

フランスにおける企業内組合活動権の展開 (2)*

浜 村 彰

Ⅳ 組合代表者の任命

労働組合が企業内において組合活動を展開しようとする場合に、企業内の組織拠点である組合支部を設立するだけでは十分ではない。前述したように組合代表者が、法律上も、事実上も企業内組合活動の中心的担い手となる以上、これを任命せずしては組合活動を有効に展開することはできない。とするならば、企業外の組合が企業内に浸透して組合活動を展開しようとする場合には、実際には支部の設立よりも、組合代表者の任命の方がより重要な意味を持ってくる。この点を考慮してか、1968年法は、企業内組合支部の設立の場合と異なり、組合代表者の任命についてはかなり詳細な規定を定めていた¹⁾。組合代表者の任命の単位と人数、組合代表者の任命の手續、組合代表者の資格要件、任命をめぐる紛争の処理制度などがそれである。しかし、その後、組合代表者の任命をめぐる使用者側から膨大な数にのぼる訴訟が提起された。そしてこれらの事件において破毀院を中心とした判決例の多くは、法規定の文言に固執した形式的な判断を繰り返し、あたかも組合組織に対する不信感をあらわにするかのような見解を示してきたといわれる²⁾。このような判例の

硬直的な態度は、実際に組合組織が企業内に進出するうえでの大きな障壁となった。

こうした問題状況を踏まえながら、1982年10月法は、たんに法規定を修正するだけでなく、法制度的にも新たなタイプの組合代表者を導入するなどしてこれらの障壁をとり払ういくつかの立法的な解決をはかっている。そこで、以下では1982年10月法の改正内容に重点をおきながら、組合代表者の任命に関する法制度の概要を簡単に紹介することにする。

1 組合代表者の任命の単位と人数

企業内組合支部の設立の場合と異なり、組合代表者の任命については、企業または事業場のいずれかが任命の単位とされている。(L.412-13)。したがって、各々の事業場において50人以上の労働者が使用されている場合には、代表的な労働組合は、各事業場レベルでそれぞれ固有の組合代表者を任命することができる。それ故、組合代表者は、自ら任命された事業場に密着して日常的に組合活動を展開することが可能となる。

各々の組合(支部)毎の組合代表者の人数は、企業または事業場における労働者の人数を考慮してコンセイユ・デタ(Conseil d'Etat)のデクレ(命令)でこれを定めることとなっている。

* 本論文(1)、Ⅰ—Ⅲは「流通経済大学社会学部開校記念論文集」に収載。

1) 1968年法の下における組合代表者の任命に関する法的問題を検討した論文としては、cf. M. Boitel, Les droits syndicaux dans l'entreprise, Dr. Ouvr., 1970, p. 147 et suiv.; D. Lequet, La désignation des délégués syndicaux, I. C. E., 1973, p. 911; F. Saramito, La désignation des délégués syndicaux, Dr. Ouvr., 1976, p. 463; M. Petit, La désignation des délégués syndicaux, R. P. D. S.,

1978, p. 101; C. Moncada-Novak, Le contentieux de la désignation ou la présence syndicale dans l'entreprise, Gaz. Pal., 1979, II. Doctr., p.2.

2) cf. J.-M. Verdier, Réalisme, inhibition, défiance dans la jurisprudence relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, J. C. P., 1982, éd. C. I., n° 13806-II-C, p. 332 et suiv.

(L.412-13)³⁾。もっとも、1968年法の制定に際して組合組織側は、組合代表者の人数は、当該企業または事業場における各々の組合の組合員数に比例して、あるいは従業員代表者や企業委員会委員の選挙で各組合の推薦する候補者が獲得した投票数に比例して任命されることを要求していた。しかし、最終的には、全国レベルで代表的な組合組織が組合員数に関わりなく平等に取り扱われていることを理由に、企業内においてもこれと同様に取り扱われるべきとの判断から、組合員数に関わりなく企業または事業場で使用される労働者数に比例して決定されることになった⁴⁾。そして、現在、企業または事業場レベルの組合代表者の人数は、1982年10月法の施行にともなう1983年6月8日のデクレにより、1968年法のときよりも若干増加されて、表1のように定められている (R.412-1, 412-2 et

表 1

企業または事業場毎の労働者数	組合(支部)毎の組合代表者数
50から 999人まで………	1名
1000から1999人まで………	2名
2000から3999人まで………	3名
4000から9999人まで………	4名
10000人以上………	5名

412-3)⁵⁾。ちなみに、1987年12月時点で、企業規模別に実際に組合代表者が任命されている企

3) 1968年法の施行当初、組合代表者の人数は1968年12月30日のデクレによって次のように定められていた。

企業または事業場毎の労働者数	組合(支部)毎の組合代表者数
50人から1000人まで………	1名
1001人から3000人まで………	2名
3001人から6000人まで………	3名
6001人以上………	4名

4) Brethe de La Gressaye, La présence du syndicat dans l'entreprise, Dr. Soc., 1969, p. 157.

5) なお、このように法令によって定められた組合代表者の人数については、協約または協定によってより有利な条項を定めることができる (L.412-21)。N. Aliprantes, Le droit conventionnel relatif à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, Dr. Soc., 1979, p. 11-12によれば、1968年法の適用下において、組合代表者の人数を引き上げる協約はもとより、当初の組合の要求に沿って従業員被選出代表の選挙の際に獲得した投票率に従って組合代表者の人数を決定する方式を定める協約も締結されていたという。

表 2

企業の規模	適用企業数	組合代表者の任命された企業数(割合)
50から 99人	12343	4286 (34.7%)
100から199人	6498	3699 (56.9%)
200から499人	3728	2968 (79.6%)
500から999人	1169	1093 (93.5%)
1000人以上	791	768 (97.1%)
全 体	24529	12814 (52.2%)

表 3

全国組織	組合代表者の人数	割合
C. G. T.	12753	29.4%
C. F. D. T.	10602	24.4
C.G.T-F.O.	7967	18.4
C.F.E.-C.G.C.	6086	14.0
C. F. T. C.	3196	7.4
他の組合組織	2774	6.4

業の数とその全体で占める割合を示すと表2のとおりであり、さらに全国組合組織別の組合代表者の人数とその割合は表3のとおりである (出典: Les délégués syndicaux au 31 décembre 1987, Dossiers statistiques du travail et de l'emploi N° 50-juillet 1989, Liaisons Sociales, Législation Sociale, (N), n°6284 du 18 septembre 1989, p.2 et 4)。

