

第2章 フランスにおける企業組織変動に伴う 労働契約の移転（企業移転）に関する法制度の現状

はじめに

20 世紀後半以降、産業および経済が大きく発展し、経済社会における企業活動が拡大していく中で、とりわけ 20 世紀末以降、経済および企業活動のグローバル化が劇的に進んでいく中で、企業組織の再編および変動が頻繁に行われるようになってきている。それに伴い、企業組織変動に関する法制度の在り方についても、たびたび議論されるようになり、また法改正が行われてきている。2001 年に当時の商法の改正で導入された会社分割制度はその典型であるし、近年も、2025 年の事業性融資推進法で創設された企業価値担保権は、企業買収の実務に大きな影響を与えることが見込まれている。

そして、こうした企業組織の変動は、当該企業の多くのステークホルダーにも大きな影響をもたらしうるものであるが、とりわけ企業に雇用されて就労する労働者にとっては、労働条件や就労環境、さらには労働契約の相手方そのものの変更をもたらしうるものであり、労働者に重大な影響をもたらしうる。この点、日本においては、上記した会社分割については制度導入の際に、労働契約承継法の創設等が行われ、労働契約の帰趨に係る基本的な考え方、および手続の整理が行われている。他方、事業譲渡が行われた際の労働契約の帰趨については、これまで多くの議論が繰り返されてきたものの、特別な立法が定められることはなく、(労働)契約に係る一般的なルールが適用されることを基本としたうえで、それぞれの事例における裁判例の判断に決着が委ねられているのが実態である。

これに対し、今回検討の対象となるフランスを含め、諸外国においては、企業組織変動の場合における労働契約の取扱いについて、立法による（契約法における一般的なルールとは異なる）処理が図られていることが少なくない。そして、日本における事業譲渡の際に労働契約の帰趨についての過去の議論においても、諸外国における立法的な解決が着目されることは少なくなかった。そこで、近年、再び（三たび？）企業組織変動に関する法制度の変化、およびそれに伴う労働契約の帰趨に係る法政策のあり方に注目が集まっている中で、本稿では、フランスにおける企業組織変動と労働契約についての法の現状を明らかにしたい^{1 2}。

¹ むろん、このようにフランス法の現状を明らかにすることは、究極的には日本における企業組織変動と労働契約の帰趨に係る法の在り方を考えるうえでの示唆を得ることが目的となる。もっとも、紙幅の都合および筆者の能力の問題から、本稿においては、ひとまずフランス法の現状を明らかにすることを基本とし、日本法への示唆ないし日本法の在り方についての詳細な検討は別の機会に譲ることとしたい。

² なお、フランスの企業移転については、すでにこの問題を専門とする研究者による掘り下げた研究が蓄積されており、その全体像が明らかにされてきた。主なものとして、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 巻 95 頁以下、小早川真理「労働者のグループ会社間移動と労働契約―内容と責任帰属の決定に関するフランスの論議を中心に」九大法学 83 号 333 頁以下、同「フランスにおける企業組織変動と労働契約」労働法律旬報 1657 号 38 頁以下、水野圭子「フランス・EU 法に

第1節 フランスにおける企業組織変動と労働契約に関する法-概観

1. 概観 - フランス法を検討する意義

まず、そもそも、なぜフランスにおける企業組織変動と労働契約に関する法の現状を明らかにすることに、(日本法への示唆という点において) 意味があるのかも含めて、フランス法³の特徴をいくつか明らかにしておく必要があるだろう。

前提として、フランス法においては、使用者による事業の譲渡が労働者にもたらす様々な影響を考慮して、企業組織変動の際の労働契約の帰趨に関するルールを条文で定める⁴とともに、企業移転に関するさまざまな情報に関する権利⁵が保障されている⁶。

そして、企業組織変動と労働契約の帰趨に関するフランス法の特徴の第一は、事業譲渡の際の労働契約の帰趨については当事者の合意によるとする契約法の一般原則に従うことを基本とする日本とは異なり、企業移転の際には雇用契約が移転対象となる事業に付随する形で維持されるという法制度を古くから採用している点が挙げられる。このように、日本とは大きく異なる法制を採用してきたフランス法の実態を知ることは、このようなアプローチをとった場合における制度設計の在り方を考えるうえで参考となろう。また、後述するように、フランス法においては、企業移転に係る法律上の規定はごく限られた数の条文にとどまっている。にもかかわらず、その解釈をめぐっては少なからぬ論点が存在している。これらの論点を知ることは、仮に、フランスのように企業移転の際に労働契約が事業に付随して維持されるという法制度的なアプローチをとった場合にどのような論点が生じるのかを考えるうえで、意味があろう。

フランス法の特徴の第二は、上記のように、「企業移転の際には雇用契約が移転対象となる事業に付随する形で維持される」という原則が極めて古くから確立していたにもかかわらず、(後述するように、EU法との関係によるものもあるとはいえ) その解釈および適用をめぐっては、破毀院の判例を含めて、何度となく揺らぎが生じていることが挙げられる。こうしたフランス法の揺らぎを把握することで、フランス法のようなアプローチをとる場合における課題が明らかになるとともに、(その背景にある雇用社会の状況も含め) 企業移転の際の労働契約の帰趨に係る法制を考えるうえでは、どのような状況

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「フランスにおける企業組織変動と労働契約承継」法学志林 103巻 2号 115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--その現状と課題など」世界の労働 60巻 9号 22頁以下などがある。本稿の記述も、これらの先行業績に加え、フランス労働法の日本における概説書である野田進『フランス労働法概説』(信山社、2022年)、およびフランスにおける労働法の代表的な教科書である Gilles Auzero; Dirk Baugard; Emmanuel Dockès; Alexandre Fabre, *Droit du travail* 38e éd., Dalloz, 2025/26 にその多くを負っている。

³ なお、以下本稿において単に「フランス法」という用語法をする場合、原則として、フランス法一般という意味ではなく、「フランスにおける企業組織変動と労働契約に関する法」を意味することをお断りしておく。

⁴ 本稿では、以下、こちらの点に関する法制に関する検討が中心となる。

⁵ 従業員代表等を通じた集团的権利が中心となる。

⁶ 例えば、2014年7月31日の法律に基づく商法典 L.2310-1 および L.2310-7 条など。v. S. Vernac, *RDT* 2015. 43.

