

JILPT 資料シリーズ

No.142 2014年8月

欧州諸国の解雇法制

—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

欧州諸国の解雇法制

—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、厚生労働省の要請を受けて当機構が実施した「欧州諸国の解雇規制の現状の把握」に関する調査結果をとりまとめたものである。デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインの4カ国を対象に、2008年の金融危機後にこれらの国で実施された労働市場改革の内容と、その実態を中心に調査を行った。併せて、これら諸国が加盟するEUにおける解雇規制の現況を概観している。

本報告書が欧州諸国の解雇規制の状況について理解を深める一助となれば幸いである。

2014年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者(執筆順)

氏名	所属	担当
はまぐち けいいちろう 濱口 桂一郎	労働政策研究・研修機構 統括研究員	序章、附章
いぎ しょうじ 猪木 祥司	デンマーク雇用省所管 労働環境改善・雇用安定推進基金 広報担当	第1章
Aristea Koukiadaki	マンチェスター大学 講師	第2章
おおき まさとし 大木 正俊	姫路獨協大学 准教授	第3章
おおいし げん 大石 玄	(独) 国立高等専門学校機構 釧路工業高等専門学校 准教授	第4章

※2014年3月31日時点

欧州諸国の解雇法制
—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—

目 次

序章 欧州諸国の解雇規制の概観	1
はじめに	1
1 現行 EU 法における解雇規定	1
2 欧州各国の解雇法制の比較	3
第 1 章 デンマーク	31
第 1 節 危機後の状況	31
第 2 節 解雇法制の動向	32
第 3 節 雇用者と被雇用者(ホワイトカラー労働者)の法的関係に関する法の適用範囲	33
第 4 節 労使の評価	34
第 5 節 終わりに	38
別添 1	39
第 2 章 ギリシャ	49
はじめに	49
第 1 節 危機前のギリシャにおける労働市場規制	50
第 2 節 債務危機の発生および第一回借款協定	53
第 3 節 第一回借款協定を踏まえた労働法改革	57
第 4 節 危機の悪化および第二回借款協定	63
第 5 節 第二回借款協定を踏まえた労働法改革	66
第 6 節 改革への厳しい評価	71
第 3 章 イタリア	79
はじめに	79
第 1 節 解雇法制の発展	79
第 2 節 2012 年改正以前の規制内容	83
第 3 節 労働者憲章法 18 条改正の動き	87
第 4 節 2012 年改正の経緯と内容	89
おわりに	96

第4章	スペイン	99
第1節	はじめに	99
第2節	雇用契約の終了原因	99
第3節	集団解雇	100
第4節	客観的原因による解雇	102
第5節	解雇紛争	104
第6節	懲戒解雇	105
第7節	欧州経済危機とスペインの労働市場改革	105
附章	『雇用関係の終了－EU加盟国における法的状況』（抄訳）	109

序章 欧州諸国の解雇規制の概観

はじめに

欧州連合（EU）は、集団整理解雇に対しては指令（98/59/EC）によって一定の手続規制を加盟各国に求めているが、個別的解雇に対してはまったく規制をしていない。これは団結権やストライキ権、賃金などのように条約の制約によるものではない。むしろ欧州連合運営条約第153条第1項は、欧州連合の権限として「雇用契約終了時の労働者の保護」（第d号）を挙げている。EUレベルの解雇規制に条約上の制約は存在しない。1975年に集団整理解雇指令が制定されたときの経緯を見ると、その準備のためにEC委員会が1972年5月にまとめた加盟国の解雇規定の報告書は個別、集団両方の解雇を取り上げていたが、同年6月の閣僚理事会は集団解雇のみを扱うことを決め、それに沿って指令案が提出され、理事会で採択されている。

1990年代にも個別解雇に関するEUレベルの立法への意欲が示されたことがある。1995年の欧州委員会による中期社会行動計画では、個別解雇について各国の法制慣行を詳しく調査した上で、1996年前半に労使団体への協議を開始する予定であると書かれており、その進捗状況報告でも1997年前半にも労使団体への第1次協議を行う予定と明記されていたのだが、調査報告書が1997年に出されただけで、お蔵入りとされた。以下に見るように加盟国間で法制があまりにも多様であり、限られた調和化すらも困難という判断があったものと思われる。この報告書はその後何回か改訂が加えられ、現時点の最新版は2006年版である。

もっとも、具体的な法規制としてではなく、一般的な理念の宣言という形では、不当解雇からの保護を謳う規定が存在する。2000年に制定され、その後欧州憲法条約に盛り込まれたが仏蘭両国の国民投票で批准が否決され、現在は欧州連合条約第6条第1項により「本条約と同一の法的価値を有するもの」とされているEU基本権憲章の第30条である。曰く：「すべての労働者は、EU法及び国内法並びに慣行に従い、不当な解雇から保護される権利を有する」。直接裁判上援用しうる法的規範ではなく、何が不当な解雇に当たるかは国内法と慣行に委ねられているが、「不当な解雇」という概念がEU法として存在していることは確認されているということになる。

1 現行EU法における解雇規定

上述のように、集団整理解雇についてはEUレベルで指令が制定され、加盟各国の国内法となっているし、その他にも企業譲渡、男女平等など分野ごとの指令の中に、特定類型の解雇を規制する規定が盛り込まれている。ここではそれらを概観しておく。

(1) 集団整理解雇指令 (92/56/EC)

同指令は二つの柱からなり、一つは労働者代表への情報提供と協議の義務づけである。使用者が集団整理解雇を計画する場合には「合意に達する目的を持って」「集団整理解雇を回避、限定し、または結果を和らげる措置の可能性も含めて」協議をしなければならない。

今一つの柱は集団整理解雇の手続である。使用者はその計画する集団整理解雇について労働者代表への協議の状況も含めて管轄機関に書面で通知しなければならない。その際、労働者代表は意見を送付することができる。通知後 30 日間は解雇の効果は生じず、その間に管轄機関は問題の解決を試みる。

後者は日本の雇用対策法第 27 条の大量雇用変動の届出に似た面もあるが、もっぱら行政機関の対応のみを想定している日本法に比べて、EU 法は労働者代表の権限を前面に押し出している点が大きく異なる。集団整理解雇はその性質上、集团的労使関係によって解決を図るべきという思想が強いのであろう。

(2) 企業譲渡指令 (2001/23/EC)

同指令は企業や事業、事業の一部が譲渡される際に、労働者代表への情報提供・協議の義務と被用者の権利の譲受人への自動移転を定めたものである。その中に「企業譲渡はそれ自体としては譲渡人または譲受人による解雇の根拠とならない」という規定がある。ただし、「労働力の変化をもたらす経済的、技術的、組織的理由による解雇を妨げるものではない」。いわばジョブがそのまま他企業に移る限り、そのジョブに伴って労働者も移るのが当然というジョブ型労働社会の発想であって、企業籍を何より重視する日本の発想とは極めて対照的な法制である。

(3) 差別禁止諸指令

性別、人種、その他の理由による差別を禁止する法制は EU 労働法の一つの核であるが、禁止される差別には当然、それらを理由とする解雇も含まれる。男女均等指令 (2006/54/EC) は性別、人種・民族均等指令 (2000/43/EC) は人種と民族、一般均等指令 (2000/78/EC) は宗教・信条、障害、年齢、性的志向について、それぞれを理由とする解雇を禁止している。

このほか、母性保護指令 (92/85/EC) は妊娠開始から産後休業終了までの解雇を禁止しているし、育児休業指令 (96/34/EC) は育児休業の請求・取得を理由とした解雇からの保護を規定している。

条文上「解雇」とは書かれていないが、解釈上解雇も含まれる不利益取扱の禁止として、欧州労使協議会指令 (94/45/EC)、一般労使協議指令 (2002/14/EC) 等における被用者代表の保護、労働安全衛生指令 (89/391/EEC) における安全衛生活動を

行う労働者代表や重大かつ緊急の危険の際の職場離脱などがある。

これらはすべて加盟各国の国内法として「不当な解雇」を構成することになる。逆にこれを超えていかなるものが不当な解雇となるかは、各国の国内法に委ねられているわけである。

2 欧州各国の解雇法制の比較

現時点で欧州各国の解雇法制を比較検討した文献としては、上記欧州委員会雇用社会総局による報告書“Termination of employment relationships Legal situation in the Member States of the European Union”がもっとも包括的かつ詳細だが、2006年4月刊行とやや古い。これに対し、欧州労働法ネットワーク（欧州の労働法学者の集まり）が2011年11月に刊行したテーマ別レポート“Dismissal -particularly for business reasons- and Employment Protection”は経済危機後にとりまとめられものであり、より現状を把握するのに有用である。また、2012年5月には欧州委員会経済財政総局編から“Labour Market Developments in Europe 2012”が出されており、経済政策サイドからのまとめとして参考になる。このほかに、法務サービス企業であるDeloitteが2012年に刊行した“Deloitte Legal Perspective A comparative look at dismissal costs and issues across Europe”は、解雇コストという観点から各国法制を比較している。

ここでは、欧州労働法ネットワークの報告書を主に参考にしながら、各国の解雇法制の概要を項目ごとに略述する。報告書の性質上経済的理由による解雇に重点が置かれているが、それ以外のさまざまな解雇についてもかなり詳しい分析がされている。なお、欧州委員会経済財政総局の報告書により、適宜必要な情報を補う。

(1) 予告期間

日本の労働基準法は予告期間について全労働者に一律に30日と規定している（第20条）が、欧州諸国ではそのような国は少なく、大部分の国で勤続期間に比例して予告期間が長くなる制度となっている。その水準はさまざまであり、最低期間にも1週間から3か月まであり、最長期間も8週間から7か月までである。

その一覧表は以下の通りである。

表 1. 1 欧州諸国の解雇予告期間

国名	勤続期間	予告期間
オーストリア	2年未満 2年 1.5年 2.5年	6週間 2か月 4か月 5か月
ベルギー	<ブルーカラー労働者> 6か月 5年 10年 15年 20年 <ホワイトカラー労働者> 5年 +5年ごとに	35日 42日 56日 84日 112日 3か月 +3か月
ブルガリア	無期 有期	30日 3か月
キプロス	2.6週 5.2週 10.4週 15.0週 20.8週 26.0週 31.2週	1週間 2週間 4週間 5週間 6週間 7週間 8週間
チェコ		2か月
デンマーク	<ホワイトカラー労働者> 6か月未満 6か月 3年 6年 9年 <ブルーカラー労働者> 労働協約による。	1か月 3か月 4か月 5か月 6か月

エストニア	1年未満 1年 5年 10年	15日 30日 60日 90日
フィンランド	1年未満 1年 4年 8年 12年	14日 1か月 2か月 4か月 6か月
フランス	6か月 2年	1か月 2か月
ドイツ	2年 5年 8年 10年 12年 15年 20年	1か月 2か月 3か月 4か月 5か月 6か月 7か月
ギリシャ	<ホワイトカラー労働者> 1-2年 2-5年 4-6年 5-10年 10-15年 15-20年 20年以上 <肉体労働者>	1か月 2か月 3か月 3か月 4か月 5か月 6か月 なし
ハンガリー	3年未満 3年 5年 10年 15年 18年 20年	30日 35日 45日 55日 60日 70日 90日

アイスランド	1年 3年 5年	1か月 2か月 3か月
アイルランド	2年未満 2年 5年 10年 15年	1週間 2週間 4週間 6週間 8週間
イタリア		さまざま
ラトビア	無期	1か月
リヒテンシュタイン	1年未満 1年 9年	1か月 2か月 3か月
ルクセンブルク	5年未満 5年 10年	2か月 4か月 6か月
マルタ	1－6か月 6か月－2年 2－4年 4－7年 ＋1年ごとに	1週間 2週間 4週間 8週間 ＋1週間、上限：12週間
オランダ	5年未満 5年 10年 15年	1か月 2か月 3か月 4か月
ノルウェー	5年未満 5年 10年 ＋50歳以上 ＋55歳以上 ＋60歳以上	1か月 2か月 3か月 4か月 5か月 6か月
ポーランド	6か月未満 6か月 3年	2週間 1か月 3か月

ポルトガル	1年未満	15日
	1－5年	30日
	5－10年	60日
	10年以上	75日
ルーマニア		20日
スロバキア	1年未満	1か月
	1－5年	2か月
	5年以上	3か月
スロベニア	5年未満	30日
	5年	45日
	15年	60日
	25年	120日
スペイン		15日
スウェーデン	1か月	2か月
	2－4年	3か月
	4－6年	4か月
	6－8年	5か月
	8－10年	6か月
	10年以上	
イギリス	1か月	1週間
	2年、+1年ごとに	+1週間
	12年	12週間