2 組合代表者の種類

組合代表者の任命に関して1982年10月法が行った改正のうち、最も注目すべきものは、企業または事業場レベルの組合代表者に加えて、新たに次の3つのタイプの組合代表者を創設したことである。

(1) 組合代表者の職務を兼務する従業員代表者 その一つとして、50人未満の企業において新たに従業員代表者を組合代表者として任命することとした。これは、すでに述べたように(Iの1の(1)) 組合代表者の任命については中小企業に過重な負担をかけないことを考慮して労働者数50人の要件を維持した代わりに、50人未満

の企業については従業員代表者に組合代表者の職務を兼務させることにしたものである⁶⁾。今後、組合代表者として任命された従業員代表者は、企業内において公然と組合活動を展開することができる。但し、その際、組合代表者としての有給活動時間 (crédit d'heures) は認められていないから、協約の別段の定めのある場合をのぞいて、従業員代表者として認められた有給活動時間を割いて組合活動にあてなければならない (L.412-11, al.4)⁷⁾。

(2) 補充的組合代表者

その二つは、補充的組合代表者 (délégué syndical supplémentaire) の承認である。すなわち、500人以上の労働者を使用する企業において、企業委員会の選挙のときに工員 (ouvriers) および職員 (employés) の選挙人団で1名以上の当選者 (その推薦した企業委員会委員) を獲得し、さらに他の2つの選挙人団、つまり職長等 (agents de maîtrise, techniciens) の選挙人団と管理職等 (cadres, ingénieurs, chefs de service) の選挙人団のいずれか一つにおいて少なくとも1名の当選者を獲得した全ての代表的な組合は、これらの2つの選挙人団 (職長等の選挙人団と管理職等の選挙人団) のい

れかにひとつ所属する組合員の中から1名の補充的組合代表者を任命することができる (L.412-11, al.3)。

この補充的組合代表者の承認により、C.G.C (Confédération générale des cadres=管理職総同盟) 以外の、C.G.T や C.F.D.T などの一般的な組合組織に加入している管理職の組合員も独自の組合代表者を持ちうるようになった。つまり、それまで全国レベルで代表的な組合組織とされている C.G.C に加入している管理職組合については、企業内において自動的に代表的とみなされて (L.412-4, al.2) 独自の組合代表者を任命することができたが、C.G.T や C.F.D.T などの様々な職階 (catégorie) の労働者から組織されている全国組織に加盟している組合の場合には、そこに加入している管理職組合員について独自の組合代表者を任命することが著しく困難であった。というのは、たとえば、C.G.T などの同一の全国組織に加盟している工員組合と管理職組合が代表性の推定によりそれぞれ独自の組合代表者を任命しうるか否かが問題となったときに、破毀院は、同一の全国レベルで代表的な組合組織に加盟している複数の組合は、かかる資格に基づき、それらの組合全体で、法令で定められた人数を超えて組合代表者を任命することはできないとのきわめて厳しい判断を下していた⁸⁾からである。これによると、たとえば500人の労働者を使用する企業においては、組合全体で1名の組合代表者しか任命しえないから、工員組合が組合代表者を任命した場合には、管理職組合は自らの組合代表者を任命することができないことになる。また企業規模に応じて複数の組合代表者 (たとえば5名) を任命しうる場合でも、C.G.C はそれに応じた数の組合代表者 (5名) を任命することができるのに対して、C.G.T や C.F.D.T は、たとえ当該企業

6) これは50人未満の労働者しか使用しない企業に限って認められるものであるから (L.412-11, al.3), 全体として50人以上の労働者を使用するがぎり、たとえ当該企業の各事業場が50人に満たない場合であっても当該事業場毎に従業員代表者を組合代表者として任命することはできない (Soc., 8 mars 1984, Dr. Soc., 1985, p. 476).

cf. J. Savatier, Effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et représentation syndicale, Dr. Soc., 1985, p. 474.

7) ただし、破毀院社会部は、組合代表者として任命されるのは正式の従業員代表者 (délégué du personnel titulaire) に限られ、それが職務を遂行しえないときの代行者として選出される副従業員代表者 (délégué du personnel suppléant) は、正式の従業員代表者と異なり固有の有給活動時間を与えられていないから、組合代表者として任命されえないとの判断を下している (Soc., 4 juill. 1983, J. C. P., 1984, II. 20179, note B. Tyssié). とはいえ、1984年11月30日付の行政通達のように、協約によって、副従業員代表者を組合代表者として任命し、その職務の遂行について特別の有給活動時間を与える旨の条項を規定することは可能である (Circulaire D. R. T. n° 13 du 30 novembre 1984-Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle., Dr. Ouvr., 1985, p. 128).

8) Soc., 19 déc. 1972, Dr. Soc., 1973, p. 382, obs. J. Savatier; cf. Soc., 2 avril 1981, Bull. civ., n° 325, p. 244; N. Alvarez, Le délégué syndical supplémentaire du personnel d'encadrement dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, Dr. Soc., 1983, p. 434.

内においてC.G.Cと比べてより多くの管理職を組織化している場合であっても、それと同じ数だけの管理職の組合代表者を任命することはできないのである。

1982年10月法による補充的組合代表者の創設は、このような判例の硬直的な態度に基づく組合間の不平等を是正して、管理職の組合代表の複数主義(pluralisme)を実現することを目的としている⁹⁾。今後、C.G.TやC.F.D.Tといった様々な職階からなる組合組織に加入している管理職の組合員も、これにより独自の組合代表者を持ちうることとなった¹⁰⁾。

(3) 企業中央組合代表者

新たに制度化されたもう一つの組合代表者は、企業中央組合代表者(délégué syndical central d'entreprise)である。少なくとも2000人の労働者を使用し、それぞれ50人以上の労働者を使用する少なくとも2つの事業場をもつ企業において、各々の代表的な組合は、事業場レベルの組合代表者とは別個に1名の企業中央組合代表者を任命することができる。また、かかる場合で、企業全体の労働者数が2000人未満のときには、各々の代表的な組合は、企業中央組合代表者の職務を遂行させるために事業場レベルの組合代表者の中から1名をこれに任命することができる。(L.412-12)。