を考慮する必要があるのかも明らかにすることが期待されよう。

2. 沿革

1.で述べたフランス法の大きな特徴である、事業譲渡の場合に、移転する事業に付随する形で雇用契約が維持されるという原則は、非常に早い段階で確立されている。すなわち、1928年7月19日の法律は、契約はその当事者間のみを拘束するという基本原則（民法典1199条）から乖離する形で、労働者が労働契約を結んでいる使用者が事業を売却した場合にも、その雇用契約は効力を維持する旨を定めている。すなわち、当該事業の新たな所有者が、その労働者の新たな雇用主となり、（当該労働者との間で労働契約を締結する（明示的な）合意がなされていないにもかかわらず）労働契約の当事者となるとした。

上記のように、事業譲渡の際に、当該労働者と労働契約を締結する合意がないにもかかわらず、雇用契約が譲渡された事業に付随して維持されるというこのルールは、労働契約の一身専属性の原則とも矛盾するものである。すなわち、（日本における事業譲渡の際の労働契約の帰趨をめぐる議論においても常に指摘されるように）契約当事者の選択は、使用者だけでなく、労働者にとっても非常に重要な意味がある。それにもかかわらず、フランス法においては、事業譲渡がなされた場合に、労働者との間の契約当事者であった当該事業の譲渡人から、当該事業の譲受人に労働契約の相手方を移転することが法律によって義務付けられているのである。

では、なぜそのようなこと（契約法の原則に反し、労働契約の基本原則にも抵触するような立法）が正当化されるのか。これについては、社会政策的な正当性によるものと説明されるのが一般的のようである。すなわち、事業譲渡の発生によって、労働者が雇用を失うことを防ぐことを目的とするものである。日本においては、いわゆる「日本的雇用管理」が確立して以降、大企業を中心として、いわゆる「正社員」については職種を限定しない雇用が一般的とされ、仮に労働者が勤務している企業において、当該労働者が従事している職務が事業譲渡によって当該企業から失われたとしても、それが直ちに雇用を失う（整理解雇を正当化する）こととはならず、当該企業において従事可能な職務に異動することによって雇用は維持されることとなる。これに対し、フランスにおいては、（近年、しばしば「ジョブ型」という言葉が用いられるように）特定の職務をおこなうことを契約内容として労働者と使用者が労働契約を締結している⁷。その帰結として、

⁷ ただし、フランスにおいてこうした「ジョブ型」的な雇用が一般的であったのは、*ouvrier* と呼称される工場労働者や現業労働者、*employé* と呼称される事務職員・ホワイトカラー労働者、*technicien* と呼称される技術職員、*agent de maîtrise* と呼称される職長・班長クラスの労働者にとどまり、*cadre* と呼称されるいわゆる管理職、および *ingénieur* と呼称される上級技術職については（ゼネラリスト的な能力が求められるため）必ずしも当てはまらないこと、またフランスにおいても近年は非管理職層においても複数の職種をこなし、長期的に同一の企業での勤続・育成を図る人事管理が大企業を中心に広がりつつある点には留意する必要がある。

労働者の契約の相手方である使用者が、当該労働者が従事している職務を含む事業を譲渡してしまった場合、もとの使用者との関係では従事する職務がなくなってしまう、雇用を失うことに容易に繋がる恐れが高い。そこで、こうした事業譲渡による失業のリスクを防ぐために、こうした立法的措置が正当化されてきたと説明されている。

その後、1977年にECは企業、事業所又は事業所の一部が譲渡される場合における労働者の権利の保障を目的とした指令を採択したが、同指令の趣旨も、上記したフランスにおける考え方と同様、事業譲渡に伴って労働者が雇用を失う恐れが高いことへの対応と理解されている⁸。なお、よく知られていることではあるが、EU加盟国は、EUが採択された指令による拘束力を受け、これに沿って国内法を立法し、実施しなければならない。労働法についても例外ではなく、したがって、上記した1977年のEC指令採択以降、フランスの事業譲渡に関する法制も、EU法に沿った形とされる。すなわち、フランスにおける企業移転に関する労働法典の規定は、後述するように労働法典L.1224-1条以降に定められているが、その解釈についても、EU指令に準拠したものでなければならず、EUにおける解釈からの重大な影響を受けることとなる。すなわち、フランスにおける裁判においても、欧州司法裁判所による指令の解釈に拘束されることとなり、後述する通り、現にフランスの企業移転に関する判例も、しばしばEUにおける解釈により変更を余儀なくされている。このようにして、現在においては、EU法（EU指令および欧州司法裁判所の解釈）の影響を強く受けているという点も、企業移転に関するフランス法の特徴の一つと言えよう。

第2節 企業移転に関するフランス法の規定およびその解釈をめぐる諸問題

事業譲渡や企業の組織再編は、近年、頻繁に行われ、またその実施態様についても多岐にわたっている。そこで、事業譲渡等が行われた場合に、それに伴って企業移転が生じる範囲をいかに画するかは、条文によって明確に定めることは困難であるし、その帰結として、紛争においても難しい判断が迫られることとなる。かつて、企業移転について定める労働法典L.1224-1条の適用をめぐる紛争は、譲渡される事業から労働者を切り離して譲受人に譲渡しようとする使用者（譲渡人）の措置に対し、譲受人への契約の移転の対象とならないとされた労働者がL.1224-1条の適用（による雇用の承継）を求め、これに対し、使用者が当該事案について労働法典L.1224-1の適用に異議を唱えるというのが典型的なものであった。これに対し近年は、使用者が特定の事業についてアウトソーシングをし、または第三者に譲渡しようとすることにに対し、その結果として労働条件が悪化し、あるいは雇用の先行きが不安定化することを恐れた労働者⁹が、労働法典

⁸ Auzero, Baugard, Dockès, et Fabre, op. cit, pp. 470.