(2) 試用期間

日本の法律は試用期間そのものを定めておらず、労働基準法第21条が（14日まで）解雇予告の例外として規定しているだけであるが、判例法理は長期雇用システムを前提として解約権留保付労働契約と把握し、その解雇に客観的合理性と社会的相当性を要求している。

これに対し、欧州諸国の多くでは試用期間中の解雇には正当な理由を要求していない。ジョブに基づき雇用される社会では、労働者の職業能力をテストする期間として試用期間が位置づけられていることがその背景にあらう。その性格からも、試用期間の設定には上限が付けられることが多い。その一覧表は以下の通りである。

表 1. 2 欧州諸国の試用期間の上限

試用期間の上限	国名
1 4 日	ベルギー（ブルーカラー労働者）
1 か月	オーストリア、オランダ（有期）
2 か月	オランダ（無期）
3 か月	チェコ、デンマーク（ホワイトカラー労働者）、ハンガリー（個別契約）、アイスランド、ラトビア、リトアニア、リヒテンシュタイン、ポーランド、スロバキア（通常）
4 か月	エストニア、フィンランド、ルーマニア
6 か月	ベルギー（ホワイトカラー労働者）、ブルガリア、キプロス、ドイツ、ハンガリー（労働協約）、イタリア、ノルウェー、スロバキア（労働協約）、スロベニア、スウェーデン
1 2 か月	ベルギー（ホワイトカラー労働者）、ギリシャ、アイルランド、マルタ
2 4 か月	キプロス

（3） 解雇の理由

日本の労働契約法第 16 条は、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」解雇を、権利を濫用したものとして無効と規定している。この規定は上記欧州基本権憲章と同じくらい抽象的であるが、累次の判例により個々のケースについての判断基準はある程度明確化されている。これに対し欧州諸国では、同様に抽象的な規定の国もあるが、解雇の正当な理由が実定法上もう少し明確化されている国も多い。

（イ） もっとも抽象的に規定している国は以下の通り。

- ・フィンランド：「適切かつ重大な」理由
- ・ポーランド：「正当」

（ロ） 解雇理由を大きく 2 つに類別している国は以下の通り。

- ・フランス及びルクセンブルク：個人的理由、経済的理由（いずれも「真実かつ重大」であることが必要）
- ・スウェーデン：個人的理由、剰員整理
- ・スペイン：使用者の合法的な指示への不遵守、事業に関係する理由
- ・ルーマニア：労働者に関係する解雇、それ以外

・デンマーク：労働者に関係する理由、使用者に関係する理由

(ハ) 解雇理由を3つに類別している国は以下の通り。

- ・ハンガリー：能力、行為、使用者の事業運営
- ・ドイツ：個人的理由、非行、事業上の理由
- ・オランダ及びイタリア：事業経営、労働者の能力不足、雇用関係の深刻かつ恒常的な破壊
- ・ノルウェー：企業、使用者、労働者

(ニ) 解雇理由を4つに類別している国は以下の通り。

- ・スロベニア：事業場の理由、能力不足、重大な非行、障害による労務遂行不能

(ホ) 解雇が許される事由のリストを法定している国は以下の通り。

- ・ブルガリア：企業（の一部）の閉鎖、人員の縮小、遂行すべき職務に必要な教育水準や資格を有さないこと、勤務する企業や部門に労働者が従わないこと、企業や部門の移転等。予告を要する16の理由と予告を要さない11の理由が列記されている。
- ・チェコ：7つの理由が列記され、うち3つは事業上の理由。
- ・キプロス：7つの理由。
- ・エストニア：個人的理由と事業上の理由に大別して列記。
- ・イタリア：解雇の正当な理由として、極めて深刻な非行、契約上の義務の深刻な違反、生産、組織、その運営に関係する理由が列記。
- ・ポルトガル：重大な非行、懲戒理由の解雇、集団解雇（市場の推移による職務の喪失、企業に関係する構造的・技術的変化、労働者が適応できないこと）。
- ・ルーマニア：5つの理由が列記。
- ・フィンランド：正当と見なされない解雇理由が例示列挙。例えば、解雇の前後に同様の職務に新たな雇い入れをしている場合。
- ・スペイン：懲戒解雇として7つの理由（欠勤、ハラスメント等）、客観的的理由として5つの理由（能率の欠如、経済的理由）、集団的解雇（経済的、技術的、組織的または生産上の理由）。
- ・イギリス：「公正であり得る」理由が実定法に列挙。能力及び資格（技能、適性、健康その他の心身の質）、剰員整理、「その他の実質的な理由」（剰員整理に準ずる状況）。
- ・アイルランド：解雇は能力及び資格、行為、剰員整理を理由にすることができる。他に実定法によって課された義務や制約に違反することなく労務を継続することができない場合も含む。

○ 自動的に違法となる解雇

上記 EU 指令による差別的解雇の禁止のほか、各国法で自動的に違法となる解雇理由が規定されている。

(イ) 集团的労使関係：労働組合への加入や労働組合活動を理由とする解雇はすべての国で違法である。

(ロ) 他の差別的理由：兵役・公役務を理由とする解雇を禁止する国も多い。詳しくは巻末の欧州委報告を参照。

○ 自動的に合法となる解雇

自動的に合法となる解雇理由はほとんど存在しない。イギリスで、国家安全保障に関わる解雇が自動的に正当とされる程度である。ドイツでは、刑事罰の対象となるような重大な非行の場合でも、解雇の「絶対的」理由とはならない。

解雇が正当とされるか不当とされるかの判断基準については、欧州委員会経済財政総局編の“Labour Market Developments in Europe 2012”に一覧表が掲載されているので、それを引用する。

表 1. 3 個別解雇が正当か不当かの条件

国名	法規定
オーストリア	<p>正当：業績不良や能力の欠如を含む「重大な理由」による解雇、及び操業上の理由または他の事業の必要による解雇。操業上の理由による解雇の場合、裁判所は解雇が実際に必要であるか、他のポストに配置転換することが可能であったかを審査する。</p> <p>不当：「社会的に正当とされない」解雇（解雇された労働者に対し、企業の他の比較可能な労働者よりも不利益に影響するもの、または雇用関係を解消する企業の利益よりも大きな程度に労働者の利益を損なうもの）。勤続2年以上の高齢労働者の契約を解除しようとする使用者は、その労働者が他の職を得ることが困難であるかどうかを考慮しなければならない。</p>

ベルギー	<p>不当：ブルーカラー労働者の場合、労働者の能力や行為に何ら関係のない理由による解雇または企業、事業所若しくは部門の操業上の必要に基づかない解雇。ホワイトカラー労働者の場合、濫用的解雇という概念は規則上に存在せず、権利の濫用という一般概念に訴えることになる。整理解雇の権利はその目的すなわち企業の利益のために行使されなければならない。産休や教育休暇中の労働者、労働組合代表や労働者代表の解雇も不当。</p>
チェコ	<p>正当：業績要件に達しないゆえの解雇及び技術的・組織的变化を理由とする解雇。</p> <p>不当：差別（年齢、性別、皮膚の色、宗教、組合加入等）に基づく解雇。</p>
デンマーク	<p>正当：能力の欠如、経済的余剰人員は合法的な理由。</p> <p>不当：恣意的な状況に基づく解雇（ブルーカラー労働者）または「労働者や企業の状況に合理的に基づかない」解雇。人種、宗教、国民的出自等に基づく解雇や企業合併による解雇も不当。</p>
エストニア	<p>正当：労働量の減少、生産の再編成、事業の解散・倒産、労働者の職務不適合、満足しがたい業績、義務違反、腐敗、信頼喪失、長期労働不能、定年到達。余剰人員の場合、使用者は可能であれば他のポストを労働者に提示する必要がある。使用者は労働者を整理解雇する際、労働者代表、好成績労働者、労災被災労働者、長期勤続労働者、教育訓練受講労働者を残すようにしなければならない。</p>
フィンランド	<p>正当：解雇は個人的特性や緊急の事業上の必要を含む「特定の重大な理由」によって正当化される。経済的・個人的解雇は、労働者とその技能と能力の観点からみて配置転換したり再訓練することが合理的でない場合のみ有効である。</p> <p>不当：労働者の病気、ストライキへの参加、組合活動、政治的・宗教的意見による解雇。</p>

フランス	<p>正当：真実かつ重大な理由による解雇。業績不良や能力欠如のような個人的特性、または経済的理由。経済的理由による解雇の場合、使用者は一定の基準（社会的特性、家族責任、職業資格など）を考慮に入れなければならない。労働者は解雇後の再雇用に際して優先権を与えられる。</p> <p>不当：真実かつ重大な理由なき解雇。労働者の病気や経済的理由による解雇の場合、使用者は労働者に他の地位を見つけるよう努めなければならない。</p> <p>無効：労働者の私生活に関わる理由による解雇、差別やハラスメントに基づく解雇。</p>
ドイツ	<p>正当：労働者の個人的特性若しくは行為に関連する要素（不十分な技能または能力）に基づく解雇、または経済的必要及び緊急の操業上の理由に基づく解雇。</p> <p>不当：労働者を同一事業所または企業内の他の地位で維持できる場合の解雇。「社会的配慮」（勤続期間、年齢、扶養責任）が十分になされなかった整理解雇。解雇の前にリハビリテーションがなされなければならない、さもなければ解雇は不当と見なされる。</p>
ギリシャ	<p>正当な解雇か不当（濫用的）な解雇かの定義は判例法に基づく。一般的に、業績不良や事業の必要に基づく解雇は正当と見なされる。大企業では、解雇は口頭または書面による警告、減給、停職、労働者代表との協議の後にのみ可能な最後の手段でなければならない。</p>
ハンガリー	<p>雇用契約は、(a)使用者と労働者の合意により、(b)通常の前告により（使用者の操業に関わる理由）、(c)特別の前告により（労働者が雇用関係の下での義務に故意または重大な過失により深刻な違反をし、または雇用関係の存続を不可能とするような行為）、(d)試用期間中に即時に、合法的に解雇することができる。上記の場合によらない解雇は不当・違法と見なされる。</p>
アイルランド	<p>正当：能力、職能、資格の欠如、行為または余剰人員による解雇。</p> <p>不当：人種、宗教、年齢、性別等に基づく差別を反映した解</p>

	<p>雇。これらの要素が選択基準として用いられた剰員整理も含む。介護休暇、産休、育児休暇、養子休暇最低賃金の権利を行使したことによる解雇。</p>
イタリア	<p>正当：契約解除は「正当な事由」または「正当な理由」でのみ可能で、労働者の著しい業績不良や緊急の事業上の理由を含む。</p> <p>不当：人種、宗教、性別、労働組合活動等に基づく差別を反映した解雇。</p>
ルクセンブルク	<p>正当：重大な非行、労働者の能力、事業の経済的必要に基づく解雇。</p> <p>不当解雇事案において労働者の行為を審査する際、裁判官は教育、職歴、社会的地位及び労働者の責任に影響する要素、解雇の帰結を考慮する。</p>
オランダ	<p>正当：労働者の行為または不適性、及び経済的人員余剰を理由とする解雇。後者の場合、企業の財務状況に関するデータ及び解雇に代わる措置が検討されたことの証明が必要であり、解雇労働者の選択が正当化されなければならない（年齢・性別のバランス）。</p> <p>不当：「明白に不合理」な解雇、妊婦、産婦、障害者、労働者代表の解雇。</p>
ポーランド	<p>正当：労働者に固有の要素（能力の欠如）または職務の余剰人員に基づく解雇。</p>
ポルトガル	<p>正当：経済的理由及び職業的・技術的能力の欠如による解雇が許される。能力の欠如による解雇は、新技術の導入または職務機能の変化の後にのみ可能である。</p> <p>不当：解雇理由が非正規（正規の手続を踏まないもの）または違法（解雇理由が見当たらないと裁判官が宣言し、若しくは基本的な手続が欠如しているもの）なもの。</p>
スロバキア	<p>正当：使用者は労働法典に特定された理由（個人的理由：職務規律の継続的な違反、満足しがたい労働成果、余剰人員：経済的・組織的理由）によってのみ解雇予告することができる。</p> <p>不当：使用者は差別のようなその他の理由によって解雇予告することができない。</p>

