

## 第2章 フランス<sup>1</sup>

### 第1節 総論

#### 1. 法源

##### (1) 労働契約法制と労働保護法制との関係

フランスにおいて、労働関係を規律する主たる法源は「労働法典 (Code du travail)」である。労働法典は、制定された労働関係の各法律を統合したもので、法律・命令 (loi et règlement) 及びデクレ (décret)<sup>2</sup>を含む内容となっている。法律内容を規定した第1部は9編からなるが、必ずしも「労働契約法制」と「労働保護法制」とが明確に体系として区分された構成にはなっていない。また、罰則規定による公法的規制の有無 (実効性確保ないし権利実現の手段) という点からみても、例えば有期労働契約や解雇に関する諸規定にも罰則や行政コントロールが含まれている。したがって、フランスにおいては、労働契約法制と労働保護法制との関係が必ずしも明確に区分されたものになっているとはいえ、むしろ混在した法体系となっている。

##### (2) 労働条件設定の方法と当事者

労働条件は基本的に、労働者と使用者を当事者とする合意＝労働契約によって決定されるものである。しかし、今日においては当然のことながら、労働契約を取り巻く様々な労働条件決定要素が存在する。その代表的なものは、労働組合と使用者又は使用者団体が当事者となって締結される「労働協約・労働協定 (convention collective et accord collectif)」である (詳細については、第2節各論、3(2)を参照)。

以下では、この労働組合と企業内従業員代表との関係、労働協約と労働契約との関係、さらに日本では企業内における集団的労働条件決定の重要な要素となっている「就業規則」の位置づけについて整理しておこう。

#### ア. 労働組合と労働協約

フランスでは、「代表性 (représentativité)」を有する代表的労働組合が、労働条件につい

---

<sup>1</sup> 本章の執筆に当たっては、主として次の概説書を参照した。Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, *Droit du travail* 22éd., 2004 Dalloz ; Antoine Mazeaud, *Droit du travail* 4éd., 2004 Montchrestien ; François Gaudu, *Droit du travail*, 2004 Dalloz ; Antoine Cristau, *Droit du travail*, 2004 Hachette ; Jean Pélissier, Antoine Lyon-Caen, Antoine Jeammaud et Emmanuel Dockes, *Les grands arrêts du droit du travail* 3éd., 2004 Dalloz ; *Mémo social* 2004, Ed.Liaisons ; *Le code du travail annoté* 24éd., 2004 Groupe Revue Fiduciaire ; Christophe Radé, *Droit du travail* 3éd., 2004 Montchrestien ; Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, Droit vivant* 12éd., 2003 Editions Liaisons ; François Gaudu et Raymonde Vatinet, *Les contrats du travail*, 2001 LGDJ. また、特に出所を明示していない判例も、ホームページ ([www.legifrance.com](http://www.legifrance.com)) で参照することができる。

<sup>2</sup> デクレ (décret) とは、大統領又は首相の署名によって行われる決定 (行政行為) である。

ての団体交渉を行い、労働協約を締結する権限を与えられている（労働法典 L.132-2 条。以下、特に明示しない場合の条文はすべて労働法典である。）。代表的労働組合と認められるためには、①全国レベルで代表性を認められている 5 つの総同盟<sup>3</sup>に加入していること、②労働協約の適用範囲で個別に代表性を証明したこと<sup>4</sup>、のいずれかが必要である。

したがって、産業部門レベルにおいても企業・事業場レベルにおいても、こうした代表的労働組合が当事者となって交渉し、労働協約を締結することにより、労働条件の決定・変更に関与することになっている。

#### イ. 企業内法定従業員代表制度の関与

フランスの企業内労働者代表制度は、組合代表と従業員代表が並存する二元的構造をとっている。組合代表は、50 人以上の企業で組合支部を設置している代表的労働組合が指名する組合代表委員（*délégués syndicaux*）であり、従業員代表は、50 人以上の企業で設置が義務づけられている企業委員会（*comité d'entreprise*）と 11 人以上の企業で設置が義務づけられている従業員代表委員（*délégués du personnel*）である<sup>5</sup>。

企業委員会は主として諮問機関として、従業員代表委員は苦情処理機関として創設されている。企業委員会の労働者側委員も従業員代表委員も、2 年ごとに当該企業で行われる従業員による選挙で選出される。選挙手続等は労働法典に詳細に定められている。従業員代表には活動時間保障（*crédits d'heures*）が認められ、いわゆる「保護対象労働者（*salariés protégés*）」<sup>6</sup>として特別の解雇規制を享受するなどその地位が保障されている（組合代表についても同様である。）。

労働条件決定への関与という点でみると、実務上は、従来から従業員代表が使用者との間で労働条件に関する合意をすることがあった。しかし、判例は、従業員代表によるこうした合意を「労働協約」とは認めず、いわゆる「非典型協定（*accord atypique*）」として、使用者の一方的債務負担行為（*engagement unilatéral de l'employeur*）<sup>7</sup>の一類型と位置づけてきた。この点は現在でも変わっていないが、しかし今日では、後述するように、中小企業を

<sup>3</sup> 1966 年 3 月 31 日のアレテにより、CGT（*Confédération générale du travail*. 労働総同盟）、CFDT（*Confédération française démocratique du travail*. フランス民主労働総同盟）、CFTC（*Confédération française des travailleurs chrétiens*. キリスト教労働者フランス総同盟）、CGT-FO（*Confédération générale du travail - Force ouvrière*. 労働総同盟「労働者の力」）、CFE-CGC（*Confédération française de l'encadrement, Confédération générale des cadres*. フランス幹部職員総同盟）に、全国レベルでの代表性が認められている。

<sup>4</sup> 代表性を評価する基準は、組合員数、独立性、財政、経験と年数、被占領下における愛国的態度とされている（L.133-2 条）。

<sup>5</sup> フランスの従業員代表制度の詳細については、国際労働法フォーラム『企業内労働者代表の課題と展望—従業員代表法制の比較法的検討—』（財団法人労働問題リサーチセンター／財団法人日本 ILO 協会、2001 年）132～145 頁〔奥田香子執筆部分〕を参照されたい。

<sup>6</sup> 「保護対象労働者（*salariés protégés*）」という用語は制定法上の用語ではないが、企業委員会委員、安全衛生・労働条件委員会委員、従業員代表委員、組合代表委員、労働審判所審判官の地位にあることから、解雇や懲戒処分等について特別の保護を受ける労働者の総称である。例えば、保護対象労働者を解雇しようとする場合には、当該事業場を管轄する労働監督官の事前許可が必要であり、また、解雇の許可決定が取り消された場合、当該労働者は復職（*réintégration*）を求めることができる。

<sup>7</sup> 労働者に債務をもたらすことはないが、使用者は自らの約束としてその内容に拘束される。

主たる対象として一定の条件の下で従業員代表に「労働協約」の交渉・締結権限を認める道が開かれてきている。

#### ウ．労働組合と法定従業員代表制度の関係

労働組合と企業内の法定従業員代表とは、いずれも労働者の参加を保障する制度であるが、労働条件決定に関しては、労働協約を締結しうる代表的労働組合の独占的権限であり、従業員代表には労働組合の本来機能を侵害しない限りにおいて参加が認められるという関係になっている。このことは、組合代表委員が存在しない企業における法定従業員代表による企業交渉及び労働協約締結の方法を導入した1996年11月12日法第6条をめぐって争われ、1996年11月6日憲法院判決によって明らかにされた。すなわち、憲法院は、1946年憲法前文の第8段（「すべての労働者は、その代表者を通じて労働条件の集団的決定及び企業の管理に参加する。」）を根拠に、団体交渉に関する労働組合の独占的権限を否定した。しかしその一方で、同第6段（「すべての人は、組合活動によってその権利及び利益を擁護・・・することができる。・・・」）を根拠に、労働組合には団体交渉によって労働者の権利及び利益を擁護するという本来の役割が与えられていることも指摘した。このように、第6段の労働組合権と第8段の参加の原則を合わせ読むことにより、従業員代表なども、代表的労働組合の関与を妨げる目的や効果を持たない限り、労働条件の集団的決定に参加することができるという判断を示したのである。

### (3) 労働契約と労働協約の関係（就業規則を含む）

#### ア．規範的効力とその構造

労働法典 L.135-2 条は、「使用者が労働協約又は労働協定の条項に拘束される場合、これらの条項は、より有利な規定がある場合を除き、当該使用者と締結された労働契約に適用される」と定めている。すなわち、労働協約は労働契約よりも階層的に上位に位置づけられ、その規範的効力（強行的効力及び自動的効力）によって個別労働契約を規律することになっている。しかし他方で、「より有利な規定がある場合を除き」という文言に見られるように有利原則が認められており、労働契約は労働協約よりも有利な規定を置くことができる。

なお、日本の労働組合法 16 条の構造とは異なり、労働協約はその適用を受ける使用者〔が締結している労働契約〕を単位に適用されるので、労働者の組合所属には関係しない。したがって、使用者が労働協約に拘束される限り、当該使用者の労働者は非組合員であっても労働協約の適用を受けることになる。

#### イ．就業規則

就業規則は、1982年の法改革以前、企業内の労働者を拘束するルールを設定する使用者の権限を最も端的にあらわすものであった。そして実際にも、こうした権限がほとんど制限もなく行使されていた。こうした状況については改善の必要性が議論されてきたのであるが、その際、就業規則そのものを廃止するという考え方と、就業規則の有用性を認めてそれを存

続させつつ対象を制限するなどコントロールを加えていくという考え方が存在した。そうした中で、1982年8月4日の法律は後者の考え方を採用し、就業規則の内容を限定するとともに手続規制及びコントロール措置を強化した。

これ以降、原則として交渉の領域に属する事項は就業規則の対象事項にはならなくなったため、就業規則は一般的な労働条件を決定する要素ではなくなるとともに、その機能は大きく制限されることとなった。なお、1982年には企業レベルの団体交渉義務が定められているが、このことは、就業規則の領域を団体交渉に適さない事項に限定するとともに、そこから排除された事項を団体交渉の領域に移行させることを意味していたといわれている<sup>8</sup>。

## 2. 根拠法

労働契約関係を含む労働関係を規律する根拠法は、主として労働法典（Code du travail）である。しかしより広く法源を見るならば、憲法や国際規範、労働協約、さらには幾つかの労働契約法理を形成している判例、職業ないし企業内慣行などが含まれ、これらが憲法を頂点としたピラミッド構造を形成している。

### (1) 法源の階層構造と有利性原則

フランス労働法においては、労働者保護の理念に基づき階層的に上位にある規範が下位にある規範に優位するという階層序列がある。例えば、法律は公序規定として下位規範である労働協約を規律する（L.132-4条）。しかし、上位規範の公序性は、それが労働者保護の最低基準を構成する限りにおいて認められるものであり、したがって労働者により有利な方向であれば下位規範がそれを逸脱することが認められるという社会的公序（ordre public social）の原則が存在する。さらに、こうした考え方の帰結として、規範相互の抵触が生じる場合には最も有利な規範を適用するという、いわゆる有利性原則（principe de faveur）が、労働法の基本原則として承認されている<sup>9</sup>。

なお、有利性原則を伴った階層構造には、幾つかの例外の存在や変化も見られる。第1に、労働法典の多くの規定は社会的公序の規定であるが、スライド条項の禁止や労働審判所の管轄などのように、有利不利を問わず労働協約等の下位規範による逸脱が認められない規定——いわゆる絶対的公序（ordre public absolu）の規定——も存在する。第2に、1982年法改革による特例協定（accord dérogatoire）の導入により、法規定が認めることを条件にしてはいるものの、当該法規定の基準を下回る条件を定める可能性が労働協約に開かれている。第3に、有利性原則を伴った階層構造は交渉レベルの異なる労働協約間の関係にも妥当するのであるが、今日では、後述するように（第2節各論、3(2)ア(i)a参照）、下位レベルの労働協約が上位レベルの労働協約よりも不利な規定を定める可能性が大幅に認められてきてい

<sup>8</sup> A.Cristau, op.cit., p.90.

<sup>9</sup> Avis du Conseil d'Etat du 22 mars 1973, Dr.soc. 1973, pp.514-515.

る。

## (2) 憲法規範・国際規範

憲法及び憲法院判例によって形成される憲法規範には、1958年憲法、1946年憲法前文、1789年人及び市民の権利宣言、共和国の法律によって認められた基本原則、憲法院によって宣言された憲法的価値を有する原則が含まれる。1946年憲法前文は幾つかの経済的社会的権利を宣言しており、労働権や労働の義務、労働組合の自由、職業教育を受ける権利、争議権、労働の自由の原則には憲法的価値が与えられている。また、同前文は、一般的な差別禁止及び男女差別の禁止を規定している。国際規範では、ILO条約などのほか、今日ではEUレベルでの指令などが重要な意味を持つようになっている。

## (3) 労働法典

労働法典は、前述のとおり、法律・命令及びデクレを含む膨大な内容となっている。法律内容を規定した第1部は次の9編から構成されている。すなわち、第1編：労働に関する約定（見習い契約、労働契約、労働協約、賃金）、第2編：労働の規則（労働条件、休日・休暇、安全衛生等）、第3編：職業紹介・雇用（職業紹介、雇用、失業者保護等）、第4編：労使団体・労働者代表等（労働組合、従業員代表、企業委員会、利益参加等）、第5編：労働紛争（労働審判所、集团的紛争）、第6編：法適用の監督（労働監督制度、使用者の義務）、第7編：特別規定（建設業、通信業、商業代理人等）、第8編：海外県に関する特別規定、第9編：職業教育訓練、となっている。

## (4) その他——労働協約、慣行、判例等

その他の根拠法としては、まず、国家法に属しない法源として、職業の法としての労働協約が重要な機能を担っている（第2節各論、3(2)で詳述）。企業内での集团的規範には労働協約のほかに、企業内慣行（*usage d'entreprise*）<sup>10</sup>、使用者の一方的債務負担行為（*engagement unilateral*）などがある。労働協約は、企業内での集团的規範においてもその中心に位置づけられ、交渉に基づかない他の諸規範よりも階層的に上位に位置づけられる。

なお、こうした集团的規範が労働契約に化体して契約内容になるという考え方は原則として否定されている。そのように考える根拠として、集团的規範は労働契約とは独立した法源であるという、法源理論上の区分が確立していることが挙げられる。

このほか、裁判所とりわけ破毀院（特に社会部）の判例（*jurisprudence*）が多くの労働契約法理を形成している。

---

<sup>10</sup> 企業内慣行が法規範としての資格を認められるためには、客観的要素（恒久性・固定性・一般性）と主観的要素（その慣行が義務的であるという共通の意識）を要する。

### 3. 労働契約法制の対象範囲

#### (1) 労働者の対象範囲

##### ア. 「労働者 (salaré)」の概念

労働法典の中には、労働者 (salaré. 被用者) についての定義規定はないが、学説及び判例により、労働契約の一方当事者が「労働者」であると解されている。

##### イ. 「労働契約」の画定

「労働契約」の存在は、使用者と労働者の性格を当事者に与え、それらの関係に労働契約・労働者・使用者を対象とする労働法典の諸規定を適用させることになる。もともと、「労働契約 (contrat de travail)」についても労働法典に定義規定はなく、学説及び判例の集積によってその定義及び判断指標が確立されてきた。すなわち、学説上、「ある者が、他の者の従属下で、報酬を受けることにより、自己の活動をその者の処分に委ねることを約する合意」という定義がなされ、判例上も類似の定義づけが行われてきた。それは、①労務の提供 (あるいはその合意)、②報酬 (あるいはその支払いの約束)、③従属関係 (lien de subordination) という3つの要素の集合による定義づけである。しかし、この中で主たる要素となるのは従属関係の有無である<sup>11</sup>。

##### (7) 法的従属関係

フランスにおいては、この従属関係を、「法的従属関係 (lien de subordination juridique)」としてとらえるのが一般的である。学説上は経済的従属性 (dépendance économique) を重視する見解も強いが、判例は、「労働者の相手方に対する法的地位は、経済的な弱さや依存によって決定されるのではなく、当事者間の契約のみから生じる」<sup>12</sup>と述べて、当該契約によって相手方の指揮命令・監視・権力下に置かれることを重視した、法的従属概念による判断を採ってきた。判例の展開においては、一時期、「組織化された事業における労務提供」に着目して法的従属概念を緩和・拡張する動きもあったが、その後も、従属関係は「指揮命令を与え、労務遂行をコントロールし、労働者の不履行を制裁する権限を持つ使用者の権力下で行われる労務提供によって特徴づけられ」、「組織化された事業内での労働というのは使用者が労務遂行条件を一方的に決定する際の従属性の1つの指標にすぎない」とするなど、法的従属関係による判断が行われている<sup>13</sup>。その後、2000年に下された判決<sup>14</sup>は、労働契約という性質が、契約当事者が用いた名称によって与えられるものではなく、労働者の活動が行われる事実状態による、との判断を示したが、経済的従属性基準を採用したものではなく、従

<sup>11</sup> この問題については、矢部恒夫「フランス労働法における法的従属概念について」法学雑誌 (大阪市立大学) 29巻3号96頁以下 (1983年) も参照した。

<sup>12</sup> 破毀院社会部 1931年7月6日判決 (Cass.civ., 6 juillet 1931)。

<sup>13</sup> 破毀院社会部 1996年11月13日判決 (Cass.soc., 13 novembre 1996, Dr.soc.1996, p.1067)。

<sup>14</sup> 破毀院社会部 2000年12月19日判決 (Cass.soc., 19 décembre 2000, Dr.soc. 2001, p.227)。

前の判決による判断枠組みから外れるものではないと解されている<sup>15</sup>。

#### (イ) 独立労働者への「労働契約」性の付与

被用者に類似した独立労働者が締結する契約が労働契約の性質を有するかどうかにについては、判例上も多くの係争があり、近年はその境界がさらに曖昧になるケースが増加している。その中で、経済的従属や被用者への類似性などを考慮して、また極めて紛争の多い契約の性質決定に関する不確定性をなくすため、幾つかの職業については、法律により、一定の条件の下で労働契約としての性質を付与する方法が取られている。それらは労働法典第7編(livre VII)に定められており、例えば、商業代理人(L.751-1条)、職業ジャーナリスト(L.761-2条)、俳優等のアーティスト等(L.762-1条)、モデル(L.763-1条)がある<sup>16</sup>。このほか、締結されている契約の性質に触れることなく、労働法典の規定の一部を適用するという方法も取られている。