この制度は、異なった地域に複数の事業場(50人以上)を有する企業の場合に、事業場単位で任命される組合代表者は各事業場で労働者に密着した組合活動を展開できる反面、企業全体のレベルでなされる重要な決定については有効に対処しえないという実状を考慮したものであり、

組合の代表するレベルと重要な企業決定のなされるレベルとの間にある隔たりを縮めることを目的としている¹¹⁾。今後、事業場レベルの組合代表者の直接の交渉相手である事業場の長が決定権を有しない交渉事項については、企業全体レベルで任命される企業中央組合代表者が企業長と直接交渉することになる。「良好な契約政策と事業場間の良好な調整のために、中央組合代表者が必要となる」のである¹²⁾。

以上述べてきたように、1968年法の下においては企業または事業場レベルの組合代表者しか認められていなかったが、1982年10月法の改正により表4の示すように企業規模に応じていくつものタイプの組合代表者がいわば重疊的に存在することになった¹³⁾。

3 組合代表者の任命手続

(1) 組合代表者の任命権者

組合代表者の任命権を有するのは、代表的な労働組合である(L.412-11, al.1)。さきに述べた新しいタイプの組合代表者についても同様である(L.412-11, al.3 et 4, L.412-12)。

組合代表者の任命権が、企業内組合支部や支部構成員ではなく、代表的な組合(実際上、その多くは地域組合)に帰属するという点については、企業内組合支部について述べたのと同様に、企業内に代表的な労働組合を浸透させるという1968年法の政策目的もさることながら、なによりも労働組合側が、組織統制上、これを強く求めたという背景的な事情に留意する必要がある。1968年法の制定に際して、労働組合側は、

9) J. O. Débats, A. N. 25 mai 1982, p. 2526; S. Lanselle, Le syndicat dans l'entreprise, Liaisons Sociales, N. S., n° 10393, Le statut juridique des syndicats et Le syndicat dans l'entreprise, 1989, p. 102-3.

10) なお、C. G. Cは、このような補充的組合代表者を任命することはできない。本規定は、企業委員会の選挙の際に、工員や職員の選挙人団において1名以上の企業委員会委員を獲得することを要件としているが、C. G. Cは、当該選挙人団でそもそも企業委員会委員を獲得することができないからである(C. Desset, Les droits syndicaux à l'entreprise, R. P. D. S., 1982, p. 267)。

11) J.-M. Verdier, La présence syndicale dans l'entreprise et la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, Dr. Soc., 1983, p. 40 (以下、Verdier, La présence syndicale dans l'entreprise, op. cit., と記す)。

12) J. O. Débats, A. N. 25 mai 1982, p. 2662.

13) なお、これらの様々なタイプの組合代表者は、「組合代表者」であるという点では従来の組合代表者となんら異なることはないから、以下で述べる組合代表者の任命手続をはじめとした組合代表者の任命に関する法制度は、特にことわりのない限り、すべての組合代表者に当てはまる。

表 4

企業の労働者数	各々の代表的組合が任命できる組合代表者
49 人以下	組合代表者の任務を兼務する従業員代表者 (1名)
50 ~ 99 人	企業レベルの組合代表者 (1名)
100 ~ 499 人	・企業または事業場レベルの複数の組合代表者 (事業場数およびそこで使用される労働者数に応じて異なる) 企業中央組合代表者の職務を兼務する事業場レベルの組合代表者 (1名)
500 ~ 1999 人	企業または事業場レベルの複数の組合代表者 (同上) ・企業中央組合代表者の職務を兼務する事業場レベルの組合代表者 (1名) ・職長または管理職の補充的組合代表者 (1名)
2000 人以上	・企業または事業場レベルの複数の組合代表者 (同上) ・企業中央組合代表者 (1名) ・職長または管理職の補充的組合代表者 (1名)

既存の組合組織のヒエラルシーと規律を維持するために、企業内組合支部設立の決定権を握り、それを地域組合の下部機関として位置づけたのと同様に、組合代表者に関しても企業内組合活動の実際の指導機関としての位置づけを与えて、その任命権を自らに帰属させようとしたのである¹⁴⁾。とはいえ、分権化 (décentralisation) を原則とするフランス組合組織の体質を考慮するならば¹⁵⁾、法制度的に組合代表者の任命権を組

合が掌握しているからといって、短絡的に企業内組合組織が組合の強い統制下におかれていると考えてはならないであろう。實際上、組合代表者の任命は、形式的には地域組合の名の下で行われながらも、支部組合員の集会や討議を経た後、あるいは事後的に組合員総会の批准を得ることを前提として組合支部の指導機関 (支部事務局など) によって行われることが少なくないとされている¹⁶⁾。

(2) 組合代表者の任命手続と任命の効果

組合代表者の任命については、次の3つの手続が定められている。これは後述するように組合代表者の任命には一定の法的効果がともなうために、その効果の発生日を明確にして余計な紛争を防止することを目的としている。

第1に、組合代表者の氏名は、企業長に通知されなければならない (L.412-16, al.1)。任命の通知の具体的な方式はデクレで定められており、それによると、配達証明書付き書留郵便 (lettre recommandée avec demande d'avis de réception) かあるいは受領証と引き換えに企業長に配達される郵便 (lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé) によって行わなければならない (D.412-1, al.1)。配達証明書または受領証に記載された日付は、当事者間で証拠能力 (faire foi) を有する (同, al.2)。

14) Brethe de La Gressaye, op. cit., p. 157. しかし、この組合側の要求はすんなりと実現されたわけではない。1968年法の国民議会の審議の際に、組合支部の構成員が秘密投票によって組合代表者を選出するという修正案が一旦は可決されたが、1968年法の可決直前にいたって、かかる規定が組合内部自治への介入となること、団体が自らの代表を選出することにつき秘密投票を義務づける法規定がこれまで他に存在しないことなどを理由に、政府によって原案通りに戻すことが提案され、最終的に組合に任命権を与える現在の法規定が可決されたという経緯がある (J. O. Débats, A. N. 5 déc. 1968, p. 5088 et 5104-5).

15) たとえば、C. G. T などの全国組合組織 (confédération) は、下部組織である職業別連合 (fédération) の行動を統制するというよりも、むしろそれを調整することを主眼とし、また職業別連合は、それに加盟する単位組合に対して広範囲にわたる自治権を認めているといわれる。さらに、フランスの組合運動の基本的特徴の一つとしてミリタンのサンディカリズム (syndicalisme de militants) としばしばいわれるように、組合活動を実際に支えているのは下部の日常的な活動を指導しているミリタン (自覚的な少数の組合活動家) であり、組合組織に対する「彼らの自立性は強く、情報と助言を求めることはあっても指令に押しつぶされることはない」ともいわれ、「全く官僚的でない」体質が、フランスサンディカリズムの伝統であるとされている (J.-D. Reynaud, Les syndicats en France, t. I, Seuil, 1975, p. 126 et 136.)