スロベニア	<p>正当：雇用契約の条件下で労働を継続することを妨げるような正当な解除の理由がある場合に解除は合法である。</p> <p>不当：解除は、差別的、使用者の脅迫若しくは欺罔によつてなされ、その他の理由による場合は有効でない。不当な理由としては、傷病による一時的な欠勤、育児休業または他の家族の世話、使用者に対する訴訟手続への参加、労働時間外の組合活動への参加、合法的なストライキへの参加、労働者代表であること、使用者の変更、人種、国籍、民族的出自、皮膚の色、性別、年齢、障害、婚姻上の地位、家族責任、任審、宗教的・政治的意見、国民的・社会的背景、兵役や市民的役務への参加。</p>
スペイン	<p>正当：客観的な理由に基づく解雇。これには経済的理由、欠勤、職務能力の欠如、企業内の技術変化への3か月の訓練課程の後の適応の欠如、公的機関や非営利組織における公的計画への資金拠出の欠如を含む。</p> <p>不当：上記のいずれの理由も証明されない場合の解雇。</p> <p>無効：差別に基づく解雇または基本的権利を侵害する解雇、妊娠、出産、育児に由来する状況に基づく解雇。</p>
スウェーデン	<p>正当：「客観的理由」に基づく解雇、すなわち、経済的余剰人員及び能力の欠如を含む個人的状況。年齢、病気等による能力の低下の場合、使用者は職場を調整し、労働者をリハビリし、他の適切な仕事に異動することを試みなければならない。判例によれば、労働者の「就労能力の恒常的低下が著しいため使用者にとって意味のある労働を遂行することが期待できない」とときには正当な解雇である。人員整理の場合、解雇労働者の選択は正当（主として最後に入った者が最初に出て行く原則）でなければならない。</p> <p>不当：労働者が他の仕事に異動されることが合理的であるときや、3か月以上も前の事件に基づく解雇は客観的な理由は存在しないと見なされる。</p>

イギリス	<p>正当：労働者の能力、資格または行為に関係する解雇、余剰人員、雇用の継続が違法な場合、その他の「実質的な理由」。不当解雇を訴えるためには通常1年の勤続期間が必要。</p> <p>不当：労働組合活動、安全衛生、内部告発、妊娠出産、最低賃金といった理由に関係する解雇。これらの理由の場合、訴えるのに勤続期間の制限はない。</p>
------	--

(4) 経済的理由による解雇（整理解雇）

(イ) 経営大権

経済的理由による解雇については、経営判断そのものについては原則として「経営大権」を承認し、司法判断を自己抑制している国がほとんどである。もっとも、「表見的整理解雇」は許さない国が多い。

(i) 経営判断それ自体の司法審査

- ・ドイツ：経営判断が「明らかに不合理」、恣意的または明らかな権利の濫用である場合には司法審査の対象となる。例えば、解雇規制を潜脱する目的で別会社を設立して事業を移転するなど。
- ・ギリシャ：経営大権は濫用することはできず、信義誠実の原則に従って行使しなければならない。
- ・イタリア、デンマーク、スウェーデン等：使用者の経済的・組織的決定は、明らかに労働者の個人的理由に基づいていると認められる場合に限って審査される。
- ・フィンランド：経営上の理由が解雇の真の理由を覆い隠すための見せかけであるかどうかを審査する。
- ・アイルランド：剰員整理は、能力が劣ると見なされた者や健康や年齢上の問題のある者を排出するための隠れ蓑として用いてはならない。
- ・イギリス：裁判所は使用者の決定が「合理的反応の範囲内」であるかどうかを審査する。これは実質的公平性と手続的公平性の審査からなる。合理的反応の範囲内であれば経営上の決定は保護される。

(ii) 経営判断の実施の司法審査

- ・ドイツ：使用者は、その職務が当該経営判断によって直接影響を受ける労働者のみが解雇されることを立証しなければならない。
- ・チェコ、ギリシャ、スロベニア等：裁判所はリストラの決定と労働者が余剰となることとの因果関係を審査する。

(iii) 事業上の必要性の審査

- ・オーストリア：事業上の必要性和労働者の利益とが利益考量される。ただし事業所閉鎖や縮小の場合は前者が優先される。
- ・ギリシャ：経営大権は企業の客観的な利益でなければならず、使用者の利己的な利益であってはならない。
- ・フィンランド、スウェーデン：使用者は経済的に好調な事業単位であっても閉鎖することができる。

(iv) 立証責任

- ・オランダ：当局や裁判所は、公認会計士によって証明された書類に基づいて経済的理由の存否を判断する。ただし、関係労働組合が解雇が必要と言えば審査はしない。

(v) 司法の自己抑制の代償措置

- ・スウェーデン、フィンランド、ノルウェー：剰員を理由に解雇された労働者は、（当該使用者が採用を再開する場合には）雇用終了後9か月以内（ノルウェーは12か月）に再雇用される優先権がある。
- ・ドイツ：経営判断がなされた時点では完全に合理的であったが、その後誤っていたことが明らかになった場合には、解雇された労働者は復職を要求することができる。

(ロ) 比例原則

(i) 比例原則とは、

- －解雇は、労働力需要に対応するよう人員を調整するという目的を達成するものでなければならない（適切性）。
- －解雇は、当該目的を達成するために利用可能な他の手段がないという意味で必要なものでなければならない（必要性）。「最後の手段」原則とも言う。
- －解雇は、労働者の負担と使用者の意図する結果が完全に均衡を失したものでないという意味で合理的ないし適切なものでなければならない（合理性または狭義の比例性）。
- ・比例原則が重要な国：ドイツ、オーストリア、ギリシャ、スペイン、フランス、リトアニア、ノルウェー、スロバキア、スロベニア、スウェーデン
- ・比例原則が重要でない国：ベルギー、ルクセンブルク、デンマーク、フィンランド、アイルランド、リヒテンシュタイン、マルタ、オランダ、ポーランド、エストニア、ルーマニア

(ii) 最後の手段原則

- ・最後の手段原則がない国：ブルガリア、チェコ、デンマーク、アイスランド、リヒテンシュタイン、キプロス、アイルランド
- ・同一事業場または同一企業内で他の雇用機会を提供する義務がある国：ドイツ、フィ

ンランド、フランス、ギリシャ、イタリア、ラトビア、リトアニア、ノルウェー、スロバキア、スロベニア、スペイン、スウェーデン（この義務は、配置可能な地位と資格を有する労働者に限られる）

- ・スウェーデンでは、最後に入った者が最初に出る年功原則に加え、最後に出た者が最初に入る原則（上記再雇用優先権）もある。
- ・同一企業グループ内で他の雇用機会を提供する義務がある国：フランス、フィンランド
- ・ドイツでは、雇用契約上グループ内の他の企業で就労する義務が規定されている場合に限る。
- ・オーストリアでは、労働者が労働条件の変更（賃金の15%減少まで）を拒否したときは解雇が合理的と判断される。

（ハ） 対象者の選択

（i） 使用者に委ねる国：ベルギー、デンマーク、フィンランド、アイスランド、リヒテンシュタイン、ルクセンブルク、ポーランド、ルーマニア、スロベニア、スペイン、イギリス

（ii） 選択基準のある国

（a） 年功基準（「最後に入った者が最初に出る」）

- ・スウェーデン：原則として、解雇の順番は、同一の労働協約が適用される同一の生産単位（剰員整理単位）の勤続期間の短い順であり、解雇された者は再雇用の優先権がある。この例外として、10人以下企業の使用者は、企業の将来の活動に特に重要である労働者2人までを免除することができる。選択基準違反の解雇は損害賠償をもたらす。実際には使用者と労働組合はこの基準を逸脱することができる。
- ・オランダ：解雇の順番は年功による。

（b） 社会的基準

- ・ドイツ：勤続期間、年齢、家族扶養義務及び障害の有無が基準となる。ただし使用者は、知識、能力、業績を理由に、あるいは企業の均衡のとれた人員構造を維持するために、その継続雇用が合法的な企業の利益に照らして適切であると認められる場合には、労働者をこの基準から除外することができる。社会的基準に違反する解雇は無効である。

もっとも、労働協約で具体的な基準の考量を規定している場合には裁判所の審査は限定される。また、事業所委員会との間で誰を解雇するかについて協定（いわゆる「名前のリスト」）を結べば、それは法的に「緊急の事業の必要」によるものと見なされる。

- ・イタリア：法律は集団解雇についてのみ、勤続期間と家族負担という基準を規定している。ただし判例は個別解雇にも適用している。
- ・オーストリア：社会的基準（子供の有無、将来見通し、年齢）は、事業所委員会が解雇を拒んだ場合にのみ適用される。
- ・フランス：剰員整理の順番は、扶養家族数、とりわけシングルペアレント、勤続期間、再就職が困難な状況、とりわけ障害者や高齢者、職業上の技能といった法律上の基準に従って決めなければならない。

(c) 年齢パターン

- ・オランダ：いわゆる「反省ルール」による。これによる同じ役割を果たしている労働者は5つの年齢グループに分けられる。企業の全労働者に対する各グループの労働者の比率に応じ、各年齢グループから選択される労働者数が決定される。各グループ内では年功基準が適用される。専門的な知識や能力の故に欠けると企業の業績に問題を生じるような労働者は除外することができる。

(d) 公平性

- ・イギリス：使用者は原則として対象者を自由に選択できるが、その基準は公平で、透明で、整合的で、差別的でなく、不公正解雇に該当しないものでなければならない。使用者は伝統的に「最後に入った者が最初に出る」基準を用いてきているが、年齢差別との疑義が提起されている。

(5) (正当な解雇の場合の) 解雇手当、(不当な解雇の場合の) 救済、争訟

(イ) 正当な解雇の場合の解雇手当

(i) 解雇予告期間と解雇手当と失業給付の関係

- ・これら3つの制度の目的はなにがしか重なる。

(a) 解雇予告期間と解雇手当の関係

- ・多くの国では無関係
- ・ドイツ：使用者は予告期間を遵守すれば解雇手当を払う必要はない。ただし、社会計画に規定されれば解雇手当を支払う。
- ・ベルギー：予告期間が3か月以上の場合、解雇手当はその分減額される。
- ・ギリシャ：予告期間が遵守されればその分法定解雇手当から減額される。

(b) 解雇手当と失業給付の関係

- ・多くの国では無関係
- ・ベルギー：労働者は解雇について訴えている間、暫定的に失業給付を受給できるが、勝訴したときは解雇手当の権利が得られるので、失業給付は返還しなければならない。

(ii) 解雇手当の規制

- ・実定法上に解雇手当を規定する国：オーストリア（旧制度）、ブルガリア、キプロス、エストニア、フランス、ドイツ（経済的解雇）、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、ラトビア、リトアニア、リヒテンシュタイン、オランダ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア、スロベニア、イギリス
- ・労働協約でのみ規定する国：ベルギー、ドイツ、マルタ、スウェーデン
- ・個別契約で規定する国：アイスランド、マルタ、ノルウェー、スウェーデン
- ・伝統による国：フィンランド

(iii) 解雇手当の範囲

(a) 解雇理由

- ・経済的解雇の場合にのみ解雇手当の支払いが義務づけられる国が多い。
- ・例外はブルガリア、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、オランダ、スロベニア、スペイン
- ・ドイツ：予告期間を遵守すれば解雇手当はなし。
- ・オランダ：行政庁の許可による解雇の場合は解雇手当は不要だが、裁判所による解除の場合には解雇手当が必要となる。

(b) 企業規模

- ・ポーランド：経済的解雇の場合、20人以上企業のみ解雇手当あり。

(c) 勤続期間

- ・ギリシャ：近年の改正で、12か月以上勤続の者にのみ解雇手当の権利あり。
- ・スロベニアは1年、フランスは2年。

(iv) 解雇手当の計算方法と上限、税金

- ・計算方法には大きく2種類ある。
 - 解雇手当額＝勤続期間×賃金（の一定割合）：アイルランド、イギリス、オーストリア、キプロス、フランス、ドイツ（判例）、オランダ、ポルトガル、スペイン、イタリア
 - 解雇手当額＝勤続期間×定額 又は 賃金月額：デンマーク、エストニア、ギリシャ、ハンガリー、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク、ポーランド、スロバキア、スロベニア
- ・解雇手当の上限額が設定されている国が多い。

表 1. 4 解雇手当の上限

解雇手当の上限	国名
1 か月	ブルガリア
3 か月	チェコ（経済的解雇）、デンマーク、エストニア、ポーランド
4 か月	ベルギー、ラトビア
6 か月	ハンガリー、リトアニア
8 か月	リヒテンシュタイン
10 か月	スロバキア
12 か月	チェコ（能力不足解雇）、ルクセンブルク、スペイン（経済的解雇）、（旧）オーストリア
24 か月	ギリシャ
42 か月	スペイン（不当解雇）
上限なし	キプロス、フランス、オランダ
その他	アイルランド：31,200ユーロ。 イギリス：1週あたり380ポンドで上限30週、20年。 上限額は11,800ポンド。

