

論 説

フランスにおける Baby Loup 事件についての 予備的素描

中 島 宏

I. はじめに

本稿は、フランスで発生した Baby Loup 事件とそれに伴ってなされた議論を予備的に概観するものである。Baby Loup とは、パリ郊外に存在していた私立保育所の名称である。近年フランスにおいては、同私立保育所の職員がイスラム・スカーフを着用したことをきっかけとして解雇され、その是非を巡って大きな論争が巻き起こった。

この事件の新しさは、「私立の」保育所において発生した点にある。従来フランスにおいては、宗教的標章や全身を覆うヴェールの「公的な」場所における着用が問題とされてきた。2004年のいわゆるスカーフ禁止法⁽¹⁾は、公立学校におけるイスラム・スカーフの着用を禁止するものであったし、2010年のいわゆるブルカ禁止法は、「公共空間」における全身を覆うヴェールの着用を禁止するものであった⁽²⁾。

(1) 同法については、小泉洋一『政教分離の法 フランスにおけるライシテと法律・憲法・条約』（法律文化社、2005年）76頁以下を参照。

(2) 同法については、村田尚紀「公共空間におけるマイノリティの自由——いわゆるブルカ禁止法をめぐる——」関西大学法学論集60巻6号（2011年）21～50頁、拙稿『『共和国の拒否』——フランスにおけるブルカ着用禁止の試み——』一橋法学9巻3号（2010年）803～819頁、同「フランスにおける『ブルカ禁止法』と『共和国』の課題」憲法問題23号（2012年）24～35頁を参照。特に興味深いのは、コンスタンタン＝ランギュイユ（村田尚紀訳）「法の論理、政治の論理——ブルカのケース」関西大学法学論集63巻3号（2013年）198～213頁。

ところがBaby Loup事件の現場は、私立の保育所である。伝統的な共和主義的思考からすれば私的領域に区分されそうなこの現場においてスカーフ着用が問題となったのであり、換言すれば、「私企業」におけるライシテ原則の適用可能性の是非が新たな問題として生じたのである。それゆえ、解雇の是非を巡る論争は、後述のようにライシテ適用の範囲拡大を求める立法の主張へと発展していくこととなった。

また、より一般的に言えば、本件は「私的な労働空間」における宗教問題を浮かび上がらせることにもなった。宗教と労働という問題は、近年フランスで注目が集まってきた問題である。後述の公的報告書においても、労働者から多様な宗教的要求を寄せられている企業の実情が触れられている。例えば、ムスリムのための宗教食、衣服、宗教上の祝日、礼拝時間等、様々な配慮の要求が労働者側から企業に対して寄せられるようになってきている。イスラム・スカーフの着用は、そのような多様な問題の一つでもある。このような問題が顕在化してきた背景として、重要な労働力として非カトリック諸国からの移民労働者が増加したこと、宗教原理主義が拡大していること、労働法の発展と労働者の自由の浸透が進んだことが指摘されている⁽³⁾。

そこで本稿はまず、Baby Loup事件の事実の概要を確認し（II—i）、解雇の適法性を巡って判断が分かれ、それゆえに世論の大きな反発を招くこととなった裁判所等の各判断を検討する（II—ii）。続いて、本件の法的な観点からの整理（III—i）と、世論・政界における反発と新立法の可能性に関する議論（III—ii）を極めて若干ながら検討したい。

(3) Joël COLONNA et Virginie RENAUX-PERSONNIC, La liberté religieuse du salarié, *Gaz.Pal.*, 2013, n° 158 à 159, p.1536.

II. Baby Loup 事件 ～新たなイスラム・スカーフ事件の発生

i) 事件の概要

パリ北西の郊外の街シャントルー＝レ＝ヴィーニュ (Chanteloup-Les-Vignes) の私立保育所 Baby Loup において⁽⁴⁾、出産・育児休暇を終えて復職した職員ファティマ・アフィフ (Fatima Afif) が、イスラム・スカーフを着用して出勤したため停職処分となった。同僚に反抗的態度を取り着用を続けながら仕事を継続しようとしたため、保育所は内規 (règlement intérieur) に反する重大な過失 (faute grave) があるとして彼女を解雇した。これに対してアフィフが解雇を不当として提訴したのが本件の発端である。解雇の適法性を巡って司法判断も分かれ、解雇を支持する政界や世論から激しい反発を招くこととなった。最終的に解雇は適法と判断されたが、様々な議論を誘発しながら長期の裁判が続いたため、「政治・司法的大マラソン」(long marathon politico-juridique⁽⁵⁾) とも評されている。

アフィフは同保育所において、幼児教諭 (éducatrice de jeunes enfants) および所長補佐 (directrice adjointe) を務める立場にあったが、出産・育児休暇を取得する2003年5月の時点で既にスカーフを日常的に

(4) 保育所 Baby Loup は、1901年結社法上のアソシエーション (以下、単に団体と記述する) が運営する施設であり、生後2か月から3歳未満の幼児を長時間受け入れる「保育所」(crèche) と、生後2か月から6歳未満の子どもを短時間受け入れる「一時保育所」(halte-garderie) を兼ねている。また、シャントルー＝レ＝ヴィーニュはマグレブ系やアフリカ系の移民出身の住民が主であり、Baby Loup の利用者の中にもスカーフ着用者や宗教食しか口にしない者が多いことが、判決の事実認定の中で言及されている。Voir, CA de Versailles, arrêt n° 10/05642 du 27 oct. 2011.

(5) *Le Monde.fr*, 26.06.2014, Baby-Loup : la Cour de cassation confirme le licenciement de la salariée voilée.