16) Boitel, op. cit., p. 153.

第2に、組合代表者の氏名は、企業または事業場内の一般従業員や他の組合組織に周知させるために組合通信に当てられた組合掲示板に掲示しなければならない (L.412-16, al.1)。

第3に企業長に対してなされた通知の写しは、同時に当該管轄の労働監督官またはこれに代わる行政官庁に送付されなければならない (同, al.2)。

これらの3つの手続は、組合代表者の交代または職務の終了の場合にも適用される (同, al.3)。

これらの任命手続のうち、最後の労働監督官に対する通知の写しの送付は、監督官の行政監督上の便宜を図るためのものであるから、それを行わなくともいかなる法的サンクションも受けない¹⁷⁾。これに対し、使用者と一般従業員および他の組合に対する通知の手続は次に述べるような一定の法的な効果をとまう。

まず、使用者に対する効果として、先の手続にしたがい組合代表者の氏名が通知された場合には、その時点から組合代表者は解雇に関する特別の保護 (L.412-18) や有給活動時間 (L.412-20) を享受することができる。と同時に使用者は、その時点から15日以内に組合代表者の任命に関する不服申立をしなければ、以後この点について争うことができないことになる (L.412-15)。使用者に対するこのような任命の効果が発生するのは、正確には使用者に対して組合代表者の氏名を通知する郵便に備え付けられた配達証明書または受領証に記載された日付である¹⁸⁾。したがって、使用者はこの日以降、労働監督官の許可を得たうえでなければ組合代表者を解雇することができず、またこの日を起算日として15日以内に訴えを提起しなければ、以後、組合代表者の任命を争うことができなくなる (逆にいえば、組合がかかる手続を履践しない限り、組合代表者はかかる解雇の保護を受けることができなく、またいつまでも使用者側

から任命に関する争いを提起されることになる)。

これに対し、組合掲示板への組合代表者の氏名掲示の手続は、従業員や他の組合に組合代表者の氏名を周知させる一種の公開措置 (mesures de publicité)¹⁹⁾たる性格を有するから、これを行わなくとも使用者に対する手続が履践されている限り、組合代表者の任命の効力は発生し²⁰⁾、組合代表者は解雇の保護の適用などを受ける。ただ、後述するように一般従業員や他の組合組織も組合代表者の任命の要件に関して訴えを提起することができるから、その限りでこの手続はこれらのものについての不服申立の期間 (15日間) を開始させる効果を持つことになる²¹⁾。

4 組合代表者の資格要件

労働者が組合代表者として任命されるための資格として、現在、労働法典は、(イ)年齢が満18歳以上であること、(ロ)当該企業で少なくとも1年間労働していること、(ハ)選挙法典5条および6条に定めるいかなる有罪判決も受けたことがないことの3つの要件を定めている (L.412-14, al.1)。これらの要件のうち、(イ)と(ハ)の要件は規定が明確なために適用にあまり紛れがないのに対し²²⁾、(ロ)の要件については、1968年法以来、数多くの訴訟が惹起され、1982年10月法はこの点に関して一定の立法的解決をはかっている。そこで、以下では「当該企業で少なくとも1年

19) N. Catala, *l'entreprise*, Traité de droit du travail publié sous la direction de G. H. Camerlynck, t. IV, D., 1980, p. 780 (以下, Catala, *l'entreprise*, op. cit., と記す)。

20) Soc., 28 mai 1975, Dr. Ouvr., 1976, p. 158.

21) Soc., 10 déc. 1969, Dr. Soc., 1970, p. 231, obs. J. Savatier; Soc., 6 oct. 1971, Dr. Soc., 1972, p. 119, obs. J. Savatier.

22) (ハ)の「選挙法典5条および6条に定めるいかなる有罪判決も受けたことがないこと」という要件は、従業員代表者や企業委員会の選挙人および被選挙人について定められているのと同様である。ここでいう有罪判決 (condamnation) とは、具体的には重罪 (crime) と軽罪 (délit) をさしており、前者に当たるものとしては、殺人罪、強盗罪、反逆罪などがあり、後者には、傷害罪、窃盗罪、脅迫罪、詐欺罪などがある。

17) J. Savatier, obs., Dr. Soc., 1972, p. 120.

18) Soc., 2 mai 1973, Dr. Soc., 1974, p. 148, obs. J. Savatier.

間労働していること」²³⁾という(ロ)の要件に絞って、組合代表者の資格要件をめぐる法的問題を整理することにする。

(1) 任命の通知と解雇の通告の交錯

この要件をめぐる最も困難な問題は解雇との関係で提起された。もとより企業で労働していることが要件とされている以上、原則として解雇された労働者が組合代表者として任命されえないことはいうまでもない。前述したように組合代表者の任命の効力は、使用者が任命の通知を受領したときに発生するのであるから、使用者がこれを受領する前に当該労働者に対して解雇の通告を行っていた場合には、当該解雇が適法である限り、任命の効力は発生しない²⁴⁾。

しかし、使用者の解雇の通告と組合代表者の任命の通知が交錯して、時間的にほとんどかわりない場合には、いずれが早いかを確定することが困難となる。さらに、この問題は、1973年7月13日の解雇規制法が制定されてから、一層

複雑となった。当法は、使用者が労働者を解雇しようとするときには、解雇の決定を行う前に書留郵便により当該労働者を呼び出して解雇理由を説明し、またその際に当該労働者の弁明を聞かなければならないと定め、かかる事前の聴聞手続を経て解雇の通告をなすことを法的に義務づけた(L.122-14 et 122-14-1)。もちろん、このような解雇手続の開始前に任命がなされた場合には、それが有効であることについてはなんら疑いがないが²⁵⁾、使用者がかかる解雇の事前手続を開始したが、まだ解雇の通告をなすにいたっていないときに、組合が当該労働者を組合代表者として任命した場合には困難な問題が生じる。この場合、当該労働者はまだ最終的に解雇されていないから任命が有効であるとする、組合代表者に関する解雇保護規定が適用されて、使用者は、労働監督官の許可を得ない限り当該労働者を解雇できないことになる²⁶⁾。このように解雇手続が開始された後に組合代表者が任命されたような場合には、使用者による解雇の通告が任命の通知の受領前になされたか否かという従来の基準では割り切れないことになる。そして、えてして使用者側は、当該労働者が組合代表者として任命される前に先手を打って解雇しようとし、それに対し組合側は当該労働者が解雇される前に組合代表者に任命して特別の保護下におこうとする傾向がないわけではなかったから、この問題はますます厄介なものとなった。