#### (ウ) 証明責任

訴訟においては、労働契約であること、あるいは労働契約ではないことを主張する者がそれを証明することになるが、この原則はL.120-3条によって一定の範囲で修正されている。同条は、1994年2月11日のマドラン法により導入され、2000年1月19日の第2次オブリー法で一度廃止された後、2003年8月1日法によってマドラン法とほぼ同じ表現で再導入された規定である。それによると、商業・会社登記簿、手工業者名簿、商業代理人登記簿に登記・登録されている個人、社会保障・家族手当保険料徴収組合に属する個人、商業・会社登記簿に登記されている法人の幹部及びその従業員は、当該登記にかかる活動の実施において、注文主との間で労働契約を締結するものではないと推定されることになっている(L.120-3条1項)<sup>17</sup>。そしてこの推定は、恒常的な法的従属関係にあることを立証することによって覆る(労働契約の存在が認められる)こととされている(同2項)。

## (2) 使用者の範囲

労働者と労働契約を締結して賃金を支払う者が「使用者」であることについて特に問題は生じない<sup>18</sup>。しかし実際には、当事者が三者間関係になる場合のように、どの範囲で使用者

<sup>15</sup> ここでの判例の展開については、特に、J.Pélissier, A.Lyon-Caen, A.Jeammaud et E.Dockès, *op.cit.*, pp.3 et s.を参照した。

<sup>16</sup> 例えば、商業代理人の場合に労働契約とみなされる要件は次の4つである。すなわち、①一又は複数の使用者の利益のために労働すること、②専属的かつ継続的に代理業務を行っていること、③自己の利益のために実際にかなる商取引も行わないこと、④使用者との間で、サービス提供の性質又は売買に供される商品の性質、商業代理人が活動を行う地域又は訪問する顧客の種類、報酬の率について定める契約を締結していること、である。

<sup>17</sup> この規定は、契約の性質決定に関する実務上の安定性を保証するとともに、契約が「労働契約」と性質変更されることを制限することによって法的安全性を保証することを目的としている。

<sup>18</sup> 使用者(employeur)が自然人(personne physique)である場合、使用者と企業主(chef d'entreprise)の地位は混在するのに対し、労働者が法人(personne morale)に雇用されている場合、使用者はこの法人であるが企業主はこの法人を代表してその経営を行う自然人である(J.Pélissier, A.Supiot, et A.Jeammaud, *op.cit.*, p.2.)。

性を認めるかが問題になるケースがある。

法律で認められている三者間関係には、派遣労働関係 (L.124-1 条)、構成員のために労働者を採用する使用者グループ (L.127-1 条)、家内事業を必要とする個人のために労働者を採用することができる諸団体 (L.129-1 条 1 項 2 号等)、障害者を受け入れている「保護作業所」 (L.323-32 条) などがある。これらの三者間関係については、いずれを使用者と判断するかが法律によって規定されているが、労働力を借りて使用している者 (*utilisateur de la main-d'oeuvre*) は「使用者 (*employeur*)」ではないと考えられている。

例えば、派遣労働関係の場合には派遣元企業が「使用者」であり、それが賃金を支払い、また懲戒権を行使する。派遣先は「利用者 (*utilisateur*)」であり、労働時間や休日、安全衛生などの労務遂行の条件について利用者としての責任を負うことが明記されているが (L.124-4-6 条)、使用者と解されるわけではない。ただし、一定の法違反の場合には、民事制裁として、派遣労働者と派遣先企業との間に期間の定めのない労働契約が締結されたものと性質変更されることになっているため (L.124-7 条)、その限りでは使用者としての地位に立つことになる<sup>19</sup>。

また、非営利目的での労働力提供が認められている使用者グループ (*groupement d'employeurs*)<sup>20</sup>の場合、グループ自身が書面で労働契約を締結することによって労働者を採用し、その構成員である使用者の処分に委ねる。労働力の提供を受けた企業は、グループが負担した費用を償還するとともに、法令や労働協約に定められた労務遂行の条件について責任を負う。なお、グループの構成企業は、労働者に対する債務に連帯して責任を負うこととされている。

事実上生じている三者間関係は非常に複雑であるが、例えば、企業グループなどの場合、企業グループ自体が使用者になるのではなく、その中の特定の企業が「使用者」としての地位に立つことになる。

## 4. 規制の実効性確保の仕組み

### (1) 法違反の場合の措置

#### ア. 民事、刑事、行政 (概説)

労働法典に定められた労働契約にかかわる事項について法違反があった場合、第 1 に、労

<sup>19</sup> もっとも、このことの実質的意味は、契約終了に適用されるルールが派遣労働契約のルールから期間の定めのない契約のルール=解雇のルールになるということであり、派遣先企業での就労継続に当然に帰結するわけではない (島田陽一「フランスの派遣労働法制」季刊労働法 169 号 43~44 頁 (1993 年))。このことは、解雇の一般的な帰結が従業員としての地位の継続ではなく金銭賠償であることを反映しているものと思われる。

<sup>20</sup> 1985 年 7 月 25 日法によって導入されたこの措置は、中小企業が単独で新たな雇用を負担することに躊躇する現状に鑑み、複数で採用してその費用や責任を分担することを認めたものである。グループの構成員になることができるのは当初は 300 人未満の企業のみであったが、2000 年 1 月 19 日法によって条件が緩和され、労働者への保障措置を定めた企業協定の締結を条件に 300 人以上の企業もグループに加入できるようになった。

働者は司法機関に提訴することによって権利実現をはかることができる。労働契約関係の訴訟は、専門の特別裁判所である「労働審判所（*Conseil de Prud'hommes*）」が担当する。第2に、労働法の適用を監視することを主な任務とする労働監督官制度（さらには刑事裁判所）により、罰則適用などの強行的な方法で実効性確保がはかられる。第3に、労働監督官による改善命令などの行政的措置が取られる可能性もある。

ところで、フランスでは今日、法違反に対する制裁のあり方が脱刑罰規定化の方向で議論されているといわれる。例えば、労働契約法制の領域にも刑事制裁を広範に設けている現状については一定の見直しが必要であるとの意見もある。すなわち、刑罰規定は労働者の基本的人権の保護（例えば差別）などの重要な部分については必要であるが、それ以外においては民事的ないし行政的制裁に重点を置いたほうがよいという考え方である<sup>21</sup>。ただし、民事制裁に移行するには、労働者が裁判所に訴える習慣が必要であるとともに、そのようなシステムを裁判官が受け入れて、厳しくかつ大胆に法を適用していくことが前提条件として必要であるという研究者の指摘もある<sup>22</sup>。

ちなみに、必ずしも刑事制裁が法の予定するとおりに適用されているとはいえないようである。すなわち、労働法にかかわる刑事制裁は部分的にしか、あるいはほとんど使われていない場合もあるといわれている。運用上の問題として、後述するように、違反を摘発する労働監督官の数が不足していることや、摘発数が多くなると司法が飽和状態になることなどが指摘されている。いずれにしても、この点についての制度改革の議論は現在のところ存在しないようである<sup>23</sup>。

## (2) 紛争解決機関

### ア. 司法機関

労働契約にかかわる個別紛争を管轄するのは労働審判所（*Conseil de prud'hommes*）である。このほかにも、司法裁判所としては、小審裁判所（*Tribunal d'instance*）、大審裁判所（*Tribunal de grande instance*）、刑事裁判機関（軽罪・違警罪）が、それぞれの管轄において労働関係の訴訟にかかわる。また、司法裁判所の控訴審を担当する控訴院（*Cour d'appel*）、上告審を担当する破毀院（*Cour de cassation*）が存在する。以下では、労働審判所制度を中心に取り上げる。

<sup>21</sup> また、労働担当省（現在は、「労働・雇用・社会連帯省」であるが、フランスでは頻繁に省庁の名称が変わることから、ここでは「労働担当省」で統一する。）においても、2年ほど前から刑罰規定を含めた制裁のあり方について検討がなされ、報告書がまとめられている。

<sup>22</sup> これらの点は、パリ第10大学 Antoine Lyon-Caen 教授からの聴き取り調査による。

<sup>23</sup> これらの点は、労働担当省労働関係局における聴き取り調査による。

## (7) 労働審判所 (Conseil de prud'hommes) <sup>24</sup>

### a. 制度内容

労働審判所は、1806年3月18日法によって設置された機関で、現在、全国に271（フランス本土に264、海外県に7）存在する。審判官数はフランス全体で14,338人（パリで808人）となっている<sup>25</sup>。

労働審判所は、その構成及び手続の両面において様々な特徴を有している。まず、それは労使同数構成の特別裁判所であり、職業裁判官ではなく、労使それぞれの集団内で5年ごとに選出される労使双方の同数の審判官から構成される（L.512-1条）<sup>26</sup>。

各審判所には、工業部、商業部、農業部、諸業種部、幹部職員部の5つの部が置かれ、各事案の管轄は使用者の主たる活動部門によって決められることになっている（幹部職員部を除く）。各部にはさらに、調停部（bureau de conciliation）と判決部（bureau de jugement）があり、原則として調停前置主義を採っている。調停部では労使双方の審判官1名ずつが、判決部では2名ずつが担当する。迅速さを要する場合（例えば、保護対象労働者の復職請求の場合等）には、労使双方の審判官1名ずつによる急速審理部（formation de référé）で担当することがある。審判官が偶数名であるため、その判断が同数に分かれた場合には、その判断が行われた同一の部（調停部・判決部・急速審理部）で、職業裁判官（当該労働審判所を管轄する小審裁判所裁判官）が主宰して、再度審理をした上で判決が下される（L.515-3条）。

提訴は比較的簡単で、手渡しあるいは受領証明付書留郵便により書記課に訴状を提出するだけでよい。訴状には、請求人の氏名・住所・職業・請求内容・訴額、そして被請求人（被告）の氏名・活動部門・住所地を記載する。当事者は原則として審理に出頭することとされ審理は口頭で行われる。労働審判所の判決に対する控訴は訴額に応じて控訴院又は破毀院に対して行われ、さらに上告は破毀院に対して行われる。

### b. 管轄

労働審判所は、労働契約の締結、履行、解消から生じる個別紛争全般を管轄する。もっとも、判例は労働審判所の権限を広く解釈しており、労働契約紛争に関連する限りにおいて（例えば、労働者の個人的権利の範囲を画定する場合）、集団的關係にかかわる問題（例えば関連する労働協約の解釈等）も含まれると解されている。

労働契約に関して、労働審判所には大別して3つの役割がある。すなわち、①労働契約の適用、②労働契約の解釈、③労働契約の正当性審査である。したがって、労働審判所が労働

<sup>24</sup> 労働審判所については、浜村彰「フランスにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002年）183頁以下も参照した。また、特に解雇紛争に関しては、日本労働研究機構『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—（資料シリーズNo.129）』（2003年）64頁以下〔奥田香子執筆部分〕を参照されたい。

<sup>25</sup> パリ労働審判所から提供された資料による。

<sup>26</sup> 2002年12月に実施された直近の選挙では棄権率が67%以上に達していることが懸念されている。

契約内容を形成したり修正したりすることはないといわれているが、類似の機能として、労働契約を「補完する (compléter)」とでもいうべきケースが最近の傾向として存在し (補完権限 pouvoir de compléter), 有益な権限であると評価されている<sup>27</sup>。

### c. 実態

労働審判所についてのフランスでの評価はおおむね高いといえる。その理由は、迅速性・低コスト等に加え、労使への労働法の普及に貢献しているという点が挙げられている。労使同数参加ではあるが、原則的な問題が生じない限り結論で意見が分かれることは少ないようである<sup>28</sup>。

#### (4) 労働裁判の件数等

フランス司法省発行の統計年報によると、2000年に全国の労働審判所に申し立てられた新規本案事件及び終結別事件数は次のとおりである。

表 2-1-1 2000年の労働審判所における事案別新規事件数及び割合

事案の内訳	事件数(件)	割合 (%)
全体の件数	164,033	100.0
個別的労働関係に関する事件の総数	158,524	96.6
解雇無効, 損害賠償又は復職の申立	81,983	49.9
経済的理由に基づく解雇の無効, 損害賠償又は復職の申立	4,351	2.6
労働契約解消に伴う手当の支払いに関する申立	12,607	7.6
賃金支払いの申立	43,691	26.6
労働契約の履行申立又は不履行を原因とする申立	645	0.3
懲戒処分取消申立	1,219	0.7
特別休暇の承認に関する申立	17	0.01
文書の提出申立	725	0.4
労働者のその他の申立	11,196	6.8
使用者の申立	2,090	1.2
その他	5,509	3.3

筆者注 1: 割合を小数点第 2 位以下の切り捨てによって記しているため、内訳の割合の合計値と全体割合の値等に若干の差が生じていることをお断りしておきたい。

筆者注 2: 全体の件数は、新規事件数 164,039 件から特別手続にかかる 6 件を引いた数である。

出所: この表は、浜村・前掲注 24 論文 200 頁に掲載されている、浜村氏作成の表 (1997 年の統計) を元にして、2000 年の統計について *Annuaire statistique de la justice, Edition 2002, La documentation Française* から筆者が作成したものである。

<sup>27</sup> この点は、パリ第 10 大学 Antoine Lyon-Caen 教授からの聴き取り調査による。

<sup>28</sup> この点は、パリ第 10 大学 Antoine Lyon-Caen 教授からの聴き取り調査による。また、結論が分かれることが少ないという点は、後述の統計資料において、労使同数になるケースが 10%弱であることから分かる。

表 2-1-2 2000 年の労働審判所における終結種類別事件数及び割合

既済事件	160,747 (件)	100.0 (%)
本案請求に関する決定総数	89,236	55.5
申立の全部又は一部認容	68,638	42.6
申立の棄却	20,598	12.8
その他の決定総数	71,511	44.4
抹消	22,984	14.2
申立の取下げ	10,000	6.2
調停の成立	14,894	9.2
申立の失効	5,727	3.5
事案の併合	15,209	9.4

筆者注 1：全体割合との差は小数点 2 位以下の切り捨てによるものである。

筆者注 2：出所の表中に掲げられている「その他の決定総数」の項目は上記の 5 つであるが、統計項目の定義を見ると、「その他の決定総数」には特に、上記 5 つの項目及び「管轄違いの決定」という項目が含まれると説明されている。したがって、「その他の決定総数」の数値は、「その他の決定総数」の内訳の合計値とは一致しないことに注意頂きたい。

出所：この表は、浜村・前掲注 24 論文 200 頁に掲載されている、浜村氏作成の表（1997 年の統計）を元にして、2000 年の統計について *Annuaire statistique de la justice, Edition 2002, La documentation Française* から筆者が作成したものである。

同じ資料によると、終結事件の平均期間は 10.2 ヶ月となっている。また、労使同数判断 (*partages de voix*) により職業裁判官が関与して行われた決定は、2000 年で 13,801 件 (8.5%) であり、解決に要した平均期間は 20.1 ヶ月となっている。同じく急速審理の場合は 1.3 ヶ月である。

#### (ウ) 通常裁判所

##### a. 小審裁判所 (*Tribunal d'instance*)

小審裁判所は、一般の民事事件の中で、訴額が 7,600 ユーロ以下である場合に第一審を管轄する。労働関係では、労働審判所の管轄外になる個別・集团的民事事件のほか、職業選挙に関する紛争、安全衛生・労働条件委員会委員の指名、組合代表委員の選任及び解任、企業委員会委員に関する紛争、経済的・社会的単位 (*unité économique et sociale*) の承認に関する紛争なども扱う。小審裁判所の判決に対する控訴も控訴院に対して行われ、さらに上告は破毀院に対して行われる。

##### b. 大審裁判所 (*Tribunal de grande instance*)

大審裁判所は、訴額 7,600 ユーロを超えるあるいは算定不可能なすべての民事事件の第一審を管轄する。労働関係では、使用者と労働者団体あるいはその代表者との間で発生する集

团的係争，例えば，労働協約・協定の履行あるいは解釈，企業委員会の決議の無効，企業委員会による専門家選任に対する使用者からの異議，経済的理由による大量解雇において使用者が作成した雇用保護計画に対する異議，などもその管轄に属する。大審裁判所の判決に対する控訴も控訴院に対して行われ，さらに上告は破毀院に対して行われる。

### c. その他の裁判所

上記の民事事件を管轄する裁判所以外に，労働関係の刑事事件は刑事裁判所（軽罪裁判所，違警罪裁判所）が管轄し，控訴は控訴院に，上告は破毀院に対して行われる。さらに，行政庁の決定（例えば労働監督官の行政決定機能）に対する取消訴訟は行政裁判所が管轄する。なお，行政事件は裁判系列が異なり，第1審は行政地方裁判所が管轄し，控訴は行政控訴院に対して，上告はコンセイユ・デタ（Conseil d'Etat）に対して行われる。

## イ. 行政機関——労働監督官制度

### (7) 制度

労働監督官制度は1874年5月19日法により創設された。その後徐々に立法によって労働監督官（inspecteur du travail）の権限が拡大され，現在は主として3つの機能を担っている。

#### a. 監視機能

第1の機能は，企業内での労働法の遵守を監視することで，労働監督官の主たる任務である。労働法典L.611-1条は，「労働監督官は，労働法典及び労働制度に関する法典化されていない法令の諸規定の適用並びに労働協約の適用を監視することを任務とする。労働監督官はまた，司法警察官とともに，これらの規定に対する違反を確認することもその任務とする」と定めている。こうした任務を遂行するため，労働監督官（及び監督員〔controleur〕）には，労働者が働く場所に事前の許可なく立ち入ることができる臨検権（droit de visite），②安全衛生に関する調査権，③台帳等の書類の閲覧及び提出を求める権限が与えられている（L.611-8条，L.611-9条）。労働監督官の任務遂行を妨害する者は，軽罪裁判所に妨害罪（délit d'obstacle）で訴えられることがある（L.631-1条）。

違反を確認した場合，労働監督官は，企業主に対して公式ないし非公式に，法律に適合させるよう改善を命じるのが一般的である（L.231-4条1項等）。それでも改善されない場合，あるいは違反が重大な場合は，調書を作成して検察官に送ることができ，必要な場合には検察官が訴追することになる（L.611-10条）。

#### b. 決定機能

第2の機能は，行政上の決定機能である。例えば，就業規則の違法な条項の削除あるいは濫用的な条項の修正を使用者に命じる場合や，従業員代表の解雇に関する許可ないし不許可を決定することなどがこれに当たる。

### c. 援助機能

第3の機能は、情報提供や仲介などの援助機能で、労働法の複雑化によって重要になってきた機能である。例えば、問題が生じた場合に助言や調停を行うほか、集団的紛争の場合にあっせん者（*médiateur*）として指名されることがある。

#### (4) 実態

上記のように、労働法の諸制度において労働監督官は、法規定の実効性確保を始めとした多くの役割を与えられているが、実態では必ずしも予定された機能が果たされていないようである。その要因として最もよく指摘されているのは、人員の不足である。例えば2001年には、410人の監督官（*inspecteur*）と820人の監督員（*controleur*）（その他674人の職員）しかおらず、監視の対象となるのは1,500万人の労働者を雇用する150万の企業であるとされる。そして、全国の労働雇用局に443存在する部（*section*）の1つあたりの平均で、3,374事業場・33,516人の労働者を監視することになる<sup>29</sup>。こうしたことから、告発や重大事件がなければ企業の臨検は非常に不規則にしか行えず、違反があっても摘発が困難になるために制裁手段が機能不全になっているとも言われている<sup>30</sup>。

また、労働監督官には民事調停権限があるとされているが、この権限は調停を試みる一般的権限であって強制力があるわけではない。また、こうした権限が発揮されるのは主に小規模企業においてである。今日の状況でいえば、この点についての新たな発展は見られず、むしろかかる権限の行使に際して難問が多く危機的ともいえる状況があるようである<sup>31</sup>。

## 5. 「労働契約法」の位置づけ

フランスでは、冒頭でも述べたように、労働契約法制と労働保護法制との関係が必ずしも明確に区別されているとはいえず、むしろ混在した法体系となっている。それは、労働法典の構成からみても実効性確保の方法からみても、そのように考えることができる。

もっとも、以下の「各論」でも整理するように、「労働契約法」の領域でも、労働監督のコントロールによる実効性確保と、個人の提訴による権利実現は、その機能する側面がある程度区分されるようにも思われる。例えば、解雇法制にみられる刑事制裁はその「手続違反」に関するものであること、有期労働契約は期間の定めのない契約の例外として限定的に認められた制度であること、労働契約変更などのようにもっぱら判例法理によるルール形成に委ねられている領域も存在することなどであり、こうした点にも留意すべきかもしれない<sup>32</sup>。

<sup>29</sup> C.Radé, *Droit du travail 3éd.*, 2004 Montchrestien, p.131.

