

はじめに

1 研究の目的

我が国においては、不当な解雇は、いわゆる解雇権濫用法理により無効とされるという法理が伝統的に定着してきた（現：労働契約法 16 条）。

他方で、解雇に関する紛争について、何らかの形で金銭の支払いにより救済を図るという問題については、2003 年の労働基準法（以下、労基法）の改正時、また 2007 年の労働契約法（以下、労契法）の制定時に一定の議論がみられたものの、最終的に法制化が見送られている¹。こうして、解雇一般について、「客観的に合理的な理由」および「社会通念上の相当性」を要求し、これに違反するものについては権利の濫用として当該解雇を「無効」とするという労働契約法 16 条所定の解雇権濫用法理は、現在も我が国における解雇法理の要諦をなしている。

他方で、2006 年に運用が開始された労働審判制度、および 2001 年からの個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律にもとづくあっせん等の紛争解決制度の実務においては、多くの（解雇にかかる）紛争が、何らかの形で使用者から労働者に対して金銭を支払うという形式で処理をされていることが明らかとなっている²。そして、裁判所における民事訴訟においても、近年、不当な解雇について労働者からの損害賠償請求を認める判決が散見されるようになってきている。こうした状況下において、労働法学においても、解雇紛争について金銭の支払いという救済方法の可能性を検討する論考が少なからずみられるところである³。

このような問題を考察するにあたって諸外国における状況について調査分析を行なうことは、議論にあたっての基礎的な素材として一般に有用であると考えられる。フランスにおいては、後述するように、我が国における取扱いとは異なり、法制度上、濫用的解雇（不当解雇）については原則として不当解雇補償金（*indemnité de rupture abusive*）⁴等の賠償金の支払いにより救済を行なうこととしている。その上で、一定の場合に、解雇無効およびそれに伴う復職を認めることとしている。このように、不当な解雇に対する救済を金銭の支払いと

¹ 濱口桂一郎「解雇規制の立法学」季刊労働法 217 号（2007 年）189 頁以下、荒木尚志＝菅野和夫＝山川隆一『詳説・労働契約法〔第 2 版〕』（弘文堂、2014 年）43 頁以下、および 288 頁以下参照。

² 佐藤岩夫『労働審判制度利用者調査』の概要」ジュリスト 1435 号（2011 年）112 頁、労働政策研究・研修機構編『日本の雇用終了 - 労働局あっせん事案から』（JILPT 第 2 期プロジェクト研究シリーズ No.4、2012 年）（濱口桂一郎執筆担当）。

³ 労働法学における近年の議論については、山本陽大「解雇規制をめぐる法理論」季刊労働法 245 号（2014 年）188 頁以下に詳しい。

⁴ このように、法律により支払いが義務付けられる金銭は、通常、「*indemnité*」という用語があてられ、「補償金」、「賠償金」、「手当」などの訳語があてられている。便宜上、本報告書では、これらの法律によって具体的にその内容が定められた制度については原則として「補償金」との訳をあてることとし、より一般的に労働者等が請求可能ないわゆる損害賠償等を指す場合には、「賠償（金）」の訳語をあてることとする（フランスにおいては、賠償に相当する語として、「*dommage-intérêt*」という用語が用いられるのが一般的ではあるが、「*indemnité*」があてられることもしばしば存在しており、その差異は必ずしも明確ではない）。

いう形でおこなうことを基本とするフランスの法システムのあり方、またその実務における状況を分析することは、比較法的観点からの基礎的研究として意義があろう。フランスの解雇制度に関する研究については、すでに1997年に公刊された野田進教授による詳細な研究⁵が存在するものの、以降、フランスにおける制度を網羅的に整理し、かつその実務の現場における現状について紹介・分析を行っている文献はそれほど多くはみられないように思われる。

そこで、本報告書では、フランスにおける解雇等の労働契約の解約にかかる制度を網羅的に整理し、その実務的運用を明らかにするとともに、近年のこの問題にかかる法政策の動向についても、その一端を明らかとすることを目的としたい。

2 本報告書の構成

本報告書の具体的な構成は、以下のとおりである。

まず、第1章では、フランスにおける解雇を中心とした雇用終了に関する法制度について、整理を行う。具体的には、第1節において解雇にかかる法制度について述べることにする。ここでは、まず立法の変遷を概観する。(1)そして、人的解雇(普通解雇)および経済的解雇(整理解雇)の双方に共通する規制について検討した上で、経済的解雇について加重されている特別な規制について検討する(3)。続いて、第2節において、フランスにおける合意解約制度について検討する。ここで中心となるのは、2008年に立法化された法定合意解約制度⁶であるが、まず2008年以前の状況を概観した上で(2)、2008年法の立法経過を確認した上で(3)、2008年法にもとづく法定合意解約制度の内容について検討する(4)。その上で、同制度の利用状況と制度に対する評価について述べる(5)。

これに対し第2章では、第1章で整理した法制度を前提として、実務上、どのような運用が行われているのかについて、分析を行う。ここでは、大きく分けて2つの側面を取り扱うことにする。すなわち、第一に、企業内における手続きの実態(第1節)、具体的には、フランスにおける解雇の要因について概観した上で(1)、人的理由による解雇にかかる解雇に至るまでの企業内手続きの実態(2)、および法定合意解約制度の運用実態について検討する(2)。そして第二に、雇用終了にかかる紛争処理等に関する手続きの実態(第2節)、具体的には、労働裁判所における紛争処理の実態(1)、および違法・不当な解雇に対する補償・制裁(救済)の実務について検討し(2)、最後に、紛争解決のコストについて簡単な検討を行う(3)。

⁵ 野田進『労働契約の変更と解雇』(信山社、1997年)

⁶ いわゆる rupture conventionnelle。同制度については、「合意解約(制度)」、「合意(契約)終了」、「合意による破棄」、「合意(による)解除」、「約定による破棄」、といった多くの訳例が存在するが、本報告書では、法律により新たに制度化されたという性格を示すため、「法定合意解約」を用いる。

第一章 フランスにおける雇用終了にかかる法制度

フランスにおいて、雇用の終了をもたらすものは、労働法典の上では、使用者による解雇（licenciement）、および労働者による辞職（démission）の2つに整理されてきた。もともと、労働者と使用者が民法典の規定に基づいて労働契約の解約の合意を行うという実務が存在し、多くの論点が生じていたところ、2008年に法定合意解約（ruptures conventionnelles）の制度が新たに立法化されている。このほか、労働者の引退（retraite）といった制度も存在する。

本章ではこのうち、まず、解雇に関する法制度について整理を行う（第一節）。続いて、合意による労働契約の解約について、2008年法に基づく合意解約制度に焦点を当てつつ、整理を行う（第二節）。

第一節 フランスにおける解雇にかかる法制度⁷

フランスの労働法においては、さまざまな立法および改正が繰り返されてきた結果、解雇に関する法制度はやや複雑な構造となっている。解雇は大きく人的理由による解雇（licenciement pour motif personnel）⁸および経済的理由による解雇（licenciement pour motif économique）⁹に区分され、双方は手続的要件および実体的要件において、共通の規制が適用されるものの、経済的解雇については、さらに特別な手続的規制が加重されるという構造をとっている。さらに経済的解雇は、個別的解雇と集団的解雇とに大きく区分される。

また、解雇が違法性（irrégularité）を帯びる場合には、異なる制裁が課されることとされている。重要な点として、現実かつ重大な事由のない解雇が違法解雇補償金の請求権を制裁として定めているのに対し、禁止される解雇（licenciement prohibé）は、原則として無効（nullité）の制裁を受ける。

そこで、本節では、まず解雇に関する一般的な立法の変遷を概観した上で（1）、主として人的解雇を念頭に、解雇にかかる共通の規制について整理を行い（2）、しかるのち、経済的解雇にかかる特別な手続規制について整理を行う（3）。

⁷ 本節における記述は、主として前掲注5・野田（特に、167頁以下）、および古賀修平「フランスにおける経済的理由による解雇」労働法律旬報1834号（2015年）16頁以下、同「フランスにおける人的理由による解雇」労働法律旬報1830号（2014年）8頁以下、小山敬晴「組合代表および従業員代表等の解雇からの特別な保護」労働法律旬報1830号（2014年）16頁以下、G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, Dalloz, 29^e édition, 2014 pp.467以下によっている。

⁸ 以下、単に「人的解雇」とすることがある。

⁹ 以下、単に「経済的解雇」とすることがある。

1 立法の変遷

(1) 契約の自由の伝統

フランスにおいては、伝統的に、労働契約を一方的に解約する権利は期間の定めのない労働契約であることに伴う本質的性格であると考えられてきた。その帰結として、使用者と労働者は、そのいずれもが労働契約を一方的に解約する権利を享受すると認識されていた。この契約の自由というフランスの伝統的な哲学は、経営の自由 (liberté de gestion) と結びつき、解雇通知書における解雇理由の告知すらも必ずしも要求されず、訴訟の際の権利濫用の立証に際しても、解雇理由の証明が使用者に課されない状況であった。

(2) 1973年7月13日の法律¹⁰

(1) で述べたような契約の自由に基づく解雇の自由について、学説および労働組合は、労働者保護に欠けるものとして強く批判をしていた。しかし、使用者側の抵抗もあり、解雇に関する立法および労働協約に基づく制限は、長らく存在しない状況が続くこととなった。解雇に関する法改革は、1973年7月13日の法律¹¹によってようやく実現されることとなったのである。

1973年法の意義は大きく分けて2つある。第一に、それまで個別に存在していた解雇に関する様々な規定を整理し、旧 L122-4 条以下の1つの節に体系化したことであり、第二に、解雇に関するさまざまな制限 (restriction) を設けたことである。これにより、労働契約の解約については、労働法典上、労働者による辞職と、使用者による解雇とに明確に整理されることとなった。

1973年法が導入した規制は、おおよそ以下のとおりである。

第一に、形式面 (手続面) の規制である。すなわち、解雇にあたっては、企業内における手続きが事前に履行されなければならないこととされた。具体的には、労働者の呼出し (convocation)、聴聞 (audition) および情報提供 (information) が必要となる。

第二が、実体的要件の導入である。1973年法により、使用者の解雇権は現実かつ重大な事由 (cause réelle et sérieuse) という要件に服することとなった。この結果、使用者は、いかなる理由を用いようとも権利の濫用という留保に服することになり、自らの裁量のみによって労働契約を破棄することは不可能となった。すなわち、裁判官による解雇理由の現実性および重大性の審査に服することとなったのである。

こうした解雇の実体的要件を制定することによる重要な効果として、立証に関する規則の修正がある。濫用的解雇を理由として、賠償金の支払いを使用者に対して請求する場合、1973年法以前は、使用者が濫用を犯したことを労働者が自ら立証しなければならなかった。これ

¹⁰ 1973年7月13日の法律については、M. - C. Bonnetête et G. Lyon-Caen : La réforme du licenciement a travers la loi du 13 juill. 1973, Dr. soc. 1973, 493 et s. ; P. Rongère : La réforme du droit de licenciement, Économie et humanisme, sept.-oct. 1973 ; J. Péliissier : La réforme du licenciement, Sirey 1974 等に詳しい。

¹¹ 以下、単に1973年法とすることがある。

に対し、1973年法で解雇に実体的要件が法定化されたことの効果として、被解雇者は、解雇の濫用性の立証責任を負わないこととなった。すなわち、裁判官が自ら、解雇手続の適法性、および使用者によって主張された解雇理由の現実性および重大性を評価することとされ、両当事者によって提出された証拠に鑑みて、また、必要に応じて裁判官が職権で行う証拠調べを踏まえて、心証を形成することとされたのである（旧 L122-14-3 条）。

なお、1973年法の制定当初、解雇手続の違法ないし現実かつ重大な事由の欠如の場合について規定される制裁は、被解雇者が当該企業において少なくとも2年の勤続年数を有し、かつ、当該企業が少なくとも11人の労働者を雇用している場合のみに適用範囲が限定されていた。

（3）1973年法以降の立法の変遷

（2）で述べたように、フランスにおいては、1973年法によって解雇の制限に関する一般的な法規制が初めて確立されたのであるが、実際のところ、この1973年法の枠組みそのものは現在まで維持されている。すなわち、1973年法以降も解雇に関する法改正は幾度かなされているものの、とりわけ人的解雇に関する改正は細部に関するものにとどまっている。主な改正としては、懲戒権に関する1982年8月4日の法律により、労働者の非行を理由とする人的解雇について、一部規定が追加された。また、同改正により、1973年法時代に設けられていた勤続年数にかかる適用除外が廃止され、労働者の勤続年数にかかわらず、解雇に際しては常に事前手続の規制に服することとなった。このほか、1991年1月18日の法律により、労働者助言員（conseiller du salarié）に関する改正がおこなわれ、また2008年6月25日の法律により、解雇補償金（indemnité de licenciement）についての改正が行われている。なお、この間、2004年6月24日のオルドナンス（ordonnance）¹²および2005年8月2日のオルドナンスにより、新規採用契約（contrat nouvelles embauches : CNE）¹³については解雇にかかる手続規制および現実かつ重大な事由の要件が除外されていたが、この新規採用契約はILO条約に違反するものとされ、2008年6月25日の法律により廃止されている。

1973年法以降の解雇にかかる法改正は、むしろ経済的解雇に関する改正が中心であった。

¹² 行政権によって発せられる命令の一種。政府が法律の領域に属する事項について国会の許可を得て発する（1958年憲法典38条）ものであり、委任立法としての性質を有する。オルドナンスを発する権限は、その機関およびその対象が制限されている。オルドナンスは国会によって承認されるまでは行政立法としての価値を有するが、承認された後は法律としての価値を有する（中村紘一＝新倉修＝今関源成監訳・Termes juridiques 研究会訳『フランス法律用語辞典 [第3版]』（三省堂、2012年）299頁、山口俊夫編『フランス法辞典』（東京大学出版会、2002年）403頁、滝沢正『フランス法（第4版）』（三省堂、2010年）136頁）。

¹³ 期間の定めのない契約であるが、契約締結後の2年間に限っては、解雇に関する法規制の適用が除外され、企業側はいつでも、理由を説明することなく契約を破棄（解雇）することが可能とされていた（ただし、契約開始から、6カ月未満なら2週間前、6カ月以上であれば1カ月前に、解雇を予告する義務がある）。また、従業員には、失業保険給付資格が最初の月から生じ、この2年の間に解雇された場合、再就職のための訓練を受けることができる。なお、2年の期間が終了すると同時に、通常の「期間の定めのない契約」に移行することとされていた。同制度は、ドヴィルパン（Dominique de Villepin）内閣のもとで、主として零細企業を対象とした雇用創出を目的として導入されたものであった。

特に、1986年7月3日の法律および1986年12月30日の法律¹⁴は、経済的解雇に関する手続きを大幅に再構成しており、フランスの経済的解雇に関する規制は、この1986年法が基礎となっている。

2 解雇にかかる共通の規制

本項では、主として人的解雇を念頭に置きつつ、原則としてすべての解雇に共通に適用される規定について述べる。具体的には、解雇に際しての手続き（手続的要件）（1）、解雇の実体的要件（現実かつ重大な事由）（2）、解雇の禁止（3）について順に述べ、最後に、解雇された労働者が（その適法性いかんにかかわらず）得られる権利について述べる（4）。

（1）解雇手続

ア 解雇の手続的規制の確立

解雇一般に関する手続的規制は、1（2）で述べた1973年法の段階ですでにほぼ確立したものとなっている。その後、解雇手続に関する1986年12月30日の法律および1989年8月2日の法律により、1973年法が設けていた勤続年数にもとづく適用除外が廃止され、1986年法以降は、企業の従業員数、労働者の勤続年数、ないし解雇の人的事由の性質にかかわらず、すべての人的解雇は、同一の事前手続が義務付けられている。なお、例外的に、懲戒解雇については、懲戒に関する独自の規制に服することとなる。

解雇手続に関する規定に違反した場合、その状況に応じた制裁が課されることとなる（ウにて後述）。

イ 解雇手続の流れ

（ア）労働者の呼出しおよび聴聞

a 事前面談への呼出し

解雇手続について、労働法典は、まずL1232-2条において、「労働者の解雇を企図する使用者は、あらゆる決定に先立ち、労働者を事前面談（entretien préalable）に呼び出すものとする。」と規定している。この事前面談への呼出し（convocation）は、企業外の者に委任することはできないとされている¹⁵。もともと、破毀院（cour de cassation）¹⁶の判例は、「企業へ

¹⁴ 以下、この2つの法改正を合わせて、単に1986年法とすることがある。1986年法による改正については、J. - E. Ray : Le nouveau droit du licenciement, Dr. soc. 1987. p. 664 et s.を参照。

¹⁵ Soc. 7 déc. 2011, n° 10-30222, Dr. soc. 2012. 415.

¹⁶ 司法系統の民事および刑事裁判所について、階層構造の頂点に位置する最高司法裁判機関。破毀院は、法規範の解釈の統一を主たる任務とする（このことから、破毀院は「事件を裁判する」のではなく、「判決を裁判する」と存在であるとも評される）ため、原則として、法律違背、越権行為、管轄違い等の特定の破毀申立理由にもとづいて破毀申立がなされた裁判について、法律問題について審理をおこない、事実審裁判官の専権的判断に委ねられている事実問題については審理することができないとされる（参考：前掲注 11・中村ほか監訳 128頁、同山口 132頁、同滝沢 194頁以下参照。なお、破毀院の公式ウェブサイトには、破毀院の役割について日本語による解説が置かれている。あわせて参照されたい https://www.courdecassation.fr/documents_traduits_285

の帰属」の概念を柔軟に解する傾向にある¹⁷。

事前面談への呼出しは、書留郵便または受領書と引換えの手交によってなされるものとされ、呼出しの目的を明示することとされている（L1232-2条2項）。

また、事前面談は、書留郵便が労働者に到達した日または呼出状が手交された日から少なくとも5営業日内には、実施することができないとされている（L1232-2条3項）。

繰り返しになるが、事前面談への呼出しおよびその実施は、人的解雇の場合においては、企業規模にかかわらず必ず義務づけられている¹⁸。たとえば、労働者によって犯された非行の重大さを理由として、事前面談に関する義務を免れることはできず¹⁹、解雇事由とされた非行（faute）について、労働者自身がそれを犯したことを書面により認めていた場合であっても、事前面談手続を履行する義務を免れることはできないとされている²⁰。

ただし、労働者が重大な非行（faute grave）または特別に重大な非行（faute lourde）を犯した場合、使用者は、非行の内容を確認し、解雇手続を経た後にとられる措置を待つ間に限り、保全措置としての出勤停止（mise à pied conservatoire）²¹をとることができる²²。この出勤停止措置は、あくまでも解雇手続期間にあてられた単なる保全措置であって、懲戒処分としての性質は有さないものと理解されている。したがって、懲戒処分としての出勤停止の期間にかかる就業規則の規定に服することはないとされ²³、保全措置としての出勤停止の後に解雇を言い渡すことは、二重処分として妨げられるものではないとされる²⁴。

なお、労働者は、事前面談に出席する義務はない。事前面談はあくまでも労働者のみの利益のために設けられている手続きであり、これを放棄することも労働者の自由である。したがって、事前面談の欠席が非行を構成することはない²⁵。また、病気の労働者が事前面談の日に欠勤した場合、解雇手続の進行を妨げることはない²⁶。

そこで、労働者が事前面談への出席を望まないとき、または、健康状態を理由に出席できない場合には、使用者は、面談と解雇通知送付との間にもうけられなければならない期間を遵守することで、解雇を通知することができる。ただし、使用者は、必ず事前面談の「実施をはかる」（organiser）ことが義務付けられており、労働協約等で労働契約の解約が可能と定

0/26085_26412_35486_3727/38498_12398_17652.html 最終閲覧日：2015年3月26日）。

¹⁷ たとえば、派遣労働者はその職務を遂行している企業（派遣先）に属する労働者と解されている（Soc. 2 mars 2011, n° 09-67237, RJS 5/11, n° 406）

¹⁸ 経済的解雇の場合是一部例外が存在する。経済的解雇の際の事前面談の取扱いについては本報告書 76 頁以下を参照。

¹⁹ Soc. 22 mars 1979, Dr. soc. 1979. 293 ; Soc. 9 oct. 1980, Bull. civ. V., n° 534.

²⁰ Soc. 9 avr. 1987, Jur. soc. 1987, NB 57.

²¹ 非行を犯した労働者が確定的な制裁を待つ間の出勤停止。とりわけ、従業員を代表する者が重い非行を犯した場合において、解雇についての行政の許可を得るための手続きの間に用いられる（前掲注 11・中村ほか監訳 282 頁参照）。

²² Soc. 21 juin 1979, Bull. civ., p. 412 ; Soc. 28 juin 1979, D. 1980. IR. 89 ; Soc. 12 déc. 1983, JS UIMM, 1984, p.167.

²³ Soc. 4 avr. 1979, Bull. civ. V. 228.

²⁴ Soc. 8 nov. 1978, D. 1978. IR. 230 ; Soc. 21 juin 1979, Bull. civ. V. 414.

²⁵ Soc. 15 mai 1991, RJS 6/91, n° 740 ; Soc. 28 nov. 2000, RJS 2/01, n° 205.

²⁶ Soc. 29 juin 1977, Bull. civ. V. n° 433 ; Soc. 25 nov. 1992, RJS 1993, n° 23.

められているような長期間の欠勤、長期間の病気²⁷、さらには身体的不適格 (inaptitude physique) の場合²⁸であっても、これを理由として事前面談の実施をそもそもはからないことは認められない。

呼出しの手続きに瑕疵があった場合、使用者に欺罔的な意図²⁹があった場合には、使用者は再度、事前面談の手続きを履行しなければならない。

b 呼出しの方法

面談への呼出しは、書留郵便、受領書と引換えの手交³⁰、執行吏 (huissier)³¹、またはクロノポスト (Chronopost) の送付³²によってなされなければならない。労働法典 R1232-1 条は、呼出状には、面談の目的、日時、および場所を明示しなければならないと規定している。また、呼出状では、労働者が自らの選択により、自らの企業に属する従業員の補佐を受けることができることを喚起しなければならないとされる。なお、当該企業が経済社会単位 (unité économique et sociale)³³を構成するとき、当該経済社会単位の従業員から補佐する従業員を選択することができることを記載しなければならないとされる³⁴。

c 労働者助言員による補佐

事前面談における労働者の補佐について、1989年8月2日の法律により、労働者助言員 (conseiller de travail) による補佐の制度が導入されている。労働者助言員は、従業員代表機関 (institution représentative du personnel)³⁵のない企業において、解雇の事前面談の際に労働者を補佐する任務を負う者であり、労使の代表組織に対する諮問を経て各県ごとに県知事により作成されるリストに登録される。なお、労働裁判所 (conseil de prud'hommes)³⁶にお

²⁷ Soc. 4 avr. 1978, Bull. civ. V. 207 ; Soc. 21 févr. 1979, ibid. 110 ; 3 juill. 1979, ibid. 450 ; 27 nov. 1980, ibid. 633.

²⁸ Soc. 11 janv. 1979, D. 1979. IR. 299 ; Soc. 23 avr. 1980, Bull. civ. V. 256

²⁹ 当該日にストライキが予定されており、当該労働者がストライキのために出勤せず、事前面談に出席できないことを知っていた場合など (Soc. 1^{er} févr. 2001, RJS 4/01, n° 425)。

³⁰ 1986年12月30日の法律により認められた。

³¹ Soc. 30 mars 2011, n° 09-71412. 執行吏とは、裁判所補助吏 (officier ministériel) の資格を有する公署官であって、裁判上および裁判外における調書の作成、訴訟手続等の送達、公的な証書 (判決及び公証人証書) に基づく強制執行等を行う者である (前掲注 11・中村ほか監訳 223 頁、同山口 268 頁参照)。

³² Soc. 8 févr. 2011, n° 09-40027. クロノポストは、フランス郵政公社 (La Poste) のグループ会社で、主にフランス国内外の国際宅配便を担当している。

³³ 法的には別個の企業を、労働法上の一定の規定、とりわけ従業員代表制度に関する規定の適用について、単一の社会経済組織体として構成するもの。指揮系統の単一性、補完的または関連する企業活動の存在、および労働者の共通性の存在という 3 つの要件を満たす場合に、経済社会単位を構成するとされる (前掲注 11・中村ほか監訳 432 頁参照)。

³⁴ Soc. 8 juin 2011, n° 10-14650, RJS 8-9/11 n° 672.

³⁵ 企業内において従業員を代表する機関の総称。具体的には、従業員を代表する者 (représentants du personnel) または従業員代表委員 (délégué du personnel)、企業委員会 (comité d'entreprise)、安全衛生労働条件委員会 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) をいう。

³⁶ 個別的労働契約の締結、履行、および解約から生じる紛争の調停を行い、不調の場合には裁判をすることを任務とする労使同数構成の裁判所。労働裁判所の構成体において可否同数の場合は、事件は、決裁裁判官として関与する小審裁判官の面前で審理される (参考：前掲注 11・中村ほか監訳 110 頁、同山口 113 頁、同滝沢 187 頁以下)。なお、労働裁判所における実務については、第 2 章第 2 節を参照のこと。

ける現役の審判官 (conseillers) は、このリストに登載することはできない (L1232-7 条 3 項 後段)。

労働者助言員の登録、報酬、保護等については、1991 年 1 月 18 日の法律で明文化されており (現労働法典 L1232-7 条以下)、まず助言員名簿には、助言員の名前、居所、職業、所属労働組合が記載される (L1232-7 条)。

労働者助言員に対する保護は、労働法典において以下のように定められている。すなわち、①従業員 11 人以上の事業所において、使用者は、労働者助言員に任命された労働者に対して、1 ヶ月当たり 15 時間を超えない時間を限度に、その任務を遂行するために必要な時間を与えること (L1232-8 条)、②労働者助言員が、勤務時間中において労働者助言員としての任務を行うために企業外で活動する時間は、有給休暇の長さ、社会保険給付および家族給付への権利、ならびに労働者が当該企業において有する勤続年数に基づく諸権利の決定について、実労働時間と同一視されること (L1232-9 条 1 項)、および③労働者助言員としての任務をおこなうための欠勤期間については、使用者によって報酬が支払われ、また対応する報酬および諸利益に関するいかなる減額をも生じさせないこと (同条 2 項)、④使用者は、労働者助言員の求めに応じて、必要な研修のための欠勤許可を与えることとし、この欠勤許可は当該労働者助言員が名簿に登録されてから 3 年の期間ごとに 2 週間を限度に付与されること (L1232-12 条)、⑤労働者助言員の任務遂行は、労働契約の破棄³⁷事由とはなりえないこと (L1232-14 条) が定められている。一方で、労働者助言員は各種の守秘義務を負い、守秘義務違反は、助言員名簿からの削除の理由になりうるとされる。なお、労働者助言員の任務遂行のための欠勤期間中の賃金、対応する諸利益および社会保障負担については、使用者は国から償還を受けることができる (L1232-11 条)。

面談への呼出状では、当該企業に従業員代表機関がないときには、この企業外の労働者助言員の補佐を受けることができることも喚起しなければならないとされている。具体的には、依頼できる (管轄内の) 労働者助言員の名簿が置かれている場所の住所を明記することである。これに違反した場合には解雇手続が違法とされ、最大で賃金 1 ヶ月分相当額の補償金を受ける権利が発生する (L1235-2 条)³⁸。この場合、労働者は、この補償金の支払いの請求と併行して、事前面談において補佐を受ける権利を主張することができる³⁹。

他方、企業内に従業員代表機関が存在する場合、労働者は (企業外の) 労働者助言員を利用することができないとされている^{40 41}。その帰結として、使用者は呼出状において、労働

³⁷ フランスにおいては、労働契約の解消について、破棄 (rupture) という文言を用いることが一般的である。このため、本報告書においても、以下、労働契約の解約につき、「破棄」という用語をあてることがある。

³⁸ Soc. 2 juin 2004 RJS 8-9/04 n° 889.

³⁹ Soc. 21 janv. 2009 Bull. civ. V. n° 16.

⁴⁰ Soc. 21 sept. 2005 Dr. soc. 2006 p. 105.

⁴¹ 判例によれば、ここでいう従業員代表機関には、組合代表委員 (délégué syndical) も含まれるとされている (Soc. 19 févr. 2002, RJS 5/02, n° 547)

者助言員の利用について注意喚起する義務を負わないとされる⁴²。

d 面談の場所・日時等

面談の場所については、使用者が当該企業の会社所在地に定める権利があるとされている⁴³。面談の実施日については、前述のとおり、L1232-2 条 3 項により、呼出状が労働者に示された日と面談の日との間に少なくとも 5 営業日空けることとされている。これについては、新民事訴訟法典 614 条および同 642 条が定める規制が適用され⁴⁴、書面の提示された日は算入されない⁴⁵。

使用者は、面談の実施日時について、勤務日の労働時間外、休日、有給休暇の間に定めることも可能である。すなわち、労働者を労働時間外に事前面談に呼び出すことは、直ちに違法を構成することにはならないとされている。ただし、労働者は、これにより被った損害についての賠償を主張することが可能となる。

なお、面談への呼出状には、解雇の理由を示す必要はないとされている⁴⁶。

e 面談の実施態様

面談の実施にあたって、使用者側の代理および補佐については、法律上の規定は特にない。この点、判例および学説によれば、使用者が代理人⁴⁷および補佐人⁴⁸を利用することは可能と解されている。ただし、使用者側の補佐人は、当該企業内の従業員に限られ⁴⁹、たとえば、弁護士、会計士、あるいは従業員ではない使用者の親族が補佐につくことは認められない。また、使用者側の補佐人は、1 人に限られるとされている⁵⁰。これは、使用者側から多くの人数が参加することにより、事前面談が「取り調べ」(enquête) の場に変貌し、事前面談の目的から外れることを避ける趣旨とされる。

労働者側の補佐については、前述のとおり、労働者が、自らの選択により、自らの企業に属する従業員の補佐を受けることができること、また当該企業に従業員代表機関がないときは、自らの選択により、各県の名簿に登載されている労働者助言員の補佐を受けることがで

⁴² Soc. 26 nov. 1996, Dr. soc. 1997. 200 ; Soc. 5 mars 1997, CSB 1997. 155, S. 88.

⁴³ Soc. 28 janv. 2005, Dr. soc. 2005. 476 ; Soc. 24 janv. 1996, RJS 3/96, n° 261.

⁴⁴ Soc. 11 oct. 2005 n° 02-45. 9270.

⁴⁵ Soc. 9 juin 1999 Bull. civ. V. n° 273.

⁴⁶ Soc. 4 nov. 1992, Dr. soc. 92. 1002.

⁴⁷ 学説上は、事前面談の意義に鑑み、代理人は解雇に直面している労働者について雇用を維持するかあるいは解雇するかを(使用者に代理して)決定する権限を有するものでなければならないと解されている。これに対し、破産院は、「事前面談において使用者に代理する権限は、解雇を通知する権限を有する者には限られない」としている (Soc. 14 juin 1994, RJS 7/94, n° 851)

⁴⁸ Soc. 11 janv. 1984, Jur. soc. 1984, F. 41.

⁴⁹ Soc. 20 juin. 1990, RJS 8/90, n° 664 ; Soc. 26 févr. 1992, RJS 4/92, n° 471.

⁵⁰ かつての破産院判例では使用者を補佐する目的で 2 人の管理職が事前面談に参加した事例につきこれを認めた例が存在した (Soc. 7 mars 1985, Jyr. soc. 1985, SJ47)。しかしその後、破産院は態度を変え、使用者が事前面談に 2 人の職工長および 2 人の証人を参加させた事例につき、事前面談の目的に反するものとして、当該解雇手続を違法と判示した (Soc. 10 janv. 1991, RJS 3/91, n° 325.)。

きることが規定されている（L1232-4条）。労働者が補佐を受ける権利にもとづき、労働者の補佐を行う労働者は、事前面談に参加している時間について、いかなる報酬上の不利益を受けることがないとされている⁵¹。なお、企業外の労働者助言員の補佐を受ける場合、当該助言員の報酬等も同様に保護されることは前述（c）のとおりである。

面談は、当事者の双方が理解可能な言語においてなされなければならない。それが不可能である場合、両当事者が受認する通訳の助けを受けなければならないとされる⁵²。

面談の過程で、使用者は、解雇を企図する1または複数の理由を示さなければならないとされる。もっとも、破毀院の判例によれば、使用者は事前面談の際に言及しなかった理由を、裁判所において主張することが認められている⁵³。すなわち、ここでいう解雇理由の説明は、少なくとも制度上は、あくまでも手続的要件を満たすためのものである⁵⁴。

事前面談において、使用者は、労働者の弁明を聴取しなければならない。労働者は、自身の防御のために自由に弁明できなければならないとされる。したがって、当該労働者に向けられた不利益に反論するためになされた言動は、濫用に当たる場合を除き、解雇理由を構成することができない⁵⁵。すなわち、事前面談における労働者の言動は、労働者の非行の証明に資することはない⁵⁶。

使用者および労働者の双方とも、面談の実施、主張された事実、および労働者の弁明について確認することを可能とするような、面談の調書（proces-verbal）を作成することは一切義務付けられていない。ただし、当事者がそれを作成することを望むときは、調書を作成することはむろん可能である。実際、第2章において紹介するように、事前面談の実施時には、何らかの形で調書が作成されることがむしろ一般的であり、裁判官は必要に応じてこれを活用する⁵⁷。典型的には、問題とされた非行の明確性の判断に用いられるようである（たとえば、面談の際に主張された非行と、解雇通知に記載された非行とでズレが生じているとき、裁判官の心証に影響することがある。確かに、前述のとおり、事前面談とは異なる解雇理由を解雇通知書において記載することは許容されており⁵⁸、また（ウ）において後述するように、裁判官は原則として解雇通知書に記載された解雇理由についてのみ、その有無、ないしその現実性および重大性を検討することとされる。とはいえ、解雇通知書に記載されていた理由とは異なる解雇理由（のみ）が事前面談において説明されていたとすれば、（それ自体が直ちに違法ではないとはいえ）解雇通知書に記載されていた理由の現実性に対して、裁判官が疑いを抱くことがあり得るということである）。

⁵¹ Soc. 12 févr. 1991, RJS 3/91, n° 323.

⁵² Soc. 8 janv. 1997, RJS 8-9/91, n° 959.

⁵³ Soc. 13 déc. 1979, D. 1981. 26.

⁵⁴ ただし、後述のとおり、面談の際に示した解雇理由と解雇通知書に記された解雇理由に矛盾があるなどした場合に、裁判官の心証に影響を与えることはありうる。

⁵⁵ Soc. 19 juin et 21 juin 1991, RJS 8-9/91, n° 959.

⁵⁶ Soc. 27 nov. 1990, RJS 6/91, n° 697.

⁵⁷ Soc. 30 nov. 1977, D. 1978. IR. 64.

⁵⁸ Soc. 13 déc. 1979, préc.

(イ) 解雇通知

L1232-6 条は「使用者が労働者の解雇を決定するとき、使用者は受領証明付書留郵便によってその決定を当該労働者に対して通知するものとする。」と規定しており、解雇に際しては、使用者は受領証明付書留郵便により解雇を通知する義務を負う。この義務は、およそすべての解雇が対象となる。

L1232-6 条の文言から、解雇通知は、原則として使用者によって発せられなければならないと解される。もっとも、労働法典は、解雇通知にかかる代理の可能性については明示していない。「使用者は」という文言からは、論理的には、解雇を通知する権限の付与範囲は、企業内の労働者に限られると読める⁵⁹が、判例は、その可能性を非常に広く認めている⁶⁰。たとえば、親会社の人事部長が子会社に雇用されている労働者に対する解雇の事前面談および解雇通知を行うことについて、委任を受けることができると認めている^{61 62}。

また、解雇通知の権限の委譲につき、その様式については厳密な規制は存在しない。すなわち、書面性は要求されておらず⁶³、使用者の名義で解雇する権限を付与するものであることを明文で示すことは必要ないとされる。このことは、ある労働者が人事管理に関する行為を使用者に代理して行うことを認められるとき、そこには解雇に関する権限も含まれるという論理で説明されている⁶⁴。さらに、解雇通知の時点での権限の欠缺についても、当該解雇が事後的に使用者によって追認される限り、解雇手続の適法性を妨げるものではないとされている⁶⁵。

L1232-6 条 3 項は「解雇通知書は、労働者が呼出しを受けた解雇事前面談の早くとも 2 営業日後にしか送付することができない。」と定めており、使用者は、解雇を通知する際に、労働者が面談に呼び出された日から少なくとも 2 営業日の間隔を空けることが課されている。これは、一時的な不興の結果として解雇が言い渡されることを避けるための規定と一般に説明されている。なお、個別的経済的解雇の場合、この期間は 7 営業日となり (L1233-15 条 2 項)、さらに管理職 (cadre) の個別的経済的解雇の場合には、15 営業日となる (同条 3 項)。逆に、事前面談後、使用者がもはや解雇の通知を行えなくなる最長期間について、法律上の定めは存在しない⁶⁶。

L1234-3 条は、「労働者に対して解雇を通知する書留郵便送付の日付は、解約予告期間の起算点を定める。」と規定している。すなわち、解雇の種類にかかわらず、解雇予告期間

⁵⁹ Soc. 26 mars 2002, Bull. civ. V, n° 105.

⁶⁰ G. Auzero, <<L'exercice di pouvoir de licencier>>, Dr. soc. 2010. 289.

⁶¹ Soc. 23 sept. 2009, n 07-44200.

⁶² このほか、健康状態の悪化が原因でその職務の執行が不可能な状態にある使用者の子によって発せられた解雇通知について、事務管理の理論を用いて、その有効性を認めた例がある (Soc. 29 janv. 2013, n° 11-23. 267.)

⁶³ Cass., ch mixte, 19 nov. 2010 Sem. soc. Lamy 2010, n° 1469, p.11.

⁶⁴ Soc. 29 sept. 2010 n° 09-42. 293 ; Cass., ch mixte 19 nov. 2010, n° 10. 10. 095, Sem. soc. Lamy 2010, n° 1469, p. 11.

⁶⁵ Cass., ch mixte, 19 nov. 2010, n° 10.30.215 ; Soc. 16 janv. 2013, n° 11-26. 398, Bull. July 2013. 275.

⁶⁶ これに対し、懲戒処分については、弁明のための面談のために定められた日から 1 ヶ月が経過した後は、もはや懲戒処分を行えないことを規定している (L1332-2 条)。

(délai-congé)の起算点を定め、結果として労働契約の破棄の時期を定める基礎となるのは、解雇予告の書留郵便が労働者に示された日となる。なお、判例により、解雇通知は、執行吏による送達または受領証と引換えの手交によってなされることができるとされている。

(ウ) 解雇事由⁶⁷の明示

1973年法以前において、解雇事由は、労働者による請求があつて初めて、使用者がこれに応えるものとされていた。これに対し1973年法は、解雇通知書の中で解雇事由を示すこととした。すなわち、L1232-6条2項は、「解雇通知書は、使用者によって主張される1または複数の理由の表明を含むものとする。」と規定している。この解雇通知書において解雇理由を表明する義務は、それが経済的理由であるか、または人的理由であるか、あるいは懲戒であるかにかかわらず、すべての解雇について適用される。

使用者は、労働契約破棄の理由について、それらが異なる事実から生じているときに限り、複数の人的理由を主張することができるとされる。解雇通知書において列挙された理由のうちの一が妥当しない(たとえば、重大な非行にはあたらないと評価された)場合であっても、裁判官が解雇通知書に示された別の理由を用いて、当該解雇が正当であると判断することは、原則として可能である⁶⁸。

例外として、主張された理由が労働者によるモラルハラスメント(harcèlement moral)の告発(dénonciation)であった場合がある。すなわち、モラルハラスメントの告発が解雇の理由であるとき、当該解雇は直ちに無効となる⁶⁹。この場合、裁判官は、労働者の請求があれば直ちに解雇の無効を宣言しなければならず、使用者によって主張された他の解雇事由の申立ては検討されない。たとえ、解雇通知書で表明された他の解雇理由が立証されたとしても、事実審裁判官(juge du fond)⁷⁰は、当該解雇につき真実かつ重大な事由があると判決することはできない⁷¹。なお、労働者が当該解雇の無効を請求しない場合についても、解雇通知書に記載された解雇理由が、労働者による使用者のモラルハラスメント行為に対する批判を問題としているときには、当該解雇は「現実かつ重大な事由」を欠くものとされる⁷²。

⁶⁷ 解雇をもたらす要因について、フランスにおいては「事由(cause)」という用語が用いられる場合と、「理由(motif)」という語が用いられる場合とがある。両者の違いについて、事由(cause)は、法的な性質決定をもたらしうる(ここでいえば、解雇を正当化しうる)客観的事実、理由(motif)はある行為をもたらす主観的理由(動機)などと説明されることがあるが、解雇を正当化する理由としてcauseのみならず、motifという語が用いられることもあり、その区別は曖昧な面も含んでいる。本報告書では、便宜上、causeが当てられると思われる語については「事由」を、motifが当てられると考えられる語については「理由」という用語を用いるが、上記のような事情から、両者の区別は相対的なものである。

⁶⁸ Soc. 23 sept. 2003, Dr. soc. 2003. 1119 ; Soc. 7 mars 2006, Sem. soc. Lamy n 1253 p. 15.

⁶⁹ 当該告発が悪意(mauvaise foi)による場合を除く。

⁷⁰ 事実審裁判官(juge du fond)とは、事実認定を行い、本案についての判決をおこなう裁判官をいう。フランスにおいては、事実認定をおこない、本案についての終局判決をおこなう事実審裁判所と、法律問題をおこなう破毀院とは概念上、截然と区別されている。

⁷¹ Soc. 6 déc. 2011, n° 10-18440, RJS 3/12, n° 235. 同事件では、横領および職業上の義務違反が存在したにもかかわらず、解雇無効とされた。

⁷² Soc. 15 déc. 2011, n° 10-20011, RJS 3/12, n° 235, 2^{de} esp.

訴訟実務においては、この解雇通知書で表明された解雇理由が、非常に重要な位置づけとなる。すなわち、実務においては、争訟の範囲は解雇通知書の記載に限定されるのである⁷³。

裁判官は、現実かつ重大な事由の有無を探求する際に、解雇通知書に記載されていないにもかかわらず証拠調べにおいて使用者が主張した申立ては、検討しないこととされる⁷⁴。たとえば、解雇通知書において経済的理由のみが述べられていた場合、事実審裁判官は、使用者が訴訟手続中に主張した労働者の規律違反を検討することはない。このように、裁判官は解雇通知書で表明された理由以外を検討してはならないが、主張された事実に対する性質決定（qualification）⁷⁵に際しては、使用者による評価に拘束されることはない⁷⁶。たとえば、使用者が解雇の経済的事由として主張した事実が、実際には解雇を正当化する人的事由になりうるという場合に、裁判官が当該解雇につき現実かつ重大な事由のある人的解雇と性質決定することは可能である。

逆に、たとえそれが事前面談の後に生じた事実を対象としていたとしても、解雇通知書に記載された理由については、裁判官はそのすべてについて検討しなければならないとされる⁷⁷。さらに、解雇通知書には、検証可能な程度に明確かつ具体的な理由を記載しなければならないとされるが、その一方で、使用者は、公判において解雇通知書に記載した理由を正当化するためのあらゆる周辺的事実を主張する権利を有するとされている⁷⁸。

解雇通知書において解雇理由が表明されていない、または不明確な理由が記載されているとき、こうした解雇理由表明の不存在ないし解雇理由の不明確さは、現実かつ重大な事由の不存在に相当するとされる⁷⁹。破毀院は、この解雇理由の表明義務については厳格に解釈する傾向にある。たとえば、長期欠勤している労働者を解雇する際にも、解雇通知書において、当該欠勤中の労働者の交替の必要性に加え、当該欠勤に由来する企業運営上の障害の存在を明文で記さなければならず、これを欠くときには、当該解雇は真実かつ重大な事由を欠くものとしている⁸⁰。

ウ 手続違反に対する制裁

（ア）L1235-2条にもとづく制裁

a L1235-2条にもとづく制裁

L1235-2条は、「労働者の解雇が、現実かつ重大な事由は認められるものの、必要な手続き

⁷³ Soc. 19 juin 1991, RJS 8-9/91, n° 959.