⁹ フランスにおいては、産業別労働協約の拡張適用により、同一の産業において同一の職種に従事している限り、原則として同一の職務等級に対しては産業別労働協約により同一の労働条件が適用される。ただし、フランスにおいては、企業別協定によって産業別労働協約を上回る労働条件を定めることは（一

L.1224-1 の適用（による譲受会社への労働契約の移転）に異議を唱える事案が増加してきていることが指摘されている¹⁰。

加えて、事業譲渡や組織再編は様々な手法で実施されるところ、どのような事業譲渡行為について、どのような形で雇用契約が維持されるのかについても、問題となり得る。近年は、前記したように、L.1224-1 上の要件を満たした場合に、雇用契約が自動的かつ強行的に移転するののかという点については、労働者側による異議申し立てが増加してきているという。

このほか、事業譲渡や組織再編は、経営不振等を理由とする、事業の再構築（いわゆるリストラ）の一環として行われることが少なくないところ、様々な形で、労働者に対する解雇が行われることがある。そこで、事業譲渡や組織変動に前後して行われた解雇の有効性および正当性についても重要な問題となる。

以下、これらの問題について、フランス法における条文の規定、およびその解釈をめぐる議論について整理していく。

1. 労働法典 L.1224-1 条の適用範囲

（1）条文の規定

フランス法において、企業移転に関する規定は労働法典 L.1224-1 条以下に定められているが、その基本的な規定は L.1224-1 条に定められている。

労働法典 L.1224-1 条

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

雇用主の法的地位において変動が生じたとき、特に相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって変動が生じた場合、変動が生じた日において有効なすべての労働契約は、新たな雇用主および当該企業の従業員との間で引き続き有効となる。

なお、前記の通り、フランス法における企業移転については、現在では EU の 2001 年 3 月 12 日の企業譲渡指令が適用されることとなるが、同指令においてその適用範囲を定

定の範囲で）認められていること、こうした企業別協定による労働条件については、労働契約が移転した後における効力については複雑な議論が存在していることから、労働契約が譲受人に移転した場合、将来的に労働条件の低下が生じることは（とりわけ大企業からアウトソーシングされた場合などは）ありうることはある。

¹⁰ Auzero, Baugard, Dockès, et Fabre, op. cit, pp. 471.

める1(a)条は以下のように定めている。

第1章 適用範囲および定義

Article premier

1. a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.

第1条

1. (a) 本指令は、合意による譲渡または合併の結果として、企業、事業、または企業もしくは事業の一部が他の雇用主に移転されるあらゆる場合に適用される。

フランス法における企業移転に係る条文は、上記の通り、L.1224-1条による規定を基礎としており、その条文自体もシンプルなものではある。この点は、EU 事業譲渡指令においてその対象を定める1(a)条の規定も同様である。しかし、これらの条文の規定の中でも、例えば、「雇用主の法的地位」、「合意による譲渡」、「企業の（一部の）移転」、「事業の（一部の）移転」といった文言は、様々な解釈の余地を含んでいる。実際、フランスの破毀院判例は、これらの文言の解釈について、しばしばその立場を修正してきている。

L.1224-1条の解釈をめぐって、特にその適用範囲との関係で問題となるのは、第一に、その譲渡に伴って雇用契約が付随して維持される対象となる「企業（事業：entreprise）」の意義、第二に、労働法典 L.1224-1条が、「特に相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって（変動が生じた場合）」としていることの意義（譲渡方法に係る限定列举なのか例示列举なのか、およびそれぞれの文言の意義）、第三に、「新たな雇用主および当該企業の従業員との間で『引き続き』有効となる」と定めていることの意義（連続性・継続性）、第四に、「変動が生じた日において有効な」すべての労働契約を対象としていることにより、譲渡時における労働契約の状況が与える影響である。実際、フランスの破毀院判例は、これらの論点について、議論を重ねてきている。こうして、L.1224-1条は、その射程をめぐる解釈の余地が非常に広範なものとなり、結果として破毀院の判例による判断に広く依存する結果となっている。

2. 「移転」の対象

(1) 企業（事業）組織の移転

フランス労働法典 L.1224-1条による企業移転は、組織としての（単位を有する）企業・事業の譲渡については、議論の余地なく適用されるものと理解されてきた。施設、設備、資本、従業員といった経営資源が、1つの経済活動を行うために集約されているとき、この組織は単一の事業体を構成するものとして、L.1224-1条の対象となる。すなわち、こ