<sup>30</sup> この点は、労働担当省労働関係局における聴き取り調査においても指摘されている。

<sup>31</sup> この点は、パリ第10大学 Antoine Lyon-Caen 教授からの聴き取り調査による。

<sup>32</sup> この点では、フランスでの労働契約に関する刑事制裁規定といっても、その対象は解雇と有期労働契約などに限定されているという実務家の評価（弁護士 Gilles Bélier 氏からの聴き取り調査による。）も傾聴に値するであろう。

## 第2節 各論

### 1. 採用内定

#### (1) 採用に関する法制度（概説）

使用者には従業員を選択する自由＝採用の自由が広く認められているが、法律及び労働協約による一定の制限に服することになっている。

法律による制限は、差別禁止、契約締結制限、優先的雇用到大別することができる。

##### ア. 差別禁止

差別禁止の原則は法の一般原則である。また、労働法典 L.122-45 条は、出自・性別・習俗・性的指向・年齢・家族状況・遺伝的特徴・民族、国籍又は人種への帰属、政治的意見・組合活動又は共済活動・宗教的信条・身体的外見・姓・健康状態・障害<sup>33</sup>を理由として、採用から排除することを禁じている<sup>34</sup>。同条に反して差別的理由で採用を拒否された者は損害賠償を請求することができる。また、同条違反を直接対象とした刑事制裁規定はないが、列挙された差別事由のほとんどを対象とした刑法典の規定により、拘禁刑及び罰金刑が予定されている（刑法典 225-1 条）。

##### イ. 雇用の禁止

一定の者との間では労働契約の締結が制限される。第 1 に、16 歳未満の（義務教育終了前の）児童の採用は原則として禁止されている（L.211-1 条）<sup>35</sup>。ただし、興業関係、研修、14 歳以上の児童による休校期間中の軽作業などは特例として認められる。第 2 に、滞在・労働資格を有しない EU 以外の外国籍の者を採用することも禁止されている。第 3 に、産後 6 週以内の女性労働者について、この期間中に採用することはできるが、労務の遂行は 6 週間満了後まで禁止されている（L.224-1 条 2 項）。

##### ウ. 優先的雇用

一定の場合には、優先的に雇用しなければならないという限りにおいて契約締結の自由が制約されている。例えば、従業員 20 人以上の企業は、障害者や傷痍軍人及びそれに類する人を一定数雇用しなければならない（L.323-1 条）。また、経済的理由により解雇された元従業員（L.321-14 条）や出産休暇（又は養子縁組休暇）後に労働契約を解約した元従業員（L.122-28 条）などの場合は、雇用に空きがある場合に優先的に雇用される。

<sup>33</sup> ただし、健康状態および障害については、労働医が就労不適応を認めた場合を除く。

<sup>34</sup> 差別の立証は極めて困難であるが、2001 年 11 月 16 日法により証明のルールが変更された。これにより、差別を受けたとする者は直接ないし間接的差別の存在を推定させる事実を提示すればよく、採用者の側が、その決定は差別以外の客観的事情によるものであることを証明しなければならない。

<sup>35</sup> 違反に対しては罰金刑が予定されている（R.261-1 条）。

## (2) 採用内定と実態

採用内定に関する制度や慣行は存在しないが、使用者が「採用の約束 (*promesse d'embauche*)」をした後にこれを撤回したり契約締結を拒否したりした場合には、損害賠償を請求されることがある。その場合、労働契約に署名していない段階での約束であったとしても、「十分に採用が約束される余地があったこと」が証明されれば、損害賠償請求が認められているようである<sup>36</sup>。なお、実態としては労働者による辞退のほうが多いとの指摘もある<sup>37</sup>。

## 2. 試用期間 (*période d'essai*)

### (1) 規制の概要

#### ア. 法的性格・位置づけ

試用期間は、労働契約の当事者双方が、当該契約関係を継続していくことが可能か否かを検討するための期間であると考えられている。使用者にとっては、労働者の能力や職業的適性についてより明確に判断することが可能になり<sup>38</sup>、労働者にとっては、与えられる仕事が自分に合っているか、雇用条件が適切かを確認し判断することが可能になる<sup>39</sup>。

それは、確定的な雇入れの前に置かれる期間ではあるが、もはや予約 (*avant-contrat*) という段階ではない。したがって、その期間中には当事者双方が労働法典に定められた強行法規を遵守することを義務づけられずに労働契約を自由に解消することができるなど、一定の特別のルールが適用されるが、それを別とすれば、賃金や労働時間など労働法の他のルールは試用期間中の労働者にも適用される (**L.122-4 条 2 項**)。

#### イ. 試用期間の設定と長さ

判例によると、試用期間の設定には労働協約あるいは労働契約の定めが必要であり、慣行によってこれを設定することはできない<sup>40</sup>。一般的には、労働契約の締結時に「試用条項」が規定されるようである。試用期間を設定するに当たってはその長さを明示しなければなら

<sup>36</sup> パリ労働審判所書記課 Jacques Louis Bourquencier 氏からの聴き取り調査においてもこの点が指摘されていた。もっとも、採用の約束 (*promesse d'embauche*) は、労働契約締結に先立つ単なる話し合いとは区別されるが、区別の基準はあまり明確ではない。判例では、賃金額・労働時制・休暇権・就労開始日等を明示し、採用の申入れが確実である場合に、当事者双方を拘束するような採用の約束が存在すると判断した例がある (破毀院社会部 2001 年 6 月 19 日判決; *Cass.soc.*, 19 juin 2001)。使用者は、こうした採用の約束を破棄した場合には損害賠償責任を負う (破毀院社会部 2001 年 2 月 6 日判決; *Cass.soc.*, 6 février 2001)。ただし、採用の約束に撤回条項や条件付与を入れることは可能であるとされている。なお、こうした採用の約束を労働者がいったん受諾したならば、たとえ履行が開始されていなくとも労働契約が締結されたものと考えられるので、使用者からの約束の破棄は解雇と判断される (破毀院社会部 1999 年 2 月 2 日判決; *Cass.soc.*, 2 février 1999), *Memo social* 2004, pp.471-472.

<sup>37</sup> フランス企業 A 社 (製造業) における聴き取り調査による。

<sup>38</sup> したがって、使用者は当該労働者の職業能力をすでに知りえた場合 (有期契約や研修の後に期間の定めのない契約で採用される場合など) には、試用期間を定めることができないとされている (*Memo social*, p.271)。

<sup>39</sup> 労働者の受諾によって労働契約の変更として配置転換が行われる場合にも試用期間を定めることが可能であり、労働者が新たなポストに適応しない場合、使用者はかかる試用契約を解消することができるとする判断もある (破毀院社会部 2000 年 10 月 30 日判決: *Cass.soc.*, 30 octobre 2000, *RJS* 2001, no.3)。

<sup>40</sup> 破毀院社会部 1999 年 11 月 23 日判決 (*Cass.soc.*, 23 novembre 1999, *Dr.soc.*2000, p.204)。

ないが、期間の定めのない労働契約の場合、試用期間の長さは原則として当事者が自由に決定できる<sup>41</sup>。ただし、①労働協約などによってこれについての明確なルールが定められている場合には、これを短縮することはできても延長する合意はできないこと、②期間の長さは試用期間の目的によって正当化されなければならない、労働者の職務との関係からみて長すぎではならないこと、などの制約がある<sup>42</sup>。

#### ウ. 試用期間中の解約

試用期間中は、明示の制限規定がある場合を除き、労使双方とも何時でも契約を解消することができる<sup>43</sup>。ただし、使用者が契約を解消する場合、その決定は期間満了前に労働者に通知されなければならない。また、解雇規制を潜脱する目的で試用期間を利用するなど使用者にその濫用がある場合には、試用期間中の解消であっても解雇規制が適用されることがある<sup>44</sup>（強行法回避の理論＝*théorie de la fraude à la loi.*）。

#### エ. 試用期間の更新

労働協約又は労働契約に明示の定めがある場合、試用期間を更新することができる。ただし、更新の可能性については開始当初に定めておく必要があるため、それを定めていない場合には、正式な追加文書がなければならない。このような明示の規定や追加文書がない場合、労働者の受諾によって更新ないし延長を行うことは認められない（試用期間は終了したものと解される。）<sup>45</sup>。なお、労働者の疾病、欠勤、あるいは一時帰休により試用期間が中断した場合には、中断した日数分（労働契約が停止した日数分）が延長される。

### 3. 労働条件設定の法的手段

#### (1) 個別労働契約

##### ア. 法的性格、機能

フランスでは、労働法典により、期間の定めのない契約（*contrat de travail à durée indéterminée*）を締結することが労働契約締結の原則とされている（L.121-5 条＝「労働契約は期間の定めなく締結される」）。したがって、有期労働契約（*contrat de travail à durée*

<sup>41</sup> 有期労働契約については、試用期間を設ける場合には労働契約に明確に定めなければならない。また、試用期間の長さは、契約期間が6ヶ月以下の場合には2週間を限度として、6ヶ月を超える場合は1ヶ月を限度として、週当たり1日で計算した日数を超えてはならない（L.122-3-2 条）。なお、試用期間中の解約は、有期契約の場合も期間の定めのない契約の場合と同様に自由であるので、中途解約の法的責任を惹起しない。

<sup>42</sup> 破毀院社会部 1997 年 1 月 23 日判決（Cass.soc., 23 janvier 1997, Dr.soc. 1997, p.311）。

<sup>43</sup> 実際には、ほとんどの場合において試用期間中に契約を解消するのは使用者であるといわれる。

<sup>44</sup> 破毀院社会部 2000 年 3 月 7 日判決（Cass.soc., 7 mars 2000）。

<sup>45</sup> 破毀院社会部 1998 年 11 月 10 日判決（Cass.soc. 10 novembre 1998）、破毀院社会部 1999 年 4 月 6 日判決（Cass.soc., 6 avril 1999, Dr.soc. 1999, p.629）。なお、試用期間の更新が認められないことは、実質的には必ずしも常に本採用の地位につながるわけではない。こうした帰結は、フランスにおける労働条件変更が、従業員の地位を継続した上で争われるというよりも解雇に帰結することの反映であると考えられる。例えば 1998 年判決の事例では、原告労働者は試用期間の更新の通知に対して辞職をし、当該更新が法的根拠を欠くものであるとして、解雇手当・報酬の追加支払い・濫用的解雇に対する損害賠償の支払いを請求している。

déterminée)は例外的な契約形態と位置づけられているため、その利用が限定される<sup>46</sup>など、特別の法規制の下におかれている。ここでは、期間の定めのない労働契約について検討することとし、有期労働契約については必要な範囲で注記において触れることとする。

労働契約は「一般法のルールに従う」(L.121-1 条)。したがって労働契約の有効性にも、①当事者の合意、②契約締結能力、③合意の内容を形成する目的、④義務における適法な原因という 4 つの条件が不可欠である (民法典 1108 条)。

労働契約は、当事者間に労働関係を設定する根拠であるとともに、労働条件 (賃金、職務の格付、労働場所等) の第 1 の決定要因である。また、個別条項によって、労働者に利益や保障を与えたり (雇用保障条項等)、反対に義務を負わせる根拠にもなる (移動条項等)。こうした契約条項は、紛争が生じた場合の重要な解釈基準になる。

### イ. 作成手続

労働契約は当事者が選択する様式で締結することができ (L.121-1 条 1 項)<sup>47</sup>、期間の定めのない労働契約を書面によって締結することは義務づけられていない<sup>48</sup>。この原則との関係で、1991 年 10 月 14 日の EC 指令による契約内容明示の原則が問題となるが、この指令は、書面による契約締結を義務づけるものではなく、必要な情報を書面で明示する義務を課したものと解されている<sup>49</sup>。これにより、採用から 2 ヶ月以内に、採用通知書、給与明細書あるいは労働契約書等の一又は複数の書面で、労働場所、労働内容、報酬、休暇の長さ、1 日又は週当たりの労働時間などに関する情報を通知することが、使用者に義務づけられる<sup>50</sup>。

実態としては、労働契約が口頭で交わされるのはまれであり、多くの場合に書面作成によって締結されているようである。また、労働協約によって書面での作成や記載事項が義務づ

<sup>46</sup> 有期労働契約は、①いかなる理由であっても、企業の通常かつ恒常的な活動にかかる雇用に継続的に就けることを目的としてはならず、またそのような効果をもたらしてはならず、②労働法典に列挙された事由に該当する場合に限り、明確かつ一時的な職務の遂行を目的としてのみ締結することができる (L.122-1 条)。

<sup>47</sup> 書面で締結する場合はフランス語で作成されるものとされている (L.121-1 条 2 項)。また、労働契約が書面で作成される場合で労働者が外国人である場合には、当該労働者の請求により、当該労働者の言語に翻訳したものが作成される (L.121-1 条 4 項)。

<sup>48</sup> 有期労働契約の場合は、書面によって契約を締結しなければならない、契約書は採用から 2 日以内に労働者に送付されなければならない。また、契約書には、利用目的や期間、従事する職務などの義務的記載事項を含まなければならない。また、これ以外にも、見習契約、派遣労働契約、パートタイム労働契約、使用者グループによって締結される契約、労働医の契約は書面で締結されなければならない。

<sup>49</sup> この点に関する動向として、すべての労働契約に書面化を義務づけるか否か、その場合の必要記載事項を設けるべきか否かなどの議論が、労働担当省において行われているようである。その背景には、1991 年 EC 指令のほかに、契約の記載内容を根拠に「労働契約の変更」を厳しく判断する 90 年代後半以降の破毀院判決への対応、「契約的要素」の不明確さなどがあるらしい (労働担当省労働関係局における聴き取り調査による。また、弁護士 Gill Bélier 氏からの聴き取り調査においてもこの点が指摘されていた)。

<sup>50</sup> 使用者がこれらの情報を通知していないこと (義務違反) に対する効果については、必ずしも定かではないが、学説には、情報として通知されていないことを理由として労働者が受けるべき利益を奪われることはないが、逆に義務を課されることがあってはならないこと、いずれにしても、明示されていない情報を通知することが使用者に命じられるように労働審判所に提訴することができることなどを指摘するものがある (F.Gaudu et R.Vatinet, op.cit., p.87)。もっとも、フランスでは 1991 年指令を国内適用するにあたって特に法改正などは行われていないことから、使用者が通知すべき内容の範囲が不明確であるとともに、給与明細書の交付などでは必要とされる事項の記載も十分には行われないうことなど、この義務に関する制度そのものの問題点が指摘されている (F.Gaudu et R.Vatinet, op.cit., pp.85-90, Le code du travail annoté 24éd., p.120 など)。

けられている場合も多いようである。

#### ウ. 記載内容

労働契約では、有利原則の適用により、法令及び労働協約の定めよりも有利な内容を含むことはできるが、それらを下回る規定を置くことはできない（L.132-4条，L.135-2条）。また、労働協約に必要記載事項がある場合にはそれに従う。

実際には、こうした法令上のルールを考慮した標準的書式が企業内の人事部や法務部で作成されたり、コンサルティング企業が作成したプロトタイプ的なモデルが利用されているようである<sup>51</sup>。また、特に大企業の場合、幹部職員・事務職員・現業労働者など労働者のカテゴリーによって、また、フルタイム・パートタイムなどの契約タイプによって、多様な契約書モデルが用意されていることもある。もっとも、労働契約変更を柔軟化させる（「変更」の厳格な適用を避ける）などの理由から、労働契約書には大枠の内容を定め、詳細な記載は盛り込まないともいわれている<sup>52</sup>。