⁷⁴ Soc. 14 oct. 1993, RJS 11/93, n° 1084.

⁷⁵ 性質決定（qualification）とは、訴訟上の事実を、対応する法的枠組みに分類することをいう。係争事実および行為・文書につき、裁判官は、当事者によって提示された性質決定を検証し、必要に応じて修正しなければならないとされる（新民事訴訟法典12条2項）。（参考：前掲注11・中村ほか監訳348頁、前掲注11・山口473頁）。

⁷⁶ Soc. 16 juin 1993, Dr. soc. 1993. 772 ; Soc. 30 juin 1993, Dr. soc. 1993. 771 ; Soc. 22 mars 1995, RJS 5/95, n° 499.

⁷⁷ Soc. 14 janv. 2014, n° 12-12. 744.

⁷⁸ Soc. 15 oct. 2013, n° 11-18. 977, Lexbase Hebdo, éd. Sociale, n° 546.

⁷⁹ Soc. 29 nov. 1990 Bull. civ. V. n° 598 ; Soc. 20 janv. 1993 Bull. civ. V., n° 17 ; Soc. 12 janv. 1994, Bull. civ. V. n° 2.

⁸⁰ Soc. 19 oct. 2005, Dr. soc. 2006. 109.

が遵守されることなく生じた場合、裁判官は、所定の手続きの追完を使用者に命じ、労働者に対して、使用者の負担による、賃金1ヵ月分を超えない額の補償金を認めるものとする。」と規定している。すなわち、同条は、使用者が解雇手続に関する法規定を遵守しないとき、2つの類型の制裁を規定している。第一に、①提訴を受けた裁判所は、所定の手続きの追完を使用者に命じなければならない。第二に、②当該裁判所は、使用者の負担による、賃金1ヵ月分を超えない額の補償金を労働者に対して認めなければならない。

もっとも①については、破毀院判例によって事実上その意義が否定されている。すなわち、仮に解雇手続が適法に実施されなかったとしても、事実審裁判官はその追完を使用者に課す義務はない旨が判示されている。具体的には、裁判所は、(条文上は「規定された手続きの追完を使用者に課す」ことが義務付けられているが、これに反して)手続きの追完がもはや有用性を失っていると評価するとき、法律上の形式の履行を求める労働者からの請求については棄却することができるとした⁸¹。そして、解雇手続の履行にかかる事実関係に対する評価は、手続きの追完を命じる直接の根拠とはならないとされ⁸²、これを命じるには、「手続きの追完を命じるべき」根拠が必要とされる。たとえば、事前面談がそもそも実施されなかった事案においてさえ、解雇の効力そのものは認められることがある⁸³。

以上により、手続きの違法性に対する制裁は、実務上は、賃金1ヵ月を超えない額の補償金の支払いにとどまるのが一般的である。なお、手続きの違背の程度によって事実審裁判官は賠償額を減額することが可能である⁸⁴。

b L1235-2条所定の制裁の適用要件

L1235-2条所定の制裁は、手続きの違背に加え、以下の要件が満たされるときにのみ言い渡されることとなる。すなわち、第一に、被解雇者が当該企業において2年以上の勤続年数を有していること⁸⁵、第二に、被解雇者が常時11人以上の労働者を雇用する企業において就労していること(L.1235-5条1号)である。

以上の例外として、労働者が当該企業において2年の勤続年数を有さない、または常時11人以上の労働者を雇用する企業において働いていないにもかかわらず、L1235-2条に規定される特別な制裁が言い渡される場合がある。この例外とは、当該企業に従業員代表制度が存在しないときに企業外の労働者助言員の補佐を受けることができることを使用者が労働者に知らせなかった場合である(L1235-5条)。

⁸¹ Soc. mars 1978, Bull. civ. V, n° 199 ; Soc. 6 juill. 1983, Cah. prud. 1984, p. 13.

⁸² Soc. 18 mai 1978, Bull. civ. V, n° 372.

⁸³ Soc. 24 janv. 1990, D. 1990. IR. 45.

⁸⁴ 軽微な違反であった場合、1フランの賠償が命じられることもあるようである(Soc. 24 oct. 1979, Bull. civ. V, n° 779)。

⁸⁵ 勤続年数2年未満の労働者については、この手続違反に関する特別な制裁の対象とはならない。これらの労働者は現に被った損害に基づいて算定された補償金の支払いを受ける権利を有する。1986年12月30日の法律による改正は、解雇手続の統一を目的とするものであったが、この意味で限定的な射程を有するものであった。

加えて、第三に、被解雇者が現実かつ重大な事由にもとづいて解雇を言い渡されていない加えなければならない。判例は、旧 L122-14-4 条にもとづいて現実かつ重大な事由を欠く解雇にかかる補償金を請求するとき、当該労働者は「本条の適用のもとで主張することができる権利の上限を主張できる」としており、当該解雇が現実かつ重大な事由を有していない場合、裁判官は、実体的要件に関する違法性についてのみ制裁を課す⁸⁶。すなわち、実体面に関する違法性は、手続きの違法性を吸収することとなる。なお他方で、裁判官が、「当該解雇が現実かつ重大な事由を有するが、手続きに関する規則が適法に実施されていなかった」と判決するときは、当該労働者が手続きの違法にかかる請求を明示していなかったとしても、裁判所はこれについての補償金の支払いを命じる⁸⁷。

(イ) 解雇理由の表明不履行に対する制裁⁸⁸

前述のとおり、1986年12月30日の法律および1989年12月30日の法律により、解雇通知書において解雇理由の表明がなされなければならない。他方で、労働法典は、解雇理由の表明不履行の効果については、特に規定をしていない。

そこで、解雇の理由の表明の不履行の効果については、以下の2つの解釈が生じた。すなわち、第一説として、「解雇通知書における解雇理由の欠如は、あくまでも手続きの違法でしかなく、裁判所は、その限りでの制裁を課す」という見解、第二説として、「解雇通知書における解雇理由の欠如は、現実かつ重大な事由の欠如に相当し、裁判所は、この場合に、現実かつ重大な事由のない解雇に対する賠償金（違法解雇補償金）の支払いを使用者に課す」という見解である。

この点について、破毀院社会部は、上記のうちの第二説の解釈を採用している。すなわち、解雇通知書において1または複数の解雇理由の表明がない場合、「解雇は現実かつ重大な事由を欠く」というのである⁸⁹。こうした破毀院の解釈は、事案がどのようなものであるかにかかわらず一貫しており、解雇の通知をしなかった、または、解雇理由を通知書に記載しなかった使用者は、訴訟において、現実かつ重大な事由の存在を主張することができないとしている。たとえば、労働者が窃盗および背任（abus de confiance）を理由に刑事訴追を受けているようなケースであっても、解雇通知書に解雇理由が記載されていない場合、そのような背景事情は問われない。現実かつ重大な事由のない解雇を理由とする補償金請求の提訴を受けた労働裁判所は、刑事判決を待つことなく、違法解雇補償金の支払いを命じることになり、刑事事件の判決も、解雇が濫用的であるという評価には一切影響しないとしている⁹⁰。

⁸⁶ Soc. 25 mai 1976, Bull. civ. V, n° 312 ; Soc. 7 déc. 1978, Gaz. Pal. 1979, n° 110-111.

⁸⁷ Soc. 14 déc. 1983, Bull. civ. V, n° 618 ; Soc. 5 déc. 1985, Jur. Soc. 1986, SJ 42.

⁸⁸ v. Jean Savatier, L'obligation dénoncer les motifs du licenciement et sa sanction, Dr. soc. 1991. 99 ; J. Béraudo, L'évolution de la jurisprudence en matière d'énonciation des motifs du licenciement, RJS 4/92, p.231 et s.

⁸⁹ Soc. 29 nov. 1990, RJS 1/91, n° 19 ; Soc. 30 juin 1993, Bull. civ. V, n° 186 ; Soc. 12 janv. 1994, Dr. soc. 1994. 271 ; Soc. 30 nov. 1994, RJS 1/95, n° 11

⁹⁰ Soc. 7 nov. 1991, RJS 12/91, n° 1307.

破毀院は、この解雇通知書への解雇理由の記載について、一貫して厳格な立場をとっており、まず、事前面談への呼出し状における解雇理由の提示をもって解雇通知書における解雇理由の記載に代えることはできないとしている⁹¹。これは、解雇通知書において、「事前面談の呼出状への記載の通り」などといった、解雇通知書以前の文書を参照する旨を記しているという場合でも、解雇理由の表明とはみなされない⁹²。ただし、解雇理由が記載されている当該呼出状が解雇通知書に添付されていた場合は、例外的に解雇理由を示すものと解されている。すなわち、このような場合には、解雇理由が記載された呼出状が解雇通知書の一部として組み込まれており、呼出状に含まれている解雇理由が、解雇通知書によって表明されたと解されているのである⁹³。

さらに、実際に解雇通知書に記載される理由それ自体について、「不明確な理由 (motif imprécis)」あるいは「客観的に検証できない理由 (motif non matériellement vérifiable)」の記載は、解雇理由の表明の欠如と同視され、現実かつ重大な事由のない解雇と判断される。具体的には、「人間関係に問題がある(difficulté relationnelle)」⁹⁴、「性格の不一致(incompabilité de l'humeur)」⁹⁵、「相互不理解 (mésentente)」⁹⁶、「不誠実な勤務態度 (comportement déloyal)」⁹⁷、「階級の不遵守 (non-respect de la hiérarchie)」⁹⁸といった抽象的な理由に加え、単に「特別に重い非行(faute lourde)」⁹⁹、「重大な規律違反(grave négligence)」¹⁰⁰、「従事する職に対する不適格性 (inaptitude)」¹⁰¹、「部署の正常な運営を妨げる長期欠勤」¹⁰²と記載するのみである場合も、解雇理由が十分に明確にされておらず、または客観的に確認可能なものではないと評価され、したがって現実かつ重大な事由のない解雇と評価される。すなわち、当該労働者に生じている具体的な問題、あるいは当該労働者によって生じた具体的な障害を、解雇理由として明記することが要求されている。

(ウ) 労働協約上の手続規定違反の場合の制裁

人的理由による解雇にかかる、法律上の手続規制は以上のとおりであるが、実務においては、これに加えて、労働協約の規定または就業規則の規定が、労働者に対する手続保障を生むものとして重要とされている。とりわけ、懲戒解雇については、処分に先立って当該処分

⁹¹ Ass. Plén. 27 nov. 1998, Dr. soc. 1999. 19 ; Soc. 30 nov. 1994, Dr. soc. 1995. 61 ; Soc. 18 mai 1995, RJS 8-9/95, n° 874.

⁹² Soc. 31 mai 1995, Dr. soc. 1995. 677 ; Soc. oct. 1997, RJS 11/97, n° 1223.

⁹³ Soc. 2 déc. 1998, RJS 1/99 n° 23.

⁹⁴ Soc. 25 juin 1997, Bull. civ. V, n° 236.

⁹⁵ Soc. 17 janv. 2001, RJS 3/01, n° 296.

⁹⁶ Soc. 5 févr. 2002, RJS 4/02, n° 409.

⁹⁷ Soc. 10 mai 2001, Bull. civ. V, n° 161, RJS 7/01, n° 850.

⁹⁸ Soc. 31 mars 1999, n° 1517 D.

⁹⁹ Soc. 16 mars 1999, RJS 5/99, n° 649.

¹⁰⁰ Soc. 5 juill. 2000, RJS 9-10/00, n° 929.

¹⁰¹ Soc. 20 févr. 2002, RJS 5/02, n° 551.

¹⁰² Soc. 5 juin 2001, RJS 8-9/01, n° 1010.

にかかる弁明手続が規定されており、これが重要な手続きとなる。こうした、労働協約または就業規則上の手続規定に反して、懲戒委員会（conseil disciplinaire）への事前の意見聴取がなされることなく言い渡された解雇は、現実かつ重大な事由を有さないものとされる¹⁰³。このほか、破毀院は、解雇に直面した労働者が、各種の法的文書により規定された保障を援用することを認めている。具体的には、会社の定款¹⁰⁴、株主間契約(pacte d'actionnaires)¹⁰⁵等である。

（エ）急速審理裁判官による命令措置

1973年7月13日の法律による解雇法制の制定当初、使用者による解雇手続の不履行に対し、明らかに違法な状態を終了させる緊急性があり、重大な争いがない（主張された手続違反について使用者の反論がない）ときには、急速審理裁判官（juge de référé）¹⁰⁶が手続きの追完または手続きに違反して解雇された労働者の復職を課すべきであるとする判決がみられた¹⁰⁷。

しかし、破毀院は、急速審理裁判官によるこうした解決を否定している¹⁰⁸。すなわち、急速審理裁判官は、仮のものであっても、法律上の手続きが遵守されることなしに解雇された労働者について、復職を命じることはできないとしたのである¹⁰⁹。

（２）実体的要件—現実かつ重大な事由

ア 解雇に関する一般的規制の変遷

（ア）1973年法以前の状況¹¹⁰

フランスにおいて、解雇についての法律上の規制は、既に述べたように1973年法により体系化されたものである。そして、それ以前の状況をみると、期間の定めのない労働契約の解約にかかる規制は、民法学における権利濫用の理論に依拠するものであった。すなわち、

¹⁰³ Soc. 28 mars 2000, Bull. civ. V, n° 136 ; Soc. 16 janv. 2001, RJS 4/01, n° 431 ; Soc. 1 févr. 2012, n° 10-10. 012, JCP S 2012. 1209.

¹⁰⁴ Soc. 15 févr. 2012, n° 10-27. 685, Bull. Joly 2012. 507.

¹⁰⁵ Soc. 18 mars 2009, n° 07-45. 212, Bull. Joly 2009. 786.

¹⁰⁶（民事上の）急速審理とは、いかなる実質的な争いも存しないか、または紛争の存在により裁判が正当化される場合において当事者が一定の条件に従い、単独裁判官から迅速な裁判を得ることができる対審的手続。急速審理裁判官は、差し迫った損害を予防し、または明らかに違法な侵害をやめさせるため、実質的な争いが存在する場合であっても、保全措置を許可し、または原状回復を命じることができる（参照：前掲注 11・中村ほか監訳 361 頁。また、本田耕一『レフェレの研究—フランスにおける仮処分命令の発令要件』（中央経済社、1997年）も参照のこと）。

¹⁰⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.478.

¹⁰⁸ Soc. 9 févr. 1977, Bull. civ. V, n° 95, p. 75 ; Soc. 29 juin 1978, JCP 1979. II. 19135 ; Soc. 26 avr. 1979, Cah. Prud. 1979, n° 7, p. 108 ; 4 juin 1987, D. 1988. 193.

¹⁰⁹ こうした破毀院の見解には、学説からは根強い批判もある（v. J. Pélissier, Le nouveau droit du licenciement, p. 292 et s.）

¹¹⁰ 1973年法制定以前の状況については、前掲注 1・野田 169 頁～203 頁に詳しい。本項における記述の多くも、同書、および外尾健一「フランスにおける解雇の法理」季刊労働法 18 号（1955 年）113 頁以下、石橋主税「フランスにおける解雇権濫用の法理」九大法学 4 号（1958 年）23 頁以下、同「解雇権の濫用 - フランス法における特質」法政研究 28 卷 4 号（1961 年）131 頁以下に依っている。

労働契約の解約権の自由な行使が相手方に損害をもたらすことがあることから、期間の定めのない労働契約の解約権の濫用を制約すべきこと自体は早くから意識されていたところ、とりわけ、その理由において正当化されない不当な解約について、解雇権濫用法理（*théorie de l'abus de droit du licenciement*）が形成されていったのである¹¹¹。

a 初期の判例法理の形成 - 1928年7月19日の法律以前の状況

労働契約の解約権の濫用に関する裁判例は19世紀前半においてすでにみられたが、この時期においては、（約定ないし慣行にもとづく）解雇予告期間に違反することによる損害と、解雇という事実そのものによって生じる損害との識別が不明確であったとされる¹¹²。

その後、19世紀後半に入ると、両者の区別が明確になり、また正当な理由のない解雇をおこなった使用者に対して損害賠償を命じる判決が、控訴院レベルで多くみられるようになった。これは、契約当事者の実質的平等の確保の理念から、労使の「平等の考慮」を優先させたことによるとされている¹¹³。これに対し破毀院は、当時の民法典1780条を根拠に、解雇にかかる使用者に対する責任追及の可能性を極めて狭く解釈していた。すなわち、使用者に対する責任追及が認められるケースを、①労働契約の即時の解約が地方の慣習に反するとき、②解約が契約当事者の明示または黙示の合意に反するとき、③解約が生じた事情において、一般契約法の規定に照らして、解約者が故意または過失による不法行為を構成するに足りるフォートを犯したことが明らかであるとき、に限定していたと整理されている¹¹⁴。

こうした背景もあって、労働契約の解約の自由に制限を課すべきであるとの立法要求が生じることとなった。そして、さまざまな社会的要因も絡まり、役務賃貸借および鉄道職員と会社との関係に関する1890年12月27日の法律によって、民法典の改正が実現することとなった。すなわち、（労働契約の解約の自由の原則を維持しつつも）民法典1780条に、不当な解約によって損害賠償責任が生じうることを一般的に承認する但書¹¹⁵が追加されたのである。

もともと、1890年法による改正は、その追加された規定の簡略さのゆえに、その解釈をめぐってさまざまな論争を引き起こすことになった。その主なものは、解雇権の濫用の主張における立証責任の問題、および解雇権の濫用にもとづく責任が発生する実体的要件（解雇権の濫用の判断基準）の問題であった¹¹⁶。

b 1928年7月19日の法律

a で述べたように、労働契約の解約にかかる当初の規制は、民法典の規定（役務の賃貸借

¹¹¹ 前掲注5・野田176頁。

¹¹² G. Charriere, *La rupture abusive du contrat de travail a durée indéterminée*, 1933, p.25 et s.

¹¹³ 前掲注5・野田176頁。

¹¹⁴ P. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 6e éd., 1930, p. 845 et 846.

¹¹⁵ 「ただし、契約当事者の一方のみによる契約の破棄は、損害賠償責任を生じさせることがある。」

¹¹⁶ 前掲注5・野田178頁。

にかかる1780条)、および判例法理(権利濫用法理)の形成に依拠するものであった。

そして、解雇の規制にかかる条文を労働法典¹¹⁷に初めて明文化したのは、1928年7月19日の法律¹¹⁸である。すなわち、旧労働法典第23条は、民法典1780条の規定を再録したものであり、その5項において、当事者の一方—とりわけ使用者—による労働契約の濫用的な解約が損害賠償を生じさせようと規定していたところ、同条6項において、裁判官による解雇権の濫用の有無を検証するための審査が可能であることを規定したのである。もともと、同項は、「いかなる場合であれ、判決は、労働契約の破棄を行った者によって主張された理由を、明文で記さなければならない。」と規定するにとどまり、解雇理由の正当性の立証を使用者に課すものではなかった^{119 120}。

c 1928年法以降の判例法理の形成とその限界

1928年法も、いかなる場合に解雇権の濫用が成立するかという問題については何らの回答を示すものでもなかった。このため、解雇権の濫用についての判断基準は、その後も裁判所による事例の蓄積によって形成されていくこととなった。ただし、この時期においては、あくまでも使用者は解雇権を有し、本来自由かつ適法に行使するものであると理解されていた。すなわち、この時期における解雇権の濫用法理とは、解雇権の行使方法が濫用的であるときに、非違行為に当たるとしてその(不法行為)責任を追求する法理として展開していったことに留意する必要がある。したがって、解雇権の行使にあたっていかなる態様が濫用と評価されるかが問題となっていたのである¹²¹。

この時期における判例の判断基準は、以下のように整理されている。第一に、解雇権の行使にあたっての「非難されるべき軽率さ(légèreté blâmable)」ないし「懈怠(négligence)」の有無である。具体的には、労働者に安定した雇用を約束して他企業を退職させて雇い入れたにもかかわらず数カ月後に解雇した、管理職たる職員に解雇を告知する際にその名誉を毀損する態様を用いた、再就職が困難なヴァカンスの時期をあえて選んで解雇した、といった事例がその例として示されている。第二に、「解雇権の通常の目的の逸脱(détournement)」の有無である。具体的には、労働者の公的な自由(liberté public)に対する侵害、たとえば完全な私生活に属することを理由とする解雇、ないし組合活動の自由(liberté syndicale)に対する侵害、すなわち労働組合への加入、あるいは組合活動を理由とする解雇が典型例として示されている。

¹¹⁷ なお、フランスにおける労働法の法典化は、1901年に設立された法典化委員会によって着手された。

¹¹⁸ Loi 19 juill. 1928 modifiant l'art. 23 du livre 1^{er} du code du travail, D. 1929 IV 154.

¹¹⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.479.

¹²⁰ ただし、1928年法による改正の結果、使用者が主張する解雇理由が不正確であることをもって解雇を濫用とする法理が生じた、事実審の判決に解雇理由の記載が義務付けられたことにより、解雇権の濫用に関する判例理論の統一が促された、といった影響が生じたことも指摘されている(P. durand et A. Vitu, Traité de droit du travail, tome II, 1950, p. 872.)。

¹²¹ 前掲注5・野田179頁。

以上のように、この時期における解雇権濫用法理は、一見してその適用の可能性を拡張していったようにも映る。にもかかわらず、そこには大きな限界が生じていたと評価されている¹²²。その重要な要因としては、解雇権の濫用にかかる立証の問題が指摘されている。すなわち、当時の学説は少なからず、解雇を正当化するような理由の存在を使用者が立証する必要があると主張していたが、破産院はこうした立場を採用せず、解雇権の濫用の立証責任が労働者の側にあるという立場を一貫して堅持していた。使用者は、裁量的に選択した解雇理由を単に述べるのみで足り、当該解雇理由が正当であることの立証は免除されていたのである。この結果、解雇は原則として適法とされ、解雇された労働者は、使用者がその解雇権の行使にあたって濫用を犯したことを自ら立証した場合にのみ、例外的に使用者に制裁を課す判決を得ることができるとどまる状況であったと評価されている¹²³。とりわけ、使用者が主張する解雇理由が不明確であるだけでは足りず、積極的な有責行為の立証が要求されていたこと、労働者による僅かな過誤の存在も解雇を濫用と評価しない根拠足りうるとされ、たとえば組合活動に対する報復的な意図が隠れた解雇が濫用と評価されにくかったこと、経済的理由による解雇について使用者の企業経営にかかる判断に対してほとんど無制限の尊重を図っていたことが、当時における解雇権濫用法理に限界をもたらしていたとされている¹²⁴。

(イ) 1973年法による改革

1973年7月13日の法律によるもっとも重要な改正の1つは、従来、「正当事由を要しない権利 (droit non causé)」とされていた、期間の定めのない労働契約を破棄する権利—解雇権—について、「正当事由を要する権利 (droit causé)」としたことである。これにより、使用者は、もはや理由の如何にかかわらず労働契約を破棄できるということはなくなり、現実かつ重大な事由が存在するときのみ、労働契約を解約することができることとされたのである。1973年法により、現実かつ重大な事由が存在しない場合、純粋な理屈の上では、それは「解雇権の濫用」ではなく、解雇権そのものが存在しないこととなる。したがって、1973年法により、解雇権の濫用は理論上ありえず、解雇の違法 (irrégulier) がもつばら問題となることとなったとされる^{125 126}。

現在、解雇権が存在する条件は、人的解雇についてはL1232-1条2項に、経済的解雇についてはL1233-2条2項に規定されている。すなわち、L1232-1条2項は、「人的理由による解

¹²² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.479. 前掲注5・野田184頁。

¹²³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.479.

¹²⁴ 前掲注5・野田184頁以下 v. H. Sinay, Les tendances actuelles de la jurisprudence en matière de licenciement individuel, D. 1972 chron. 241.

¹²⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.479.

¹²⁶ 厳密に言えば、解雇権の濫用は、なおも存在しうるが、それはかなり特殊な場合に限られる。まず、使用者が解雇権を有すること（解雇に現実かつ重大な事由が存在すること）が前提となり、その上で、使用者が権利の濫用をした（容認できない状況において労働契約を解約する権利を行使した）ということが必要となる。具体的には、労働者の名誉を毀損する場合が挙げられている (Soc. 22 juill. 1981, Dr. ouvrier 1982. 188 ; Soc. 14 janv. 1981, JS UIMM 1981, p. 188 ; Soc. 13 mai 1980, Bull. civ. V. 320)

雇は、現実かつ重大な事由によって正当化される。」と規定しており、L1233-2 条 2 項は、「経済的理由による解雇は、現実かつ重大な事由によって正当化される。」と規定している。このように、解雇の要件は、人的解雇・経済的解雇のいずれの解雇にも関係するものであり、労働者の勤続年数¹²⁷、および企業の規模¹²⁸にかかわらず適用される。ただし、現実かつ重大な事由の欠如に対する制裁は、状況に応じて異なる（後述）。

イ 現実かつ重大な事由

(ア) 総論

a 法律および判例による定義の欠如と破毀院による事実審判断への介入

1973 年 7 月 13 日の法律の制定以降、解雇の現実かつ重大な事由は、非常に重要な意義を有するものとなっている。その一方で、同法は「現実の事由」および「重大な事由」についてなんら定義を与えていない。その結果、解雇を正当化する法律上の要件は、極めて一般的・抽象的な規定にとどまっている。

そこで、この要件の定義付けは判例に委ねられ、多くの事例で解雇の「現実かつ重大な事由」の定義が試みられた。しかし破毀院は、結局のところ「現実かつ重大な事由」の定義を行っていない。

1973 年法制定当初は、「現実かつ重大な事由」の法律上の定義が示されていないことおよび事実審裁判所が行った性質決定 (qualification) に対する破毀院の審査の権限を根拠として¹²⁹、破毀院は極めて裁量的に、事実審裁判官 (juge du fond)¹³⁰の判決に対する審査を行っていた。すなわち、この時期の破毀院においては、当該事案における事実および裁判官の心証に応じて、使用者によって主張された事由が現実かつ重大な事由であるか否かを判断され、多くの事例判断 (jurisprudence de cas d'espèce) が示されている¹³¹。

b 1985 年 12 月 10 日判決—事実審による性質決定への破毀院の謙抑主義

その後、1985 年 12 月 10 日判決で、破毀院は、解雇の正当性にかかる性質決定は、本来破毀院の役割であるべきではない旨を判示した。これにより破毀院は、事実審が行った性質決

¹²⁷ Soc. 15 nov. 1978, Bull. civ. V, n° 769.

¹²⁸ Soc. 20 oct. 1976, Bull. civ. V, n° 500.

¹²⁹ 事実審裁判官によって専制的になされた事実認定にもとづく性質決定は、そのほとんどが破毀院による審査の対象となるとされている（参考：前掲注 11・中村ほか監訳 348 頁、同山口 473 頁）。性質決定については、24 頁注 73 も参照。

¹³⁰ フランスの破毀院は、その歴史的経緯もあり、「事件を裁判」するのではなく、「判決を裁判する」機関であると考えられている（すなわち、フランスの破毀院は、「第 3 審」ではないとされている）。その結果、破毀院は原則として破毀申立理由が法律問題 (question de droit) に限定され、事実問題については、下級裁判所が「事実審裁判所」として事実認定および性質決定を行い、判決するものとされている（前掲注 11・滝沢 194 頁以下）。

¹³¹ こうした破毀院の態度について、破毀院は（解雇の正当性が争われた事案については）実質的に第 3 審として機能していたとする評価もある（J. Pélissier, Ambiguités et logique du contrôle de la Cour de cassation, Dr. soc. 1986. 180.）

定に対する審査を放棄する方向へ舵を切った。破毀院は、当初、「破毀申立てされた判決は、『性質決定について明白な誤審はない』¹³²場合について、事実審による性質決定に対する自らの審査権限を否定した。続いて、「事実審裁判官は『付託された要素の評価について専権を有する』¹³³と述べ、最終的に、「事実審裁判官は『正当な判決により、旧労働法典 L.122-14-3 条にもとづいて有する、当該解雇が同条の要求する理由にもとづくものであるか否かを判決する権限を用いたのみである』¹³⁴と述べ、解雇の正当性にかかる性質決定が原則として事実審裁判官の権限に属することを確認した。こうして、解雇の正当性にかかる事実審による性質決定に対し、破毀院が統制を行うことについての謙抑的な態度は、今日ではほぼ定着したものと評価されているようである^{135 136}。

もともと、その後の破毀院は、「解雇の正当性にかかる事実審による性質決定に対して統制を行わない」とする上記の原則を、必ずしも厳格に適用しているわけではない。たとえば、事実審裁判所が解雇を正当化する理由として「信頼関係の喪失 (perte de confiance)」を用いたことについて、破毀院は、「信頼関係の喪失は、それ自体として解雇理由とはならない」旨を判示している¹³⁷。また、破毀院は、「労働者の私生活から生じた事由は、労働者による当該行為が当該企業における職務および固有の目的を考慮した上で、当該企業内において特別な障害を生じせしめたときのみ、現実かつ重大な事由と認められる」として、現実かつ重大な事由の性質決定についての限定を行っている¹³⁸。こうして、破毀院は、解雇の「現実かつ重大な事由」に関して事実審裁判所がおこなう性質決定の基準について、必要に応じて統制をおこなっているのである。

c 労働契約または労働協約による定義の可否

労働契約または労働協約によって、あらかじめ解雇事由（「現実かつ重大な事由」に該当する事由）を定めることができるかが問題となりうる。

この点、いかなる労働契約の条項も、特定の状況が現実かつ重大な事由を構成することがありうることを定めることができるにとどまる¹³⁹とされる。すなわち、解雇通知書において

¹³² Soc. 10 déc. 1985, Blaze, Dr. soc. 1986. 210.

¹³³ Soc. 9 oct. 1986, D. 1987. 3.

¹³⁴ Soc. 16 déc. 1986, Dr. soc. 1987. 91 ; Soc. 21 janv. 1987, Dr. soc. 1987. 361 ; Soc. 5 mars 1987, ibid. 362 ; Soc. 12 mars 1987, ibid. 364 ; Soc. 25 juin 1987, Bull. civ. V, n° 424 ; Soc. 16 juill. 1987, Bull. civ. V, n° 489 ; Soc. 17 déc. 1992, CSBP 1993, A-9)

¹³⁵ J. Savatier, l'appréciation du caractère réel et sérieux des motifs de licenciement doit-elle être contrôlée par la Cour de cassation ? Dr. soc. 1987. 357.

¹³⁶ こうした破毀院の態度に対する評価については、Dr. soc. 1986. 185 et s. 参照。破毀院が「現実かつ重大な事由」の定義を定めることなく、性質決定の裁量を事実審裁判官に広く認めたことについては、裁判官の恣意というリスクが有るとして批判的な見解もある。すなわち、なんら説明がない判決または矛盾のある判決しか破毀申立ての対象となりえなくなるという懸念である (G. Lyon-Caen は、「将来的に立法によって用いられるようになる概念が「猿のお金」である、すなわち、事実審裁判官の意向によって操作できるとすれば、いかなる立法の進歩ももはや意味をなさない。」とする (D. 1987.4)。

¹³⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.481.

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ Soc. 14 nov. 2000 Bull. civ. V, n° 367.

使用者によって主張された事実が解雇の現実かつ重大な事由と性格づけられるものであるか否かについて評価することができるのは、あくまでも裁判官に限られるのである¹⁴⁰。同様に、労働協約の条項も、現実かつ重大な事由の定義について裁判官に強制することができない¹⁴¹。

逆に、契約当事者または労使当事者が、労働契約または労働協約において、一定の状況が解雇の現実かつ重大な事由を構成しない旨を明確にすることは禁止されない¹⁴²。すなわち、協約または契約において解雇事由を規定しているとき、これ以外の事由にもとづいて言い渡された解雇は、現実かつ重大な事由を欠くものとされる。なお、判例によれば、協約の規定により（法律の定めとは別に）解雇が無効となる、すなわち、労働者が復職を選択できる事由を定めたとしても、裁判官は当該事由にもとづいて解雇の無効を言い渡すことはないとされる。現実かつ重大な事由を欠く解雇に対しては、裁判官は、このような労働協約等の定めがあろうとも、あくまでも後述する違法解雇補償金の支払等の制裁を言い渡すにとどまるとされている¹⁴³。

（イ）「現実かつ重大な事由」の具体的な内容（１）－現実の事由

a 「現実の事由」の３要素

解雇の実体的要件につき、第一の要件である「現実の事由」について、1973年法の立法過程で当時の労働大臣は以下のように述べている。すなわち、「事由が現実であるとは、その事由が客観的な性質を示すものであり、偏見（*préjugé*）および人的な相性（*convenances personnelles*）は排除されなければならない。現実の事由は、たとえば、非行、職業上の不適格性（*inaptitude professionnelle*）、または企業の再編といったものであろう。」¹⁴⁴という。このことから、現実の事由とは、まず、「①客観的事由であり、使用者の好き嫌い（*la bonne ou la mauvaise*）から独立したものであること」¹⁴⁵、が要請される。

以上のように、「現実の事由」の意義について、客観性が重要な要素とされているが、同時に、「②現に存在し、③正確なものであること」も、立法過程において強調されている¹⁴⁶。すなわち、使用者によって主張された解雇事由は、その主張された事実が存在しないときには、明白に「現実」ではないこととなる。同様に、主張された事由が、その事実が存在するとしても、当該事実が当該解雇における真の解雇事由ではないときも、「現実」ではないとされる。

¹⁴⁰ L1235-1 条 2 項は、「裁判官は、なされた手続きの適法性および使用者によって主張される現実かつ重大な事由を評価する権限を有し、必要に応じて有益と考えるすべての予審措置を命じた後に、両当事者から提出された証拠に鑑みて確証を形成する。」と規定する。

¹⁴¹ Soc. 13 oct. 2004 n° 02-45. 285 Bull. civ. V, n° 256.

¹⁴² Doc. 29 sept. 2009 n° 07-43441, RJS 2009 n° 907 ; Soc. 25 oct. 2005 n° 02-45158, Dr. soc. 2006. 110.

¹⁴³ Soc. 25 mars 2009 n° 07-44748 RJS 6/09 n° 507.

¹⁴⁴ JO débats AN 23 mai 1973, p. 1445, col. 2.

¹⁴⁵ JO débats AN 30 mai 1973, p. 1619, col. 2.

¹⁴⁶ Rapport Ass. Nat., n° 352, p. 46.

b 事由の客観性

a で挙げた 3 つの要素のうち、「客観的事由」に該当するためには、当該解雇事由が、検証することが可能な外面的発現 (manifestation extérieures susceptible de vérification) として表わられていなければならないとされる。逆に、解雇事由がいかなる明確な事実にももつづいていないとき、および使用者の内心にのみ存在するときは、主観的なものであるとされ、客観性の要件を満たさないこととなる。たとえば、ある労働者と他の労働者との不和 (mésentente) が問題とされるとき、使用者が、この労働者が他の労働者と対立し、企業の正常な運営を妨げたという明白な事実を援用したときには、客観的な事由と評価される。逆に、使用者が、外面的発現にもとづく説明をすることなく、当該労働者の性格を援用したときには、当該解雇事由は客観的とはいえないとされる¹⁴⁷。

この点、当初の判例は、解雇事由が客観性を有するものであることを要するとは明言しておらず、特に信頼の喪失について、何らの明白な事実にももつづくことなく、現実かつ重大な事由となりうることを認めていた。すなわち破毀院は、当該労働者について、懈怠 (négligence)、あるいは悪意による行為 (acte de mauvaise volonté) が明らかにされていないにもかかわらず、労働者は「当該事案において労働関係の維持を阻害する相互の信頼関係の欠如」を原因として適法に解雇されうるとしていた¹⁴⁸。

こうした、信頼関係の喪失を原因とする解雇を容認する判例¹⁴⁹の態度は、学説等から強い批判を受けた¹⁵⁰。そして破毀院は、1990 年の Mme. Fertray 判決¹⁵¹において、使用者 Y が、夫 A が使用者 Y の財産を無断で処分したことを理由に、その妻である X に対する信頼がもはや認められないとして、X を解雇したという事案につき、原則として「人的事由にもとづく解雇は客観的な要素にもとづくものでなければならず…使用者によって主張された信頼関係の喪失は、それ自体として解雇の正当な理由を構成しない」とする判例変更をおこない、解雇の現実的かつ重大な事由の存在を認めた原審の Versailles 控訴院 (Cour d'Appel de Versailles)¹⁵² 判決を破毀した¹⁵³。この判決により、第一に、使用者は、近親者の行為を理由に労働者を解

¹⁴⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.483.

¹⁴⁸ Soc. 26 juin 1980, Voisin, Bull. civ. V, p. 431, n° 573. この事案では、労働者 X の夫である A が使用者 Y によって解雇され、また使用者 Y と夫 A との間に緊張関係が存在した。そこで、使用者 Y が、A の妻である労働者 X が、夫 A の言い分に与したと疑われるとして、信頼関係の喪失を理由に、労働者 X (=A の妻) を解雇した。

¹⁴⁹ Soc. 6 juill. 1983, Bull. civ. V, p. 281 ; Soc. 22 oct. 1981, Bull. civ. V, p. 607, n° 817 ; Soc. 29 févr. 1984, Bull. civ. V, p. 58, n° 76 ; Soc. 17 déc. 1987, JS UIMM 1988, p. 49.

¹⁵⁰ v. A. Chirez, La perte de confiance par l'employeur constitue-t-elle une cause réelle et sérieuse de licenciement ?, D. 1981. Chron. 193.

¹⁵¹ Soc. 29 nov. 1990, D. 1991. 190.

¹⁵² 控訴院 (cour d'appel) は、民事・刑事の第二審普通法裁判所であり、その管轄区域内における大審裁判所、小審裁判所、商事裁判所、労働裁判所等の初審裁判機関によりなされた判断に対する控訴について裁判する司法系統の裁判所。おおよそ、日本における高等裁判所に相当する (参照：前掲注 11・中村ほか監訳 128 頁、同山口 131 頁、同滝沢 191 頁以下)。

¹⁵³ なお、以後の同旨の事案として、Soc. 9 janv. 1991, Dr. soc. 1992. 38 ; Soc. 25 juin 1991, RJS 1991, n° 1081 ; Soc. 14 janv. 1998, RJS 3/98, n° 292 ; Soc. 6 oct. 1999, RJS 11/99 n° 1355 ; Soc. 29 mai 2001, Bull. civ. V, n° 183 ; Soc. mars 2005 RJS 6/05, n° 610.

雇できないことが確立された。その後の判例においても、たとえば、息子の行為が父の解雇を正当化し得ないこと等が確認されている¹⁵⁴。また、第二に、使用者が、労働者が非難すべき行為をしたという「疑い」(soupçon)を有することを原因として解雇を言い渡すことは、適法とはならないことが確立された¹⁵⁵ ¹⁵⁶。もっとも、「客観的要素」の要件は、職場内の人間関係の不和が労働者に起因する事実によって生じたといった場合について、それが解雇の現実かつ重大な事由と認めることを妨げるものでないとされる¹⁵⁷。たとえば、部門長間の不和¹⁵⁸、部門長と一般従業員との不和等について、その原因となった事実の存在を根拠として、その原因となった労働者に対する解雇が認められている。

c 事由の現存性

a で述べたように、使用者によって主張される解雇事由は、それが現実に存在していなければならないとされる。

この、使用者によって主張された事由が現実に存在しているか否かの検証は、通常、裁判官によって行われるものとされている。

訴訟手続においては、使用者は、たとえば1973年法以前のように¹⁵⁹、単に職業上の能力不足を理由に当該労働者を解雇したことを主張するだけでは足りず、当該労働者が職業上の能力不足であることを理解せしめる詳細な説明をしなければならない。すなわち、使用者が当該労働者の職業能力の不足を明らかにしていない場合、解雇は不適法とされる¹⁶⁰。そして、労働者の解雇事由となる職業能力の不足の立証は、裁判官に十分な心証を形成するものでなくてはならない¹⁶¹。具体的には、たとえば、営業職が営業成績の低さを理由に解雇されたとき、あるいは、介護職員(aide-soignante)が重大な職務懈怠を理由に解雇されたとき、裁判官は、当該労働者について現に営業成績が悪かったのか、また、重大な職務懈怠があったのかを探求する事になる。その上で裁判官は、事実を分析した結果、営業成績の悪さ、あるいは職務遂行の重大な懈怠が明らかにならなければ、当該解雇は現実の事由を欠くものとして不適法であると判決することになる¹⁶²。

¹⁵⁴ Soc. 12 janv. 1993, Dr. soc. 1993. 187 ; Soc. 27 mai 1998, RJS 10/98, n° 1185 ; Soc. 21 mars 2000, RJS 5/2000, n° 509.

¹⁵⁵ Soc. 25 juin 1991, RJS 10/91, n° 1081 ; Soc. 16 mai 1991, RJS 7/91, n° 825 ; Soc. 12 mars 1991, Bonfils, JCP E 1991. II. 176.

¹⁵⁶ 例外的に、会社法上の犯罪についての刑事訴追を理由に解雇された事案につき、第一審における有罪判決に対する報道の大きな反響を理由に、現実かつ重大な事由があったとした事例(当該労働者は、最終的に無罪判決を受けている)がある(Soc. 12 mars 1991, Dr. soc. 1991. 626.)。この事案では、被解雇労働者は、行政機関および地方公共団体に対する代表という重要な職務に従事しており、留め置くことが、その性質上、企業活動の足かせになることが理由とされている。

¹⁵⁷ Soc. 27 nov. 2001, RJS 2/02, n° 153 ; Soc. 23 févr. 2005 RJS 5/05 n° 491.

¹⁵⁸ Soc. 9 oct. 1991, JS UIMM 1992, p. 12.

¹⁵⁹ Soc. 22 avr. 1964, JCP. II. 13732 ; Soc. 13 mars 1963, Bull. civ. IV, p. 198 ; Soc. 28 nov. 1970, Bull. civ. V, n° 592.

¹⁶⁰ Soc. 10 nov. 1981, Dr. ouvrier 1982. 198 ; Soc. 8 juill. 1981, Dr. ouvrier 1982. 183 ; Soc. 1^{er} juill. 1981, Dr. ouvrier 1982. 180 ; Soc. 25 mai 1982, D. 1983. IR. 359.

¹⁶¹ Soc. 5 nov. 1981, Dr. ouvrier 1982. 197 ; Soc. 23 sept. 1981, *ibid.*, p. 189.

