

第二章 フランスにおける雇用終了およびその紛争解決にかかる実務

第一章では、フランスにおける雇用終了に関する法制度について、使用者による解雇(licenciement)、および労使双方の合意による労働契約の解約について、その現行のシステムについて概観し、その特徴について検討を行った。

本章では、第一章における検討を踏まえ、実際にフランスで雇用の終了に際してどのような実務が行なわれているのか、その現状についての検討を行う。第一章において述べたように、フランスにおいては、法律上、解雇は、禁止される解雇と不当解雇(濫用的解雇)に二分され、さらに不当解雇を、人的解雇と経済的解雇とに分類した上で、後者については特別な集団的手続を課している。もっとも、後述する労働裁判所における紛争の大部分は、人的解雇に関する紛争であるという実態が存在していることから、紛争解決までの全体的なシステムを、本章では主として人的解雇を念頭に置きつつ⁵⁷⁴、その現状についての検討を行う(第一節)。その上で、雇用終了、主として解雇に関する紛争が生じた場合に、どのような解決が図られているのかについて、労働裁判所(conseil de prud'hommes)における実務を中心に、その現状について検討を行う(第二節)。

第一節 フランスにおける労働契約の終了に関する実務について

1 解雇の要因について

フランスにおいて解雇の要因となるものはいかなる事由であるか。この点について、フランスにおいては一般的な確たる統計は存在していないようである。ただし、労働裁判所(conseil de prud'hommes)に申立てが行われた事案についての調査⁵⁷⁵によれば、2012年に労働裁判所に申立てが行われた事件175,714件のうち、労働契約の破棄(解約)に関する通常の労働者からの申立てが166,233件(94%)を占めるところ、うち経済的理由に関する不服申立てはわずか2,497件(1.4%)に過ぎず、その大半は普通解雇に関する申立てとなっている。むろん、これはフランスにおいて経済的解雇がほとんど存在しないということ并不意味着、経済的解雇に関する労働裁判所に対する申立て件数が非常に少ないということ并不意味着、という点に留意しなければならない。

⁵⁷⁴ 言うまでもなく、経済的解雇も、フランスにおいては社会的に重要な関心が持たれているテーマである。しかしながら、本章の執筆にあたり、その基礎としたフランスにおける現地調査(ヒアリング)では、時間の制約等もあり、経済的解雇にかかるプロセスについては、限られた情報を得るにとどまった。このため、当該ヒアリングで得られた経済的解雇に関する知見については、第一章および本章において適宜言及するにとどめ、より踏み込んだ検討については今後の課題としたい。

⁵⁷⁵ Evelyne Serverin et Maud GUILLONNEAU, L'activité des conseils de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changement, ministère de la justice, sep. 2013, p.6.

そして、解雇理由（経済的理由も含む）に関する申立てが 139,819 件（79.6%）となっている。この点について、いかなる解雇理由が問題となっているのかという点については、上記の経済的理由によるものを除き、その詳細は明らかではない。ただし、ヒアリング調査において聞かれたところによれば、まず労働裁判所に持ち込まれる案件についていえば、経験的には、重大な過失 (faute grave) による解雇、ないし能力不足 (insuffisance) による解雇の事案が多いとのことであった⁵⁷⁶。ただし、あくまでもこれは労働裁判所に申立てがなされる事案についての経験則であり、必ずしもフランスにおける解雇の全体像を示すものとは限らないという点には留保が必要である。他方、労働組合および使用者団体に対するヒアリングで聞かれたところによれば、人的理由による解雇については（明確な統計がないのでその点は留保が必要だとしつつ）、非行 (faute) による解雇がより一般的ではないか、との見解が聞かれている。その理由として、能力不足 (insuffisance) による解雇は、使用者が当該労働者の能力不足について証明することが容易ではないという点が挙げられている。

2 企業内における解雇手続の実務

ア 事前面談への呼出しについて

第1章第1節2（1）で述べたように、使用者が労働者を解雇するにあたっては、まず事前面談を実施することが義務付けられている。そして、L1232-2 条 2 項によれば、事前面談への呼出しに際しては、「呼出しの目的を明示すること」とされている。同節で述べたように、事前面談を経て使用者が最終的に労働者に対して解雇通知を送付するに際しては、当該解雇通知に、原則として使用者が主張する全ての解雇理由を記載しなければならないとされている。そして、その理由の記載については、判例は厳格に解釈をする傾向にあり、解雇通知における解雇理由の記載が不十分の場合には、現実かつ重大な事由を欠くものとの評価を受けることになる。

これに対し、事前面談への呼出状については、上記の通り「呼出しの目的を明示すること」と述べられているのみで、その具体的な内容、すなわち、解雇理由を記載すべきであるか、またどの程度詳細に記載すべきであるかについては、必ずしも明らかにされていない。

この点について、ヒアリング調査において聞かれたところによれば、面談への呼出しの段階では、解雇理由の記載は必ずしも義務付けられていないと理解されているようである。もっとも、使用者団体に対するヒアリングで聞かれたところによれば、事前面談への呼出しの段階から、解雇の理由について可能な限り明確にし、詳細に記述することが望ましい、具体的には、規律違反の解雇については、使用者が主張する事実が就業規則等のどの規定に違反するのか、能力不足解雇の場合にあっては、どういう点が能力不足に該当するのかを具体的

⁵⁷⁶ パリ労働裁判所所長 Anne DUFOUR 氏、および元・労働裁判所審判官 (conseiller) Céline SOURDILLE 氏へのインタビューによる。