- ・オーストリアの制度：旧制度では、他の諸国と同様、使用者が解雇手当を支払わなければならないが、2003年に導入された新制度では、使用者は毎月被用者給付基金に払い込みを行い、被用者は離職時にそれを全額受給することもできるし、毎月の年金払いにすることもできる。いわば、解雇手当を第二年金にするものである。
- ・解雇手当への課税は、非課税とする国（ベルギー、キプロス、ルクセンブルク）、通常に課税する国（ブルガリア、チェコ、エストニア、ハンガリー、アイスランド、ラトビア、リトアニア、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ルーマニア、スロバキア）、社会保険料の対象としない国（デンマーク、フランス）など、さまざまである。

(v) 解雇手当以外の正当な解雇の場合の権利

(a) 再雇用優先権

- ・使用者が解雇の後に再び雇用を増加させる場合、経済的理由で解雇された者は他の者よりも優先的に採用される権利を有する国：キプロス、フィンランド、ルクセンブルク、スウェーデン

(ロ) 不当な解雇の場合の救済

- ・不当な解雇に対する救済としては、復職、解雇補償金、解雇予告補償金、損害賠償金の4種類がある。それぞれの仕組みを有する国は重複しつつ次の通りである。

表 1. 5 不当解雇の救済手段

救済手段	国名
復職	オーストリア、ブルガリア、キプロス、チェコ、デンマーク、エストニア、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、ラトビア、リヒテンシュタイン、リトアニア、マルタ、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロバキア、スロベニア、スペイン、スウェーデン
解雇補償金	ブルガリア、キプロス、チェコ、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イタリア、リヒテンシュタイン、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロベニア、スペイン、スウェーデン、イギリス
解雇予告補償金	オーストリア、ベルギー、キプロス、エストニア、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、イタリア、ラトビア、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ポルトガル、スロバキア
損害賠償金	チェコ、エストニア、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、ルーマニア、スロベニア、スウェーデン、イギリス

- ・救済手段として復職を有する国は多く、復職がない国の方が、ベルギー、フィンランド、イギリスなどごくわずかである。とはいえ、実際に復職がなされるのはそれほど多くない。
- ・多くの国で一般的な解雇の救済は解雇補償金ないし解雇予告補償金である。
- ・解雇補償金の額は、エストニアやポーランドの3か月分からスペインの42か月分までさまざまである。

欧州労働法ネットワークの報告書には、不当解雇の場合の補償金額に関する表が掲載されていないので、欧州委員会経済財政総局編の“Labour Market Developments in Europe 2012”から表を引用する。この表の金額は20年勤続の場合の典型的な補償金額であることに注意が必要である。

表 1. 6 不当解雇の補償金と関係規定

国名	不当解雇の補償金と関係規定	20年勤続の典型的な補償金額
オーストリア	労働者は復職と補償を選択する権利があるが、労働者は滅多にこの選択肢を選ばない。社会的に不当な解雇の場合、労働者は解雇と事案の法的解決までの期間の賃金に相当する額を受け取る権利がある。中間収入は控除される。	6か月
ベルギー	復職の権利はない。補償金は（予告がされなかった場合でも）少なくとも予告期間に等しい。 ホワイトカラー：裁判官の判断により追加的な損害賠償 ブルーカラー：6か月分の賃金に相当する追加的な損害賠償	14か月
チェコ	労働者にとって復職は常に可能である。不当解雇は復職の権利を伴う。復職が双方によって拒否されたときは、補償金は解雇手当及び裁判中の逸失利益（上限6か月）となる。中間収入は控除される。補償金に上限はない。	8か月
デンマーク	復職命令は可能であるが、稀である（復職の可能性は1981年の基本協約でブルーカラーに導入された。しかし現在まで、審判所が解雇労働者を復職させるよう命じた事案はごくわずかである）。ブルーカラー労働者については補償金額は52週間に制限されている。デンマーク労働総連合によると、平均は10.5週間である。ホワイトカラー労働者については補償金額は年齢と勤続期間に応じて増加し、30歳以上で15年以上勤続なら6か月が上限となる。	9か月
エストニア	雇用契約の終了が違法とされた時には、労働者は原職に復帰するよう求める権利がある。この場合、労働紛争解決機関は原職復帰を決	6か月

	定する。補償金は雇用契約や侵害の状況に応じて、6 か月分の賃金が上限である。	
フィンランド	復職はない。3 か月から24か月分の補償がある。補償金額の決定に当たっては、次の要素が考慮される：失職期間、逸失利益、勤続期間、使用者側の罪の重さの程度。最高補償額は重大な不正義の場合にのみ用いられる。	1 4 か月
フランス	復職の選択肢が可能なのは、差別的解雇の場合のみである。通常解雇手当に追加される補償金は最低 2 年勤続で11人以上規模企業では最低 6 か月（通常、12－24か月）である。勤続 2 年未満または11人未満企業の労働者に対しては、裁判官が損害に応じて補償を命ずるが下限はない。	1 6 か月
ドイツ	復職は可能であるが、労働者は滅多に選ばない。補償金は勤続期間に応じて上限12か月であるが、50歳以上で勤続15年以上では15か月、55歳以上で勤続20年以上では18か月となる。補償は訴訟の間に、雇用の継続が当事者の一方にとって不合理であるとして、労働者または使用者によって要求されなければならない。予告期間の末日から訴訟の弁論の終結までの間の賃金が追加的に命じられることもある。	1 8 か月
ギリシャ	復職命令が頻繁で、これに伴って予告期間から訴訟終結までの期間の損害賠償がされる。解雇手当が要求された場合は復職はない。補償金は通常解雇手当に加えて、解雇から事案の法的終結までの間の賃金額に等しい額である。判例法によれば、使用者の合法的な事業利益によって正当化されない解雇は、不当解雇を構成し、無効とされる。不当解雇が無効とされる帰結は、雇用契約が中断なく（従って復職の法的強制も必要ない）継続し	6 か月

	<p>ていると見なされ、使用者は無効となった解雇の日からの全期間について未払いの賃金を支払うよう義務づけられる。</p>	
ハンガリー	<p>裁判所が雇用は違法に終了したと判断した場合、労働者は希望すれば原職に復帰される。使用者の申出により、使用者が補償金を支払うことを条件として、裁判所は原職への復帰を命じないこともできる。復職の代わりに、裁判所は（すべての状況、とりわけ違法行為とその帰結を勘案して）使用者に対して、賃金2か月以上12か月以下の範囲で支払うよう命ずる。</p>	10か月
アイルランド	<p>解雇の日からのバックペイを伴う復職命令が可能である。解雇の日からのバックペイなしの復帰も可能である。決定機関は、補償金が支払われる場合、復職が適用されない理由を特定しなければならない。2007年、復職と復帰の件数はそれぞれ1件、4件であった。補償金の上限は104週間分の賃金である。補償金は金銭的損失に基づいて増加する。損失がない場合は上限4週間である。雇用控訴審判所における平均補償額は2007年に7,280ユーロであった。</p>	24か月
イタリア	<p>復職の選択肢はかなりしばしば労働者にとって利用可能である。事業所若しくは同一市町村で15人超を使用する企業または60人超を使用する企業の労働者は（15人以下の生産単位または市町村に分散していても）、復職か15か月分の金銭補償（解雇と判決の間の期間について最低5か月分を上乗せ）を選択できる。上記以外の事業所の場合、使用者が再雇用（解雇と判決の間の期間の補償は含まれないので復職とは異なる）か2.5-6か月分の補償（勤続期間と企業規模による）を選択で</p>	15か月

	きる。これは10年勤続で10か月分、20年勤続で14か月分にまで増加しうる。	
ルクセンブルク	不当解雇に判決を下す際、裁判官は労働者を復職させるよう求めることができる。使用者が労働者の復職を望まないときは、使用者追加的に1か月分の賃金を支払うことができる。解雇が不当と判断された場合は、使用者は労働者に損害賠償を支払う。損害額の決定に当たっては、裁判所は労働者が新たな職を見つけるのに十分な期間を考慮に入れる（通常4-6か月）。解雇された労働者は自らが新たな職を見つけるのに必要な行動に踏み出していることを示さなければならない。裁判所は勤続期間、年齢及び家族状況などさまざまな要素を考慮に入れる。	5か月
オランダ	復職の選択肢が労働者に利用可能なのは稀である。職安を通じた雇用終了の場合、労働者は裁判所に不当解雇を訴えることができる。裁判所が解雇不当との判断に至れば、通常解雇手当の算定式から当局の処理期間中及び予告期間中に支払われた賃金を差し引いた金銭補償を命ずる。裁判所を通じた雇用終了の場合、裁判所が雇用終了は不当だが契約の維持はもはや不可能と判断すれば、修正要素は1以上となる。近年の調査によれば、契約解除の平均補償額は約7か月分の賃金に相当する。	7か月
ポーランド	復職は可能であるが、裁判所はあまり利用しない。判決時までには他の職場で得た賃金額に応じて、3か月分の賃金までの補償がされる。	3か月
ポルトガル	非正規解雇：復職は可能でない。バックペイも復職もなく、勤続1年に付き7.5-22.5日分（通常勤続1年に付き15日）の賃金の補償を受ける権利のみである。	1.5か月

	<p>違法解雇：労働者に復職の選択肢はあるが、労働者 9 人以下の企業または経営者や管理職の場合、使用者は裁判所に復職を拒否する旨を提出することができる。バックペイは 1 年に制限され（裁判所がより長い判決を下したときは国が負担する）、復職か通常勤続 1 年に付き 1 か月（下限は 3 か月）の補償か の選択となる。</p>	
スロバキア	<p>使用者が労働者に無効な解雇予告をし、労働者が雇用の継続を主張した場合、裁判所が使用者にこれ以上労働者を雇用し続けることを求めるのは公正ではないと判断した場合を除き、雇用関係は終了しない。不当解雇に対する強制的な補償は 12 か月分の賃金額である。使用者が労働者の就労を許さない場合または不当解雇訴訟が 12 か月以上に及んだ場合には、裁判所によってさらなる補償が命じられる。</p>	1 2 か月
スロベニア	<p>裁判所が使用者による解除を不法と判断したが、労働者は雇用を継続したくないときは、労働者の申出により、雇用の期間を定め、在職期間及び他の雇用関係から生ずる権利を与え、適当な金銭補償を命ずることができる。裁判所が雇用の継続がもはや不可能と判断したときは、労働者の申出の有無にかかわらず、同じ判決を下すことができる。復職がない場合は、裁判所は労働者に在職期間及び他の雇用関係から生ずる権利、解雇前の 3 ヶ月間の平均賃金の 18 か月分を上限とする金銭補償を与えることができる。</p>	1 8 か月
スペイン	<p>不当解雇の場合、使用者はバックペイ（解雇から裁判所の最終判決までの期間の賃金）付きの復職とバックペイ（勤続 1 年に付き 45 日分の賃金で、上限は 45 か月分の賃金）付きの</p>	2 2 か月

	補償を選択することができる。解雇された労働者が法的な労働者代表や労働組合代表であれば、労働者が復職と補償を選択できる。解雇が差別的であった場合、労働者は常に復職される。1997年以降の新常用契約では、補償額は勤続1年に付き33日分に固定され、上限は24か月分の賃金となる。	
スウェーデン	裁判所は復職または損害賠償、さらに加えて解雇から事案の法的決着までの期間の賃金相当額の支払いを命じることができる。復職の選択肢が労働者に利用可能であるのは稀である。使用者が復職命令を拒否した場合、損害賠償額は5年勤続までで16か月、10年勤続までで24か月、10年超では32か月となる。	32か月
イギリス	使用者は復職を義務づけられないが、雇用審判所が相当する職への復職または復帰を命じ、使用者がそれを拒否したときは、審判所は基本補償額に加えて追加的な補償を命じることができる。補償額は基礎裁定（7,800ポンドまで）、補償裁定（53,500ポンドまで）、及び追加裁定（13,520ポンドまで）からなる。解雇が安全衛生事項や内部告発に関わるものである場合には上限はない。差別禁止法における補償額にも上限はある。	8か月