¹⁶² Soc. 9 avr. 1987, Jur. soc. 1987, n° 5, F. 39.

d 事由の正確性

a で述べたように、解雇事由が「現実」であることには、事由の正確性もその要素に含まれるとされる。

この「事由の正確性」が問題となるのは、使用者が解雇理由として主張した事実について、労働者側がその存在を争わず、他方で、当該の事実が真の解雇理由でないと主張する場合である。判例では、たとえば、あるホテルの従業員が、顧客に提供される朝食のプレートにあるジャムとバターを落としたために解雇されたという事案につき、解雇以前の事実の全体を検討した上で、労働者のこの些細なミスは真の解雇事由ではなく、「正確な」事由、すなわち、解雇の「現実の」事由は、使用者の離婚手続において労働者によってなされた証言であったと評価した。そして、使用者によって主張された事由は口実でしかなく、真の解雇事由を隠すためのものであったとして、解雇は不適法であると判示している¹⁶³。このほか、使用者によって主張された解雇理由は成績不良であったところ、以前に約束されていた報酬の増額を当該労働者が要求した、という真の解雇理由を隠すものであったとして、解雇が不適法でされた事案¹⁶⁴、使用者によって主張された労働者の非行は現実に存在するものであったところ、裁判官は、これらの非行は口実でしかなく、真の解雇事由は適法なスト参加であったとした上で、スト行為を理由とする解雇の無効とする法律上の規定を根拠に、当該解雇を無効とした事案¹⁶⁵等がある。

したがって、訴訟手続において、裁判官は、使用者から主張された解雇事由が、解雇の真の事由を隠すものであるか否かを探求しなければならないとされる¹⁶⁶。上に挙げたもののほか、組合活動、権利擁護のための訴訟活動、労災によって生じた不適格性 (inaptitude)^{167 168}、原則として解雇を正当化しないような私生活上の理由などが問題とされている¹⁶⁹。

(ウ)「現実かつ重大な事由」の具体的な内容(2)－重大な事由

a 「非行」と「重大な事由」

解雇の実体的要件につき、第二の要件である「重大な事由」という表現の意味について、1973年7月13日の法律の立法過程で、当時の労働大臣は、「重大な事由とは、一定の重大さ

¹⁶³ Soc. 28 oct. 1981, Bull. civ. V, n° 836.

¹⁶⁴ Soc. 23 févr. 1977, D. 1977. IR. 161.

¹⁶⁵ Soc. 28 avr. 1994, Dr. soc. 1994. 719.

¹⁶⁶ Soc. 23 oct. 1991, CSBP 1991, A. 63, p. 281 ; Soc. 26 mai 1998, RJS 7/98 n° 840.

¹⁶⁷ Soc. 10 avr. 1995, RJS 5/95, n° 527.

¹⁶⁸ フランスにおいては、1週間以上の労災による欠勤等の場合、労働者は、必ず労働医 (médecin du travail) による復職時検診 (visite médicale de reprise) を通じて、就労可能性判定を受けなければならない。そして、労働医が当該労働者につき「従前の職務」を遂行することができないと判断した場合には、いわゆる「不適格認定 (constater l'inaptitude)」をすることができる。そして、この不適格認定のプロセスを経ない限り、使用者は、健康が悪化した労働者に対する不利益取扱 (再配置、解雇等) ができない (鈴木俊晴「フランス労働医が有する就労可能性判定機能の史的形成と現代的展開」日本労働法学会誌 120号 (2012年) 178頁)。そこで、当該労働者の健康状態の悪化が真の解雇理由であるにもかかわらず、こうした手続きを免れるために、他の理由を用いて解雇をすることが生じるようである。

¹⁶⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.485.

(gravité) を備える事由であり、企業にとって当該雇用を継続することにより損害が不可避であり、解雇が必要となるような事由である。」¹⁷⁰と述べている。

この1973年法の立法過程によって生じた定義は、「非行」と解雇との関係に一定の変化を生じさせることとなった。すなわち、1973年法以前、裁判官は、たとえ軽微であっても、非行を原因とする解雇は濫用的な解雇ではないとしていた。しかし、1973年法以降、「軽微な」非行は解雇を正当化する重大な事由たり得ないとされたのである¹⁷¹。

こうして、軽微な非行が解雇の重大な事由とはならないことを前提とした上で、次に問題となったのは、使用者が解雇権を有するためには、当該労働者の非行が「重大 (grave)」¹⁷²であることが要求されるのか否かという問題であった¹⁷³。

この点について判例は、重大な非行 (faute grave) と軽微な非行 (faute légère) の中間に、解雇を正当化するような非行のカテゴリー、すなわち「解雇を正当化する非行 (faute sérieuse)」が存在することを認め、解雇を正当化するには、必ずしも重大な非行 (faute grave) の存在までは要求されないとしている¹⁷⁴。このようにして、「重大な非行 (faute grave)」と「解雇を正当化する非行 (faute sérieuse)」が区別されたため、非行を原因とする解雇の適法性審査にあたっては、それが重大な非行 (faute grave) に該当するか否かは、直接的には問題とされない。労働者の非行が重大 (grave) ではない、すなわち、解雇予告および解雇補償金にかかる権利を労働者から剥奪するほどには重大な (grave) ものとまではいえない場合についても、裁判官の幅広い評価裁量によって、解雇を正当化するに十分な性格を有するか否かが判断されることとなったのである。

ただし、労働者の非行は、原則として、その非行が職業上の非行であるときに限り、解雇を正当化する重大な事由になるとされる。したがって、労働者に帰責事由のある事実であっても、それが勤務時間外および就業場所の外で生じたものであるときには私生活に属するものとされ、解雇を正当化する非行を構成することはできない¹⁷⁵。たとえば、その労働契約の履行の外で生じた、道路交通法違反による運転免許の剥奪を原因とする労働者の解雇は、現実かつ重大な事由を欠くものとされている¹⁷⁶。例外的に、労働時間・労働場所の外で犯された非行が、当該労働者の職務および当該企業独自の目的に照らして、企業内に障害を生じさせるものであるとき¹⁷⁷、または、より一般的に、当該非行が企業活動に客観的な障害を生じ

¹⁷⁰ JO débats AN 30 mai 1973, p. 1699, col. 2.

¹⁷¹ Soc. 8 janv. 1978, JS UIMM, n° 388 ; Soc. 8 oct. 1981, Dr. ouvrier 1982. 191.

¹⁷² 重大な非行 (faute grave) とは、労働契約から生じる義務に対する重大な違反であって、重大な非行 (faute grave) が存在するとき、使用者は解雇予告および解雇補償金の支払義務を免れる (L1234-1 条 1 項および L1234-9 条 1 項) とされる。

¹⁷³ v. J. Pélessier, Le nouveau droit du licenciement, p. 191 et s.

¹⁷⁴ Soc. 10 juin. 1976, Dr. soc. 1977. 21 ; Soc. 28 mars 1979, D. 1979. IR. 423 ; Soc. 5 févr. 1981, Dr. ouvrier 1982. 158.

¹⁷⁵ Soc. 26 sept. 2001, RJS 12/01, n° 1413 ; Soc. 16 déc. 1997, RJS 2/98, n° 141, Bull. civ. V, n° 441 ; Soc. 14 mai 1997, RJS 6/97, n° 758.

¹⁷⁶ Soc. mai 2011, n° 09-67464, RJS 7/11, n° 588.

¹⁷⁷ Soc. 20 nov. 1991, RJS 1/92, n° 3.

させるものであるとき¹⁷⁸には、企業外における非行であっても、解雇の現実かつ重大な事由に該当しうるとされる。このほか、破産院は、「労働者の私生活に由来する解雇事由は、それ自体が労働契約に由来する義務に違反するときには、解雇を正当化しうる」¹⁷⁹としている。

b 「非行」以外の「重大な事由」

非行に当たらない行為であっても、労働者の行為、または、より一般的に労働者個人の状態が、正常な企業運営に重大な障害となるとして解雇を正当化することがあるとされる¹⁸⁰。具体的には、職業上の能力不足、身体的不適格性¹⁸¹、欠勤、顧客あるいは他の労働者との関係の悪化などが、一般的に解雇事由として用いられている。なお、(ア)で非行について述べたのと同様に、私生活における労働者の行為は、例外を除き、解雇の重大な事由を構成することはできない¹⁸²。

こうした、職業上の不十分さ、不適格性、欠勤などが解雇事由とされるとき、(ア)で述べた立法過程での議論に鑑みれば、理論的には、裁判官は、当該事由が労働契約を継続した場合、企業の損害が不可避であり、よって労働契約の継続が不可能であるか否かを探求しなければならないことになる。この点について、当初の判例は、使用者によって主張された重大な事由が企業活動に障害をもたらすものであるか否かを検討するとしつつも、一定の解雇事由については、当該「重大な事由」が企業にもたらす障害の程度は改めて検討するまでもない、すなわち、実際には当該「重大な事由」が現に存在するか否かのみが検討されるという傾向にあった。これに対して近年の判例においては、「現実かつ重大な事由」という単一の概念にもとづき、総合的に考慮する傾向がみられると評価されている¹⁸³。

『重大な事由』の存在が認められれば、当該事由が企業にもたらす障害の程度については「厳密に審査しない」という傾向は、とりわけ、使用者が当該労働者の職業上の能力不足を主張するときにみられるとされる。すなわち、能力不足は、それが「現実」であれば「重大な事由」にも該当すると考えられる傾向にあるようである¹⁸⁴。もっとも、その際にも、事実審裁判官は、職業上の不十分さ、または仕事への不適格さが存在するかについて、慎重な判断を行う傾向に。この結果、裁判所は、全体的には、解雇の正当性判断について厳密に判断する傾向にあると評価されている¹⁸⁵。

¹⁷⁸ Soc. 16 sept. 2009, n° 08-41837, RJS 11/09, n° 842.

¹⁷⁹ Soc. 27 mars 2012, n° 10-19.915, Dr. soc. 2012. 525.

¹⁸⁰ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.490.

¹⁸¹ なお、私傷病等による業務不適格については、別途、労働医（médecin du travail）の関与を含めた詳細な規制がある。前掲注 166・鈴木 175 頁以下等に詳しい。

¹⁸² Soc. 22 janv. 1992, Dr. soc. 1992. 268.

¹⁸³ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.491.

¹⁸⁴ Soc. 7 févr. 1980, Bull. civ. V, p. 88, n° 117.

¹⁸⁵ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.491.

(エ)「現実性」および「重大性」の評価時期

解雇理由の現実性および重大性は、使用者によって労働契約の破棄が決定された日を基準に評価される¹⁸⁶。したがって、労働者が長期間欠勤した場合であっても、そこから労働者が仕事に復帰したのちに解雇がなされた場合には、当該長期間の欠勤は、それ自体解雇の重大な事由を構成することにはならないとされる¹⁸⁷。同様に、上司との人間関係上の重大な障害も、解雇がなされた日の時点で当該上司が当該企業の労働者ではなかったときには、もはや解雇の重大な事由を構成しないとされる¹⁸⁸。

ウ 現実かつ重大な事由の立証

(ア) 立証の負担

現実かつ重大な事由の有無について、立証の負担は、原則として労働者には課されないとされる¹⁸⁹。労働者が、解雇されたことにともなう権利¹⁹⁰を主張する際には、当該労働者は、契約の破棄が解雇にあたることを立証することが課される¹⁹¹。これに対し、労働者が、「使用者によって主張された解雇の現実かつ重大な事由が、現実または重大なものではない」と主張するときには、その立証の負担は労働者に課されない。

この点、L1235-1 条 2 項は、「裁判官は、なされた手続きの適法性および使用者によって援用される現実かつ重大な事由を評価する権限を有し、必要に応じて有益と考えるすべての予審措置を命じた後に、両当事者から提出された証拠に鑑みて確証を形成する。」と規定している。その趣旨について、1973 年 7 月 13 日の法律の立法過程において、当時の労働大臣は、「当事者双方とも、立証の負担を負わない。当事者は対等な立場に置かれる。立証の任務を与えられるのは裁判官であり、両当事者は、自らの利益にしたがって、裁判官の下でその証拠を提出する。証拠が不十分な場合、裁判官が適切と考えるあらゆる方法によって他の証拠を収集することは、裁判官の役目である。」と述べている¹⁹²。これにより、同法以前には当事者主義的手続とされていた解雇についての主張立証が、職権主義的手続に変わったとされている¹⁹³。

したがって、両当事者から提出された証拠は、必要に応じて、その違法性 (caractère illicite) を理由に排除されることがあるとされる¹⁹⁴。具体的には、労働者に事前告知せずになされた録音¹⁹⁵、尾行によってなされた報告¹⁹⁶、情報収集のために資格を偽った (prendre une fausse

¹⁸⁶ Soc. 5 janv. 1999 RJS 2/99, n° 166.

¹⁸⁷ Soc. 5 janv. 1999 RJS 2/99, n° 166.

¹⁸⁸ Soc. 20 juill. 1989 SA Ipem Hom c. Lluch.

¹⁸⁹ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.492. 実質的には労働者に証明責任が課されていると主張するものとして、H. Sinay, Les difficultés d'ordre probatoire nées de la loi du 13 juill. 1973, Dr. soc. 1978. 22 et s.

¹⁹⁰ たとえば、法定解雇補償金の支払い、あるいは解雇予告に関する権利等。

¹⁹¹ Soc. 9 nov. 1977, Bull. civ. V, p. 485.

¹⁹² JO débats AN 30 mai 1973, p. 1145, 2^e col.

¹⁹³ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.489.

¹⁹⁴ J. Raynaud, <<Pour la réhabilitation, sous conditions, de la preuve dite déloyale en droit du travail>>, JCP S 2013. 1054.

¹⁹⁵ Soc. 20 nov. 1991, D. 1992. 75.

qualité)執行吏によって作成された確認書¹⁹⁷などが排除の対象となる。使用者は、一般論としては、労働時間中の従業員の活動を監督し、監視する権限を有しているものの、非合法的、あるいは不誠実な措置をとることはできないとされる¹⁹⁸。

上記の通り、裁判官は、職権にもとづいて使用者によって主張された解雇理由が現実かつ重大なものであるか否かを確認することになるが、加えて、イ（イ）dで述べたように、（労働者が主張するような）他の解雇理由が存在するか否かについて探求しなければならないとされる¹⁹⁹。

L1235-1 条 2 項は、裁判官に非常に広範な権限を付与していると解されている。同項が、裁判官は「自らが有用と考えるあらゆる証拠調べの措置に頼ること」ができるとしている趣旨から、当事者の一方によって要求された証拠調べも、それが立証に寄与するものでないと判断するときは、これを拒否することもできると解されている²⁰⁰。

なお、破毀院は、使用者が詳細かつ一見して解雇を正当化する性質を有する解雇理由を主張したときには、事実審裁判官は、「使用者が現実かつ重大な事由の立証を行わなかった」として、当該解雇を不合法とする判決を言い渡すことはできないとしている²⁰¹。もっとも、これは労働者に立証の負担を引き受けさせる趣旨ではなく、事実審裁判官は、このような場合、当該主張が現実性および重大性を有するか否かを審査しなければならない旨を述べたものとする解釈が一般的のようである²⁰²。

（イ）立証のリスク負担

次に、証拠がなく、解雇の現実かつ重大な事由の欠如に関して裁判官が心証形成できない場合はどうであろうか。使用者がなんら解雇理由について「主張」しないときは、当然、解雇事由の不存在にもとづき、当該解雇を不合法とする判決が言い渡されることになる。しかし、使用者が外見上現実かつ重大な事由を主張したものの、それが現実かつ重大であるか否かについて、裁判官が十分な心証を形成できない場合、「少なくとも外見上、解雇は主張された事由によって正当化される可能性を無視して、当該解雇を不合法とすることはできない」²⁰³とする解釈があり得る。

この点について、1973 年法制定の当時、特段の規定は存在しなかった。しかし、立法過程において、当時の労働大臣は、「立証については、使用者が特に訴訟手続の過程で責任を有する」と明言している²⁰⁴。したがって、疑義がある場合には、使用者に立証のリスクを引き受

¹⁹⁶ Soc. 22 mai 1995, RJS 7/95, n° 757.

¹⁹⁷ Soc. 5 juill. 1995, RJS 11/95, n° 1110.

¹⁹⁸ Soc. 4 juill. 2012, n° 11-30. 266.

¹⁹⁹ Soc. 23 oct. 1991, RJS 1991, n° 1303.

²⁰⁰ Soc. 20 nov. 1980, Dr. ouvrier 1982. 156.

²⁰¹ Soc. 8 oct. 1981, Dr. ouvrier, 1982. 191.

²⁰² v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.490.

²⁰³ G. Couturier, Juris-classeur travail, fasc. 30-3 B, n° 50.

²⁰⁴ JO débats AN 30 mai 1973, p. 1621.

けさせるものと当初より解されていた。その後、1989年8月2日の法律は、旧L122-14-3条（現L1235-1条）を修正し「疑義が存在するときには、労働者に有利となる。」とする規定を置き、この問題については、立証のリスクを使用者に負担させるものとして立法的に解決されている。

エ 現実かつ重大な事由を欠く解雇に対する制裁

(ア) L1235-3条およびL1235-4条にもとづく3つの制裁

解雇が現実かつ重大な事由を欠くとき、L1235-3条およびL1235-4条が適用され、使用者は、3つの種類の制裁を受けることとなる。

a 復職

解雇が現実かつ重大な事由を欠くとき、裁判所は、労働者の既得の権利を維持した上で、当該企業への労働者の復職を提案することができる（L1235-3条1項）。もっとも、復職が言い渡されるのは稀である。その要因は、一つには、L1235-3条が、使用者および労働者が裁判官による復職の提案を拒否できる旨を定めていることによるとされる²⁰⁵。

b 賃金6ヵ月分相当額を下限とする補償金

L1235-3条2項は、「当事者の一方が復職を拒否する場合、裁判官は、労働者に補償金を認める。使用者に課される補償金は、直近6ヵ月分の賃金を下回ることができない。その場合、当該補償金は、L1234-9条所定の解雇補償金とは別に支払われる。」と規定している。すなわち、解雇が現実かつ重大な事由なしになされ、かつ、復職の提案がなされないまたは拒否された（aで述べたとおり、これがむしろ一般的である）とき、労働者は、L1235-3条が特別に定める補償金の支払いを受ける権利を有する。この補償金は一般に濫用的破棄補償金（*indemnité de rupture abusive*）などと称されている。

濫用的破棄補償金は、複合的（hybride）な性質を有するものと理解されている²⁰⁶。すなわち、この補償金は、一面において、使用者に対して言い渡される制裁の性質を有する。そのことは、補償金の額が、当該労働者の直近6ヵ月分の賃金を下回ることができないとされていることから説明されている。たとえば、労働者が解雇された直後に、失った職に相当する職に就いたとしても、つまり、労働者がなんら損害を被らなくとも、6ヵ月分の賃金相当額の補償金を受け取ることができる。この点において、濫用的破棄補償金は、過誤を犯した使用者に対して言い渡される民事制裁の性質を有すると解されている²⁰⁷。

他方で、L1235-3条2項は、濫用的破棄補償金について、その最低額を定めているに過ぎ

²⁰⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.496.

²⁰⁶ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.496.

²⁰⁷ *ibid.*

ず、賠償額のみなし (montant forfaitaire) とはされていない。したがって、労働者が多大な損害を被ったとき (典型的には、労働者が長期間の失業にあった場合が想定されよう)、労働者は、使用者によって引き起こされた損害の総体を賠償する補償金を受け取る権利を有すると解され、結果、濫用的破棄補償金の額は賃金 6 ヶ月分よりも高額となることも想定されている。その意味で、濫用的破棄補償金は、他方において、損害賠償としての性質も有すると解されている²⁰⁸。

なお、労働者が、賃金 6 ヶ月分を超える額の補償金の支払いを求めるとき、被った損害の程度を立証するのは労働者側とされる²⁰⁹。また、濫用的破棄補償金の請求とは別に、当該濫用的解雇に関して、民事上の損害賠償請求が妨げられることはないとされている²¹⁰。

c 失業手当の償還責任

a および b で述べた、被解雇者に対する直接的な救済とは別に、L1235-4 条は、使用者に対する第 3 の制裁を規定している。すなわち、L1235-4 条 1 項は、解雇が現実かつ重大な事由を欠くとき「裁判官は、解雇日から判決日までの間に被解雇者に支払われた失業手当の全部または一部を、6 ヶ月分を限度に、関係する機関に償還することを使用者に対して命じる。」と規定している。

この制裁は、被解雇労働者が使用者の責任に基づいてさらなる賠償を得る性質のものではなく、その意味で間接的な性質を有するとされる。むしろ、この制裁の趣旨は、現実かつ重大な事由のない解雇を言い渡すことを企図する使用者に対する、抑止的效果を通じた、労働者の総体の利益をもたらすものと解されている²¹¹。

なお、この制裁については、制定当初は、労働者の解雇日から裁判所による判決日までに被解雇者に支払われた失業手当の全額の償還を使用者に課していた。しかし、1986 年 12 月 30 日の法律による改正によって制裁は軽減され、現在では、上記の通り、裁判所は、被解雇者に支払われた失業手当の全部または一部の償還を命じることができ、その額が関係する労働者に支払われた 6 ヶ月分の失業手当を超えることができないとしている。なお、第 1 審裁判所によって判決がなされる以前に、不適法に解雇された労働者と和解契約を締結した場合、使用者は、この制裁を免れることができる²¹²。

(イ) L1235-5 条にもとづく例外

現実かつ重大な事由のない解雇を被った労働者にかかる救済には、例外が存在する。すなわち、11 人未満の労働者を雇用する企業において労働する労働者、または、当該企業におい

²⁰⁸ *ibid.*

²⁰⁹ Soc. 18 mai 1977, Dr. ouvr. aout 1977, suppl. au n° 350, p. 26.

²¹⁰ Soc. 5 déc. 1995, CSB 1996-35, B. 35.

²¹¹ G. Auzero et E. Dockès, *op. cit.*, p.497.

²¹² Soc. 14 janv. 1982, Jur. soc. 1982, F. 25.

て2年未満の勤続年数を有する労働者は、L1235-3条およびL1235-4条の規定が適用されない。

この、L1235-3条およびL1235-4条の規定を援用できない労働者は、現実かつ重大な事由のない解雇によってそれらの者に生じた現実の損害に応じて計算された補償金の支払いを受ける権利を有する（L1235-5条2項）。この場合、損害の範囲を評価するのは事実審裁判官の役目とされる²¹³。

なお、前述した労働者助言員に関する規定については、破毀院は、当初、当該企業において2年未満の勤続年数を有する、または、11人未満の労働者を雇用する企業において労働する労働者についても、例外規定の対象とならず、当時のL122-14-4条所定の制裁が適用されるところとしていた²¹⁴。しかし、その後、破毀院が判例変更を行ったため²¹⁵、これに対応するための法改正が行なわれた。現在のL1235-5条は、その3項で、「ただし、労働者助言員による労働者の補佐に関するL1232-4条およびL1233-13条の規定違反の場合、L1235-2条に規定される手続違反に関する規定は、2年未満の勤続年数を有する労働者および常時11人未満の労働者を雇用する企業においてなされた解雇の場合であっても適用される。」と定めており、立法的な解決が図られている。

（3）禁止される解雇²¹⁶

フランスの解雇に関する一般的規制は、（1）で述べた手続的要件および（2）で述べた実体的要件が基本となる（経済的解雇に関する特別な手続規制は後述する）が、このほかに、いくつかの状況において、使用者の解雇権が排除される。いわゆる、「禁止される解雇（licenciement prohibé）」がそれである。禁止される解雇は、多くの類型が存在する（ア）が、これに違反した際の制裁は、通常、無効による制裁を受ける（イ）という点で共通する。

ア 禁止される解雇

禁止される解雇は、主として法律に明記されているものである（ア）が、このほかに、法律上は明記されないものも存在する（イ）。

（ア）法律により禁止される解雇

法律により禁止される解雇のうち、伝統的かつ代表的なものは、行政の許可を得ることなくなされた、被保護労働者（従業員代表委員、組合代表委員、企業委員会構成員、労働裁判

²¹³ Soc. 25 sept. 1991, Dr. soc. 1991. 763.

²¹⁴ Soc. 26 juin 2001, Bull. civ. V, n° 233, RJS 10/01, n° 1130.

²¹⁵ Soc. 5 févr. 2003, Bull. civ. V, n° 41.

²¹⁶ 本報告書は、フランスにおける解雇を中心とした雇用終了に関するシステムの全体像を明らかにすることを主たる目的とするものである。このため、禁止される解雇については、その概要を示すにとどまる。

所裁判官など)の解雇である²¹⁷。

このほかにも、労働法典は、解雇を言い渡すことができない労働者について列挙している。こうした法律による解雇禁止の類型は、近年、増加する傾向にあり²¹⁸、具体的には、差別的解雇(L1132-1条)、セクシュアルハラスメントもしくはモラルハラスメントを受けた、またはそれに対して拒絶を示した者に対する解雇(L1153-2条およびL1153-3条)、通常のストライキ権を行使したことを理由とする解雇(L1132-2条)、セクシュアルハラスメントまたはモラルハラスメントについての証言を行った者(L1153-2条およびL1153-3条)および男女間の職業上の平等を遵守させるために提訴した者の解雇(L1144-3条)も禁止されている。法律上解雇を言い渡すことができないとされる解雇については、その規制は徹底しており、労働者の重大な非行による例外、あるいは行政機関による許可によって除外されることもない。

このほか、禁止される解雇に含まれるが、一定の例外を有する解雇として、以下のものがある。すなわち、妊産婦および産後の母性休暇(*congé de maternité*)期間中の女性は、原則として解雇することができないとされる。しかし、使用者は、妊娠とは関係のない労働者の重大な非行が存在する場合、また妊娠・出産とは関係のない理由により労働契約の継続が不可能な場合には、解雇権の行使が許される(L1225-4条)。労働者が労働災害または職業病に罹災・罹患した場合にも、同様の規制が適用される。すなわち、労災による労働契約の停止(*suspension du contrat*)期間中、使用者は、労災または疾病とは関係のない理由による労働者の重大な非行を立証したときのみ、労働契約の破棄が可能とされる(L1226-9条)。

(イ) 法律上明記されない、禁止される解雇

(ア)で述べた解雇の禁止を定める法律に、形式的には該当しない場合であっても、解雇が禁止される場合があるとされる。

第一に、労働契約または労働協約に挿入された、労働者に対し一定期間の雇用を保障する条項にもとづき、解雇が禁止される場合があるとされる。すなわち、こうした期間の間については、使用者は、(当該労働契約または労働協約上に規定される例外に該当する場合を除き)解雇権を有さないものとされる。

第二に、公序(*ordre public*)および基本的自由(*liberté fondamentale*)の尊重は、一般的に、解雇権を否定しうる。すなわち、使用者が、労働契約を一方的に解約することにより、公序ないし労働者の基本的自由を侵害することは禁止される。このような状況において言い渡された解雇は、現実かつ重大な事由のない解雇にとどまるものではなく、裁判官は、違法な(*illicite*)解雇の制裁を言い渡すものとされる²¹⁹。

²¹⁷ これらの者に対する解雇については、前掲注6・小山を参照。

²¹⁸ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.498.

²¹⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.499.

イ 禁止される解雇に対する制裁

禁止される解雇に対する制裁に関しては、伝統的に、制裁およびその効果の性格に関して、2つの問題が議論されてきた。第一に、禁止される解雇に違反した場合は、解雇無効の制裁をもたらすのかという問題であり、第二に、解雇無効の制裁は、いかなる効果を生じさせるのかという問題である。

(ア) 解雇無効の制裁に関する判例の変遷

解雇無効の制裁については、古くから判例によって生じており、当初、労働組合員などの保護されるべき労働者 (salarie protégé) に対する解雇に関して適用されていた²²⁰。その後、この独自の制裁は、多くの立法によって条文に明記され、これらの多くは、解雇を禁止するとともに、違反に対する制裁を解雇無効と規定している (L1132-4 条、L1134-4 条、L1144-3 条、L1152-3 条、L1153-4 条、L1225-5 条等)。

では、無効の制裁を定める明文の規定を欠くとき、裁判官は、解雇無効を言い渡すことができるのかという問題について、破毀院は、当初、たとえ違法な理由で解雇されたと判決されるとしても、解雇無効の制裁が法律によって規定されていないときには、現実かつ重大な事由のない解雇として扱われなければならないとした²²¹。しかし、その後判例は、破毀院社会部 1988 年 4 月 28 日判決で、無効の制裁を規定する条文が存在しない場合であっても、企業内外での意見表明権 (droit d'expression des opinion) のような、憲法上の権利に違反する解雇は、無効の制裁に服さなければならないことを初めて認める判断を示した²²²。破毀院は、この判決以降、基本的自由を侵害するあらゆる解雇は取り消され (annulé) なければならないと判示し、解雇無効の制裁を受ける領域を大きく広げている²²³。たとえば無効を規定する法文がない場合であっても、「危険な状況において労働者が適法に危険回避の権利を行使したこと理由としてなされた解雇は、無効である」²²⁴等としている。

(イ) 解雇無効にもとづく労働者の復職

フランスにおいては、伝統的に、解雇の無効が労働者の復職 (réintégration) をもたらすものではない、と解されてきた。復職の義務は、為す債務 (obligation de faire) であり、民法典 1142 条にもとづき、あらゆる為す債務は、債務者による不履行の場合、損害賠償によって解決するとされてきたのである。

その後、破毀院は、1972 年 6 月 14 日の Ravet Sol 判決²²⁵において、無効な解雇を被った労働者について復職そのものの履行を認めた。当初、この復職の効果は、被保護労働者に対す

²²⁰ Soc. 3 juin 1948, D. 1948. 51.

²²¹ Soc. 31 mars 1982, Dr. soc. 1983. 225.

²²² Soc. 28 avr. 1988, Bull. civ. V, n° 257.

²²³ Soc. 13 mars 2001, Dr. soc. 2001. 117.

²²⁴ Soc. 28 mai 2009, Dr. ouvrier 2009. 286.

²²⁵ Soc. 14 juin 1972, Bull. civ. V, n° 425.

る違法な解雇についてのみ認められていたが、その後、復職の効果はすべての労働者に認められることとなった。現在では、解雇が無効とされた場合、労働者は一般に復職の権利を有するものとされている²²⁶。

法律により禁止される解雇の多くは、たとえば集団的解雇手続の取消し、差別もしくは職業上の男女間の平等、またはスト権の行使を理由とする解雇のように、無効による復職を明文で規定している。もっとも、上述のとおり解雇は無効は一般に復職の権利をもたらすと解されていることから、労働者が復職を認められるためには、条文上、単に解雇が無効が定められていれば足り、復職について明文で規定されていることは要求されないものと解されている。たとえば、妊娠期間中の解雇を禁止する L1225-4 条は、復職の権利について明文で規定をしていないが、判例は妊娠期間中に違法に解雇された労働者は当然に復職の権利を有する²²⁷としている。

なお、無効な解雇については、法律上、損害賠償を受ける権利が明記されているものがある²²⁸。こうした法律上の規定は、それをもって復職の権利を妨げるものではないと解され、これらの法定の金銭的制裁は、あくまでも予備的または補完的なものでしかないとされる。すなわち、こうした金銭的制裁は、労働者が復職を請求しない場合には予備的に機能し、復職したとしても被った損害の全体が回復されないという場合には、補完的に機能するのである²²⁹。

解雇の無効に伴う復職は、使用者による解雇の言い渡しと、裁判所による解雇の取消し(annulation)、すなわち、解雇無効判決の言渡しとの間にどれだけの期間があっても(訴訟の経過によっては複数年を要することは珍しくない)、使用者を拘束するとされている²³⁰。また、事業譲渡が行なわれた場合にも、無効な解雇を言い渡した使用者に代わり、承継人への復職が課される²³¹。

(ウ) 労働者が復職した場合における損害の補償

急速審理裁判官が、解雇予告期間中に契約の維持を命じた場合を除き、被解雇労働者は、復職によって直ちに、当該解雇によって被った損害全てを回復することにはならない。すなわち、解雇がなされた日から復職の日までに失われた賃金相当額の利益の取扱いが問題となる²³²。

この、無効な解雇によって生じた損害については、労働者の復職とは別個に賠償されるべ

²²⁶ Soc. 30 avr. 2003, Bull. civ. V, n° 152.

²²⁷ Soc. 30 avr. 2003, préc.

²²⁸ L1225-71 条、L1225-28 条、L1225-35 条、L1225-69 条等。

²²⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.501.

²³⁰ Soc. 2 juin 1993, Dr. ouvrier 1993. 429.

²³¹ Soc. 13 juill. 1993, Dr. soc. 1993. 881.

²³² なお、フランスにおいては、ここで問題としている「解雇の無効」が判決されたとしても、それは、当該解雇が通告されてから(予告期間が満了してから)解雇無効が言い渡されるまでの期間について、労働契約が持続していたことを意味するものではない。すなわち、あくまでも解雇無効の判決の言渡し(および労働者の選択にもとづく復職の言い渡し)によって、労働契約関係がいわば「復活」するに過ぎないと解されている。したがって、日本のように解雇期間中の未払賃金のバック・ペイという構成がとられることはない。

きものと解されている。すなわち、解雇無効の場合、裁判官は一般に、「当該無効な解雇期間中に労働者が失った賃金相当額を上限として、解雇と復職との間に当該労働者が被った損害の総体に対応する額」の支払いを、使用者に対して命じることとされる²³³。なお、労働者がこの期間に社会保障機関等によって支払われる収入等を得ていた場合には、その収入は、原則として当該労働者が被った損害の賠償額から控除されると解されている²³⁴。ただし、判例は、ストライキを理由とするスト参加者の解雇の場合²³⁵、あるいは従業員代表委員について行政許可を得ずに行った解雇の場合²³⁶などにおいて、解雇期間中に労働者が賃金その他の代替収入を受領していたか否かを問題とせず、無効な解雇による離職と復職の間に労働者が得られたはずの賃金相当額の全額の支払いを命じている。

(エ) 労働者が復職しない場合における損害の補償

ここまで述べてきたように、解雇無効の場合、労働者は一般に復職を請求する権利を有するが、この復職の権利を行使しないことを選択することもできる。この場合、労働者は単に損害賠償の支払いを請求することができる。すなわち、解雇予告期間補償金、法律または協約所定の解雇補償金に加え、違法な解雇に伴う損害を賠償する補償金が上乘せされる。この補償金の額は、L1235-3 条所定の濫用的破棄補償金と同様、賃金 6 ヶ月分相当額を下回ることはない²³⁷とされ、これを上回る損害については、事実審裁判官の裁量によって補償金の額が決定される。

(4) 労働契約破棄の帰結—被解雇者が得られる権利

フランスにおいては、解雇、辞職、合意退職のいずれについても、「労働契約の破棄」として捉えられ、その効果についても、広義には「労働契約の破棄の帰結」としてとらえられる。むろん、狭義には、契約破棄の事由に応じてその効果は異なるが、ここでは労働者が解雇された場合に得られる権利を念頭に置きながら、労働契約が破棄される場合の効果について述べる。以下、解約の予告（ア）、金銭計算に関する規定（règlement des comptes）（イ）、および使用者により交付される証明書（ウ）の順で述べる。

ア 解約の予告（期間）

(ア) 労働契約の破棄の方法と解約予告

解約の予告（期間）（délai-congé）は、原則として、労働契約の破棄が一方の契約当事者による一方的な意思表示にもとづくものである場合にのみ存在する。具体的には、使用者によ

²³³ Soc. 3 juill. 2003 Bull. civ. V, n 214.

²³⁴ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.502.

²³⁵ Soc. 2 févr. 2006 n° 03-47. 481, RDT 2006. 42.

²³⁶ Soc. 10 oct. 2006 n° 04-47. 623, Bull. civ. V, n° 97.

²³⁷ Soc. 17 déc. 2002, Bull. civ. V, n° 390.

る解雇、ないし労働者による辞職の場合である²³⁸。

解約予告は、一般的に、契約が現に終了する前に、契約の相手方が必要な措置を取るためのものと考えられている²³⁹。すなわち、被解雇者は、新しい仕事を探すための時間を享受し、使用者は、他の労働者を探すためにまたは企業内の労働者間で仕事を再分配するために解約予告期間を用いるものと解されている。

これに対し、裁判上の解約 (résiliation judiciaire) および不可抗力 (force majeure) は、即時的な効果をもたらす。すなわち、不可抗力の出来事が生じたときまたは裁判官が解約を判決したときは、労働契約関係は直ちに終了する。(民法典にもとづくまたは労働法典上の) 合意解約の場合²⁴⁰についても、一般的には労働契約関係は直ちに終了すると解されている。ただし、契約当事者が、契約破棄の合意と実際の契約終了との間に解約予告期間を定めることは禁止されていない。

(イ) 解約予告 (予告期間) の規制

a 法律による規制

フランスにおいては、解約予告に関する法律上の規制は、解雇、引退措置、任意引退についてのみ存在し、辞職については最低予告期間を課す一般的な規定は存在していない。例外的に、ジャーナリストおよび外交商業代理人 (voyageur, représentant, placier ; VRP)²⁴¹のみ、辞職の予告に関する法律上の規定が設けられている²⁴²。

解雇の予告については、1958年2月19日の法律によりはじめて法律上の制度として定められ、同法は、解雇時につき1カ月の最低予告期間を制度化した。その後、1967年7月15日のオルドナンスにより、当該企業における勤続年数が2年以上である労働者については、解雇時最低予告期間が2カ月と定められている (L.1234-1条)。このほか、一定の職業等については、特別規定により特別な予告期間²⁴³が定められている。

²³⁸ このほか、任意引退や引退措置の場合にも、解約予告 (期間) が生じる。

²³⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.581.

²⁴⁰ フランスにおける合意解約のシステムについては、第2節において後述する。

²⁴¹ 以下、単に外交員という。被用者としての地位にある商業代理人で、自己の計算における商取引をおこなうことなく、1人または複数の使用者のために専らそれをなす者をいう。被用者としての地位にあることから、労働法典の適用を受ける「労働者」に該当するが、他方で、その独自の地位を考慮して、賃金、労働時間等について特別の規定が置かれている (L7311-1条以下)。

²⁴² ジャーナリストについてはL7112-2条 (勤続年数3年以下: 1ヶ月の予告期間、勤続年数3年超: 2ヶ月の予告期間)、外交員についてはL7313-9条 (入社後1年目: 1ヶ月、同2年目: 2ヶ月、同3年目以降: 3ヶ月) で規定。

²⁴³ ジャーナリストについてはL7112-2条、外交員についてはL7313-9条、辞職と同じ期間の予告期間が定められている。また、障害のある労働者についてはL5213-9条1項で、「L.1234-1条が定める期間の2倍かつ3ヶ月を超えない期間」と定められている。すなわち、障害のある労働者については、勤続年数2年未満の場合は2ヶ月、勤続年数2年以上の場合は3ヶ月の解雇予告期間が適用される。ただし、労働協約等においてこれを上回る期間が定められている場合には、この限りではない (L.5213-9条2項)。

b 法律以外の規制—労働協約・慣習

法律による規定のほか、フランスでは、産業別労働協約が、各産業部門および職種の必要性等に応じて、解約の予告期間を定めている²⁴⁴。

また、1958年法により解約予告についての一般的な規制が設けられる以前においては、「当該地域および当該職業において実施され」、かつ、事実審裁判官によって確認された慣習が、解約予告についての第一次的な法源として機能していた²⁴⁵。

もっとも、現在では、慣習は補完的性格を有するにとどまり、たとえ労働協約の規定が慣習に比べて不利であっても、労働協約が予告期間についての規定を有する場合には、当該慣習は適用されないとされる²⁴⁶。逆に、解雇予告期間に関する慣習が、法律上の規定と比べ、より長期間の予告期間を定めている、またはより低い勤続年数の要件を定めている等、労働者にとって有利であるときには、当該慣習が適用されることとなる（L1234-1条）。

c 労働契約による予告期間の設定

労働契約によって予告期間を定めることについては、限定的にのみ認められている。まず、たとえ解雇と辞職の相互的な予告期間を規定するものであったとしても、契約によって辞職の予告期間を定めることはできないとされている²⁴⁷。

他方、解雇の予告については、法律、労働協約または慣習に由来する予告期間を下回る予告期間、ならびにこれらが定める要件を上回る勤続年数は、労働契約によって定めることができないとされている（L1234-2条）。

すなわち、法律、労働協約または慣習にもとづく予告期間より有利な解雇予告期間に限り、労働契約によって定めることができるにとどまる。

(ウ) 解雇予告についての例外

(イ) で述べた解雇予告の規制は、当該企業における労働者の勤続年数 (a) および重大な非行 (b) という2つの場合について、例外が存在する。

a 労働者の勤続期間

解雇の法定予告期間は、同一の使用者のもとで従事した勤続期間が6ヵ月に達しているこ

²⁴⁴ 多くの産業部門において、解雇予告期間のみならず、辞職の予告期間についても合わせて規定しているのが一般的のようである。たとえば、銀行業においては、技術者 (technicien des métier de la banque) については、辞職の予告期間が1ヵ月、解雇の予告期間が勤続2年未満の場合は1ヵ月、勤続2年以上の場合は2ヵ月と定められ、管理職 (cadre) については、勤続年数を問わず、また辞職であるか解雇であるかを問わず、労働契約の解約予告期間が3ヵ月と定められている（労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労働協約システム—ドイツ・フランスの産業別協約 第2巻フランス編』（労働政策報告書 No.157-2）（2013年）（細川良執筆担当）109頁）。

²⁴⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.580.

²⁴⁶ Ibid.

²⁴⁷ Soc. 4 juin 1987, D. 1988. Somm. 103.

とが条件となっている（L1234-1）。この勤続期間の算定にあたっては、解雇通知書が労働者に提示された日までがその対象となる²⁴⁸。ただし、就労の初日から契約破棄の通知の日までの期間における非労働日は除かれる。L1234-8条は、その1項で「法律、労働協約、集団協定もしくは契約の規定または慣習により労働契約の停止を生じさせる状況は、L1234-1条第2号および第3号に規定される解約予告期間の決定にあたって評価される労働者の勤続年数を切断しない。」と定めており、職業上の疾病（maladie professionnelle）、労災（accident du travail）（L1226-7条）、産前産後休暇（congé maternité）（L1225-24条）、および有給休暇（congé payés）による労働の停止は、当該企業における勤続年数の算定を切断（リセット）することにはならない。もっとも、同条2項は、「停止期間は、解約予告期間の権利を享受するための要件となる勤続年数に算入されない。」と定めており、これらの法律ないし労働協約等による権利のもとづく休暇であったとしても、非労働日は、解雇予告期間の要件となる勤続年数の計算には算入されない。

このほか、2008年6月25日の法律により、試用期間中の労働契約の破棄については、労働者による破棄および使用者による破棄の双方について、配慮的予告期間（délai de prévenance）が制度化されている。

b 労働者の重大な非行

労働者の重大な非行（faute grave）を理由に解雇が言い渡されたとき、当該労働者は、予告期間の権利を有さない（L1234-1条）。

破毀院は、この「重大な非行」について、当初は「解雇予告期間の間、企業に当該労働者を維持しておくことが不可能となるような、労働契約または労働関係から生じる重大な義務違反となり、労働者に帰責事由が認められる1または複数の事実」と定義していた²⁴⁹。しかし、破毀院は、2007年の判決でこの定義を緩和する方向で修正している。すなわち、重大な非行とは、「当該企業における労働者の維持を不可能とする非行である。」²⁵⁰としている。

もっとも、その性質上、ただちに重大な非行と認められる非行の具体的な類型は、判例においても明らかとされていないのが実情である。結局のところ、解雇事由として使用者が主張した非行が重大な非行であるか否かは、個別の訴訟において裁判官が判断することとなっているとされる²⁵¹。とは言え、判例の蓄積を通じて、おおよそ以下のような整理がなされている。

(a) 「重大な非行」の決定

当該労働者の非行が、重大な非行に該当するか否かは、事実審裁判官が決定するものとさ

²⁴⁸ Soc. 5 juin 1996, RJS 7/96, n° 788.

²⁴⁹ Soc. 26 févr. 1991, Bull. civ. V, n° 97.

²⁵⁰ Soc. 27 sept. 2007, n° 06-43. 867, Bull. civ. V, n° 146.

²⁵¹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.584.