の事業体が譲渡された場合、譲渡された事業者は、当該事業体の運営を可能とする労働者の雇用主となる。この原則は、会社等の企業単位を有するものだけでなく、企業が運営する事業の1つについての一体的な譲渡の場合に L.1224-1 条が適用されるのはもちろんのこと、企業が運営する事業について、その一部分が譲渡される場合であっても、事業全体の譲渡と同様に、L.1224-1 条の対象となることは、フランスの判例において早い段階で確立している。すなわち、分かりやすい例で説明するならば、ある企業が同一の事業を運営する複数の事業所を運営している場合において、そのうちの1つの事業所を譲渡した場合に、この売却された事業所で働いていた労働者は、事業所の譲渡に伴って雇用主が変わり、譲受会社の労働者となる。これに対し、他の事業所で働いている労働者については、引き続き当該企業の労働者となるということである¹¹。結果として、譲渡企業で働いていた労働者のすべての雇用契約が維持されることとなるが、その労働力は分割され、2つの異なる雇用主の下で働く、異なる労働者の集団として存在することとなる。なお、この点に関して、EU 企業譲渡指令は、前記したように、条文の記載において事業所の「一部が」移転される場合においても、事業全体の譲渡と同様に、雇用契約の移転による継続が伴うことを明文で規定している。結果としてフランスの判例は、EU 企業譲渡指令の制定以降も、以前からと変わらず、その考え方を維持している¹²。

(2) (組織性を有さない)「経済活動」の譲渡と企業移転

(1) で述べたような、組織としての形を有する事業が譲渡される場合において、それに伴って雇用が移転することについては、それほど複雑な争いは存在しない。しかし、事業(譲渡)は、商品やサービスを生産し、販売するための、自律性を有した組織であるとは限らない。すなわち、事業という用語それ自体、また企業が譲渡・売却の対象とするものには、自律した組織としての形までは有さない各種の経済活動も含まれている。この意味で、事業とは「ある単一の「市場(marché)」¹³を有する活動」と位置付けることも可能である。

実際、かつての破毀院判例は、「市場」の喪失が企業移転を構成することを認めていた¹⁴。すなわち、ある会社が失った「市場」を引き継いだ他の会社について、労働法典 L.1224-1 条の適用により、「市場」を失った企業で当該「市場」における業務に従事していた労働者の新たな雇用主となるというのである。こうした判断は、例えば他の企業からアウトソースされて請け負う清掃業者などにみられた。すなわち、清掃業を運営するある会社において、清掃業という事業は会社として継続していたとしても、ある企業との清掃

¹¹ Soc. 4 juin 1962, JCP 1962. II. 12807 ; Soc. 21 mars 1969, Bull. Civ. V, n°176 ; Soc. 20 Juill. 1977, Bull. Civ. V, n° 356.

¹² Soc. 22 juin 1993, RJS p/93, n° 844.

¹³ 「市場」(marché) という用語は分かりにくい、単なる個別の取引(契約)を越えた、一定の規模や継続性のある、例えば特定の顧客(群)などをイメージすればよいであろうか。

¹⁴ Soc. 15 févr. 1978, D. 1979. 277.

業の役務提供契約なり業務委託契約が終了した場合、当該企業における清掃業に従事していた労働者については、あらたに当該企業との清掃業の役務提供契約なり業務委託契約を締結する会社への企業移転を生じさせることとなる。逆に、ある清掃会社が、新たな企業と清掃業の役務提供契約や業務委託契約を締結した場合、それまで他の雇用主の下で、当該企業における清掃業に従事していた労働者については、L.1224-1 条の適用により、自動的にこの清掃会社が新たな使用者となるとしていたのである。

しかし、上記のような解釈は、1985 年に破毀院によって放棄されることとなった。すなわち、破毀院は、当時の労働法典 L.122-12 条 2 項（現・労働法典 L.1224-1 条）につき、条文の文言に忠実に「使用者の法的地位の変動が生じた場合にのみ」適用されることを確認し、そうした法的地位の変動は、単に「市場」を喪失することのみによって生じるものではない」とした¹⁵。破毀院のこうした立場は、現在に至るまで覆されることはないまま維持されている¹⁶。もっとも、このことは、「市場」の喪失によって直ちに労働法典 L.1224-1 条が適用されることとなるわけではない旨が示されたにすぎず、「市場」の喪失がいかなる場合においても L.1224-1 条の適用をもたらし得ないことを意味するわけではない。すなわち、組織としての事業の譲渡（移転）の場合に加え、「市場」の喪失が一定の特徴を有する場合には、やはり L.1224-1 条の適用対象となる。それは、経済的一体（l'entité économique）の移転に相当するとみなされる場合であり、この場合、当該経済的一体を引き継いだ会社が、以前に当該経済的一体の下で労働契約に基づき業務に従事していた労働者の、新たな雇用主となるのである。この、「経済的一体」の存在が、現在のフランスにおいて、労働法典 L.1224-1 条が適用される基準とされているのである。

（3）経済的一体

欧州司法裁判所およびフランスの破毀院は、いずれも、現在において、自律的な経済的一体が移転する場合において、（移転先において）既存の雇傭契約が維持されとする原則を採用している。すなわち、欧州司法裁判所は、Tellerup 事件において、経済的一体がその同一性を維持する場合に、企業移転指令が適用されると判断している¹⁷。そして、フランスの破毀院も、1990 年以降、フランス労働法典 L.1224-1 条（旧 122-12 条第 2 項）の適用が問題とされる事件において、一貫して同様の原則を採用している。すなわち、同条は、「その同一性を維持し、活動が継続され、または再開される経済的一体のあらゆる移転」に適用されるとしているのである¹⁸。

¹⁵ Cass., ass. plén., 15 nov. 1985, Dr. soc. 1986. 1.

¹⁶ Cass., ass. plén., 16 mars 1990, Dr. soc. 1990. 399 ; Soc. 26 sept. 1990, Bull. Civ. V, n° 389 ; Soc. 6 nov. 1991, D.1991. 292 ; Soc. 18 févr. 2004, RJS 5/04, n° 507.

¹⁷ CJSE 10 févr. 1988, Dr. soc. 1988. 455.

¹⁸ Cass., ass. plén., 16 mars 1990, D. 1990. 306 ; Soc. 21 juill. 1993, RJS 11/93, n° 1070 ; Soc. 24 févr. 2004, RJS 5/04, n° 506.