(ハ) 争訟

- ・解雇紛争を解決するための争訟手段としては、通常(民事)裁判所、労働裁判所、労働審判所、調停、その他がある。

表 1. 7 各国の争訟手段

国名	通常（民事） 裁判所	労働裁判所 （三者構成）	労働審判所	調停
オーストリア		○		
ベルギー		○		
ブルガリア	○			
キプロス		○		
チェコ	○			
デンマーク	○	○	○	○
エストニア	○			
フィンランド	○	○		○
フランス			○	
ドイツ		○		
ギリシャ	○			
ハンガリー		○	○	
アイスランド	○	○		
アイルランド	○		○	
イタリア	○			○
ラトビア	○			
リヒテンシュタイン	○			
リトアニア	○			
ルクセンブルク		○		○
マルタ	○		○	○
オランダ	○			
ノルウェー	○	○		
ポーランド		○		○
ポルトガル		○		
ルーマニア	○			
スロバキア	○			
スロベニア		○		
スペイン		○		
スウェーデン		○		○
イギリス			○	○

- ・通常、解雇紛争の争訟を提起することができる期間が制限されている。この期間を過ぎると、当該解雇は有効かつ合法と見なされる。

表 1. 8 争訟提起可能期間

期間	国名
5日	ポルトガル
7日	ポーランド
2週間	オーストリア、ノルウェー（使用者との交渉要求）、スウェーデン（無効の訴え）
20日	スペイン
3週間	ドイツ
30日	エストニア、ハンガリー、ルーマニア、スロベニア
1か月	ラトビア、リトアニア
60日	イタリア、ポルトガル（個別解雇）
2か月	ブルガリア、チェコ、オランダ、ノルウェー（無効と損害賠償の訴え）、スロバキア
3か月	ギリシャ、ルクセンブルク、イギリス
4か月	マルタ、ノルウェー（無効の訴え）、スウェーデン（損害賠償の訴え）
180日	リヒテンシュタイン
6か月	アイルランド、オランダ、ノルウェー（損害賠償のみの訴え）、ポルトガル（集団解雇）
270日	イタリア
1年	ベルギー、ルクセンブルク
2年	フィンランド
5年	フランス

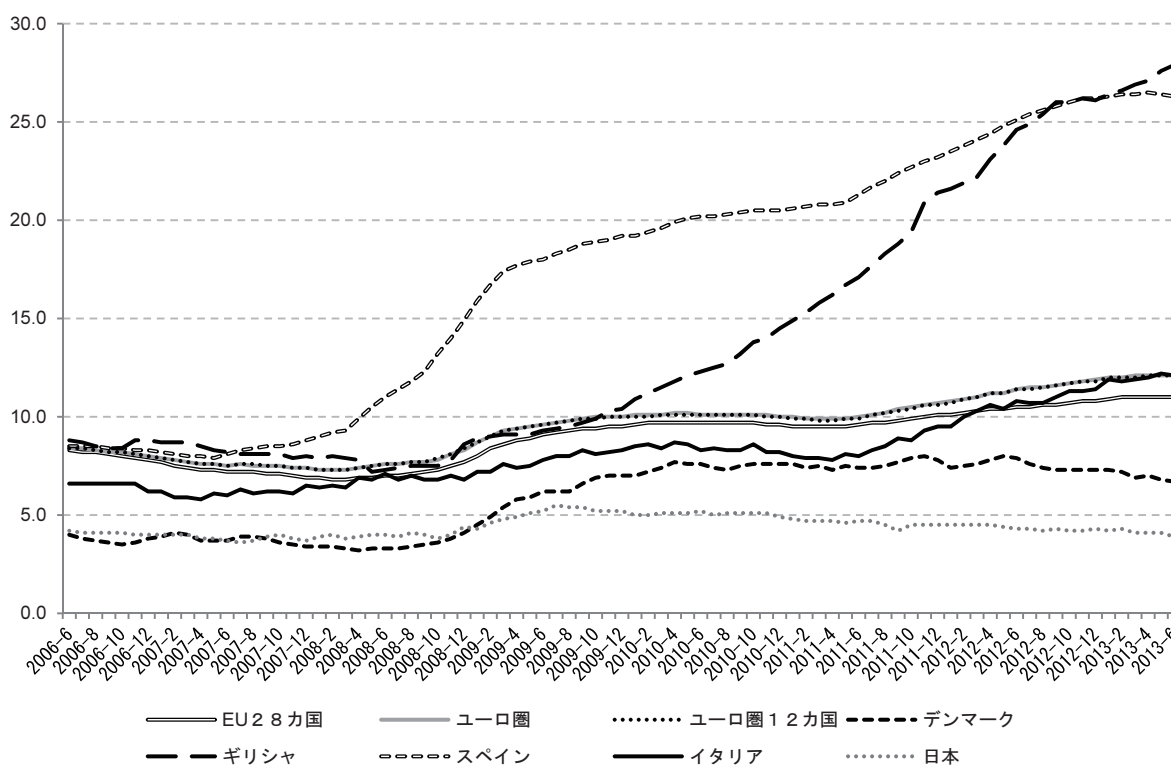
第1章 デンマーク¹

第1節 危機後の状況

1990年台後半から低下を続けていたデンマークの失業率は、2007年にサブプライムローン問題を発端にした世界金融危機のために経済が減速し、2008年の後半より上昇を始めた。2010年には欧州ソブリン危機が勃発したため、経済の減速は続き失業率は7%台で高止まりする結果となった。しかしながら、2013年に入り経済の回復への見通しは明るくなっており、失業率は再び低下の方向に向いており、2013年8月のデンマーク政府見通しによれば、テンポは遅いながらも2013・2014年を通し失業率は若干低下する見込みである。

デンマークでは経済危機の影響による失業率の上昇は見られるものの、今回の調査に取りあげられている国(特にスペインおよびギリシャ)に比べると影響は決して大きくない。また失業率は、EU全体・ユーロ圏に比べても低いレベルにあることがわかる。

図表 1-1 失業率の動向



出所： ユーロスタット

¹ 本レポートは、デンマーク雇用省の公式見解ではなく、完全に著者本人の私的見解に基づくものです。

経済危機の影響は上記のように、他のユーロ諸国（特に南欧諸国）に比べ大きくない。その一方、輸出の60%以上は対EU諸国である等、欧州経済への依存度は高い。依存度が高いにもかかわらず、影響が大きい理由として、

- ①危機前のデンマーク経済（経常収支・政府収支・対外債務等）が全般的に健全であったこと
- ②デンマーククローネをユーロに非常に狭い変動幅で連動させているものの、ユーロには参加しておらず、他の北欧諸国とともに資金の避難先になったこと
- ③EUへの輸出では、ドイツ・スウェーデン・イギリス・オランダへの輸出が大きく、これら諸国への経済危機の影響がデンマークと同様に南欧諸国に比べて大きくなかったこと
- ④輸出で上位にくる製造業・薬品業の輸出において、米国・BRICs諸国・他の新興国への輸出が過去10年間活発となり、欧州市場の占有率が低下していること
- ⑤伝統的にデンマークの主要輸出品が、食料品・医薬品・風力発電機等景気に影響を受けない産品が多いこと

等が挙げられる。

このレポートにおいては、経済危機後のデンマークにおける解雇法制分野での最新の動向をまとめる。

第2節 解雇法制の動向

デンマークの労働市場に関する規定は、基本的に労働協約において定められているが、一部休暇・機会均等については法律によって定められている。解雇については、労使協約と法的規制の中間にあたり、雇用者と被雇用者（ホワイトカラー労働者）の法的関係に関する法（通常、ホワイトカラー法と呼ばれる）によって法的に定められており、解雇について最低基準を定める法と一般的に認識されているため、この法を紹介する。しかしながら、法の名称からもわかるように、労働者全員に適用されるものではない。そのため、法を紹介した後、この法の適用範囲について紹介する。

この法律は、2007年の世界金融危機を原因とした経済の減速以降、解雇の分野についての改正は行われていないため、経済危機による解雇分野の法改正はないといえる。

以下が解雇および辞職の通知に関する規定を簡単にまとめたものである。

図表 1-2 解雇および辞職の通知時期

勤続期間	雇用者側の解雇通知	被雇用者側の退職通知
0～6 カ月	1 カ月。(解雇通知は、5 カ月目の月末までに実施されなければならない。)	1 カ月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
6 カ月～3 年	3 カ月。(解雇通知は、2 年 9 カ月目の月末までに実施されなければならない。)	1 カ月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
3 年～6 年	4 カ月。(解雇通知は、5 年 8 カ月目の月末までに実施されなければならない。)	1 カ月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
6 年～9 年	5 カ月。(解雇通知は、8 年 7 カ月目の月末までに実施されなければならない。)	1 カ月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
9 年を超える場合	6 カ月。(解雇通知は、解雇実施月の 7 カ月前の月末に行われなければならない。)	1 カ月。(辞職願は、辞職前月の月末までに提出しなければならない。)
労働契約に含まれる最高 3 カ月の試用期間	14 日。(14 日は、試用期間に含めることができる)	通知期間なし。
最高 1 カ月の期間限定の労働契約	通知期間なし。	通知期間なし。

出所：雇用省ホームページ

解雇以外に同法は、

- ①退職金
- ②雇用者または被雇用者側の労働契約の不履行
- ③病休
- ④兵役
- ⑤被雇用者の死亡
- ⑥妊娠および出産

等に規定を行っているが、詳細は別添資料の同法の翻訳を参照されたい。

第 3 節 雇用者と被雇用者(ホワイトカラー労働者)の法的関係に関する法の適用範囲

デンマーク国内において、同法は解雇について最低基準を定める法と一般的に認識されているものの、1 条が示す通り同法の適用範囲は主に事務職の者に限られている。しかしながら、正確な適用範囲を示した文献はない。2009 年に HK Privat (民間企業で事務職に就く、大学卒業資格を持たない労働者のための労働組合) の依頼で、南デンマーク大学商業学部のスティン・シュア教授が作成したレポートが、適用範囲に関して分析を行った直近のレポートと言える。依頼主が労働組合であることから、労働者側に有利な分析である可能性もあるが、適用範囲を示した数少ない資料である。

このレポートでは、同法が直接的に適用される業務に就労する労働者は、労働者人口の半数強である 53%としている。これに加え、法的には、同法が適用される職種・業務でないものの、ホワイトカラーとしてのステータスが労働協約に含まれており、同法の

定めるルールが完全に適用される者が、11%となっている。つまり、労働人口の約 2/3 に同法が適用されていると言える。

労働人口の 32%は、同法の規制が完全に適用されないものの、同法の一部が適用されることが労働協約に組み込まれている。同法が適用されている分野が解雇の分野であるかどうか不明であるが、労働協約には何らかの形で解雇規制がされている。例えば、製造業の工員の労働協約に定められている解雇規制は、解雇通知期間が同法の半分程度である。

また労働人口の 4%は、当該労働者本人の労働契約のみによる規制である。この 4%に含まれる労働者は、主に企業幹部・記者および編集者・エージェンツ契約等の外交販売員である。企業幹部等、同法と同等以上の保護を自分自身で確保できる経歴を持っているものも少なくない。

第 4 節 労使の評価

解雇の規制に関して、現在労使からの改正要請はなく、同時に近年この分野での改正がないために、労使は現行の規制について満足していると考えられる。2013 年になり、労働組合等から、競業避止義務について改正要求があったが、解雇部分に関しての改正要求はない。

この背景には、デンマーク労働市場についての政策が、フレキシキュリティー (Flexicurity) の考えに基づいていることがあると考えられる。

フレキシキュリティーは、英語の柔軟性 (フレキシビリティ) と保障 (セキュリティ) の造語であり、柔軟性と保障を組み合わせた労働市場政策を実施することである。

柔軟性および保障についての定義は、以下の通り各 4 種があげられる。

柔軟性

- ① 従業員数に関する柔軟性 (従業員数を調整する際の融通性)
- ② 業務に関する柔軟性 (異なる業務に従事する際の柔軟性)
- ③ 勤務時間に関する柔軟性
- ④ 賃金に関する柔軟性