着用していた。これに対して保育所側は同年7月に内規を改正し⁽⁶⁾、以後スカーフ着用が許されないことをアフィフに伝えた。改正後の内規は、「職員各自の良心および信教の自由の原則は、ライシテおよび中立性の原則の尊重に反してはならない。ライシテおよび中立性の原則は、Baby Loup が展開する全活動の遂行において、保育所または附属施設において、そして保育所に預けられた児童を外部で引率する際に適用される」と定めており、職員に対してより強い表現でライシテの遵守を求めている。

アフィフは、保育所と協議を重ねつつ、2008年12月9日にスカーフ着用のまま復職しようとした。しかし、保育所側は内規を理由にスカーフを脱ぐよう命令し、アフィフはこれを拒絶したため10日に停職処分を言い渡された。さらに、アフィフは停職処分を無視してスカーフ着用のまま子どもの相手をしようとしたため、子どもたちの面前で同僚職員たちと口論になった。このため、命令不服従、業務妨害、暴言ゆえの「重大な過失」があることを理由として19日に解雇された。これに対してアフィフは、信仰を理由とした不当な差別であるとして、解雇取消と10万ユーロの損害賠償を求めて提訴した。併せて、差別問題について専門的に調査活動を行う独立行政機関、「差別対策・平等促進高等機関」（以下、Halde と略記）⁽⁷⁾にも申立を行った。

(6) 本件保育所が設置された1990年当時の内規においては、「職員はその職務遂行中、迎え入れる公衆に対して、政治的および宗教的見解に関する中立性を尊重および擁護しなければならない」と、相対的には抑制的な表現で定められていた。

(7) Halde は、2004年12月30日の差別対策・平等促進高等機関 (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) 創設法によって設置された独立行政機関 (autorité administrative indépendante) であり、「法律またはフランスが締結した国際条規によって禁止される、直接的または間接的なあらゆる差別

ii) Halde および裁判所の判断

本件における争点は、①ライシテの原則が私立保育所に適用され得るのか、②内規が定める本件制限は、労働法典 L.1121- 1 条および L.1321- 3 条にいう「遂行すべき職務の性質によって正当化」され、「達成される目的に比例」したものが⁽⁸⁾ (内規の適法性)、③本件解雇は、労働法典 L.1132- 1 条が禁止する労働者に対する差別に当たるか⁽⁹⁾ (解雇の適法性) という問題である。これらの争点をめぐって、Halde および裁判所の判断が分かれた。

以下、2010年3月の Halde による「解雇は差別である」との議決、2010年12月のマント＝ラ＝ジョリ労働裁判所および2011年10月のヴェルサイユ控訴院の解雇「適法」判決、2013年3月の破毀院社会部解雇「違法」判決、2013年11月のパリ控訴院解雇「適法」判決、そして2014年6

を判別する (connaître) 権限を有する」(同法1条2項) 差別対策専門機関である。差別の被害者を自認するあらゆる人が申立を行うことができ、また職権での受理も可能であった (同4条)。共和国大統領のデクレによって任命される11人の委員が評議会 (collège) を構成し、被害者支援、調査、勧告、検察への通知、広報活動、公的報告書作成等の活動を行っていた。2011年5月1日に廃止され、その機能は2008年憲法改正によって創設された「権利擁護官」(défenseur des droits) に継承された。なお、サルコジ政権下における独立行政機関の廃止の経緯について参照、パトリック・ヴァクスマン (中島宏訳) 「公的自由の制限を可能にする新たな技術——スペクタクルの社会における自由の保護について——」山元一・只野雅人編訳『フランス憲政学の動向 法と政治の間』(慶應義塾大学出版会、2013年) 287頁以下。

- (8) 労働法典 L.1121- 1 条は、「何人も、遂行すべき職務の性質によって正当化され得ず、達成される目的に比例しない制限を、人の権利や個人および団体の自由に対して加えられない。」と規定し、同 L.1321-3条は、内規は、諸法令・労使合意に反する規定や、遂行する職務の性質によって正当化され得ず、達成する目的に比例しない制限を定めてはならない旨、規定する。
- (9) 労働法典 L.1132- 1 条は、労働者の人事、昇進、契約更新、研修等において、宗的信条をはじめとした様々な事柄 (人種、性、習俗、性的指向、アイデンティティ、年齢、家族状況、妊娠、遺伝等) を理由とした差別の一般的禁止を定める。

月の破毀院大法廷解雇「適法」判決を順次検討する。

① 2010年3月1日 Halde 議決⁽¹⁰⁾

2010年3月1日、Halde の評議会は「解雇は差別的」との議決を下した。判旨は以下のとおりである。

1) 「本件団体より提供されたいかなる資料によっても、公役務 (service public) の存在を示すことはできない。従って、同団体の活動は私的性質によるものである。2004年3月15日の法律は、ライセンス原則の適用により、宗教的帰属を表明する標章又は衣服の着用を制限しているが、公教育における小学校、中学校、高等学校の生徒にのみ課されるものであり、公役務の中立性原則と同様に、団体 A および職員に対しては適用されない。」

2) 「労働省労働関係局は、2004年10月1日の個別決定において、企業の内規に含まれる禁止のうち、これ見よがしの宗教的、政治的標章のすべて、あるいは職員全体を対象とした禁止は、その一般的かつ絶対的性質ゆえに、労働法典 L.1121-1条の要請を充たすものではない、と認識している。」

「本件の禁止は、保育所および附属施設において、または預けられた幼児を保育所外に引率する際に、団体 A が展開する全活動の遂行中の職員すべてに適用される。本件において、団体 A の内規は、同団体に適用されないライセンスおよび中立性の原則を根拠として、『良心および信教の自由』に対する一般的かつ絶対的な制限を定めている。」

3) 「マダム X がスカーフを着用していたという事実のみから、彼女が宗教の宣伝を行っていたという結論を導くことはできず、マダム X の解雇通知にも一切この点は登場しない。従って、マダム X に対する上記主張は違