では、フランス労働法典 L.1224-1 条の適用基準となる「経済的一体」とはいかなるものか。この点、欧州司法裁判所およびフランス破産院は、その判例の蓄積を通じて、経済的一体の定義を構成する要素を示してきている。欧州司法裁判所は、当初、経済的一体について広く解釈しつつ¹⁹、経済的一体の移転には、経済活動の移転に加え、重要な有形資産もしくは無形資産の移転、または旧事業者が契約の履行のために割り当てていた労働者の（人数および能力の面で）主要な部分を新事業者が引き継ぐことが必要である旨の判断を示している²⁰。その後、1998年6月29日の欧州指令は、欧州司法裁判所の判例を踏まえ、経済的一体の定義を定め、この定義は現在適用されている欧州企業移転指令（2001年3月12日の指令）でも採用されている。

また、フランスの破産院は、この点について、経済的一体とは「固有の手段を有する独立した役務」を意味する旨を判示した²¹。これに対し、当該活動を運営する手段の移転がない事案においては、役務の給付の当該「市場」における履行義務それ自体のみの承継のみをもっては、経済的一体の移転と同一視することはできないと判断している²²。

現在、経済的一体の判断要素については、その後の判例の蓄積も踏まえ、フランスの労働法の著名な体系書では以下のように整理されている²³。

第一に、経済的一体は、当該主体が負っている活動に帰することはできない²⁴。経済活動の存在は、経済的一体の存在を認めるために不可欠の条件であるが、十分条件とはならない。

第二に、経済的一体の活動は「自律的である」²⁵か、または独自の目的を有するものでなければならない²⁶。この基準は、特に、企業がある役務を外部委託し、その活動を第三者に委託した事案において、経済的一体の有無、すなわち、当該活動の第三者の移転が労働法典 L.1224-1 条の適用対象となるか否かの判断に重要な役割を果たすこととなる。すなわち、こうした場合における紛争において、裁判官は、外部委託化された活動が、当該企業の中で自律的な形で組織されていたか否かを探求することとなる。もし、当該役務が単に当該企業における大きな役務を細分化したにすぎず、その人的手段の面においても、その生産組織の面においても、自律的な事業を有しているとはいえないと判断される場合、当該役務は経済的一体を構成せず、労働法典 L.1224-1 条は適用されないと判断される²⁷。他方、仮に外部委託の対象となった役務が独自の目的を追求するものであ

¹⁹ CJCE 14 avr. 1994, RJS 5/94, n° 630.

²⁰ CJCE 24 janv. 2002, RJS 5/04, n° 511.

²¹ Soc. 15 févr. 1992, RJS 4/92, n° 408.

²² Soc. 13 déc. 1995, Dr. soc. 1996. 429.

²³ Auzero, Dockès, Baugard et Fabre, op. cit, pp. 447.

²⁴ CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690.

²⁵ Soc. 18 juill. 2000, RJS 11/00, n° 1063.

²⁶ CJCE 11 mars 1997, Rec CJCE I-1259 ; CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690 ; CJCE 24 janv. 2002, RJS 4/02, n° 511 ; CJCE 23 janv. 2002, RJS 5/02, n° 533.

²⁷ Soc. 18 juill. 2000, RJS 11/00, n° 1063.

り、物的および人的な意味において独自の手段を有している場合には、当該外部委託に L.1224-1 条が適用されることとなる²⁸。

第三に、経済的一体が問題となる活動は、自律的なものでなければならない一方で、必ずしも当該企業における主要な活動である必要はない。このことは、EU 企業移転指令の条文においても確認されている。したがって、例えば製造業の企業における食堂の運営²⁹、あるいは工場施設の清掃業務などの付随的な活動であっても、経済的一体を構成することはあり得る³⁰。

第四に、経済的一体を構成する経済活動は、安定的な方法で組織されていなければならない、かつ経済活動性以外の他の要素によって補完される必要がある。すなわち、経済的一体の概念は、「従業員がいること、その管理者、労働の体系、運営方法、また必要に応じて、利用可能な運営手段」などの要素を考慮して判断されることとなる³¹。裁判官は、問題となっている事業を特徴づける事実の状況に応じて、上記した要素を考慮して判断することになる。したがって、経済的一体の存在を認める基準となりうる様々な要素（具体的には、施設、設備、および商品などの有形的な要素、および顧客の移転の有無、従事していた労働者の能力および役割などの無形的な要素）について、どの要素に重きが置かれるのかは、当該事案において実施されている活動に応じて変わってくることとなる³²。その意味で、ここで挙げられている判断要素はあくまでも総合判断における考慮要素の例にすぎないともいえる。

結果として、経済的一体の存在が認められるのは、多くの場合、経済活動の移転に重要な資産の移転が伴う場合である。ただし、それは必ずしも有形の資産である必要はなく、無形の資産の移転であっても、当該資産が事業の重要な部分を占めている場合には、それをもって経済的一体を認めるのに十分と判断される場合もある。例えば、顧客の譲渡が、重要な無形資産の移転として、これに係る経済活動が経済的一体を認められる場合がある³³。また、事業活動が労働力に大きく依存するような業種においては、長期間にわたって当該事業活動を継続することによって形成された労働者の集団の存在をもって、経済的一体を構成する場合がある³⁴。例えば、建物の清掃作業を請負業者に発注している場合において、当該業者との契約を解約し、同じ作業について、別の清掃業者と新たな請負契約を締結したという場合、この過程で、他の有形または無形の資産の移転が伴わない場合であっても、新たな請負業者が、以前の請負業者が作業に従事させていた労働

²⁸ Soc. 23 janv. 2002, RJS 5/02, n° 533.

²⁹ Soc. 28 nov., RJS 4/02, n° 395.