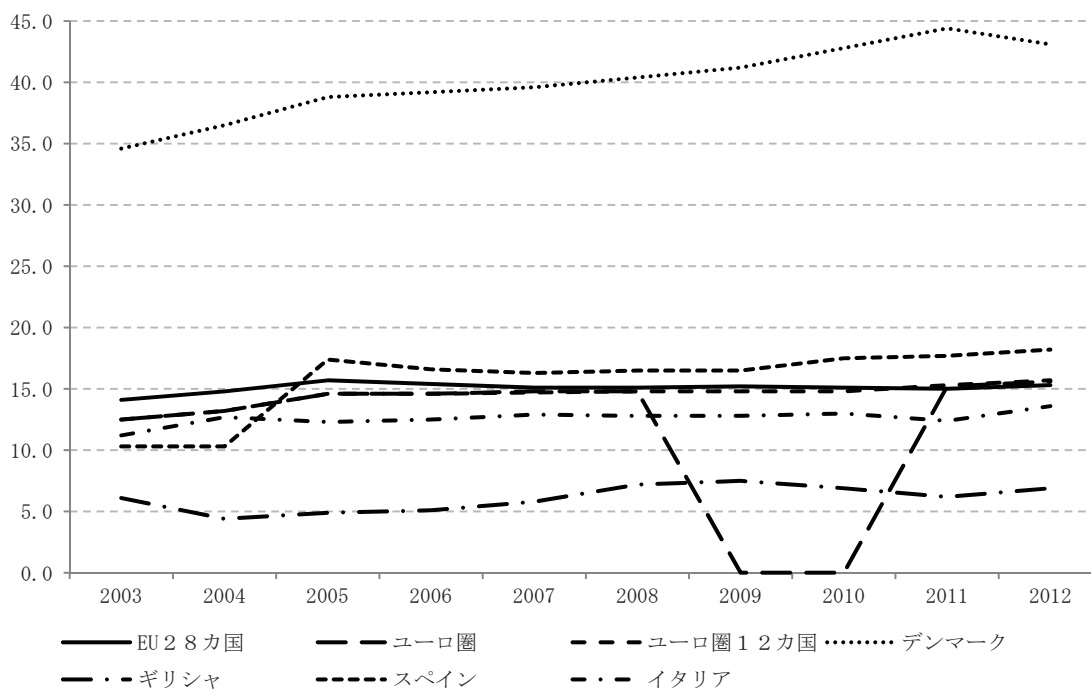
保障

- ① 職の保障 (同じ職を保障すること)
- ② 雇用の保障 (職に関係なく、雇用されている状態を保障すること)
- ③ 収入の保障 (失業または疾病等の際に、収入が保障されていること)
- ④ ワークライフバランスの保障

デンマークでは、職能向上教育や研修等による積極的労働市場政策により保障-②雇用の保障を実現するとともに、手厚い給付を行う失業保険・生活保護によって保障-③収入の保障を実施し、緩い雇用・解雇規制で柔軟性-①従業員数に関する柔軟性を目指す雇用政策を実施している。これは、労働市場のゴールデントライアングルとも呼ばれている。この思想に基づく労働市場政策は、一般的にリスクを伴うために消極的になる行為を雇用者・被雇用者に促進する効果があるとされている。雇用者の場合、労働市場における弱者の採用等、また被雇用者の場合、転職等がこれに当てはまるが、フレキシキュリティーに基づく労働市場政策により、このような行為が活発になり、その結果労働市場が流動的になり、雇用が活性化されるとしている。

上記で分かるように、労働市場の柔軟性を保障によって実現させる仕組みとなっており、景気の変動は、保障に関する法制度の変更によって対応する伝統があるためである。この伝統は、小国で、資源を持たないデンマークにおいて、労働市場の柔軟性が国際競争力の維持・向上に重要な要素であると考えられる。産業・経済成長省が毎年出す「経済成長・国際競争力白書」においても、労働市場の柔軟性は毎年取り上げられている。デンマーク企業は労働市場の柔軟性を享受しているものの、柔軟性への貢献も行っている。下記に見てもわかる通り、職能向上のために教育・訓練に参加した労働者の割合は40%を超え、EUの中でも非常に高い。

図表 1-3 過去 4 週間に職能向上教育・訓練に参加した労働者の割合 (25～64 歳)



出所：ユーロスタット

注：2009-2010年のユーロ圏の割合が0%なのは、該当するデータがないため。

この伝統のため、労働市場の柔軟性の分野（解雇分野はここに含まれる）では、既に述べた通り制度変更は経済危機後全くない。その上、最後に柔軟性について変更があったのは、1980年後半に期間限定での雇用についての規定を緩和したものになっており、この分野で変更が頻繁に行われなことが伺える。その一方で、下記にまとめた通り、1993年からの失業保険制度に関する変更を表にしたが、変更は頻繁である。

図表 1-4 1993年からの失業保険制度の変更の流れ（変更決定年別）

1993年	<p>失業保険手当受給は、实际的に無期限であったが、7年へ短縮。7年の受給に加えて、2年間の休業手当の受給が可能であった。</p> <p>失業保険手当受給資格取得に必要な勤務実績を、過去3年間のうち26週間に設定。失業保険手当受給資格再取得に必要な勤務実績を、過去1年半のうち26週間に設定。補充失業保険手当の支給額を、一定額でなく査定によって決定。</p> <p>受給期間(アクチベーション等へ参加することなく、失業保険手当を受給できる期間)は60歳を超えた失業者に対して2年半とする(それ以外の失業者は4年間)。</p>
1995年	<p>失業保険手当の受給期間を、7年から5年に短縮。失業中、パートタイムの職に就くことで支給される補充失業保険手当の支給の規定(受給期間等)について簡素化。25歳未満の若年失業者に対しての、受給期間・支給額等について引き締め。失業保険手当受給資格取得に必要な勤務実績を、過去3年間のうち52週間に設定。失業保険手当受給資格再取得に必要な勤務実績を、過去3年間のうち26週間に設定。</p>
1998年	<p>失業保険手当の受給期間を、4年に短縮。</p>
2002年	<p>新卒の労働者の、失業保険支給額の再査定を、失業保険受給資格を取得後6カ月で初めて実施。失業保険受給期間は、受給期間(アクチベーション等へ参加することなく、失業保険手当を受給できる期間)と活性化期間(アクチベーション等に参加する義務が発生する期間)と区別されていたが、その区別をなくし、6年間のうち最長4年の失業保険手当の受給を可能とした。</p>
2006年	<p>55歳から59歳までの失業者の失業保険受給期間を、9年から他の労働者と同等の4年に短縮。同時に、制度変更により失業保険の受給権利を失う失業者に対し、給与援助し、地方自治体(市)で採用するシニア就業制度を導入した。60歳を超える失業者の失業保険受給期間を、2年半から他の労働者と同等の4年に延長。</p>
2008年	<p>補充失業保険手当の受給期間を、採用の形を問わず104週間中52週から30週に限定した。</p>
2010年	<p>失業保険の支給期間を、4年から2年に短縮。</p>
2011年	<p>2012年下半期に失業保険受給資格を失う者に対して、半年間の受給期間の延長。</p>
2012年	<p>6カ月間の特別教育手当を導入。</p>
2013年	<p>特別教育手当を6カ月延長すると同時に、2014年1月1日から2016年6月31日まで臨時労働市場手当を導入することを決定。</p>
2016年	<p>失業保険受給期間が完全に2年に短縮される見込み。</p>

景気の変動に対し、保障に関する変更を実施した直近の例としてあげられるのは、2013年5月20日に政治的合意となった臨時労働市場手当の導入である。

経済危機後デンマーク経済の上向き兆候が見えていた2010年5月前中道右派連立政権（自由党・保守党）は、極右で閣外協力を行うデンマーク国民党と、「デンマーク経済再生プラン」に合意した。このプランの一部として、2010年7月1日以降に失業保険を受給しはじめた失業者の受給期間を4年から2年に短縮。この背景には、受給停止直前に失業者の求職活動が活発化し、雇用に復帰するケースが多く、期間の短縮により再雇用の早期化を目指したことがあげられる。それに加えて、デンマークの失業保険給付期間が他のEU諸国に比べ2倍であったことがあげられる。その上、受給資格の取得には、過去3年間で962時間（6カ月）1,924時間（12カ月）必要とする引き締めも行った。

合意当初は、景気の上向きが見込まれていたために、短縮により失業保険受給資格を失う労働者数は2013年1年間で2,000～4,000人と見込まれていた。しかし、デンマーク経済の回復のテンポが遅かったため、2011年10月に誕生した中道左派連立政権（社会民主党・社会自由党・社会人民党）の初の予算案である2012年予算案で、2012年下半期に失業保険受給資格を失う者に対して、半年間の受給期間の延長を行った。この背景には、失業保険受給資格を失った際、生活保護手当を自動的に受給できるわけではなく、生活保護手当の受給資格を満たすため持ち家を売却する等個人の経済状況に大きな影響を与えることが挙げられる。

2012年に入り、雇用省は失業保険受給資格を失う人数を、年間9,000～1万6,000人に上方修正した。2013年の予算案では、2013年上半期に受給資格を失う失業者に対して、職能向上の教育を受けることを前提に、失業手当の最高支給額の60%（扶養家族のない場合）、80%（扶養家族のある場合）に相当する特別教育手当を6カ月受給できるとした。受給の場合、多義にわたる教育を受講することにより技能向上を計る。教育は、中・高等教育から、成人向けの技能向上コース等で、原則フルタイムで、同時に求職活動をおこなわなければならない。

実際に制度変更のために失業受給資格を失う労働者が発生し始めた2013年に入り、雇用省は失業保険受給資格を失う労働者数を、2013年上半期のみで1万7,000～2万3,000人となると大幅な上方修正を行った。このために、極左で閣外協力を行う赤色同盟・労働組合等から早期対応を求める動きが高まり、政府は5月に赤色同盟と、特別教育手当を6カ月延長し、臨時労働市場手当を2014年1月1日から導入することを合意した。対象となるのは、2014年1月1日から2016年6月31日に失業保険または特別教育手当の受給資格を失う者で、支給額は特別教育手当と同額である。受給資格喪失時期に関わらず、失業している限りこの手当は2016年6月31日まで支給される。

第5節 終わりに

このレポートでは、経済危機後のデンマークでの解雇規制を含む雇用関係の動向をまとめた。デンマークにおいては、フレキシキュリティーに基づく労働市場政策のために、経済危機等景気の変動への対応は失業保険制度の変更で対応している。そのために解雇規制の部分では変動がみられなかった。

別添 1

雇用者とホワイトカラー労働者（被雇用者）の法的関係に関する法
2009年2月6日施行

- 1 条 この法律において、被雇用者は以下をさす。
- a) 売買に関する商業活動において、事務業務または、それと同等とされる倉庫業務に携わる者。
 - b) 工芸または工業分野以外の分野で、技術的または臨床的な業務に携わる者、およびその業務と同等の業務を行う者。
 - c) 雇用者に代わって他の被雇用者の仕事を管理・監督する業務のみが職務である者、およびその業務が職務の大部分である者。
 - d) a)および b)の業務に類似する業務に主に携わる者。
- 2 項 当該雇用者に平均して1週間に8時間を超えて勤務し、雇用者の指示に従う職務に携わる場合にのみ、この法が適用される。
- 3 項 省庁・地方自治体・教育機関・国教会において、終身雇用されている公務員および終身雇用される予定の公務員、1952年6月7日に制定された船員法に含まれるホワイトカラー労働者、見習いとしての雇用に関する法に含まれる見習いについては、この法律は適用されない。しかしながら、10～14条については、船員法に含まれるホワイトカラー労働者に対して適用される。
- 4 項 この法は、期間限定での採用にも適用される。期間限定の雇用契約の連続した更新は、期間限定雇用契約に関する法の5条に定められた条件が満たされている場合にのみ可能である。契約終了時期が、特定の日時・特定の業務の終了時点・特定の付随条件が発生したとき等、期間限定の雇用契約の終了を客観的に判断することが可能な雇用契約を指す。
- 2 条 雇用者と被雇用者の労働契約を、下記の規定に従って事前に通知を行った場合にのみ終了することができる。
- 2 項 雇用者が解雇を行う場合、
- 1) 採用から6カ月までの場合、月末での解雇から最低1カ月前に予告しなければならない。
 - 2) 採用から6カ月以上の場合、月末での解雇から最低3カ月前に予告しなければならない。