(10) Délibération n° 2010-82 du 1^{er} mars 2010. <http://halde.defenseurdesdroits.fr> で参照。Halde の議決は法的拘束力を持つものではないが、裁判所の判決文の形式で作成されている。

法であり、差別的な見解に基づくものである。」

4) 「結論として、団体 A は、イスラム・スカーフの着用断念をマダム X が拒否したことにつき、違法な内規を根拠として批判したという事実からすると、マダム X を解雇する決定は……彼女の信仰と無関係とはいえない。従って、マダム X の解雇は労働法典 L.1132-1 条の意味において差別的である。」

以上のように Halde の議決は、私立保育所たる Baby Loup の公的性質を認めず、ライシテの原則の適用可能性を否定した。また、本件内規は、適用不可能なライシテの原則を根拠とした一般的・絶対的制限であること（労働法典 L.1121-1 条違反）、および解雇の差別性（同法典 L.1132-1 条違反）を認定した。

このような Halde の議決に対して政権側は反発し、同年 3 月 23 日、サルコジ大統領は強硬な解雇賛成派のジャンネット・ブグラブ (Jeannette Bougrab) を次期 Halde 総裁に指名した。彼女はアルジェリア系移民、アルキ (harki) 2 世の政治家であり、スカーフ着用による解雇を公然と支持して訴訟に証人として出廷し、Halde 総裁として上記議決内容の変更を検討させた¹¹⁰²。彼女の意向に対して Halde 内では反対の声上がり、また、手当二重受け取り疑惑の報道¹¹⁰³および青少年担当大臣補佐への就任により、彼女が総裁職を辞した（同年 11 月）こともあって、結

(11) *Le figaro.fr*, 09.11.2010, L'affaire Baby Loup crée des remous au sein de la Halde.

(12) 独立行政機関に対するサルコジ政権の人事・財政上の対応について参照、前掲ヴァクスマン（注 7）289 頁以下。第二次安倍政権下の憲法解釈変更を目した内閣法制局長官人事を先取りするような人事であるが、ここでは深く立ち入らない。参照、「特集 憲法解釈と人事」法律時報 86 巻 8 号（2014 年）4 頁以下。

(13) 手当二重受け取り疑惑は後に裁判で否定された。Voir, *Le monde.fr*; 13.05.2011, Jeannette Bougrab perd en diffamation contre "Le Canard enchaîné" à propos de son salaire à la Halde.

局議決変更は実現しなかった。

② 2010年12月13日労働裁判所判決，2011年10月27日ヴェルサイユ控訴
院判決

本件一審および控訴審は，Halde の判断とは異なり，解雇は適法と判断している。2010年12月13日のマント＝ラ＝ジョリ労働裁判所は，「明確かつ継続的な不服従」ゆえの解雇は適法と判断した。また，2011年10月27日のヴェルサイユ控訴院判決も，一審の判断を認容した。控訴審判決の判旨は以下のとおりである。

「本件団体の規約によると，同団体は，恵まれない境遇の幼児に対する活動を展開し，地域の女性の社会的，職業的包摂（insertion）のために活動することを目的とする。……本件保育所は，文化的又は宗教的帰属が異なるものであれ，地域のすべての児童を迎え入れることを職務とする以上，上記規約に従って職員の中立性を確保しなければならない。これらの児童は，その幼い年齢を考慮すると，宗教的帰属に関するこれ見よがしの表現に触れるべきではない。

以上が2003年7月15日に発効した内規の諸規定の意味するところであり，本件団体内部の規律に関する一般的，恒常的規則として，『職員各自の良心および信教の自由の原則は，ライシテおよび中立性の原則の尊重に反してはならない。ライシテおよび中立性の原則は，Baby Loup が展開する全活動の遂行において，保育所または附属施設において，そして保育所に預けられた児童を外部で引率する際に適用される』と定められている。

旧内規は，『職員はその職務遂行中，迎え入れる公衆に対して，政治的および宗教的見解に関する中立性を尊重および擁護しなければならない』として，同様の原則を定めていた。

従って，以上のように規定された制限は，労働法典L.1121-1条および

L.1321-3条の意味において、遂行すべき職務の性質によって正当化され、達成される目的に比例するものである。」

「結局、本件団体は、マダム・アフィフが職務遂行中にスカーフを着用することに対して、正当に反対することができた。これらの全諸事情に鑑み、本件解雇は基本的自由に対する侵害を構成せず、本件職員の宗教的信条に抵触するものではない。労働法典 L.1132- 1 条の意味における差別的性質を帯びるものでもない。」

以上のように、ヴェルサイユ控訴院はライシテ原則の適用可能性については判断せず、規約上予定された団体の活動内容から、多様な出自の児童を受け入れる保育所職員の中立性と低年齢の児童に対する配慮の必要性を肯定し、本件制限および解雇の適法性を認めている。また、同判決は、アフィフ側の証人の信用性に疑問を呈し、保育所側の証人が明らかにしたアフィフの「攻撃的態度」(conduite agressive) や「暴言、脅迫、圧力」についても言及している。

③ 2013年3月19日破毀院社会部判決¹⁴⁾

上記のような一審および控訴審判決に対して、破毀院社会部は逆の判断を下した。本件解雇を無効と判断したのである。判旨は以下のとおりである。

「憲法 1 条に規定されるライシテの原則は、公役務に携わらない私法上の雇用者に雇われた者には適用されない。従ってライシテの原則は、労働法典の諸規定が定める保護を剥奪する理由とはならない」。労働法典の諸規定からして、「宗教的自由に対する制限は、遂行すべき職務の性質によって

(14) Cass. soc., arrêt n° 536 du 19 mars 2013(11-28.845).