³⁰ CJCE 24 janv. 2002, RJS 4/02, n° 511.

³¹ CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690.

³² CJCE 25 janv. 2001, préc. ; CJCE 20 nov. 2003, RJS 4/04, n° 4748.

³³ CJCE 8 mai 2019.

³⁴ CJCE 25 janv. 2001 préc. ; CJCE 24 juin 2002, RJS 4/02, n° 511 ; CJCE 11 mars 1997 préc. ; CJCE 10 déc. 1998, Rec. CJCE I-8237.

者の数および職務の面において、主要な部分を引き継いでいれば、当該清掃作業に従事していた労働者について、経済的一体の移転があったものとみなされ、労働法典 L.1224-1 条が適用されることとなる^{35 36}。

3. 移転の態様をめぐる問題

(1) 労働法典 L.1224-1 の適用対象となる移転

フランス労働法典 L.1224-1 条、および 2001 年 3 月 12 日の EU 企業移転指令は、その条文において、当該条文が適用されることによる雇用契約の維持につき、事業の移転が連続した関係にあり、その当事者間に法的な関係が存在している場合にその射程を限定しているとも解釈し得る。例えば、EU 企業移転指令は、事業の「合意による移転または合併」の場合を適用対象として規定している。また、フランス労働法典 L.1224-1 条は、企業移転につき、それが法的な関係（法律行為）によって生じるものを列挙（相続、売却、合併、事業の変動、法人化）して、その適用範囲を規定している。もっとも、労働法典 L.1224-1 条は、上記の列挙にあたり、「特に（notamment）」という副詞を付している。したがって、事業の移転に際して、移転前の当該事業の所有者と移転後の所有者との関係につき、連続する法的な関係（法律行為）による場合以外の状況においても、L.1224-1 条が適用され、雇用契約が維持される可能性があるとも解釈し得ることとなる。

この点、フランスの破毀院判例は、結論から言えば、EU 企業移転指令および労働法典の条文の文言を柔軟に解釈してきている。まず、企業移転の対象となる事業について、旧所有者と新所有者との間での連続性のある移転については、それが指令の定める合意による譲渡または合併に該当しない場合であっても、労働契約の維持という原則を適用することが認められている。事業の所有者の移転が、無償によるものかを問わず、また、所有権の移転であれ、例えば事業のリース管理契約の移転といった、事業運営権の移転であれ、幅広く、労働法典 L.1224-1 条の適用による労働契約の維持（移転）が認められてきている。

(2) 法律関係（法律行為）を欠く移転

この問題について、破毀院判例は、労働法典 L.1224-1 条の適用範囲を柔軟に解釈しつつも、その解釈の変更を繰り返してきている。

まず、初期にあたる 1934 年の破毀院判決では、現行の労働法典 L.1224-1 条の基礎になった 1928 年 7 月 19 日の法律について、その適用範囲を非常に広く解釈した。すな

³⁵ CJCE 24 janv. 2002, préc.

³⁶ もっとも、こうした状況は、労働集約的な一部の業種に比較的限られた話であり、そうした業種を除く多くの場合においては、事業活動に必要な施設や設備といった資産の移転の有無が大きな判断要素となり、これらの移転を欠く場合には、経済的一体の移転は生じていないと判断される傾向にあるようである。

わち、破毀院は、本件条項について、労働者の雇用の安定を保障することを目的としているとした。そして、たとえ、当該事業に係る新旧の所有者につき、法的関係が存在しない場合であったとしても、同一の事業が新たな経営者の下で事業を継続する場合全てについて、この条項が適用され、雇用が維持される旨を判示している³⁷。

こうした広範な適用を認める解釈は、その後、長期間にわたって維持されていたが、1986年、破毀院はこの解釈を変更した。すなわち、「使用者の法的地位の変更が、地位の変更が行われた日の時点で有効な労働契約を、新たな使用者（事業の譲受人）と労働者との間で継続させる効果を生じさせるには、新たに雇用主となる者と旧使用者との間の事業の移転につき、法的関係が存在することを前提とする」³⁸旨を判示した。

しかし、L.1224-1条の適用にあたって企業移転の前後の事業の所有者との間に（事業の移転に際して）法的な関係（法律行為）の存在を要とするこの破毀院の解釈は、結果としてすぐに放棄されることとなった。これは、欧州司法裁判所が、EU企業移転指令は、指令の適用により雇用契約を引き継ぐこととなる者と、問題となる事業の前所有者との間で、法的な関係がない場合であっても適用されうると判断したためである³⁹。結局、1990年3月16日の3つの判決において、破毀院は、L.1224-1条につき、同条の適用により雇用契約関係を引き継ぐこととなる者と、問題となる事業の旧所有者との間で、法的関係がない場合であっても、経済的の一体が、その同一性を維持し、かつ経済活動が継続または再開される時には適用される旨を判示した⁴⁰。その後の破毀院判例は、この1990年3月16日の三判決で示された解釈を一貫して適用している⁴¹。

この結果、労働法典 L.1224-1条の適用により、労働契約が移転しているか、すなわち、当該事業に従事していた労働者の使用者が新たな雇用主（事業の移転先）に移転しているか否かを判断するにあたっては、事業の移転の態様ではなく、事業が移転した後の「継続性」が検討の対象となることになる。

（3）事業の継続性と経済活動の維持

上記した1990年3月16日の破毀院判決から、労働法典 L.1224-1条の適用のためには、移転した事業につき、当該経済的の一体の経済活動が継続し、または再開されていることを要する。また、当該経済的の一体が、移転後もその同一性を維持していることを要することとなる。

そこで、経済的の一体の移転に際して、経済活動が一時的に中断した場合等の扱いが問題となる。この点、破毀院判例は、事業の移転に際して経済活動が一時的に中断された

³⁷ Civ. 27 févr. 1934, DH 1934. 252.