実際の労働契約書（期間の定めのない契約）のモデル<sup>53</sup>を見ると、適用される労働協約名、締結される労働契約の種類（期間の定めなく雇用されること）、職務上の地位、試用期間の定め（長さ、更新の可能性）、契約の発効日、職務資格等級及び職階指数、それに対応する年間最低保障給与額、実質給与額、給与の計算方法及び支払方法、労働日数の計算方法（休暇等の内容も含む。）、労働場所、配置転換の可能性及び範囲などが規定されている。

## (2) 労働協約

### ア. 概論

#### (ア) 法的性格と種類

フランスにおいて労働協約は、労働条件の決定において現在も重要な位置づけを与えられており、集团的規範の中心として存在している。もっとも、後述するように、労働協約のレベル間ではいわゆる分権化が進み、企業レベルの協定に多くの余地が開かれるようになっていく。

労働協約は、その形成過程においては「契約」として、その適用過程においては「法規」として性格づけられている。前者については、労使の合意が労働協約としての性格を認められない場合でも通常の契約として当事者を拘束すること、労働協約の無効問題は契約法の領域に属し、合意の瑕疵理論が適用されることなどが指摘され、後者については、労働協約が契約の相対効理論から離れて、当該協約締結団体の構成員である使用者及び当該企業の労働者に強行的に適用されることが挙げられる。

労働協約は主として、交渉レベルと適用範囲により、複数の職業・産業を対象として全国

<sup>51</sup> 聴き取り調査による（パリ労働審判所書記課 Jacques Louis Bourquencier 氏，弁護士 Gilles Bélier 氏）。

<sup>52</sup> フランス企業A社（製造業）における聴き取り調査による。

<sup>53</sup> これは、筆者が入手した資料から、一部省略して紹介しているものである。

レベルで締結される「職際全国協定 (accord national interprofessionnel)」, 特定の産業部門を対象として締結される「部門別協約 (convention collective de branche)」, 特定の企業を適用範囲とする「企業協定 (accord d'entreprise)」に大別することができる<sup>54</sup>。

これらのうち、職際全国協定は、産業部門や企業を超えた広い範囲にまたがるテーマを対象として全国レベルの労使が交渉・締結するものであり、その内容が立法に取り入れられるなどの重要な役割を担っているが、具体的な労働条件内容を定めるものとはなっていない。労働条件内容を具体的に定めて規律しているのは、伝統的にその機能を担ってきた産業レベルの部門別協約と、近年特に発展してきた企業レベルの協定である。

用語としては、雇用・労働条件及び社会的保障のすべてを対象とするものを「労働協約 (convention collective de travail)」と称し、特定の事項 (例えば賃金) のみを対象とするものを「労働協定 (accord collectif de travail)」と称して区別されるが (L.132-1 条)、いずれも法律で労働協約としての独自の同じ法的効力を付与される点で違いはない。

#### (4) 団体交渉・労働協約ルールの変容——労使間対話に関する 2004 年 5 月 4 日の法律

労働協約の締結・適用をめぐる法的ルールは、とりわけ 1980 年代からの法改革によって徐々に変容してきたが、2004 年 5 月 4 日法はこれらの集大成ともいべき重要な改革を実現した<sup>55</sup>。ここでは、以下の具体的記述の前提として、主に次の 3 点を整理しておく必要がある。

##### a. 労働協約間の関係づけ

労働協約間の関係については、地域ないし職域の広い労働協約がより狭い協約よりも優位に位置づけられ、その上で適用範囲のより狭い協約の策定及び適用が有利性原則に基づいて認められてきた。つまり、部門別協約が最低線を構成して企業協定がそれに上積みするという関係にある。しかし、2004 年 5 月 4 日法は、企業協定が部門別協約よりも不利な内容を定める可能性をさらに拡大するなど、階層構造と有利性原則に基づくルール設定を見直す方向を示した。

##### b. 多数性原則の一般化

また、2004 年 5 月 4 日法は、労働協約締結のルールについても大きな改革を実現した。フランスでは、「代表的労働組合」が署名した場合には、たとえそれが少数組合であっても労働協約としての効力を認められていた。しかし、労働協約の機能が必ずしも労働条件の改善機能のみではなく調整的機能に変容してきたことから、少数組合のみが署名した労働協約の

<sup>54</sup> このほか、特定の職業を対象とした職業別協定 (accord professionnel)、事業場を適用範囲とした事業場協定 (accord d'établissement) も存在する。また、2004 年 5 月 4 日法により企業グループレベルでの交渉・協約締結が可能となっている。

<sup>55</sup> 2004 年 5 月 4 日法の内容と概説については、前掲注 1 の概説書のほか、Liaisons sociales quotidien, 13 mai 2004 n°8482, Législation sociale を、また、同法に関する分析として、Droit social 誌 2004 年 6 月号掲載の諸論文 (Marie-Armelle Souriac, L'articulation des niveaux de négociation, pp.580 以下他) を参照した。同法の意義については、奥田香子「団体交渉・労働協約法制の改革—2004 年 5 月 4 日法の意義 [海外労働事情 36 フランス]」労働法律旬報 1594 号 (2005 年) 24~27 頁を併せて参照されたい。なお、2004 年 5 月 4 日法に示された考え方は、1995 年 10 月 31 日の職際全国協定及び 2001 年 7 月 16 日の職際全国協定 (「共通見解」) において労使が形成してきたものである。

正統性が問題になってきた。この問題についても特に 1980 年代からさまざまな対応がなされてきたが、2004 年 5 月 4 日法は、いわゆる「多数性原則 (principe de majorité)」を一般化することにより、労働協約の締結・適用に多数組合の関与を入れるという方向で従来のルールを変更した (L.132-2-2 条)。

### c. 企業レベルにおける従業員代表の関与の拡大

企業内に組合代表委員が存在しない場合<sup>56</sup>には、原則として企業レベルでの労働協約の交渉及び締結を行うことができない。これについても 1980 年代からの法改革により、幾つかの分野（特に労働時間に関する協定）で、従業員代表との間での例外的な協約交渉・締結が認められてきた。2004 年 5 月 4 日法はこれをさらに一般化した。

#### イ. 労働協約の法制度

ここでは、各レベルで締結される労働協約に共通する一般法の概要を中心に紹介し、必要な限りで各レベルに特有の制度内容に言及することとする。

#### (7) 労働協約の締結（署名）当事者

労働協約の締結（署名）当事者は、使用者側は使用者（自然人もしくは法人）又は使用者団体であり、労働者側は代表的労働組合である (L.132-2 条)。代表的労働組合とは、全国レベルで歴史的経緯から代表性を認められている 5 つの労働組合（具体的には、CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC<sup>57</sup>）及びこれに加入している労働組合のほか、当該労働協約の適用範囲で個別に代表性を証明した労働組合である。

企業レベルについても、労働協約の労働者側当事者は代表的労働組合でなければならず (L.132-19 条)、また、企業交渉については、当該企業内の代表的労働組合と使用者との間で行うこと (L.132-19 条)、交渉担当者には組合代表委員を含むこと (L.132-20 条) が定められている。

ところで、組合代表委員が存在しない中小企業において企業交渉・協約締結を促進するための法改革が展開されてきたことは前述のとおりであるが、2004 年 5 月 4 日法は次のようにルールを一般化した (L.132-26 条)。まず、①組合代表委員が存在しない企業の場合、従業員代表、すなわち企業委員会選出委員又はこれが存在しない場合は従業員代表委員が交渉・協約締結を行うことができる。ただし、この協定の有効性は部門レベルの全国労使同数委員会による承認が必要とされている (L.132-26-II 条)。次に、②組合代表委員も従業員代表も存在しない企業の場合、全国レベルで代表的な一又は複数の労働組合により明示的に委任された労働者が交渉・協約締結を担うことができる。ただし、この協定の有効性は、労働者の全体投票において有効投票の過半数での承認が必要とされる。これを欠く場合には同協定は書かれていないものとみなされる (L.132-26-III 条)。なお、①②いずれの場合にも、あ

<sup>56</sup> 組合代表委員は従業員 50 人以上の企業で組合支部を設置している代表的労働組合が指名できることとなっているので、小規模な企業には存在しないことに加え、特に中小企業においては労働組合が定着していないことから、実態面でも企業交渉・協約締結が難しくなっていることへの対応が検討されてきたものである。

<sup>57</sup> 前掲注 3 参照。

らかじめ拡張部門協約にその可能性が定められなければならない。

#### (イ) 作成手続

労働協約締結のための交渉は、交渉当事者が定めたルールに従って行われる。労働協約・協定は書面で作成しなければならない、それを欠く場合には無効である（L.132-2 条）。また、判例上、締結当事者の署名がなければならないとされている<sup>58</sup>。協約文書は、県労働雇用局及び労働審判所書記課に寄託して公表しなければならない。

交渉に際しては、実質的な議論を展開するための事前の情報提供や、交渉に参加する労働者に対する賃金支払いに関する義務（あるいは可能性）が定められている<sup>59</sup>。

#### (ロ) 記載内容

労働協約の記載内容について法律による定めは存在しないので、その内容決定は原則として当事者の自由に委ねられている。ただし、公序の規定に反することはできない。すなわち、L.132-4 条は、「労働協約は現行法令の規定よりも労働者に有利な規定を含むことができる。その規定は、これらの法令の公序の規定に違反することはできない」と定めている。社会的公序といわれるこの原則により、労働協約は、特例協定（accord dérogatoire）の場合を除き、法令の規定を下回る内容を定めることはできない。また、スライド条項の禁止や、個別労働紛争を審理する労働審判所の管轄<sup>60</sup>など、有利不利にかかわらず適用されるいわゆる絶対的公序の規定には違反することができない。

#### (ハ) 効果

##### a. 有効性要件

労働協約としての効力が認められるためには、正式な権限を有する者によって署名されたことが必要である。そうでない場合、それは「労働協約」とは認められないので、判例により使用者の一方的債務負担行為と判断される。従来は、たとえ少数組合であっても「代表的組合」による署名によって労働協約としての効力が認められ、組合の多数による署名というルールは例外的にしか存在しなかった。しかし既述のとおり、2004年5月4日法でこのシステムは変わり、多数性原則が導入された。

部門協約の有効性<sup>61</sup>は、拡張された手順協定（accord de méthode. 当該部門で締結された労働協約・協定の有効性は、このレベルで労働者の多数を代表する一又は複数の組合組織による署名に従うということを定めた協定）の有無によって2つに区別される。まず、①拡張

<sup>58</sup> 破毀院社会部 2002 年 1 月 8 日判決（Cass.soc., 8 janvier 2002）。

<sup>59</sup> 例えば、部門別協約の交渉では、①使用者側当事者は交渉の 15 日以上前に、代表的労働組合に報告書を送付しなければならない。報告書には、当該部門の経済・社会状況、とりわけ、雇用状況、カテゴリー別・性別の平均実質賃金の推移に関する情報が含まれる。②交渉に参加する労働者の報酬について、法律に直接の支払い義務が定められているわけではないが、賃金の維持あるいはその喪失に対する補償に関する規定などを労働協約に定めることが要請されている（L.132-17 条）。

<sup>60</sup> 契約当事者間で生じる紛争の解決を仲裁に委ねるとする仲裁条項の有効性は認められない。また、労働審判所の管轄に関する労働協約上の適用除外条項は書かれていないものとみなされる（L.511-1 条）。

<sup>61</sup> 職協協定の有効性は、当該協定の適用範囲にある代表的労働組合の多数による拒否権行使の不存在によって認められる。

された手順協定がない場合、当該協定の適用範囲にある代表的労働組合の多数によって拒否権が行使されないことが必要である〔＝コンセンサスによる多数性：**majorité de consensus**〕。次に、②拡張された手順協定がある場合、労働協約の有効性は当該部門の労働者の多数を代表する一又は複数の組合組織によって署名されたものでなければならない〔合意による多数性：**majorité de consentement**〕（新 L.132-2-2 条）。

同様に、企業協約が有効であるためには、①部門別協約に定めがある場合には、コンセンサスによる多数性あるいは合意による多数性により、②部門別協約に定めがない場合には、コンセンサスによる多数性により、「多数性原則」を満たすことが必要になる。

## b. 効果

有効な労働協約は、規範的効力（強行的効力及び自動的効力）によって個別労働契約を規律する（L.135-2 条）。当該労働協約に拘束される使用者との間で締結されているすべての労働契約に、労働者の組合所属とは関係なく適用される。協約基準に満たない労働契約の部分は協約基準によって置き換えられることになるが、労働協約の内容は労働契約の内容になるのではないとする見解（外部規律説）が、学説・判例のほぼ一貫した立場である<sup>62</sup>。つまり、労働協約の適用によって契約内容が無効になるのではなく、一時的に受容されるにすぎないので、一時的に代替していた労働協約が失効すれば労働契約の内容が復活すると考えられているのである。なお、労働者は労働協約によって定められた有利な労働条件内容を放棄することはできないと解されている<sup>63</sup>。

## (3) 各労働条件規制手段の相互関係・実態

### ア. 労働契約の機能と労働協約との関係

労働契約と労働協約の相互関係を規律する原則は、前述のとおり階層秩序と有利原則であり、労働協約を上回る部分を労働契約が定めることになっている。しかし、実際の労働条件決定においては、労働協約がさまざまなレベルで重要な役割を果たしており、労働協約基準を上回る労働条件内容を労働契約で獲得することは（労働者の職業上の地位によっても異なると思われるが）必ずしも一般的であるとはいえない。労働協約は、部門別協約の拡張適用制度をも媒介にして 90%以上の適用率があるといわれる。レベル別では、賃金は部門別協約の影響力がいまだ強く、労働時間などについては、部門別協約で設定された枠組みを企業・事業場レベルで具体化するという状況がみられるようである<sup>64</sup>。

もっとも、労働条件決定における労働契約の役割も過小評価してはならないであろう。とりわけ、労働契約に挿入される個別条項は、労働条件決定に関する当事者意思の解釈に重要な意味を持つ。それは、後述する労働条件変更との関係で、労働条件の固定性を保障する機

<sup>62</sup> 破毀院社会部 1988 年 2 月 25 日判決（Cass.soc., 25 février 1988）。集团的規範は労働契約とは法源的に異なるものと解されている（Philippe Waquet, *Contrat de travail et statut collectif*, RJS 1994, p.399）。

<sup>63</sup> 破毀院社会部 1988 年 3 月 3 日判決（Cass.soc., 3 mars 1988）。

<sup>64</sup> フランス企業A社（製造業）における聴き取り調査による。

能と柔軟性を保障する機能の両方を発揮することになる。

#### イ. 協約間のルールの変更と労働契約との関係

労働協約と労働契約の関係について述べた階層構造と「有利性」原則による関係づけは、広く労働条件決定にかかわる法源（法律と労働協約、各レベルの労働協約相互）を関係づける原則となってきた。ところが、この原則に関して、法律と労働協約、労働協約間関係には大きな変化が続いてきた。簡潔に言えば、有利性原則に当てはまらない不利なケースでも、法律の規定に反する労働協約の締結を許容したり、部門別協約に反する企業協定の締結を許容するという内容の法改正が続いてきたのである。その契機となったのが 1982 年労働法改革の際に導入されたいわゆる「特例協定（accord dérogatoire）」であったが、2004 年 5 月 4 日の法律はこうした方向をさらに推し進めるものである。

しかし一方で、企業協定への分権化も事前の部門別協約の締結を条件としている場合があるなど、必ずしも徹底したものではない面が多々みられる。また、こうした分権化の動向を労働契約と関係づけてみると、一連の労働協約制度の改革は、とりわけ下位レベルでの労使交渉による労働条件決定の余地を広く認めるものであると同時に、それによって、個別労働契約による不利な適用除外を認めない、あるいは枠づけることにもなっているのである。

なお、労働協約と労働契約の関係づけには特に変化はないが、最近の労働時間短縮に関する法律によって、後述する労働契約変更のルール及び解雇の性質決定のルールが例外的に修正されたことも注目される<sup>65</sup>。

#### ウ. 就業規則

就業規則は、前述のとおり、1982 年法改革によってその対象事項を限定されることになった。したがって、契約的性質の条項や団体交渉の領域に属する事項はその対象外になる。この点では、賃金などに関する集団的労働条件決定・変更の重要な手段になっている日本の就業規則の位置づけとは相当に異なっている。また、実態としても就業規則の労働条件決定へのかかわりはないといわれている<sup>66</sup>。

もともと、就業規則の対象となっている規律事項については、「規律（discipline）」という概念をめぐって解釈上の問題も生じている<sup>67</sup>。また、対象外事項であっても、労働者に有利な内容が定められている場合（諸手当等）には使用者の一方的債務負担行為となり、ルールに従って破棄されていない場合には使用者を拘束する<sup>68</sup>。

<sup>65</sup> 2000 年 1 月 19 日の第 2 次オプリー法（30 条の I）（L.212-3 条）は、「労働時間短縮協定の適用から生じる労働契約上の労働時間数の単なる減少は、労働契約の変更にはあたらない」と定め、同条の II は、「一又は複数の労働者が労働時間短縮協定の適用から生じる労働契約の変更を拒否する場合、当該労働者らの解雇は経済的理由によらない個別的解雇である」と定めた。これらの規定は、後述する労働契約変更のルールと解雇の性質決定のルールとは異なるものである。

<sup>66</sup> 聴き取り調査による（パリ労働審判所書記課 Jacques Louis Bourquencier 氏、フランス企業 A 社）。

<sup>67</sup> また、労働者に周知するための一定の通知事項（IT 化による遠隔監視、警備員に対する身体検査の権利など）が就業規則に含まれる例もあり、就業規則に含まれる規定が多様化しているという面も指摘されている（パリ労働審判所書記課 Jacques Louis Bourquencier 氏からの聴き取り調査による。）。

<sup>68</sup> 破毀院社会部 1998 年 7 月 7 日判決（Cass.soc., 7 juillet 1998, Dr.soc. 1998, p.954）。ただし、労働契約の内

#### (4) 就業規則 (règlement intérieur)

##### ア. 規制の概要

##### (7) 作成義務

従業員 20 人以上の企業又は事業場においては、就業規則を作成しなければならない (L.122-33 条)。1 つの企業に複数の事業場がある場合には事業場単位で従業員数が計算されるので、20 人以上の事業場であれば原則として各々で就業規則を作成しなければならないが、別個に作成する特別の必要性がない場合にはすべての事業場を対象に 1 つの就業規則を作成することもできる。20 人未満の企業においても任意に就業規則を作成することは可能である<sup>69</sup>。