に明らかにすることが望ましいと考えているようである⁵⁷⁷。判例は、使用者が事前面談の際に言及しなかった理由であっても、解雇通知において記載をしているのであれば、これを裁判所において主張することを認めており、その点で事前面談への呼出し、および事前面談で説明された解雇事由は、労働裁判所での審査にあたっては問題とされない。すなわち、もっぱら解雇通知に記載された事由のみが審査の対象となるとされる。しかし、実際には事前面談およびその呼出状で示された内容と、解雇通知における記載との間に矛盾が存在する場合、裁判官の心証に影響を与えているためである。

イ 助言者の役割

解雇手続における事前面談について、その大きな特徴の1つとして、第1章第1節2(1)で述べたように、従業員代表者 (représentant du personnel) または労働者助言員 (conseiller du travail) の補佐を受けることができるとされて点がある (労働法典 L.1232-4 条)。この従業員代表者ないし労働者助言員の補佐とは、実務上いかなる機能を果たしているのか。

まず、助言者として企業内の従業員代表者と、企業外の労働者助言員のいずれが利用されているのかという点についてであるが、これについては、労働組合および使用者の双方とも、当該企業内において従業員代表委員が現実的に機能しているか否かに依存するとの見解であった。結果、予想されることではあるが、大企業においては従業員代表が補佐につき、他方、中小企業においては、外部の労働者助言員が補佐に就くというケースが多いようである。

労働組合に対するヒアリングによれば、事前面談における助言者の役割は非常に重要と考えられているようである。後述するように、解雇に直面している労働者にとって、事前面談は非常に重要な意味を有するものであるが、ここで適切な助言者が就いていることが重要であるとの説明が聞かれている。

「助言者」との用語法からは、その役割は事前面談において労働者を弁護することがその主な役割であるかのように思われる。確かに、労働者を弁護し、弁明をサポートするという役割もあるが、より重要なことは、事前面談においてどのようなやりとりが交わされたのかということについて、記録を取り、当該助言者が証人となることだとされている⁵⁷⁸。法律上は、事前面談につきその調書 (proces-verbal) を作成することは一切義務付けられていない。しかし、調書を作成することは可能とされており、それが訴訟においても利用されることがしばしばあることから、労働者が事前面談に臨むにあたっては、助言者を付してこれに臨むことが適当であると考えられており、現実にも、大多数の労働者が、何らかの形で助言者を付して事前面談に臨んでいるようである⁵⁷⁹。

⁵⁷⁷ UIMM (フランス金属産業連盟) Beatrice PIETRI 氏へのインタビューによる。

⁵⁷⁸ CFDT-AXA の Olivier PELRAS 氏へのインタビューによる。

⁵⁷⁹ むろん、助言者が「支援をしている」という事実によって、解雇という重大事に直面している労働者の精神的な支えになるという機能もあることについても説明されている。

ウ 事前面談の意義

フランスの労働法典において、解雇のための手続きとして、労働者の呼出しおよび面談の実施を経て解雇通知を行うものとし、それぞれについて一定の間隔を設けることを義務付けている目的の1つは、「熟慮期間」を設けて解雇を予防することとされている。それでは、果たして実務において、これらの呼出しから面談の過程において、使用者が解雇を撤回する、あるいは当事者の協議によって問題が解決するといった機能はどの程度生じているのであろうか。

この点について、使用者側に対するヒアリングでは、こうした解雇手続の過程で解雇が撤回される、あるいは当事者の話し合いによって問題が解決するという事案は、「一応存在はするものの、めったにない (pas souvent)」ということであった⁵⁸⁰。また、労働組合に対するヒアリングでも、事前面談の過程において、使用者が解雇を思い直し、撤回するといったことはほとんどありえない (très très rare) とのことであり、法律が定める解雇手続に着手した段階で、使用者は九分九厘、当該労働者を解雇するということを決定していると理解して良さそうである⁵⁸¹。

この結果、フランスにおける解雇の事前手続の機能は、実際的にみた場合には、イで述べたことと合わせ、解雇に直面した労働者が、実際に解雇がなされた後に、労働裁判所等で争う（あるいは争うか否かを判断する）ための準備段階としての側面が強いものと解されることとなる⁵⁸²。

すなわち、アでも述べたように、法律上は、あくまでも解雇通知に記載された内容が解雇理由であり、裁判所において争点とされるのは、この解雇通知に記載された解雇理由となる。しかしながら、労働裁判所における手続きにおいては、事前面談の調書（多くの場合、正式な調書ではなく、助言者がメモしていた記録のようであるが）を提出させるという実務が多く普及しており、事案によってはこれが重要な意味を持つこともあるとのことである⁵⁸³。

事前面談については、上記のような、(主として労働者にとっての) 訴訟実務上のメリットに加え、以下の様な意義も指摘されている。すなわち、とりわけ中小企業を中心とした、労使対話のチャンネルが確立していない企業においては、使用者が当該労働者を解雇しようとするに至った経緯が、(当該労働者にとってさえ) 事前面談の段階で初めて明らかになり、この段階で初めての、労働者からの弁明・反論を含めた、労使の対話ないし協議が始まると

⁵⁸⁰ UIMM の Beatrice PIETRI 氏へのインタビューによる。

⁵⁸¹ 例外的に、使用者が解雇を撤回するケースとしては、非行による解雇の事案において、面談の過程で非行の程度が、当初使用者が認識していたものよりも軽度のものであることが判明したというケースが割合としては多いのではないかとのことであった。労働組合に対するインタビューでも、懲戒処分については、弁明手続等を経て処分が軽減化される、(軽度な処分については) 撤回されるということがまみられるとのことであり、上記の推測を補強するものと言えそうである。