³⁸ Soc. 12 juin 1986, Dr. Soc. 1986. 605.

³⁹ CJCE 10 févr. 1988, DR. soc. 1988. 455 ; CJCE 7 mars 1996, RJS 5/96, n° 625 ; CJCE 11 mars 1997, préc. ; CJCE 25 janv. 2001, RJS 5/01, n° 690.

⁴⁰ Cass., ass. plén., 16, mars 1990. Dr. soc. 1990. 399.

⁴¹ Auzero, Dockès, Baugard et Fabre, op. cit, pp. 450.

場合、その経済活動が「継続」しているか否かの判断について、柔軟な解釈を採用している。すなわち、事業の移転の実施後、数週間あるいは数か月にわたる経済活動の中断は、L.1224-1 条の適用を妨げるものではないとの判断が示されている⁴²。

(4) 同一性の維持

事業の移転が行われた場合、新たな事業者が経済活動を継続したとしても、当然にその経済的一体が維持されるとは限らない。そして、1990 年 3 月 16 日の破毀院判決によれば、事業の移転の前後で経済的一体の同一性が維持されない場合には、L.1224-1 条が適用されないこととなる。そこで、事業の移転における経済的一体の「同一性の維持」が何を意味しているのかが問題となる。

この点、当初の破毀院判例は、経済的一体が、譲渡の過程で解体された場合、その経済的一体は同一性を失うとしていた。例えば、事業を譲り受けた主体が、同一の経済活動を継続するものの、異なる施設において、異なる製造方法を用いて、あるいは異なる設備を用いて事業を運営する場合、事業の譲受人は、新たな経済的一体を経営していると評価され、労働法典 L.1224-1 条は適用されないとしたのである。このように、当初の破毀院は、事業の移転後に経済活動が行われる条件が著しく変化した場合、経済的一体は、事業の移転前との同一性を失い、その帰結として労働法典 L.1224-1 は適用されないという判断を重ねていた⁴³。

ところが、1998 年、破毀院は、この問題について新たな解釈を採用した。すなわち、生産技術や労働者の業務内容に大きな変化が生じた場合であっても、経済的一体の継続性は当然に損なわれなかったとしたのである⁴⁴。こうした新たな判断の根拠としては、労働法典 L.1224-1 条が、事業移転時における労働者の雇用保障を立法目的としている。こうした判断は、その後の破毀院判例でも維持されているようである⁴⁵。この点、欧州司法裁判所は、このフランス破毀院の新たな立場と一致する立場をとっているものと理解されている。すなわち、欧州司法裁判所は、「同一性」の要件について、「移転されたさまざまな生産要素について、(新たな)事業主がその特定の組織体系を維持することを要求しているものではなく、これらの要素における相互依存および補完性といった機能的なつながりの維持を意味する」と解釈されている⁴⁶。こうした破毀院および欧州司法裁判所における判例の展開により、『同一性』の維持の要件は、その意義を小さくしていると評価できる。もっとも、「同一性」維持の要件が意味を完全に失ったわけではない。例えば、経済的一体の性質および目的が、企業移転の過程において変更された場合、労働法典

⁴² Soc. 13 juin 1990, RJS 1990, n° 554 ; Soc. 20 oct. 1994, Dr. Soc. 1995. 57 ; Soc. 25 juin 1996, RJS 10/96, n° 1017 ; Soc. 28 mai 1997, Bull. Civ. V, n° 195.

⁴³ Soc. 5 juill. 1983, Dr. Soc. 1984. 99.

⁴⁴ Soc. 12 mai 2003, Bull. Civ. V, n° 240.

⁴⁵ Soc. 28 mai 2003, Bull. Civ. V, n° 177.

⁴⁶ CJCE 12 févr. 2009, aff. C-466/07.

L.1224-1 条は適用されないとされている^{47 48}。

4. 「移転の時点での労働契約の存在」 - 企業移転の前後での解雇等をめぐる問題

(1) 移転前の労働契約の解約

労働法典 L.1224-1 条の条文によれば、経済的一体の移転があった場合、その譲受人は、譲渡人が当事者（使用者）であった労働契約が、譲渡の時点で有効であった場合に、当該労働契約の使用となり、その拘束を受けることとなる⁴⁹。

したがって、労働者が事業の移転が行われる前に辞職した場合、および旧使用者が事業の移転とは独立した理由で当該労働者を解雇した場合には、L.1224-1 条は適用されないこととなる。当該労働契約は、その効力を失っており、そうである以上、（その後生じた）経済的一体の移転によって、それが復活することはない。なお、予告期間を伴う解雇であって、当該予告期間が事業移転の時点ではまだ有効である場合、当該予告期間は、事業の移転後に新たな使用者の下で履行されることとなる。もっとも、予告期間が満了すれば、通常は、当該労働者との労働契約関係は終了することとなる⁵⁰。同様に、労働者が事業移転の前後に他の事業所への移動が生じた場合についても、事業移転の日を基準として、移転の有無を判断するものとされている⁵¹。

これに対し、L.1224-1 条の適用を回避するために、事業の移転の前に解雇がなされるということが起こり得る。こうした事業移転を円滑に進めることを目的とした解雇は、常に無効とされる。そして、労働契約は新たな使用者（事業の譲受人）との間で有効に存続することとなる。こうした解決は、著名な *Guermonprez* 事件で破産院によって採用された⁵²。同事件は、破産手続きの中で生じた事業譲渡の事案というやや特殊な事例であったが、同様の判断は、その後の事業譲渡の過程において生じた解雇についても適用されている。

企業移転の過程で譲渡会社から（不当に）解雇された労働者は、後記する譲受会社からの雇用継続の申し入れがあった場合を除き、当該労働者は、不当に終了した労働契約について、その継続を譲受人に対して求めるか、譲渡会社に対して不当解雇の責任を追

⁴⁷ Soc. 12 juill. 2010, RJS 10/10, n° 723.