この問題について破毀院は、一貫して組合側に厳しい態度を示した。すなわち、組合代表者の任命は、労働者の一般的な利益の擁護を目的としていなければならない、当該労働者の個人的な保護をもつばら目的としているときにはかかる任命は無効であるとした²⁷⁾。そして、組合代表者の任命が当該労働者を個人的に保護するた

23) 1968年法が、組合代表者として任命される労働者の資格として「当該企業で少なくとも1年間労働していること」という要件を定めたのは、組合代表者が「企業または事業場内において」組合を代表することを職務としているということに基づく(Brethe de La Gressaye, op. cit., p. 157)。但し、このうちの1年間の勤続の要件は、「企業の創立または事業場の新設の場合には4カ月に短縮される」(L.412-14, al.2)。また派遣元企業における勤続年数の要件は、派遣労働者については6カ月とされ、「当該勤続年数は、組合代表者の任命に先立つ18カ月の期間中に派遣労働契約によって派遣元企業に雇用された期間を総計して算定される。但し、この期間は企業の創立または事業場の新設の場合には6カ月に短縮される」(同上)。

また、当該企業で「労働している」労働者は、その雇用形態がなんであれ、1年間の勤続の要件を満たしている限り、すべて組合代表者として任命される。したがって、正規の従業員他に徒弟労働者やパートタイマー、有期労働契約で雇用された労働者も組合代表者として任命される。1年間の勤続の要件は、単一の労働契約だけではなく、複数のそれぞれ別個の契約の継続によっても充足される(Soc., 17 mars 1976, Dr. Ouvr., 1978, p. 227)。但し、派遣元企業から派遣された労働者については、判例上、派遣先企業の労働者ではないから派遣先企業において組合代表者として任命されえない(Soc., 7 mai 1987, L. S. n° 5963, 18 juin 1987)とされている。

24) Soc., 9, avril 1973, Dr. Soc., 1974, p. 147, obs. J. Savatier; それ故、解雇通告書が使用者による任命の通知の受領前にかりに数時間でも早く発送された場合には、かかる任命は無効となる(Soc., 28 nov. 1973, Dr. Soc., 1974, p. 341, obs. J. Savatier)。

25) Soc., 12 janv. 1977, Dr. Ouvr., 1978, p. 84.

26) J.-C. Javillier, Droit du travail, Paris, L. G. D. J., 1978, p. 442; Saramito, op. cit., p. 469.

27) Soc., 17 déc. 1974, Dr. Ouvr. 1975, p. 418; Soc., 25 avr. 1974, Dr. Ouvr. 1974, p. 430.

めの策略 (manœuvre) または不正行為 (fraude) としてなされたか否かは、事前の組合活動の実績によって判断されるとした²⁸⁾。さらにその後、破毀院は、たとえ使用者による解雇手続がまだ開始されていない場合であっても、解雇のおそれを予防するために労働者個人の保護を目的として任命が行われた場合には、かかる任命は不正な性格をおびうるとの判断を示すにいたった²⁹⁾。前述したように少なくともそれまで解雇手続が開始される前の任命が有効であることについては疑いがなかったにもかかわらず、この判決によれば、解雇手続の開始前になされたすべての任命について解雇のおそれを防止するためになされたか否かを判断しなければならないことになる³⁰⁾。

1982年10月法は、このような組合代表者の任命について判例の示した不信を除去すると同時に、使用者による先手を打った妨害を排除するために次のような改正を加えた³¹⁾。

まず、第1に「労働者がL.122-14で定める解雇の事前の面談に呼び出される前に、……使用者に対して組合代表者の任命を通知する組合の郵便が使用者が受領していた場合には」、労働監督官の許可なしに当該労働者を解雇することはできない (L.412-18, al.6) と定めた。この規定により、その一つとして、組合代表者の

任命が、たとえわずかでも解雇の事前の面談の呼び出し (解雇手続の開始) の前に行われた場合には、かかる任命についてはいかなる不正行為の疑いもかけられないことが明確になった。これがさき上げた破毀院の見解を退けるものであることはいうまでもない。その二つとして、それまで、使用者が組合代表者の任命の通知を受領する前に、解雇の通告を当該労働者に発送していた場合にはかかる任命は無効とされていたが、今後は、たとえ使用者が労働者に対して事前の面談に呼び出す郵便を発送した後であっても、当該労働者がそれを受領する前に (「面談に呼び出される前に」)、使用者が任命の通知を受領していた場合には、任命の効力が発生することとなった。したがって、これからは、使用者の解雇の通告 (面談の呼び出しの郵便) の発送ではなく、労働者がかかる呼び出しの郵便を受領した日付 (時刻) と使用者が任命の通知を受領した日付 (時刻) とが比べられることとなり³²⁾、後者がわずかでも早い場合には組合代表者の任命は有効となる。この逆の場合、すなわち、労働者が面談の呼び出しの郵便を受領した (解雇手続が開始された) 後の、使用者による任命の通知の受領 (組合代表者の任命) は原則として無効となる。しかし、このような場合であっても、次のような例外的な取扱いが定められていることに注意する必要がある。

第2に、1982年10月法は、たとえ労働者が面談の呼び出しを受領した (解雇手続が開始された) 後に、使用者が任命の通知を受領した (組合代表者の任命がなされた) 場合であっても、あらかじめ「当該労働者が組合代表者として任命される間近である (imminence) ことを」使用者が知っていたことを立証した場合には、任命の効力を認めることとした (同)³³⁾。先の規定によると、原則としてこのような場合には任命は無効となるが、本規定は、当該労働者が組

28) すなわち、組合代表者の任命と解雇の通告(呼び出し)はたまたま一致したにすぎず、組合代表者の任命が「当該企業の労働者のためにかなり以前から行われてきた組合活動の結果」として行われた場合 (Soc., 24 juill. 1974, Dr. Ouvr., 1975, p. 291), あるいは当該労働者がそれまで実際に組合活動を行っていた場合には (Soc., 17 déc. 1975, Bull. civ., n° 615, p. 517), かかる任命は有効であるが、それ以前にいかなる組合活動も行われていないような場合には、かかる任命は、もっぱら解雇を妨害することを目的とした策略または不正行為とみなされて無効と判断された (Soc., 20 nov. 1975, Dr. Ouvr., 1976, p. 410).