⁵⁸² 実際、労使に対するヒアリングにおいても、おおよそこうした認識が聞かれた。

⁵⁸³ 元・労働裁判所審判官 (conseiller) Céline SOURDILLE 氏へのインタビューによる。具体的には、事前面談で話されていた内容と解雇通知の記載内容に明らかな齟齬がある場合、あるいは事前面談の過程で(解雇に到る過程での) 使用者側の落ち度が見出されるなどである。

いう実態が存在しているようである。その意味で、とりわけ中小企業等においては、解雇に直面した労働者がこれについて説明を受け、また弁明をする最初の機会として、事前面談の手続きが重要な機能を果たしており、また、労働裁判所における調停も視野に入れた場合に、事前面談において当事者が実際に顔を合わせるということが重要であると考えられているようである。

他方で、多くの大企業においては、企業内に労働組合あるいは従業員代表といった労使対話のシステムが確立されているところも少なくないため、実際に事前面談等の法律上の手続きが始まる前の段階で、すでに労使間で問題の解決についてある程度話し合われているのが通例のようである。この点において、労使対話のシステムが確立されている大企業においては、もはや事前面談等の法律上の手続きに入った段階では、実質的な意味においてやるべきことがほとんどなくなっており、事前面談等の手続きが形式的になっている面があるのも事実のようである。

とはいえ、こうした大企業においても、当該解雇について、事実関係についてお互いに主張し、確認をすることで、何が問題となっているのかを明確にし、問題状況の確認・整理を行うという点で一定の意義があるとされている。その上で、その後の対応を検討し、あるいは労働裁判所での手続きに備えるための機会としての意義がある⁵⁸⁴。

また、以上のような実際上の意義に加え、法が「熟慮期間」を置き、手続きを定めることによって、機会主義的な解雇を防止するという間接的な機能も指摘されている。

エ 解雇のプロセスにおける労働組合の役割

以上に述べた来たような、法定の解雇手続による機能に加え、解雇の予防、あるいは解雇紛争の企業内における早期解決について、フランスにおける労働組合はいかなる役割を果たしているであろうか。

この点、労働組合に対するヒアリングにおいては、労働組合の最も重要な役割として、(産業別)労働協約 (convention collective) により、解雇について (法定の手続きに加えて、それに上乗せした) 手続きを定めることが挙げられている⁵⁸⁵。具体的には、解雇予告期間の延長、手続間の考慮期間の上乗せ、解雇補償金の上積みなどに加え、産業部門によっては、解雇について労使同数委員会で事前協議をする旨を定めているものも存在している。

これに対し、使用者が実際に解雇手続のプロセスに入った場合には、労働組合が取りうる対応は、非常に限定的なものになってしまうのが実態のようである。その理由として、第一に、前述のように、事前面談等の法定の解雇手続のプロセスに入った段階で、多くの使用者は、解雇を実施することをほぼ固めており、労働組合としては労働者がこれに対するための

⁵⁸⁴ むろん、中小企業の場合と同様に、当事者が顔を合わせる機会として、重要な意義をもつ場合もあるようである。

⁵⁸⁵ CFDT-AXA の Olivier PELRAS 氏へのインタビューによる。

支援をすることが中心とならざるを得ないということが指摘をされている。

第二に、フランスの労働組合システムおよび解雇法制にかかる日本との違いも存在する。すなわち、まずフランスの労働組合は、日本と比べてもさらに労働組合の組織率が低く、かつ日本とは異なりユニオン・ショップが違法とされていることもあって、労働組合が存在する企業であったとしても、当該企業内における組織率は必ずしも高いとは限らない。こうした組織率の低さは、労働協約・集団協定を通じた集団的労働条件決定システムとの関係では、代表的労働組合というシステムを通じ、代表的組合が締結した協約・協定が、非組合員を含めたすべての労働者に適用されるという方法を取ることによってクリアできる。しかしながら、人的解雇のような、あるいは個別的経済的解雇のような個別的問題に対しては、当該企業の労働者であるということが、企業内組合のサポートを得るためのロジックとして必要となる。ところが、フランスの解雇法制は、これが不当解雇（濫用的解雇）については、解雇が無効となるという構成を採用せず、仮に不当という法的評価がなされたとしても、被解雇労働者は不当解雇補償金等の金銭的補償による救済を得られるにとどまり、労働契約関係が回復することにはならない。その帰結として、企業内労働組合としても、使用者から（事前面談を経て）解雇通知がなされた時点で、当該労働者は彼らが代表する、「当該企業の労働者」ではなくなり、したがって、組合に加入している場合⁵⁸⁶を除き、支援をする必然性を失ってしまうというのである。こうして、組合に加入していない労働者については、解雇通知がなされた時点で、産業別労働組合が当該部門の労働者一般に対して行っている支援を得るにとどまることになるようである⁵⁸⁷。

以上のような事情から、フランスの企業内組合にあって、労働者の解雇に対処する活動としては、法定の手続きが開始される以前の段階の対応が極めて重要となる。具体的には、上記した労働協約の締結を通じた制度の整備に加え、とりわけ能力不足、あるいは（重大ではない）非行の積み重ねによる解雇のようなケースについて、その予兆を把握すること、そしてその段階で労働組合の仲介により問題の解決を図ることが中心となっているようである。

オ フランスにおける法定の解雇手続に対する労使の評価

最後に、第1章でみたように、フランスにおいて、解雇の手続きを法律によって詳細に定めていることを含めた、フランスの解雇法制について、労使当事者はどのように評価しているのだろうか。