れる。労働協約、集団協定、就業規則 (reglement intérieur) または個別労働契約によって、特定の行為 (たとえば、無断欠勤等) を「重大な非行」と定めたとしても、当該条項はなんら強制力を有さず、裁判官を拘束することはない²⁵²。もっとも、事実審裁判官は、労働者が犯した非行が「重大な非行」であるか否かの性質決定を与える排他的権限を有しているとまではされていない。すなわち、破毀院は、事実審裁判官による性質決定に対する審査権限を根拠として²⁵³、事実審における「重大な非行」の該当性の判断のコントロールをしばしば行っている²⁵⁴。

(b) 「重大な非行」の対象

原則として、重大な非行を構成しうるのは、労働契約または労働関係から生じる義務違反の事実のみとされる。したがって、職業的性質を有さない非行、すなわち、労働時間外に犯された非行は、原則として、重大な非行とみなすことはできないと解されている²⁵⁵。判例は、かつて職務外の非行が「当事者の職務および企業に固有の目的を考慮して、当事者の行為がそれによって当該企業において問題を生じさせるとき」には、「重大な非行」と性質決定されることを認めていた²⁵⁶が、現在の破毀院は、労働者に帰責事由のある行為であっても、私生活に属する行為は非行を構成できないという立場を採用している²⁵⁷。もっとも、このことは、そうした事実が解雇の現実かつ重大な事由を構成することを妨げるものではない²⁵⁸。

(c) 「重大な非行」と評価される要素

労働者に帰責性のある事実が「重大な非行」を構成するには、労働者の退職を不可欠なものとする性質のものでなければならないとされる²⁵⁹。その論理的帰結として、予告期間に当該労働者に労務提供をさせた場合、使用者は、労働者の「重大な非行」を主張することができないと解されている²⁶⁰。たとえ、解雇を正当化する余地のあるあらゆる事実を確認するために解雇手続の実施を遅らせた場合であっても、使用者は同様に「重大な非行」を主張することができないとされる²⁶¹。ただし、このことは、手続きを完了するために必要な期間について、当該企業に労働者を留め置くことを認めない趣旨ではなく、この限りで、使用者は労働者の「重大な非行」を主張することが認められる²⁶²。このほか、使用者が任意に解雇予告手当補償金を支払ったという事実は、当該労働者が「重大な非行」を犯したことを主張する

²⁵² Soc. 17 déc. 1987, Cah. prud'h. 1988, n° 5, p.88.

²⁵³ 本報告書 22 頁 (特に、注 127) 参照。

²⁵⁴ Soc. 2 juill. 1992, RJS 10/92, n° 1089.

²⁵⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.585.

²⁵⁶ Soc. 20 nov. 1991, RJS 1/92, n° 3.

²⁵⁷ Soc. 16 déc. 1997, RJS 2/98, n° 141.

²⁵⁸ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.585.

²⁵⁹ Ibid.

²⁶⁰ Soc. 15 mai 1991, Bull. civ. V, n° 237.

²⁶¹ Soc. 22 oct. 1991, n° 90-40077.

²⁶² Soc. 19 juill. 1988, Cah. prud'h. 1989. 101.

権利を使用者から奪うものでないとされる²⁶³。

「重大な非行」であることを立証するのは、それを主張する側、すなわち使用者である。使用者は、解約予告の義務を負わないと主張する際には、労働者が「重大な非行」を犯したことを立証しなければならない²⁶⁴。

c 使用者による「重大な非行」

使用者が重大な非行を犯し、かつ、これを受けて労働者が労働契約を破棄しようとする事について、法律上の規定は存在しない。このような状況については、判例は、労働者による労働契約破棄の法的効果の確認（Prise d'acte de rupture「破棄確認」）により、解雇と同様の効果を生じさせることができるとしている。この場合、労働者は、予告手当補償金の権利を有することとされる。

（エ）解約予告期間の長さ

a 予告期間

労働法典は、当該企業において少なくとも6カ月の勤続年数を有する労働者について、解雇の最低予告期間を定めている。この期間は、当該労働者が同一の使用のもと6カ月以上2年未満の勤続であるときには1カ月である。そして、当該労働者が2年以上の勤続年数を有するときには、この期間は2カ月となる。また、労働協約、慣習または個別の労働契約により、予告期間を法定のものより長く設定することは可能とされる。

なお、労働者が辞職する場合の予告期間については、例外²⁶⁵を除き、法律による規定は存在せず、慣習または労働協約によつてのみ、これを定めることができるとされる²⁶⁶。

b 予告期間の起算点

予告期間の起算点は、解雇であるか辞職であるかを問わず、労働契約の破棄を相手方に通知する文書が提示された日とされる²⁶⁷。

ただし、解約通知書の提示日以降であれば、労働協約、慣習または個別の労働契約により、異なる起算点を定めることができるとされる。たとえば、解約通知書を提示した日の翌月1日と規定すること等が認められている²⁶⁸。

逆に、労働協約、慣習または個別の労働契約により、解雇通知書が労働者に提示される日

²⁶³ Soc. 8 janv. 1997, D. 1997. IR. 36.

²⁶⁴ Soc. 21 nov. 1984, Cah. prud'h. 1985, n° 7, p. 140.

²⁶⁵ 解雇の予告期間と同様、ジャーナリスト（L7112-2条）および外交員（L7313-9条）については法律による特別の定めがある。このほか、妊娠の診断を受けた労働者は、労働協約等における辞職の際の予告期間の定めにかかわらず、予告なしに労働契約を解約する（辞職する）ことができるとされている（L.1225-34条）。

²⁶⁶ Soc. 3 févr. 1993, RJS 3/93, n° 337.

²⁶⁷ Soc. 23 oct. 1980, Bull. civ. V, n° 774.

²⁶⁸ Soc. 9 févr. 1978, Bull. civ. V, n° 96.

以前に、予告期間の起算点を設定することは認められないとされる²⁶⁹。

c 予告期間満了日の繰り下げ（中断）と延長

予告期間は、原則として、中断および中止が生じることはないとされている²⁷⁰。予告期間中に傷病が生じた場合²⁷¹、また、予告期間中にストライキが生じた場合²⁷²であっても、予告期間の満了日が繰り下げられることはない。第一の例外は、予告期間中に労働災害が生じた場合である²⁷³。第二の例外は有給休暇に関するものであり、判例は、労働契約の破棄が有給休暇期間中に通知されたときには、予告期間は休暇の終了時から開始されるとしている²⁷⁴。また、すでに有給休暇の取得日が決定されていたにもかかわらず解雇が通知された場合、または両当事者が休暇を考慮して予告期間の満了日を繰り下げることについて合意した場合についても、予告期間の中断が認められている²⁷⁵。

これに対し、使用者と労働者が予告期間の延長を合意することは認められている²⁷⁶。

イ 解雇に伴う金銭計算に関する規制

(ア) 使用者により支払われる金銭

フランスにおいては、使用者が労働者を解雇する場合、それが適法なものであるか違法なものであるかにかかわらず、解雇補償金の支払いが法律によって義務付けられている。なお、以下に述べる解雇補償金の支払いに加え、解雇が現実かつ重大な事由がない場合には、既に述べたように濫用的破棄補償金の支払いが命じられ、このほかにも、期間の定めのある労働契約の中途解約については、中途解約補償金が、また予告期間を与えない場合には解雇予告補償金が生じる等、労働契約の解約の状況に応じて、さまざまな金銭の支払いが義務付けられている。

a 法定解雇補償金 (indémnité légale de licenciement)

(a) 沿革

法定解雇補償金は、1967年7月13日のオルドナンス²⁷⁷によってはじめて法的な制度として規定された。このオルドナンスは、労働者にとってより有利な労働協約の定めがない場合に限り、2年間の連続する勤続年数を有する労働者に対する法定解雇補償金の最低水準を定めたものである。その後、解雇に関する一般的な法制度を立法化した1973年法においては、解

²⁶⁹ Soc. 3 oct. 1979, Bull. civ. V, n° 670.

²⁷⁰ Soc. 21 janv. 2003 n° 01-40. 529, Bull. civ. V, n° 978.

²⁷¹ Soc. 6 nov. 1975, Bull. civ. V, n° 516.

²⁷² Soc. 3 oct. 1968, ull. civ. V, n° 509.

²⁷³ Soc. 18 juill. 1996, Dr. soc. 1996. 982.

²⁷⁴ Soc. 10 déc. 1986, ull. civ. V, n° 580.

²⁷⁵ Soc. 22 juin 1994, RJS 8-9/94, n° 978.

²⁷⁶ Soc. 14 janv. 1984, Liaisons soc., lég. soc. n° 5491, p.3.

²⁷⁷ オルドナンスについては、注11参照。

雇補償金についての改革は行なわれなかったが、その後、1974年9月19日のデクレ (décret)²⁷⁸ による補償金の額の引き上げ、月給化に関する全国職協定により、解雇補償金の額は徐々に引き上げられていった。また、2002年1月17日の法律により、人的理由による解雇であるか経済的理由による解雇かに応じて、補償金の額が異なるものとされた。しかし、労働市場の現代化に関する2008年6月25日の法律により、この解雇事由に応じた区別はなくなっている。

(b) 法的性質

解雇補償金の法的性質について、判例は、伝統的に、それが労務提供の対価ではなく、賃金にあたらぬと解している。したがって、解雇補償金は、社会保障税の源泉徴収の対象とならず²⁷⁹、賃金に関する時効²⁸⁰および相殺 (compensation) に関する規定の対象とならず²⁸¹、失業保険手当 (allocation chômage) との併給が可能²⁸²とされている。

現在の行政も同様の立場を採用しており、法定解雇補償金については課税対象とならない。

(c) 支給要件

第一に、解雇補償金は、期間の定めのない労働契約についてのみ支払いの対象となる。このことは、フランスの解雇法制を確立した1973年法の制定時から維持されている。これに対し、期間の定めのある労働契約の労働者は、一定の条件のもとで契約満了補償金 (indemnité de fin de contrat) と呼称される補償金の権利を有するほか、中途解約の場合には、中途解約補償金の支払いがなされることがある。

第二に、解雇補償金は、その名称のとおり、解雇の場合にしか認められず、労働者による自発的な辞職、または不可抗力による労働契約の破棄等の場合には認められない。ただし、一定の場合、退職補償金 (indemnité de départ) と呼ばれる類似の補償金が支払われる場合がある。

第三に、解雇補償金の支給を受けるには、同一の使用者のもとで1年以上の中断のない勤続が必要とされている。解雇補償金の権利は、解雇が通知された日に生じるものとされ²⁸³、よって勤続年数は解雇の通知日までを基準に算定される²⁸⁴。

²⁷⁸ 共和国大統領または首相によって署名された、一般的効力を有するまたは個別的効力を有する執行的決定。フランス第5共和制においては、国会の立法権限に属する法律事項 (domaine de la loi) と行政の立法権限に属する行政立法事項 (domaine du règlement) が二分されている。そして、法律事項に関しては、政府は法律による委任または施行に必要な細目を定めるためにデクレにより行政立法を定め、行政立法事項については、独立してデクレにより行政立法を定めることとなっている (前掲注11・中村ほか監訳140頁、同山口144頁、同滝沢136頁以下参照)。

²⁷⁹ Soc. 27 nov. 1985, Bull. civ. V, n° 564.

²⁸⁰ Soc. 20 oct. 1988, Dr. soc. 1989. 132.

²⁸¹ Soc. 23 juin 1988, Dr. soc. 1989. 131.

²⁸² Soc. 6 mai 1982, Bull. civ. V, n° 290.

²⁸³ Soc. 26 oct. 1999, RJS 12/99 n° 1459.

²⁸⁴ Soc. 25 nov. 1997, Dr. soc. 1998. 84.

第四に、労働者は、解雇通知を受ける以前²⁸⁵に重大な非行または特別に重大な非行 (faute lourde) を犯した場合には、解雇補償金の権利を失う。解雇補償金の権利を剥奪する重大な非行がいかなるものであるかについては、予告期間の権利を剥奪する重大な非行と同様のものと解されている²⁸⁶。

(d) 解雇補償金の額

解雇補償金の額は、以下の要素に応じて決定される。

第一に、付随的な賃金も含めた²⁸⁷、賃金の総額である。L1234-9 条 2 項は、「解雇補償金の計算基礎は、労働者が労働契約の破棄以前に得ていた額面の（税引前の）報酬によって決定される。解雇補償金の額および計算態様は、行政規則によって定められる。」と規定しており、行政規則 (réglementaire) では、解雇補償金の計算の基礎となる賃金は、解雇前の直近 12 ヶ月分の報酬の総額の 12 分の 1 であると定められている (R1234-4 条)。

第二に、当該企業における勤続年数である。L1234-11 条 1 項は、「法律、労働協約、集団協定もしくは契約の規定または慣習により労働契約の停止を生じさせる状況は、解雇補償金に対する権利の決定にあたって評価される労働者の勤続年数を切断しない。」と規定しており、各種の事由に基づく労働契約の停止は、勤続年数を切断 (リセット) するものではない。しかし、同条 2 項が「もっとも、停止期間は、解雇補償金の権利を享受するための要件となる勤続年数に算入されない。」と規定するとおり、この停止期間は、勤続年数の計算には算入されない。

解雇補償金の額は、勤続年数 1 年ごとに 1 ヶ月あたりの賃金の 1/5 を下回ることはできず、さらに 10 年を超える勤続年数 1 年ごとに、15 分の 2 ヶ月が加算される。勤続年数の算定につき余りが出る部分については、勤続月数に比例して計算される²⁸⁸。

第三に、一部の職業については、その特殊性を考慮して、解雇補償金についての特別な定めが存在する。たとえば、ジャーナリストについては、勤続年数 1 年あたり賃金 1 ヶ月分相当額を下回ることができないとされ、その上限は賃金 15 ヶ月分相当額とされる (L.7112-3 条)²⁸⁹。

²⁸⁵ Soc. 3 juill. 1990, Bull. civ. V, n° 333.

²⁸⁶ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.599.

²⁸⁷ Soc. 16 févr. 1989, RJS 3/89, n° 221.

²⁸⁸ なお、2002 年 1 月 17 日の法律により、人的理由による解雇であるか経済的理由による解雇かに応じて、補償金の額を異なるものとされたが、労働市場の現代化に関する 2008 年 6 月 25 日の法律により、この解雇事由に応じた区別はふたたびなくなっている。

²⁸⁹ また、勤続年数が 15 年を超える者については、仲裁委員会 (commission arbitrale) により解雇補償金の額が決定される (L.7112-4 条)。

b 協約または契約で定める解雇補償金

(a) 労働者に有利な条項の適法性－有利原則の適用

労働協約または労働契約は、法定の解雇補償金よりも支給条件が労働者にとってより有利である、あるいはその額が法定解雇補償金を上回る解雇補償金については、これを規定することができる。フランス労働法の伝統である、有利原則の適用によるものである。具体的には、労働協約または労働契約による解雇補償金の定めにより、勤続年数の要件を廃止すること、あるいは労働者が重大な非行を犯した場合にも当該労働者に解雇補償金が支払う旨を規定することができる²⁹⁰。また、労働協約または個別労働契約により、解雇補償金の額を決定するために法律で定められた率（割合）よりも高い率（割合）を定めることも可能である。

(b) 協約または契約で定める補償金の法的性質

協約または労働契約で定める解雇補償金は、原則としては、法定解雇補償金と同様に、賃金的性格を有さないものと解されているようである。すなわち、賃金とは異なり、差押えおよび譲渡が可能（saisissable et cessible）とされており、賃金債権の5年の時効には服さず、労働法典 L3253-1 条所定の特別先取特権（superprivilege）の対象とならないとされている²⁹¹。

他方で、協約および労働契約で定める解雇補償金は、法定解雇補償金とは異なり、税（impôt）および社会保障税（cotisation）の対象とされている²⁹²。

(c) 裁判官による解雇補償金の額の変更

労働協約によって解雇補償金が定められているとき、裁判官は、その額を減額することができないと解されている²⁹³。

これに対し、個別労働契約によって定める解雇補償金については、労働者の被った損害に鑑み、その額が過剰であると判断する場合には、裁判官はその額を減額することができる²⁹⁴。判例は、過怠約款（clause pénale）に関する民法典 1152 条を援用して契約上の解雇補償金を減額するという解釈を採用しているが、この解釈に対しては、過怠約款とは、契約の一方当事者が契約上の義務を遵守しないとき、損害賠償の趣旨で用いられるものであるのに対し、使用者による労働者の解雇は、単に期間の定めのない労働契約の解約という権利を行使しているにすぎないので、義務の不履行が問題となる過怠約款とは状況が異なるとする批判もある²⁹⁵。

²⁹⁰ Soc. 4 juill. 1990, Bull. civ. V, n° 347.

²⁹¹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.600.

²⁹² Ibid.

²⁹³ Soc. 14 mai 1987, Bull. civ. V, n° 320.

²⁹⁴ Soc. 22 juin 2011, n° 09-68762, RJS 10/11, n° 788.

²⁹⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.601.

(イ) 賃金清算確認書²⁹⁶

賃金清算確認書 (recu pour solde de tout compt) とは、労働契約の終了に際して、使用者によって支払われる金銭を記録する書面である。その一義的な意味は、労働者がこれに署名することで、文書に記載された金銭が、債務の支払いとして使用者から労働者に支払われたことを労働者が認めたことを証明する、いわば「領収書」としての機能である。

ところが、賃金清算確認書については、その第二の機能について、議論を呼んできた。それは、賃金清算確認書の交付によって、労働者と使用者間での「賃金清算」が確認され、使用者がもはや労働者に対して一切の債務を負わないことを労働者が認めたことになるかという問題である。言い換えれば、賃金清算確認書において使用者が提示した額に同意し、署名することにより、労働者は、自身が使用者に対して有する債権がその額であると認めたとはいえるか、ひいては、賃金清算確認書が、使用者にとって労働者に対する一切の債務を弁済する効果を有するものであるかという問題が議論されてきた。

この点、当初の立法は、第一に、賃金清算確認書は一定の要件が満たされた場合に限り弁済の効果を有すること、第二に、労働者は賃金清算確認書の内容につき2ヶ月間の不服申立期間を有することを定めていた。すなわち、労働者が上記期間内に不服申立てをした場合、賃金清算確認書は、その弁済の効果を失うこととされていたのである。裏を返せば、この期間を経過した後は、労働者は、原則として、労働契約の履行として、または労働契約破棄を理由に使用者に対して金銭の支払いを求める訴訟を裁判所に提起することができないこととされていた。

しかし、賃金清算確認書に対する署名を理由とした労働者からの請求の却下の是非、賃金清算確認書の有効性、不服申立ての有効性、および弁済の効果の範囲に関する紛争が絶えないことから、2002年1月17日の社会現代化法により、賃金清算確認書による弁済の効果は廃止された。これにより、賃金清算確認書は、単にそこに記載された額が支払われた事実を確認する効果しか有さず、「領収書」としての効果のみとなった。

ところが、労働市場の現代化に関する2008年6月25日の法律は、ふたたび、賃金清算確認書による弁済の効果を復活させている。現行のL1234-20条第2項は「賃金清算確認書は、署名から6か月以内に異議を申し立てることができるが、その期間が過ぎると、賃金清算確認書に記載された金額について使用者に対する消滅効を生じさせる。」と規定している。すなわち、賃金清算確認書につき、これに署名がなされてから6ヵ月以内に不服申立てがなされなかった場合、賃金清算確認書に記載された事項（たとえば、未払賃金、解雇予告補償金等）については²⁹⁷、そこに記載された金額で使用者による弁済がなされたという効果を生じるこ

²⁹⁶ v. J. Savatier, Le recu pour solde de tout compte. Chronique jurisprudence, Dr. soc. 1989. 829 ; I. Vacarie, La renonciation du salarié, Dr. soc. 1990. 757 ; A. Philbert, Le recu pour solde de tout compte. Réflexions sur une évolution jurisprudentielle, CSB 1995. 95.

²⁹⁷ 他方、当該解雇の有効性について労働者が争い、不当解雇と判決された結果として生じる不当解雇補償金のように、解雇の時点で賃金清算確認書に項目として記載することができない性質の金銭については、賃金清

ととなる。

ウ 使用者によって交付される証明書

(ア) 労働証明書

a 意義

労働契約の終了に際しては、使用者は、労働者に対して労働証明書 (certificat de travail) を交付しなければならない。すなわち、L1234-19 条は、「労働契約の終了時に、使用者は、行政規則によって内容が決定される証明書を労働者に対して交付する。」(傍点引用者) と規定しており、労働関係の終了事由にかかわらず、また、契約の性質いかんにかかわらず、労働者が退職する際には、使用者は労働証明書を交付する義務があるとされる。

労働証明書は、取り立てに親しむ (quérable) ものであるとされ、持参すべき (portable) ものではないとされる。よって、労働者は、使用者のもとに労働証明書を取りに行かなければならない。これに対し、使用者が労働証明書の作成を拒否するときには、労働者は、労働裁判所に対して申立てを行うこととなる。労働裁判所の調停部 (bureau de conciliation) は、罰金強制のもと (sous astreinte)、使用者が労働証明書を交付すべき旨の判決を言い渡すことができる (R1454-14 条)。この場合、使用者は、遅滞 (mise en demeure) の状態におかれ、労働証明書を持参すべきものとされる²⁹⁸。

b 記載内容

D1234-6 条は、労働証明書の記載内容について、入社日および退職日、仕事の性質、また必要に応じて、従事してきた複数の仕事、およびこれらの仕事がなされた期間を「排他的に (exclusivement)」含む旨を規定している。

したがって、使用者は、法定記載事項とは異なる記載を一方的に行うことはできない。とりわけ、競業避止条項を記載することは、労働者が同意していない場合には禁止される²⁹⁹。ただし、このことは、労働証明書の交付により、労働者が使用者に対するあらゆる義務から解放されることを意味するものではない³⁰⁰。すなわち、使用者が、競争避止条項³⁰¹または研修費用返還 (dédit-formation) 条項の利益を放棄すること³⁰²も意味しない。労働証明書は、単に、第三者に対して労働契約の履行に関する義務が終了したことを知らせる趣旨のものである。

算確認書にかかる 6 ヶ月の事項の経過後も、労働者がこれを請求することが可能となる余地がある。

²⁹⁸ Soc. 12 nov. 2002, RJS 2/03, n° 186.

²⁹⁹ Soc. 4 mars 1992, RJS 4/92, n° 442.

³⁰⁰ Soc. 10 nov. 1993, RJS 12/93, n° 1199.

³⁰¹ Soc. 13 déc. 1995, CSB n° 78, B. 51.

³⁰² Soc. 4 juill. 2001, RJS 10/01, n° 1137.

(イ) 失業保険運営機関用証明書

a 意義

労働契約の期間満了または破棄に際して、使用者は、失業保険運営機関（organismes gestionnaires de l'assurance chômage）に提出するための文書を労働者に交付しなければならないとされる。

この文書は、労働者の退職に際し、労働者によって履行された労働の期間および支払われていた報酬を証明するものである。この文書は、労働契約の破棄理由（辞職、経済的理由による解雇、人的理由による解雇、破棄確認³⁰³）を記載しなければならないとされる。ただし、人的理由による解雇に際して、解雇の具体的な理由を詳述する必要はない。

この証明書は、失業保険運営機関に向けられた一種の証明書類でしかなく、その記載が法律上の権利義務を生み出す効果はないとされる³⁰⁴。

b 制裁

使用者が提供した失業保険運営機関提出用の証明書の記載に誤りがあったことにより、労働者が通常であれば請求できた失業手当を受給することができなかつたとき、または失業手当の受給額が減少したとき、労働者は、被った損害について使用者に対し賠償金を請求することができる³⁰⁵。

また、使用者による証明書の交付の遅滞により、労働者への手当の支払いが遅滞したときには、労働者は、被った経済的損害について、使用者に賠償を請求することができる³⁰⁶。

このほか、刑事罰も規定されており、使用者は、失業保険運営機関提出用証明書の交付に関する規則に違反した場合、第 5 級の違警罪（contravention）について規定される罰金刑を受けるとされる（R5429-1 条）。

3 経済的理由による解雇

他の EU 諸国と同様、現在のフランスにおいては、経済的理由による解雇については、（2 で述べたように、実体的要件としては人的理由による解雇と同様の「現実かつ重大な事由」という要件が適用されるものの）独自の手続的要件が課されている。そこで、ここでは経済的理由による解雇についての現在における法制度の概要を述べる。

まず、フランスにおける経済的解雇にかかる規制の沿革を示し（1）、続いて、経済的解雇にかかる規制の適用範囲とその類型を示す（2）。経済的解雇の類型は、フランスにおいては、個別的経済的解雇および集团的経済的解雇に区分され、後者はさらに小規模集团的解雇および大規模集团的解雇に分類される。続いて、経済的解雇にかかる主要な手続規制を検討

³⁰³ Soc. 27 sept. 2006, n° 05-40. 414, RDI 2007. 26.

³⁰⁴ Soc. 22 févr. 2000, RJS 4/2000, n° 405.

³⁰⁵ Soc. 19 mai 1998, RJS 7/98, n° 865.

³⁰⁶ Soc. 20 janv. 1999, RJS 3/99, n° 369.

する。ここでは、まず個々の労働者に対してなされるべきとされる手続きについて述べ(3)、続いて、従業員を代表する者 (représentant de personnel)³⁰⁷との協議³⁰⁸を中心とした集団的手続について述べる(4)。そして、経済的解雇についての不服申立手続の方法および法違反の際の制裁について述べ(5)、最後に、補足として、2013年の法改正の概要を述べる(6)³⁰⁹。

(1) 沿革

ア 1975年法による経済的解雇法制制定までの状況

フランスにおける経済的理由による解雇は、現在でこそ後述するような独自の制度を形成しているが、伝統的には、特別な法規制の対象だったわけではない。1(1)で述べたように、フランス民法典の伝統的理解にもとづいて使用者に認められた、期間の定めのない労働契約にかかる一方的解約権の裁量的性格を前提とすれば、解雇理由が経済的理由によるものであるか否かは重要な問題とはならないためである。また、経済的解雇が、複数の労働者が同時に解雇される集団的解雇の性質を帯びるものであっても、それは契約法の側面から見れば、個別解雇の集合でしかなく、被解雇労働者は、個別解雇について認められる保障しか受けられないことになる。フランスの破産院は、伝統的には、このような解釈を貫いていた³¹⁰。

「経済的理由による解雇」という概念が、判例において初めて登場したのは、雇用統制に関する1945年5月24日のオルドナンスの適用に関する行政事件であるとされている。コンセイユ・デタ (Conseil d'État)³¹¹は、「あらゆる解雇について行政による事前許可を要する」と定めた同オルドナンス所定の解雇の要件について、こうした統制は、当該オルドナンスの目的に照らし、経済的理由による解雇についてのみ対象となるものであって、人的理由による解雇は司法裁判所³¹²の管轄権にのみ属すると判断している³¹³。

その後、経済的解雇にかかる企業内の手続規制の端緒となったのは、企業委員会 (comité

³⁰⁷ 従業員を代表する者とは、企業において従業員によって選挙で選ばれる代表者を意味する講学上の用語。狭義には、企業委員会委員および従業員代表委員のことをいう（広義には、組合代表委員等もこれに含めて述べる場合があるが、厳密には、組合代表委員は企業内において組合支部を代表する者であって、従業員を代表する者とは異なる）。

³⁰⁸ 後に詳述するように、フランスの経済的解雇にかかる集団的手続において従業員を代表する者（企業委員会ないし従業員代表委員等）が関与する手続きにおいては、情報提供 (information) および諮問 (consultation) がその中心をなす。なお、'consultation'の訳語については、本報告書では、労働組合との「交渉 (négociation)」との区別を明確にはかる趣旨から、従業員を代表する者に対する法定の手続きとしての consultation については、以下、原則として「諮問」との訳語をあてることとする。他方、(場合によっては労働組合との交渉 (négociation) も含むような) より包括的な概念については、「協議」の語を当てることがある。

³⁰⁹ (1)～(5)においても、必要に応じて、2013年法による改正の内容には適宜言及する。

³¹⁰ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.503.

³¹¹ コンセイユ・デタ (Conseil d'État) は、行政系統の最高裁判所であり、裁判権限と行政権限を併せもつ。「国務院」との訳語があてられることもあるが、近時は「コンセイユ・デタ」との表記が一般的である（参考：前掲注11・中村ほか監訳107頁、同山口112頁、同滝沢200頁以下）

³¹² フランスにおいては、司法権に属する司法裁判所と、執行権に属する行政裁判所との2つの裁判系統が存在する、いわゆる二元的裁判制度を採用している。司法裁判所における最上級審が破産院であり、行政裁判所における最上級審がコンセイユ・デタとなる（フランスの裁判制度の概要については、前掲注11・滝沢179頁以下等を参照）。

³¹³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.503..

d'entreprise)³¹⁴の改革に関する1966年6月18日の法律であり、同法律は、企業委員会が、人員削減計画の際に意見を述べることを規定している。さらに、1969年には、雇用の安定に関する全国職際協定³¹⁵ ³¹⁶が締結された。同協定は、経済的理由による集団的解雇について、企業委員会への諮問内容を規定するとともに、企業委員会が諮問を受ける日と企業長(chef d'entreprise)が労働者に対して解雇を通知する日との間に、一定以上の期間を設けることを課すものであった。

経済的理由による集団的解雇について、独自の法制度を設けることが鮮明となったのは、2で繰り返し言及した、現行のフランス解雇法制を形成した1973年法である。同法律は、経済的理由による解雇は独自の法制度に服するものとし、同法律が新たに創設した解雇手続および現実かつ重大な事由を欠く場合に課される制裁の適用範囲から切り離れた。そして、経済的事由による解雇に関する1975年1月3日の法律³¹⁷によって、経済的理由による解雇に固有の法制度が整備された。同法律は、従業員を代表する者に対する諮問を制度化し、また、解雇に関する行政許可(制)を創設した³¹⁸。

イ 1975年法以降の変遷

1975年法により、経済的解雇に関する法制度が確立されるに至ったものの、同法の確立した制度は多くの問題に直面することとなった³¹⁹。特に、使用者側からは、手続きに要する期間が長すぎるという批判が非常に多くなされ、特に解雇の実施を可能とするための行政許可制に批判が集中した。また、この行政による許可制は、法理論上、また訴訟実務上も、司法裁判所と行政裁判所との管轄権限という複雑な問題を引き起こすこととなった³²⁰。

こうした状況を受け、1986年10月20日の全国職際協定が締結され、従業員を代表する者に対する諮問手続は維持されたものの、行政許可制については、1986年7月3日の法律および1986年12月30日の法律によって完全に廃止されることとなった。

フランスにおける経済的解雇法制に関する最も重要な改正の1つが、1989年8月2日の法律による改正である。同法律は、経営の悪化した企業にあつて、労働者の雇用の維持、または、職種転換、職業教育あるいは新たな雇用を探すことを支援することを通じて退職による

³¹⁴ 企業委員会 (comité d'entreprise) とは、50人以上の従業員を有する企業において、企業長、および従業員から選出された代表によって組織される機関をいう。従業員から選出された代表者を企業の管理運営等に参加させることを目的としており、企業活動の経済的・財政的事項に関する情報提供および諮問を受ける権利、および福利厚生事項について審議し、決定ないし提案する権限を有する(参考：前掲注11・中村ほか監訳85頁、同山口88頁)。

³¹⁵ accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi

³¹⁶ 全国職際協定とは、労使のナショナルセンター(労働組合：CGT、CFDT、FO、CFE-CGC、CFTC、使用者団体：Medef、CGPME)によって締結される労使協定であり、産業部門を越えて全国レベルで適用される協定のこと。しばしば、ANIと略されることがある。

³¹⁷ la loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique

³¹⁸ 1975年法については、J. Péliissier, Les licenciements pour motif économique, D. 1975 Chron. 135 参照。

³¹⁹ J.-J. Dupeyroux, <<Deux lois ne font pas une législation cohérente>>, Le Monde, 18 févr. 1975.

³²⁰ 解雇の許可を行政機関がおこなう以上、当該許可または拒否に対しては、行政裁判所に対する不服申立ての対象となり、そこでの争訟が長期化する自体が頻発したようである。

不利益を緩和することを目的とする「社会計画 (plan social)」の創設によって、解雇の正当性を手続的に規制することを主な内容としている。この社会計画は、2002年改正により、雇用保護計画(plan sauvegarde d'emploi)に変更されたが、現在でもなお、フランスにおける集団的経済的解雇にかかる手続きの中心となっている。1989年法のもう1つの重要な改正点として、職業転換協定(convention de conversion)の創設が挙げられる。これは、被解雇労働者が対象となり、一定期間について補償金および再就職の支援を受けられるというものであり、幾度かの修正および名称の変更を経ているものの、その基本的な仕組みは現在も維持されている。

続いて、1993年1月27日の法律は、労働者の再配置を促進する新たな措置を導入した。すなわち、同法律は、労働者の再配置計画について従業員を代表する者に諮問をしなかった場合に、使用者によってなされた解雇手続を無効とみなすこととした(旧L321-4-1条)。また、労働監督官 (inspection du travail) に、社会計画の不存在を確認する権限を与えている(L321-7条第3項)。さらに、2002年1月17日の労使関係現代化法は、労働担当行政機関および従業員を代表する者の役割を強化するとともに、再配置休暇 (congé de reclassement) を制度化した。同法律は、経済的解雇の正当化事由の制限も試みたが、この点については、憲法院 (conseil constitutionnel) ³²¹によって違憲とされた³²²。

2002年法以降については、経済的解雇についての改正は、漸進的ではあるものの、手続きを緩やかにする方向に向かったと評価されている³²³。まず、2003年1月3日の法律から2005年1月18日の法律にかけて、一連の改正が行われた。すなわち、2003年法は、2002年法で導入された規定の一部を停止するとともに、「方式協定 (accords de méthode)」と呼ばれる企業別協定を通じて、従業員を代表する者への諮問手続の方法を簡易化することを可能とした。そして、続く2005年1月18日の法律は、2003年に停止されていた2002年法の規定の一部を、正式に廃止した。また2005年法は、団体交渉による適用除外の可能性を広げたほか、個別労働契約の変更を通じた企業再構築の場合に義務付けられる手続きの時期の後ろ倒し、使用者の手続違背に対する不服申立て期間の短縮、および一定の違法解雇に対して課される制裁の限定等をおこなっている。

2005年法以降、個別再配置契約および職業転換契約 (contrat de transition professionnelle) に代わって職業キャリア安定化契約 (contrat de sécurisation professionnelle) を制度化した2011

³²¹ 1958年の第5共和制憲法典で新設された機関。司法権にも執行権にも属しない機関であるが、憲法に違反する法律の効力を正面から否定する点において、真の憲法裁判所の性格を有するとされる。立法権を掣肘する機関の一環として位置付けられ、憲法院による法律の憲法適合性審査は、議会による法律の内容の確定後、大統領が審署して執行力を付与するまでの審署期間 (délai de promulgation) において、大統領、首相、両院議長、ないし両院の60名以上の議員による提訴を受けておこなわれるとされていた。このように、フランスにおける違憲立法審査は、事前審査のみを採用していたが、国民の権利を救済する手段として十分とはいえないという批判もあり、2008年に、司法、行政両系列の裁判所が違憲の疑いがあると考えられる場合には憲法院に先決問題として移送する旨を定める憲法改正が成立している(参考：前掲注11・中村ほか監訳106頁、同山口112頁、同滝沢209頁以下)。

³²² Cons. const. 12 janv. 2002, n° 2002-455, DC, JO 18 janv. 2002.

³²³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.505.

年7月28日の法律を除き、経済的解雇に関する大幅な改正は途絶えていたが、2013年になって重要な改正が行われている。

2013年の経済的解雇に関する法改正は、2013年1月11日の全国職協定にもとづき、2013年6月14日の法律によって行なわれた³²⁴。同法律は、経済的解雇に関する法改正のみならず、多様な内容を含むものであるが、経済的解雇法制の観点から見た場合には、解雇回避のための手段の整備、および経済的解雇にかかる手続きの迅速化の2つが、主な内容であるとされている³²⁵。2013年法による改正の具体的な内容については後述するが、手続面の改正に加え、解雇計画そのものの取消しを行なう手段であった、雇用保護計画にかかる手続きの不備を理由とする不服申立ての期間の短縮が行われたこと、雇用保護計画の有効性を判断する管轄権が行政裁判所に移され、司法裁判所は、原則として雇用救済手続の策定を前提とした解雇の正当性について判断する管轄権のみを有するものとなったことで、訴訟実務への影響が予想されている³²⁶。

また、2013年法の特徴としては、(近年のフランスにおける他の法改正と同様に) 団体交渉および労働協約・集団協定の締結を通じた適用除外、伝統的な契約理論に対する例外の創設がその手段として用いられていることも指摘されている³²⁷。

もっとも、他の加盟国と同様、フランスにおいても、経済的解雇については、1998年7月20日のEC指令59号(およびILO第158号条約)による規制を受けることから、その枠組そのものは変更されていないといえる。

(2) 「経済的理由による解雇」の概念、およびその類型

これまで述べてきたように、フランスにおいては、経済的解雇につき、独自の手続規制が加重されることとなっている。そこで、そもそもこの手続規制が加重される「経済的解雇」の範囲について検討する(ア)。また、フランスにおいては、経済的解雇の規模に応じて適用されるルールが異なることから、その類型について検討する(イ)。もっとも、これらの類型のうち、重要なものとされているのは、経済的理由による集団的大規模解雇(*grand licenciement économique collectif*)である。

ア 「経済的理由による解雇」の概念

(ア) 法律による定義

労働法典L1233-3条は、経済的理由による解雇の定義について「労働者本人とは無関係の(*non inhérent à la personne du salarié*)、特に、経営難(*difficulté économique*)または技術革新

³²⁴ 同改正については、A. Fabre, *Le licenciement économique et l'objectif de sécurisation*, RDT 2013. 184 ; F. Géa, *Le droit du licenciement économique a l'épreuve de la sécurisation de l'emploi*, Dr. soc. 2013. 210 ; *Les grands licenciements collectifs dans l'ordre administrative*, RDF 2013, 261 等を参照。

³²⁵ G. Auzero et E. Dockès, *op. cit.*, p.505.

³²⁶ v. G. Auzero et E. Dockès, *op. cit.*, p.506.

³²⁷ *Ibid.*

(mutation technologique) の結果として生じる雇用 (emploi)³²⁸の廃止もしくは変動、または労働契約の本質的な要素の変更への労働者の拒否に起因する、1 もしくは複数の理由により使用者によってなされる解雇は、経済的理由による解雇を構成する」と規定している。

学説上、法律による上記の定義は、当該解雇について経済的解雇であると性質決定するための事由(性質決定のための事由: la cause qualificative)と、当該解雇を正当化するための経済的事由(正当化事由: la cause justificative)の2つの要素が混在していると評価されている³²⁹。その上で、使用者が労働者の人的要素に関係ない解雇理由を主張するとき、すなわち、解雇理由として非行または能力不足といった人的理由が示されないときは、当該解雇は端的に経済的理由による解雇と性質決定され、経済的解雇に関する手続規制を受けることと解されている。そして、以上のように経済的理由による解雇と性質決定されたときは、たとえ使用者が解雇を正当化する原因を有していない場合、たとえば、使用者が主張する経営上の困難性が存在しない場合であっても、経済的解雇にかかる手続規制は適用されることになる。他方で、経済的解雇に関する手続は、経済的解雇と性質決定された解雇について、それが正当化されるものであるか否かを明らかにする側面を有する。いずれにせよ、「経済的理由による解雇」と性質決定された解雇は、その実体的要件として解雇を正当化する事由が存在しないのであれば、現実かつ重大な事由のない解雇として不適法とされる。L1233-3条は、「経済的困難性」、「技術革新」等の要素を列挙しているが、労働者本人とは無関係の理由によってなされた解雇は、端的に経済的解雇と性質決定されると理解されている³³⁰。

(イ) 労働者の人的要素に無関係の理由

(ア)で述べたように、経済的解雇と性質決定されるための「経済的理由(motif économique)」は、端的に、人的な要素ではない、「労働者本人に(無関係な)」(inhérent a la personne du travailleur)理由とされる。すなわち、懲戒的理由、長期間の欠勤または度重なる欠勤、年齢、身体的または職業的不適格性などの理由は、経済的理由から除かれることになる。また、使用者が労働者のポストの変更を望んだことに起因する解雇、あるいは労働者の職業資格(の不適合)を理由とする解雇の場合も、これらの理由は経済的なものではなく人的理由であると解されている³³¹。これは、集団的解雇について定義する「労働者の人物に非固有の1または複数の理由によってなされる」1998年7月20日のEC指令第59号に適合させるものとされている。

次に、L1233-3条が、経済的理由について、「雇用の削減、雇用の変動または労働者によっ

³²⁸ なお、emploiについては、「雇用」というよりはもう少し具体的に、企業におけるある特定の仕事を指して用いられることがある。このような場合には、以下、「職」という訳語を当てる場合がある。

³²⁹ J. Pélissier, La cause économique du licenciement, RJS 1992. 527 ; D. Baugard, La qualification de motif économique, RDT 2009. 510.

³³⁰ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.508.

³³¹ Soc. 13 avr. 1976, Bull. civ. V, 207.

て拒否される労働契約の本質的要素の変更」を挙げていることが問題となる。

第一に、雇用の「削減 (suppression)」について、これは職の廃止または変更によることが通例であるが、当該企業または事業所における雇用の全体量の減少を要求するものではない。事業再編においては、職の廃止および新たな職の創出、また職の置き換えをもたらすものであるが、このような場合において、当該企業または事業所において雇用の全体量の減少を伴うものではなかったとしても、一定の職の削減を伴う事業再編は、経済的理由による解雇の原因となりうるということが、判例において確立している³³²。

第二に、雇用の「変動 (transformation)」については、単に変動が生じることから直ちに経済的解雇の理由となりうるのではなく、それによって雇用の削減が生じることが必要と解されている³³³。すなわち、ある者が解雇された場合に、当該被解雇者が従事していた職そのものは維持され、他の労働者が同一の条件で当該職に就いたというときには、当該被解雇者については人的理由による解雇しか生じえないとされる³³⁴。すなわち、経済的解雇と性質決定される要素である「労働者の人的要素に無関係の事由」とは、被解雇労働者が就いていた職そのものに変動が生じることが前提とされる³³⁵。

第三に、L1233-3 条は、「労働契約の変更 (modification)」を挙げている。ここで問題となるのは、労働契約上の権限にもとづく行為 (acte de pouvoir) と、労働契約の変更の提案の区別である。すなわち、使用者による労働契約上の権限にもとづく行為に対する拒否は非違行為であり、したがって、これを理由とする解雇は懲戒 (的) 解雇であって、人的理由による解雇を構成する。これに対し、労働契約変更の提案に対する拒否は、非違行為ではないので、当該拒否は、(人的な) 解雇事由とはなりえない。そこで、労働者が当該拒否を受けて解雇された場合には、これを正当化する事由は、使用者に当該契約内容の変更の提案をするに至らせた事情でしかありえず、当該事由が労働者の人的要素に無関係のものであれば、経済的理由による解雇と性質決定される³³⁶。

なお、以上のような解雇理由の性質決定にかかる原則には、法律上、2 つの例外が定められている。第一に、1 または複数の労働者が、労働時間短縮合意 (L1222-7 条) の適用を受ける契約変更を拒否するときには、「経済的理由による解雇」とはならないとされる (L1222-7 条)。また、公の建設および公土木工事 (travaux publics)³³⁷ についての特定の領域においては、雇用の廃止であっても、「経済的理由による解雇」とはならないとされる (L1236-8 条)。

³³² Soc. 24 oct. 1979, Dr. ouvrier, 1980, p.138.

³³³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.508.

³³⁴ Soc. 22 mars 1978, Dr. soc. 1978. 296.

³³⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.508.

³³⁶ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.509.