なお、就業規則作成義務 (L.122-33 条) に対する違反のほか、下記の就業規則関連規定 (L.122-34 条～L.122-39 条) に対する違反には、罰金刑が予定されている (R.152-4 条)。

##### (4) 対象事項と内容上の規制

就業規則はその定義上、安全衛生と職場規律・懲戒に関する事項を対象とした文書であるとされている (L.122-34 条)。安全衛生に関しては、第 1 に、当該企業又は事業場における安全衛生に関する規則の適用措置、とりわけ L.230-3 条 [安全衛生に関する規定] に定められた指示が含まれる。第 2 に、危険が伴うと思われる場合に労働者の安全及び健康を守るための労働条件の改定につき、労働者が使用者の要請でこれに参加を求められる場合の条件もこれに入る。職場規律・懲戒に関しては、懲戒処分に関する一般的かつ常設的ルール、特に使用者が取ることのできる制裁措置の性質と段階を定めることとなっている。

このほかにも、同条によると、労働法典 (L.122-41 条) や労働協約に基づいて懲戒処分の際の手續において労働者に認められる防御権 (droit de défense) の明記に関する規定や、ハラスメントに関する規定、すなわち、性にかかわる権限濫用的行為及びモラル・ハラスメント行為の禁止に関する規定が記載事項として挙げられている。これらは先の安全衛生などに関する規定とは異なる表現で定められているが、就業規則の義務的記載事項であると解されている<sup>70</sup>。

就業規則は法令及び労働協約に違反する条項を含むことはできない<sup>71</sup>。また、遂行すべき職務の性質によって正当化されない制約、達成されるべき目的に比例しない制約を、個人の自由及び権利に与えてはならない (L.122-35 条 1 項)。さらに、性別・習俗・性的指向・年齢・家族状況・出自・信条ないし宗教・身体的外見・姓・障害を理由として、同等の職業能力を有する労働者を、その雇用又は労働において侵害する規定を含むことはできない (同 2 項)。

---

容になるわけではない。

<sup>69</sup> 事業場には、各作業場での作業手順や安全ルールなどを記載したドキュメントが存在するようである。なお、就業規則に対するコントロールの潜脱をなくすため、同じ目的を持つあらゆる文書が就業規則と同視される。

<sup>70</sup> 就業規則は労働法典で列挙された事項以外の内容を含むことができないので、そのような場合には労働監督官が当該事項の削除を求めることになる。

<sup>71</sup> 企業内慣行との関係は定かではないが、学説上は企業内慣行が優位すると解されているようである (Le code du travail annoté 24éd., p.267, J.Pélissier, A.Supiot, et A.Jeamnaud, op.cit., p.116)。

#### (ウ) 作成及び変更の際の手続

就業規則は書面で作成されなければならない (L.122-34 条)。また、それはフランス語で作成されなければならないが、外国語での翻訳を伴う場合もある (L.122-35 条 3 項)。

就業規則を作成するのは使用者であるが、施行に先だって従業員代表の意見を聴取しなければならない (L.122-36 条 1 項)。企業委員会が存する場合には企業委員会が、それが存しない場合には従業員代表委員が意見を述べることになる。また、安全衛生に関する問題については安全衛生・労働条件委員会の意見も聴取しなければならない。従業員代表の意見は使用者を拘束するものではないが、使用者が諮問手続自体を行わなかった場合には、当該就業規則は無効になると解されている。

就業規則には施行日を記載しなければならないが、この施行日は、所轄の労働審判所への寄託と事業場への公示の手続が完了してから 1 ヶ月以上経過した日でなければならない (同 2 項)。公示措置と同時に、就業規則は企業委員会 (又は従業員代表委員、場合によっては安全衛生・労働条件委員会) の意見を付して、労働監督官に通知されなければならない (同 3 項)。これらの手続は、就業規則条項の改定及び削除の場合にも適用される (同 4 項)。公示措置や労働監督官への通知は使用者の義務ではあるが、それが遵守されていない場合であっても、労働者は就業規則の規定を援用することができる<sup>72</sup>。

#### (エ) 労働監督官によるコントロール

労働監督官は、懲戒や安全衛生に関する規定の欠如、差別的規定、法令や労働協約に反する規定、人の権利や自由に反する規定、フランス語で作成されていない規定につき、何時でもその修正又は削除を求めることができる (L.122-37 条) が、その内容を自ら決めることはできないと解されている。労働監督官の決定は、理由を付して使用者に通知され、また、情報提供のために企業委員会等に通知される。これに対しては、2 ヶ月以内に地方労働雇用局長に異議を申し立てることができる (L.122-38 条)。

### 4. 労働条件の変更 (全般)

#### (1) 労働条件変更法理の全体像 (概説)

労働条件の決定・変更の手段は、集団的変更と個別的变化に大別される。集団的変更には、労働協約の改定・破棄、企業内慣行の破棄などがあり、個別的变化は労働契約による変更である。前述のとおり、集団的規範と個別契約とは独立した法源と捉えられており、集団的規範は個別契約に原則として化体することはない。したがって、労働条件変更法理においても、集団的規範の変更によって個別労働契約に基づく労働条件を変更することは原則としてでき

---

<sup>72</sup> 破毀院社会部 2000 年 3 月 28 日判決 (Cass.soc., 28 mars 2000)。なお、使用者がこれを援用しうるかどうかにについては不明確なままである (Memo social 2004, p.904)。

ない<sup>73</sup>。

近年の動向を概観すると、集团的規範の変動による労働条件変更の容易さと労働契約変更の困難さという大枠の図式が見られる。集团的規範の変動はそれに基づく権利に直接作用し、とりわけ企業内慣行の場合、使用者による一方的破棄が可能で、それに対する労働者の対抗措置も存しない。この点において、集团的規範に基づく権利は不安定にならざるをえない。これに対して、労働契約に基づく権利は相対的に安定していることが指摘される。とりわけ判例が労働契約上の権利を保護する傾向にあるといえる。

## (2) 労働協約の変更

### ア. 改定の手続と効果

#### (7) 手続

労働協約改定の条件及び手続は、当該労働協約・協定によって定められる（L.132-7 条 1 項）。使用者は、改定交渉をするに際し、元の協約に署名しなかった労働組合も含めて当該企業において代表的な労働組合すべてを交渉に呼び出さなければならない。ただし、当該協約の改定に関する追加協定（*avenant*）に署名する資格は、元の協約に署名した組合あるいは署名後に当該協約に参加した組合だけが享受するので（同条 2 項）、元の協約に署名せずかつ後にもそれに参加しなかった組合は、元の協約を改定することはできない。なお、労働協約の改定についても、労働協約の締結に関する多数性原則（L.132-2-2 条）に定められた諸条件に従うこととされている。

#### (4) 効果

改定の追加協定が有効に締結されると、それが元の協約の規定に取って代わって適用され、元の協約に基づいて規律されていた労働条件はその有利不利にかかわらず変更されることになる（L.132-7 条 3 項）<sup>74</sup>。労働者は元の労働協約から発生していた権利及び利益の維持を主張することはできない。協約改定は、当事者双方の合意によって形成される点、さらには労働条件の突然の変容をもたらさない点において、一方当事者からなされる破棄を避けるための手段として重視されている。

### イ. 破棄の手続と効果

#### (7) 手続

期間の定めのない労働協約は、それに定められた条件及び予告期間（明示の規定がなければ 3 ヶ月）に従って破棄することができる（L.132-8 条 1 項）。ただし、労働協約の部分的破棄は、それを認める条項が存在するなど当事者が合意している場合を除き、原則として認められない。労働協約を破棄する当事者は、当該協約の他方の署名当事者にそれを通知し、県

<sup>73</sup> 破毀院社会部 1988 年 2 月 25 日判決（Cass.soc., 25 février 1988）。

<sup>74</sup> 2004 年 5 月 4 日法によって L.132-7 条が書き換えられたことにより、旧条文の 3 項以下に定められていた拒否権行使に関する諸規定は廃止されている。

労働雇用局及び労働審判所書記課に寄託しなければならない（同条 2 項）。手続上のルールに反して行われた破棄は、判例により無効と解されている。

#### (1) 効果

破棄の効果はそれを行った当事者の範囲によって異なり、2 つのケースに大別される。

##### a. いずれかの署名当事者全体による破棄

使用者側の署名当事者全体（企業協定の場合には使用者）又は労働者側の署名当事者全体によって労働協約が破棄された場合には、破棄から 3 ヶ月以内に、当事者の一方からの要求により新たな交渉が開始されなければならない（同条 5 項）。新協約の締結に至るまであるいは予告期間満了から 1 年間は元の労働協約の効力が存続する（同条 3 項）。その後は効力を失うが、元の労働協約による個人的既得利益（*avantages individuelles acquis*）は存続し続けるものとされており（同条 6 項）、判例によると、この場合には当該利益が労働契約の内容となるものと解されている。

##### b. いずれかの署名当事者の一部による破棄

破棄が署名当事者の一部によって行われた場合、破棄していない当事者間にはその効果は及ばない（同条 4 項）。したがって、使用者側当事者の一部によって破棄された場合、破棄した使用者側当事者については適用されなくなるが、破棄していない使用者との契約関係には効力が生じ続ける。なお、労働者側当事者の一部が破棄した場合には、当該労働協約に拘束される使用者との労働契約には従来どおり適用され続けるため、特に変更は生じない。

#### (3) 企業内慣行の破棄

企業内慣行の破棄に関する手続については、法律に規定がなく、破毀院判例によってルールが形成されている。それによると、企業内慣行を破棄する際には、第 1 に、従業員代表及び利益関係を持つ対象労働者に通知しなければならない。第 2 に、その後の交渉を行うに十分な予告期間を設けなければならない（ただし、交渉義務はない。）。これらの手続的要件を欠く場合、破棄の効果は生じないと解されている。

手続的要件を満たしている限り、使用者は企業内慣行を一方的に破棄することができる。企業内慣行に基づく利益も労働契約には化体しないので、それから生じていた利益は完全に消滅する。なお、破棄理由の明示は必要でないというのが原則であるので、その合理性などの実体的要件が問われることはないが、使用者によって示された破棄の理由が違法である場合には当該慣行の破棄が無効になりうるという判例も見られる<sup>75</sup>。

<sup>75</sup> 破毀院社会部 1996 年 2 月 13 日判決（Cass.soc., 13 février 1996）。

#### (4) 労働契約変更

##### ア. 判例法理の動向

労働契約に基づく労働条件を使用者が変更しようとする場合には、労働契約自体の変更が問題になる。労働契約の変更については一般的な法規定が存在せず、判例によってその法理が形成されてきた。

破毀院は従来、労働契約変更を「本質的 (**substantiel**) 変更」と「本質的でない (**non-substantiel**) 変更」という 2 つの種類に区分していた。しかし、1990 年代から、とりわけ 1996 年の諸判決を契機に、従来の区分に代えて、「労働契約の変更 (**modification du contrat de travail**)」と「労務遂行条件の変更 (**changement des conditions de travail**)」という新たな区分を用いて変更の効果を判断するようになった。つまり、契約の強制力 (民法典 1134 条 1 項 = 「適法に形成された約定は、それをなした者に対して、法律に代わる」) への回帰という方向で労働契約変更についての判例が再構成されたのであるが、これについては、破毀院が変更の大きさや影響の程度という柔軟な指標を排除して客観的基準での区分を重視したものと理解されている。

##### イ. 「労働契約の変更」と「労務遂行条件の変更」

「労働契約の変更」とは労働契約の要素の変更であり、使用者は労働者の同意なしにこれを一方的に変更することができない。これに対し、「労務遂行条件の変更」とは、使用者が指揮命令権の行使として一方的に決定しうる変更である。どのような労働条件の変更が「労働契約の変更」に当たるかは、判例が形成してきた基準に基づいて判断される。労働契約の記載内容は契約要素を判断する指標を提供しているが、その記載内容すべてが必ずしも契約要素というわけではなく、単に情報的意味しか持たない記載もある。判例の蓄積から、主として次の 4 つの要素が労働契約の性質から導き出される要素であると判断されている。

(7) 第 1 に、報酬 (**rémuneration**) である。労働契約に基づく報酬<sup>76</sup>については破毀院判例が特に厳格に解する傾向にあり、たとえわずかな変更であっても、またそれが労働者に有利な場合でも、労働契約の主要な要素であるがゆえに同意のない一方的変更は許されない。その対象には賃金額だけでなくその計算方法も含まれる。したがって、使用者が労働契約上の報酬を一方的に変更できるとする契約条項は認められないが、報酬の変動を一定の要件 (①客観的要素に基づくこと、②企業リスクを負担させないこと、③法定及び労働協約上の最低額を遵守すること) の下で規定することは認められている<sup>77</sup>。

(4) 第 2 に、労働者の職務内容や責任の程度を定める格付 (**qualification**) である。格付の一方的変更は主として降格 (**rétrogradation**) について、特に懲戒処分として行われる場合に問題になる。破毀院は懲戒処分としての降格の場合についても一方的変更を認めて

<sup>76</sup> 労働契約以外の規範、すなわち労働協約や慣行に基づく報酬は、当該規範の帰趨によって決まる。

<sup>77</sup> 2002 年 7 月 2 日破毀院社会部判決 (Cass.soc., 2 juillet 2002)。



## (7) 「労働契約の変更」に適用される制度

使用者は「労働契約の変更」を行う場合、まず当該労働者にこれを申し込むことになるが、判例によると、その際に十分な考慮期間を与えなければならないとされている<sup>82</sup>。

使用者の申し込み内容が「労働契約の変更」であると判断される場合、使用者は労働者の同意なしに変更を命じることはできない。したがって、労働者が変更を受諾する場合と、これを拒否する場合とがありうる。

### a. 労働者が受諾する場合

労働者が変更を受諾すれば、新たな労働条件で労働契約が継続されることになる。労働者の受諾は明示的でなければならず、沈黙や新たな条件での就労継続から黙示の受諾は推定されないという原則が確立されている<sup>83</sup>。ただし、例外として、経済的理由による契約変更については法律上の規定があり、使用者の通知後、労働者が1ヶ月の検討期間内に拒否の意思表示をしなければこれをもって受諾とみなされる（L.321-1-2条）。

### b. 労働者が拒否する場合

労働者が変更を拒否すれば、①使用者が当該変更を断念するか、②人的理由あるいは経済的理由による解雇を行うかのいずれかに帰結することになる。使用者が解雇に着手する場合でも、労働者の拒否自体は「真実かつ重大な事由」にはあたらないので、解雇の前提となった契約変更の理由が真実かつ重大な事由に当たるかどうかは裁判所で判断されることになる。また、使用者が合意を経ることなく「労働契約の変更」を強制した場合、労働者は労働契約を自ら解消した上で当該解消が解雇であるとの性質決定を求めることができ、判例はこうした契約解消を「真実かつ重大な事由」のない解雇であると判断している<sup>84</sup>。

### c. 実態

「労働契約の変更」に対して労働者が一般的にどのように対応するか、逆に労働者の拒否に対して使用者がどのような対応を取るかについては、統計的分析は存在しない。しかし、労働者の対応はその職業上の地位によって異なるという指摘がある。例えば、幹部職員（cadre）の場合には転勤を伴う移動の場合でも同意するのが一般的で、その際の条件（転勤地での条件及び戻ってからの条件等）が交渉されるようである。また、使用者の側でも、幹部職員に対して契約関係の解消を行う場合には、友好的な方法を取るのが一般的であるようである<sup>85</sup>。

<sup>82</sup> 2001年3月28日破毀院社会部判決では、あまりに短い考慮期間での変更申し出は労働契約を誠実に履行する義務に反するとして、使用者の損害賠償責任が認められている（Cass.soc., 28 mars 2001）。

<sup>83</sup> 1987年のラカン判決によって確立された原則である（Cass.soc., 8 octobre 1987, Bull.civ.V, n°541）。

<sup>84</sup> 労働者のイニシアティブによる契約解消を「解雇」と性質決定するという処理にいかなる理論的根拠があるのかという点については、野田進教授の研究により、「解雇の威嚇」又は「強制された辞職」（*démission forcée*）という考え方が提示されていることが明らかになっている（野田進『労働契約の変更と解雇』（信山社、1997年）83頁以下）。

<sup>85</sup> これらの点については、聴き取り調査による（パリ第10大学 Antoine Lyon-Caen 教授、労働担当省労働関係局、パリ労働審判所書記課 Jacques Louis Bourquencier 氏、フランス企業A社）。

#### (4) 「労務遂行条件の変更」に適用される制度

「労務遂行条件の変更」を労働者が拒否する場合にも、①使用者がこれを断念するか、②解雇に着手するかのいずれかに帰着する。しかしこの場合、労働者の拒否は使用者の命令に従わない行為となるので、懲戒解雇になる可能性がある。

#### (5) 配置転換と出向・転籍

##### ア. 配置転換・出向・転籍の区別と性格

配置転換等について明確な定義規定は存在しないが、配置転換 (*mutation*) とは、同一企業内での職及び労働場所の移動を意味し、出向 (*détachement*) とは、企業グループを含む他企業への一時的な移動を意味する<sup>86</sup>。他企業への移動については、子会社などであっても別会社であるので、出向には労働者の同意が必要である。最近ではグループ企業内での移動が多くなってきているが、グループ企業内での出向の場合には、グループ内での団体交渉により労働協約に移動条項を設けておくのが一般的なようである<sup>87</sup>。したがって、企業内での移動条項しか存在しない場合には、労働者の同意がなければグループ内での出向も認められない<sup>88</sup>。なお、転籍についても当事者の合意が必要とされている。

##### イ. 配置転換と移動条項

#### (7) 法的規制

前述したように、労働場所は労働契約の主要な要素と考えられているため、労働者の同意なしに変更することはできない。そして労働場所の変更は、「地理的範囲」に入るか否かによって「労働契約の変更」か「労務遂行条件の変更」かに区別される。しかし他方で、労働契約に移動条項（労働者が使用者の命じる場所で働くことを事前に同意するもの）が挿入されていれば、上記の区別による判断ではなく移動条項の解釈によって判断されることになる。判例は移動条項の有効性を原則として認めており、労働者は移動条項に定められた範囲内で配置転換に応じなければならない。したがって、これに対する拒否は命令違反となり、一般的には重い非行による解雇と判断される<sup>89</sup>。

もっとも、かかる条項の有効性は無制限に認められているわけではない。まず、移動条項が労働者を拘束するためには、労働者がそれを受諾し、労働者が署名した労働契約の中に記載されていなければならない<sup>90</sup>。使用者は移動条項の追加を労働者に提案することもできる

<sup>86</sup> 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議論を中心に—」九大法学（2002年）333頁以下によると、フランスにおける会社間移動の形態は、当該移動が「一時的であるか終局的であるか」によって区分され、一時的でありかつ使用者の要請による業としない移動の場合が「出向」に当たるとされている。同じく使用者の要請によるものでも、移動が終局的である場合には「労働者の移転」として区分されている。

<sup>87</sup> パリ第10大学 Antoine Lyon-Caen 教授からの聴き取り調査による。

<sup>88</sup> 1つの同じ経済体 (*une meme entité économique*) を構成する2つの会社間での移動は拒否できないとした判決も、例外的ではあるが見られる（破毀院社会部 2001年5月9日判決）、*Mémo social* 2004, p.788.