まず、使用者側からは以下のような評価が聞かれた。

すなわち、フランスが現状のような解雇に関する詳細な手続きを定めていることは、歴史的な経緯によるものであり、一定の合理性があることは理解できるとしつつも、一方では、

⁵⁸⁶ 組合員に対しては、解雇通知を受けた後も、訴訟費用の援助などの支援制度を設けている組合も少なくないようである。

⁵⁸⁷ CFDT-AXA の Olivier PELRAS 氏へのインタビューによる。

法律があまりにも詳細に規定を定めていることで、柔軟性を欠いているのは事実であると考えているようである。もっとも、使用者側の不満は、主として経済的解雇に関する手続きの複雑さに対して主に向けられているようであり、2013年法による改正の背景の1つがそれであったことはすでに第1章で見てきたところである。これに対し、人的解雇については、1973年に立法されて以降、その制度の大枠は現在もなお維持をされているところであり、人的解雇に関する制度については、フランスの労使は一定以上合理的なものとして受け入れていると理解することができようか。

また、使用者側のヒアリングで聞かれた内容は、主に以下のとおりである。すなわち、解雇に関するルールを詳細に法律で定めることは、確かに、一面において透明性・予測可能性を高めることになると考えられそうである。しかし、その一方で、法律で決めていくことの1つ1つには、結局、解釈の問題が生じることになり、かえって争いの種になる可能性があるということに留意すべきであるとの声があった。すなわち、労使双方にとって、透明性の確保は非常に重要ではあるが、争いの種を増やし過ぎないようにするためのバランスが、より重要であるとのことである。

これに対し、労働者側からは、おおよそ以下のような評価が聞かれている。

すなわち、労働者側としては、主として使用者側から、フランスの解雇法制は、複雑すぎる、厳格すぎる、柔軟性に欠けるといった批判があるのは事実であるとする。しかし、（これは使用者側も一面において指摘していることではあるが）現状の制度は、歴史的な積み重ねの賜物であるので、尊重されるべきであるとする。また、労働裁判所の審判官の立場からは、フランスの人的解雇に関する手続きは、確かに紛争の予防ないし事前の解決という観点からは、十分な機能を果たしていると評価することは難しいが、労働裁判所での調停および公判までの手続きを視野に入れた場合には、企業内における法定の手続きは、これを円滑に進めるための最低限の手続きとして必須のものであるとの評価であった。

3 法定合意解約 (la rupture conventionnelle) について⁵⁸⁸

ア 合意解約の位置づけ—解雇との違い

フランスにおいて、労働契約の合意解約、とりわけ 2008 年法によって定められた法定合意解約制度 (la rupture conventionnelle) は、実務においてどのような位置づけがなされているのか、端的に言えば、解雇との間で、どのような使い分けがされているのであろうか。

合意解約は、労働者のイニシアチブによるもの、使用者のイニシアチブによるもの、労使双方が当初から解約への実質的な同意が存在しているもの、が考えられるところである。そして、フランスにおける法定合意解約は、実務においては、「離職について争いがないとき」に用いられるものと捉えられており、基本的には、労働者が自ら退職したいというケースが

⁵⁸⁸ 法定合意解約制度の現状については、第1章第2節5においても検討したところであるが、ここでは、現地におけるヒアリング調査での知見も交えて、改めてその実情について述べる。

想定されているようである。むしろ、実際には、当初から労使双方の同意が形成されている場合、あるいは使用者側のイニシアチブで合意解約が用いられるケースも存在するものの、使用者側の基本的な認識としては、このような場合にあっては、「解雇の『現実かつ重大な事由』は存在しないが、退職することについて労働者と大きな争いがない」場合が念頭に置かれているようである。なお、労働組合に対するヒアリングにおいても、労働者が申出て、それが認められる場合、認められない場合、他方で、使用者が申出て、労働者が受け入れるケース、拒否するケース、いずれのケースも存在するが、実感としては、どちらかと言えば労働者が申し出るケースが多いのではないかと、との評価が聞かれた⁵⁸⁹。

そして、第1章第2節2(3)でも言及したところであるが、このような場合について、2008年法以前においては、労働法典の規定上、辞職することが念頭に置かれており、あるいは民法典上の合意解約という手法を用いることも可能であったが、失業手当を受給できないという問題があった。このため、2008年法以前は、事前に労使が示し合わせて、適当な理由をつけ、補償金の額に合意をした上で、「(偽りの)解雇」が行なわれるという状況が存在していたのである。

これについて、法定合意解約制度を用いれば、法所定の補償金に加えて失業手当を受給できるため、これを用いるようになったということであり、やはり2008年法について、労使当事者の認識としては、失業手当の受給資格という問題が、もっとも重要なポイントとして考えられているようである。

以上のような背景を前提として、法定合意解約の実務における実質において、解雇と異なる点は、端的に言えば、あくまでも、「退職について争いがないこと(≒解雇事由が存在しないこと)」であるというのが原則のようである。

上記の原則を敷衍するならば、現在でも、明確な解雇理由が存在するときは、法定合意解約ではなく、解雇が用いられるという理解となりそうなところである。この点について、ヒアリングで聞かれたところによれば、「明確な解雇理由があるときは、本来は、『解雇しなければならない』」。しかし、実際には、法定合意解約制度が現状においてうまく機能していることもあり、「合意」という形をとることを通じた紛争リスク低減を目的として、使用者側が(解雇事由が存在する場合であっても)法定合意解約を持ちかけるというケースが存在しているとのことである。

イ 合意解約制度と紛争の未然防止

2008年法による法定合意解約制度の創設は、アでもみたとおり、その実質においては失業手当の受給資格をめぐる問題という極めて実務的な要請が大きな背景として存在していたようであるが、他方で、紛争の未然防止、すなわち、「解雇」ではなく、労使双方による「合意