⁴⁸ なお、この「同一性」の要件をめぐっては、民間部門から公的部門への移転、あるいは公的部門から民間部門への移転の場合において、特に問題とされているが、本稿は主として民間企業における事業譲渡と労働契約の関係を射程とするものであることから、本稿においてはこの問題をめぐる議論については対象とせず、別の機会に検討することとしたい。

⁴⁹ 労働法典 L.1224-1 条「雇用主の法的地位において変動が生じたとき、特に相続、売却、合併、資本の移転、法人化によって変動が生じた場合、変動が生じた日において有効なすべての労働契約は、新たな雇用主および当該企業の従業員との間で引き続き有効となる。」

⁵⁰ Soc. 6 nov. 1991, RJS 1991, n° 1296.

⁵¹ Soc. 18 nov. 1992, RJS 1/93, n° 7.

⁵² Soc. 20 janv. 1998, Bull. Civ. V, n° 16.

及して賠償金（補償金）の支払いを求める⁵³かの選択をすることができるとされている⁵⁴。なお、労働者が譲受人に対して雇用の継続を求めたうえで、譲受人からこれを拒否された場合には、労働者は、上記した不当解雇の責任による賠償金（補償金）につき、譲渡会社および譲受会社に連帯して求めることができるとされている⁵⁵。

一方、企業移転の前に譲渡人が労働者を解雇した場合であっても、当該解雇の解雇予告期間終了前に、譲受人が、当該被解雇労働者に対して、労働契約を（無条件で）継続する旨を通知した場合、当該被解雇労働者は、不当解雇を主張することができず、譲受人の下で労働契約関係を継続することとなる。仮に、当該労働者が譲受人からの雇用の継続の提案に応じない場合、当該労働者は辞職したものとみなされ、譲渡人に対して不当解雇に係る賠償金（補償金）の請求はできないこととなる⁵⁶。これは、L.1224-1 条による労働契約の自動承継により、当該労働者と譲受人との間で労働契約関係が生じており、これを労働者が受け入れないことは、労働者による労働契約の解約、すなわち辞職と扱われるという論理による。

（2）移転後の労働契約の解約および労働契約の締結

企業移転後については、移転された経済的一体に付随して労働契約が維持された（移転した）労働者は、移転後の使用者との労働契約関係が通常通りに成立していることとなり、その帰結として、移転後に新たな使用者から解雇が行われるという場合は、当該新使用者との間で、通常の解雇に関するルールが適用されることとなる。

このほか、新たな事業主が、企業移転の直前に、旧使用者との間の労働契約関係を終了させていた労働者と、新たに労働契約を締結する場合の取扱いが、労働法典 L.1224-1 条の適用の有無との関係で問題となる場合がある。この点、判例は、当該労働者が事業移転後も継続して職務を遂行する場合、L.1224-1 条が適用され、すなわち、経済的一体の移転に伴う労働契約の維持（移転）が生じたものとされ、旧使用者との労働契約の解約（辞職届または解雇通知等）は無効となるとされている。その結果、当該労働者は、旧使用者から解雇補償金等の労働契約の解約に伴う金銭の支払いを受けることはできなくなる⁵⁷。他方で、旧使用者の下で働いていた期間にもとづいて生じる、勤続年数に基づく権利は有効に維持されることとなり、これを破棄することはできないとされている⁵⁸。

⁵³ フランスにおいては、法律により禁止されている等の「違法な」解雇の場合、およびいくつかの例外を除く、「不当な」（濫用的な）解雇については、解雇無効ではなく、（法律で定める範囲での）補償金の支払いを労働者が請求できることとされている。

⁵⁴ Soc. 20 mars. 2002, Bull. Civ. V, n° 94 ; Soc. 28 janv. 2004, Bull. Civ. V, n° 28 ; Soc. 23 févr. 2005, RJS 5/05, n° 483.

⁵⁵ Soc. 12 aavr. 2005, RJS 6/05, n° 603.

⁵⁶ Soc. 11 mars 2003, Bull. Civ. V, n° 86 ; Soc. 25 oct. 2007, RJS 1/08, n° 12.

⁵⁷ Soc. 26 oct. 1994, Dr. Soc. 1995. 55.

⁵⁸ Soc. 28 mai 1997, RJS 8-9/97, n° 952.

(3) L.1224-1 条によらない労働契約の移転

仮に、事業の移転に際して労働法典 L.1224-1 条の適用要件が満たされない場合であっても、譲受人が譲渡人に雇用されていた労働者について、その労働契約の移転を実施することは妨げられない。すなわち、事業の移転に際して、譲渡人および譲受人との間の契約により、個別に労働契約の移転を実施することができる。

このほか、集団協定（労働協約）により、L.1224-1 条の適用が満たされない場合であっても、企業移転を実施する場合には、労働契約の移転が伴うものとする旨が定められている場合があるようである。こうした協定は、鉄道貨物取扱業、ケータリング業、清掃業等において存在しているようである。

なお、こうした、L.1224-1 条によらない労働契約の移転は、L.1224-1 条による移転とは重要な違いが存在する。すなわち、L.1224-1 条によらない場合、契約の移転は、その対象となる労働者の個別の同意なしに強制することはできないという点である⁵⁹。裏を返せば、労働者の同意が得られているのであれば、L.1224-1 条にもとづかない労働契約の移転についても、認められると考えられている⁶⁰。

⁵⁹ Soc. 2 nov. 1998, RJS 5/98, n° 572.

⁶⁰ Soc. 15 juill. 1998, RJS 10/98, n° 1180.