正当化され、基本的で主要な、達成される目的に比例した職業上の要請に見合うものでなければならない。」

「団体規約によると、Baby Loup は恵まれない境遇の幼児に対する活動を展開し、地域の女性の社会的、職業的包摂のために活動することを目的とする。……当該保育所は、文化的又は宗教的帰属がいかなるものであれ、地域のすべての児童を迎え入れることを職務とする以上、上記規約に従って職員の中立性を確保しなければならない。これらの児童は、その幼い年齢を考慮すると、宗教的帰属に関するこれ見よがしの表現に触れるべきではない。以上が、2003年7月15日に発効した内規の諸規定の意味するところである。」

「内規の条項は、一般的かつ不明確な制限を定めており、労働法典L.1321-3条の要請を充たしていない。本件解雇は、差別的理由によるものと判断され、無効である。」

破毀院社会部は、まず、憲法1条上のライシテの原則は、私法上の被雇用者には適用されず、労働法典上の保護を剥奪する根拠とはならないことを認定した。その上で、ヴェルサイユ控訴院判決と同様に規約の内容を再確認しながらも、内規が予定する制限の一般性・不明確性、解雇の差別性を肯定して、本件解雇を無効と判断したのである。同判決は、Halde の議決に歩調を合わせたものと思われるが、後述のように政界や世論から激しい反発を招くこととなる。そして、移送後の控訴審で再度判断が覆されることとなる。

④ 2013年11月27日パリ控訴院判決¹⁵⁾

上記破毀院社会部判決に反して、2013年11月27日のパリ控訴院は解雇を適法と判断し、「反逆判決」（“arrêt de rébellion”）¹⁶⁾と評された。判旨は以下のとおりである。

「一般利益の確保を任務とする私法上の法人は、欧州人権裁判所判例上、一定の条件下で信条企業 (entreprise de conviction) を構成し、その職務遂行中の職員の中立性義務を定める規約および内規を定めることができる。このような義務は、宗教に関するあらゆるこれ見よがしの標章の着用を禁止するものである。

規約の定めによると、団体 Baby Loup は、『……政治的および宗教的見解を区別することなく、恵まれない境遇の幼児に対する活動を展開し、女性の社会的、職業的包摂のために活動すること』を目的とする。

上記任務は、しばしば公役務によって担われており、……本件の場合、特に国家、イル＝ド＝フランス地域圏、イヴリーヌ県、コミューンたるシャントルー＝レ＝ヴィーニュ、そして家族手当金庫から公金補助を受けている点からして、一般利益と言える。

1989年11月20日の児童の権利条約14条より要請される、各児童に確保されるべき思想、良心、信教の自由を保護する必要性、そして多様な宗教環境において幼児を相手とする職業への社会的・職業的包摂が実現するよう女性の宗教上の選択の多元性を尊重する必要性から、上記任務は、職員の多文化並存状況を乗り越えるための中立性原則を課そうとする企業によって達成され得る。

この意味で、団体 Baby Loup は、その職員の中立性を要求することができる。信条企業ということができる。結果として、場合によっては、規約および内規に中立性を確保するための規定が設けられることとなる。」

「内規中、中立性義務に関する定めは、特に2003年に改正されたもので、十分に明確であり、勤務施設の内外において児童を監護、引率する活動にその適用が限定されたものと解される。従って、児童と関係のない活動、

(15) CA de Paris, arrêt n° S13/902981 du 27 nov. 2013.

(16) *Le Monde.fr*, 16.10.2013, Crèche Baby Loup : la bataille judiciaire sur le voile continue.

特に保育所に預けられる児童が存在しないところで行われる地域の女性の社会的、職業的包摂のための活動は除外されているため、一般的禁止の射程を持つものではない。

このように定められた制限は、上記記載の理由により、労働法典L.1121-1条およびL.1321-3条の意味において、遂行すべき職務の性質によって正当化され、達成される目的に比例している。以上の全ての考慮事由より、本件制限は、基本的自由、特に宗教的自由に対する侵害を構成せず、労働法典L.1132-1条の意味において差別的性質を帯びるものではない。本件制限は、法律により帰結するものではないものの、特殊な場合として、児童の監護の際にその良心を尊重し保護する基本的かつ決定的な職業上の要請に応えるものでもある。」

「マダム A の行動は、イスラム・スカーフを取ることを拒否したことに基づく停職処分のお知らせ後も職場に残ろうとし、解雇通知書に詳述された状況と事情のように、保育所管理部や同僚に対して攻撃性を示すものであった。……本件停職処分は……本件企業の内規により職員に課される特別な中立性義務を考慮して雇用者が適法に出した命令に基づくものであったがゆえに、マダム A の上記行動は、即時の解雇を必要とする重大な過失を帯びる。」

以上のようにパリ控訴院は、Baby Loup をヨーロッパ人権裁判所判例上の「信条企業」と位置付けるという「予想外のやり方で、破毀院に抵抗した」¹⁷⁾。まず、任務の公役務性と公的補助の受給を挙げて、同団体の任務の一般利益性を肯定した。さらに児童の思想・良心・信教の自由を保護し、保育に携わる女性の宗教的多元性を尊重する必要性から、「職員の多文化並存状況を乗り越えるための中立性原則」の必要性を導きだし、「信条企業」であることを認定した。但し、後述の破毀院大法廷判決により、この「信条企業」に関する判示部分は否定されることとなる。

また、本件制限の一般性・不明確性については、適用対象が児童を監

護・引率する活動にのみ限定されているとして、破毀院社会部判決とは「全く異なる解釈を施した」⁽¹⁸⁾上で、労働法典上の違法性はなく、差別性もないと判断した。また、移送前の控訴審が指摘したように、アフィフの攻撃的態度を問題視して過失の重大性を肯定し、解雇を適法と判断した。

⑤ 2014年6月25日破毀院大法廷判決⁽¹⁹⁾

移送後のパリ控訴院判決を受けて、アフィフは再破毀申立を行ったが、破毀院大法廷はこれを棄却した。判旨は以下のとおりである。

「労働法典 L.1121-1条および L.1321-3条の両条項に鑑み、本件職員の宗教的信仰を表明する自由に対する制限は、遂行すべき職務の性質によって正当化されなければならない、達成される目的に比例していなければならない。」