⁵⁸⁹ CFDT-AXA の Olivier PELRAS 氏へのインタビューによる。

解約」によって労働関係を終了させることにより、紛争を減らすという目的も掲げられていた。そこで、法定合意解約制度が紛争リスクの低減という観点からどのような効果が生じているのであろうか。

この点、使用者側からの評価としては、法定合意解約制度を用いた場合、ハラスメントや差別などの一部の例外を除き、訴訟実務上、当該合意が使用者の圧力・脅しによって生じたことを労働者が証明しなければならないこととされているため、解雇の場合に比べて紛争のリスクは低いという認識のようである。現に、法定合意解約をめぐる裁判の事件数は、(比較的新しい制度であるという点を考慮してもなお) 解雇事案に比べると、圧倒的に少ないようである。

もっとも、上記のような使用者側からみたリスク低減という視点を越えて、労働契約の解約をめぐる紛争の減少という効果が生じているのかという点については、現状では明確な評価が確定しているわけではないようである。すなわち、確かに、フランスの労働裁判所における事件件数は、近年におけるピークであった 2009 年の 228,901 件に比べると、2012 年には 175,714 件まで減少している。これについて、労使双方から、法定合意解約制度の導入の影響の効果であるという「可能性もある (possible)」との見解も聞かれた。しかし、他方において、労働裁判所が近年抱えているさまざまな問題、とりわけ、紛争解決に時間がかかりすぎる(パリ近郊にある Nanterre の労働裁判所では、紛争解決まで 3~4 年かかるようになっている) などの問題があり、労働者が労働裁判所に向かわなくなっているとの指摘も聞かれた。その意味で、法定合意解約制度が、一般に労働契約の解約を巡る紛争を減少させる効果を有するのかという点については、現状での評価は未確定と言わざるをえないようである。

ウ 法定合意解約制度に対する評価

以上のような法定合意解約制度について、労使当事者はどのように評価しているのであろうか。

まず、使用者側の認識としては、法定合意解約制度は、2008 年法によって法制化されて以降、非常に大きな成功 (grand grand succes) を収めていると認識しているようである⁵⁹⁰。

これに対し、労働組合の側も、後述する課題を指摘しつつも、積極的・肯定的に評価をするとまではいかないものの、必要な制度ではあったと考えているようである。すなわち、従前から、失業手当目的の「偽りの解雇」というものが実務としてかなり存在していたことは、労働組合としても問題認識をしており、したがって、それを法制度化して明確化したという点は、論理的で現実に即した対応だと評価しているようである。もっとも、次に述べるような課題、とりわけ制度趣旨を逸脱・濫用する解雇の潜脱が存在するのは事実であり、このよ

⁵⁹⁰ UIMM の Beatrice PIETRI 氏へのインタビューによる。もっとも、従来は失業手当の受給資格が得られなかった労働者が受給資格を得られるようになった結果、社会保険財政を圧迫するという懸念もあるとのことであった。

うな場合に使用者側の圧力・強制によるものであることを証明することが訴訟実務上困難である等の課題も指摘されている。

エ 法定合意解約制度の課題

ウで述べたように、2008年法が導入した法定合意解約制度は、全体としては労使双方から前向きな評価がなされているものの、主に労働組合の側からは、以下のような課題も指摘されている⁵⁹¹。

すなわち、法定合意解約制度の趣旨は、本来、両者が労働契約の解約について同意が形成されている場合に、これを確認する手続きという性質を有するものであるにも関わらず、第一章第二節5においても言及したDARESの調査⁵⁹²によれば、労使双方の選択の結果であるとされるのは48%にとどまり、労働者側のイニシアチブによるものが38%、使用者のイニシアチブによるとされるものが14%となっている。このことは、使用者のイニシアチブによる労働契約の解約である解雇、および労働者のイニシアチブによる労働契約の解約である辞職とは異なる、労働契約の解約についての労使双方の意思を基礎とする第三の類型としての法定合意解約の趣旨が必ずしも守られていないことを示すという。

このように、法定合意解約制度が辞職および解雇とは異なる類型であるとしながらも、実際は労使双方の合意によるものか、どちらからがイニシアチブを取るのか（使用者がイニシアチブを取るのか、労働者がイニシアチブを取るのか）が曖昧となっていることを問題視する見解があるが、とりわけ、労働組合の側からは、「労使の対等な合意」が基本であるという建前ではあるものの、実際には交渉において使用者が優位に立つケースが多いということについての懸念が示されている。すなわち、合意解約をめぐる交渉にあたっては、使用者側からは、「合意すれば補償金が受け取れる」、「解雇にならない」、「失業手当が受給できる」、「堂々と退職できる」といったインセンティブを労働者に対して提示することができるため、これらのインセンティブを材料として労働者を合意解約に導く（あるいは追い込む）ことが可能であるのに対し、労働者側は、法定合意解約についての交渉にあたり、通常は使用者に対する交渉材料をこれといって有していないという問題が指摘されている。現に、前掲のDARESの調査によれば、「法定合意解約が成立しなかったならば、使用者が解雇していたであろう」という回答が22%存在している⁵⁹³。また、実務においては、合意解約の書面を使用者が労働者に対して一方的に送りつけるといったケースもしばしばも生じているようである。

以上のように、全体からみれば少数派であるとはいえ、使用者が解雇の代わりに法定合意解約という手法を用いて、その際に使用者からの圧力等、労働者を合意解約に追い込んでい