³³⁷ 公の利益のために不動産に対してなされる土木工事。施工業者のいかにかわらず、公法人の名義でなされるのが原則である (参考: 前掲注 11・中村ほか監訳 426 頁)。

(ウ) 経済的理由と人的理由の競合

ある解雇が経済的理由による解雇に該当するか否かについての基本的なルールは、(ア)(イ)で述べたとおりであるが、実際には、より複雑な状況が起こりうる。すなわち、複数の解雇事由が使用者によって主張される場合がありうる。そこで、複数の解雇事由、とりわけ、経済的理由と人的理由の2つが存在する場合にどのように解されるかが問題となる。

a 複数の解雇事由の間に関連性がない場合

使用者が主張する解雇事由が複数（経済的理由と人的理由の双方が）存在し、それぞれが相互に関連性を有さない場合、使用者は、自身にとってもっとも都合の良い解雇理由を選択するのが通常である。訴訟においては、使用者は、自身が主張した解雇事由について、当該解雇事由が現実かつ重大な事由であることを立証し、もって当該解雇の正当性を裁判官に対して立証しなければならない。そこで、通常は、使用者が解雇事由の現実性および重大性を立証することがより容易な事由を解雇事由として選択することになる。そして、たとえば、使用者が度重なる遅刻を理由として解雇を行った場合に、労働者が当該企業における解雇当時の経済的困難性を主張した場合であっても、当該解雇の解雇事由はあくまでも当該労働者の度重なる遅刻であって、企業の経営状況の悪化が解雇事由ではないと裁判官が判断した場合には、使用者が、後述する経済的解雇にかかる固有の手続き、たとえば行政機関への通知等を履行せずに解雇を行ったとしても、当該解雇を不適法とする判決を受けることはない。逆に、使用者が人的理由による解雇を主張した場合であっても、当該事由が真の解雇理由ではない（真の解雇事由は、当該企業の経営状況である）と裁判官が判断した場合には、裁判官は、当該解雇は現実かつ重大な事由がなく、また経済的解雇にかかる固有の手続き（行政への通知手続等）の不遵守を理由に、当該解雇を不適法とする判決を言い渡すこととされる³³⁸。

また、上記の通り、複数の解雇事由が現に存在する場合、いずれの理由を解雇理由として選択するかは、使用者の決定に委ねられるが、その一方で、使用者は、自らが選択した解雇事由に拘束されることとされるとされる。すなわち、使用者が経済的理由による解雇を労働者に通知した場合には、使用者は人的理由による解雇の規則を援用することができなくなる。逆に、人的理由による解雇を労働者に通知した場合には、解雇の経済的性格を主張することができなくなる³³⁹。

なお、複数の理由が現に存在し、かつ、それらの事由が相互に完全に独立している場合であっても、そのうちの1つの解雇事由について、法が特別な保護を規定している場合には、使用者が他の解雇理由にもとづいて、当該保護を免れて解雇をすることはできないとされている³⁴⁰。

³³⁸ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.510.

³³⁹ Ibid.

³⁴⁰ Soc. 14 mars 2000, RJS 5/2000, n° 526.

もつとも、使用者は、解雇通知書において複数の解雇事由を記載することが認められている。判例は、使用者が懲戒的事由と、非懲戒的事由とにもとづいて解雇を決定した際に、当該使用者がこれら複数の解雇理由を解雇通知書において主張することができるとしており³⁴¹、この論理からすれば、人的事由および経済的事由という2つの解雇理由を解雇通知書において主張することも認められると解されている³⁴²。したがって、解雇に際して使用者から主張された人的理由および経済的理由が相互に密接に関連している場合を除き、これらの2つの解雇理由は同時に主張することが可能となる。具体的には、職業上の非違行為、および事業再編といった2つの解雇事由を解雇通知書において同時に主張することは可能とされる³⁴³。

なお、以上のようにして、使用者が解雇通知書において人的理由および経済的理由の双方を主張した場合には、解雇の決定的理由を探求するのは裁判官の役割とされている³⁴⁴。

b 複数の解雇事由が互いに密接に関連している場合

では、解雇にかかる人的理由と経済的理由との間に、相互に密接した関連性がある場合にはどのように扱われるか。具体的には、ある労働者の職が事業再編によって変更された結果（経済的理由）、当該労働者がその職務を遂行するのに職業能力上不適格（人的理由）となった場合である。これは、事業再編（を目的とする雇用の変更）という1つの事実にもとづいて、経済的事由および人的事由を一連のものとして発生させているとみることが可能である。この場合に、第1の事由（時系列的に先であり他の事由の要因となる事由）と、最終的に解雇を決定するに至った第2の事由の、いずれが解雇事由となるのかが問題となる。

この点、破毀院は、第1の事由が解雇事由となるとしている。すなわち、事業再編によって職が変更された場合に、新しい職を遂行することが不適格となった労働者の解雇は、経済的理由による解雇とみなされる。労働者に生じた不適格性は、あくまでも職の変動の結果でしかなく、後行する事由は、解雇の性質決定において補足的役割を果たすに過ぎないというのが、判例の立場である³⁴⁵。

イ 経済的解雇の類型

(ア) 個別的経済的解雇と集団的経済的解雇

フランスにおける経済的解雇は、その法律による規制の観点から、大きく個別的経済的解雇および集団的経済的解雇に分類される。さらに、集団的経済的解雇は、原則として30日の期間内に労働者10人以上を解雇する計画である大規模経済的解雇と、その他の（より規模の小さい）小規模経済的解雇とに分類される。フランスにおける経済的解雇にかかる手続規制

³⁴¹ Soc. 23 sept. 2003 Bull. civ. V, n° 242.

³⁴² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.511.

³⁴³ Ibid.

³⁴⁴ Soc. 3 avr. 2002, RJS 6/02 n° 697.

³⁴⁵ Soc. 24 juin 1970, Bull. civ. V, n° 433.

は、上記の分類に応じて異なっている。

a 個別的解雇と集団的解雇

フランスにおける経済的解雇は、大きくは個別的経済的解雇と、集団的経済的解雇に区分される。なお、1人の労働者の解雇が、必ずしも個別的経済的解雇となるとは限らず、複数の労働者の解雇が、必ずしも集団的経済的解雇となるとは限らない点に注意を要する³⁴⁶。

(a) 個別的経済的解雇としての性質決定

1人の労働者に対する経済的解雇は、多くの場合、「個別的経済的解雇」と性質決定される。しかし、表面上は個別的解雇に見えるものであっても、当該解雇が集団的経済的解雇に関する規定に服する場合がある。典型的には、ある1人の労働者が経済的理由により解雇された直後に、当該企業の他の労働者が同一の経済的理由によって解雇された場合である。

判例は、このような場合についても「集団的解雇の枠組み」に含まれるとしてきた³⁴⁷。そして、現在では法律の規定においても、L1233-8条が集団的経済的解雇の定義について「30日の期間内に経済的理由により10人以上の労働者の集団的解雇」（傍点引用者）として解雇が行なわれる「期間」に言及している。またL1233-26条は、「企業委員会に関する法律に服する企業または事業所が、30日の期間内に10人の労働者という基準に達することなしに、連続する3ヵ月の間に合計で10人以上の経済的解雇を行ったとき、次の3ヵ月の間に企図されるあらゆる経済的解雇は、本章の諸規定に服する。」として、連続的に実施された経済的解雇を集団的経済的解雇に関する規制の対象としている。

他方で、同一企業における複数労働者の解雇は、通常、集団的解雇と評価される。ただし、集団的経済的解雇に関する規制に服するためには、これらの解雇が同一の事由によって言い渡され、かつ、当該事由が経済的事由であることが要求される（そうでない場合は、同時に発生した複数の解雇であろうとも、あくまでも個別の解雇の集合にすぎないとみなされる）³⁴⁸。判例では、ある工場において98人の労働者に対して集団的経済的解雇がなされた際に、同時期に当該工場の管理職が解雇された事案について、当該管理職に対する解雇と工場労働者に対する解雇の間には、時期についての偶然の一致があつたに過ぎず、管理職に対する解雇は人的理由によるものであつたとして、当該管理職に対する集団的経済的解雇に関する規定の適用が否定されている³⁴⁹。

³⁴⁶ v. J. Pélissier, Observations à propos de la notion de licenciement individuel, in études offertes à G.-H. Camerlynck, Dalloz 1978, p. 83.

³⁴⁷ Soc. 15 nov. 1979, Jur. soc., n° 24, F. 6.

³⁴⁸ たとえば、ストライキにおいてこれに参加した労働者の集団が特別に重い非行を犯したことを理由に解雇された場合、当該解雇は集団的解雇ではあるかもしれないが、経済的理由による解雇ではないため、経済的解雇に関する規制は適用されない。

³⁴⁹ Soc. 9 oct 1991, Petit Bateau, Bull. civ. V, n° 399.

(b) 契約内容の集団的変更と経済的解雇の「集団」性

近年、この問題に関係して大きな議論が生じた論点の1つが、個別労働契約の(集合的な)変更に対する労働者からの(個別の)拒否を受けて、使用者が解雇を決定した場合の性質決定の問題である。たとえば、ある使用者が300km離れた箇所への工場の移転を決定し、それにもなつて従前当該工場において就労していた労働者についても、工場移転に伴う異動を決定したというケースである。こうした移転は、フランスにおいては、通常は労働契約において予定される就労地の範囲を超えるものであるとして、個別労働契約の変更を必要とする。そこで、使用者は労働者に対して労働契約における勤務地に関する条項の変更を提案することになる。その結果、この提案を拒否した労働者についておこなわれた解雇が、人的理由による個別的解雇とみなされるのか、それとも工場の移転によって引き起こされた集団的経済的解雇とみなされるのか、という問題が生じることになる。

判例は、当初、このような解雇は個別的解雇であると判断していた。すなわち、1991年10月9日のPetit Bateau事件判決において、破毀院は、労働契約の変更の拒否は、あくまでもそれぞれの労働者が個別になしたものであって、そこから生じる(解雇)事由は、個別的なものでしかないとしたのである³⁵⁰。しかし、こうした判例の見解は、学説から以下のような批判を受けることとなった。すなわち、第一に、数百人の労働者に影響を及ぼす大規模な事業再編に続いて行なわれた解雇について、「個別的解雇」と性質決定することは妥当ではないというものであり、第二に、労働契約変更の提案について、これを拒否することは労働者の当然の権利であり、この権利を行使したことは、人的解雇を正当化する事由にはなりえないというものである³⁵¹。

Petit Bateau事件判決を受け、立法府は、1992年7月31日の法律によって、同判決を事実上無力化する改正を行った。同法律による改正によって、契約変更を拒否した労働者に対する解雇は、法律上、経済的解雇と性質決定されることとなり、個別的人的解雇(の集合)とはならないこととされ³⁵²、この問題は立法的に解決された。これにより、使用者による人員削減そのものが予定されていない場合であっても、事業再編が個別の労働契約の変更をもたらすものであって、変更を拒否する労働者に対する解雇が予定される場合には、集団的経済的解雇手続が適用されることになる³⁵³。

(イ) 集団的解雇の規模をめぐる問題

L1233-61条は、「労働者50人以上の企業において、解雇計画(projet de licenciement)が30日以内に10人以上の労働者を対象とするとき、使用者は、解雇を回避するまたはその数

³⁵⁰ Soc. 9 oct. 1991, Petit Bateau, Bull. civ. V, n° 399.

³⁵¹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.513.

³⁵² Soc. 22 mars 1995, Bull. civ. V, n° 102.

³⁵³ なお、その後、2013年1月11日の全国職協定および2013年6月14日の法律によって、このルールは部分的に修正されている。2013年法による改正については(6)で後述。

を限定するために雇用保護計画を作成し、実施する。」と規定している。すなわち、フランスの経済的解雇に関する手続規制の肝である雇用保護計画（plan sauvegarde de l'emploi）の作成手続が義務付けられるのは、①50人以上の労働者を雇用する企業において、②30日の期間内に10人以上の労働者を解雇する計画がある場合となる。

裏を返せば、以上の要件を満たさない限り、使用者は雇用保護計画の作成義務を負わないということになる。そこで、雇用保護計画の作成義務の要件をめぐっては、多くの論点が生じている。論点は大きく分けて3点であり、第一に、事業再編等の計画において多くの労働者の契約内容の変更が生じることが予定される場合に、解雇計画に含まれる人数をどのように算定するかという問題がある（a）。第二に、人員削減（の一部）を労働者との合意による労働契約の終了（合意退職）によっておこなう場合に、解雇計画の対象人数との関係をどう考えるかという問題がある（b）。第3に、「30日の期間内に10人」という基準を超えないように、使用者が、30日を超えた期間に分散して解雇を実施しようとするケースをどう考えるかという問題がある（c）。

a 労働契約の変更と集団的解雇の規模

雇用保護計画の第一義的な目的は、解雇の回避である。したがって、雇用保護計画は、本来、解雇が決定的になる前に協議され、かつ実施されることが必要である。そして、この段階では最終的に何人の労働者が解雇されるかは判明していない状況にある。L1233-61条は、「解雇計画」の対象となる労働者数にもとづいて雇用保護計画の作成義務を発生させることとしているが、雇用保護計画の作成段階では、その数はあくまでも予測に過ぎず、実際に解雇される労働者数はより少ない可能性がある。そこで、この解雇が計画されている人数をどのように確定するのかという問題が生じることになる。より具体的には、どの段階で解雇が計画されている人数を定めるのかという問題が生じる。

また、使用者による労働契約の変更の提案が問題となる場合にも、同様の問題が発生する。このプロセスは、より詳細には、①事業再編計画の策定、②事業再編計画の決定、③使用者による労働契約の変更の提案、④労働者による労働契約の変更の拒否と当該労働者の解雇、という4つの段階をたどることになると解されるが、このうちのどの段階の、どのような労働者が「解雇計画」の対象として算定されるのかという問題が生じる。より端的には、使用者に労働契約の変更の提案がなされる人数を「解雇計画」の対象人数と算定するのか、変更の提案を拒否した者のみを「解雇計画」の対象人数とすればよいのかという問題である。

この点、破産院は、1996年12月3日の2つの判決（Framatome判決、Majorette判決）において、工場の移転計画が十分に明らかになった段階で、解雇が計画される人数の算定を行わなければならない、工場移転の最終的な決定がなされていない段階でも雇用保護計画にか

かる手続きを開始しなければならないと判示していた³⁵⁴。すなわち、労働契約の変更の提案を拒否した者の数が判明する段階はおろか、労働契約の変更の提案が使用者から労働者に通知される以前から、雇用保護計画に係る手続きを開始しなければならないことになる。その趣旨は、できる限り早期に雇用保護計画に関する協議を行い、雇用保護計画が、解雇の予防という機能を十分に果たせるようにするためとされている³⁵⁵。

しかし、こうした判例の立場は、2005年1月18日の法律によって修正されることになった³⁵⁶。すなわち、2005年法にもとづく現行のL1233-25条は、「L1233-3条に規定される経済的理由のひとつを理由に、10人以上の労働者が使用者によって提案される労働契約の本質的な変更を拒否し、かつ、それらの者の解雇が企図されるとき、当該解雇は、経済的理由に基づく集団的解雇に適用される諸規定に服する。」と規定しており、労働契約の変更提案を拒否した者の数が判明するのを待った上で、拒否した者の数が30日の期間に10人を超えた場合に、はじめて大規模経済的解雇の手続きが開始されるとしている。この立法に対しては、労働契約の変更提案の拒否を待って初めて雇用保護計画に関する手続きを行うことになるため、手続きの開始時点が（大幅に）遅れ、雇用保護計画の意義を失わせるおそれがあるとして、批判的な見解もある³⁵⁷。

b 労働者の合意による退職と集団的経済的解雇の規模

人員削減が解雇を通じて行なわれる予定ではない場合に、集団的解雇に関する手続規制の適用はどうなるのか。この点については、立法により、解雇以外の方法による人員削減が行なわれる場合であっても、集団的経済的解雇にかかる手続きが義務づけられている。L1233-3条2項は、「本章の諸規定は…第1項に列挙された事由のひとつに起因するあらゆる労働契約の破棄に適用される。」と規定しており、すなわち、労働者との合意を通じた退職についても、集団的経済的解雇の手続要件にかかる人数に算定されるのである。

c 30日を超える期間を通じてなされる人員削減と集団的経済的解雇の規模

経済的解雇は、ときには3か月、1年あるいは数年という期間にわたって実施される場合があり得る。そこで、人員削減計画が、L1233-61条所定の「30日の期間内に10人」という基準を超えることなく、しかし全体として50人、100人といった規模で行われるということがあり得る³⁵⁸。

こうした理由から、L1233-61条所定の大規模経済的解雇に加えて、時間的広がりをも有する

³⁵⁴ Soc. 3 déc. 1996, deux arrêts, Framatome et Majorette, Grands arrêts 4^e éd., n° 109.

³⁵⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.517.

³⁵⁶ v. C. Radé, <<Feu la jurisprudence Framatome et Majorette>>, Dr. soc. 2005. 386.

³⁵⁷ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.517.

³⁵⁸ いうまでもなく、こうした時間的な広がりも、雇用保護計画にかかる手続きを回避する目的でなされる場合も想定しうる。

2 種類の大規模解雇の類型について、雇用保護計画の作成等の手続きに服することとされている。

第一は、1989年8月2日の法律によって導入された、現行のL1233-26条によるものである。同条は、「企業委員会に関する法律に服する企業または事業所が、30日の期間内に10人の労働者の基準に達することなしに、連続する3ヵ月の間に合計で10人以上の経済的解雇を行ったとき、次の3ヵ月の間に企図されるあらゆる経済的解雇は、本章の諸規定に服する。」と定めており、すなわち、3ヵ月の間に、10人を超える労働者の解雇が行われた場合には、その後の3ヵ月において企図されるあらゆる解雇は、大規模経済的解雇に関する手続きに従わなければならないとされる。

第二は、2002年1月17日の法律によって導入された、現行のL1233-27条によるものである。同条は、「企業委員会に関する法律に服する企業または事業所が、L1233-26条またはL1233-28条の適用を受けて雇用保護計画を提出する義務を負うことなしに、1暦年に合計で18人以上の経済的理由による解雇を行ったとき、次年の当初3ヵ月間に新たに企図されるあらゆる解雇は、本章の諸規定に服する。」と規定しており、1暦年（1月1日～12月31日）の間に、18人を超える労働者の解雇がなされた場合には、その後の3ヵ月において企図されるあらゆる解雇は大規模経済的解雇の手続きに従わなければならないとされている。

こうした解雇対象人数の算定方法はやや技巧的なものであり、すなわち、先行して解雇された労働者を人数算定の対象としながらも、彼らは大規模集团的解雇に関する手続的保護を享受することができず、後行して解雇される労働者のみが手続的保護を享受するという不均衡が生じる。特にこれらが一連の人員削減として実施される場合に、バランスを欠くのではないかという批判も存在する³⁵⁹。

なお、L1233-27条は、対象期間において企業が30日の期間内に10人以上の解雇を行っているわけではない場合のみにその射程を限定している。すなわち、大規模経済的解雇の後になされた小規模解雇は、その適用外となる。この点についても、雇用保護計画を伴って解雇された者の直後に、経済的理由によりたとえただひとり解雇された労働者がいた場合には、以前に解雇された者が享受した保護を受けられないことになるとして、批判もある³⁶⁰。

（3）経済的解雇における集团的手続

フランスにおける経済的解雇に関するルールを、日本との比較でみた場合の大きな特徴としては、（他の欧州諸国と同様に）集团的手続が法制度として確立していることがあげられるであろう。この集团的手続においては、個別の労働者に代わって、使用者と労働組合および従業員を代表する者が中心的な役割を果たし、集团的な協議・交渉を行なうことが中心となる。また、この集团的手続において、行政機関が大きな役割を果たすことが、フランスにお

³⁵⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.519.

³⁶⁰ Ibid.

ける大きな特徴である。

集団的手続の内容は、経済的解雇の規模にもとづく類型に応じて³⁶¹大きく異なっている。すなわち、個別的経済的解雇においては、集団的手続の大半が必要とされず、従業員を代表する者への事前の諮問は必要とされない。行政機関への事後的な通知および解雇順位の基準の遵守が求められるのみである（L1233-7条）。

この点で、経済的解雇における集団的手続は、主として集団的経済的解雇を射程とするものと言える。とりわけ、大規模経済的解雇が念頭に置かれており、小規模経済的解雇においても、個別的経済的解雇ほどではないにせよ、集団的手続は簡易化されており、特に、雇用保護計画の作成に関する義務が免除されている点で、大きな違いがある。

フランスにおける経済的解雇に関するシステムを見る上で、もうひとつの重要な視点は、団体交渉を通じた労使の合意に基づく手続きの拡大である。すなわち、従来、集団的経済的解雇に関する手続きは、情報提供、諮問、認可の対象とされてはいるものの、基本的に、その内容の決定権は使用者のみに付与されてきた。しかし、近年は労使の合意に基づく手続きが（時としてそれを通じた法規制の適用除外とあわせて）拡大されてきており、とりわけ、2013年6月14日の法律による改正は、団体交渉を通じた労使合意に基づく集団的手続の地位をさらに強固にしたものと評価されている³⁶²。

本項では、以上のような視点を踏まえつつ、以下、経済的解雇にかかる集団的手続について、解雇順位（ア）、従業員および組合員を代表する者の役割（イ）、行政機関の役割（ウ）、雇用保護計画（エ）について述べ、最後に、経営難にある企業に関する特別な規定について述べる（オ）。

ア 解雇順位³⁶³

L1233-5条1項は、「使用者が経済的理由による集団的解雇を行うとき、かつ、適用される労働協約および集団協定が存在しないとき、使用者は、企業委員会への諮問または、企業委員会がない場合には、従業員代表委員への諮問の後に、解雇順位（ordre des licenciements）を定めるための基準を定義する。」と定めている。すなわち、経済的解雇の際の被解雇者の選定基準となる解雇順位の基準は、当該企業に適用される労働協約（集団協定）で定めるか、もしくは、それがない場合には、企業委員会に対する諮問を経て、使用者が決定することとしている。労働協約が解雇順位を定めていない場合、使用者は、経済的解雇手続を行うことを決定したとき、直ちに解雇順位の基準について、従業員を代表する者に対する諮問を行わ

³⁶¹ フランスにおける経済的解雇の規模に応じた分類については、本報告書71頁以下を参照。

³⁶² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.532.

³⁶³ v. J. Savatier, L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique, Dr. soc. 1990. 515 ; M. Despax, L'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples, Dr. soc. 1964. 243 ; H.-J. Legrand, L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint par une suppression d'emploi, Dr. soc. 1995. 243 ; P.-Y. Verkindt, L'ordre des licenciements, RJS 12/97, p. 811 ; La question de l'ordre des licenciements, Dr. soc. 1996. 26 ; D. Jacotot, Choix et respect des critères de l'ordre des licenciements, D. 1999. 12.

れなければならないとされる³⁶⁴。

続いて、同条2項は、解雇順位を決定するために考慮されなければならないいくつかの基準を列挙している。すなわち、①家族の扶養責任、とりわけひとり親による扶養責任、②当該事業所または当該企業における勤続年数、③再就職を特に困難とする社会的性質をもつ労働者の事情、特に、障害者ないし高年齢者であること、④職種ごとに評価される職業資格、とされる。判例は、従来から、解雇順位を決定するに際しては、上記の法律上の基準のすべてを考慮する義務があるとしており³⁶⁵、2013年6月14日の法律によって、このことを確認する規程が挿入されている。すなわち、1233-5条3項は、「使用者は、『本条に定めるその他の基準すべてを考慮することを条件に』、基準のひとつを優先させることができる。」(『』は筆者)としている。ただし、同項後段が述べるように、使用者は、基準の重要性についての比重を変更することは可能である。また、判例によれば、解雇順位の基準とする要素は、上記の法定の項目に制限する趣旨ではなく、使用者は他の基準を考慮に入れることもできるとされる³⁶⁶。

このようにして決定される、解雇順位を決定する基準は、当該企業において解雇計画の対象となった職務範囲 (catégorie professionnelle)³⁶⁷に属するすべての労働者に適用されるものとされる。ここでいう職務範囲とは、「当該企業において同一の性質の職務を行う労働者であって、共通の職業教育を受けているものの総体」³⁶⁸と解されており、個別の労働者が当該企業においてどの事業所または部署に配置されているかによって区別されることはない³⁶⁹とされる。すなわち、所属する事業所において人員の削減が一切検討されていない場合であっても、当該企業における解雇計画において、雇用の削減対象となる職務範囲に属する労働者は、解雇順位を定める基準の適用にもとづき、解雇される可能性のある者となることがありうる³⁷⁰。

他方で、判例によれば、解雇順位の基準の適用は、原則として、あくまでも経済的解雇が計画されている企業内にとどまり、企業グループ全体に適用範囲が広げられることはない³⁷¹とされる。もっとも、企業別協定またはグループ協定の定めにより、解雇順位を定める基準の適用の枠組みを、グループ企業の全部または一部に拡大することは可能とされる³⁷²。ただし、これとは逆に、事業所協定によって、ひとつの事業所にのみ適用される解雇順位の基準を定めることはできないとされてきた。

この点、2013年6月14日の法律によって創設されたL1233-24-1条以下に定める、大規模

³⁶⁴ Soc. 3 déc. 1996, RJS 1/97, n° 23.

³⁶⁵ Soc. 14 janv. 1997, Dr. soc. 1997. 159.

³⁶⁶ Soc. 15 mai 1991, RJS 6/91, n° 698.

³⁶⁷ 使用者は、経済的解雇にかかる集団的手続における従業員を代表するものとの間の第1回会合において、解雇の「対象となる『職務範囲』および解雇の選定基準の案」を示すこととされている(L1233-31条2項3号。『』は筆者)。

³⁶⁸ Soc. 7 juill. 1998, RJS 10/98, n° 1196.

³⁶⁹ Soc. 2 avr. 2008 n° 07-40. 572, RJS 6-08 n° 654.

³⁷⁰ Soc. 13 déc. 1995 n° 5219, Dr. soc. 24 mars 1993.

³⁷¹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.534.

³⁷² Soc. 15 mai 2013.

経済的解雇の手続きに関する過半数の代表的労働組合との集団協定との関係が、現在議論となっている。すなわち、L1233-24-2条は、この協定によって定めることができる内容の1つとして、「解雇順位の基準の調整および適用範囲」を挙げている。これにより、過半数の代表的労働組合との集団協定の締結を通じて、事業所単位での解雇順位の基準の作成が可能となるかという問題が生じているのである。L1233-24-2条の文言上は、このような集団協定の締結が可能であると解しうる一方、これが認められる場合、すべてのポストが廃止される事業所を単位として解雇順位の基準が作成された場合、その規定は意味を失うことになるという批判が示されている³⁷³。

イ 従業員代表および組合代表の役割

フランスの経済的解雇法制において、とりわけ集団的手続規制においては、法制度上、企業委員会 (comité d'entreprise) 等の従業員を代表する機関が中心的な役割を果たすものとされてきた。この点については、現在もなお、少なくとも制度上は維持されており、企業委員会が中心的な役割を担うこととされている。もっとも、後述するように、とりわけ大企業においては、労働組合との団体交渉が大きな役割を果たしているという実態も存在する。法制度上も、これを追認するかのように、また、企業別交渉の活性化と軌を一にするように、労働組合との交渉が企業委員会の機能を代替しうるような法改正が進められてきている。とりわけ、2013年6月14日の法律によって認められた、労使当事者が雇用保護計画を含む経済的解雇における集団的手続の主要な内容に関する合意を締結し、その効力を正面から認めたことは、労働組合との団体交渉を通じた合意の促進という観点から、重要な改正であったと評価されている³⁷⁴。

ここでは、従業員代表 (企業委員会) および労働組合 (組合代表委員) の役割について、雇用能力予測管理 (GPEC) に関する諮問および交渉について ((ア))、およびこれらの組織の手続き中の役割の概要について ((イ)) 述べ、雇用保護計画についての具体的な検討は、項を改めて述べることとする。

(ア) 雇用能力予測管理 (GPEC) に関する協定とその意義

前述したように、1989年8月2日の法律は、社会計画の作成義務を導入したという点で、フランスの経済的解雇法制に関する重要な改正であったと言える。そして、同法のもう1つの特徴として、経営難が生じる前に、これを予測 (anticiper) し対処するという考え方が明確に立法に反映されたものとしても、重要である。すなわち、この改正により、あらゆる「解雇が計画される以前の段階で」労使間の諮問ないし交渉を行う制度を導入したのである。こうした経営難の発生に事前に対処するという制度は、その後、2001年2月19日の法律、2005

³⁷³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.534.

³⁷⁴ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.535.

年1月18日の法律、2012年10月26日の法律、そして2013年6月14日の法律によって、次第にその役割を増すようになっていく。以下、その制度の概要を述べる。

まず、L2323-56条は、労働者300人以上の企業において、当該企業における雇用管理に関する将来予測についての協議の促進を目的として、前年の雇用の変動、将来の雇用および職業資格の変動の予測、ならびに職業教育に関して実施される行動について、企業委員会に対して書面による情報提供を行うことを使用者に義務付けている。この会合については調書が作成され、行政機関に通知するものとされる。なお、企業グループ委員会 (comité de groupe)³⁷⁵に対しても、同様の情報提供および協議が義務付けられている。

次に、L2241-2条およびL2242-9条により、産業部門レベルおよび企業レベルの双方について、毎年の実施が義務付けられている賃金に関する団体交渉の際に、雇用の予測変動についても検討することが義務付けられている。

また、2005年1月18日の法律以降、労働者300人以上の企業においては、「雇用能力予測管理 (GPEC)」に関する規定の実施が、3年ごとの義務的交渉事項として追加されている (L2242-15条およびL2242-16条)。このGPECに関する交渉は、とりわけ、雇用に関する企業戦略およびその影響に関する予測、ならびに経済的または技術的変動によって脅かされる職業資格等を対象とするものであり、近年、大きな広がりを見せている³⁷⁶。

2013年6月14日の法律は、雇用能力予測管理に関する交渉の内容をより詳細に定めており、新たに、異動 (mobilité)、不安定雇用、下請、職業教育などが含まれることが明記されている³⁷⁷。

(イ) 経済的解雇の集団的手続における従業員を代表する者の役割

経済的解雇の集団的手続における、従業員を代表する者の機能は、情報提供を受けることおよび諮問を受けることである。その具体的な内容については、解雇が予定される人数および企業規模に応じて異なっている。

a 小規模経済的解雇における手続き

小規模経済的解雇が行なわれる場合、すなわち、原則として30日の期間内に2人以上9人以下の労働者の解雇が予定される時、企業委員会に対する諮問が行われなければならない。また企業委員会がない場合においては、これに代わり従業員代表委員への情報提供および諮問がなされなければならない (L2325-15条およびL2313-7条)。企業が複数の事業所に

³⁷⁵ 企業グループ委員会 (comité de groupe) とは、「支配的企業」がその支配する他の企業に対して支配的な影響力を行使する、いわゆる「企業グループ」に設置される従業員代表組織をいう。企業グループ委員会は、企業委員会とは異なり、限定的な権限しか有しておらず、企業グループの運営にかかる情報提供を受けることがその主な役割となっている (参考：前掲注11・中村ほか監訳85頁)。

³⁷⁶ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.536.

³⁷⁷ もっとも、これらはすでに実務においては交渉の対象となっていたものを明文化したというのが実情のようである。

よって構成される場合について、L1233-9 条は、「中央企業委員会が設置されている企業において、使用者は、企図される措置が 1 もしくは複数の事業所長の権限を超える、または、同時に複数の事業所を対象とする場合、中央企業委員会および関係する 1 または複数の事業所委員会を招集する。」と規定している。すなわち、経済的解雇が事業所長の権限を超えて実施される場合、または複数の事業所にまたがって実施される場合、諮問の対象は、中央企業委員会 (comité centrale d'entreprise) となり、それ以外の場合においては、事業所委員会 (comité établissement) がその対象となる（前者についても、場合によっては事業所委員会も諮問の対象となる）。

諮問の内容については、L1233-10 条 2 項に規定されている。すなわち、使用者は、企業委員会または従業員代表委員に対し、①経済的解雇を計画するに至った経済的、財政的または技術的理由、②企図される被解雇者数、③対象となる職務カテゴリー、④解雇順位についての基準の案、⑤常用または臨時の労働者数、⑥解雇の日程、および⑦検討している経済的措置、について情報提供をおこない、諮問するとされる。なお、小規模経済的解雇の場合、企業委員会等への諮問は、必ずしも複数回実施することは義務付けられていない。

使用者は、従業員を代表する者への情報提供および諮問を実施しないとする場合、企業委員会または従業員代表委員が存在しないことを証明しなければならず、これは職場選挙 (election professionnelle)³⁷⁸の実施後に、企業委員会等の不存在を確認する書面、いわゆる不存在の調書 (procès-verbal de carence) を作成していなければならないとされる。

従業員代表への情報提供および諮問の義務が履行されずになされた解雇は、本来、違法 (irregulier) とされる。ただし、従業員代表機関が現に存在しないにもかかわらず、その不存在の調書を作成していなかった場合における手続きの不履行については、解雇は無効とはされず、L1235-15 条に特別の制裁が規定されている。すなわち、同条 2 項は「労働者は、解雇補償金および解約予告期間補償金の損害がない場合であっても、税引き前賃金 1 ヶ月分を下回らない使用者の負担する補償金の権利を有する。」とし、労働者は、少なくとも賃金 1 ヶ月分に相当する補償金の支払いを受ける権利を有する。

b 大規模経済的解雇における手続き

原則として、企図される被解雇者数が 30 日の期間内に 10 人以上であるとき、従業員を代表する者への情報提供および諮問は、より詳細な手続きとなる。そして、その規則はさらに、企業規模（労働者 50 人以上か未満か）に応じて異なっている。

(a) 労働者数 50 人未満の企業

³⁷⁸ 企業委員会委員選挙、単一従業員代表選挙、従業員代表選挙の総称。フランスにおいて、従業員代表者と使用者との間の情報提供、諮問等の機能を担う企業委員会は、従業員数 50 人以上の企業において設置される。このため、従業員数 50 人未満の企業においては、従業員代表委員がその機能を代替することが多い。「従業員代表選挙」、「職業選挙」などとも訳される。

労働者数 50 人未満の企業においては、使用者は、従業員代表委員 (délégués du personnel) を招集しなければならない。労働者数が 50 人未満の企業においては、企業委員会が設置されないため、従業員代表委員が企業委員会に代わって役割を果たすこととなる。使用者は、従業員代表委員を招集するに際し、集団的解雇に関する情報提供が義務づけられる。その内容は a で述べた L1233-10 条 2 項所定のもの (①経済的解雇を計画するに至った経済的、財政的または技術的理由、②企図される被解雇者数、③対象となる職務カテゴリー、④解雇順位についての基準の案、⑤常用または臨時の労働者数、⑥解雇の日程、および⑦検討している経済的措置) である。

(b) 労働者数 50 人以上の企業

労働者数 50 人以上の企業においては、使用者は、企業委員会に対して集団的解雇の計画についての諮問を実施しなければならない。

L1233-30 条の I 第 3 項は、「企業委員会は、少なくとも 15 日の間隔を空けて 2 回の会合を開催する。」と規定しており、労働者数 50 人以上の企業における大規模経済的解雇に際しては、諮問は、少なくとも 15 日の間隔を空けた上で、2 回以上実施しなければならない。

2013 年 6 月 14 日の法律は、この諮問手続について、期間の上限を設けるという重要な改正を行っている。すなわち、同法律によって新設された L1233-30 条の II は、その第 1 項で、被解雇者数が 100 人未満の場合には 2 ヶ月、100 人から 249 人の場合には 3 ヶ月、250 人以上の場合には 4 ヶ月という期間を定め、同条第 3 項は、この期限の満了時において企業委員会の意見がない場合には、諮問がなされたものとみなされると規定している。ただし、少なくとも、企業委員会が適法に招集されていなければならないと解されている³⁷⁹。なお、諮問手続の過程において、企業委員会は、使用者の費用負担のもとで公認会計士 (expert-comptable) の補佐を受けることができる (L1233-34 条)。

企業委員会に対する諮問のため、第 1 回会合において使用者に義務付けられる情報提供の内容は、労働者数 50 人以上の企業における大規模経済的解雇についても、小規模経済的解雇の場合と同様であり、すなわち、集団的解雇手続に有益なすべての情報を提供しなければならない (①経済的解雇を計画するに至った経済的、財政的または技術的理由、②企図される被解雇者数、③対象となる職務カテゴリー、④解雇順位についての基準の案、⑤常用または臨時の労働者数、⑥解雇の日程、および⑦検討している経済的措置)。

他方で、50 人以上の企業における大規模経済的解雇における諮問手続の最大の特徴は、使用者 (企業長) に、企業委員会に対して雇用保護計画 (plan sauvegarde de l'emploi) の提出が義務付けられていることである。この雇用保護計画については、フランスの経済的解雇における集団的手続の肝となる部分であり、項を改めて後述する。

³⁷⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.538.

c 諮問の内容

L1233-30 条の I は、企業委員会への諮問の内容について、第一に、使用者による実施が予定される行動およびその帰結を挙げている（L.1233-30 条の I 第 1 項 1 号）。すなわち、当該企業において今後予定される財務的対応および経営選択等が対象となる。具体的には、生産ラインの廃止の可能性、工場の移転などについてである。第二は、集団的解雇の計画それ自体についてである。とりわけ、企図される被解雇者数、対象となる職種、解雇の日程がその対象となる（L1233-30 条の I 第 1 項 2 号）。

上記 2 つの諮問内容について、かつての判例は、解雇の日程に関する諮問の前に、当該企業のとる経営行動について協議を行い、解雇が容認できる（あるいはできない）かどうかについて検討しなければならないとされていた³⁸⁰。しかし、2005 年 1 月 18 日の法律による改正で、上記のように、諮問の内容について当該企業の取る経営行動に関する内容、および解雇の計画それ自体の 2 つを併記し、それぞれについての諮問を同時に行うことができるものとしている。ただし、これら 2 つの諮問を同時に行うことについては、従来判例に照らし、学説上も異論があるようである³⁸¹。

d 諮問手続に関する交渉

以上のような諮問手続の内容については、一定の集団協定によってその範囲を変更することが可能である。すなわち、2003 年 1 月 3 日の法律によって創設された、いわゆる「方式協定 (accord de méthode)」と呼ばれる方法である（現 L1233-21 条以下で規定）。これは、労働組合との集団協定によって、(法所定の方法とは異なる) 経済的解雇にかかる集団的手続の方法を定めるものであり、当初は、従業員を代表する者に対する諮問のみならず、経済的解雇にかかる集団的手続について幅広く定めることができるものとされていた。すなわち、解雇に付随する措置、また雇用保護計画についてもその対象とすることが可能であった。しかし、2013 年 6 月 14 日の法律により、方式協定の射程は、従業員代表者に対する諮問手続にその射程を限定している。

方式協定は、法所定の方法とは異なる手続きを定めることができるという点で、ある種の適用除外協定としての意義を有するものといえるが、そこには一定の制限が設けられており、少なくとも小規模経済的解雇について定める手続きについては、これを免れる内容を定めることができない。

なお、方式協定についての裁判所への不服申立ては、地方労働局 (DIRECCTE)³⁸²への協

³⁸⁰ Soc. 16 avr. 1996, Sietam industries, Bull. civ. V, n° 165.

³⁸¹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.539.

³⁸² DIRECCTE は、'Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi' の略称であり、労働相および経済財政産業省の出先機関 (service déconcentrés de l'État) である。かつての地域圏および県労働雇用局 (DRTEFP)、地方競争・消費・欺罔行為防止局 (DRCCRF)、地域圏観光局 (DRT)、地域圏商業手工業局 (DRCA) 等、8 つの出先機関が統合された機関であり、文字通りには地方企業・競争・消費・労働・雇用局となるが、本報告書では便宜上「地方労働局」との訳語をあてることとする。

定の提出から3ヵ月の期間内のみ認められる。

ウ 行政機関の役割

(ア) 沿革

フランスにおける解雇法制の特徴の1つに、行政機関の果たす役割がある。特に、1975年に経済的解雇法制が立法化されてから1986年の改正までの期間においては、個別的であるか集団的であるかを問わず、行政許可制度こそが、経済的解雇法制の中心的な要素のひとつであった。すなわち、裁判上の更生または清算の場合を除き、いかなる経済的解雇も、(当時の) 県労働局長 (directeur départemental du travail) の許可なくしてはなし得なかったのである。

しかし、こうした行政許可制は、行政機関の決定内容、行政機関の監督権限の範囲、不服申立ての方法、許可または拒否決定の取消に関する訴訟、許可または拒否決定を取消す判決の効果といった、非常に多くの法的な議論をもたらし、また実務においても、主として使用者サイドによる、国家の過剰な介入であるとの批判を招いた。特に、解雇に関する行政許可制が雇用創出の阻害になるという批判が、当時多くなされていたようである³⁸³。結果、1986年7月3日の法律および1986年12月30日の法律は、解雇に関する行政許可制を完全に廃止した。

1986年法以降、少なくとも法制度の形式上は、経済的解雇手続における行政の役割は後退することとなったが、2013年1月11日の全国職協定および2013年6月14日の法律は、雇用保護計画にかかる行政の審査制度を創設し、再び、行政機関の役割に焦点が当たることとなっている。すなわち、2013年法以前にあっても、集団的経済的解雇は、その規模にかかわらず、地方労働局 (DIRECCTE) に対して情報提供を為すこととされていた。加えて、集団的経済的解雇が大規模なものである場合、とりわけ、雇用保護計画の作成が義務付けられる場合においては、2013年法改正を受けて、地方労働担当局長の任務および役割は、非常に重要なものとなったのである。

(イ) 雇用保護計画の作成義務がない場合における行政の役割

a 小規模経済的解雇の場合

L1233-19条は、「経済的理由により30日の期間内に10人未満の労働者の集団的解雇を行う使用者は、通告される1または複数の解雇を行政機関に通知する。」と規定している。すなわち、2人以上9人以下の労働者が解雇される小規模経済的解雇の場合、使用者はその旨を行政機関に通知することとされる。この行政への情報提供はあくまでも事後的なものであり、対象となる労働者への解雇通知書の送付から8日以内に県労働局長に対して通知することが義務付けられている (D1233-3条)。

³⁸³ もっとも、1986年法による行政許可制の廃止は、結果として雇用創出をもたらす事にはならなかったと言われている (v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.541.)

この行政への（事後的な）情報提供の目的は、形式的には、「行政機関が経済的解雇に関する統計を作成すること」とされている。もっとも、これはやや建前的な目的であり、実質的な目的としては、当該経済的解雇が小規模経済的解雇であることの確認、および断続的な小規模経済的解雇を繰り返すことによる大規模経済的解雇にかかる手続規制の潜脱の予防とされている³⁸⁴。

なお、この情報提供義務に違反した場合、使用者は、罰金刑（*peine d'amende*）が課せられる（R1238-4条）。

b 大規模経済的解雇の場合

労働者 50 人未満の企業において大規模経済的解雇が問題となるとき、行政機関は以下の様な手順で手続きに関与することとなる。

使用者は、まず、従業員代表者に対する諮問に際して情報提供が義務付けられている内容について、地方労働担当局長に対しても同様に通知をしなければならない（L1233-48条）。これにより、行政機関は、使用者が解雇を限定または回避するために実施することを検討している措置、とくに再配置に関する文書（L1233-32条所定の文書）を受け取ることになる。また、使用者は、企業委員会または従業員代表委員との会合の終了後、当該会合に関する調書を作成し、行政機関に提出しなければならないとされる。さらに、L1233-50条は、「企業委員会が会計士の補佐を求めるとき、使用者は、そのことを行政機関に通知する。また、使用者は、会計士の報告書およびその後の解雇計画の変更を行政機関に伝達する。」と規定しており、企業委員会が公認会計士を要請する場合には、使用者は、会計士の作成した報告書等もあわせて提出しなければならない。

以上の従業員代表者に対する諮問手続について通知を経た後、使用者は、続いて、解雇計画を行政機関に通知しなければならない。

この解雇計画の行政機関への通知の日付は、重要な意味を有している。

第一に、L1233-53条によれば、行政機関は、従業員を代表する者への情報提供および諮問について、法律上の規定が遵守されているかについての確認、ならびに解雇回避のための措置の内容およびその実施の確認を中心とした、経済的解雇にかかる手続きが適法になされているかを確認することとされているが、そのためのとして規定されている 21 日の期間は、この解雇計画の行政機関への通知日が起算点となる。

なお、L1233-56条によれば、行政機関は、使用者に対して意見（*avi*）を送付することができる。とりわけ、行政機関が手続きの違法性を確認した場合に送付されることとなる。この場合、使用者は、行政機関からの意見に回答をしなければならない。ただし、使用者が行政機関の所見（*observation*）に従う義務までは存しない³⁸⁵。なお、行政機関は、使用者に対

³⁸⁴ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.543.