「パリ控訴院は、2003年に改正された Baby Loup の内規について、幼児およびその両親と直接に接し、接する可能性のある、職員わずか18名の小規模団体の職務条件を具体的に定めたものと判断し、内規が定める宗教を表明する自由に対する制限は、一般的性質を帯びるものではなく、むしろ十分に明確なものであり、同団体職員が遂行すべき職務の性質によって正当化され、達成される目的に比例するものと結論付けた。」

「団体 Baby Loup は、宗教的、政治的、又は哲学的信条を普及、擁護することを目的とせず、むしろ『……政治的および宗教的見解を区別するこ

(17) Joël COLONNA et Virginie RENAUX-PERSONNIC, *Affaire Baby Loup* : la cour d'appel de Paris s'oppose à la Cour de cassation, *Gaz.Pal.*, 2014, n° 5 à 7, p.22.

(18) *Ibid.*, p. 24.

(19) Cass., Assem. Plén., arrêt n° 612 du 25 juin 2014(13-28.369).

となく、恵まれない境遇の幼児に対する活動を展開し、女性の社会的、職業的包摂のために活動すること』を目的としている以上、同団体を信条企業と位置付けた判決理由は、誤っており、不要である。

パリ控訴院は、マダム X の重大な過失ゆえの解雇が、スカーフ着用中止の適法な要請を同職員が拒否したこと、および解雇通知に記載された継続的かつ明確な不服従があり、労働契約の遂行が不可能となったことにより正当化される、と判断したに留まる。」

「以上より、再破毀申立を棄却する。」

結局、破毀院大法廷は、パリ控訴院判決における「信条企業」に関する判断は否定し、スカーフ着用中止の要請を拒否したこと、および「継続的かつ明確な不服従」を理由に解雇を正当化した。本判決をもって国内法上は決着がついたが、欧州人権裁判所への提訴を検討中との報道もあり、訴訟は今後も継続する可能性がある²⁰⁾。

Ⅲ. 検討 ～ 「私企業におけるライシテ」

i) 公役務の有無についての判断

本件で前提となっている論理は、憲法原則としてのライシテ原則は、公務員 (agent public) にしか適用されず、公役務 (service public) を管理しない私企業労働者 (salariés des entreprises privées) には適用されないということである。上記 Halde および裁判所の判断においても、Baby Loup の活動に公役務性を見出すことができるのか、という点が争点の一つとなっていた。公役務性・一般利益性が無いと判断されるのであれば、ライシテの原則を被雇用者に適用することはできず、Baby Loup の内規の

²⁰⁾ *Le Monde.fr*; 25.06.2014, L'affaire Baby Loup en quatre questions.

適法性も疑われることになる。しかし、以下に見るように、公役務とこれを担当しない私企業との間に明確な一線を引くことは、そう容易なことではなさそうである。

実は破毀院社会部は、2013年3月の Baby Loup 事件に関する先述の判決に加えて、別の類似事件についても判断を下している。それが CPAM 事件である。Baby Loup 事件も CPAM 事件も、私的な企業・団体を舞台としたスカーフ着用職員解雇事件である。両事件の違いは、私立保育所 Baby Loup とは異なり、CPAM（健康保険第一金庫）が公役務委任契約を締結した私企業であり、公役務に参画していたということである。破毀院社会部は、この点を重視して、CPAM 事件における解雇を適法と判断したのである²¹⁾。

しかしながら、CPAM による解雇は適法で、Baby Loup による解雇を違法無効とした破毀院社会部の判断には疑問が寄せられている。行政判例上、私法人における公役務性の有無については、「その活動の一般利益性・設置・組織・運用の条件、定められた目的の達成を確保するために課される義務および措置を考慮して」判断することとなっている²²⁾。この枠組からすれば、CPAM の事例は分かり易い。しかし、24時間開所・休日なしで、特に夜間または不規則な時間に働く一人親の幼児を受け入れ、予算の最大80%を公的補助金で賄っている Baby Loup について、公役務性が認められないということに「矛盾」があるのではないかとの指摘²³⁾や、「その理由付けは何も言っていないに等しく、分かりにくい」

(21) Cass. soc., 19 mars 2013, n° 12-11690. 破毀院社会部は、「CPAM 職員に対しては労働法典の規定が適用されることが通常であるが、CPAM は公役務の任務に参画している結果として、特別な制限に服する。公役務においては、外部的標章、特に衣服によって自らの宗教的信条を表明することは禁止される。」と判断している。

(22) CE., sect., 6 avril 2007, n° 284736, Commune d'Aix-en-Provence.

(23) Colonna et Renaux-Personnic, La liberté religieuse du salarié, *précité*, note 1, p.1538.

との評価²⁴⁾がある。

破毀院社会部の判断に対して、パリ控訴院は Baby Loup の一般利益性を認め、「信条企業」として中立性義務をその職員に課すことができると認定した。Baby Loup を「信条企業」と位置付けることについて学説の中にもこれを肯定するものがある。すなわち Baby Loup は「ライクな傾向企業」²⁵⁾なのであり、しかも特定の立場を前提とした通常の傾向企業でなく、信条の排除を経営方針とする「逆転した傾向企業」(entreprise de tendance inversée)²⁶⁾なのである。しかし、上記のように破毀院大法廷はこの点についての判断を否定した。

結局、ドミニク・ボディス (Dominique Baudis) 権利擁護官が「自らの仕事が公役務の任務、または一般利益の任務に帰属するかどうかを区別することは難しい。この曖昧さにより共和国の結合力に害をもたらす誤解や紛争がもたらされるであろう」²⁷⁾と発言したように、曖昧な部分が残ってしまった。そこで、ライシテ遵守義務・中立性義務の適用範囲を拡大するための新立法の是非が問われることとなった。

ii) ライシテ原則の適用を私企業にまで拡大する新たな立法が必要か？

私立保育所におけるスカーフ着用問題については、世論および政界から激しい反発の声があがった。このような反応は、やがて新たな立法を

24) Julien FICARA, La Cour de cassation et le port de signes religieux ostentatoires dans les structures de droit privé, *Gaz.Pal.*, 2013, n° 114 à 115, p. 1001.

