail internationales, op.cit., p.131 et s.; Philippe COURSIER, Conflits de lois en droit du travail, op.cit., n°50 et s.; Pierre RODIERE, Conflits de lois en droit du travail, op.cit., n°42 et s.; Observation de l'arrêt de Cass.soc. 16 juin 1983, op.cit., p.332.; Jean DEPREZ, La loi applicable au contrat de travail international : jurisprudence récente, op.cit.; La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aériennes, op.cit.; La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales, op.cit.; Pierre ALFREDO, Internationalisation de l'entreprise et rapports collectifs de travail, op.cit., p.43.; Maurice COHEN, Ordre juridique international de travail, op.cit., p.24.; Marthe SIMON-DEPITRE, Observation de l'arrêt de Cass.soc. 16 juin 1983, op.cit.; Antoine LYON-CAEN, La grève en droit international privé, op.cit.; Ph. FRANCESCAKIS, Lois d'application immédiate et droit du travail, op.cit. 等参照。

(23) これは、破毀院も黙示的（Cass.soc. 8 oct. 1969, Bull.civ.V n°521.）、明示的（Cass.soc. 17 juin 1982, Bull.civ.V n°401.）に前提にしていると思われる。

(24) 前述のように、国際私法上の公序留保とは、裁判官が、外国法の適用が、あまりにも不公正、あるいは、法廷地国の法の基本理念に反すると考える場合、抵触規則によれば準拠法となる当該外国法の適用を拒否し、代わりに法廷地法を適用するこ

とである。

(25) たとえば、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.58 et s.; Antoine LYON-CAEN, La grève en droit international privé, op.cit., p.284.

(26) Cass.soc. 6 juin 1983, Bull.civ.V n°339.; Cass.soc. 27 oct. 1983, JDI 1984, p.332.

(27) 前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開―国際労働契約と適用法―」一五三頁。

(28) Convention de Rome sur la loi applicable aux obligations contractuelles du 19 juin 1980, JOCE n°L.266 du 9 oct. 1980, op.cit.

(29) 前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開―国際労働契約と適用法―」一五八頁以下参照。

(30) 前述拙稿「フランス・欧州連合（EU）における国際労働関係法の展開―国際労働契約と適用法―」一八六頁以下参照。

(31) Cass.soc. 8 oct. 1969, Rev.crit.DIP 1970, p.684.

(32) たとえば、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.58.

(33) Cass.soc. 17 juin 1982, Bull.civ. V, n°401.

(34) たとえば、Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, Droit social international et européen, 8e éd., op.cit., p.58.

(35) Maurice COHEN, Ordre juridique international de travail, op.cit., p.26.

(36) たとえば、Antoine LYON-CAEN, La grève en droit international privé, op.cit.,p.293.

三　小括

以上、考察してきたように、フランスにおいては、労使自治と労使紛争に関わる法制、すなわち、団体交渉・労働協約法制、および、集団的労使紛争法制については、労使関係の国際化に対応して以下のような法律、判例、議論が展開されている。

1　団体交渉・労働協約

まず、団体交渉・労働協約法制については、大別して以下の二つの課題が提起されている。すなわち、第一に、フランス法に基づく国内労働協約の適用範囲、換言すれば、国際労働関係において、国内労働協約の規範的効力の対象となる国際労働契約の範囲、第二に、複数の国の労働条件を規制する国際労働協約を規律する法の決定、換言すれば、契約としての国際労働協約の適用法決定である。

第一の、国際労働契約への国内労働協約の適用の有無については、(1)適用可能性、(2)具体的適用、の二つが論点となる。

国内労働協約の適用可能性については、一九八〇年契約債権の適用法に関するローマ条約に基づき、まず、フランス国内においては、フランスの団体交渉・労働協約法が、労務給付地の介入規範として適用される。したがって、同法に基づき、部門別・全産業労働協約は、使用者が契約締結当事者もしくは協約締結団体の構成員である場合、または、そうでなくても当該協約が拡張・拡大適用される場合、その経済活動が当該協約の地理的・職業的適用範囲内であれば、

適用範囲内の企業または事業所において労務を給付している全ての労働者の国際労働契約について当該協約の適用可能性が肯定される。また、企業・事業所別協約は、当該協約締結使用者と協約の対象とする地理的・職業的範囲内にある労働者の国際労働契約についてその適用可能性が肯定される。