<sup>89</sup> 破毀院社会部 2000年3月21日判決（*Cass.soc.*, 21 mars 2000, *Dr.soc.*2000, p.651）。

<sup>90</sup> 破毀院社会部 1998年4月2日判決（*Cass.soc.*, 2 avril 1998, *RJS* 1998 n°564）。

が、それは労働契約の変更となるので労働者の同意が必要である<sup>91</sup>。労働協約に移動条項が規定されることもあるが、この場合には、採用時にこの規定の存在が明確に知らされなければならない。したがって、採用後の労働協約による移動義務の定めはすでに雇用されている労働者を拘束しない<sup>92</sup>。さらに、労働者に住居の移転を余儀なくさせる場合には、ヨーロッパ人権条約第 8 条に従い、当該移動が、「企業の正当な利益の保護に不可欠で、当該労働者の従事する雇用や労働に鑑み、達成されるべき目的に比例していなければならない」と判断されている<sup>93</sup>。また、配転によって過度の被害（不利益）を被らない別の人を配転させることができたにもかかわらず、危機的家族状況にある労働者の配置転換を使用者が選択した場合に、移動条項の適用による当該配転命令が権利濫用になると判断した例もある<sup>94</sup>。

なお、保護対象労働者<sup>95</sup>については、移動条項が存在する場合であっても、労働者の同意なしに移動を命じることはできない。

#### (4) 実態

配置転換は、労働者の職務上の地位や種類によってその頻度や捉え方が異なるようである。例えば、現業労働者の場合は移動が少なく、近接工場間での一時的な応援程度であるのに対し、営業や販売の従業員の 경우에는 一定の範囲の移動がある。さらに幹部職員になると経営管理を学ぶという点からも様々な職務や場所に移動することが推奨されている<sup>96</sup>。移動条項は、従来は幹部職員の労働契約に含まれることが多かったが、最近の傾向として、他の労働者の労働契約にも一般化してきていると指摘されている<sup>97</sup>。

住居の移転を伴う配置転換の場合には、労働者の同意を前提にするとともに、労働協約等で移動の範囲に応じた配慮的措置（引越し費用、手当等）を設けることがあるようである。また、こうした措置は、移動を促進するという観点から使用者の一方的決定で行われることもあるようである<sup>98</sup>。

#### (6) 「変更解約告知」に相当する議論（労働条件変更拒否に対する解雇）の位置づけ

この点については、前述の「労働契約の変更」に適用される制度」（4 (4)ウ(ア)）で、変更が解雇に帰結する制度内容を取り上げたが、その分析等については、後述の「『変更解約告知』に相当する制度」（8 (3)）で扱うこととする。

<sup>91</sup> 破毀院社会部 1999 年 11 月 24 日判決（Cass.soc., 24 novembre 1999, RJS 2000, n°14）。

<sup>92</sup> 破毀院社会部 2002 年 6 月 27 日判決（Cass.soc., 27 juin 2002 RJS 2002, n°1074）。

<sup>93</sup> 破毀院社会部 1999 年 1 月 12 日判決（Cass.soc., 12 janvier 1999）。

<sup>94</sup> 破毀院社会部 1999 年 5 月 18 日判決（Cass.soc., 18 mai 1999, Dr.soc. 1999, p.734）。

<sup>95</sup> 前掲注 6 参照。

<sup>96</sup> フランス企業A社（製造業）における聴き取り調査による。

<sup>97</sup> パリ労働審判所書記課 Jacques Louis Bourquencier 氏からの聴き取り調査による。

<sup>98</sup> フランス企業A社（製造業）における聴き取り調査による。

## 5. 懲戒 (sanction disciplinaire)

### (1) 規制の概要

#### ア. 懲戒権限の根拠及び概念

使用者の懲戒権限の法的根拠については、当初、契約的解釈が試みられたが、その後に破毀院が、契約上の懲戒権の行使としてではなく企業主に固有の懲戒権限として捉える制度的解釈を採るようになった。その後、1982年の立法改革により、懲戒権限の根拠を特に問題にすることなく、懲戒処分を内容と手続から規制して司法的コントロールにかけることによってその濫用に対する労働者の保護が図られることになった。

懲戒とは、「使用者が非行であると考える労働者の行動の結果使用者によって取られた、口頭での注意を除くあらゆる措置をいい、この措置が企業における労働者の存在、職務、職歴、又は報酬に直ちに影響を及ぼすか否かを問わない」(L.122-40条)と定義されている。

#### イ. 懲戒の理由となる非行 (faute)

懲戒の理由となりうる非行の内容は極めて多様であるため、法律に具体的な定めはない。上記の定義からは、「使用者が非行であると考える労働者の行為」と解される。ただし、判例によると、①私生活領域に属する労働者の行為、②適法性のない義務に対する違反行為、③権利行使に当たる行為などは、懲戒を正当化する非行には当たらない。

#### ウ. 懲戒の内容

懲戒処分の内容についても法律には具体的な定めがなく、「使用者が非行であると考える労働者の行為の結果使用者によって取られた、口頭での注意を除くあらゆる措置」(L.122-40条)と広く定められている。ただし、罰金等の金銭的制裁は禁止されている(L.122-42条)。また、法律に列挙された理由——出自・性別・習俗・家族状況・民族への帰属・国籍・人種・政治的意見・組合活動・共済活動・争議権の行使・宗教的信条——による差別的な懲戒は無効である(L.122-45条)<sup>99</sup>。さらに、使用者が行う懲戒が労働者の非行の程度に比例していない場合には取り消されることがある(L.122-43条2項)。

#### エ. 懲戒の手続

懲戒の手続的規制は、まず1973年7月13日法により解雇に関して導入されたが、その後の1982年8月4日法によって一般的な手続保障が規定された。これにより、すべての使用者は懲戒処分を行うに当たって法定の手続に従う義務がある(L.122-41条)。また、法定手続に加えて労働協約や就業規則がさらなる手続を定めている場合(例えば懲戒委員会の設置等)、使用者はこれを遵守しなければならない。なお、使用者が行う懲戒処分の内容及び段階は就業規則の義務的記載事項である(L.122-34条)ので、懲戒処分を行う場合にはこれらを

<sup>99</sup> セクシュアル・ハラスメントおよびモラル・ハラスメントについては、不利益な取扱いを禁じた包括的規定により、ハラスメント行為を受けたもしくは拒否した、又はそれを証言したことを理由に懲戒を行うことが禁止されている(L.122-46条, L.122-49条)。この規定に違反する行為は拘禁刑および罰金刑の対象にもなる。

就業規則に定めていなければならない。

懲戒を行う場合には、懲戒の対象となる非行の内容を書面で同時に労働者に明らかにしなければならない。なお、使用者は、非行の事実を知った日（非行が行われた日ではない。）から起算して2ヶ月以内に懲戒手続を開始する必要があるが、2ヶ月を経過すれば懲戒手続に着手することはできない（L.122-44条）<sup>100</sup>。

懲戒が警告（*avertissement*）などの軽微な措置にとどまる場合には、この書面による通知で足りる（簡易手続）。

懲戒の程度がより重い場合（戒告、出勤停止、配置転換、降格等）には手続もより複雑になる（通常手続）。まず、使用者は当該労働者を事前面談に呼び出さなければならない（L.122-41条2項）。呼出は書面により目的・日時・場所を明記して行う。次に、事前面談において、使用者は懲戒理由を示し、当該労働者の弁明を聴かなければならない。その際、労働者は、企業内の従業員又は外部の助言者に同席してもらうことができる。その後の書面による懲戒の通知は、事前面談日の1日後以降でなければならず、また1ヶ月以内に行わなければならない（L.122-41条2項）。懲戒の決定は書面で、理由を付記して当該労働者に通知しなければならない。

なお、労働者の非行の内容から見て当該企業への出勤を即時に停止することが正当であると判断される場合、使用者は処分が確定するまでの間についても仮の出勤停止（保全的出勤停止措置）<sup>101</sup>を言い渡すことができる。

使用者は同じ非行について複数回の懲戒を行うことはできないと解されている。もっとも、繰り返し行われた同じ性質の非行により厳格に対応するために、以前の非行の事実を考慮することは可能である。ただし、懲戒手続の開始から3年以上前に行われた懲戒を考慮することはできない（L.122-44条2項）。

#### オ. 司法的コントロール

懲戒を受けた労働者は、労働審判所に懲戒処分取消請求あるいは損害賠償請求を行うことができる。こうした訴訟を通じて、①懲戒手続の適法性（使用者の取った措置は懲戒か、適用される手続はどれか、手続がすべて遵守されたか）、②懲戒理由となりうる非行の存否（使用者が指摘する事実が存在するか、かかる事実が「非行」に当たるか）（L.122-43条1項）、③懲戒処分の適法性（金銭的制裁や就業規則に定めのない懲戒ではないか、懲戒内容が労働者の非行と不均衡ではないか）が、労働審判所によりコントロール対象とされている。

<sup>100</sup> ただし、この期間内に刑事手続を開始した場合を除く。

<sup>101</sup> 保全的出勤停止措置は、懲戒処分としての出勤停止とは異なり、それ自体は懲戒処分ではなく単なる暫定的な自宅待機の措置である。したがって、特別な通知方法は規定されておらず、また事前面談も不要である。ただし、通知に際しては保全措置であることを明らかにしなければならないが、それを怠った場合には当該措置自体が懲戒処分と解され、別の懲戒処分を言い渡すことができなくなるとする裁判例もある（破毀院社会部2002年6月19日判決；Cass.soc. 19 juin 2002）。

## カ．違反の効果

手続違反<sup>102</sup>、正当性の欠如、懲戒の比例性の欠如などが認められた場合、労働審判所は懲戒処分を取り消すことができる（L.122-43 条 2 項）<sup>103</sup>——取り消さなければならないわけではない——。もっとも、労働審判所に懲戒処分を変更する権限<sup>104</sup>はないので、取り消された懲戒に代わるより適切な懲戒を言い渡すことはできない。労働者が懲戒に異議を申し立てる場合、懲戒措置の正当性を証明する要素を裁判官に提出する責任は使用者にある。

## 6．休職制度

### (1) 労働契約の停止

「休職」が、労働者側あるいは使用者側の事情で労働者の労務提供が一時的に不可能になる場合に、労働契約を終了させることなく一定の期間について契約関係を維持する措置であるとすれば、フランスの労働法制においてこれに最も近いのは「労働契約の停止 (suspension du contrat de travail)」という理論である。もっとも、労働法典の中には「労働契約の停止」を定義づける規定などは存在せず、特定の「制度」が形成されているわけではない。しかし、日本の「休職」よりも範囲の広い幾つかの休暇などを含めて、類似の事由に「労働契約の停止」の理論が用いられている。

そこで以下では、「労働契約の停止」に該当する主なケースについて述べておくことにする。

### (2) 「労働契約の停止」に該当する主なケース

「労働契約の停止」に該当する主なケースには、①法律で義務づけられた休暇として、有給休暇、一定の祝祭日、代償休日が、②使用者の発意によるケースとして、部分失業、懲戒処分としての出勤停止、保全的出勤停止措置<sup>105</sup>が、③労働者の発意による休暇のケースとして、教育・研究休暇、起業休暇、サバティカル休暇等があり、④労働者の私生活上の出来事として、病気、家族事情、拘禁等が、⑤集团的労使関係に関するものとして、従業員代表の職務の遂行、ストライキ権の行使等が、⑥公的活動として、労働審判官の職務の遂行、議員職の遂行等がある。これらの中には、①のケース以外でも、停止期間中の報酬が維持されるものもある（家族事情による休暇、従業員代表や労働審判官の職務の執行）。停止期間は停止理由ごとに定められている。

労働契約の停止期間中に義務の履行が停止されるのは、主たる債務（労働者の労務提供義務、使用者の賃金支払義務）だけであり、誠実義務などの付随的義務は履行停止の対象にな

<sup>102</sup> 判例上、手続違反は実体上の瑕疵として扱われている。

<sup>103</sup> すべての懲戒に取消しが適用されるが、解雇の場合は別である。

<sup>104</sup> 例えば、非行内容と懲戒処分が比例的でない場合に、比例的になるように懲戒処分の重さを引き下げることができない。

<sup>105</sup> 前掲注 101 参照。

らない。したがって、契約が停止している労働者であってもこの期間中にいかなる不誠実な活動も行ってはならない。また、使用者の主たる債務である賃金支払いに関しては、法律上の定めがある場合（有給休暇等）や労働協約に定めがある場合には、履行が義務づけられる。実際、労働協約の多くが、停止期間中に賃金の全部又は一部を補填する手当を支払うことを使用者に義務づけているようである<sup>106</sup>。

## 7. その他労働契約にかかわる権利義務関係

### (1) 秘密保持義務

#### ア. 根拠

労働契約の履行期間中に労働者が秘密保持義務を負うことについては、労働契約にその旨を定めた条項が挿入されることがあるが、労働法典には労働契約上の義務として誠実義務（*obligation de bonne foi*）に関する一般条項も存する（L.120-4条）。したがって、秘密保持を義務づける契約条項は、職業秘密に関する法律上の義務（刑法典 226-13条<sup>107</sup>）、とりわけ製造の秘密（*secret de fabrication*）<sup>108</sup>に関する法律上の義務（L.152-7条<sup>109</sup>）、さらには法律上の誠実義務を補強するにすぎないと説明されている<sup>110</sup>。

契約上の秘密保持義務条項によって労働者の義務が確認ないし補強される場合でも、それが労働者の表現の自由に過度の制限を加えるものであってはならない<sup>111</sup>。

なお、秘密保持義務条項によって労働契約終了後にも労働者にその義務が課される場合がありうるが、この場合には、表現の自由の尊重という点からの制限に加えて、労働の自由の尊重という視点からの制限も考慮されるべきと指摘されている<sup>112</sup>。

#### イ. 内容

ここでは、企業秘密に接する労働者の労働契約に挿入された、秘密保持義務に関する特約の一例を挙げておこう<sup>113</sup>。関連する規定内容としては、①X〔会社〕内での職務の特殊性及び秘密性により、Y〔労働者〕は本契約の期間中、他の同業会社で同種の職務に従事しては

<sup>106</sup> J.Pélissier, A.Supiot, et A.Jeamaud, *op.cit.*, p.444.

<sup>107</sup> 職業上の理由等によって秘密の情報を保持する者がこれを漏洩した場合、拘禁刑および罰金刑が予定されている。

<sup>108</sup> 製造の秘密は、特許的発明だけでなく、競業相手に対して秘匿されるあらゆる改良、より広くは当該企業に固有のノウハウにまで及ぶとされている（François Gaudu et Raymonde Vatinet, *Les Contrat du travail*, 2001 LGDJ, pp.254）。

<sup>109</sup> 雇用されている企業において製造上の秘密を漏洩するあるいは漏洩しようとする行為には、拘禁刑および罰金刑が予定されている。

<sup>110</sup> F. Gaudu et R.Vatinet, *op.cit.*, p.254.

<sup>111</sup> 破毀院社会部 2000年3月14日判決（Cass.soc., 14 mars 2000）は、企業に関する異常と思われる事実を労働監督官に知らせるといふ労働者の行為は、その事実が刑事的性質を持ちうるか否かにかかわらず、それ自体として非行にはあたらない」ということを明らかにした。破毀院はここで、事実審判事が、「労働者による告発（*accusation*）が虚偽であるか否かという問題を不明確なままにしたこと、虚偽であったとしても労働者が軽率に行動したのか悪意で行動したのかを検討しなかったこと」を批判している。

<sup>112</sup> F. Gaudu et R.Vatinet, *op.cit.*, p.255.