25) Colonna et Renaux-Personnic, Affaire Baby Loup : la cour d'appel de Paris s'oppose à la Cour de cassation, *précité*, note 17, p.23 et Jean MORANGE, Le « mistère » de la laïcité française, *RDP*, 2013, n° 3, p. 530.

26) Claire BRICE-DELAJOUX, La laïcité et l'accueil de la petite enfance dans les structures de droit privé, *RDP*, 2012, n° 6, p.1591. なお、プリス＝ドゥラジュー自身は Baby Loup を「傾向企業」と位置付けることに懐疑的である。

27) *Le Monde fr.*, 22.03.2013, Le Défenseur des droits veut “clarifier” la loi sur la laïcité après l'affaire Baby Loup.

求める声へと集約されていく。しかし、少なくともこれまでのところ、2004年スカーフ禁止法、2010年ブルカ禁止法に次ぐ、第三の立法にはつなげていない。

① 政界・世論の反応

政界からの反応としては、2011年5月に当時の与党UMP主導でなされた国民議会議決が、「企業内においても、一定の宗教的中立性が課され得ること、そして必要である場合には、特に調和的な共生 (un vivre ensemble harmonieux) を害し得る行為や衣服への規制が望ましい」との一文を既に含んでいた²⁸⁾。スカーフ着用労働者の解雇について最も強硬な擁護論を主張した政治家の一人が前述のプラグラフである。彼女は、「弱者たる幼児を相手にする非営利団体であるにもかかわらず、破毀院は Baby Loup を私企業と判断した。破毀院の法的屈付けには賛成できない。これは司法界と社会との断絶を意味する」として2013年3月の破毀院社会部判決を批判し、「シャントルー＝レ＝ヴィーニュは共和国が失われた地域であり、そこではコーラン保育所 (crèche coranique) が現れるだろう」と嘆いた²⁹⁾。

²⁸⁾ *Résolution n° 3397, adoptée à l'Assemblée Nationale, le 31 mai 2011, sur l'attachement au respect des principes de laïcité, fondement du pacte républicain, et de liberté religieuse.* 同議決は、「ライシテは、共和国綱領の創設の原則であり、フランスの憲法的アイデンティティ固有の原則である」とし、「コミュニタリスムの要請に屈して、理性的と誤解された譲歩の名の下に、共和国の法に反するような同原則のあらゆる修正を非難する」との立場を表明している。

²⁹⁾ *Charliehebdofr*; 07.07.2013, Baby Loup ferme, “les crèches coraniques ouvert”. 彼女は「ライクな左翼はもはや存在しない。ライシテを擁護するのは、今日フランスにおいて危機にある孤立した個人のみである。」と指摘し、解雇擁護派がカタロニア系のマニュエル・ヴァルス（社会党の政治家、現首相）、ユダヤ系のエリザベト・パダンテール、そして「イスラム教徒のアルキの娘」である自分しかおらず、「カトリック教徒の古くからのフランス人は、ライシテの原則を事実上放棄した」と発言している。

解雇を違法とした破毀院社会部判決直後の世論調査によると、公に開かれた私的な場所におけるスカーフ着用の是非について、これに賛成する声は4%に過ぎず、反対の声が84%を占めた（2013年3月）³⁰⁾。また、パリ控訴院判決の直前に行われた調査では、解雇を支持する声が87%に達し、何らかの新たな立法を求める声も84%に達していた（同年10月）³¹⁾。オランダ政権もこのような声を無視することはできず、広報官は「ライシテは保育所の入り口で立ち止まるべきではない」との声明を発表し、新法制定の可能性についても否定しなかった³²⁾。2013年11月のパリ控訴院「反逆判決」は、このような世論の雰囲気の中で出されることとなったのである。

② 新法制定の提案

新立法の提案は、既に2011年9月の時点で統合高等評議会 (Haut Conseil à l'intégration, 以下 HCI と略記)³³⁾が行っている。HCIは、答申「企業における宗教的表現とライシテ」³⁴⁾において、まず「フランスは、文化や宗教によって分断されることなく人が共生する貴重な国の一つであり、「1789年大革命および人権宣言の方針として受け継がれてきた

(30) *Le Parisien.fr*, 23.03.2013, Laïcité : 84% des Français contre le port du voile dans les lieux privés. 右派左派, 男女, 世代, 階層で賛成・反対にほとんど差異がないと指摘されている。また、ここでいう「私的な場所」とは、商業施設, スーパーマーケット, 医療施設, 保育所, 私立学校が含まれている。

(31) *Le Parisien.fr*, 19.10.2013, Sondage : une large majorité de Français donnent raison à la crèche Baby-Loup.

(32) *Libération.fr*; 20.03.2013, Vallaud-Belkacem : « La laïcité ne doit pas s'arrêter à la porte des crèches ».

(33) 統合高等評議会は、1989年に首相府に設置された諮問機関であり、「在外フランス人および移民系フランス人の統合」に関する報告書および答申の作成を主な任務とする。2012年に廃止された。

(34) *Éxpression religieuse et laïcité dans l'entreprise*, avis de l'Haut Conseil à l'intégration, le 1^{er} sept. 2011.