29) Soc., 22 juill. 1981, Bull. civ., n° 755, p. 560.

30) F. Saramito, Les apports de la loi du 28 octobre 1982 au droit syndical, Dr. Ouvr., 1983, p. 180.

31) J.-M. Verdier, syndicats et droit syndical, vol. II: le droit syndical dans l'entreprise, Traité de droit du travail publié sous la direction de G. H. Camerlynck, t. V, 2° éd. D., 1984, p. 268. (以下では、Verdier, syndicats et droit syndical, vol. II, op. cit., と記す)

32) Verdier, La présence syndicale dans l'entreprise, op. cit., p. 42.

33) Ibid.

合代表者として任命されることを使用者が事前に察知し、先手を打って（任命の通知を受領する前に）当該労働者を解雇しようとすることを防止するという狙いを持っている。

以上のように、1982年10月法は、組合代表者の任命の通知と解雇の通告の交錯問題について、不正な任命と不当な解雇の両者を防止することを目的として、解雇手続が開始されて（労働者による面談の呼び出しの受領）以降の組合代表者としての任命（使用者による任命の通知の受領）を原則として無効としつつも、例外的に、当該労働者が代表として任命されることを使用者が察知していた場合には、解雇手続開始以降の任命も有効とすることによって問題の解決をはかろうとしている。かかる基準が、従来のえてして裁判官の主観が入り込みやすかった判例上の基準（組合代表者としての任命が労働者の個人的な保護を目的としているか否か）よりも、はるかに紛れが少ないことは明らかであろう³⁴⁾。

(2) 解雇予告期間中の組合代表者としての任命

それでは、正式な解雇手続を経て適法に解雇された労働者はいかなる場合であっても組合代表者として任命されえないのであろうか。もちろん、当該解雇が労働者の重大な非行（faute grave）に基づく場合には、解雇予告期間（délai-congé）を経ることなく、労働契約は即時に解約（rompre le contrat sur-le-champ）されうるから、当該被解雇労働者は組合代表者として任命されることはできない³⁵⁾。これに対し、解雇予告制度（L.122-6）が適用される通常の解雇の場合には、予告期間が満了するまで労働契約は存続すると考えられているから、かかる期間中、当該労働者は組合代表者として任命さ

れうる³⁶⁾。但し、すでに適法に解雇されているから、かかる任命は当該解雇の効力になんら影響を与えるものではない。したがって、予告期間の満了によって労働契約が終了するとともに組合代表者としての任命の効力も消滅することになる³⁷⁾。

しかし、使用者が解雇予告を行わないで、予告手当（indemité compensatrice）を支払って労働者を即時解雇（congédiement immédiat）したときには（L.122-8）、困難な問題が生じる。従来の判例学説上の通説によると、予告手当（労働者が予告期間中に労働したならば取得したであろう給与額と同額の手当）の支払いによる予告期間中の労働の免除は（dispense）、労働契約の終了する期日を早める効果を持たないとされているから³⁸⁾、労働契約は予告期間の満了する期日まで存続し、したがって当該労働者は、かかる期間中、組合代表者として任命される資格を保持すると考えられていた³⁹⁾。ところが、これに対し、破毀院は、1971年2月24日の社会部判決において、予告期間中の労働を免除された被解雇労働者は、組合代表者に任命された時点において「企業内で労働していない」のであるから、「組合代表者として任命されるための要件をもはや満たしていない」として、予告期

34) cf. J. O. Débats, A. N. 28 mai 1982, p. 2693 et suiv.

35) Trib. inst. Marseille, 3 févr. 1969, Gaz. Pal. 1969, I, 139; フランスの解雇法制については、山口俊夫「フランスの新解雇保護法」学会誌44号、保原喜志夫「フランスの解雇の法理に関する一考察」労協189号、野田進「フランス解雇法改正の法理論的背景」阪大法学118・119号、同「労働者の非行を理由とする解雇」阪大法学122号などを参照。

36) Soc., 1 juin 1976, Bull. civ., n° 342, p. 283; J.-M. Verdier, Syndicats, Le droit syndical dans l'entreprise, Traité de droit du travail publié sous la direction G. H. Camerlynck, 2^e éd. D., 1979, p. 97 (以下では, Verdier, Le droit syndical..., op. cit., と記す); Saramito, La désignation des délégués syndicaux, op. cit., p. 469; Catala, l'entreprise, op. cit., 776; 労働法典上, 解雇予告期間は, 勤続2年以上の労働者については2カ月とされ, さらにこの期間は労働協約などによりこれを超えて数カ月にわたって延長されうるから (L.122-6), 解雇予告期間中の組合代表者の任命は単なる理論的な問題ではなく, 実益のある問題なのである。

37) Soc., 20 mai 1981, Dr. Ouvr., 1982, p. 111; J. Savatier, obs., Dr. Soc., 1971, p. 464; Saramito, Les apports de la loi du 28 octobre 1982 au droit syndical, op. cit., p. 179.

38) cf. C. Orliac, Date de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée, Dr. Soc., 1969, p. 283.

39) Verdier, Le droit syndical..., op. cit., p. 97; Savatier, obs., préc.