<sup>113</sup> 筆者が入手した資料で、ある企業で企業秘密に接する職務を担当する労働者の労働契約書のモデルである。

ならない、②極めて重要な秘密を厳守するため、Yは自らが担当する研究及び作業内容を漏洩しないこと及び漏洩されないようにすることを約する、③その作業に関するいかなる質問についても、Xの事前の書面同意なしには公表等を行ってはならない、などが挙げられている。なお、実態として、こうした条項は、当該労働者が別の部門に移った後にも適用されたり、場合によっては研修者や見習者についても同様に扱われることがあるようである<sup>114</sup>。

## (2) 競業避止義務 (obligation de non-concurrence)

### ア. 労働契約期間中の義務

労働者は、労働契約を誠実に (de bonne foi) 履行しなければならない (民法典 1134 条, 労働法典 L.120-4 条)。こうした信義則上の義務の一環として、労働者は、前述の秘密保持義務と同様に、労働契約の履行期間中には競業避止義務を負い、自身のためであれ第三者のためであれ競業的活動に従事することを禁じられている。これは競業避止義務条項の存否とはかかわりなく、また、それが労働者に周知されている必要はない。競業避止義務に反する行為は重い非行や過重な非行となる。

### イ. 労働契約終了後の義務

労働契約〔終了〕後の競業避止義務は、競業避止義務条項 (clause de non-concurrence) に基づいて負うことになる。

## (7) 根拠

競業避止義務条項は、労働契約によるものと労働協約によるものとがある。労働契約の条項による場合、それが契約締結時に規定されなかったならば、契約履行中の追加は労働契約の変更にあたるので、労働者の同意を要する。労働協約の規定による場合には、競業避止義務を定めた労働協約が適用されることを労働者が採用時に知りえたことが、適用の条件になる (使用者が書面で通知することまで必要としているわけではない。)

## (4) 有効性要件

競業避止義務条項は、労働者の職業の自由の原則を過度に否定しない限りは有効である。競業避止義務条項の有効性要件は破毀院判例の積み重ねによって形成されてきたが、破毀院は徐々に限定的な条件を課してきた。今日では 4 つの要件の充足が要請されている<sup>115</sup>。すなわち、①当該労働者の雇用の特殊性を考慮していること、②企業の正当な利益の保護に不可欠であること、③時間的かつ場所的に限定されていること、④金銭的代償——この代償は、労働者が競業避止義務を遵守する場合に限り、その遵守した期間について支払われる——が義務づけられていることである。これら①～④のすべての要件を満たすことが必要であり、1 つでも欠ければ当該条項は無効とされる (ただし、この無効は労働者だけが主張できる相対無効 [nullité relative] である。)

<sup>114</sup> フランス企業 A 社 (製造業) における聴き取り調査による。

<sup>115</sup> 破毀院社会部 2002 年 7 月 10 日判決 (Cass.soc., 10 juillet 2002, Dr.soc. 2002, p.949)。

### (3) 安全配慮義務<sup>116</sup>

破毀院社会部の判例によると、使用者は労働契約に基づく結果債務としての安全配慮義務 (*obligation de sécurité de résultat*) を負っている<sup>117</sup>。一方で、破毀院刑事部では企業主の一般的な安全配慮義務 (*obligation générale de sécurité*) を認めてきた。この考え方は 1989 年 6 月 12 日の EC 指令に取り入れられ、1991 年 12 月 31 日法で国内法化されて労働法典に関連規定が挿入されている。

労働法典 L.230-2 条は、「事業場の長は、派遣労働者を含む当該事業場の労働者の安全を保証し、その身体的かつ精神的な健康を保護するために必要な措置を取る」と定めている<sup>118</sup>。その上で、その措置の内容——危険予防、情報提供、安全教育の 3 つの活動に大別される——を明らかにするとともに、その実施に当たっての事業場の長の義務をより詳細に定めている<sup>119</sup>。なお、各労働者にも自分自身や他者の安全及び健康に留意することが義務づけられている (L.230-3 条)<sup>120</sup>。

なお、社会保障法 (1898 年 4 月 9 日の労災補償法) には、無過失賠償責任制度が設けられている。

### (4) 労働者の損害賠償責任

労働者に何らかの非行があった場合、前述のとおり使用者は法律に定められた一定の条件内で懲戒権限を行使することができる。一方、このような場合には、使用者が労働者に直接民事的責任を問うこと、すなわち労働者の契約上の非行に起因した損害の賠償を請求することも選択肢として存在しうる。また、懲戒か民事責任かのいずれを選択するか、それらを重複させることができるかという問題について、法律上特別の制約は存しない。

この問題については、破毀院社会部判例の蓄積により、労働者は過重な非行 (*faute lourde*) の場合にしか使用者に対して民事責任を負わないという原則が確立され、適用されている<sup>121</sup>。こうした判例法理は、民法の考え方の例外となるが、これを正当化する論理としては、労働者の従属状態、労働者の支払い能力の限界、実行者の軽率さは企業の通常のリスクであるという考え方などが援用されている。

なお、実務上、労働者が使用者に対する損害賠償を命じられるのはまれなようである。

---

<sup>116</sup> なお、安全衛生に関しては、労働監督官が広く監視権限を有するとともに、企業内の安全衛生・労働条件委員会による関与が制度化されている。

<sup>117</sup> 破毀院社会部 2002 年 2 月 28 日判決 (Cass.soc., 28 février 2002, Dr.soc. 2002, p.445)。

<sup>118</sup> 事業場の長である個人に課せられる、安全を保証して労働者の健康を保護するという法律上の義務と、使用者 (一般的には法人) を債務者として労働者を債権者とした労働契約上の安全保証債務とは区別する必要がある。この点については特に、J.Pélissier, A.Supiot et A.Jeamaud, *op.cit.*, p.208。

<sup>119</sup> 安全衛生に関する諸規定に違反した使用者等には、拘禁刑及び／又は罰金刑が予定されている (L.263-2 条)。

<sup>120</sup> なお、この義務は使用者や事業場の長の責任の原則に影響を与えないものとされている (L.230-4 条)。

<sup>121</sup> 破毀院社会部 1985 年 11 月 27 日判決 (Cass.soc., 27 novembre 1985)、破毀院 AP2000 年 2 月 25 日判決 (Cass.Ass.plen., 25 février 2000)。こうした責任制限はさらに発展し、ここ 10 年程の間に破毀院社会部は、過重な非行について「使用者や企業を害する意図」によるとの判断も示している。

## 8. 労働契約の終了

### (1) 解雇

#### ア. 解約自由の原則と制限

労働法典 L.122-4 条(民法典 1780 条に関連)は、「期間の定めなく締結された労働契約は、契約当事者の一方の発意により、何時でも終了させることができる」と規定し、解雇を含む解約の自由を定めている。しかし他方で、これを規制する詳細な解雇制限のルールが労働法典及び判例によって形成されている。

解雇は、その性質決定により、人的理由による解雇 (*licenciement pour motif personnel*) と経済的理由による解雇 (*licenciement pour motif économique*) に区別される。人的理由による解雇に関する法規制を主たる共通規制として、経済的理由による解雇には特別の法規制が付加的に適用される構造になっている。人的理由による解雇と経済的理由による解雇とでは、適用される規制内容(特に手続面)が異なるため、この性質決定は重要な意味を持つことになる。また、いわゆる「禁止された解雇 (*licenciements prohibés*)」で無効になるカテゴリーが存在し、これには解雇無効に対する特別の措置が予定されている。

#### イ. 人的理由による解雇

##### (ア) 定義

人的理由による解雇の定義は法定されておらず、経済的理由による解雇の定義に入らない解雇はすべて人的理由による解雇となる。具体的には、能力不足や疾病など労働者の個人的状況を理由として行われる解雇と、労働者の非行を理由として行われる解雇とがある。人的理由による解雇が適法であるか否かは、実体的要件と手続的要件から判断される。

##### (イ) 実体的要件

実体的要件は、当該解雇に「真実かつ重大な事由 (*cause réelle et sérieuse*)」が存在することである。解雇理由の真実性は、①その理由が実際に存在するかどうか、②その理由が解雇の真の理由であるかどうかという点から判断される。その上で、解雇理由の重大性は、企業にとって労働の継続を不可能とし解雇を必要とするかどうかという点から判断される。非行による解雇の場合には、重大な事由の判断は、その非行の程度が「重大な非行 (*cause sérieuse*)」——これは4段階ある「非行」の程度<sup>122</sup>のうちで「軽い非行 (*faute légère*)」と「重い非行 (*faute grave*)」の中間に位置する——に当たるかどうか、またそれ以上であるかどうかによると解されている。なお、「信頼の喪失 (*perte de confiance*)」や「不和 (*mésentente*)」などの主観的理由はそれ自体では解雇理由になりえず、それを示す客観的要素だけがその事由となりうる<sup>123</sup>。

<sup>122</sup> 非行 (*faute*) の程度には、軽い方から「軽い非行」、「重大な非行 (*faute sérieuse*)」、「重い非行」、「過重な非行 (*faute lourde*)」の4段階があり、後述するように解雇補償金支払いの要否などにも関係する。

<sup>123</sup> 1990年11月29日の判決による判例変更である (Cass.soc. 20 novembre 1990, Dr.soc.1992, p.32)。

訴訟においては、両当事者から提出される証拠に基づき、裁判官が事由の真実性と重大性を評価する（L.122-14-3 条 1 項）。1989 年 8 月 8 日法以降、「疑いが残る場合は労働者の利益に」という原則に基づき（L.122-14-3 条 2 項）、証明のリスクは使用者が負う<sup>124</sup>。

#### （ウ） 手続的要件

手続規制は労働法典によって詳細に定められている。人的理由による解雇の手続は、①事前面談への呼出、②事前面談、③労働者への解雇通知の 3 段階からなり（L.122-14 条）、原則としてすべての手続規制のベースとなる。なお、非行を理由とした懲戒解雇の場合には、懲戒の手続も必要とされる。就業規則に定められた懲戒手続が遵守されなかった場合、当該解雇は真実かつ重大な事由がないものと解される<sup>125</sup>。

##### a. 事前面談への呼出

呼出は書留郵便あるいは受領書と引き換えに直接本人に渡される書面によって行われる。呼出状には、①面談の目的、②日時と場所、さらに、③補助者の同席の可能性を記載することになっている（R.122-2 条）が、解雇理由の記載は必ずしも必要ではない。

##### b. 事前面談

事前面談の際には、解雇理由を示し、労働者の弁明を受ける。判例によると、ここで示される解雇理由は最終的なものではなく、最終的な解雇理由は解雇通知書の記載によるものとされている。労働者は事前面談に際し、当該企業の従業員あるいは県レベルで作成される名簿に登載された助言者（conseiller）に補助者として同席してもらうことができる。企業内に従業員代表制度が存在しない場合、労働者が選択する外部の助言者の同席を可能にするため、事前面談は労働者への呼出状の交付日から 5 日後以降に行うこととされている。

##### c. 解雇の通知

使用者は面談から 1 日以上おいて解雇通知書を受領証明付書留郵便で送付することにより、当該労働者に解雇を通知する（L.122-14-1 条）。この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる。解雇通知書には、検証可能で十分に明確な解雇理由を記載しなければならず（L.122-14-2 条）、ここで記載した理由以外の理由を使用者が後に援用することはできない。解雇通知書に解雇理由が示されていない場合、判例では、当該解雇が真実かつ重大な事由を欠くものと推定（反証不可能な推定）されている。

#### ウ. 経済的理由による解雇

##### （ア） 定義

経済的理由による解雇とは、「特に経済的困難又は新技術の導入に由来する雇用の廃止・変動又は労働契約の変更の結果として、労働者個人の領域に属さない一又は複数の事由に基づいて使用者が行う解雇」（L.321-1 条）と定義づけられている。経済的理由による解雇は、手続規制の違いから、①対象者が 1 人である個別的解雇、②対象者が 30 日の期間内に 10 人未

<sup>124</sup> もっとも実際には、この規定が文字どおりに適用されることはまれであると言われる。

<sup>125</sup> 破毀院社会部 2000 年 3 月 28 日判決（Cass.soc., 28 mars 2000）。

満（2～9人）である小規模な集団的解雇，③対象者が30日の期間内に10人以上である大規模な集団的解雇（大量解雇）<sup>126</sup>に大別することができる。

#### (イ) 実体的要件

実体的要件は，人的理由による解雇の場合と同様に，「真実かつ重大な事由」が存在することである。具体的には，①雇用の廃止・変動又は労働契約の変更が原因となっていること，②これらが特に経済的困難又は新技術の導入及び企業競争力の保護を目的とする再編成の結果として行われたこと，③適応義務<sup>127</sup>及び再配置義務を履行したことである。

#### (ウ) 手続的要件

手続的規制の内容は解雇対象者数によって異なり，前述の3種類にそれぞれ対応する規制が設けられている。

第1に，個別的解雇の場合，基本的には人的理由による解雇の手続規制（事前面談への呼出，事前面談，労働者への解雇通知）と同じ手続を取る。ただし，①事前面談において，解雇予告期間中に実施される職務能力評価措置及び再配置措置の提案を行なうこと（L.321-4-2条），②面談から解雇通知までの最短期間がより長いこと（L.122-14-1条3項）<sup>128</sup>という特色がある。また，労働契約解消日から1年間のあいだ再雇用優先権（後述(2)参照）（L.321-14条）があることを解雇通知書に明記しなければならない（L.122-14-2条3項）。さらに県労働雇用局長への届出が義務づけられている。

第2に，30日の期間内に2～9人を対象とする小規模な集団的解雇の場合には，上記の手続に入る前に，従業員代表（企業委員会，それが存在しない場合には従業員代表委員）を招集して諮問を行わなければならない（L.321-2条）。その際，諮問の3日以上前には関連情報（解雇計画を提示するに至った財政上あるいは技術上の経済的理由，雇用している労働者数，解雇予定者数，対象となる職業カテゴリー，人選基準<sup>129</sup>，解雇日程）を提供しなければならない（L.321-4条）。諮問の後，従業員代表は解雇案に対して意見を述べる。これらの手続を経た上で，個別的解雇の場合と同様の手続を取ることになるが，県労働雇用局長への届出の際には従業員代表の意見を付することとされている。

第3に，30日の期間内に10人以上を対象とする大量解雇の場合にも，小規模解雇と同様に情報提供と諮問という形での従業員代表の関与が義務づけられているが，企業規模と解雇

<sup>126</sup> 大量解雇には，50人以上の企業で，①3ヶ月以内に10人以上の解雇を行った企業がそれに続く3ヶ月以内に新たに計画した解雇，②1年間に18人以上の解雇を行った企業がそれに続く3ヶ月以内に新たに計画した解雇も含まれる。

<sup>127</sup> 解雇に着手する前に履行すべき適応義務（obligation d'adaptation）は破毀院判例の中で認められてきた。その契機となった1992年2月25日判決（Cass.soc., 25 février 1992, Dr.soc. 1992, p.379）で破毀院は，「使用者は，労働契約を誠実に履行しなければならず，労働者がその職務の発展に適応することを保障する義務がある」と述べていた。適応義務は現在では，職業教育の権利（L.932-2条）と経済的解雇（L.321-1条）の関連規定に発展している。

<sup>128</sup> 事前面談終了から最短7日（幹部職員の場合は15日）の期間において解雇を通知することができる。

<sup>129</sup> 解雇の順序（人選）基準を決める際には，法律が列挙している次の要素（L.321-1-1条）を考慮しなければならない。すなわち，家族扶養（特に単身の親），当該企業での勤続年数，再就職が特に困難になる労働者の状況（特に障害者や高齢者），職種別に評価された職業能力である。

対象者数によってさらに複雑なルールが定められている。①従業員 50 人未満の企業では、従業員代表委員に対して関連情報を提供して招集し、諮問を行う。②従業員 50 人以上の企業では、まず、企業委員会は、企業再編計画及び人員削減計画について情報の提供及び諮問を受けることになっている（「労働法典第 4 編の手続」）。これに加えて、集団的解雇についての情報提供及び諮問を受けることになっており（「労働法典第 3 編の手続」）、これら 2 つの手続はいずれも履行されなければならない（L.321-2 条、L.321-3 条）<sup>130</sup>。また、使用者は上記の関連情報とともに、雇用保護計画（*plan de sauvegarde de l'emploi*）（L.321-4-1 条）を作成して企業委員会に提出しなければならない<sup>131</sup>。さらに、企業委員会は使用者の費用負担によって専門会計士（*expert-comptable*）を同席させることができる（L.321-7-1 条）。こうした手続を経て決定された解雇対象者に解雇通知が出されることになるが、大量解雇の場合には個々の労働者に対する事前面談は行われ<sup>132</sup>ない。

#### （エ） 行政庁への通知

経済的理由による解雇に関する手続の一環として、使用者に通知義務を課すという形で行政庁の関与が規定されている。すなわち、経済的理由による解雇を行う使用者は県労働雇用局長に通知しなければならない。①個別的解雇と小規模な集団的解雇の場合には、事後的な通知で、解雇通知の送付から 8 日以内に県労働雇用局長に提出する（R.321-1 条）。この通知義務に対する違反には罰金刑が予定されている（R.362-1-1 条）。②大量解雇の場合には、解雇手続中の通知が義務づけられている。すなわち、従業員代表に情報を提供すると同時に同じものを県労働雇用局長に提出すること、従業員代表の諮問の記録を提出すること、解雇計画を通知することである。かかる通知義務違反にも罰金刑が予定されている（L.321-11 条）。さらに、50 人以上の企業に作成が義務づけられている雇用保護計画も行政庁に提出しなければならない。

#### エ. 違反の効果（L.122-14-4 条、L.122-14-5 条）

##### （7） 人的理由による解雇の場合

人的理由による解雇に真実かつ重大な事由がない場合、労働者は企業規模と勤続年数に応じて賠償金を請求することができる。第 1 に、11 人以上の企業に勤務する勤続 2 年以上の労働者の場合には、①裁判官による復職の提案、あるいは、②賃金 6 ヶ月分以上の賠償金（復

<sup>130</sup> 2002 年 1 月 17 日の労使関係現代化法は「第 4 編の手続」が終了してからしか「第 3 編の手続」に着手することはできないとすることで手続の強化を図ろうとしたが、この規定は 2003 年 1 月 3 日法によって停止されたため、従来どおりのルール——2 つの手続は同時に行うことができるので、「第 4 編の手続」を開始すれば「第 3 編の手続」に入ることができる——が適用されている。

<sup>131</sup> 2002 年 1 月 17 日の労使関係現代化法は、雇用保護計画の提出という手続を労働時間短縮協定の交渉・締結と結びつけていたが、こうした措置も 2003 年 1 月 3 日法により停止された。

<sup>132</sup> 2003 年 1 月 3 日の法律は、2002 年 1 月 17 日の労使関係現代化法の幾つかの規定を停止する一方で、経済的解雇に関する団体交渉を促進するため、大量解雇について労使が実験的に企業協定を締結することを認めている。こうした協定の目的は、企業レベルで協定によって企業委員会の情報提供・諮問手続を整備することなどにあるが、法律の関連規定に反する特例協定にもなりうることから特別の手続に従うことになる。

職がなされない場合)が予定されている(L.122-14-4条1項)<sup>133</sup>。もっとも、裁判官は復職を提案できるだけであり、当事者は双方ともこれを拒否することができる。したがって実際にも、復職の提案がなされることは非常にまれである。賃金6ヶ月分の賠償金支払いは労働者の損害の有無にはかかわらない<sup>134</sup>。第2に、11人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合は、被った損害に応じて算定した損害賠償<sup>135</sup>を請求することができる(L.122-14-5条)。