ライシテは、フランスの特殊性 (spécificité)、否、当然の専有物 (exclusivité) であって、擁護され、維持され、明示されなければならない」と位置付ける³⁵⁾。その上で、「公共圏」(sphère publique)、「私的領域」(domaine privé)、「社会空間」(espace social ou civil)の三つの概念を提示する。「公共圏」とは、第一義的には公役務であり、業務の円滑な遂行のために法律が明記している場合には職員だけでなくその利用者にも、ライシテおよび中立性の原則が厳格に適用される。「私的領域」の代表例は住居 (domicile) であるが、哲学的、政治的、宗教的信条を分かち合うことが可能な場としての宗教団体、組合、政党も含まれる。第三の「社会空間」とは、「往来のある公的領域および公衆に開かれた私企業」を含み、「他者からのまなざしの下にある共有の場であり、そこでは公的自由が行使されるが、他者の自由の行使や公序の尊重から制限も課される」³⁶⁾とされ、この空間へのライシテ適用のための新法制定が提案されているのである。

具体的には、①「保安、接客、企業内の社会的平穩に由来する必要性から、企業における着衣・宗教的標章の着用および宗教的行為に関する規定を内規に含むことを認める条項」を労働法典に加えること、②幼児の相手をする私企業の職員には中立性および公平性に関する規範が適用されるべきこと、より一般的には「公役務に適用されるライシテの原則は、公役務の任務あるいは一般利益を担当するような、社会保障、社会医療、保育に関する私的組織にも拡大されるべきこと」が提案されている³⁷⁾。

同 HCI 答申は、上記「社会空間」を、2010年10月7日の憲法院による「ブルカ禁止法」合憲判決における「公共空間」と類似するものと説明しており、また、「ライシテは、我が共和国の基礎的土台 (socle essen-

³⁵⁾ *Ibid.*, p. 5.

³⁶⁾ *Ibid.*, p. 6.

³⁷⁾ *Ibid.*, pp.18-19.

tiel)であり、一般的価値を持つものと考えられなければならない」との表現からしても、「ブルカ禁止法」制定時の議論に近似する論理で新法制定を正当化しようとしていることがうかがえる。なお、HCIの提案に沿う形で、野党となったUMPが2013年4月に「企業・団体における宗教的中立性の尊重に関する議員提出法案」³⁸⁾を提出しているが、与党社会党の反対で同年6月に否決されている³⁹⁾。

③ オランダ政権における立法の否定

2012年の政権交代後、オランダ大統領はこの問題に対する提言を「ライシテ研究所」(Observatoire de la laïcité)⁴⁰⁾に求め、これに対する答申⁴¹⁾が2013年10月に提出された。同答申は、結論として新立法の可能性を否定した。同答申は、2013年3月の破毀院社会部判決を前提としたものであ

³⁸⁾ *Proposition de loi relative au respect de la neutralité religieuse dans les entreprises et les associations*, n° 998, Assem., 14^e législature, le 24 avril 2013. 同法案は、「宗教的帰属を表明する標章の着用および宗教行為を規制するための制限は、公衆と関係をもつ限りで要請される中立性または企業の効率的運営によって正当化され、かつ達成される目的に比例している限りで、正当である。」との規定を労働法典に加えるものであった。

³⁹⁾ この他にも、元老院議員による議員提出法案「未成年を受け入れる一定の人または私的組織に中立性義務を拡大し、ライシテ原則の尊重を確保する法案」が2012年1月17日に元老院で可決され、翌18日に国民議会に送付されているが成立には至っていない。Voir, *Proposition de loi visant à étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect du principe de laïcité*, adoptée par le Sénat, n° 4182, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 18 janvier 2012.

⁴⁰⁾ 「ライシテ研究所」は、2007年にシラク大統領が首相府に設置した機関であり、ライシテに関する調査、分析、提言、諮問を任務とする。シラクおよびサルコジ両政権下で委員も任命されずに放置されていたが、オランダ政権下で初めて活動を開始した。

⁴¹⁾ *Avis de l'observatoire de la laïcité sur la définition et l'encadrement du fait religieux dans les structures privées qui assurent une mission d'accueil des enfants*, adopté le 15 octobre 2013.

り、新立法による違憲判決や条約不適合判決の危険性を指摘しつつ、同判決の意義を明確化する通達の発出、実務ガイドの発行、「公役務におけるライシテ憲章」の刷新および配布、公役務委任契約によるものを含む幼児保育の公的提供の強化を提言した。そして最後に、「将来における立法という選択は公権力になお留保されているとしても、当ライシテ研究所は、ただ一つの特例な事例に対応するために法律を利用しないよう推奨する。より一般的に立法という選択は、あらゆる党派的悪用を避けて冷静な議論を可能にするために、議会諸会派間の事前協議が前提であることを再確認する」⁽⁴²⁾と指摘して、新立法の可能性に消極的な立場を表明した。

上記答申が新法制定を回避した背景には、幾つかの事情があると思われる。第一に、政治的配慮がある。答申を作成したライシテ研究所のジャン＝ルイ・ピアンコ (Jean-Louis Bianco) 所長は、2014年地方議会選挙が迫っていることを挙げ、選挙直前の緊張した雰囲気の中での立法を避ける必要性を指摘している⁽⁴³⁾。

また、第二の事情として、外交的配慮がある。2013年6月25日に提出されたライシテ研究所による中間報告書⁽⁴⁴⁾は、2004年スカーフ禁止法および2010年ブルカ禁止法によりイスラム諸国やアメリカにおいて批判の声が上がったことを指摘し、「仮に Baby Loup 事件に関する破毀院 [社会部] 判決に引き続いてフランスで新法が制定されれば、イスラム諸国やアングロサクソン諸国から強い抗議の声が上がることは明白である。

(42) *Ibid.*, p.13.