他方、フランス法は、外国企業から請負事業遂行のため、または、派遣労働者としてフランスに一時的に駐在する労働者についても、当該企業と同じ産業部門に属する労働者に適用される一定の労働条件に関するフランスの法令および労働協約を適用するとしている。また、一九九六年の「サービス給付の枠組みにおける労働者の外国駐在に関する指令」により、欧州連合構成国において設立された企業からの一定のフランス駐在労働者には、当該企業と同じ産業部門に属する労働者に適用される一定の労働条件に関するフランスの法令および労働協約が適用される。

フランス国外においては、契約当事者がフランス法を契約準拠法として選択した場合、または、フランスが労務給付地もしくは雇用事業所所在地または最も密接な関連を有する国である場合、フランス法の一部としてフランスの労働協約の適用可能性が肯定される。

国内労働協約の具体的適用については、フランス国内においては、契約準拠法が外国法である場合、当該外国法および労働協約は、フランス法および労働協約より有利な限りにおいて、当該国際労働契約に適用される。

フランス国外においては、フランスの労働協約は、当該労務給付地の強行法規・介入規範に抵触しない範囲で、当該国際労働契約に適用される。また、フランスが労務給付地である場合も、当該外国が「密接な関連を有する国」と判断される場合、その介入規範に抵触することはできず、また、欧州連合構成国においては、当該国の一定の強行法規に抵触することはできない。

第二の、国際労働協約の適用法決定の問題については、(1)「協約」としての国際的労使合意、(2)「契約」としての国

際的労使合意、に区分して検討されている。

「協約」としての国際的労使合意については、国際労働協約を規制する国際規範が存在せず、いずれかの国内法を適用法とすることもできないため、現在は法規範的効力を有する国際労働「協約」は締結できないと考えられている。

しかしながら、「契約」としての国際的労使合意としての国際労働協約の締結は可能であり、ローマ条約に基づき、当事者選択法が準拠法となり、当事者選択が存在しない場合は、最も密接な関連を有する国の法が適用されることになる。

2　集団的労使紛争

次に、集団的労使紛争法制については、大別して以下の二つの課題が提起されている。すなわち、第一に、国際労働関係における国内集団的労使紛争、第二に、国際集団的労使紛争の法的評価と適用法決定である。

第一の、国際労働関係における国内集団的労使紛争については、一国内において集団的労使紛争が発生し、国際労働契約を締結している労働者がこれに参加した場合、(1)当該労働者の行為の適法性、(2)当該行為の国際労働契約への法的効果、の主として二点につき議論がなされている。

当該労働者の行為については、争議行為に関する法制は介入規範であると考えられているので、争議行為発生地国の法の適用により、その適法性と法的効果が判断される。

他方、当該行為の国際労働契約への法的効果については、争議行為発生地国の法と契約準拠法が異なる場合、どちらの法を適用すべきかという議論がなされているが、最近の破毀院は、争議行為発生地国の法を適用するとの判断を示している。

第二の、複数国にまたがって発生する国際集団的労使紛争については、当該争議行為に参加した労働者の行為の適法

性判断、および、労働契約への法的効果について、(1)国際集団的労使紛争としての処理の可否、(2)それができない場合の当該行為についての法的判断、の二点について議論がなされている。

国際集団的労使紛争としての処理については、国際労働協約と同様、これを規制する国際規範が存在せず、また、いずれかの国内法を適用法とすることもできないため、現在は、国際集団的労使紛争という全体として一つの行為として法的判断を行うことはできないと考えられている。

したがって、国際集団的労使紛争については、これを各国の国内集団的労使紛争に分割し、各争議行為地国の法を適用して当該行為の適法性、労働契約への法的効果等を判断することになる。

結びにかえて

資本の国際化および労働者の国際移動に伴う「集団的労使関係の国際化」に対する法規整、および、国内法の適用範囲の確定と適用法決定という課題について、フランスにおいては、以下のような議論と対応が行われてきた。

すなわち、第一章において検討したように、労働組合と従業員代表という二元的システムによる労働者代表制については、第一に、一方で外国人労働者、他方で外国駐在労働者という、新たな「労働者」の出現に対して、その権利と利益を集団的に擁護するために、外国人労働者に対しては、内外人平等理念の推進による労働組合権、従業員代表制への参加権の拡大、外国駐在労働者に対しては雇用されているフランス企業における従業員代表制への参加権の保障が行なわれている。また、第二に、多国籍企業という、新たな「使用者」の出現に対しては、労働者代表制の適用により、国