手続違反の場合にも、企業規模及び勤続年数に応じた制裁が予定されている。第1に、11人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合には、手続の追完及び賃金1ヶ月分を上限とした賠償金の支払いが予定されている(L.122-14-4条1項)<sup>136</sup>。もっとも判例は同条をかなり柔軟に解釈しており、手続の追完がもはや有益でないと考えられる場合には、かかる労働者の請求を退けることができると判断している。そして実際のところ、多くの訴訟において賠償金の支払いに制裁を限定しているとされる。なお、実体的要件にも手続的要件にも違反している場合には、実体的要件違反が手続的要件違反を吸収し、前者についてのみ制裁の対象となる。第2に、11人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合、手続的要件に違反した解雇については、被った損害に応じて算定した損害賠償を求めることができる(L.122-14-5条)。なお、前述のとおり判例では、解雇通知書に理由の記載がない場合あるいは記載された解雇理由が不明確である場合には、当該解雇に真実かつ重大な事由がないものと判断され、実体的要件違反に対する制裁が課せられる。

#### (i) 経済的理由による解雇の場合

経済的理由による解雇に真実かつ重大な事由がない場合も、人的理由による解雇の場合と同様に、労働者の企業規模と勤続年数に応じた制裁が予定されている(L.122-14-4条1項)。すなわち、第1に、11人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合、①裁判官による復職の提案、あるいは、②賃金6ヶ月分以上の賠償金(復職がなされない場合)が予定されている。第2に、11人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合、被った損害に応じて算定した賠償金が支払われる(L.122-14-5条)。

手続的要件違反では、解雇手続一般に対する違反については人的理由による解雇の場合と同様に、民事制裁として、第1に、11人以上の企業に勤務する勤続2年以上の労働者の場合、手続の追完及び賃金1ヶ月分の賠償金(L.122-14-4条1項)、第2に、11人未満の企業に勤務する労働者又は勤続2年未満の労働者の場合、被った損害に応じて算定した賠償金が支払

<sup>133</sup> 被解雇者に支払われた失業手当の失業保険機関(ASSEDIC)への償還——解雇の日から判決日までで支払われた金額で、失業手当6か月分を限度に——を裁判所が使用者に命じることも違反に対する制裁の1つとして規定されている(L.122-14-4条2項)。経済的理由による解雇の場合も同様である。

<sup>134</sup> 6か月分は定額の支払額ではなく法定の最低額であるので、例えば長期の失業を余儀なくされるなど6ヶ月分を超える損害を実際に被った場合には、労働者はその分の補填を請求することができる。この6ヶ月分を超える損害分については労働者が証明しなければならない。

<sup>135</sup> 損害の範囲を評価するのは事実審判事の権限に属する。

<sup>136</sup> 手続的制裁についても、失業手当の一部償還の規定が適用される(前掲注133参照)が、こうした償還について判例は、真実かつ重大な事由のない解雇の場合にしか命じていないのが実際的那样である。

われる (L.122-14-5 条)。

さらに、経済的理由による解雇の手續に対する違反については、刑事制裁を含めた個別の制裁措置も設けられている。例えば、従業員代表への情報提供や諮問、行政官庁への届出など経済的理由による解雇に固有の手續を履行しなかった場合には、損害に応じた賠償金の支払いを命じられる (L.122-14-4 条 3 項)。さらに刑事制裁として、行政官庁への通知義務違反に対する既述の罰金刑のほか、従業員代表の職務の適正な履行あるいは企業委員会の適正な運営に対する妨害罪 (*délit d'entrave*) も予定されている (L.482-1 条)。また、雇用保護計画における再配置計画 (L.321-4-1 条) 提出手續に不備があるために解雇手續が無効になる場合、裁判所は行われた解雇を無効とし、労働者の請求によって労働契約の継続 (復職) を命じる。労働者が復職を希望しない場合には、賃金 12 ヶ月以上分の賠償金が支払われる (L.122-14-4 条 1 項)。

#### オ. 「禁止される解雇」 (無効になる解雇)

労働法典は、幾つかの解雇理由及び対象者について、解雇権の行使を明示的に制限ないし禁止している。また、前述のようにフランスでは法違反の解雇に対する効果として金銭賠償による解決を原則としているのに対し、これら一定の解雇に関する法違反については無効・復職を原則とする救済方法が予定されている。

##### (7) 解雇禁止 (無効) の対象

労働法典に点在する諸規定によって禁止されている解雇には主として以下のものがある。すなわち、①いわゆる「保護対象労働者 (*salariés protégés*)」——前述した従業員代表委員、組合代表委員、企業委員会委員、労働審判所審判官等——の行政許可なしでの解雇、②出自・性別・習俗・家族状況・民族帰属・国籍・人種・政治的意見・組合活動・共済活動・宗教的信条等を理由とした差別的解雇 (L.122-45 条等)、③争議権の通常の行使を理由とする解雇 (L.122-45 条)、④職業上の男女平等に関する提訴後になされた解雇 (L.123-5 条)、⑤セクシュアル・ハラスメントあるいはモラル・ハラスメントを受けたもしくは拒否した労働者の解雇、当該行為を証言した労働者の解雇 (L.122-46 条, L.122-49 条)、⑥妊娠中あるいは出産直後の女性労働者の解雇 (L.122-27 条)、⑦労働災害・職業病の被災者に対して労働契約停止期間中になされる解雇 (L.122-32-2 条)、である。

##### (4) 違反の効果

解雇が無効になれば当該解雇は存在しなかったものとみなされる。したがって、その論理的帰結として、労働者は、解雇期間中の賃金支払い (実損分のみ) を請求できるとともに、元の職 (それが存在しない場合には同等の職) に復帰する権利を有することになる (「復職 (*réintégration*)」)。このルールは現在では判例上一般化されており、解雇無効であれば労働契約は継続されるということが法律に明記されていない場合でも、復職の権利があると判断されている。なお、労働者が復職を求めない場合には金銭賠償による解決も可能であり、また復職によって損害が完全に補填されない場合には追加的な金銭賠償請求も可能である。

## (2) 解雇後の保障的措置

解雇に際しては、その適法性にかかわらず（適法な解雇であっても）、幾つかの保障的措置が用意されている。

### ア．解雇予告期間又は手当

解雇が決定された労働者は、原則として解雇予告期間（解雇通知日から契約終了日まで）を与えられる。予告期間の最低基準は勤続年数によって異なり、①勤続年数が2年以上の場合には2ヶ月、②6ヶ月以上2年未満の場合は1ヶ月、③6ヶ月未満の場合は、労働契約・労働協約・慣行に定められた基準による（L.122-6条）。これを下回る期間を定めた労働契約の条項は無効である（L.122-7条）。解雇予告期間中に労働者の労務遂行を免除することは可能であるが、労働した場合と同様の賃金等は支払わなければならない。また、解雇予告期間を遵守しない場合、当該期間の賃金等に相当する手当を支払わなければならない（L.122-8条）。したがって実質的には、予告期間を遵守するかその期間分の賃金を手当として支払うかのいずれかが必要となっているのであるが、契約終了日が繰り上がるわけではない。

### イ．解雇手当<sup>137</sup>

法定の解雇手当は、当該企業に2年以上勤続した労働者が対象となっており、2年未満の場合には労働協約又は慣行による（L.122-9条）。なお、ここでいう解雇手当は、前述の解雇予告手当や、違法解雇の場合の賠償金とは別である。

法定最低額は、解雇理由の区別と勤続年数により次のように決められている（R.122-2条）。まず、人的理由による解雇の場合、①勤続年数10年までの期間については、月額賃金の10分の1×勤続年数で計算され、②勤続年数11年以上の期間については、月額賃金の15分の1×勤続年数が加算される。次に、経済的理由による解雇の場合、①勤続年数10年までの期間については、月額賃金の10分の2×勤続年数で計算され、②勤続年数11年以上の期間については、月額賃金の15分の2×勤続年数が加算される。

### ウ．有給休暇補償手当

労働者は、労働契約解消前にすでに獲得していた有給休暇を取得しなかった場合、当該年度分について補償手当を受ける権利を得る。

### エ．労働者の非行の程度との関係

以上のような解雇後の保障的措置は、労働者の非行を理由とする解雇の場合につき、その非行の程度に応じた支給の有無が表2-2-2のように定められている。例えば、最も重い「過重な非行」の場合にはいずれの保障的措置も不要とされている。

---

<sup>137</sup> 有期労働契約の場合、不安定契約手当として、労働契約中に労働者が受け取った税込み報酬総額の10%とされている。

表 2-2-2 解雇後の保障的措置と労働者の非行の程度との関係

	解雇予告	解雇手当	有給休暇補償手当
重大な非行 (sérieuse)	必要	必要	必要
重い非行 (grave)	不要	不要	必要
過重な非行 (lourde)	不要	不要	不要

出所：Daniel Marchand, *Le droit du travail en pratique*, Edition 2003, Ed. d'Organisation, p.144

から抜粋。

### オ. 再雇用優先権

さらに、経済的理由により解雇された労働者は、契約解消の日から 1 年間、再雇用優先権を享受する (L.321-14 条)。再雇用を希望する労働者は、契約解消の日から 1 年以内に使用者に申し出る。使用者は契約解消後の 1 年間、優先的再雇用を申し出た労働者に対し、当該労働者の職業上の資格に対応する空きポストがある場合はそのすべてを通知しなければならない。また、労働者が新たな資格を取得した場合 (労働者はこれを使用者に通知する。), 使用者はその新たな資格に対応する空きポストについて通知する。再雇用優先権の規定を使用者が遵守しなかった場合、労働者には賃金 2 か月分以上の賠償金が支払われる (L.122-14-4 条 3 項)。

### カ. 再就職援助措置

同じく経済的理由による解雇に関し、再就職援助措置が用意されている。第 1 に、従業員 1,000 人以上の企業の場合、使用者は解雇通知書において再就職休暇の提案を行い、希望する労働者に再就職休暇 (長さは 4~9 ヶ月の間で使用者が定める。) を付与しなければならない (L.321-4-3 条)。使用者によって報酬 (解雇予告期間中は 100%, その後は 65%) が支払われるこの休暇は、解雇された労働者の教育訓練や再就職活動を可能にしようとするものである。第 2 に、再就職休暇の対象外である 1,000 人未満の企業の労働者 (又は対象企業であるが再就職休暇を希望しない労働者) で、勤続 4 ヶ月以上の労働者に対しては、使用者は、雇用復帰援助計画の準備的实施として、解雇予告期間中の再就職支援措置の利用を提案しなければならない (L.321-4-2 条)。提案は解雇通知書によって行い (情報提供は面接時に行う。), 労働者は 8 日以内に返答する。この場合、報酬の支払いを受けながら雇用安定所による措置を利用することができる。

### (3) 「変更解約告知」に相当する制度

「労働契約の変更の結果として生じた」解雇又は「労働契約の変更を目的とした」解雇を「変更解約告知」というとし、これを 3 つの類型に整理する見解がある<sup>138</sup>。それによると、

<sup>138</sup> 野田・前掲注 84 書 4~5 頁。

変更と解雇の関係は、①解雇・新契約申込型、②変更申込・条件付き告知型、③変更申込先行・解雇型に区分されている。その上で、ドイツが①のタイプに当たるのに対し、労働契約の変更が先行してその帰結として解雇が生じる②と③のタイプは、フランスで発達した考え方であると指摘されている。

これに該当するのは、「労働契約の変更」を労働者が拒否した場合に行われる「解雇」である。すなわち、前述したように（4 (4)参照）、「労働契約の変更」には労働者の同意を要し、労働者がこれを拒否した場合には、労働条件変更を達成しようとする使用者は当該労働者を解雇するしか方法がない。しかし、「労働契約の変更」の申し入れに対する労働者の拒否は、それ自体では当該「解雇」の真実かつ重大な事由にはならない。したがって結局、ここでなされた解雇そのものの適法性が問題になるが、その際に、解雇の前提となった「労働契約の変更」の理由が真実かつ重大な事由に当たるかどうか判断されることになる。

#### (4) 合意解約 (rupture d'un commun accord)

労働法典は、幾つかの特別な契約関係について合意解約の可能性を定める以外には<sup>139</sup>、合意解約に関するいかなる規定もおいていない。

##### ア. 合意解約の有効性

合意解約は、「労働契約は一般法のルールに従う」と定める L.121-1 条の下、「当事者は相互の承諾によって約定を解消することができる」とする民法典 1134 条 2 項を根拠に、その適法性が認められている。ただし、次のような場合、判例はその有効性を否定する傾向にある。

例えば、労働者は解雇法上の権利を事前に放棄することを禁じられている (L.122-14-7 条) ので、労働契約上の解約条項 — 契約に記載された事由の発生により労働契約を自動的に解消する条項 — は無効とされている。また、負傷ないし疾病 — 職業上のあるいは一般の — で労働医から不適合と判断された後になされる合意解約は違法とされている。

なお、いわゆる保護対象労働者との合意解約は違法・無効と解されている。これに類して、例えば労働災害・職業病後の労働契約停止期間中になされた合意解約は無効とされている。

合意解約に関する労働者の意思表示は自由かつ明確でなければならず、合意の瑕疵（錯誤、強迫、詐欺等）がないことが必要である。

##### イ. 合意解約の効果

合意解約はいったん署名されると撤回できず、当事者間で法律と同等の効力を持つ。合意解約の場合には予告は不要で、法定の契約終了手当も享受しない。もっとも、合意解約は地位の高い幹部職員との間で行われることが多く、一般的には退職手当と引き換えになっているとの指摘もある。

<sup>139</sup> 有期労働契約について (L.122-38 条)、見習契約について (L.117-17 条) など。

## (5) 辞職 (démission)

### ア. 定義・法的性格

辞職とは、労働者が期間の定めのない労働契約を解消する一方的行為であり (L.122-4 条)、使用者による受諾は必要でない。労働契約の解消が「辞職」であることの証明責任はこれを主張する側にあるので、実務上それを負うのはほとんどの場合使用者である。

### イ. 辞職の自由と限界

期間の定めのない労働契約を締結する労働者は、何時でも辞職の意思表示を行うことができ (辞職の自由)、その理由を示す必要はない<sup>140</sup>。もっとも、それが濫用的である場合には損害賠償請求の対象となるが (L.122-13 条)、実務上はこうしたケースはまれであるといわれる。また、労働契約に違約金条項 (clause de dédit-formation) — 労働者の教育訓練費用を負担した使用者が、定められた時期より前に辞職した労働者にその教育訓練に要した費用の全部又は一部の償還を求めるという条項 — がある場合、辞職の自由が制限されることもある。破毀院は、違約金条項の適法性を 3 つの条件——①法律又は労働協約に定められた費用を超える教育訓練費を使用者が保障することの代償であること、②違約金の額が投入された教育訓練費に比例していること、③違約金条項が辞職の自由を奪う効果を持たないこと——の下で認めている<sup>141</sup>。

### ウ. 実体的要件

辞職の意思表示にはいかなる要式も課されていないので、書面でも口頭でも行うことができる。このことから生じうる問題——「辞職」と性質決定されるか否か等——に対応するため、判例は、①辞職は推定されないこと、②労働契約を解消するという労働者からの自由 (libre) で真剣 (sérieuse) かつ曖昧さのない (non équivoque) 意思によるものであることをルール化している<sup>142</sup>。

例えば、有給休暇後に欠勤を繰り返しているという事実、労働者が近く辞職するということを何度か告げているという事実、労働者が病気休業の延長を申告し忘れていたという事実などは、「曖昧さのない」意思によるものとはいえ、辞職とは判断されない。曖昧さのない意思であることが認められるとしても、錯誤・詐欺・強迫などあらゆる意思の欠缺があってはならない。また、使用者に責めのある行為によって労働者が辞職を余儀なくされた場合 (賃金不払い、一方的な労働契約変更、危険な条件での労務遂行等)<sup>143</sup>には、その労働契約解消は解雇であると性質決定され、真実かつ重大な事由のない解雇の効果を生じさせる。さらに、

<sup>140</sup> 有期契約労働者は、①不可抗力、②重い非行、③合意解約、④期間の定めのない契約で採用される場合を除き、期間満了前に中途解約することはできない。この中途解約としての辞職の場合、使用者が被った損害の賠償を命じられることがある。

<sup>141</sup> 破毀院社会部 2002 年 5 月 21 日判決 (Cass.soc., 21 mai 2002, Dr.soc. 2002, p.902)。

<sup>142</sup> 実務では、例えば、書面で日付を明記した辞職届を直属の上司又は人事部に提出することなどが行われているようである (フランス企業 A 社における聴き取り調査による。)

<sup>143</sup> 破毀院社会部 2002 年 1 月 29 日判決 (Cass.soc., 29 janvier 2002)。

辞職の結果が重大であるという観点から、激怒から辞職の意思表示をした場合<sup>144</sup>や辞職の意思表示の直後にそれを撤回した場合<sup>145</sup>などは、「真剣な」意思表示ではないと判断されることもある。

## エ. 手続

辞職の手続的要件としては、立法や労働協約あるいはこれらが無い場合には慣行に基づく予告期間の遵守が求められている（L.122-5 条）が、その存在や期間の長さについて法律は何も定めていない<sup>146</sup>。通常は、労働協約や慣行によって予告義務やその長さが定められているようであるが<sup>147</sup>、予告期間に関するこれらの規定が存在しない場合には即時解約が可能である。労働契約では、独自に予告義務を定めたり、労働協約や慣行よりも長い予告期間を定めることはできない。なお、労働者は、予告なしに労働契約を即時解約した場合、予告期間中に労務を遂行したならば得たであろう報酬と同額の賠償金を使用者に支払わなければならないとする判例がある<sup>148</sup>。

---

<sup>144</sup> 破毀院社会部 1999 年 4 月 7 日判決（Cass.soc., 7 avril 1999）。

<sup>145</sup> 破毀院社会部 1997 年 12 月 10 日判決（Cass.soc., 10 décembre 1997）。

<sup>146</sup> ただし、ジャーナリスト（L.761-4 条）、商業代理人（L.751-5 条）、農業労働者（農事法典 L.983 条～991 条）については予告期間に関する特別規定がある。

<sup>147</sup> 実務上、辞職の予告期間は一般的に労働協約によって定められているようである。例えば、現業労働者と事務職員については企業協定で、幹部職員については部門別協定で定められるという例もある（フランス企業 A 社における聴き取り調査による。）。

<sup>148</sup> 破毀院社会部 1986 年 12 月 18 日（Cass.soc., 18 décembre 1986）。