- 3 項 2 項に定められた通知時期は、採用から 3 年ごとに 1 カ月延長され、最高 6 カ月まで延長される。
- 4 項 雇用者が、その職が完全に一時的なもので、雇用関係が 1 カ月を超えないという契約を行ったと証明できる場合、2 項の 1) は適用されない。
- 5 項 雇用者が、採用が試用期間を設けて実施され、雇用関係が 3 カ月を超えないと証明ができる場合、通知期間は最低 14 日となる。
- 6 項 被雇用者が辞職する場合、その職が完全に期間限定したもので、雇用期間が 1 カ月を超えないという契約である場合、採用が試用期間を設けて実施され、その雇用期間が 3 カ月を超えない場合を除き、月末での終了から 1 カ月前に辞職届けを提出しなければならない。被雇用者からの辞職届の提出時期をこれより早めることは書面にて行うことは可能であるが、雇用者側の解雇通知時期が同様に延長されることが前提とされる。
- 7 項 労働契約の終了が通知された通り実施されるためには、定められた期間に解雇通知を実施・辞職届を提出しなければならない。2、3、6 項に定められた労働契約の終了については、通知期間が開始となる前月の最終日まで、書面で行わなければならない。被雇用者が望む場合、解雇理由を書面にて通知しなければならない。
- 8 項 雇用されている企業の所有者が変わった場合に、被雇用者が継続して勤務する場合、所有者変更前の勤務期間を勤続期間として換算する。
- 9 項 雇用契約に、被雇用者とその家族に住居を提供することが含まれている場合、解雇予告は最低 3 カ月前に実施しなければならない。被雇用者とその家族は、最長で雇用日から 1 カ月間まで労働契約で定めた家賃で居住を続けることが可能である。これは、被雇用者が死亡した場合にも、その家族に適用される。雇用者が、当該企業の利益のためにその住居を必要とし、引っ越し費用を負担する場合、即時の引っ越しを要求できる。
- 10 項 労働協約で定められる予告規定が存在する場合、それを上記規定より優先する。
- 2a 条 同じ企業に継続して 12、15、18 年勤務した被雇用者との雇用契約を終了する場合、雇用者は終了時に 1、2、3 カ月分の給与を退職金として支給しなければならない。
- 2 項 被雇用者が労働契約終了時に、老齢年金を受給する場合、退職金受給権利を失う。
- 3 項 被雇用者が、退職時に雇用者とともに積み立てた年金を受給し始め、その年金に満 50 歳になる前に加入した場合、退職金受給権利を失う。

- 4 項 1996年6月1日の労働協約で、雇用者とともに積み立てた老齢年金受給のする場合、退職金の受給資格の喪失または受給金額の減額についての取り決めが存在する場合、3項は適用されない。
- 5 項 不当な停職処分を受けた場合にも、1項は適用される。
- 2b 条 最低1年継続して勤務した被雇用者を雇用者が公平な理由なく解雇する際に、補償金を支払う義務がある。金額は、被雇用者の勤続期間および解雇時の状況を考慮に入れるが、2条の2および3項で定められた解雇予告までの勤続期間の半分の期間の給与を超えてはならない。被雇用者解雇時に満30歳を超える場合は、補償金は最高3カ月分の給与の金額となる。
- 2 項 被雇用者の勤続期間が最低10年の場合は、最高4カ月分、15年の場合は最高6カ月分の給与が補償金となる。
- 3 項 不当な停職処分を受けた場合にも、1および2項は適用される
- 3 条 雇用者が不当に被雇用者の職場への立ち入りを禁止した場合、また被雇用者を不当に停職処分にした場合、被雇用者がその時点で2条により3カ月の解雇通知期間を持つ場合、通常の補償規定がそれ以上の補償義務を課さない限り、雇用者は被雇用者が法的に解雇可能な日まで、または被雇用者が既に解雇されている場合は、通知期間までの給与に相当する額を補償金として支払う。期間限定して採用されている被雇用者で残る雇用期間が3カ月以下であっても同様である。
- 2 項 雇用者が雇用関係を不当に破棄した時点で、被雇用者が3カ月を超える解雇通知期間を持つ場合、通常の補償規定に従って補償を行う。期間限定して採用されている被雇用者で残る雇用期間が3カ月を超える場合であっても同様である。2条に定められた3カ月前に解雇通知を行って解雇する場合に支払われる給与に相当する補償を、最低要求することが可能である。
- 3 項 同条は、雇用者の雇用関係に関する深刻な不履行を被雇用者が主張する場合にも適用される。
- 4 条 被雇用者が不当に就業を怠った場合、または雇用者が被雇用者側の雇用契約の深刻な不履行を主張する場合、雇用者は被った損失に対して補償を受ける権利を持つ。もし被雇用者が不法に就業を行わなかった場合、特別な状況がない限り、最低半月分の給与に相当する補償の権利を持つ。

5 条 被雇用者が疾病によって業務執行ができず、原因となる疾病が業務上故意にまたは本人の重大な過失による場合、または業務引き継ぎ時に不正に疾病を隠蔽した場合、その不履行は被雇用者の法的な責任となる。

2 項 被雇用者が過去 12 カ月合計 120 日病休により給与を受給した場合、1 カ月前の通知で翌月の月末に解雇することが可能であると文書で契約することができる。解雇通知が 120 日の病休の直後に行われなければ、法的に有効ではない。この有効性は、解雇通知後、被雇用者が仕事に復帰したことに左右されない。

3 項 雇用者が給与の一部として、食事および住居を提供する場合は、被雇用者が雇用者の提供する住居にいることを前提として、病休中も食事および住居を提供しなければならない。

4 項 14 日を超える病休の場合、雇用者は、被雇用者に経済的負担をかけず、被雇用者の担当医師または専門医から、疾病の継続期間についてより詳細な情報を要求することができる。被雇用者が、特別な理由無しにこの義務を怠った場合は、通知なしで解雇できる。

6 条 被雇用者が徴兵された場合、即座に雇用契約を破棄することはできず、2 条に定める通りの解雇通知を実施して解雇しなければならない。その場合、被雇用者は 2 条に定める通りの給与を受給する権利を持つ。しかしながら、徴兵開始月の通達を受理後、2 条 6 項に従い徴兵開始の月の前月末に雇用契約を終了できるように、徴兵開始まで十分な時間がある間に、被雇用者は徴兵された旨を報告する義務をもつ。被用者がその報告を怠った場合、雇用者は、それが初回の徴兵呼び出しの場合、開始日に予告なしで雇用契約を破棄することができる。初回以外の徴兵の呼び出しについては、報告を怠ったために発生した損失を要求することができる。

2 項 初回の徴兵の呼び出しにおいては、被雇用者は給与を要求することができないが、それ以降の呼び出しにおいて、雇用者は呼び出しのあった月およびその翌月の給与を支払うことが義務づけられる。

3 項 被雇用者が複数回にわたり徴兵された場合、勤続年数を失うこと無しに元の職に復帰することが可能である。その場合、徴兵呼び出しを報告する際に、その旨を雇用者に意思表示することが必要である。その場合、徴兵期間終了後、復帰することが義務づけられる。

7 条 雇用者の業務遂行計画への配慮から、被雇用者は出産予定日から 3 カ月前までに、出産休暇開始予定日を雇用者に報告しなければならない。出産予定日から 4 週間前に出産休暇法 6 条 2 項に定められた理由または、この時点またはそれ以降に妊

- 娠を理由に業務執行ができない場合、出産のために業務執行ができない場合に、出産休暇が開始されたとみなされる。
- 2 項 被雇用者は、妊娠または出産を理由とする休暇中、出産休暇開始から出産14週間までの間、給与の50%を受給する権利をもつ。
- 3 項 被雇用者は、出産休暇法6条2項に定められた理由で、妊娠から1項で定められた出産休暇開始までに業務執行が無理となった場合は、給与の100%を受給する権利をもつ。この場合、5条4項も適用される。
- 4 項 雇用者が、出産休暇開始前または2項で定められた期間に被雇用者に解雇予告した場合、解雇予告期間に給与を100%受給する権利をもつ。2項に定められた期間中に雇用契約が終了した場合、出産休暇開始から給与の100%を受給する権利をもつ。
- 8 条 被雇用者が勤務中に死亡し、被雇用者がその時点で1、2、または3年勤続していた場合、被雇用者が扶養義務を持つ配偶者、18歳未満の子供に対して、1、2、3カ月の給与が支払われる。
- 9 条 業務において旅費または宿泊費を伴う場合、すべての費用の負担と、費用の清算に十分な前払い金の支払いを要求する権利を被雇用者は持つ。契約された給与または成功報酬によって負担すると事前に契約されていても、実際の販売実績で費用の負担ができない場合も、適用される。
- 2 項 成功報酬制の場合の前払金は、被雇用者の既に権利のある給与または成功報酬によって負担され、債務が発生してはならない。
- 3 項 成功報酬制の場合、2b、3、5、6、7、8条に定められた雇用者の被雇用者への支払い義務は、該当する期間に被雇用者が達成すると見込まれる成功報酬をもとに計算される。
- 10 条 被雇用者は、団結権をもち、所属労働組合に給与・労働条件を報告する権利を持つ。
- 2 項 所属する労働組合の大小に関係なく、各被雇用者は労働組合を通し、給与・労働条件を雇用者と団体交渉する権利を持つ。
- 3 項 団体交渉の決裂、または一方が団体交渉を回避する場合、11～13条に定める通り、片方が調停人の出席のもとで交渉する機会を設ける権利を持つ。

11 条 10 条に定められた調停人の任命は、コペンハーゲンまたはフレデリクスベア市の場合は労働裁判所によって、その他の地域は経済・内務省下におかれている国家行政出張所によって行われている。

2 項 調停人任命に関する申請は文書で行わなければならない、簡潔な訴状を添付しなければならない。

12 条 任命から 5 日以内に調停人は、交渉に招集し、交渉の日時と場所を指定する。

2 項 両者が交渉で合意に達するよう促すことが調停人の役割である。もし合意に達しない場合は、任命した当局に対して交渉についての報告書を提出する。この報告書の謄本は、雇用者・被雇用者に送付される。

13 条 調停人の面談を拒否することは、罰金を課され、その罰金は政府の財源となる。

14 条 調停人に対して、雇用相が設定する報酬が支払われる。

2 項 調停に関わる費用は、まず政府によって立て替えられるが、雇用者と被雇用者側で折半し負担する。差し押さえによって回収することも可能である。

15 条 被雇用者は、雇用されている企業に問題を与えず副業が可能な場合は、雇用者の同意なく勤務時以外に副業することができる。

16 条 被雇用者が解雇通知を受けた、または辞職願を提出した後、被雇用者が別の職を探すために必要な時間を減給することなく勤務時間から差し引く義務を雇用者は持つ。被雇用者は、求職活動を勤務先に支障がないように配慮しなければならない。

17 条 削除

17a 条 契約またはそれまでの慣例によって、一部の給与を成功報酬・ボーナス等の給与以外の形を受け取っており、会計年度の途中で辞職する場合、同会計年度中の勤務期間に相当する成功報酬・ボーナス等を、会計年度末またはその支払いが実施される際に、受給することができる。

2 項 1 項は、雇用中の株式の購入・申し込み権利に関する法に定められた、購入・申し込み権利には適用されない。

- 18 条 被雇用者は、競業への配慮から、会社を設立・同業等の他社への勤務を行ってならないという競業避止義務を課される場合、契約法 36・38 条が適用される。この義務は、非常に信頼の高い役職につく被雇用者、または発明を利用する権利を雇用者に与える契約を行う被雇用者のみに適用できる。この義務を課されている期間に、被雇用者は補償金を受給することができ、その義務と受給権利が文書で契約されている場合のみに、この義務が適用される。1 カ月あたりの補償金は、最低退職時の給与の 50%に相当しなければならない。最初 3 カ月の支払いは退職時に一括しておこなわなければならない。その後義務期間が終了するまで、月ごとに支払いを実施する。既に出勤停止となっているにもかかわらず、解雇通知期間のために給与の受給をしている場合、辞職は解雇通知期間が終了した時点とする。雇用者が正当な理由で被雇用者を免職した場合、補償金への権利は失う。
- 2 項 雇用者は、1 項に定められた競業避止義務に関する契約を破棄することができる。破棄を実施する月末の前月の月末に通知をしなければならない。しかしながら、契約破棄から 6 カ月以内に辞職し、辞職がその契約を有効とする理由で行われる場合、被雇用者は 1 項 5 文に定められた一括払いされる補償金を受給する権利を被雇用者は保持する。
- 3 項 被雇用者が、適当な職を得た場合、その職からの給与は 1 項で定められた補償金を減額する。しかしながら、1 項 5 文および 2 項 3 文に定められた、一括払いされる補償金に対して、減額は行われぬ。適当な職とは、被雇用者が教育を受けた、または以前の職で使っていた技能分野の仕事をさす。
- 4 項 被雇用者の勤務期間が 3 カ月以下の場合、1 項で定める競業避止義務についての契約は適用されず、1 項で支払い義務のある補償金の支払いも行われぬ。被雇用者の勤務期間が 3 カ月を超え、6 カ月以下の場合、競業避止義務の適用は辞職後 6 カ月を超えてはならない。
- 5 項 1999 年 6 月 15 日以降に合意された労働協約に、1 項で定められた競業避止義務についての契約内容と条件が定められている場合、1 項 3～7 文、2 項 4 文は適用されない。