³⁸⁵ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.543.

して意見を送付する場合、従業員を代表する者に対してもこれを通知することとされている。この従業員代表者に対して送付された意見は、実務上、訴訟において解雇および解雇手続の適法性にかかる主張を行なう際にしばしば参照されるようである³⁸⁶。

第二に、L1233-39条2項および3項によれば、使用者は、行政機関に解雇計画を通知した日付から30日を経過するまでは、労働者に対して解雇通知書を送付することができないとされている。すなわち、行政機関への解雇計画の通知日は、実際に解雇が行なわれる日付を確定する重要な基準の1つとなる。なお、L1233-46条2項により、使用者は、従業員を代表する者との最初の会合が開催された日の翌日以前には、行政機関に対して解雇計画についての通知を行うことはできない。

(ウ) 雇用保護計画の作成にかかる行政機関の権限

解雇計画が30日の期間内に労働者10人以上を対象とし、かつ、この計画が労働者50人以上を雇用する企業において作成される時、使用者は、雇用保護計画を作成し、これを実施しなければならない(L1233-61条)³⁸⁷。この場合について、地方労働担当局長の役割は、2013年6月14日の法律によって大幅に拡大されている。すなわち、地方労働担当局長の関与は、雇用保護計画の作成手続の全体にわたっている。

まず、行政機関は、雇用保護計画の作成手続の開始について通知を受ける。すなわち、使用者は、雇用保護計画の締結のための労働組合との団体交渉の開始を行政機関に通知する義務を有し(L1233-24-1条)、こうした労働組合との交渉が行なわれない場合においては、企業委員会の意見について通知する義務を有する(L2323-15条)。

これに対し、行政機関は、提案(proposition)による意見(suggestion)を行う。これらは、あくまでも使用者を拘束するものではない。行政機関の役割として決定的に重要なのは、使用者が一方的に作成する雇用保護計画の認可もしくは拒否、または合意による雇用保護計画の認証または拒否の決定である³⁸⁸。

エ 雇用保護計画³⁸⁹

経済的解雇法制が立法化された当初から、1974年11月21日の全国職協定により、使用者は、すでに従業員を代表する者に対して「一方で解雇を回避またはその数を最小限にとどめるために、他方で解雇が避けられなかったであろう従業員の再配置(再就職)を容易にするために行うことを検討する措置」を提示する義務を負うものとされていた。こうした使用

³⁸⁶ Ibid.

³⁸⁷ 雇用保護計画については、項を改めて後述する。

³⁸⁸ これら、2013年法の改正による雇用保護計画にかかる行政の関与については、項を改めて後述する。

³⁸⁹ v. M. Véricel, <<Le plan de sauvegarde de l'emploi, acte normative original>>, Dr. soc. 2005. 976 et s. ; J. Pélissier, Le controle des plans sociaux, RJS 8-9/94, p.563 ; F. Gaudu, L'extinction du plan social, D. 1995. Chron. 337 ; P. Waquet, Les plans sociaux, RJS 5/96, p.303.

者による解雇回避ないしその影響を低減するための措置については、その後、1986年10月20日の全国職協定およびそれを受けた1986年12月30日の法律、1989年8月2日の法律、1993年1月27日の法律、といった変遷を経て、2002年1月17日の法律により、「雇用保護計画 (plan de sauvegarde de l'emploi)」として現行の制度が確立されている。

雇用保護計画は、端的に言えば、上記の通り、解雇を回避し、また不可避となった解雇の影響を最小限にとどめるためにとられる措置の全体を表す文書とされる³⁹⁰。この雇用保護計画は、大規模経済的解雇の手続きの中心に位置づけられると考えられている。このことは、雇用保護計画を欠く、ないし瑕疵があることに対する制裁が非常に強力であることから窺われる。すなわち、解雇が正当化事由を欠く場合に認められる賠償金の制裁と異なり、雇用保護計画にかかる違法は、解雇計画そのものが覆されるという点で、強力な抑止効果を有していた。

こうした背景から、雇用保護計画に関する制度は、フランスにおける大規模経済的解雇に関する議論の中心をなしてきた。労働組合は、集団的解雇の影響を最小限にとどめ、あるいはその実施を遅らせることを指向し、他方で、MEDEF (Mouvement des entreprises de France フランス企業運動：フランス経団連) を始めとする使用者側は、雇用保護計画に係る手続きの複雑さ、および制裁の厳しさが、不当に手続きを長期化されるものとして批判を重ねてきている。近年の改革は手続きの簡略化を進める傾向にあり、2013年6月14日の法律による改正も、その延長上にあるものと受け止められている³⁹¹。

(ア) 適用範囲

L1233-61条は、「労働者50人以上の企業において、解雇計画が30日以内に10人以上の労働者を対象とするとき、使用者は、解雇を回避するまたはその数を限定するために雇用保護計画を作成し、実施する。」と規定している。すなわち、労働者50人以上の企業において、原則として、30日の期間内に10人以上の労働者が解雇される大規模経済的解雇が計画される際には、雇用保護計画の作成および実施が義務付けられることとなる。

a 労働者50人以上の「企業 (entreprise)」

雇用保護計画の適用範囲を定めるL1233-61条は、上記の通り、労働者50人以上の「企業」を対象としている。すなわち、同条にいう労働者数および企図される解雇数は、当該事業所ではなく、当該企業を単位として算定されることとなる³⁹²。しかし、近年、実際上は全体として単一の経済的組織を形成しており、同一企業とみなしうるにもかかわらず、形式的には

³⁹⁰ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.549.

³⁹¹ こうした傾向については、法学者、また労働組合の側から、使用者側の意向に沿うものであって、雇用保護計画による労働者の保護を弱めるものとして、批判も提起されている (v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.549.)。

³⁹² Soc. 7 mai 2003, n° 01-42. 379, RJS 7/03 n° 862.

複数の法人に分かれているという企業組織形態が増加する傾向にある。こうした状況を受けて、判例は、経済社会単位 (unité économique et sociale)³⁹³のレベルで決定がなされている場合には、労働者数の算定は、当該経済社会単位にもとづいてなされることとしている³⁹⁴。同様に、複数の企業間で、共同の利益、事業、方向性が存在し、その結果、それらの会社が共同使用者 (co-employeurs) と性質決定される場合には、労働者数の算定はこれらの企業間で合算されるものとしている³⁹⁵ ³⁹⁶。逆に、解雇計画がもつばら子会社のレベルにおいて構想された場合については、企業グループへの所属のみをもって、法人の単位を超えてグループ単位で労働者数を算定することはできないとされている³⁹⁷。

なお、当該企業が海外で労働に従事する労働者を有するとき、フランス国内で従事する労働者のみが算定の基準として考慮されることとなる³⁹⁸。

(イ) 作成手続

雇用保護計画は、使用者 (企業長 (chef d'entreprise)) によって一方的に作成するか、または集団協定にもとづいて作成することができる。

雇用保護計画が使用者 (企業長) によって一方的に作成されるとき、当該計画については従業員を代表する者に対する諮問を実施しなければならない (L1233-49 条)。使用者は、雇用保護計画を行政機関に提出されなければならないが、また、従業員を代表する者の意見および提案を記載した、従業員を代表する者との会合の調書を提出しなければならない (L1233-48 条)。

使用者は、従業員を代表する者による提案を検討し、理由を付して回答した上で、諮問手続の最後に、最終的な雇用保護計画を決定する。その後、使用者は、認可の手続きのために、行政機関に提出する。

これに対し、雇用保護計画が集団協定によって作成されるという手法は、2013 年 6 月 14 日の法律によって創設された新たな制度である。雇用保護計画の作成にかかる団体交渉は、当然ながら他の一般的な団体交渉に関する規制 (誠実交渉義務など) に服する。なお、労働組合は、企業委員会等に提供される内容の情報提供に加え、企業委員会より委任を受けた公認会計士の援助を受けることができる (L1233-34 条)。また、雇用保護計画を対象とする交渉の開始については、直ちに行政機関に通知されなければならない。そして、雇用保護計画

³⁹³ 「経済社会単位」とは、法人格の上では別個の企業を、労働法上の一定の規定の適用について、単一の社会経済組織体として構成したものであり、①指揮の単一性、②補完的または関連した企業活動の存在、③労働者についての共通性の存在、という要件を満たす場合には、労働法上、1つの経済社会単位として扱われる (参考：前掲注 11・中村ほか監訳 432 頁)。

³⁹⁴ Soc. 9 mars 2011 n° 10-11. 581.

³⁹⁵ Soc. 2 janv. 2009, n° 07-45481. P, RDT 2009. 233.

³⁹⁶ 学説上は、より一般的に、解雇計画が (特定の使用者たる法人のレベルではなく) 企業グループレベルで構想されたものである場合には、これらの労働者数等の算定にあたっては、もはや法人を単位とすべきではないとする見解もある (G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.551)

³⁹⁷ Soc. 26 févr. 2003, n° 01-41. 030, RJS 5 mars n° 589.

³⁹⁸ Soc. 23 sept. 2008, n° 07-42. 862, RJS 12/08, n° 1181.

に関する協定は、過半数の支持を受けた1または複数の代表的労働組合による署名がなければ効力を有しない。

(ウ) 内容およびその正当性

a 雇用保護計画の内容³⁹⁹

雇用保護計画は、大きく分けて、2種類の措置を含まなければならないとされる。第一に、解雇を回避し、または解雇数を最小限にとどめるための措置であり、第二に、解雇が不可避となる従業員の再配置を容易にするための措置である。L1233-62条は、雇用保護計画で定める措置について具体的に列挙しており、それは、①企業内外への再配置のための措置(1号、3号)、②使用者または労働者による新規事業の創設(2号、4号)、③職業教育活動、職業経験の承認または職種転換の実施(5号)、④労働時間の短縮または調整措置(6号)を規定する(L1233-62条)。

より具体的に、雇用保護計画に含まれる内容を整理すると、おおよそ以下の3種類に分類できる。すなわち、第一に、雇用の削減の回避を試みる規定(労働時間の短縮または調整、賃金または一時金の減額)、第二に、雇用の削減は生じるものの、解雇の回避を試みる規定(引退措置、早期引退措置(retraite anticipé)、短時間労働、補償付無給休暇(congé sans solde indemnisé)、任意退職(départ volontaire)、企業内再配置)、第三に、解雇後の再配置を容易にする規定(企業外再配置(再配置支援、職業教育活動、職業転換活動、移民労働者に対する出身国への帰国援助)、地域雇用圏における新規事業創設支援、当該企業内における再雇用の優先)である。

b 雇用保護計画の内容の正当性

(a) 雇用保護計画の内容についての基本原則

破毀院によれば、雇用保護計画は、将来の再配置のための抽象的な措置を含むにとどまるものであってはならないとされる。すなわち、雇用保護計画で提案される措置は、解雇数を減らすことを現に可能とする、または複数の労働者の再配置を少なくとも保障する有効な措置でなければならない⁴⁰⁰。破毀院は、この解雇数の削減を試みる措置については厳格な態度を採用しており、企業長が、他にも解雇数を最小限にとどめることを可能とする措置を提案することが可能であった(にもかかわらず、取りうるあらゆる措置を提案しなかった)場合には、再配置を容易にする措置等について、計画が詳細かつ具体的な措置を含むものであったとしても、当該雇用保護計画は全体として不十分であり、正当性を有しない旨を判示している⁴⁰¹。すなわち、使用者は、被解雇者数を減らすために可能なあらゆる措置を実施しな

³⁹⁹ v. G. Coutier, Dr. soc. 2002. 279 et s.

⁴⁰⁰ Soc. 17 mai 1995, Éverite, Grands arrêts, 4^e éd., n^o 108.

⁴⁰¹ Soc. 28 mars 2000, Bull. civ. V, n^o 131.

ればならないのである。

雇用保護計画に含まれる再配置計画は、使用者が各労働者に対して負っている再配置義務を遵守するために使用者によってとられる措置を示すものである。すなわち、再配置計画は、使用者が個々の労働者に対して負っている一般的再配置義務を集団の単位に拡大したものであって、労働者が従来就いていたものとは異なるポスト、必要に応じて海外も含めた、当該企業が属するグループ全体において再配置先を模索することが必要とされると解される⁴⁰²。

(b) 雇用保護計画の限界

雇用保護計画は、主として使用者が一方的な義務を負う内容を含んでいる。そのことを前提にすれば、雇用保護計画の内容は、(法律上定められた内容を含んでいる限り) いかなる内容も含みうるように思われる。もっとも、その内容と効力の限界については、いくつかの問題が生じることとなる。

a) 雇用保護計画は、労働者が義務を負う内容を含みうるか

雇用保護計画は、使用者によって一方的に決定される場合においては、原則として、使用者に有利な権利を生じさせることはできないとされる⁴⁰³。すなわち、使用者は、一方的に作成した雇用保護計画にもとづいて、労働者に新たな義務を負担させることはできない。したがって、労働者は、再配置計画(異動、早期引退、職業紹介業者のサービスなど)において定められた措置に対し、これを拒否することができる⁴⁰⁴。また使用者は、雇用保護計画にもとづいて、法律または当該企業に適用される労働協約にもとづく労働者の権利を奪うこともできないとされる。たとえば、労働協約が労働者の再配置先を探すことを使用者に課している場合、企業長は、雇用の廃止に伴う雇用保護計画において解雇回避のための職業上の降格(déclassement)を定めていたとしても、協約所定の再配置先の探索を履行しない限り、当該雇用保護計画にもとづく降格を提案することはできないとされる⁴⁰⁵。

なお、従来の判例は、雇用保護計画が使用者による一方的決定によるものであることを前提としている。このため、2013年法にもとづく集団協定による雇用保護計画において、労働者に義務を負わせる規定が定められた場合の効果については、議論の余地があるものとされている⁴⁰⁶。

b) 雇用保護計画は、その恩恵をこうむる労働者の範囲を制限することができるか

雇用保護計画の中で、一時金(prime)を伴う任意退職を実施する場合、その対象を特定の

⁴⁰² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.555. v. Soc. 12 juill. 2010 n° 09-40. 984, Sem. soc. Lamy 2010, n° 1456, p. 15.

⁴⁰³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.559.

⁴⁰⁴ Soc. 23 janv. 2003, RJS 4/03 n° 436.

⁴⁰⁵ Soc. 10 oct. 1990, Michelin, n° 88. 43. 920.

⁴⁰⁶ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.559.

職場または部署で働く労働者、あるいは当該企業において特定の職務に従事する労働者に制限することができるか。この点について、判例は肯定的に解しており、当該雇用保護計画に定められる条件を満たさない労働者は、退職一時金の支払いといった権利を得ることができないとされる⁴⁰⁷。

もつとも、雇用保護計画が、その恩恵の射程を制限する自由にも一定の限界があるとされる。すなわち、雇用保護計画が一定の労働者をその恩恵の対象外とすることが、差別禁止または平等取扱原則の違反を構成する場合には、これらの労働者に対して、利益を留保することはできないとされる⁴⁰⁸。

c) 期間の定めのある計画と期間の定めのない計画

雇用保護計画は、期間の定めのある形式で定めることも、期間の定めのない形式で定めることも可能である。破産院は、期間の定めのある法律行為と期間の定めのない法律行為との間に用いられる区別を、雇用保護計画についても適用している。すなわち、期間の定めのある法律行為をなす者が定められた期間の満了までその行為から生じる規定に拘束される一方で、期間の定めのない法律行為をなす者は、その行為を一方的に解約することができるという原則である。したがって、使用者は、雇用保護計画において定められた義務については、当該義務が期間の定めのないものである場合に限り、一方的に破棄通告（dénouciation）することができる。

(エ) 雇用保護計画の不履行に対する救済

雇用保護計画の対象となった労働者は、使用者がそれを提案したにもかかわらず、履行しない場合には、当該義務の履行を裁判上請求することができる。

実務上、その多くは、退職一時金、協約上の解雇補償金等の金銭の支払い義務である⁴⁰⁹が、使用者によって履行されなかった義務が為す債務の場合、使用者は賠償金の支払いという形で有責判決を受けることとなる。判例は、この賠償金の性質については、雇用保護計画上の義務の性質によって異なるとしている。たとえば、雇用保護計画上の使用者による支援を伴って、労働者が起業のために当該企業を任意退職した場合に、使用者が雇用保護計画において提案した義務を履行しなかったという場合には、当該労働者が被った損害の賠償責任が生じる⁴¹⁰。これに対し、使用者が、雇用保護計画に定めた再配置義務を履行せずに、労働者を解雇したという場合には、使用者は経済的解雇に際して義務付けられる再配置義務に違反したもものとして、現実かつ重大な事由のない解雇についての制裁を受けることとなる⁴¹¹。

⁴⁰⁷ Soc. 17 déc. 1992, Krol, n° 89-42. 085.

⁴⁰⁸ Soc. 10 nov. 1992, DR. soc. 1993. 62.

⁴⁰⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.560.

⁴¹⁰ Soc. 12 juin 2001, RJS 8-9/01, n° 1054.

⁴¹¹ Soc. 6 juin 2000, Bull. civ. V, n° 219.

オ 企業倒産時における経済的解雇手続⁴¹²

(ア) 企業倒産時における経済的解雇手続

裁判上の更生、または裁判上の清算手続において経済的解雇が実施される場合には、更生計画または清算計画の商事裁判所 (tribunal de commerce)⁴¹³による認可に先立ち、解雇計画が裁判上の管理者 (administrateur judiciaire) または清算人 (liquidateur) によって作成されなければならない。

企業倒産時における経済的解雇の手続きについては、L1233-58 条で特別な手続きが定められている。その枠組自体は通常の経済的解雇手続の枠組みに沿ったものであり、従業員を代表する者に対する諮問、および必要に応じた雇用保護計画の作成が含まれている。また、雇用保護計画の作成については、2013 年法により、それが協定によるものか使用者により一方的に作成されたものであるかに応じて、それぞれ認証または認可を受けるために行政機関 (DIRECCTE) の手続きに服することとなる。

他方で、L1233-58 条は、企業倒産時における経済的解雇の手続きについて、手続きを迅速化する趣旨で一定の簡略化をおこなっている。すなわち、L1233-34 条所定の企業委員会による公認会計士の利用は認められず、雇用保護計画について行政機関が認証または認可のための審査を行う期間は、裁判上の清算の場合には 4 日間、裁判上の更生の場合には 8 日間という短期間に減じられている。さらに、雇用保護計画に対する認証ないし認可が得られなかった場合、解雇無効の制裁は適用されず、賃金 6 ヶ月分相当額を下限とする補完的補償金 (indemnité supplémentaire) で代えられる (L1233-58 条の II 第 5 項)。また、事前面談の実施と解雇通知書の送付との間のいわゆる「熟慮期間」は適用されない。

また、雇用保護計画の作成手続それ自体についても、雇用保護計画の諮問等について、手続きが短縮されている (L1233-58 条の III)。

(イ) 解雇計画に対する裁判上の認可

企業倒産時において、解雇が「緊急、不可避かつ不可欠 (urgent, inévitable et indispensable)」であると認められるとき、裁判上の管理者または清算人に対し、受命裁判官 (juge-commissaire)⁴¹⁴によって、解雇の実施が認められる場合がある (商法典 L631-17 条、L641-10 条)。この場

⁴¹² フランスの企業倒産時における整理解雇について論じた主な邦語文献として、戸谷義治「フランスにおける企業倒産と解雇」日本労働法学会誌 116 号 (法律文化社、2010 年) 149 頁以下、細川良「フランスにおける倒産法制の変容と労働法」季刊労働法 222 号 (労働開発研究会、2008 年) 94 頁以下等。フランスの企業倒産法制一般については、小梁吉章『フランス倒産法』(信山社、2005 年)等を参照。v. H. Melmi, L'emploi dans l'entreprise en difficulté, thèse dactyl Lyon 2, 2012 ; Q. Urban et A. Lyon-Caen, Les salaires et la défaillance de l'entreprise, 2007, Dalloz, coll.

⁴¹³ 商事裁判所 (tribunal commercial) とは、フランスにおける商事の初審特別裁判所である。商人間、金融機関間、および商人と金融機関の間での契約に関する紛争、商事会社に関する紛争、あらゆる人の間の商行為に関する紛争、商人と非商人の署名が記載されている約束手形に関する紛争等を管轄する (参考：前掲注 11・中村ほか監訳 427 頁、同山口 604 頁、同滝沢 186 頁以下)。

⁴¹⁴ 受命裁判官 (juge-commissaire) とは、審理法廷等からの付託を受け、裁判上の更生、裁判上の清算等、特定の手続きをなすように指名された裁判官をいう (参考：前掲注 11・中村ほか監訳 245 頁、同山口 313 頁)。

合において、裁判上の更生の際は、当該解雇は、受命裁判官の判決の日から数えて1ヵ月以内に行われなければならない（商法典 L631-19 条）。また、行政機関は、雇用保護計画の認証または認可をこの期間内におこなわなければならない⁴¹⁵。

倒産手続に際し、全部または一部の事業が譲渡される場合、譲渡計画について商事裁判所の認可決定を得る必要があるが、その際、L1233-58 条のⅢ所定の手続きにもとづき、解雇計画を作成することができる。この場合、譲渡計画に伴う解雇については、実質的に商事裁判所の認可に服することとなる。ただし、受命裁判官による決定は、被解雇者数、対象となる事業および職種を示すにとどまるとされ、具体的な解雇対象者のリストを作成することはできないとされている⁴¹⁶。

（４）経済的解雇における個別の労働者に対する手続規制

経済的解雇が実施される場合、個別の労働者に対して実施される手続きは、事前面談（ア）、再配置の提案（イ）、および労働契約の破棄（ウ）という段階をたどることになる。

ア 事前面談

（ア）適用範囲

1970 年代における解雇法制の立法化当初、解雇に前置する個別面談（事前面談）は、人的解雇に固有の制度であった。その後、1986 年 12 月 30 日の法律および 1989 年 8 月 2 日の法律以降、事前面談が義務付けられる範囲が経済的解雇についても順次拡大された。現在では、30 日の期間内の 10 人以上の解雇である大規模集団的解雇のみ、当該企業に従業員代表機関が存在することを条件に、事前面談を行うことが免除されている（L1233-38 条）。

（イ）事前面談実施の手続き

事前面談への呼出しおよびその実施に関するルールは、基本的に、2（1）で述べた人的理由による解雇の場合と同一である。ただし、経済的解雇にかかる固有の規制も存在する。第一に、使用者が、経済的理由による解雇のための事前面談に労働者を呼出す際、使用者は、労働者に対して職業安定化契約、再配置休暇または移動休暇についての提案を行わなければならない。これらの制度は、労働契約の破棄の後に、労働者の再配置（再就職）を容易にするためのものである。第二に、事前面談と解雇通知との間の期間については、L1233-15 条 2 項が、経済的解雇の場合「解雇通知書は、労働者が呼び出された解雇事前面談の日付から数えて短くとも 7 営業日以内に送付されることはできない。」と定めている。すなわち、2 営業日とされている人的解雇⁴¹⁷と比べ、より長く設定されている⁴¹⁸。

⁴¹⁵ なお、受命裁判官が解雇を認可した場合であっても、行政機関が解雇計画を認証ないし認可しない場合が考えられ、その場合の取扱いについては議論がある。

⁴¹⁶ Soc. 18 juin 1997, Dr. soc. 1997. 983.

⁴¹⁷ 本節 12 頁を参照。なお、事前面談への呼出しから面談の実施までの間に 5 営業日の間隔を要する点は、人的

事前面談についての手続きの瑕疵に対する制裁は、人的解雇と同様に、L1235-2 条および L1235-5 条が適用される。すなわち、「現実かつ重大な事由は認められるものの、労働者の解雇が必要な手続きが遵守されることなしになされた場合、裁判官は、規定された手続きの追完を使用者に課し、労働者に対して、使用者に負担が課される 1 ヶ月分の賃金を超えない補償金を認める。」(L1235-2 条) とされ、ただし、「当該企業における勤続年数が 2 年未満の労働者の解雇、および、常時 11 人未満の労働者を雇用する企業」においては、労働者助言員に関する規定を除き、適用除外となる。

イ 再配置 (reclassement)

(ア) 再配置義務

再配置義務は、経済的解雇に関する手続きのうち、個別の労働者に対して実施される手続きの中では最も重要なものであると考えられている⁴¹⁹。

再配置義務は、当初、判例によって形成されたものであり⁴²⁰、その後、2002 年法によって法定化され、現在では、L1233-4 条により明文化されている。すなわち、L1233-4 条 1 項は、「経済的理由による労働者の解雇は、職業教育および適応化のあらゆる努力がなされ、かつ、当該労働者の再配置が当該企業または当該企業が属するグループ企業において実施されたときにしかなされえない。」と規定する。さらに、再配置の権利は、憲法院によっても言及されている。すなわち、憲法院は、被解雇者の再配置に対する権利は、「各人の雇用を得る権利から…直接的に生じる」と述べている⁴²¹のである。このように、フランスにおいては、経済的解雇に直面する労働者に対して、使用者が誠実かつ真摯に代替雇用を探求することが強く要請されている。

なお、ここでいう再配置義務は、個別の労働者に対する使用者の義務であり、再配置計画の作成義務とは異なるものと解されている。すなわち、再配置計画の作成は、使用者が個別の労働者に対して負っている、解雇回避のための新たな雇用を探す義務を免れるのに十分なものであるとはいえないと解されている⁴²²。

L1233-4 条 3 項は、「労働者に提案される再配置の申し出は書面にて、かつ、明文でなされるものとする。」と規定しており、労働者への再配置の提案は、書面で明文によりなされなければならないと解されている⁴²³。また、L1233-4 条 2 項は、「労働者の再配置は、当該労働者が従事す

解雇および経済的解雇ともに共通する (本節 7 頁を参照)。

⁴¹⁸ なお、同条 3 項により、管理職については 15 営業日とされる。

⁴¹⁹ J. Chauviré, Synthèse sur le reclassement dans le licenciement pour motif économique, Sem. soc. Lamy 2011, n° 1477 p.6 et s.

⁴²⁰ Soc. 1^{er} avr. 1992, Bull. civ. V, n° 228.

⁴²¹ Déc. 2005-509 DC, consid. 28, Dr. soc. 2005. 375.

⁴²² Soc. 31 mars 1998, RJS 5/98, n° 578.

⁴²³ Soc. 7 déc. 2005, n° 03-45. 012, RJS 3/06, n° 324.

る職と同一のカテゴリーに属する職または同等の報酬を伴う職に対してなされる。それがない場合には、労働者による明示の合意という条件のもと、下位のカテゴリーの職に対する再配置がなされるものとする。」と規定しており、再配置義務は、対象となる労働者が従前行っていたものと同等の職を提案するにとどまるものではなく、同等の職がない場合には、労働者が就くことのできる、より下位の資格および報酬の職を提案することもその内容に含まれる⁴²⁴。ただし、これは労働契約の変更に当たるものであるため、労働者はこうした使用者からの提案を拒否する自由を有する。

使用者が、労働者に対して再配置の提案を履行しなかった場合には、通常、現実かつ重大な事由のない解雇とされる⁴²⁵。

(イ) グループ内再配置

従前、判例は、再配置義務について、事業活動および組織が全部または一部の従業員の相互配転を可能とする企業についてのみ検討すればよいとしていた⁴²⁶。しかし、現行のL1233-4条1項は、使用者が、対象となる労働者に対し、当該企業において配置可能な職のみならずグループ内で配置可能な職についても提案しなければならない旨を定めている。このグループ全体における再配置義務は、2002年1月17日の法律によって定められたものである。これにより、使用者は、たとえ海外であっても、現地に適用される立法が外国人労働者の雇用を妨げない限り、グループ企業において職が存在するか否かを調べなければならない⁴²⁷。

ただし、このグループ内での再配置義務は、原則として、あくまでも被解雇労働者を雇用する使用者のみに帰する義務である。すなわち、破産院は、グループ内の他の企業が再配置措置の瑕疵について責任を追うことはないのが原則であるとしている⁴²⁸。学説においては、（実際に当該労働者を雇用し、配置されることが予定される、グループ内の他企業ではなく）再配置を現に履行する権限を有さない被解雇労働者が属する企業に再配置義務を負わせるのは、論理矛盾だとの批判もなされている⁴²⁹。

これについては、一定の場合の例外の可能性も指摘されている⁴³⁰。第一に、グループ内の複数企業が当該労働者の共同使用者（co-employeur）とみなされる可能性についてである。第二に、グループ内の他企業が、被解雇者を雇用する使用者によるグループ内再配置義務の履行を、積極的に妨害した場合には、第三者による債務履行を妨害したものとして、不法行為責任が発生する可能性が指摘されている。

⁴²⁴ Soc. 8 avr. 1992, RJS 5/92, n° 598.

⁴²⁵ Soc. 21 mai 1992, Delussu, n° 91-40026 M.

⁴²⁶ Soc. 31 mars 1998, RJS 5/98, n° 578.

⁴²⁷ Soc. 4 déc. 2007, n° 05-46.073, RJS 2/08, n° 158.

⁴²⁸ Soc. 13 janv. 2010, Dr. soc. 2010. 474.

⁴²⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.523.

⁴³⁰ Ibid.

(ウ) 国際的再配置義務

再配置義務には、国外における配置可能な職を提案する義務を含むこととされる。この場合、再配置先として提案される国の賃金水準によっては、不合理な労働条件による再配置提案がなされる可能性がある。

そこで、2010年5月18日の法律⁴³¹により導入されたL1233-4-1条1項は、「当該企業または当該企業が属するグループ企業が国外に設置されているとき、使用者は、解雇に先立ち、その提案される職の特徴、特に、報酬および地域に関する一定の制約のもと、労働者に対し国外への再配置の申し出を承諾するか否かを打診する。」と規定し、国外への再配置については、事前に労働者にその提示を求めるか否かの打診を行うという特別な手続きを創設している。

そして、同条2項は、「労働者は、再配置の申し出への承諾につき、使用者の提案を受けてから6営業日以内に、必要に応じて前項所定の制約を添えて、合意の意思表示をすることとする。回答しないことは拒否とみなされる。」と規定しており、6日の期間内に労働者の回答がなければ、使用者からの再配置の提案それ自体を拒否したものと同視される。この場合、使用者は、海外に配置可能な職を提案する義務を免除されることになる。

続く同条3項は、まず「国外への再配置の申し出は、労働者が再配置提案の申し出に承諾し、かつ、労働者が示しうる制約を考慮した上で、書面によって、かつ、明確に通知されなければならない。」と規定し、国外への再配置提案は、使用者による提案の可否について労働者が承諾し、その場合には、使用者は、国外への再配置の申込みを提示しなければならないが、その際に労働者が一定の制約を示している場合には、これを考慮しなければならないことを規定する。同項はさらに、「労働者は国外への再配置の申し出を拒否する自由を有する。」と規定し、労働者は、これらの申し込みを、なおも拒否する自由を有する。すなわち、国外への再配置については、①使用者が再配置の提案をするか否かについての労働者の承諾、②労働者が①を承諾した場合に、使用者が具体的に提案した国外への再配置についての労働者の承諾、という2段階の承諾のプロセスが設けられていることになる。同項は最後に、「労働者がいかなる申し出も通知されない場合、提案を同意したものに对应する申し出がないことを通知される。」と規定しており、労働者が再配置の提案には同意しているにもかかわらず、使用者がこの再配置提案を行わない場合には、提案すべき国外の再配置先が存在しない旨を労働者に通知しなければならない。

(エ) 再配置と職業教育

解雇対象となっている労働者を再配置することが可能なポストが当該企業内に存在するものの、当該労働者の現状の能力ではこれに就くことができない場合、判例は当初から、使用

⁴³¹ JO 19 mai 2010. 同法律については、F. Géa, RDT 2010. 646 ; D. Corrigan-Carsin, JCP E 2010. 19070 参照。

者は、その者が当該ポストに適するように職業教育を提案しなければならないとしていた⁴³²。したがって、当該企業に空きポストがあるとき、再配置義務には解雇対象となっている労働者のための一定の職業教育の義務も含まれることになる。もっとも判例は、この職業教育義務が、使用者が労働者を企業内における職の変動に常に適応させていく一般的な義務を負う趣旨であるとは解しておらず、あくまでも当該配置可能な空きポストが、解雇対象となっている労働者の能力に適合しうる限りにおいて課されるものとしている。すなわち、使用者は、あくまでも当該労働者が既に獲得している能力を、新たな空きポストに対応するために補強するための職業教育を提供する義務を負っているにとどまるとされ⁴³³、当該労働者の現時点での職業資格を大きく上回る水準の資格を獲得できるような職業教育の提案までは義務付けられていないとしている⁴³⁴。

なお、2002年1月17日の社会現代化法は、上記の判例法理を労働法典に導入しており、現在、L1233-4条は、「経済的理由による労働者の解雇は、『職業教育および適応化のあらゆる努力がなされ』、かつ、当該労働者の再配置が当該企業または当該企業が属するグループ企業において実施されたときにしかなされえない。」(『』は筆者)と規定している。

ウ 労働契約の終了に伴う手続き

経済的理由により解雇されたすべての労働者は、人的理由により解雇された労働者と比べ、いくつかの特別の権利を有する。以前は、経済的理由により解雇された労働者については、法定解雇補償金の額が人的理由により解雇されたものに比べて高水準に定められていた時期が存在したが、この差異は2008年6月25日の法律による改正で廃止された。とはいえ、経済的理由により解雇された労働者は、解雇通知の時期、また解雇後について使用者との間で一定の特別の合意を締結する権利、および再雇用の優先権について、現在もなお特別の権利を享受する。

(ア) 経済的解雇における解雇通知

経済的理由による解雇の通知は、①通知の時期、および②解雇通知書の内容、という2点で人的理由による解雇の場合とは異なる規制が適用される。

まず、①通知の時期について、個別的解雇または小規模経済的解雇の場合、当該労働者が面談に呼出しを受けた日から数えて少なくとも7営業日は、労働者に解雇通知をすることができない(L1233-15条2項)。この期間は、管理職の個別的解雇の場合には15営業日とされている(同条3項)。

次に、大規模経済的解雇に際しては、この解雇通知までの期間は、行政機関に解雇計画が

⁴³² Soc. fév. 1992, Sté Expovit, RJS 4/92, n° 421.

⁴³³ Soc. 17 févr. 1998, RJS 4/98, n° 434.

⁴³⁴ Soc. 4 févr. 1998, RJS 4/98, n° 434.

通知された日から起算される。また空けるべき期間は、暦日で30日間を下回ることができないとされている（L1233-39条）。

②解雇通知書の内容については、L1233-42条が第1項で「解雇通知書は、使用者が主張する経済的理由の表明を内容とする。」と定め、第2項で「また、解雇通知書は、L1233-45条が規定する再雇用の優先権およびその実施条件について記載する。」と規定している。すなわち、経済的解雇においては、解雇通知書には、（人的解雇の場合も含めた）すべての解雇通知書に共通する解雇理由の提示に加え、①解雇の理由たる経済的理由、および後述する②L1233-45条所定の再雇用の優先権の存在およびその実施態様についての記載を含まなければならない。

さらに、当該企業が1,000人以上の労働者を雇用しているときには、解雇通知書において、労働者が再配置休暇を享受することができることを通知しなければならない（R1233-20条）。

また、L1233-43条は、「使用者は、労働者の書面上の請求に応じて、解雇の順位を定めるための基準を書面で示す。」と規定している。使用者は、解雇順位の基準を解雇通知書に示すことを当然には義務付けられていないものの、労働者からの請求があれば、解雇順位の基準を書面で提示する義務を負うのである。なお、この解雇順位の基準に関して使用者が回答しないことは、現実かつ重大な事由を欠くことと当然には解されず、一義的には手続きの違法性にもとづく損害賠償の請求が認められるにとどまる⁴³⁵。

（イ）解雇後に関する特別な合意

a 職業安定化契約⁴³⁶

「職業安定化契約（contrat de sécurisation professionnelle）」は、経済的理由により解雇された労働者について、再就職のプロセスを組織し、労働者を支援するための制度である。この制度は、2011年5月31日の全国職歴協定および2011年7月28日の法律によって、従来の個別再配置契約（convention personnalisée de reclassement）および職業転換契約（contrat de transition professionnelle）を引き継ぐものとして設けられた。この職業安定化契約は、1年以上の勤続年数を有する、または失業手当を受けるために十分となる期間の勤続年数を有する限り、経済的解雇の対象とされたすべての労働者に認められる権利である（L1233-65条ないしL1233-67条）。なお、職業安定化契約の提案義務は、原則として労働者数1,000人未満のすべての企業または企業グループが対象となり、労働者数1,000人以上の企業または企業グループについては、次にbで説明する再配置休暇の制度が適用される（L1233-66条1項）⁴³⁷。

職業安定化契約の提案は、解雇の際の事前面談、または集団的経済的解雇手続における従業員を代表する者との最後の会合の後になされなければならないとされる。使用者は、労働

⁴³⁵ Soc. 20 janv. 1998, Dupin, RJS 3/98 n° 296.

⁴³⁶ v. D. Baugard, Le contrat de sécurisation professionnelle, RDT 2011, 570.

⁴³⁷ 例外的に、裁判上の更生または裁判上の清算中の企業については、従業員数にかかわらず、職業安定化契約の制度が適用される。

者が職業安定化契約を享受する権利を有すること、およびその内容について、個別に、かつ、書面によって通知しなければならない。労働者は、職業安定化契約の提案に対し、同意するか拒否するかについて、使用者からの書面による提案の日から数えて21日の考慮期間を限度に回答しなければならない。考慮期間の期限までに回答しなかった場合、労働者が職業安定化契約の提案を拒否したものとみなされる（2011年10月6日の全国職協定⁴³⁸第5条）。

なお、使用者が職業安定化契約の提案をしないときは、職業安定所（Pôle emploi）が労働者に対し職業安定化安定化契約を提案する。この場合、使用者は、2か月分の税引き前賃金と同額の分担金を支払うほか、労働者が提案に基づき職業安定化安定化契約を締結した場合は、その額は3か月分となる（L1233-66条2項）。

L1233-67条は、「労働者の職業安定化安定化契約の締結は、労働契約の破棄をもたらす。労働契約の破棄またはその事由に関するあらゆる異議は、職業安定化安定化契約の締結から数えて12か月をもって時効にかかる。この期間は、職業安定化安定化契約の提案においてそのことが言及されていたときにしか労働者に対抗されえない。」（第1項）と規定しており、労働者が職業安定化契約に同意した場合の効果について、労働契約の破棄の効果が生じている。また、職業安定化契約の同意に伴う労働契約の破棄については、解雇予告期間、解雇予告手当の適用は受けないが、解雇補償金の支払いを受ける権利は認められている（同条2項）。法的には、職業安定化契約に伴う労働契約の破棄は、両当事者の合意による破棄（rupture d'un commun accord）であると評価されている⁴³⁹。もっとも判例は、職業安定化契約への同意により、当該経済的解雇につき、その経済的理由の有無⁴⁴⁰、解雇順位の妥当性⁴⁴¹、使用者の再配置義務違反⁴⁴²について争う権利を失うわけではないとしている。

職業安定化契約にもとづき、労働者は、職業教育中の職業再訓練者（stagiaire）の地位に置かれる。労働者は、まず、その職業能力調査のための事前診断として個別面談を受ける。この職業能力調査は、必要に応じて、労働者の履歴および再配置（再就職）計画、潜在的能力、再配置（再就職）の障害ないしマイナス要因となりうるもの等を特定するに至ることもある。そして、事前診断の面談の結果を踏まえ、当該労働者と使用者との合意によって支援給付が決定され、遅くとも面談から3か月以内に実施されることとされる（2011年10月の全国職協定第10条）。ここで決定される措置の内容は多様であり、社会的、精神的支援措置や職業指導措置、（採用面接への準備）支援措置、あるいは職業教育措置となる場合もある。

また、職業安定化契約の期間中、労働者は、基準賃金日額の80%を保障する特別手当を受給する。この手当の支給期間は12か月間であるが、労働者が新たな職を得たときには停止される。

⁴³⁸ 以下、2011年10月の全国職協定と記す。

⁴³⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.527.

⁴⁴⁰ Soc. 5 mars 2008 n° 07-41-694, Bull. civ. V, n° 47.

⁴⁴¹ Cass. avis, 7 avr. 2008, n° 0080002 Poss c/ Sté Asmédia.

⁴⁴² Soc. 28 sept. 2011, n° 10-23. 703 P, RDT 2011. 637.