⁵⁹¹ 以下の記述は、主としてFTM-CGTのClaudi MENARD氏、Christian PILICHOWSKI氏へのインタビューによる。

⁵⁹² 本報告書126頁注544参照。

⁵⁹³ もっとも、40%は労働者が辞職、28%はそのまま就労を継続と回答しており、この数字全体の意味に対する評価は分かれるところであろう。

ると受けとめられる自体もまま存在すること（現に、法定合意解約の効果について、破毀院レベルで争われた事案もすでに存在している）、その場合にあっては、労働者が法定合意解約の書面にサインした場合、退職に合意する意思があるものとの評価を受けがちであり、当該合意の成立を事後的に争うことは、可能ではあるが、非常に困難であるという問題が指摘されている。

このほか、立法当時の想定とは異なり、法定合意解約が、零細企業よりもむしろ一定以上の規模を有する企業において用いられており（従業員数10人以上の企業におけるものが55%を占める）、また、特定の労働者個人について法定合意解約が用いられるのではなく、断続的に複数人に対して法定合意解約が用いられるケースがしばしば見られるとのことである。これについては、集团的経済的解雇手続の潜脱として用いられる懸念が当初から指摘されており、この点については、破毀院の判例等を通じてすでに解決が図られているところではあるが、このほか、労働者の世代交代の手段として、中高年の労働者に対して用いられているのではないかという指摘がなされている。

また、法律上設けられている、行政による承認手続は、あくまでも形式的な審査が中心であり、実質的に形骸化しているとの批判もなされている。また、合意解約制度の法定化により、労働者の自主的な退職を通じた雇用の流動化を促すという目的も、2008年法の立法当時に述べられていたところであるが、この点については、法定合意解約制度を通じて退職した労働者のうち、1年後の時点で、新たに雇用就いた者が25%にとどまり、60%の労働者が求職中であるというDARESによる調査結果が示されており、この観点からは、法定合意解約制度は、その目論見を外す結果との評価を受けている。

第2節 フランスにおける解雇をめぐる紛争の実務について

1 労働裁判所の手続きについて

ア 概況－司法省の統計（2004～2012年）

フランスにおける労働関係の紛争は、その多くが労働裁判所において争われることとなるが、この労働裁判所における手続きについて、司法省が2004年～2012年までの統計分析を公表している。

それによれば、まず近年、とりわけここ数年の傾向として、労働裁判所に係属する事件数が減少する傾向にある。すなわち、2004年における係属件数が207,770件であったのに対し、2012年は15%減の175,174件まで減少している。なお、ピークは2009年の228,901件であり、同年比では23%の減少ということなる。

注意すべきは、労働者の雇用喪失が減少したことに伴う事件数の減少というわけではないという点である。職業安定所（pole emploi）の統計によれば、労働者の雇用喪失件数自体は

2009年以降も漸増傾向（期間の定めのない労働契約の終了に伴う職業安定所への届出の件数は、2012年時点で、2009年比0.93%増）となっている。

そこで、労働裁判所への係属件数が減少した要因が問題となるが、これは第1節(3)イにおいても言及したように、2008年法による合意解約の法定化の影響を指摘する見解がある一方で、労働裁判所に申立てを行うための時間的・金銭的成本の上昇、さらには、以前は無料とされていた申立てにつき手数料として一律35ユーロを要することになったことによる影響も指摘されている。

なお、労働裁判所に係属する事件の大半は個別的解雇に関する事案(166,233件)であり、うちその98%が、通常の労働者の解雇に関する事案である。なお、禁止される解雇のうち、従業員代表ないし労働組合代表といった、保護される労働者の解雇に関する事案については、労働裁判所への係属件数が、2012年においてわずか118件にとどまっているが、これは事件数そのものが極めて少ないことを意味するわけではない点に注意を要する。すなわち、保護される労働者に対する解雇紛争は、その多くが行政手続の瑕疵が問題となるため、労働裁判所ではなく、行政裁判所に係属することになるため、労働裁判所への係属件数が少なくなっているのである。

労働裁判所に係属する事件の約8割が、「解雇理由」に関する紛争となっているが、前述したように、経済的理由による解雇事案は、労働裁判所への係属件数のうち、2,497件とわずか1.4%にとどまっている。

このほか、統計によれば、労働裁判所に申立てを行う労働者のうち、61%が男性であり、労働者の平均年齢は43.5歳となっていることから、中高年男性がその中心を占めていることが伺われる。これは、中高年男性が、再就職に困難を伴い、解雇されることによる損害が大きいと考える傾向にあるのではないかと推測される。

また、産業別に見ると、商業が36%、製造業が24%。管理職(cadre)の事案が17%を占めている。これに対し、農業部門は1.6%と非常に少ないが、これは農業部門における労働組合の組織率が一層低く、法律上の権利主張につき抑制的な傾向にあるとの見解が聞かれた。

イ 労働裁判所に対する申立手続⁵⁹⁴

労働裁判所における紛争解決手続は、申立て(saisine)、調停(conciliation)、審判(jugement: 公判(audition)および判決(décision))の順序で展開されるが、以下、それぞれの手続について、その実務の概要を述べる。

まず、ここでは申立てについてである。

この申立の段階では、それほど詳細な書面が要求されているわけではなく、所定の「申立書」の書式に従って、一通りの記述がなされるのみにとどまっている。そして、調停を経て

⁵⁹⁴ ここでの記述は、主としてパリ労働裁判所所長 Anne DUFOUR 氏、および元・労働裁判所審判官 (conseiller) Céline SOURDILLE 氏へのインタビューにもとづく。