内企業におけると同様の労働者代表の活動と管理・運営への参加保障を試みている。

また、第二章において検討したように、団体交渉・労働協約制度と同盟罷業権の保障という労使自治・労使紛争システムについては、第一に、国際労働契約という、新たな「労働関係」の出現に対して、国際労働契約と国内労働協約の適用関係を整理するとともに、国際労働契約を締結している労働者の同盟罷業権に関する適用法が議論されている。また、第二に、国際レベルにおける団体交渉・労働協約と集団的労使紛争については、これを規整する適用法が検討されている。

このような、集団的労使関係の国際化に対する国際労働関係法の展開は、しかしながら、当該法がフランス法という国内法であるという点から、その限界を示すものとなっている。

すなわち、第一に、国際移動する労働者の権利、利益の擁護という点では、フランス法は、その領土における集団的労使関係法の介入規範としての適用により、フランスにおける外国人労働者の労働組合権・同盟罷業権、および、従業員代表制への参加権保障、ならびに、フランス企業に雇用されている外国駐在労働者のフランス企業における従業員代表制への参加権保障は可能であっても、外国駐在労働者の労働組合権・同盟罷業権、および、当該外国での勤務、出向、派遣先における従業員代表制への参加権保障については、それが当該国の介入規範であるだけにこれに関与することはできない。

第二に、多国籍企業に対抗し、また、その管理・運営に関与する労働者代表制の適用についても、労働者代表法制による規制は原則としてフランス国内に限定され、フランスに本社を有する企業については、当該企業のフランス以外の活動部分、外国に本社を有する企業については、当該企業のフランス以外の活動部分、および、フランス以外の活動部分を含めた全体の国際レベルの活動について、これを規制対象とすることは困難である。

第三に、国際労働契約の集団的規整についても、当該国際労働契約がフランスにおいて展開されている場合は一時的にフランスに駐在している労働者も含めて、フランスの労働協約の適用が可能であるが、フランス国外で展開されている国際労働契約については、フランスを労務給付地もしくは雇用事業所所在地または最も密接な関連を有する地とみなしうる一時的外国駐在のような場合を除き、契約準拠法としてのフランス労働協約適用の可能性しか残されておらず、労使の合意がなければフランスの労働協約は適用されない。

また、第四に、国際レベルにおける、労使自治による企業別および産業部門別の雇用・労働条件規整を可能にするためには、国際的労使自治システムの構築が必要であるが、それは、国内法の限界をこえるものである。

したがって、労使関係の国際化における新たな集団的労使自治の枠組みは、第一に、国際規範に基づく、企業レベルおよび産業部門レベルの国際的集団的労使関係の枠組み形成、第二に、国際規範による国内法の近接化と労働者の労働基本権保障の充実化、を必要とせざるをえないであろう。

前者について、近年特に注目されるのは、欧州連合（EU）における、国際レベルでの労使対話の推進政策と集団的労使自治システムの展開である。

欧州連合においては、長い議論を経て、一方において、多国籍企業における労働者代表による規制と管理・運営への参加を可能にするために、一九九四年七月二二日、「労働者に対する情報提供および協議を目的とする、共同体規模の企業および企業グループにおける、欧州企業委員会または手続の導入に関する理事会指令」[1]を採択した。また、他方において、国際レベルにおける、労使自治による横断的な集団的雇用・労働条件規整を可能にするために、一九九二年二月七日、社会政策協定[2]を締結し、共同体レベルにおける労使合意をEU法化するという形式により、これに法的効果を与える可能性を開いたのである。

この、欧州連合における国際集団的労使関係法の展開については、次稿で改めて検討することにしたい。

(1) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, en vue d'informer et de consulter les salariés, JOCE n°L 254 du 30 sept. 1994, p.64.

なお、同指令は、一九九七年十二月十五日に採択された理事会指令により、イギリスにも拡大適用されることになった (Directive 97/74/CE du Conseil du 15 déc. 1997, JOCE n°L 10/23 du 16 janv. 1998.)

(2) Accord du 7 fév. 1992 sur la politique sociale conclu entre les Etats membres de la Communauté européenne à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, JOCE n°C 191 du 29 juillet 1992, p.91.