職業安定化契約が満了し、かつ新たな職を得られないときは、労働者は職業安定所に登録し、その権利を有する場合には、失業手当（ARE）を受給する。ただし、失業手当の受給期間は、当該労働者が職業安定化契約を締結していた期間に相当する期間が減じられる。

b 再配置休暇

再配置休暇（congé de reclassement）は、2002年1月17日の法律によって創設された制度である⁴⁴³。この制度は、職業安定化契約と異なり、労務提供が免除されるにもかかわらず、休暇の全期間中、使用者との契約関係は維持され、当該労働者の賃金は、減額されるものの、使用者が負担する。また、再配置休暇の満了後に失業手当の給付を受けることとなった場合、その支給期間が減ぜられることもない。

再配置休暇の対象となるのは、1,000人以上の労働者を雇用する企業または企業グループにおいて経済的解雇の対象となった労働者である（L1233-71条）。ただし、企業が裁判上の更生または清算手続をおこなっている場合は除かれる（L1233-75条）⁴⁴⁴。

すなわち、1,000人以上の労働者を雇用する企業または企業グループにあっては、（裁判上の更生または清算を行う場合を除き）使用者は、経済的解雇を実施する場合、解雇通知の前に労働者に対して再配置休暇の実施条件を通知しなければならない（2011年7月19日の全国職協定10条）。そして、解雇通知書において、使用者は、労働者に対して再配置休暇を提案しなければならない（2011年7月19日の全国職協定11条）。再配置休暇の提案を受けた労働者は、通知の日から数えて8日間以内に、提案に対する回答を使用者に通知しなければならない。この期間内に労働者が回答しない場合、再配置休暇の提案を拒否したものとみなされる。

労働者が再配置休暇の提案に同意した場合、再配置休暇は、上記の回答期限の満了日から開始される。再配置休暇の期間は、4～12ヵ月の間で使用者によって決定される。再配置休暇は、解雇予告期間と同時進行するものとされており、再配置休暇の期間が所定の解雇予告期間を上回るとき、解雇予告期間の満了日は、再配置休暇の満了日と同一の日まで延長される（L1233-72条）。

再配置休暇の期間中、労働者は労務提供を免除され、職業教育活動および再就職のための支援窓口のサービスを楽しみ、これに要する費用は使用者が負担する（L1233-71条）。

労働者は、まず、再就職支援窓口によって行われる能力診断および職業指導の面談を受け、これを踏まえて労働者に提示される文書に記載されたあらゆるサービスを受ける権利を有する。

また、労働者は、再配置休暇の期間中も賃金を受け取ることになる。その額は、再配置休暇が解雇予告期間と重なる期間については、当該労働者の通常の報酬額となる。解雇予告期

⁴⁴³ その後、2011年7月28日の法律、および2013年6月14日の法律によって修正がなされている。

⁴⁴⁴ これについては、aで述べた職業安定化契約の制度が適用される。

間を超えて再配置休暇が継続する場合も、使用者は引き続き賃金支払義務を負い、その額は、解雇通知前12ヵ月分における年間の税引き前賃金の65%以上とされる（R1233-32条）。

再配置休暇中の労働者は、厳密には、上記の職業教育活動および再就職支援サービスを享受する権利者（titulaire）であるとともに、使用者との契約に基づき、これらを実施する義務も負っている。すなわち、当該労働者は、再就職支援窓口から提示された文書に記された職業教育活動を受講し、同窓口によって組織された活動に参加する義務を負う。労働者が正当な理由なくその義務を履行しなかった場合、使用者は当該労働者に再配置休暇の終了を通告することができる（R1233-34条）。

再配置休暇は、当該労働者が有期労働契約または派遣労働契約にもとづいて就労している期間について、これを停止することができ、この場合、再配置休暇の満了日を延長することができる（L1233-72-1条）。

c 移動休暇（L1233-77条以下）

移動休暇（congé de mobilité）は、労働者1,000人以上の企業またはグループにおいて、bで述べた再配置休暇に代わって実施することができ、労働者が移動休暇に同意した場合、使用者は、労働者に対する再配置休暇の提案義務が免除される（L1233-81条）。

移動休暇は、雇用能力予測管理（GPEC）に関する集団協定を締結することで、使用者が提案することが可能になる。その内容は再配置休暇に類似した内容であり、すなわち、移動休暇の満了時に両当事者の合意による労働契約の破棄を生じさせる効果を有し、解雇予告期間中から取得され、労働者は、解約予告期間中は通常の賃金を支払われ、解雇予告期間の満了後は、労働者は減額された賃金が支払われる（L1233-83条）。

移動休暇の期間中、労働者は実習および職業教育活動に従事することとされ、その内容は集団協定によって決定される。なお、これらの活動は、当該労働者が雇用されていた企業内に加え、当該企業外で実施することも可能である。

（ウ）再雇用の優先権

L1233-45条は、「経済的理由により解雇された労働者は、労働契約の破棄の日から数えて1年の間、労働者がその請求をなすとき、再雇用の優先権を享受する。」と規定しており、経済的理由により解雇された労働者は、再雇用の優先権を有する。

a 再雇用優先権の対象者

再雇用の優先権は、経済的理由により解雇されたすべての労働者に認められる。すなわち、当該経済的解雇における被解雇者数、当該企業の従業員数、当該被解雇者の勤続年数にかか

わらず認められ、また、労働者が合意による退職を選択した場合であっても認められる⁴⁴⁵。また、当該経済的理由による労働契約の破棄（解雇）以降に生じた事実も、再雇用の優先権には影響しないとされる。具体的には、労働契約が破棄された後に他の企業で新たな雇用を得た被解雇者も、自身が解雇された企業に対する再雇用の優先権を失うことはない⁴⁴⁶。被解雇労働者が再雇用の優先権を享受するためには、予告期間の満了から1年の間に優先権を望む旨を表明すれば足りる。

b 再雇用優先権の範囲と限界

先に述べた L1233-45 条が定めるように、再雇用の優先権は時間的な制約があり、労働契約の破棄から起算して1年間のみ認められる。この期間の起算点は、解雇予告期間の満了時であり、予告期間中の労務提供が免除されている場合であっても同様である⁴⁴⁷。

再雇用の優先権の対象となるのは、配置可能であって、かつ当該労働者の職業資格に適合する職とされる。判例によれば、あるポストに就いている者が一時的に欠勤していることを理由に、当該ポストを再雇用優先権の対象とすることはできないとされる。たとえば、ある労働者が2ヵ月間欠勤ないし休暇を取得したという場合において、企業長が当該欠勤ないし休暇中の労働者の代替要員を有期労働契約によって採用したという場合には、経済的解雇による被解雇者は、再雇用優先権を行使することができない⁴⁴⁸。同様に、当該企業に適合する空きポストが生じたとしても、当該ポストについて企業内の労働者に当該ポストに就くことが提案された場合、再雇用優先権の対象とはならないとされる。すなわち、被解雇者は、新たな雇入れが生じる場合でなければ、再雇用の優先権を主張することができないことになる⁴⁴⁹。

なお、L1233-45 条第3項は、「新たな職業資格を獲得した労働者は、使用者が配置可能なポストを通知するとき、新たな資格において再雇用の優先権を享受する。」と定めている。すなわち、空きが生じた雇用が配置可能であって、当該労働者の資格に適合しているか否かの評価にあたっては、労働契約の破棄の時点での当該労働者の職業資格のみならず、労働契約の破棄後に獲得された職業資格についても考慮しなければならない。

また、再雇用の優先権は、当該事業の枠組みで行使できるものとされ⁴⁵⁰、事業譲渡がなされた場合であっても、当該事業に対する再雇用優先権は存在する⁴⁵¹。

このほか、あるポストに対し、複数の労働者が再雇用の優先権を主張しているとき、優先順位を定める規定は存在せず、使用者は企業経営上の利益に照らして再雇用する労働者を選

⁴⁴⁵ Soc. 10 mai 1999, RJS 6/99, n° 806.

⁴⁴⁶ Soc. 3 mai 1995, RJS 6/95, n° 637.

⁴⁴⁷ Soc. 21 janv. 1993, RJS 8-9/93, n° 858.

⁴⁴⁸ Soc. 17 déc 1992, RJS 3/93, n° 263.

⁴⁴⁹ Soc. 6 juill. 1999, Bull. civ. V, n° 334.

⁴⁵⁰ Soc. 6 avr. 1994, Bull. civ. V, n° 134.

⁴⁵¹ Soc. 26 févr. 1992, Bull. civ. V, n° 128

択することができる⁴⁵²。もっとも、訴訟に際しては、使用者が再雇用者を選択する根拠とした客観的要素を提示しなければならないとされている⁴⁵³。

c 制裁

使用者が、経済的理由による解雇により失職した労働者の再雇用優先義務に違反した場合、当該労働者が被った損害賠償の制裁を受けることとなり、その額は賃金2ヵ月相当分を下回ることができないとされる（L1235-13条）。ただし、この下限額は、労働者が2年以上の勤続年数を有し、かつ、使用者が11人以上の労働者を雇用している場合にのみ適用される（L1235-14条）。

（5）違反に対する制裁

ア 刑事制裁

フランスの経済的解雇法制、特に、その集団的手続については、その違反について、刑事制裁の対象となる可能性がある。すなわち、従業員を代表する者への情報提供ないし諮問の義務、および交渉義務に違反したとき、当該使用者は、従業員代表委員または企業委員会の通常の職務の行使、さらには、組合の権利行使に対する妨害罪（*délit entrave*）を構成しうる（L2146-1条、L2316-1条、L2328-1条）。これらの妨害罪は、1年の拘禁刑（*emprisonnement*）および最大3750ユーロの罰金が科されうる。

また、一定の場合、使用者は、L1238-2条所定の罪についても有責となりうる。同条は、大規模経済的解雇計画における従業員を代表する者への諮問手続に関する規則の違反について3750ユーロの罰金を定めており、この額は、違反の対象となった労働者の人数分が言い渡されることとなる（L1233-29条、L1233-30条、L1233-34条、L1233-35条）。小規模経済的解雇（30日の期間内における2人以上10人未満の解雇）における情報提供および諮問に関する規定に対する違反については、上記の大規模経済的解雇手続にかかる違反とは異なり、特別の罪が規定されていない。もっとも、これらについても妨害罪を構成する可能性は、なお残される。

加えて、労働法典は行政機関に対する通知手続等の違反についても、一定の特別な罰金刑（3,750ユーロ）を規定している。具体的には、行政機関に対する解雇計画の通知（L1238-4条）、行政機関に対する解雇計画の通知から労働者に対する解雇通知との間の期間についての違反（L1238-3条）等である。

⁴⁵² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.531.

⁴⁵³ Soc. 2 déc. 1998, RJS 1/99, n° 88.

イ 雇用保護計画にかかる瑕疵にもとづく制裁

(ア) 原則－雇用保護計画の瑕疵を理由とする解雇手続の無効とその効果

フランスの経済的解雇法制にかかる違反に対する制裁に関して、当初から多くの議論があったのは、雇用保護計画の瑕疵に対する制裁についてである。当初、条文において雇用保護計画（当時は社会計画（plan social））を欠く、またはその内容が不十分である場合、これに対する制裁は、解雇手続の無効を構成するとされていた。そこで、この「解雇手続の無効」が、実体面、すなわち個別の労働者と使用者との契約関係にどのような影響を及ぼすか、さらに言えば、この解雇手続の無効が、個別の労働者に対する解雇の無効を生じさせるか否かが激しく議論された。この点について破毀院は、1997年2月13日判決（いわゆる、La Samaritaine 事件）⁴⁵⁴において、解雇手続の無効により、個別の解雇が無効となる旨の判決を言い渡した。すなわち、労働者が復職を望む場合には復職および当該労働者が不当に雇用を奪われた期間の賠償金の支払いを、他方で復職を拒否する労働者については現実かつ重大な事由のない解雇の補償金の支払いを認めるというものであった。

フランスにおいては、無効な解雇についても、当然にその間に労働契約が継続していたとの解釈をとらないため、日本のようにいわゆるバック・ペイが生じるという解決はとらない。しかし、上記のように、使用者は、労働者が違法に雇用を奪われた期間について生じた損害を賠償しなければならないとされる。このため、とりわけ訴訟手続が長期化した場合、それにより労働者が雇用を奪われた期間に応じて、場合によっては複数年の賃金に相当する賠償金の支払いが裁判官によって命じられる可能性がある（ただし判例は、解雇無効の判断に伴い、労働者が違法に雇用を奪われた期間についての損害につき、労働者が受け取った収入、特に、失業手当は控除されるものとしている^{455 456}）。

以上のような状況から、雇用保護計画にかかる違法は、経済的解雇を企図する使用者にとって非常に大きなリスク要因となった。結果として、雇用保護計画がフランスにおける経済的解雇法制の最重要な要素となったのである。2002年1月17日の法律は、上記の La Samaritaine 事件判決を受け、雇用保護計画を欠くか、またはそれが不十分であるとして経済的解雇手続を無効とするとき、裁判所は解雇無効を言い渡し、労働者の請求があれば、労働契約の継続を命じるべきことを定めている。

後述するように、2013年6月14日の法律により、雇用保護計画の手続きには行政の認証ないし認可の手続きが導入され、これに対する不服申立手続、またその違法が認められる可能性については、変化が生じる可能性がある。しかし、2013年法も、雇用保護計画に違法がある場合、個別の解雇が無効となるという救済そのものは維持をしている点に注意を要する。

⁴⁵⁴ Soc. 13 févr. 1997, n° 1300, Grands arrêts, n° 110.

⁴⁵⁵ Soc. 3 juill. 2003, Bull. civ. V, n° 214.

⁴⁵⁶ もっとも、こうした判例の態度に対しては、労働者から違法に雇用を奪った使用者が補償すべき金銭につき、失業保険によって補填する効果をもたらすものであるとして、批判する見解もある（v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.574.）

すなわち、L1235-10 条は、雇用保護計画の認証または認可なしになされた解雇は無効であると規定し、同条 2 項は、認証または認可の取消しの場合、「解雇手続は無効である」ことを規定している。そして、L1235-11 条は、経済的解雇手続が無効となると、裁判官は解雇の無効、および復職を命じること等を規定している。また、雇用保護計画の認証または認可の取消しは、解雇の無効をもたらすにとどまらず、計画にもとづき実施された合意退職について、当該合意の無効をももたらすと解されている⁴⁵⁷。

(イ) 解雇の経済的理由と、解雇保護手続の適法性

(ア) で述べたように、雇用保護計画にかかる瑕疵は、個別の解雇の無効という非常に重要な帰結をもたらすことになる。これとの関係で、当該解雇の経済的理由の正当性と、雇用保護計画の適法性との関係が重要な議論となっていた。

この点について、以前の控訴院レベルの判決においては、計画された解雇が正当な経済的理由を有さないときには、急速審理裁判官が雇用保護計画の無効を言い渡すことができるとしていた⁴⁵⁸。こうした判断については、学説上は評価が別れていた。すなわち、これを肯定する立場は、経済的理由が存在しない以上、原則としてすべての雇用が維持されなければならない。そして、雇用保護計画が解雇を最小限にとどめるために作成されるものである以上、解雇を行う経済的理由が存在しないのであれば、(すべての雇用が維持されるものでない限り)あらゆる雇用保護計画は、その妥当性を欠くとする⁴⁵⁹。これに対し、反対する立場は、解雇事由にかかる瑕疵は、あくまでも当該解雇が現実かつ重大な事由を欠くものと性質決定することとどまるとし、それを越えた効果をもたらすのは妥当ではないとしていた⁴⁶⁰。

こうした議論状況のもとで、破毀院は、2012 年 5 月 3 日の Viveo 判決において上記のような控訴院判決の解釈を否定した。すなわち、たとえ経済的な理由を欠き、不適法な解雇をもたらすものであっても、雇用保護計画それ自体は適法となりうるとした⁴⁶¹。この判決により、経済的解雇が現実かつ重大な事由を有するか否かという問題と、雇用保護計画が有効であるか否かという問題は、分離されることとなった。また、後述するように、2013 年法による改正で、雇用保護計画の妥当性に関する審査は、実質的に行政裁判所の管轄となることが一般的になることから、両者はレベルの異なる問題として独立して取り扱われることになると思われる。もっとも、こうした解決に対しては、雇用保護計画の不当を訴える場合と、解雇の経済的事由にかかる不当を訴える場合とで、異なる訴訟を提起しなければならず、労働者にとって負担となること、他方で、雇用保護計画の妥当性が行政裁判所で争われた後に、改

⁴⁵⁷ Soc. 15 mai 2013, n° 1126. 414.

⁴⁵⁸ Paris 12 mai 2011, RJS 2011, n° 864.

⁴⁵⁹ A. Lyon-Caen, La nullité d'une procédure de licenciement collectif pour défaut de motif économique, Dr. ouvrier 2011. 537 ; P. Lokiec. et A. Lyon-Caen, Contre la violation efficace du droit, Sem. soc. Lamy 2012, n° 1352 p.6.

⁴⁶⁰ G. Couturier, Nullité du licenciement : les audaces de la Cour d'appel de Paris, Sem. soc. Lamy 2011, n° 1509, p.10 ; F. Favennec-Héry, Recarder la nullité du licenciement pour motif économique, Dr. soc. 2011. 1218.

⁴⁶¹ Soc. 3 mai 2012, n° 11-20741.

めて当該解雇の経済的事由について、司法裁判所（労働裁判所）で争うことが可能となり、訴訟が長期化し、複雑化するおそれがあるなどとして、学説からは批判的な見解がなおも存在するようである⁴⁶²。

（ウ）無効の制裁の例外

（ア）で述べたように、雇用保護計画にかかる瑕疵については、解雇手続の無効、ひいては個別の解雇の無効をもたらすのが原則であるが、これにはいくつかの例外が存在する。

第一に、雇用保護計画の認証または認可にかかる瑕疵を理由とする個別的解雇の無効は、裁判上の更生または清算を行う企業については適用されない。

第二に、雇用保護計画の瑕疵による個別的解雇の無効は、2年の勤続年数を有しない労働者については適用除外となっている（L1235-14条）。

第三に、2005年1月18日の法律により、復職が「不可能（impossible）なとき」には、労働者は復職を請求することができず、補償金の支払いによる救済にとどまることが規定された。すなわち、L1235-11条1項は「L1235-10条1項および2項の規定に従って、裁判官が、解雇手続が無効であるにもかかわらず解雇がなされたものと認めるとき、裁判官は、労働契約の継続または解雇の無効を命じること、および、労働者の請求する復職を命じることができる。」としているが、その但書に、「復職が不可能な場合、特に、事業所もしくは拠点の閉鎖または配置可能な雇用がない場合を除く。」との文言が付け加えられたのである。なお、この場合の制裁については、同条2項が「労働者が労働契約の継続を請求しないとき、または、復職が不可能なとき、裁判官は、労働者に対して直近12ヵ月の賃金を下回らない使用者の負担する補償金を認める。」と規定し、補償金の額は直近12ヵ月分の賃金相当額が下限とされている。同条は、「復職が不可能な場合」について、「特に、事業所や拠点の閉鎖、または、配置可能な雇用がない」場合を挙げているが、たとえば、ある事業所が閉鎖されたとしても、当該企業内の他の事業所に配置可能な雇用が存在する場合には、「復職が不可能な場合」には当たらないとされている⁴⁶³。

また、判例は、経済的解雇が雇用保護計画にかかる瑕疵により無効とされた場合の復職の義務について、グループ単位での復職の可能性の検討は強制されないとしている⁴⁶⁴。

ウ その他の手続きの瑕疵についての民事制裁

従来判例は、イで述べた雇用保護計画にかかる瑕疵以外のものであっても、諮問手続に違法が生じている場合、解雇通知がなされる以前の段階であれば、裁判所は解雇手続の停止（suspension）を命じることができるとしていた⁴⁶⁵。裏を返せば、諮問手続に瑕疵があったと

⁴⁶² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.558.

⁴⁶³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.574.

⁴⁶⁴ Soc. févr. 2006, Dr. ouvrier 2006. 350.

⁴⁶⁵ Soc. 11 janv. 2007, RJS 3/07, n° 323.

しても、解雇通知がなされて以降は、雇用保護計画にかかる瑕疵が存在しないかぎり、労働者は、原則として、被った損害に応じた賠償金を請求できるとどまる（L1235-12条）。

もともと、2013年6月14日の法律により、雇用保護計画が義務づけられる場合については、雇用保護計画の認可または認証手続が行われ、その審査に際しては従業員を代表する者に対する諮問手続等の手続の妥当性も審査の内容に含まれていることから、実質的に経済的解雇の集団的手続一般が行政の審査に服することになる。行政の認可または認証手続にかかる不服申立ての際に、集団的手続の妥当性は、主張を補足する事情となると考えられている。

エ 時効

L1235-7条は、「解雇手続の適法性および認証に関するあらゆる異議申立ては、最後の企業委員会の会合から数えて、または、労働者の個別の権利の行使においては解雇の通知から数えて12ヵ月で時効となる。」と規定している。すなわち、解雇の適法性または有効性に関する訴えは、労働組合または企業委員会が訴権を行使する場合には企業委員会の最後の会合の日から数えて、また、個別の被解雇者がその適法性について裁判所に訴えを起こす場合には解雇通知書の日付から数えて、それぞれ12ヵ月で時効となる。なお、同条2項は、「異議申立ての期間は、その旨が解雇通知書に記載されていた場合にしか労働者に対抗されない。」と規定しており、個別の解雇を争う訴訟にかかる上記の事項は、解雇通知書にこの期間が記載されていることによってはじめて生じるものとされる。

破毀院は、上記の規定について限定的に解釈をおこなっており、事実上、12ヵ月の時効は、雇用保護計画の瑕疵を理由とする経済的集団的解雇手続の無効を求める不服申立てにのみ適用するとの立場を採用していた⁴⁶⁶。すなわち、その他の不服申立て、たとえば、再配置義務の不遵守、解雇順位の基準、再雇用の優先権、職業転換契約または現実かつ重大な事由の欠如に関する不服申立ては、一般法上の時効期間が経過していない限り、なお受理されていた。

なお、雇用保護計画に関する不服申立ては、2013年6月14日の法律により、計画の認証または認可に対する不服申立てとしてなされ、この不服申立ては、2ヵ月で時効となると定めており（L1235-7-1条）、期間が短縮されている。

（6）2013年法による改正

ア 2013年改革の経緯

これまで述べてきたように、フランスにおいては、1975年に経済的理由による解雇に関する法律以降、人的理由による解雇と共通する、解雇の実体的要件すなわち、「現実かつ重大な事由」の存在に加えて、経済的解雇に関するさまざまな手続的規制を立法化してきた。そし

⁴⁶⁶ Soc. 15 juin 2010, n° 09-65. 062 et 09-65. 064, RDT 2010, 512.

て、幾度かの重要な改正を経て、2002 労使関係現代化法による改正で定められた雇用保護計画がその中心に据えられてきたのも、上述のとおりである。

これに対し、フランスにおける経済的解雇に関する手続規制は、(上記のような改正が繰り返されてきた影響もあり) その内容が非常に複雑化している上、手続きが長期化しやすい、あるいは解雇の正当性についての予見可能性が低いという批判がしばしば(主として使用者側から) なされてきた。

こうした状況の中、2012 年 5 月の大統領選挙によって、François Hollande が大統領に就任し、2011 年頃から増加傾向が続いていた失業問題 への取組として、職業キャリアの安定化(sécurisation des parcours professionnels)をはかるための労使協議が行われた。そして、2013 年 1 月 11 日に企業の競争力および雇用ならびに労働者の職業キャリアの安定化に資する新たな経済および労使関係のモデルについての全国職際協定⁴⁶⁷が締結され、同年 6 月 14 日に雇用安定化法⁴⁶⁸として立法化された(以下、同法については単に「2013 年法」とする)のである。同法は、上述の経緯から、非常に多くの内容を含んでいる⁴⁶⁹が、ここでは、本報告書の趣旨に即し、経済的解雇に関わる部分を中心に、その概要について述べる。

イ 集団協定(労働協約)による解雇手続文書の作成

従来、フランスの経済的解雇に関する手続きにおいては、(4)で述べた雇用保護計画の作成がその中心的な位置を占め、その手続きにおいて従業員を代表する機関である企業委員会等への情報提供および諮問を行うこととされてきた。2013 年法も、こうした企業委員会による手続きへの関与という形式そのものには変更を加えていない。もっとも、以上のような企業委員会による手続関与という法律の建前とは異なり、実務上は、(労使交渉の基盤が整っている大企業を中心に)労働組合との交渉がその実質を担っているケースが少なくなかったようである⁴⁷⁰。そして、2013 年法は、労働組合と使用者が雇用保護計画等の経済的解雇の手続きについての合意を締結するという方法を設けることで、この実務をある意味で追認するとともに、労使対話を促したという点が、重要な特徴の 1 つといえよう。

2013 年法および同法により改正された労働法典の規定によれば、その手続きは、(すでに(2)ないし(4)で述べたことの繰り返しになる部分もあるが)以下のようなになる。

まず、この集団協定による方法を用いるにあたっては、企業委員会が招集され、当該企業

⁴⁶⁷ Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

⁴⁶⁸ Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

⁴⁶⁹ 本項で紹介する内容のほか、不安定雇用対策や、医療保険制度に関する改革等が盛り込まれている。これらの内容を含む、雇用安定化法の全体像については、柴田洋二郎「フランスにおける 2013 年雇用安定化法 - フランス型フレキシセキリティ」季刊労働法 247 号(2014 年) 47 頁以下に詳しい。

⁴⁷⁰ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p. 535. ヒアリング調査において聞かれたところによれば、法定されている企業委員会の招集等の手続を履行した後は、労働組合と使用者とが団体交渉を重ね、事実上の合意が成立した時点で、その内容を企業委員会に諮問し、しかる後、労働組合と協定を締結するという実務がしばしばとられているようである。

の経済的状況および財政的状況が通知されること（L1233-22条1号）、および企業委員会が、雇用に影響する人員再編の原因で経営計画の代替案を提案することができること、また、当該案に対し理由を付した使用者の回答を得られること（L1233-22条2号）が条件であり、企業委員会に対する通知・諮問・情報提供に関する規定を適用除外することはできない（L1233-23条）⁴⁷¹。

当然のことではあるが、解雇手続文書にかかる労働組合との団体交渉についても、他の一般的な団体交渉にかかるルールは適用され、交渉を誠実に行なわなければならないとされる⁴⁷²。なお、交渉に関する情報提供に加え、労働組合側の交渉担当者は、企業委員会から委任を受けた公認会計士を利用することができる（L1233-34条）。また、雇用保護計画に関する交渉が開始された場合、速やかに行政機関に通知しなければならない。

協定の内容は、雇用保護計画の内容がその中心となるほか、①企業委員会への通知および諮問の態様、②解雇の選定基準の調整および適用範囲、③解雇のスケジュール、④削減される雇用の数および対象となる職業カテゴリー、⑤職業教育、再配置措置等の実施態様を定めることができる（L1233-24-2条）。逆に、上述の企業委員会に対する情報提供等に関する規定に加え、①職業教育、再配置等に関して使用者に課される努力義務、②職業安定化契約、および再配置休暇を労働者に提案する義務について、例外を定めることは禁止されている（L1233-24-3条）。

なお、フランスにおいては、通常の労働協約および集団協定の締結にあたっては、①合計で従業員の30%以上の支持を有する1または複数の代表的労働組合が署名をし、かつ②合計で50%以上の支持を有する1または複数の代表的労働組合が反対していないこと、が効力要件となっている。これに対し、この解雇手続文書の作成について定める集団協定については、後述するような重大な効力が付与されていることもあり、例外的に高いハードルが設けられており、合計で50%以上の支持を有する1または複数の代表的労働組合が署名をすることが要求されている。

ウ 使用者による解雇手続文書の一方的決定

（2）で述べたように、フランスにおいては、経済的解雇について手続的要件が設けられているとはいえ、それは企業委員会に対する情報提供ないし諮問の義務の対象となるというものであって、あくまでも決定を行うのは使用者であった⁴⁷³。2013年法においても、企業委員会における手続きを履行した上で、解雇手続文書を使用者が一方的に決定するという方法は維持されており、1で述べた方法といずれの方法を採用するかは、使用者の選択に委ねられている（L1233-24-1条、L1233-24-4条）。

⁴⁷¹ この意味で、企業委員会の手続関与およびこれに対する情報提供義務等の枠組みはなお、維持されている。

⁴⁷² G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.552.

⁴⁷³ G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.532.

企業委員会における諮問等の手続履行後に、使用者によって一方的に作成される解雇手続文書は、通常、企業長によって作成され、企業委員会への通知および、行政機関への提出（企業委員会の意見等を記載した調書の添付が必要）となる（L1233-48条、L1233-49条）。

この使用者による解雇手続文書の一方的決定に関する、2013年法による重要な改正は、企業委員会による意見の提出に明確な期限が設けられたことである。すなわち、2013年法による改正後のL1233-30条は、経済的解雇にかかる企業委員会での手続きについて、常時50人以上の労働者を雇用する企業または事業所において、使用者は、集団的解雇の計画、とりわけ削減される雇用数、対象となる職業カテゴリー、解雇の選定基準および予定されるスケジュール、雇用保護計画に規定される再就職支援措置等について企業委員会を招集し、諮問を行うとされ（L1233-30条のI第1項）、企業委員会は、少なくとも15日の間隔を空けて2回の会合を開催するものと規定されている（L1233-30条のI第3項）が、他方で、企業委員会は、諮問を受けた1回目の会合の日から数えて、①被解雇者数が100人未満の場合には2ヵ月、②被解雇者数が100人以上250人未満の場合には3ヵ月、③被解雇者数が250人以上の場合には4ヵ月の期間内に、意見を提出することとされ（L1233-30条のII第1項）⁴⁷⁴、この期間内に企業委員会から意見が提出されない場合、諮問がなされたものとみなされることとなった（L1233-30条のII第3項）。

フランスにおいては、日本とは異なり、人的解雇であるか経済的解雇であるかを問わず、濫用的な解雇（不当解雇）は、差別などの例外的な場合を除き、その効果は違法解雇補償金（損害賠償）の支払いであり、解雇無効に基づく復職の効果をもたらさない。これに対し、（5）で述べたように、雇用保護計画に係る手続きに瑕疵が存在した場合には、経済的解雇にかかる手続きそのものが無効であるとされ、言い渡された解雇は無効となり、解雇が言い渡されていない段階であれば、手続きのやり直しが要求されることとなって解雇の実施を遅らせる（場合によっては撤回させる）のと同様の効果をもたらされることになる。こうした事情から、使用者からの企業委員会に対する情報提供ないし諮問の手続きが十分でなかった場合、労働者（労働組合）が、裁判所に対して解雇手続の停止を求める民事急速審理（*référé civil*）⁴⁷⁵を申し立てることが珍しくなかった。また、労働者の側がある種戦術的に、情報提供が不十分であるとして、企業委員会が（反対の意見を提出するのではなく）意見を提出しないという手段を取ることもままあったようであり、以前から使用者側が強い不満を有していた⁴⁷⁶。2013年法による、企業委員会の意見提出の期限の設定は、こうした使用者側不満に応えたものといえよう。

⁴⁷⁴ なお、労働協約または集団協定により、異なる期間を定めることも可能である（L1233-30条のII第2項）。

⁴⁷⁵ 急速審理（*référé*）については、本報告書28頁注104を参照。

⁴⁷⁶ 前掲注468・柴田55頁注31も参照。

エ 行政の関与とその効果

(1) で述べたように、1975年に立法がなされた当初、経済的解雇については行政による許可制が設けられており、むしろこの行政の関与が重要な手続きの1つとされていた。しかし、手続きが複雑かつ重層的にわたることから、手続きの長期化・複雑化を招くことがしばしばあり、結局、1986年の法改正で行政による許可制は廃止された。その後、経済的解雇にかかる正当性のコントロールは、もっぱら司法裁判所の管轄によるところとなっていたが、2013年法は、新たに（再び？）雇用保護計画に関する行政の審査制度を導入した⁴⁷⁷。

従業員数50人以上の企業において、解雇計画が30日の期間内に労働者10人以上を対象とするとき、使用者は、雇用保護計画を作成し、実施しなければならない（L1233-61条）。この雇用保護計画にかかる行政手続は、概要以下のとおりである。

行政機関は、雇用保護計画の作成手続が開始されると、直ちにその旨についての通知を受ける。なお、通知に関しては、使用者は、1で述べた労働組合との団体交渉を通じた雇用保護計画にかかる集団協定の締結のための交渉の開始の際に、行政機関に通知する義務を有し（L1233-24-1条）、2で述べた使用者の一方的決定による解雇手続文書の作成の方法を取る場合には、企業委員会の意見について通知する義務を有する（L2323-15条）。

そもそも、2013年法以前においても、行政機関は、企業委員会の最後の会合以前に、当該企業の経済状況を考慮しながら、雇用保護計画を補完または変更するためのあらゆる提案を示すことができるとされていた（L1233-57条1項、同2項）⁴⁷⁸。この行政による提案については、2013年法により導入された、集団協定による解雇手続文書の方法を取られる場合には、労働組合に対しても写しが送付されることとなっている（L1233-57-6条1項）。

そして、2013年法によって導入された重要な行政の手続きが、使用者が一方的に作成する雇用保護計画の認可（homologation）、および集団協定による雇用保護計画の認証（validation）の決定である。すなわち、2013年法によって新設されたL1233-57-1条は、1で述べた集団協定による解雇手続文書（L1233-24-1条）または使用者によって一方的に作成された解雇手続文書（L1233-24-4条）は、当該集団協定の認証または当該文書の認可のために行政機関に伝達されると規定している。

この行政の審査手続については、労使の合意によって作成された計画が俎上にのぼる場合、多数組合の合意が得られている以上、緩やかな審査で十分と考えることが可能であり、他方、雇用保護計画が使用者によって一方的に作成された場合には、認可に前置する審査は、より慎重に行わなければならないと考えられよう。こうした理解から、認可に際しての審査は、

⁴⁷⁷ その背景には、1990年代以降、司法裁判所による経済的解雇のコントロールの厳格さを嫌った使用者側が、司法裁判所の権限を一部行政の手に移す（戻す）ことによって、司法裁判所のコントロールを限定しようという考え方が存在するとも考えられている。v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.542.

⁴⁷⁸ なお、雇用安定化法による改正で、使用者は、この行政機関からの提案に対し、理由を付して回答することされた（L1233-57条2項）。

認証にかかる審査よりも厳格に行なわれると考えられている⁴⁷⁹。

まず集団協定による方法については、行政機関は、①協定が50%以上の支持を受けた1または複数の労働組合が署名しているか否か（L1233-24-1条）および内容がL1233-24-3条の定めるものに適合しているか否かの形式的審査、②企業委員会等の諮問手続の適法性、③雇用保護計画に再配置計画（L1233-61条）および再配置の実施（L1233-63条）にかかる規定が含まれていることをチェックした上で、認証を行うと規定されており（L1233-57-2条）、実務上、雇用保護計画の実質的な内容審査は行なわれない⁴⁸⁰ものと理解されているようである。なお、この審査結果は15日以内に行政機関により送付されなければならないとされている（L1233-57-4条）。

次に、使用者によって一方的に解雇手続文書を作成した場合、行政機関は、企業委員会への諮問手続が適法に行われていること、解雇順位に関する規則を順守していること等に加え、雇用保護計画が①当該企業、経済的社会的統一体および企業グループの有する資金、②解雇計画の規模に鑑みた支援措置、③L1233-4条およびL6321-1条等に規定される職業教育および適応化の努力という基準に照らし、適切な再配置計画等が規定されていること、L1233-65条所定の職業安定化契約の利用、L1233-71条所定の再配置休暇の提案を確認した上で、認可を行なうものと規定されており（L1233-57-3条）、計画の全体について、行政による踏み込んだ審査が行われるものと理解されているようである。なお、この審査は、21日以内になされなければならないとされている（L1233-57-4条）。

なお、集団協定による場合、使用者の一方的決定による場合のいずれについても、行政機関が上記期間内に決定を通知しなかった場合は、認証または認可がなされたものとみなされる（L1233-57-4条3項）。他方、行政機関が認可または認証を棄却した場合には、解雇手続は停止され、使用者は、手続きをやり直さなければならない。すなわち、行政機関の意見を踏まえ、企業委員会への諮問等の手続きを新たに行い、新たに計画を提案しなければならないとされる（L1233-57-7条）。また、認証もしくは認可の決定またはその棄却決定は、不服申立ての対象となり、行政訴訟として行政裁判所の管轄となる（L1235-7-1条）。これにより、経済的解雇については、司法裁判所の管轄範囲が限定され、行政および行政裁判所の管轄が広がることになると考えられるが、司法裁判所の管轄と行政裁判所の管轄の範囲については、多くの議論があり、この点についてはなお不透明である⁴⁸¹。

⁴⁷⁹ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.546.

⁴⁸⁰ 前掲注 468・柴田 55 頁。

⁴⁸¹ v. G. Auzero et E. Dockès, op. cit. pp.546 et s.

第2節 フランスにおける労働契約の合意解約

1 はじめに

労働市場の現代化に関する2008年6月25日の法律⁴⁸²以降、フランスでは、労働法に固有の合意解約（rupture conventionnelle）に関する法制度が存在する。従来、労働契約の合意解約⁴⁸³は、契約一般法にしたがって行われてきた。2008年法は、期間の定めのない労働契約の破棄方式として、両当事者の合意による労働契約の破棄を明示し、その手続き、合意解約後の労働者の権利等を規定することで、合意解約による労働契約の破棄を労働法制に制度化したのである。

合意解約制度の特徴は、法的紛争を予防する仕組みとして、手続きの要式性を採用していること、また、解雇の場合と同一の経済的利益を労働者に対して認めていることが挙げられる。実際、制度の導入以降、労働者は、これらの利益を理由に合意解約制度を選択しており、その利用件数も増加している。もっとも、合意解約の法制化は、制度化以前の問題状況を克服するための改革であったことも考慮しなければならない。

以下では、合意解約が労働法制上制度化される前の問題状況、制度化の経緯および現行制度の仕組みについて述べ、そのうえで現行制度の利用状況およびそれに対する評価について述べる。

2 2008年法以前の合意解約

（1）問題の所在

伝統的に、期間の定めのない労働契約の破棄に関する問題は、一方的解約権の行使、とくに使用者による一方的な解約権行使（解雇）であり、合意解約は、学説上、問題関心の対象とされてこなかった。使用者および労働者が契約一般法⁴⁸⁴にしたがって労働契約を合意解約することは特段禁じられていないと考えられるにすぎなかったのである⁴⁸⁵。

各当事者の一方的解約権は、民法典1780条に由来する、労働法典（旧）23条1項⁴⁸⁶に明示的に規定されていた。そして、1973年法による解雇法制の改革まで、使用者には、期間の定めのない契約の本質として認められる解雇権の行使が広く認められていたのである⁴⁸⁷。しかしながら、1973年法は、解雇手続および解雇事由の各要件、ならびに各要件に違反した場合の制裁について定めることで、使用者の自由な解雇権の行使を実質的に制限した。さらに、

⁴⁸² Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail 以下本節においては「2008年法」という。

⁴⁸³ 2008年法以前、合意解約に関する法律用語は統一されておらず、「rupture négociée」、「rupture amiable」、「résiliation amiable」、「rupture d'un commun accord」等の表現が用いられた。

⁴⁸⁴ 民法典1134条2項「契約は、当事者間の合意、または法律が認める事由によってしか取り消されることができない。」

⁴⁸⁵ G.H. Camerlneck, Traité de Droit du Travail, Dalloz (1968), p.269

⁴⁸⁶ 労働法典（旧）23条1項「期間の定めなしになされる労務賃貸借は、何時でも契約当事者の一方の意思によって終了させることができる。」

⁴⁸⁷ A. Brun et H. Galland, Droit du travail, Tome 1 : Les rapports individuels de travail, 2e éd., Boissieu(1978), p.811

1975年法は、経済的理由による解雇に関する法規制を制定し、法定の従業員代表に対する諮問手続、行政許可制を解雇の要件とした⁴⁸⁸。

合意解約は、使用者の解雇権行使が制限された1970年代半ば以降の景気低迷を境に増加した⁴⁸⁹。学説では、労働者の解雇法上の保護との関係で法的な議論が展開され、契約一般法を根拠に合意解約による労働契約の破棄が当然に認められるとする肯定派⁴⁹⁰と、公序的性格を有する解雇法を根拠に労働者がその権利および保護を放棄することができないとして合意解約による労働契約の破棄を認めないとする否定派⁴⁹¹による論争が繰り広げられた。契約自由の原則を根拠に合意解約により労働契約を破棄する自由の限界が問題として提起されたのである。また、合意解約による労働契約の解消は、労働者にとって、失業保険手当の受給資格の審査において、解雇に比して不利となるという問題も存在した。

（２）合意解約締結の適法性

1973年法による解雇法制の確立以降、判例は、合意解約が選択された状況に照らし、当事者が労働契約を合意解約することに一定の限界を設けた。2008年法以前、合意解約の適法性は、解雇法上の保護との関係から判断されたのである。また、合意解約は、企業の経済的理由を背景に集団的に実施される場合とその他の個別的な場合とに大別することができる。

ア 経済的理由による集団的な合意解約

集団的な合意解約については、とくに経済的解雇の行政許可制⁴⁹²の導入以降、経済的利益と引き換えに合意解約による労働契約の破棄が実務において増加しその適法性が問題となった⁴⁹³。このような合意解約が適法なのか、あるいは解雇に該当するのかが問われたのである。当初、判例は、このような合意解約を経済的解雇と解する立場をとったが、次第に当事者間の合意を尊重する立場、すなわち違法な経済的解雇と直ちには同視しない立場をとるようになり、その適法性を肯定するようになっていった⁴⁹⁴。

経済的解雇の許可制が1986年に廃止⁴⁹⁵されて以降、経済的解雇に関する法制度は、人員削減の対象となる労働者に対して一定期間の所得保障を含む再就職支援を行う職業転換協定

⁴⁸⁸ フランスの経済的解雇については、本章第1節50頁以下、および前掲注5・野田259頁以下等も参照。

⁴⁸⁹ この時期における合意解約に関する議論状況については、矢部恒夫「フランスにおける労働契約の合意解約について」修道法学7巻1号（1984年）81頁が詳しい。

⁴⁹⁰ J. Savatier, Les limites de faculté de résiliation amiable du contrat de travail, RJS5/02, 399

⁴⁹¹ C. Radé, L'autonomie du droit du licenciement (Bref propos sur les accords de rupture amiable du contrat de travail et les transactions), Dr. Soc. 2000, 178

⁴⁹² 経済的解雇に関する法規制が制定された当初、1975年から1986年までの間、解雇は行政許可制のもとにおかれ、経済的解雇を企図する使用者は、解雇理由を含む事項について行政機関の審査を受けなければならなかった（本章第1節63頁も参照）。

⁴⁹³ J. Pélissier, A. Supiot et A. Jammaud, Droit du travail 21^e éd.(2002), Dalloz, p.488

⁴⁹⁴ Ibid.

⁴⁹⁵ 1986年7月3日の法律（Loi n°86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement）および1986年12月30日の法律（Loi n°86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement）（本章第1節52頁も参照）

(convention de conversion) を創設⁴⁹⁶し、解雇法制に固有の、解雇を回避するための合意解約の仕組みを設けた。提案された職業転換協定に労働者が同意することは当該労働契約が、両当事者の合意によって破棄されることを意味する。また、経済的解雇に関する法制度では、経済的理由により生じるすべての労働契約の破棄を経済的解雇に関する集団的手続の対象とすることが1992年7月29日の法律によって規定された⁴⁹⁷。その結果、使用者が契約一般法または解雇法制にしたがって労働者と合意にもとづき労働契約を解消する場合にも、使用者は、企業委員会に対する諮問手続等の解雇法制上の義務を遵守しなけりばならなくなったのである⁴⁹⁸。

このように、経済的解雇に関する法制度の改革を経て、経済的理由にもとづく合意解約の一部は、経済的解雇の法制度のもと、解雇回避および再就職支援のための手段として構成された。

イ 個別的合意解約

個別的な合意解約の適法性について、判例は、契約一般法にしたがった当事者間の合意にもとづく労働契約の解消、すなわち合意解約に肯定的な判断を示した⁴⁹⁹。合意解約は、同意の瑕疵 (vice du consentement) 等の取消し事由がない限り、契約一般法上の契約自由の原則を根拠に認められたのである⁵⁰⁰。もともと、判例は、使用者が合意解約を締結することのできる対象労働者、および合意解約と法的に性質決定することとの関係から合意解約の適法性について一定の限界を設けた。

判例は、まず、解雇が制限される労働者との間で合意解約をおこなうことにつき、これを禁止した。判例は、要保護労働者 (salarié protégé)、すなわち、解雇の際に行政監督官の許可の要件が課される労働者 (たとえば従業員を代表する者⁵⁰¹など)、および法律により解雇が禁止されている労働者 (労働災害の被災者など) との間で合意解約をおこなうことについて、これらの労働者に対して解雇法が認めている特別の保護を根拠に、まず、従業員を代表する者および組合代表との合意解約を無効とした⁵⁰²。そして、後者についても、その射程を拡大

⁴⁹⁶ 職業転換協定は、1986年12月30日の法律によって法制度化され、現在は、職業安定化契約 (contrat de sécurisation professionnelle)、再配置休暇 (congé de reclassement) および移動休暇 (congé de mobilité) の名称のもと機能している (本章第1節82頁以下も参照)。

⁴⁹⁷ Loi n°92-722 du 29 juillet 1992 portant adaptation de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion et relative à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et professionnelle。労働法典 (旧) L321-1 条は「労働者本人とは無関係の、とくに経済的困難または技術革新の結果として生じた、雇用の廃止もしくは変動または労働契約の本質的な要素の変更への労働者の拒否に起因する1もしくは複数の理由により使用者によってなされる解雇は、経済的理由による解雇を構成する (1項)。本章の規定は、前号に規定された事由のひとつに起因するあらゆる労働契約の破棄に適用されるものとする (2項)」と規定していた (傍点筆者)。

⁴⁹⁸ J. Péliissier, A. Supiot et A. Jammaud, op. cit., p.488

⁴⁹⁹ Cass. soc. 2 déc. 2003, RJS 2004 n° 434.