公判まで進んだ段階で、初めて証拠資料、あるいは過去の判例といった、当事者の主張を補強する資料が提出されるのが一般的のようである。調停の段階で、当事者がさまざまな証拠資料を提出することも可能であるが、そういったケースは少ないようである。

ウ 調停

フランスの労働裁判所における紛争解決手続では、調停手続が義務的に前置されている。この調停手続の実態はいかなるものであるか、その実情の概要を述べる。

(ア) 調停手続の実務

まず、(繰り返しになるが)フランスの労働裁判所の手続きは、2つの段階が設けられており、第1段階が調停であり、第2段階が審判である。そして、調停は、審判官の前で両者が対面し、和解をするように求める手続きとなる。

すなわち、労働裁判所に提訴がなされると、調停が行われる。これは非公開で行われ、労働者・使用者およびその代表者・代理人が出席し、両者が合意を探る。なお、この調停手続が、企業内の解雇手続における事前面談ののち、労使当事者が初めて顔を合わせる場となることが多く、解雇通知がなされた後、労働裁判所における手続きがなされるまでの間に、裁判外で労使が個別に解決を図るケースはそれほど多くないようである。

その意味で、調停手続は、労働裁判所の審判官の立場からは、(和解の場であると同時に)当事者が「再会」する場としても大きな意義があるとの見解が聞かれている。

実際の調停手続がどのように進むかについては、審判官の個性に依存する面も少なくないようであるが、労働者の請求に対し、使用者がどの程度認めるか否かというのが基本的な流れのようである。そして、調停の場において審判官がコントロールをすることは少ないとのことである。すなわち、「指揮する(diliger)」ことは基本的になく、仮に審判官が調停に関与するとしても、それは原則として提案(propose)にとどまる。したがって、当事者双方に和解の意思がない場合は、事実上、調停は通過儀礼と化しているのが実態のようであり、義務なのでやらなければならないが、「行くだけ」の状況のようである。

なお、審判官の関与について、意見を出すことがないわけではないようであり、具体的には、「使用者が「重大な非行」と主張するが、話を聞く限りではそこまでは行かないのではないか」、「和解した方がいいのではないか」、「請求額が高過ぎるのではないか」などと意見を述べることもあるようである。しかしながら、第一に、審判に進んだ場合の結論を当事者に予測させることをしてはならないこと、第二に、労働裁判所の審判官はあくまでも労使同数であるので、労使の均衡であることを前提に考えなければならないという点に留保が必要である。前記したように、審判官の気質に依存する部分もあり、当事者が合意の意思を示さない場合にはさっさと打切る審判官もいれば、和解を成立させる努力をする審判官もいるようである。

調停の手続きに要する時間については、調停の成立の可能性に依存するようであり、当事者に合意の意思が全く伺われなければ、即座に終了するのが一般的であり、他方、和解の可能性が伺える場合には、必要に応じて、(休憩をはさみつつ) 4~5 時間程度を要することもあるとのことである。

(イ) 調停の不調

以上のような労働裁判所における調停手続であるが、その成立率が非常に低いことが従前から指摘されており、近年は調停の成立率がさらに下降傾向にある。すなわち、和解の成立率は 2004 年には 16%であったところ、2012 年には 10%まで下がっている。

それでは、なぜこのように調停の成立率が低いのか。ヒアリングにおいては、さまざまな要因の指摘を受けた。

第一に、調停で解決するよりも、判決まで進んだほうが自身にとって有利な結果が得られるという認識が存在するのではないかと、という指摘がなされた。すなわち、調停の段階で解決した場合であっても、審判まで進んだ場合であっても、もたらされる解決がいずれにせよ金銭の支払いによる解決が基本となる以上、双方の妥協の結果である調停における和解に比べれば、審判まで進んだほうが自己に有利な結論(労働者であれば、より高額の不当解雇補償金の支払いを受けること、使用者であれば、解雇が正当と評価されるか、または支払うべき不当解雇補償金の額が低くなる)が示されるという期待を有しているため、調停では容易に妥協しないというものである。

また、労働組合等、労使対話のチャンネルがある程度確立している大企業等を念頭をおくことになるが、このような場合には、解雇に到るプロセスの中で、企業内ですでに当該解雇についての対話がなされているケースが少なからず存在し、そこで不調に終わった結果として労働裁判所に持ち込まれていることから、その段階では、もはや労使双方とも審判まで進むと決めてしまっていることが多いのではないかと、との指摘もある。

このほか、都市部の大企業を中心に、調停手続に代理人(弁護士)のみが出席するケースが増えており、本人が参加しないため、有効な対話が成立しなくなっていることも要因の 1 つであるとの指摘もあった。実際、審判官の経験によれば、調停が成立するかどうかの重要な要素の 1 つは、「当事者本人が参加していること」とのことである。

2 違法・不当な解雇に対する補償・制裁

労働裁判所において、調停が不調に終わった場合には、審判に進む。そして、当該解雇が違法・不当なものとして判断された場合、不当解雇の場合には、不当解雇補償金の支払い等が、また違法解雇(禁止される解雇)とされた場合には、労働者が復職を選択できるとされている(第 1 章参照)。それでは、労働裁判所において命じられることとなる救済・制裁は、実際にはどのような内容となっているであろうか。

まず、濫用的解雇と評価された場合、使用者に対して支払いが命じられる不当解雇補償金は、勤続年数2年以上かつ常時11人以上の労働者を雇用する企業の場合、6ヶ月分の賃金が下限とされている。この6ヶ月相当という数字は、あくまでも「最低ライン」なのか、それとも、6ヶ月が「事実上の相場」なのか。