間中の任命を無効と判断するにいたった⁴⁰⁾。

しかし、学説の多くはこれに批判的であった。とりわけ、その後制定された1973年の解雇規制法が、従来の通説を受け入れて、予告手当の支払いは「契約の終了する期日を早める効果を持たない」とし、「したがって、使用者による予告期間中の労働の履行の免除は、予告期間の満了まで、労働者が労働したならば取得したであろう給与および諸利益の減少をもたらしてはならない」(L.122-8, al.2 et 3)と規定するにいたっただけに、破毀院の見解は従来よりもまして学説の強い批判を浴びることになった。本規定でいう「諸利益 (avantages)」の中に組合代表者として任命される資格が含まれると解されるならば、先の破毀院判決が本規定と完全に対立することは明らかであるし⁴¹⁾、本規定はかかる破毀院判決を無効なものとしたという見解も主張されている⁴²⁾。しかし、破毀院は、その後の判決においても立場を変えていない⁴³⁾。この点について、1982年10月法はなにも改正を加えていないから、かかる判例と学説の対立は今日においてもそのまま持ち越されていると見てよいであろう。

5 任命に関する紛争処理制度

1968年法は、組合代表者の任命の要件に関する法的紛争について、迅速、簡略かつ低廉な解決を図るために特別の紛争処理制度を定めた⁴⁴⁾。

40) Soc., 24 févr. 1971, Dr. Soc., 1971, p. 463, obs. J. Savatier; D. 1971, p. 361, note J.-J. Dupeyroux; 本判決は、組合代表者として任命される資格について、労働契約の効力の存否というよりも、任命された時点において当該企業で実際に労働していたか否かという点を重視したのであり、たとえ契約が存続するにせよ、労働者が労働を行っていない限り、組合代表者として任命されえないと判断したのである。

41) A. Brun et H. Galland, Droit de travail, t. II, 2^e éd. Sirey, 1978, p. 340.

42) Verdier, Le droit syndical..., op. cit., p. 98.

43) Soc., 12 juin 1974, J. C. P., 1974, II, 17940, note H. Groutel.

44) この制度は、当初、国民議会で可決された法案には含まれておらず、上院審議の段階で新たに付け加えられたものであり (J. O., Débats, Senat, 18 déc. 1968, p. 2107 et suiv.), 従業員代表者や企業委員会委員の選挙の争いに関する法制度にほばならうものである (L.423-15, R.423-3, L.433-11, R.433-4)。

1982年10月法は、これを基本的に維持しつつも、後述するように特に組合代表者の任命の争いを提起する期間に関して重要な改正を行っている。現在における当制度の概要を示すと以下のとおりである。

(1) 制度の基本的な概要

組合代表者の任命の要件に関する争い⁴⁵⁾を管轄するのは、任命が行われた地にある小審裁判所 (tribunal d'instance) であり⁴⁶⁾、当裁判所が最終審としてこれを裁判する (L.412-15, al.1)。この争いは、小審裁判所の書記課 (secrétariat-greffe) への単なる陳述によって申し立てられる (R.412-4, al.1)。この争いは、使用者はもちろんのこと、他の組合や一般の労働者も申し立てることができる⁴⁷⁾が、ただし組合が任命の通知を行ってから15日以内に提起されたときに限り受理される (L.412-15, al.1)。

申立を受けた小審裁判所は、すべての関係当事者に対して3日前になされる単なる通知 (simple avertissement) によって、訴訟費用なしにかつ訴訟の方式をとることなく、10日以内に裁判を行う (L.412-15, al.3)。小審裁判所の決定は、配達証明書付きの書留郵便によって、3日以内に裁判所書記課によって通知される (R.412-4, al.3)。この決定は、破毀院にかけることができるが (L.412-15, al.3)、上告の期間は、10日間以内であり、新民事訴訟法典の999条ないし1008条に定める要件に従って受理され、裁判される (R.412-4, al.4)。

組合代表者の任命の要件に関する争いに限定されているとはいえ、小審裁判所が実際に管轄する訴訟の範囲は広範囲にわたる。労働者が組合代表者として任命されるための資格要件はも

45) 1968年法では、法律上の組合代表者の任命に関する争いについてしか定められていなかったが、1982年10月法は、協約上の組合代表者の任命に関する争いについても小審裁判所が管轄するものとしている (L.412-15, al.1)。

46) 小審裁判所は、民事通常裁判所のひとつとして、県内の各々の郡 (arrondissement) 毎に設置された、重要性の2次的一般民事事件を取り扱う下級裁判所であり、わが国の簡易裁判所に類似するものである。詳しくは、山口俊夫『概説フランス法(上)』294頁以下参照。

47) Soc., 22 juin 1975, Bull. civ., n° 426, p. 364.

ちろんのこと、その前提要件ともいうべき企業または事業場の従業員数の要件⁴⁸⁾、組合代表者の人数を規定する単位事業場の認定⁴⁹⁾、組合代表者の任命権者たる労働組合の代表性の認定⁵⁰⁾、組合代表者の有給活動時間の算定のために必要とされる事業場の労働者数の計算⁵¹⁾など、その他法律が組合代表者を任命するにあたって必要としているすべての要件に及ぶ⁵²⁾。

(2) 任命に関する争いの除斥期間

組合代表者の任命をめぐる紛争処理制度に関して最も問題となったのは、任命に関する不服申立 (contestations) の期間または除斥期間 (délai de forclusion) についてである。1968年法は、組合代表者に対して職務遂行に際しての最低限の安全をできるだけ早く確保することを目的として⁵³⁾、組合代表者の任命に関する不服申立は、「組合代表者が任命されたときから15日以内になされたときに限り受理される」と定めた (旧 L.412-13, al.1)。この規定によると、この期間を経過した後のすべての不服申立は遅滞したものとして受理されないから、以後、組合代表者の任命は確定的なものとなるはずである。この点については、当初、判例もこのように解していた。破毀院刑事部は、1968年法は、使用者に対して組合代表者の任命について小審裁判所に不服申立を行う権能を認めたと、その代わり他の方法によって組合代表者の職務の遂行を妨害することを禁止したとし、かかる期間中に訴えをおこさなかったにもかかわらず、後で当該任命は違法であると主張して組合代表者の活動を妨げた使用者の行為を妨害罪にあたりと判示した⁵⁴⁾。

しかし、その後、破毀院は、刑法学者によってなされた批判を考慮してか⁵⁵⁾、その立場を180度転換した。すなわち、企業の労働者数が50人以下であったにもかかわらず、除斥期間中に組合代表者の任命について訴えを提起しなかった使用者が、後に労働監督官の許可をえることなく当該組合代表者を解雇して妨害罪の訴追を受けたという事案において、破毀院刑事部は次のように判示して、妨害罪の成立を認めた原審判決を破棄した。使用者は、「刑事裁判所において、訴追された事実から可罰性 (caractère punissable) を除去することができるような抗弁 (exception) を申し立てる権利」を有する⁵⁶⁾。かくして使用者は、このような破毀院の判例変更により、除斥期間の経過後においても、妨害罪の訴追を受けた場合には、組合代表者の任命の違法性を主張して刑事訴追を免れることができるのであり、また、民事事件の場合でも、たとえば任命の無効を主張して、労働監督官の許可をえることなく組合代表者を適法に解雇しうることとなったのである⁵⁷⁾。

このような判例の後退に対して、1982年10月法は、当初の破毀院判決の立場を採用することによってこれをもとに引き戻した。すなわち、本法は、組合代表者の任命に関する不服申立は、組合代表者の任命の手続がなされたときから15日以内に提起されたときに限り受理されるとい

48) Soc., 13 déc. 1972, D. 1973, Somm. p. 32; Soc., 3 janv. 1974, Bull. civ., n° 5, p. 5.