(43) *Le Figaro.fr*; 15.10.2013, laïcité : pas de nouvelle loi (observatoire). ピアンコ所長は「現段階で新法は必要ない。……選挙期日が迫っている今日の我が国においては社会的緊張が高まっており、その雰囲気の中で立法することは、混乱や悪用の危険性がある。」と述べている。

(44) *Point d'étape sur les travaux de l'Observatoire de la laïcité*, mardi 25 juin 2013.

フランスのイスラム教徒に対してさらなる差別を加え、宗教的自由に対する侵害を繰り返している」と非難されるであろう。」との懸念を提示していた⁽⁴⁵⁾。

さらに、第三の事情として、立法の質への懸念がある。個別的事件が発生するたびに立法で対処するという手法については、立法の質が荒廃しているのではないかとの指摘⁽⁴⁶⁾がなされていた。この点は、上記ライシテ研究所答申においても共有されており、議員提出による労働法改正案についても憲法研究者からは「急ごしらえのやっつけ仕事」(solutions hâtives et bâclées)⁽⁴⁷⁾と批判されていた。

IV. おわりに

本稿は Baby Loup 事件の概要を検討してきたが、二次資料の検討が不足しており、特に2014年6月の破毀院大法廷判決後の学説の評価や、新立法という選択を取って回避したオランダ政権の今後の対応策を検討する必要性を自覚しつつ、次のような点をひとまずは指摘しておきたい。

2004年スカーフ禁止法および2010年ブルカ禁止法の制定に引き続いて、Baby Loup 事件が第三の立法を導くかにもえたが、少なくとも今までのところそれには至らなかった。本件をきっかけとして噴出した新法制定を求める声は、もはやフランス共和主義が前提としてきたはずの単純な公私区分を超えて、私的な労働空間にまでライシテ原則の遵守を及ぼそうとするものであった。その意味で、上記2法の制定により政治が膨ら

(45) *Ibid.*, p.125.

(46) 前掲ヴァクスマン（注7）、285頁。また、立法の饒舌化と立法の質に関する議論を検討するものとして参照、只野雅人『『饒舌な立法』と『一般意思』——フランスにおける立法と政治——』山内敏弘先生古希記念論文集『立憲平和主義と憲法理論』（法律文化社、2010年）。

(47) Morange, *précité*, note 25, p. 530.

ませてきたイスラム・スカーフ禁止の欲望は、自らが寄って立つ論理を超えるところにまで達してきているようにも見える。しかし、フランスにおける「ナショナルな次元におけるアイデンティティの強調が、アイデンティティ承認要求を刺激し、アイデンティティ主張の法の次元における横溢化現象を引き起こしてきているように思われる」⁽⁴⁸⁾との指摘がある一方、本件においては「ナショナルな次元におけるアイデンティティの」立法による「強調」という点について、上記のような一定の反省が垣間見えたように思われる。

また、「共和主義的価値観の擁護は、個人の基本権の保障に仕えるというよりも、社会の基本的枠組の防衛を自己目的化させる効果を生み出す傾向があるのではないかとの疑念」⁽⁴⁹⁾が指摘されている。その「防衛」の論理の射程が私的な労働空間にまで及ぶとすれば、宗教的・文化的マイノリティに対する排除的効果がより一層深刻な問題となるであろう。この点、パリ控訴院判決が提示した「信条企業」の概念は、信条を排除するという逆転した「信条企業」ではあったが、通常の意味として使用されれば、フランスにおいては宗教的・文化的マイノリティにとっての「避難所」(asile⁽⁵⁰⁾)となる可能性もあったかもしれない。しかしその可能性は、上記のように破毀院大法廷判決によって封じられた。

本件は、ライシテの適用範囲、内規および解雇の適法性・差別性、幼児を対象とする保育所の特殊性、労働者の宗教的自由、信条企業のフランスにおける位置づけ等、様々な論点に関わっており複雑な面を有する。本稿はこれらを概観したに留まるものであるが、より一般的な問題であ

(48) 山元一『現代フランス憲法理論』(信山社, 2014年) 94頁。

(49) 江原勝行「フランスにおける国家の非宗教性原則の運用と共和主義」憲法理論研究会編『憲法理論叢書⑥憲法変動と改憲論の諸相』(敬文堂, 2008年) 127頁。

(50) フランス語の asile には、「保育所」(salle d'asile) という意味もある。

る私企業における労働者の宗教的自由という領域に特に着目して、今後の研究を進めていきたい。また、オランダ政権下においてライシテの原則がどのような意味を与えられ⁵¹⁾、どのような政策が検討・実行されていくのかという点も今後の課題としたい⁵²⁾。

本稿は、日本学術振興会科学研究費補助金（若手研究（B）、課題番号26780009）による研究成果の一部である。

(51) 憲法研究者のモランジュはライシテの「神秘性」について、次のように述べている。「ある者にとってライシテとは、紛争を回避し、各人の自由を尊重するための中立性および分離の要請に帰着するものである。またある者にとっては、共和政体を構成する共和国創建の神話であり、侵害の許されないフランスの憲法アイデンティティの一要素であり、権利と自由、共生、社会的結合を保障する最高原理でありつづけている。ライシテの原則は、極めて広い政治的およびイデオロギー的射程を持っており、立法者が交代してもその定義はあいまいで、法的射程は貧弱である。確認は比較的簡単だ。しかし、その説明は極めて微妙かつ不確かである。おそらく、ライシテの特別な位置付けは、この原則がフランス大革命の際に多かれ少なかれ行われた国家の神聖化の最後の残滓であることに由来するのであろう。すべての法的秩序は最高価値への参照を必要とする。神聖なるもの、あるいは自然法を参照することができない以上、逆説的に、その代わりとして役立つライシテ原則が援用される。しかし、その役割は一定の条件においてしか果たすことができない。その大部分は神秘的なままである。」(Morange, *précité* note 25, p.531.)

(52) 2015年1月7日のシャルリ・エブド誌に対するテロ事件は、今後の政権の対応にどのような影響を及ぼし得るのであろうか。