これについては、ヒアリング先の各所において、あくまでも最低限であり、実際にはさまざまな上乗せの要素が考慮されて決定されるとのことであった。具体的に考慮される要素としては、主要な要素としては、勤続年数、当該労働者の年齢、およびそれらを考慮した上での再就職の困難度のようなものである⁵⁹⁵。その結果、実際に不当解雇補償金として被解雇労働者に支払われる金額については、12ヶ月～18ヶ月分の賃金相当額となることが多いようである。そして、再就職の困難度が考慮されることから、とりわけ、当該労働者が50歳を越える場合に、その金額が上昇する傾向にあるようである。また、これらの要素に加えて、解雇に到る経緯、すなわち、使用者にどの程度の落ち度があったか、ハラスメント行為などが存在したが、手続きの瑕疵が存在したか、またその程度なども考慮され、慰謝料として上乗せされることもしばしばあるようである。

なお、不当解雇補償金は、勤続2年未満または10人以下の労働者を雇用する企業の場合、実損額とされるが、実際のところどのような額になるかは、事案に依存する傾向が一層強くなるようであり、ときには、賃金の6ヶ月分相当額を下回ることもあるとのことであった。

加えて、不当解雇（濫用的解雇）と言いつ渡された場合、使用者が負担をすることになるのは、不当解雇補償金だけではない。当該労働者に対しては、解雇補償金、有給休暇にかかる補償金等を支払う必要が生じることがあり、他方、失業手当について、社会保険金庫に償還する義務が生じることとなる。こうした、不当解雇補償金とは別個のコストとして、使用者はおおよそ当該労働者の12ヶ月分の賃金相当額を負担することになっているようである。すなわち、解雇が不当とされた場合の使用者のコスト負担は、おおよそ、当該労働者の賃金の2年～2年半相当額ということになるだろう。

次に、フランスの解雇法制においても、解雇が不当ないし違法とされた場合について、復職という救済の可能性も規定されているが、その実際はどのようなものであろうか。

まず、不当解雇（「現実かつ重大な事由」を欠く解雇）については、不当解雇補償金の支払いのほか、「裁判所の提案および両当事者の合意」があれば、復職を選択することが可能と規定されている。

しかし、仮に裁判官がこれを提案したとしても、それはほぼ絶対に受け入れられない（jamais）との回答であり、実際に裁判官がこれを提案することは、実務上ほぼありえないとのことであった。よって、不当解雇（濫用的解雇）については、フランスにおいては、上記したような金銭の支払いという方法で解決をされているという理解で良いであろう。

⁵⁹⁵ ここでは、たとえばひとり親家庭であることなども考慮要素に含まれることがあるようである。

これに対し、禁止される解雇については、労働者が復職と補償金の支払いとのいずれかを選択するとされている。その実態はどうであろうか。

まず、手続面について確認をすると、労働者が復職による救済と補償金の支払による救済とのいずれを選択するかについては、申立ての段階で選択するものとされている。すなわち、請求内容および請求の根拠を通じて、いずれを選択するものであるかを明らかにしなければならない。

次に、現に労働者が復職を求めるケースがどの程度あるかについてであるが、保護される労働者（従業員代表、労働組合代表）の場合においては、復職を選択するケースもまま見られるようである。しかしながら、差別、ハラスメントといった事案の場合、権利としては復職を求めることが可能であるが、実際には、復職を選択することは難しいとのことであった⁵⁹⁶。

3 紛争解決のコスト

最後に、解雇について、労働裁判所で争うこととなった場合、紛争の解決までにどの程度の時間的、経済的コストを要するかについて、その実態を述べる。

まず、時間的コストについてであるが、現在、労働裁判所において、申立てから調停を経て、審判手続まで進んだ場合、1審の判決が言い渡されるまでに、平均で15ヶ月程度かかるとされている（調停で解決する場合は2.5ヶ月）。これは、都市部の労働裁判所ほど、その傾向が強い。前述したように、Nanterreの労働裁判所においては、1審判決までに3～4年かかるケースも珍しくないとのことである。

また、労働裁判所において判決が言い渡された場合であっても、その64%は控訴に付されるという統計が、前記した司法省の統計で示されており、またその多くは最高裁に相当する破毀院まですすむことになる。結果、紛争の解決までは、最低でも4年程度を要するというのが実情のようである。

次に、経済的コストについてであるが、労働裁判所で訴訟を行う場合、制度上は弁護士を付けず、本人のみで対応することも可能であるが、実際には多くの労働者が弁護士に依頼をしているようである。というのも、制度上の建前としては、労働裁判所の手続きは口頭弁論が中心と言われているが、実際には書証の影響力が大きく、弁護士等の助けがないと、勝訴を勝ち取るのが極めて難しいのが実情であり、弁護士等の補佐がないまま申し立てを行った労働者が、判決まで至ったのは、司法省の統計では、28%にとどまっている。なお、弁護士を依頼した場合、弁護士費用としては、最低でも1,000～4,000ユーロ程度を要し、場合によっては10,000～15,000ユーロ程度を要することもあるとのことである⁵⁹⁷。

⁵⁹⁶ なお、復職後、そのまま職場に定着するのかどうかについてもヒアリング調査において質問してみたところ、そもそも復職を選択するケースが圧倒的に少ないため、分からないとのことであった。

⁵⁹⁷ こうした状況のもと、弁護士保険のような訴訟費用を補助するシステムの存在についても調査を試みたものの、十分な解明には至らなかった。この点については、今後の研究課題としたい。なお、フランスにおいても公的な訴訟支援制度は存在するものの、その対象は極めて低所得者の者に限られており、労働事件におい