49) Crim., 10 févr. 1972, Dr. Soc., 1973, p. 518, obs. J. Savatier.

50) Soc., 10 déc., 1969, Dr. Soc., 1970, p. 231, obs. J. Savatier.

51) Soc., 21 mars 1973, Dr. Soc., 1973, p. 519, obs. J. Savatier.

52) Verdier, *Le droit syndical...*, op. cit., p. 91.

53) Verdier, *syndicats et droit syndical*, vol. II, op. cit., p. 234.

54) Crim., 10 févr. 1972, Dr. Soc., 1973, p. 518, obs. J.

Savatier; D. 1972, p. 474, rapport, P. Malaval; 同様に破毀院社会部も、不服申立期間内に訴えをおこさなかった使用者は、訴権を喪失し、後に任命の無効を主張して、有給活動時間について支払った金銭の返還請求をなすことはできないと判示していた (Soc., 21 mars 1973, Dr. Soc., 1973, p. 519, obs. J. Savatier).

55) Brun et Galland, op. cit., p. 338; cf. J. Léauté, *Le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical dans les entreprises*, D. 1973, Chron. p. 101.

56) Crim., 5 nov. 1975, D. 1976, p. 486, note P. Malaval.

57) Soc., 7 avril 1976, p. 487; 本件は、前注で上げた事案の民事事件であり、ここでは労働監督官の許可をえないでなされた組合代表者の解雇についての損害賠償請求が問題となったが、破毀院社会部は、使用者が不服申立期間中に訴を提起しなかったにもかかわらず、組合代表者の任命の時点で50人の要件を欠いていたことを理由に、組合代表者の任命の効力を否定して当該解雇についての損害賠償請求を棄却した原審判決を維持している。

う原則を維持しながら⁵⁸⁾ (L.412-15, al.1), 新たに「この期間経過後は、任命のすべての瑕疵 (tout vice) が除去される。使用者は、以後、任命された組合代表者から本節の規定に基づく利益を奪うために任命の違法性 (irrégularité) を理由に抗弁することはできない」(同, al.2)との規定を定めるにいたった。ここでいう「すべての瑕疵が除去される」との規定は、たとえ任命の時点で組合代表者の任命の要件が満たされていなかったとしても、除斥期間経過後は当該任命の効力が確定するということを意味している⁵⁹⁾。換言すれば、1983年の行政通達もいうように、今後、使用者は、除斥期間内に不服申立を行わない限り、以後、裁判所において、刑事上も、民事上も、組合代表者の任命の違法性を理由として一切の抗弁を行うことができないのである⁶⁰⁾。したがって、裁判官は、これらすべての事後の抗弁を却下しなければならない⁶¹⁾。使用者は、除斥期間がいったん経過したら、任命の違法性を理由に組合代表者の職務と地位に関する法規定に違反することをもはや正当化することはできない。

6 組合代表者と従業員代表との職務の兼任

以上で述べてきたような法規定にしたがって任命された組合代表者は、さらに従業員代表者、企業または事業場委員会委員、企業または事業場委員会付組合代表 (représentant syndical) の職務を兼任することができる (L.412-14, al.3)。これによると、企業 (事業場) 委員会委員と企業 (事業場) 委員会付組合代表が兼任できない

58) 前述したようにこの不服申立期間の起算日は、使用者については任命を通知する書留郵便を受領した日 (配達証明書または受領証記載の日付) であり、他組合または一般労働者については組合代表者の氏名が企業内の組合掲示板に掲示された日である。

59) C. Desset, Désignation et attributions des délégués syndicaux, R. P. D. S., 1984, p. 213.

60) Circulaire D. R. T. n° 13 du 25 octobre 1983, Développement des institutions représentatives du personnel, Modalités d'application de la loi du 28 octobre 1983, Dr. Ouv., 1984, p. 19.

61) Verdier, syndicats et droit syndical, vol. II, op. cit., p. 247.

ことはのぞいて⁶²⁾, 極端には一人の労働者が同時にこれらの職務を兼任することが可能である (従業員代表者+企業委員会委員+組合代表者の兼任かあるいは従業員代表者+企業委員会付組合代表+組合代表者の兼任)。とはいえ、これらの職務が一人の労働者に集中することは決して好ましいことではないし、組合組織もこれを避ける傾向にあるが、フランスのサンディカリズムが少数の組合活動家 (ミリタン) に依存する組織体質を一般的に有しており、また訓練されたミリタンが不足している現状では避けられないことといえる⁶³⁾。

かかる実情を踏まえてか、現在、労働法典上は、300人未満の企業および当該企業に所属する事業場において組合代表者は、法律上当然に企業または事業場委員会付組合代表の職務を兼任することになっている (L.412-17, al.1)。この場合、組合代表者は、かかる資格に基づき企業または事業場委員会に提供される情報を受け取ることができる (同上)。

※ 本論の構成は以下の通りである。

- | | |
|------|--|
| I | はじめに |
| II | 企業内組合活動権 (に関する法律) の適用範囲 |
| III | 企業内組合組織の法構造 (以上「流通経済大学社会学部開校記念論文集」に収載) |
| IV | 組合代表者の任命 |
| 1 | 組合代表者の任命の単位と人数 |
| 2 | 組合代表者の種類 |
| 3 | 組合代表者の任命手続 |
| 4 | 組合代表者の資格要件 |
| 5 | 任命に関する紛争処理制度 |
| 6 | 組合代表者と従業員代表との職務の兼任 (以上本号に収載) |
| V | 組合代表者の任務 |
| VI | 組合支部・組合代表者の活動手段 |
| VII | 組合代表者の解雇に関する特別の保護 |
| VIII | むすびに |

62) Soc., 26 mai 1977, Bull. civ., p. 285.

63) Verdier, Le droit syndical..., op. cit., p. 106.