⁵⁰⁰ A. Mazeaud, op. cit., p.435

⁵⁰¹ 「従業員を代表する者 (représentants du personnel)」については、本報告書51頁注307を参照。

⁵⁰² Soc. 2 déc. 1992, RJS 1993 n° 53 ; Soc. 17 mars 1993, Chevalier, Liaisons soc. 1993, n° 6851.

するかたちで判例はこれを無効としたのである⁵⁰³。

また、判例は、いわゆる自動退職条項にもとづく労働契約の破棄を当事者間の合意にもとづく労働契約の破棄として扱うことができるかという問題について、労働者が解雇法上の保護を予め放棄することができない旨を定める L1231-4 条の規定を根拠に、自動退職条項を無効とした⁵⁰⁴。この結果、使用者は、当事者間の事前の（契約による）合意を根拠として労働契約が破棄されたと一方的に主張することはできないこととなった。換言すれば、使用者が労働契約を一方的に破棄するためには、法規定にしたがって労働者を解雇しなければならないということである⁵⁰⁵。

判例はさらに、当事者間の合意の内容に照らし、労働契約の破棄を内容とする合意解約と、当事者間の法的紛争の解決または予防のための和解契約とを区別し、和解契約にもとづき労働契約を破棄したとする主張を否定した⁵⁰⁶。この解決は、これら2つの法律行為の目的の観点から合意解約と和解契約を区別するものである。換言すれば、当事者間に生じる労働契約の破棄に関する法的紛争の調整と同時に合意解約による労働契約の破棄とすることができないことを示したのである⁵⁰⁷。さらに、判例は、当事者間に訴訟が生じている状況で作成された労働契約を破棄する文書の適法性を否定し、これを無効とした⁵⁰⁸。その結果、合意解約の締結の有効要件として、当事者間に法的紛争が生じていないことも求められたのである。

このように、判例は、労働契約関係に固有の、労働者に認められた解雇権からの保護や契約当事者間の非対称性といった事情から合意解約の適法性を制限したのである。

（3）失業保険手当の受給資格をめぐる問題

労働者が合意解約により失業した場合、当該労働者は、失業保険手当の受給資格が認められないことがあった。フランスにおいては、失業保険手当の受給資格は、求職者登録、失業保険への一定の加入期間、求職活動の要件を満たすことに加え、非自発的失業の要件を満たすときにしか認められない⁵⁰⁹。そこで、合意解約による失業が非自発的失業に該当するかという問題が生じたのである。非自発的な失業であることが失業保険の受給資格の要件として規定される理由には、本人とは無関係な要保障事項の発生に対して被保険者を保護するという保険制度の考え方がある⁵¹⁰。それゆえ、労働者の退職意思が存在することを前提とする合意解約については、失業保険運営機関が非自発的失業の要件を満たしていないと判断するこ

⁵⁰³ Soc. 4 janv. 2000, D. 2000. 265.

⁵⁰⁴ Soc. 18 nov. 1998, Dr. soc. 1999. 192.

⁵⁰⁵ F. Favennec-Héry, P.Y. Verkindt, op.cit., p.436

⁵⁰⁶ Soc. 29 mai 1996, Dr. soc. 1996. 689.

⁵⁰⁷ なお、学説では、早くから合意解約の射程を制限する意図のもと、合意解約と和解契約の法的性質の違いが指摘され、労働契約関係における交渉力の非対称性が、両者の譲歩を要件とする和解契約と馴染まないことが指摘されていた。(J. Péliissier, Le recours à la négociation individuelle : les accords des ruptures des contrat de travail, Dr. Soc. 1987, 479)。

⁵⁰⁸ Soc. 26 oct. 1999, RJS 12/99 n° 1461.

⁵⁰⁹ J. Péliissier, G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.620

⁵¹⁰ Ibid.

とができたのである⁵¹¹。このような事情から、実務においては、当事者間の合意により、解雇の形式により労働契約が破棄されたと扱う、失業保険の受給資格要件を満たすための「偽りの解雇 (faux licenciement)」という現象もみられた。

2008 年法以前の合意解約をめぐる問題には、合意解約の適法性の問題のみならず、合意解約後の労働者の地位という点においても課題が指摘されるものであった。

3 合意解約制度の法制化の経過

合意解約制度の法制化は、政府の要請のもと 2004 年に提出されたヴィルヴィル (Virville) 委員会報告書⁵¹²において初めて言及され、2007 年のサルコジ大統領の就任後の労働市場改革の一環として、2008 年法によって実現された。また、2008 年法に先立ち、全国レベルの労使当事者による交渉が行われ、合意解約制度についても交渉がなされた。

(1) 2004 年ヴィルヴィル委員会報告書

労働法制全体の簡易化 (simplification) および法的安定性の確立の試みとして位置づけられている⁵¹³ヴィルヴィル委員会報告書は、労働契約の破棄に関する提言として、合意解約を法制化することについて言及し、それまで実務において利用されてきた合意解約とは異なる、解雇とも辞職とも異なる第 3 の破棄類型として合意解約を法的に承認すること、および合意解約により労働契約を破棄する場合の社会保障、所得等に関する租税制度を調整することの 2 点を推奨した⁵¹⁴ (同報告書提言 17)。合意解約の法制化の政策的背景には、労働契約の破棄に関する法的紛争を減少させること、また、偽りの解雇のような不適切な労働契約破棄の形式を是正することがあったのである。

(2) 2008 年 1 月 11 日の全国職協定と 2008 年 6 月 25 日の法律

政府は、2008 年法の制定に先立ち、2007 年 6 月、労使当事者に対して労働市場の現代化に関する政府の方針文書⁵¹⁵を提出した。政府は、合意解約について、労働者個人の利益と使用者に対する手続きを明確にするその様式について交渉することを求めたのである。

ヴィルヴィル委員会報告書が提出されて以降、使用者団体である Medef (フランス経団連) は、一貫して、合意解約制度の導入を支持していた。Medef は、合意解約制度の導入によって、当事者間の合意にもとづく労働契約の破棄に法的安定性をもたらすことを望んでいたの

⁵¹¹ J. Péliissier, A. Supiot et A. Jammaud, op. cit., p.232

⁵¹² M. de Virville, Pour un code du travail plus efficace, Documentation française (2004)

⁵¹³ もともと、労働者および使用者双方の利益が謳われてはいるものの、全体的としては、使用者団体の要求に呼応するものであったとの評価がなされている (A. Lyon-Caen, Un modeste compromis?, RDT 2008, p.146)。

⁵¹⁴ もともと、失業保険の受給資格という点においては、同報告書は、合意解約を解雇と同視することによる、失業保険給付に要する支出の増加という財政上の懸念を示していた。

⁵¹⁵ Document d'orientation sur la modernisation du marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels (2007)

である。その背景には、当時、人的解雇に関する訴訟が増加し、当事者間の法的紛争の帰結として、偽りの解雇や和解契約の形式を選択して、当事者が合意により労働契約を破棄するケースが増加していたことが挙げられる⁵¹⁶。また、労働組合側では、CFDT（Confédération française démocratique du travail フランス民主労働総同盟）が、合意解約制度は雇用の流動性を望む労働者にとってひとつの有益な選択肢となるとして、これを支持していた。すなわち、当時の制度では、労働者が強制され、または自ら望んで辞職する場合、失業保険給付の受給資格が認められず、労働者にとって不都合となっていた。そこで、新たな制度が（自発的に）職を移動する際における生活の安定といった職業移動過程の安定化、および職業能力を含めたキャリア形成の安定化に資するという観点から、合意解約制度を支持していたのである。

以上のような社会的背景のもと、労使当事者（全国職際レベルの労使代表）は、2008年1月11日の全国職際協定において次のことを規定した。すなわち、①合意解約制度が、合意解約のための面談における補佐人の利用、労働者に対する十分な情報提供、ならびに撤回可能期間および認可制の導入により、両当事者の同意の自由を尊重すること、②合意解約手続に要式性を設けること、③労働契約破棄補償金の権利および失業保険受給資格を労働者に認めること、ならびに、④書面による合意が当事者間に法的安定性をもたらすこと、である（12条）。

2008年法は、以上の労使当事者の意向を尊重するかたちで、労働契約破棄にかかる法的紛争を減少させるための仕組みとして、期間の定めのない労働契約破棄方式のひとつに合意解約を加えたのである。

4 法制度

合意解約制度は、解雇とも辞職とも異なる、両当事者の合意による期間の定めのない労働契約の破棄方式のひとつである（L1231-1条）。当事者は、契約自由の原則にしたがい、合意解約制度にもとづき自由に労働契約を破棄することができる。また、当事者の一方または他方によって合意解約が強制されることもできない（L1237-11条2項）。合意解約における当事者の同意の自由は、とくに手続きによって担保され、非常に広い適用範囲を有する。

（1）適用範囲

2008年法以降、従来の契約一般法にしたがった合意解約と労働法固有の合意解約とが共存する状況にあった。法律は、経済的理由にもとづく一定の合意解約を合意解約制度の適用範囲から除外するものの、合意解約制度の適用範囲について明示していなかった。近年の判例は、契約一般法にしたがった合意解約を否定し、法律が特別に規定する場合を除き、合意解約制度にもとづいてしか両当事者の合意によって労働契約を破棄することができないことを

⁵¹⁶ J. Freyssinet, Ruptures du contrat de travail : les stratégies des acteurs sociaux, in B. Gomel, D. Méda, E. Serverin, L'emploi en ruptures, Dalloz (2009), p.221

示している⁵¹⁷。また、法制化以前、判例は合意解約の適法性に一定の制限を設けたが、現在では、法制化以前の状況に比して合意解約の適法性が広く認められている。

ア 経済的理由による合意解約

合意解約制度は、L2242-15 条に規定される雇用・能力予測管理協定 (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) から生じる労働契約の破棄、および L1233-61 条に規定される雇用保護計画 (plan de sauvegarde de l'emploi) から生じる労働契約の破棄には適用されない (L1237-16 条)⁵¹⁸。したがって、企業の経済的理由により合意解約が提案される場合であっても、経済的解雇手続とは無関係に行われる合意解約の場合には、合意解約制度にもとづく有効な合意解約と解される⁵¹⁹。

また、合意解約と経済的解雇の法規制の関係について、2008 年法は、合意解約制度にもとづく労働契約の破棄には経済的解雇に関する法規定が適用されないことを明定する修正を行った (L1233-3 条 2 項)。ところが、経済的解雇に関する法規定は、労働者が経済的解雇の際に享受できる権利に加え、使用者に課される手続上の義務として、被解雇者数に応じて、法定の従業員代表に対する情報提供および諮問に関する集団的手続、労働者の再就職支援に関する措置を含む雇用保護計画の作成義務等を課すものである。合意解約制度にもとづく合意解約は、経済的解雇に関する法制度上課される手続義務についても、L1233-3 条 2 項を根拠に考慮されないのかが問題となったのである。換言すれば、解雇を含むその他の労働契約破棄と異なり、合意解約制度にしたがって労働者との労働契約関係を解消することで、使用者が経済的解雇手続の義務を課されることなしに雇用を廃止することができるのかという問題である。判例は、合意解約制度にもとづく合意解約が人員削減の一環として実施された場合、経済的解雇に関する法定の従業員代表に対する集団的手続に関する義務および雇用保護計画の作成義務の有無の判断において、合意解約制度にもとづき退職した労働者数を考慮することを示した⁵²⁰。したがって、経済的解雇制度における集団的手続の決定において、合意解約は、その他の労働契約破棄と同様に考慮されるのである。

イ 個別的な合意解約

まず、使用者は、法定の従業員代表など、解雇の際、労働監督官の許可⁵²¹が要件となる要保護労働者 (L2411-1 条および L2411-2 条) と、労働監督官の許可を受けることを条件に、

⁵¹⁷ Soc. 15 oct. 2014, D.2014. 2118.

⁵¹⁸ たとえば、任意退職計画 (plan de départs volontaires) にもとづく退職がこれにあたる。

⁵¹⁹ J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.443

⁵²⁰ Soc. 9 mars 2011, RJS 5/11 n°408. なお、破毀院は、経済的解雇における集団的手続の義務について、経済的理由による合意解約を解雇と同視することで集団的手続義務の決定において、合意解約を考慮することを内容とする 1998 年 7 月 20 日の EC 指令第 59 号、および、合意解約制度が経済的解雇に関する法制度を侵害しないことを確認する 2008 年 1 月 11 日の全国職協定 12 条を根拠としている (J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, op. cit., P.444)

⁵²¹ 労働監督官による許可については、前掲注 7・小山が詳しい。

合意解約により労働契約を破棄することができる（L1237-15条1項）。また、このとき、合意解約締結の要件となる労働監督官による許可は、解雇について適用される要件と同一の要件である。それに対し、労災被災者など、法律上、解雇が禁止されているその他の労働者との合意解約制度にもとづく労働契約の解消について、法律は明示的に規定していないが、判例はこれらの者との合意解約を原則として認める立場にある⁵²²。

次に、当事者間に法的紛争が存在する状況で合意解約を締結することについて、判例は、2008年法以前と立場を変更した。判例は、合意解約制度にもとづき労働契約を破棄するときに当事者間に法的紛争が存在していることと、合意解約の有効性の問題とを切り離し、法的紛争が存在する状況における合意解約の有効性を肯定したのである⁵²³。この立場の変更の理由については、破毀院は、全国レベルの労使当事者および立法者が合意解約制度の要件としてこの点に関する規制を設けなかったこと⁵²⁴、また、2008年法にもとづく制度が、労働者の同意の自由を保障する仕組みであること、すなわち、手続面において、(2)で以下に述べるように、事前の面談、撤回権、行政の認可といった要件が課されていること⁵²⁵が考慮された⁵²⁶と理解されている。

（２）手続要件

ア 面談

合意解約に先立ち、両当事者は、1 または複数の話し合いの場をもつことが義務づけられている（L1237-12条1項）。また、同条は、面談への呼出しおよび実施に関する具体的な様式について、面談の際に当事者が補佐を受けることに関する規定を除き規定しておらず、労働者の同意の自由を保障する仕組みの一環として、労使が話合うことを明示するにとどまるものである。

労働者は、面談の際、従業員を代表する者等の当該企業の従業員による補佐を受けることが認められる（同条1項1号）⁵²⁷。また、解雇の場合同様、当該企業に従業員代表機関⁵²⁸が存在しない場合には、労働者は、行政機関によって作成された名簿から選出された労働者助言員による補佐を受けることも認められる（同項2号）。その一方で、使用者は、労働者が補佐を受けることを条件に当該企業に属する従業員による補佐を受けることが認められる（同条2項）。また、労働者50人未満の企業の使用者については、当該使用者と同一の使用者組

⁵²² Soc. 30 sept. 2014, D.2014 2002.

⁵²³ Soc. 23 mai 2013, RJS n° 534.

⁵²⁴ La cour de cassation encourage la rupture conventionnelle, entretien avec H. Gosselin, SSL n°1586 12（ゴスラン裁判官発言部分）

⁵²⁵ (4)で述べるような権利が労働者に認められていることも、あわせて考慮されているものと考えられる。

⁵²⁶ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.446

⁵²⁷ 同条2項の規定からすれば、基本的には従業員を代表する者による補佐を予定しているものと思われるが、実務においては従業員を代表するものではない、一般の従業員（親しい同僚等）の補佐を受ける労働者もしばしばいるようである。

⁵²⁸ 従業員代表委員、組合代表委員等。

合に属する者または同一の産業部門に属する他の使用者による補佐を受けることも認められる（同条3項）。なお、労使双方とも、弁護士による補佐を受けることは認められていない⁵²⁹。また、補佐を受ける労働者および使用者は、そのことについて事前に相手方に通知することが求められている（同条2項）。

イ 合意解約書への署名

合意解約にもとづく労働契約の破棄は、両当事者によって署名される合意解約書をもって生じる（L1237-11条3項）。両当事者は、合意解約書への署名にあたり、合意解約の条件、とくに合意解約特別補償金の額および労働契約破棄の日付を定めなければならない（L1237-13条1項および2項）。ただし、当事者は、合意解約の条件として、訴権放棄に関する条項を設けることはできない。このような条項は合意解約制度に認められた訴権（L1237-14条4項）に反するため、当該条項は作成されなかったもの（non écrite）として、無効である⁵³⁰。

また、労働契約破棄の日付は、行政機関による認可決定のための審査期間満了日の翌日以降にしか設定することができない（同条2項）。要保護労働者との合意解約の場合、この日付は、労働監督官による許可の翌日である（L1237-15条1項）。また、解雇の場合と異なり、合意解約書への署名は、面談実施後に合理的な熟慮期間を設けることは求められない⁵³¹。合意解約制度では、両当事者の同意の自由を、合意解約書への署名後の撤回可能期間を設けることで保障する仕組みとなっている⁵³²。

ウ 撤回権

両当事者は、合意解約書への署名の日から15日の間、撤回権を行使することができる（L1237-13条3項）。撤回権は、消費法に由来し⁵³³、両当事者の同意の自由を保障するための熟慮期間として創設された合意解約制度に独特の仕組みである⁵³⁴。撤回権の行使を望む当事者は、書面により、かつ、相手方の受領日を証明することが可能な方法により、撤回権を行使しなければならない⁵³⁵（同項）。

エ 認可制

行政機関による認可決定は、合意解約制度の有効要件のひとつであり（L1237-14条3項）、

⁵²⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.447

⁵³⁰ Soc. 26 juin 2013, RJS 10/13 n° 674.

⁵³¹ Soc. 3 juill. 2013, RJS 10/13 n° 674. 同判決は、事前面談と合意解約書への署名との間に合理的な期間が置かれていなかったとの労働者側の主張に対し、そのような事情が当事者間の合意の有効性に影響を与えないとして合意解約の有効性を肯定した。

⁵³² G. Auzero, Rupture conventionnelle : la sécurisation en marche!, RDT, 2013, 555

⁵³³ F. Favennec-Héry, Le nouveau régime de la rupture conventionnelle du contrat de travail, SSL no1337, p.4,

⁵³⁴ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.447

⁵³⁵ たとえば、受領証明付書留郵便、受領証と引き換えによる手交の方法。

認可を受けずになされた労働契約に関する合意には、合意解約の効果は発生しない⁵³⁶。合意解約の認可は、地方労働担当局長の管轄権に属する（R1237-3条）。なお、要保護労働者との合意解約については、労働監督官が合意解約に関与するため、認可制に関する要件は適用されない。

認可申請は、撤回可能期間の満了後、当事者の一方が行う（L1237-14条1項）。行政機関は、認可の申請から15営業日の審査期間を有し、主に合意解約に関して定められた条件が遵守されていること、および両当事者の同意が自由になされたことについて確認する（同条2項）。行政機関は、形式的な審査のみならず実体的な審査を行うことができ、とくに人員削減の一環として合意解約がなされたものでないか確認する⁵³⁷。また、審査期間満了時まで行政機関による回答がない場合、認可は承認されたものとみなされる（同条4項）。

（3）不服申立ての方法および期間

各当事者は、行政機関による認可決定もしくはその拒否決定について、または合意解約にかかる手続きもしくは合意それ自体について労働裁判所に対して訴訟を提起することができる（L1237-14条4項）。本来、行政決定に対する不服申立ては行政系統裁判所の管轄権に属し、合意解約にかかる合意の有効性は労働裁判所の管轄権に属する。しかしながら、行政系統裁判所と労働裁判所の双方が合意の有効性を審査することにより、当事者に二重の司法救済の可能性を生じさせるおそれが生じる。このことは、かつて経済的解雇の行政許可制が直面した問題であった。それゆえ、合意解約制度においては、原則として合意解約にかかるすべての不服申立てが労働裁判所の管轄権に属する仕組みが採用されている⁵³⁸。ただし、要保護労働者の合意解約の要件となる労働監督官の決定に対する不服申立ては、行政系統裁判所の管轄権に属する。

また、不服申立ての期間は、いずれも行政機関による決定から12ヵ月であり、その期間を経過してなされた場合には不受理となる（同項）。合意解約制度では、合意の法的安全性を向上させるために、提訴可能期間が短期間に設定されている⁵³⁹。

（4）合意解約後の労働者の権利

合意解約制度にもとづき労働契約を破棄した労働者には、合意解約特別補償金および失業保険の受給資格に対する権利が認められる。

ア 合意解約特別補償金

合意解約制度にもとづき労働契約を破棄する労働者には、合意解約制度に固有の補償金に

⁵³⁶ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.447

⁵³⁷ 2010年3月23日の労働局長訓令第2号（Instruction DGT n°2 du 23 mars 2010）

⁵³⁸ G. Couturier Les ruptures d'un commun accord, Dr. soc. 2008 p.931

⁵³⁹ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.450

対する権利が認められる（L1237-13 条 1 項）。解雇補償金の場合、これを労働者が受給するためには勤続年数の要件が課されるのに対し、合意解約特別補償金については、法律上の要件はなんら規定されておらず、勤続年数の要件も課されないと解されている⁵⁴⁰。

また、特別補償金の額は、労働者と使用者の間で行われる交渉で決定されるが、L1234-9 条に規定される法定解雇補償金の額を下回ることはできない（同項）。同様に、当該企業に適用される労働協約の解雇補償金の額についても下回ることもできない（2009 年 11 月 26 日のアレテ（arrêté）⁵⁴¹）。

租税制度との関係では、特別補償金は、解雇補償金と同様に賃金としての法的性質を有さず、労働者が引退年金を享受していない場合には一定の上限額まで所得課税の対象とはならない⁵⁴²。また、使用者に課される社会保障税についても、一定の上限額までは課税の対象とならない⁵⁴³。

イ 失業保険受給資格

合意解約制度による労働契約の破棄は、失業保険手当受給資格のひとつである「非自発的失業」と同様に扱われる（L5421-1 条、L5422-1 条）。したがって、合意解約にもとづき失業した労働者は、その他の受給資格要件⁵⁴⁴を満たすことを条件に、失業保険手当受給資格が認められる。従来の解釈では、合意解約による失業が自発的失業者として扱われる可能性があったことから、労働者にとって有利となる変更であった。

5 合意解約制度の利用状況およびそれに対する評価⁵⁴⁵

（1）合意解約制度の利用状況

合意解約制度にもとづく労働契約破棄は、制度導入以降、年々増加しており、1 ヶ月あたり平均して 25,000 件～30,000 件の合意解約が認可決定を受けている⁵⁴⁶。また、労働契約の終了全体（解雇、辞職、合意解約）のうち、合意解約は、約 16%を占めるに至った⁵⁴⁷。また、

⁵⁴⁰ G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.448

⁵⁴¹ アレテ（arrêté）とは、命令、処分、規則の総称である。1 または複数の大臣、その他の行政庁が発する一般的または個別的な効力範囲を持つ執行的決定（参考：前掲注 11・中村ほか監訳 36 頁、同山口 36 頁）

⁵⁴² G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.449

⁵⁴³ Ibid.

⁵⁴⁴ 全国雇用センター（Pôle emploi）への求職者登録、失業保険制度への加入期間（122 日または 610 時間の労働時間）、恒常的かつ有効な求職活動の実施。

⁵⁴⁵ C. Minni, Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012, Dares Analyses n° 31 (2013)、P. Bourieau, Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat, Dares Analyses n° 64 (2013)、R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda et E. Servelin, Des ruptures conventionnelles vues par des salariés, Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010, CEE n°80 (2012)、および R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda et E. Servelin, Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre, La Revue de l'Ires n°74 (2012)を参照した。

⁵⁴⁶ Les données mensuelles (novembre 2014) sur les ruptures conventionnelles, Dares (2014), http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/xls/Donnees_mensuelles_ruptures_conventionnelles_novembre2014.xls

⁵⁴⁷ 合意解約以外の事由の内訳は次のとおりである。辞職：57%、経済的解雇：6%、その他の解雇：21%（C. Minni, op. cit., p.6(Tableau 5)）。

行政機関に対する認可申請も非常に高い割合で認可決定が出ている。認可申請において書類の不備等を理由に不受理とされるのは全申請のうち約2%、認可申請の受理後に審査の結果、認可拒否決定を受けるのは全審査のうち約6%である⁵⁴⁸。認可拒否決定の主な理由⁵⁴⁹としては、合意解約特別補償金（40%）および撤回可能期間の遵守（25%）に関する事項が挙げられ、これらの理由が占める割合が高い。その一方で、当事者の同意の自由（1~2%）に関する事項が挙げられることは非常にまれであり、補償金の額や契約破棄の日付といった形式面の審査が中心となっていることがうかがわれる。

また、合意解約制度のもとでは、労働契約が終了するまでに要する期間について、労働者および使用者は、合意解約書への署名後に各当事者が有する撤回可能期間（15日）、およびその後の行政機関による認可のための審査期間（15営業日）以降の日付を合意により定めることとされている。調査では、撤回可能期間の満了から労働契約が破棄されるまでの平均日数は28日であり⁵⁵⁰、合意解約書面への署名から労働契約が破棄されるまでの期間は、平均6週間程度である。

（2）退職理由および合意解約制度を選択した理由

合意解約制度により退職した労働者の多くは、合意解約による労働契約の解消に主体的に関与している⁵⁵¹。合意解約による退職が労使双方の選択であったと回答した者（48%）、または労働者側の選択であったと回答した者（38%）の割合に対し、使用者側の選択であったと回答した者（14%）は比較的少ない⁵⁵²。しかしながら、使用者による退職の強要があったと回答した者（29%）も相当数存在する⁵⁵³。

また、合意解約制度による労働者の退職理由は多様である。ある調査では、職業教育、転職、起業といった労働者のキャリア形成上の理由（16%）、会社内の人間関係（28%）、仕事内容または労働条件（23%）、家庭の事情（8%）、事業所の経営状況の悪化（10%）が理由として挙げられた⁵⁵⁴。また、合意解約による退職をその他の労働契約破棄類型に分類し直した別の調査では、労働者側の都合による純粋な辞職に該当するケースが全体の約4分の1、労働者が転職等を計画しているわけではなく、使用者の行為態様（労働条件の変更、賃金等の不払い）に起因するケースが約3分の1、企業の経済的理由に起因するケース⁵⁵⁵が約3割、そして残りの約1割強が労働者本人に起因する人的解雇に該当するケースであると分析され

⁵⁴⁸ C. Minni, op. cit., p.2(Graphique 1 et 2)

⁵⁴⁹ C. Minni, op. cit., pp.3-4

⁵⁵⁰ C. Minni, op. cit., p.3

⁵⁵¹ 労働者に対する調査結果による

⁵⁵² P. Bourieau, op.cit., p.3(Tableau 3)

⁵⁵³ P. Bourieau, op.cit., p.3

⁵⁵⁴ P. Bourieau, op.cit., p.5。

⁵⁵⁵ 使用者側の帰責事由をもとに労働者が退職を決意し、労働者が労働契約破棄の効果を裁判所に確認するケース (prise d'acte)、および使用者の債務不履行にもとづく解約を裁判所に請求するケース (résiliation judiciaire)

る⁵⁵⁶。

以上の退職理由のもと、労働者が合意解約制度による退職を選択した理由（複数回答）としては、主として失業保険給付の受給資格（69%）および法的紛争の回避（58%）が挙げられる⁵⁵⁷。

（3）合意解約補償金の額

労働者が受け取る合意解約補償金の額は、前記のとおり、労働者と使用者の間で行われる交渉で決定されるが、法定の解雇補償金の額を下回ることができない。そして、解雇補償金の額が当該労働者の勤続年数および月例賃金額を基礎として算定される⁵⁵⁸ことから、合意解約補償金の金額についても、当該労働者の勤続年数、賃金額および係数（1 勤続年あたりの支給月数）にもとづき算出されるのが一般的のようである。労働者が受領する補償金の額は、平均額が 6,600 ユーロであったの対し、その中央値は 1,400 ユーロであった⁵⁵⁹。補償金の額は個々の労働者に応じて異なり、上位 10%の層は 14,000 ユーロ以上を受領しているのに対し、半数の労働者は 1,400 ユーロ以下であり、下位 10%については、240 ユーロ未満であった。このような差異には、計算の基礎となる勤続年数および賃金額の違いのみならず、1 勤続年あたりの支給月数に差異がみられることも指摘することができる。すなわち、税引き前月額賃金額が 2,500 ユーロ未満の場合、法定基準（0.2）と近接した値（0.21）である一方、賃金額が 2,500 ユーロ以上の場合には 0.33、さらに同 3,000 ユーロ以上の場合には 0.41 と賃金水準が高くなるほどこの係数の値も高くなっている⁵⁶⁰。また、事業所の規模との関係でもこの係数の値に差異がみられるが指摘でき、勤続年数 5 年未満の労働者との合意解約の場合、250 人以上の事業所においてこの係数は 0.3 であったのに対し、10 人未満の事業所においては 0.21 であった⁵⁶¹。同様の差異は勤続年数 5 年超の者についてもみられ、250 人以上の事業所においては 0.35 であったのに対し、10 人未満の事業所においては 0.23 であった⁵⁶²。

（4）合意解約による退職後の再就職および失業保険給付の受給

合意解約制度にもとづき退職した労働者のうち、すぐに再就職することができた者は 4 分の 1 程度であり、退職後、9～15 ヶ月経過した時点で就業状態にある者の割合（55%）も半数をやや上回る程度である⁵⁶³。また、合意解約により退職した労働者の半数以上（57%）が、

⁵⁵⁶ R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda et E. Servelin, Des ruptures conventionnelles vues par des salariés, Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010, pp.116-117

⁵⁵⁷ P. Bourieau, op.cit., p.6(Tableau7)

⁵⁵⁸ 法定の最低基準についていえば、勤続年数 1 年ごとに 1 ヶ月あたりの賃金の 1/5 を下回ることができず、さらに 10 年を超える勤続年数 1 年ごとに、15 分の 2 ヶ月が加算される（本報告書 58 頁以下参照）。

⁵⁵⁹ C. Minni, op. cit., p.4(Tableau 2)

⁵⁶⁰ C. Minni, op. cit., p.4(Graphique4)

⁵⁶¹ C. Minni, op. cit., p.5(Tableau 4)

⁵⁶² Ibid.

⁵⁶³ P. Bourieau, op.cit., p.7(Tableau 9)

再就職のために6ヵ月以上の求職活動期間を要している⁵⁶⁴。これらの者のうち、全国雇用センターに求職者登録し、失業保険給付を全期間にわたって受給できたものは約3分の2(66%)であり、一部の期間しか受給できなかった者が約3割(28%)である。

(5) 合意解約制度に対する評価

合意解約制度は、労働契約の破棄に関する法的紛争の減少のため、かつ、労働者にとって望ましい雇用の流動化実現のための制度として導入されたものであった。制度化において期待された2つの目的の観点から検討するならば、その評価は、法的紛争の減少については達成されているものの、労働者の自発的な労働移動の推進については一部の労働者にのみ当てはまるという状況である⁵⁶⁵。合意解約制度による退職は、労働者に経済的利益を与え、実際、労働者がキャリア形成の過程において合意解約制度を利用するケースも存在する。しかし、このようなケースは使用者が労働者の合意解約の提案に同意していること、すなわち、労使間の良好な関係ないし使用者側の寛容さを前提として成り立つものである。また、キャリア形成を第1の目的とせず、仕事上の問題を理由に、結果的に退職に至るケース、および使用者が労働契約関係の解消を望んで合意解約制度を利用するケースも相当数存在する。前者のケースでは、当該労働者との法的紛争の回避については肯定的に評価されるとしても、当該企業における「雇用の質」という点では将来的な状況改善の芽を摘むことになってしまうおそれが指摘される⁵⁶⁶。このことは後者のケースでも当てはまり、法的紛争を回避する一方で、労働者が解雇法上認められる再配置に対する権利等を失うことにつながるとも指摘されるのである⁵⁶⁷。さらに、使用者が主体的に合意解約に関与したと回答したケースにおいては、合意解約制度がなければ当該事業所で働き続けたと回答した者の割合(51%)も多い⁵⁶⁸。

合意解約制度が法的紛争を減少させる仕組みであることについて、学説では、法的側面と精神的側面の2点が影響していることを指摘する⁵⁶⁹。すなわち、前者については、不服申立て期間が12ヵ月と短期間に制限されていることであり、これは立法者による紛争化回避の試みに起因するものである。後者については、一度同意した事柄を改めて問題とすることをためらうであろう労働者の内面に起因するものである。

このように、合意解約制度は、一定の成功を収めるものと評価されるものの、仕事上の問題に起因する消極的な理由による退職者の受け皿となっていること、さらには退職を望まない一定数の労働者が含まれていることが指摘されている。このことは、同意の自由が保障される制度である一方で、不本意に合意解約に同意する労働者が実務において一定数存在する

⁵⁶⁴ P. Bourieau, op.cit., p.7

⁵⁶⁵ R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda et E. Servelin, Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre, p.27

⁵⁶⁶ R. Dalmasso, B. Gomel, D. Méda et E. Servelin, p.28

⁵⁶⁷ Ibid.

⁵⁶⁸ P. Bourieau, op.cit., p.5(Tableau 6)

⁵⁶⁹ J. Pelissier, G. Auzero et E. Dockès, op. cit., p.450

問題を指摘するものである。

第3節 小括

以上に述べたフランスの雇用終了に関する法制度について、概括的にまとめるならば、その特徴は以下のように指摘できよう。

まず、フランスにおける解雇法制の特徴として、禁止される解雇 (*licenciement prohibé*) と、不当解雇 (濫用的解雇: *licenciement abusive*) を区分している点があげられる。すなわち、フランスにおいては、保護されるべき労働者 (被保護労働者)、すなわち従業員代表者および組合代表等に対する解雇について、行政の許可という特別な手続きを設けており、これに違反した場合、また個人の自由および労働者の基本権の侵害にかかる解雇 (差別的解雇、ストライキ権の行使を理由とする解雇、ハラスメントにかかる解雇等) については、禁止されている。日本においても、労働基準法 19 条をはじめ、法律によって禁止される解雇の類型は存在しており、この限りにおいて、フランスとの間に差異は存在しないかのように思われる。しかし、この禁止される解雇について、不当解雇 (濫用的解雇) とは異なる民事上の効果を法定している点が、フランスの大きな特徴であろう。すなわち、後述するように、不当解雇 (濫用的解雇) については、裁判官は当事者に対して復職を「提案」することができるにとどまり、実質的には不当解雇補償金その他の金銭の支払いによる救済が中心となっている。これに対し、禁止される解雇については、その法律効果は無効 (*nul*) とされ、かつ労働者が復職を選択することが可能とされているのである。そして、当該労働者が復職を選択した場合には、合わせて当該無効な期間中に労働者が失った賃金額を上限とする損害額の支払いを受けることができる。

次に、不当解雇 (濫用的解雇) についてみてみると、その適法性判断にかかる実体的要件については、現実かつ重大な事由 (*cause réelle et sérieuse*) が必要とされており、これは人的解雇 (*licenciement pour motif personnel*) および経済的解雇 (*licenciement pour motif économique*) との間で、(具体的な判断要素は異なってくるとはいえ) 共通している。日本においては、いわゆる普通解雇であっても、経営上の理由による整理解雇であっても、その適法性判断にかかる実体的要件については、労働契約法 16 条所定の「客観的な合理性」および「社会的相当性」という 2 つの要件によって判断され、その上で、(判例法理の形成により) 具体的な判断要素については、両者の間で異なるものとなっている。その意味で、不当解雇にかかる実体的要件の法律上の規定の仕方については、日本とフランスとの間で、その大枠は類似しているものと評価することも可能であろう。

もっとも、不当解雇 (濫用的解雇) に関する法制度について、より詳細にみてみると、フランスと日本との間ではいくつかの差異がみてとれる。

フランスにおける不当解雇に関する法制度の特徴の第一は、解雇手続について一般的な規制を法定化していることがあげられる。すなわち、使用者が労働者を解雇するにあたっては、企業規模等のいかににかかわらず、原則として、①事前面談への呼出し、②事前面談の実施、③解雇通知書の送付というプロセスを取ることが法定化されており、また各プロセスについて一定の期間をおくこと等が定められている等、詳細なルールが定められている。日本においても、実務においては、解雇を実施する際には、一定のプロセスが取られることが普及していると思われ、また解雇が濫用に当たるか否かの判断にあたっては、解雇の手続きも判断要素として考慮されることがある。しかし、そのプロセスを法定化するという手法は採用されていない。こうした手続規制を法定化している点は、フランスの解雇法制の大きな特徴の1つといえよう。そして、このような手続きを法定化した趣旨は、①熟慮期間を設定し、(使用者に)解雇が真に必要なかどうかを考えさせる(解雇を思いとどまらせる)こと、および②当該解雇をめぐって将来生じうる訴訟に備えるためのプロセス、であると説明されている。

次に、フランスの不当解雇に関する法制度の第二の大きな特徴として、不当解雇(現実かつ重大な事由を欠く解雇)に対する制裁(効果)について、これを解雇の無効とせず、不当解雇補償金等の金銭の支払いを基本としている点があげられる。すなわち、従業員数が11人未満であるか、もしくは当該労働者の勤続年数が2年を下回る場合には、当該労働者が被った実損害の補償を、また従業員数11人以上の企業において勤続年数が2年以上の労働者については、賃金6ヶ月分相当額を下回らない額の補償金の支払いが定められている(金額については、諸事情を総合考慮し、裁判官が決定する)⁵⁷⁰。また、このほかに失業手当の返還等の制裁も使用者に対して課されることとなる。日本においては、実務における実態⁵⁷¹はともかくとして、法制度上は、不当な解雇について、労働契約法16条に基づき「権利の濫用として『無効』」と定められている。これに対し、法制度上も、不当解雇(濫用的解雇)について、無効という効果を定めず、金銭による損害の補償という救済方法を用いているという点は、フランスの解雇法制の大きな特徴の1つといえよう。

第三に、経済的理由による解雇について、実体的要件については人的解雇と共通の要件を設定しつつ、手続的要件について、とりわけ集团的経済的解雇について、従業員を代表する者(企業委員会等)を招集し、情報提供および諮問を行うという手続きを加重している点が、フランスにおける不当解雇に関する法制度の特徴として挙げられる。この手続きについても、法律により詳細な制度が定められており、とりわけ、解雇を回避ないし縮小するための措置、および被解雇者の再配置(再就職)を容易にするための措置等を定める、雇用保護計画(plan de sauvegarde de l'emploi)の作成が、非常に重要なウエイトを占めている。特に、雇用保護

⁵⁷⁰ 実務については、第2章で概説する。

⁵⁷¹ 労働政策研究・研修機構編『日本の雇用終了-労働局あっせん事案から』(JILPT第2期プロジェクト研究シリーズNo.4、2012年)(濱口桂一郎執筆担当)、労働政策研究・研修機構編『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解における雇用紛争事案の比較分析』(労働政策研究報告書No.174、2015年)等参照。

計画にかかる瑕疵について、解雇手続の無効、ひいては個別の解雇の無効をもたらすという重大な効果がさだめられていることから、この手続きは、フランスにおける経済的解雇に関する規制の中心を占めていると評価することができよう。なお、この点に関連し、2013年6月14日のいわゆる雇用安定化法により、雇用保護計画の作成に関し、新たに、行政機関（地方労働局）による認可ないし認証の手続きが導入されたという点も、行政機関の位置づけが日本とはそもそも異なるという点について留保が必要ではあるが、重要な改正点として注目に値するものと思われる。

最後に、2008年法によって、労働契約の合意解約に関する制度が法律化されている点も、フランスにおける雇用終了にかかるシステムという観点からは、重要な特徴の1つといえる。

2008年法による合意解約制度は、フランスにおいて実務に存在した合意解約について、その有効性を判例がコントロールしていった状況下で制度化されたものである。そして、2008年法による合意解約制度は、労働者の同意の自由を保障するために、また、将来の法的紛争を未然に防ぐために、合意解約書への署名過程から署名後までの複数の段階にわたる手続要件を定めている。さらに、合意解約制度により退職することは、労働者にとっても、経済的利益をとまなう仕組みである。実務における利用状況は、年々増加しており、全体として、合意解約制度が広く活用されていることが示される一方で、労働者の積極的な理由にもとづく利用のみならず、労働者にとって不本意な、使用者主体の合意解約も相当数存在する点には注意が必要である。また、2008年法による合意解約制度は、第2節2において述べたように、合意解約について生じていた実務上の問題、とりわけ、(3)で述べた失業保険手当の受給資格をめぐる問題、またそこから派生した「偽りの解雇」という問題を解決するという背景を有していた点に留意する必要がある。

補遺 フランスにおける仲裁合意と個別労働紛争

フランスにおいては、仲裁は Compromis と称され、国内関係における仲裁合意は、講学上、①すでに生じている紛争について1または複数の仲裁人に委ねる合意 (compromis) ((新) 民事訴訟法典 1447 条以下) と、②契約の当事者が当該契約に関して生じうる紛争を仲裁に委ねることを (あらかじめ) 約する合意 (clause compromissoire : 仲裁合意) ((新) 民事訴訟法典 1442 条以下) とに分けられる。なお、1972 年 7 月 5 日の法律により定められた民法 2061 条によって、渉外事項および商事事項を除いて禁止されていた (さらに、商事事項のうち、倒産手続等に関しても禁止されていた) が、2001 年 5 月 15 日の法律により、2061 条は改正され、「法律に特別の定めのない限り、仲裁条項は職業活動に関して締結された契約においては有効である」とされた。

もともと、フランスにおいては、労働法の領域における仲裁合意は禁止されると解されている。労働法典において労働裁判所に関する規定を置く第 1 卷第 4 篇においては、L.1411-3 条が「労働裁判所は、労働の場において労働者について生じた紛争を統制する」と規定する。そして、続く労働法典 L.1411-4 条は、第 1 項第 1 文において「労働裁判所は、請求額のいかんにかかわらず、本章に記載の紛争について排他的な裁判管轄権限を有する」と規定し、第 2 文において、「これに反するあらゆる合意は書かれていないものとみなされる」と規定している。同条 2 項は、例外的に労働裁判所が裁判管轄権限を有さないものについて規定しているが、それは「法律により他の裁判所に対して裁判権が付与されている紛争」とされている (典型的には、労働災害などの社会保障法典に定めのある紛争である)。

以上について、一般には、「労働法典は、労働裁判所に対し、公序として、排他的管轄権限を与えている」と理解されており、仮にいかなる形の仲裁合意が契約中に存在しようとも、労働者は直接に労働裁判所に訴えを提起すれば良いと理解されている。なお、国際的な労働契約関係において挿入された仲裁合意であっても、適式にフランスの裁判所に訴訟を提起した労働者には対抗できないとした判例もある⁵⁷²。

なお、仲裁とは異なるが、近年、裁判外の紛争解決手続として、産業レベルで労使間の問題について取り扱う「労使同数委員会」が置かれている。その中には、労働協約の解釈・適用に関する紛争を扱う委員会、重度の懲戒処分あるいは 65 歳未満の労働者に対する強制引退措置に対する不服申立を扱う委員会などが置かれている⁵⁷³。むろん、これらの委員会の裁定についても、不服があれば裁判所で争うことは可能である。

⁵⁷² Soc. 4 mai 1999.

⁵⁷³ 具体的な規定例として、銀行業における規定につき、前掲注 242・労働政策研究・研修機構編に収録の銀行業労働協約 (特に 86 頁以下に収録の第 6 条～第 9 条) を参照。