18a 条 辞職前 18 カ月間に業務上で関係があった場合に限り、前雇用者の顧客およびその他の業務上の関係者に職を得ること、または直接または間接的な商業的な関係を持つことを禁ずる競業避止義務は適用される。義務の適用範囲は、前雇用者で勤務中に、直接業務上の関係があった顧客限られ、その他の顧客に関しては辞職前に文書で義務に含まれると通達した顧客に限られる。その上、契約法 36 条が適用される。

- 2 項 被雇用者が義務を課されている期間に補償金を受給することができ、その義務と受給権利が文書で契約されているのみに、義務が適用できる。1 カ月あたりの補償金は、最低退職時の給与の 50%に相当しなければならない。最初 3 カ月の支払いは退職時に一括しておこなわなければならない。その後義務期間が終了するまで、月ごとに支払いを実施する。被雇用者が 18 条に定められた補償金を受給している場合は、この項に定められた補償金への権利を失う。解雇の場合、辞職の時期は、解雇通知期間が終了した時点とされる。既に出勤停止となっているにもかかわらず、解雇通知期間のために給与の受給をしている場合、辞職は解雇通知期間が終了した時点とする。雇用者が正当な理由で被雇用者を免職した場合、補償金への権利を失う。
- 3 項 被雇用者が、適当な職を得た場合、就職後の給与は 2 項で定められた補償金から減額する。
- 4 項 被雇用者の勤務期間が 3 カ月以下の場合、2 項で定める競業避止義務についての契約は適用されず、2 項で支払い義務のある補償金の支払いも行われない。被雇用者の勤務期間が 3 カ月を超え、6 カ月以下の場合、競業避止義務の適用は辞職後 6 カ月を超えてはならない。
- 5 項 雇用者は、2 項に定められた競業避止義務に関する契約を破棄することができる。破棄を実施する月末の前月の月末に通知をしなければならない。
- 6 項 1999 年 6 月 15 日以降に合意された労働協約に、1 項で定められた競業避止義務についての契約内容と条件が定められている場合、1~5 項は適用されない。
- 19 条 求人広告において徴兵義務のないことを条件としたり希望してはならない。
- 2 項 求人広告において、雇用に際して資本投資を条件としたり、希望したりしてはならない。
- 3 項 求人広告において企業名・住所が表記されていない場合、求人する職に、どのような教育および技能が必要とされているか、および最低賃金が明確に記載されていないなければならない。
- 4 項 採用の際に、現金での保証金の支払いが必要な場合は、企業名と住所を求人広告に記載しなければならない。
- 5 項 上記の規定に反する場合は、罰金を課され、その罰金は政府の財源となる。
- 20 条 被雇用者が現金または他の資産を担保とする必要がある場合、担保は金融機関で保管しなければならない。雇用者と被雇用者両者の署名がある場合のみ、引き出しが可能である。

- 2 項 上記の規定に反する場合は、罰金を課され、その罰金は政府の財源となる。
- 21 条 この法で定められた規定は、18 条 5 項および 18a 条 6 項を除き、労使協約において、被雇用者に不利になるように逸脱してはならない。
- 2 項 雇用相は、被雇用者への配慮が必要な場合、2 条、5 条、7 条 2 項に定められた規定を特別な場合に逸脱する規定を定めることができる。
- 22 条 この法は、フェロー諸島には適用されず、即時に発効する。
- 2 項 この法の発効により、民間企業における雇用者と被雇用者の法的関係に関する法（1938 年 4 月 13 日法律番号 168）は失効する。
- 3 項 この法は、グリーンランド情勢による逸脱を除き、グリーンランドで発効する。

[参考文献]

- Andersen, Torben M & Svarer Michael (2005) Flexicurity
http://mit.econ.au.dk/vip_htm/msn/flexicurity.pdf
- Erhvervs og vækstministeriet (2013) Redegørelse om vækst og konkurrenceevne 2013
<http://www.evm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2013/23-09-13-pm-red-konkurrenceevne>
- Kureer, Henrik (2013) International Økonomi A-niveau, Systime
- Schuer, Steen (2009) Funktionær eller ej - Funktionæransættelsens omfang og betydning
www.hk.dk/dl/content/.../file/Analyse-Funktionær%20eller%20ej.pdf
- Schuer, Steen & Hansen, Chrisitan Rune (2011) Funktionærloven - en lønmodtagerlov for de fleste
https://www.djoef-forlag.dk/services/samf/samfdocs/2011/2011_2/samf_2011_2_5.pdf
- Økonomi og Indenrigsministeriet (2013) Økonomisk Redegørelse August 2013
<http://oim.dk/media/510019/Økonomisk%20Redegørelse%20august%202013.pdf>

ホームページ等

- <http://bm.dk/da/Aktuelt/Politiske%20aftaler/Aftale%20om%20midlertidig%20arbejdsmarked%20sydelse.aspx>
- <http://ams.dk/Viden/Indsatser/Uddannelsesydelse.aspx>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=123029>
- http://www.hk.dk/akasse/hka_nyt/hka_nyt_arkiv/juni_2013/den_nye_arbejdsmarkedesydelse
- <http://www.ak-samvirke.dk/nyheder/5000-ledige-mistet-dagpengene>
- <http://www.dr.dk/Nyheder/Politik/2013/07/13/0713230530.htm>
- <http://www.bloomberg.co.jp/news/123-MMXSU26JIJW301.html>

第2章 ギリシャ

はじめに

2009年後半以降のギリシャは、政治的、経済的、社会的に重大な危機の真ただ中に置かれている。2008年の世界的不況とギリシャ経済の構造的な問題によってこうした危機に陥った結果、労働法は広範に渡って変更された。この改革の大部分は、ギリシャ政府、国際通貨基金（IMF）、欧州中央銀行（ECB）、ユーロ圏加盟国を代表して活動している欧州委員会間で締結されている借款協定を枠組みとして実施された。この改革の趣旨は、ギリシャ経済が競争力に欠けるのは労働市場での柔軟性の欠如、および極度に雇用を保護した法律が原因であるとする旨の支配的な見解と一致していた¹。その結果、労働法および労使関係の本質的特徴は根底から改められ、労働市場の規制における政労使の役割に対して重大な影響を与えている。しかし、巨額債務と大幅な赤字という二大問題への取り組みを中心に推進されてきたこの改革が、逆に生活条件と労働条件を大幅に悪化させているという証拠も増えつつある。

本稿の目的は、財政危機を踏まえた上で、労働法と労使関係の変化の過程に係る詳細な調査を行うことである。本調査は、借款協定の一環として導入された改革の内容だけでなく、改革導入プロセスおよび労働市場における諸結果も深く分析した。これに関連して、関連の国内機関と活動当事者の立場も提示されている。本稿は、次のように構成されている。第1節は、危機前のギリシャにおける労働市場規制の概観について述べる。これに関連して、労働法および労使関係の国内制度の主要要素を記述する。さらに、国内・国際機関や活動当事者による労働市場評価にも着目する。第2節は、第一回借款協定の締結に至った財政危機の発生について述べる。第3節は、第一回借款協定の結果として採択された労働市場改革について述べる。第4節と第5節では、それぞれ第二回借款協定の一環として導入された改革のプロセスと内容を分析する。最後に第6節では、改革を分析し、改革がギリシャの労働法と労使関係制度および政府と労使の見解に及ぼす影響についての評価を行い、結論を述べる。

* 本報告書は一部「パンドラの箱を開ける：ギリシャの債務危機と労働規制(Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Regulation in Greece) (A. Koukiadaki and L. Kretsos, 2012)」を基にする。

¹ 分析に関しては、M.C. Escandre Varniol, S. Laulom and E. Mazuyer (eds) 「危機にあるヨーロッパで社会法はどうなるか？(Quel Droit Social dans une Europe en Crise?)」(Brussels, Larcier, 2012), 344のC. Teissier、「国民は危機をどうとらえているか？(Quelles perceptions nationales de la crise?)」を参照のこと。

第1節 危機前のギリシャにおける労働市場規制

ギリシャの解雇規制の主な特徴は、ギリシャ政府の介入主義的役割に起因して成立した法制である。職場における労働組合の自由な権利と民主的意思決定、労働組合の構造と内部組織、団体交渉、ストライキ権など労使関係の基本的制度は、従来、制定法で規制されてきた領域である²。

ギリシャの経済・産業の成長は出遅れていたため、労働法が具体的な形を取り始めたのは20世紀初頭と遅かったが、第二次世界大戦勃発後に加速した³。ギリシャ労働市場の近代化と団体自治の支援は1970年代に開始された。1975年憲法は、労使関係を民主化したほか、すでに存在していた「個人権と社会権」の題目の下の基本的人権リストを拡大した。また、法律第1264/1982号は、いくつかの点での労働組合の自由を規定した。その後、こうした動きに追随していくつかの変革がなされた。その主なものは、法律第1876/1990号による変革であり、この法律により団体交渉が法律による介入に優先することが規定され、ギリシャの団体交渉の発展と拡大のための法的条件が作り出された。

この法律第1876/1990号に基づいて、現在5種類の労働協約が存在する。全国一般労働協約、産業別労働協約、企業別労働協約、全国職業別労働協約、地方職業別労働協約の5種類がそれであり、適用のされ方がそれぞれに異なる。産業別労働協約および職業別労働協約は、適用範囲拡張の布告⁴により、強制的に全ての被用者に適用させることが可能である。布告の導入の根底にあった考えは、概して広範な協約（全国一般労働協約、産業別労働協約、職業別労働協約）は、全ての職種と経済活動分野について公平な競争条件を確保しつつ、賃金と労働条件の最低水準の設定を目指して保護の一般的な限界値を定めるべきであるというものだった。法律第1876/1990号第8条(1)は、労働組合員であるなしを問わず、雇用関係にある全ての者の最低雇用条件は、全国一般労働協約（Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας）によって規定される旨を定めている⁵。これにより、当然ながら所与の時点での具体的な能力およびニーズにもよるが、伝統的に、使用者と被用者は産業レベルおよび職業レベルで保護の水準を改善することができる状態にあったというのが実情である⁶。

² 欧州委員会「労働法の変遷（1992年～2003年）第2巻：国別報告書」（ルクセンブルク、欧州共同体公式出版局、2005年）のM. Yannakourou著「1992年～2002年のギリシャにおける労働法の変遷」。

³ I. Koukiadis著「ギリシャ労働法の一般的特徴」（2009年）、*Comparative Labor Law and Policy Journal*、第30号、145頁。

⁴ 労働・社会保障相は、ある部門またはある職業の被用者の51%を雇用している使用者をすでに拘束している労働協約の適用範囲を拡張して、当該部門または当該職業の全被用者を拘束する旨を宣言することができる。

⁵ それと並行して、法律第1876/90号第3条(2)は、全国労働協約より悪い条件を導入できないよう、部門別、企業別、職業別労働協約に制限を設けた。これは、憲法第22条(1)により、団体自治に対する正当な制限とみなされた。

⁶ 企業レベルの労働協約の規定を最初に設けたのは法律第1876/1990号である旨をここに追記することは重要である。これは、一般に従業員に対する追加的賃金を定めた特定の労働協約を締結するという、大企業が、当時展開していた慣行に沿ったものだった。法律第1876/1990号は、労働分類に関わらず、

特筆すべきは、こうした異なるレベルでの規制の仕組みが「有利な規定の適用」(Günstigkeitsprinzip; principe de faveur)の原則を主軸としていることだった。この事実と、法律第1876/1990号第7条第2項および民法第680条に従って、異なる労働協約が相反する場合には労働者にとって最も有利な規定を適用するという原則が適用された。また、労働協約の締結のための当事者間の交渉が決裂した場合、当事者は調停・仲裁機関(Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας)に不服を申し立てる権利があった。

一連の立法の目的は団体自治の強化だったが、特に1980年代には国家機関の役割も強化された。しかし、雇用庁(Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού)や労働監督局(Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας)は、政労使の三者構成の原則の構築を目指したものの、こうした取り組みは断片的であったため、集団行動の指針となる一般原則としての三者構成の原則を確立させることはできなかった⁷。

1980年代初頭以降、ギリシャの欧州連合加盟に関連した諸要因が絡み合い、それがギリシャの労働法の発展に極めて大きな影響を及ぼしてきた。労働市場規制分野におけるEU法・EU政策の実施の結果として、立法手続きが改善された上、社会的対話や全国レベルでの労使協調アプローチを展開する余地の拡大に資する恒久的制度も創設された。とはいえ、実際には、規制における法律の主役の座が覆されることがなかっただけでなく、法案提出の条件として政府と労使団体の間で協議しなければならない範囲も限定されてしまった⁸。労働法の実質的な部分では、主に労働時間と非典型雇用の領域で初めて新たな形態が推進された。こうした改革は当時他のEU加盟国で展開されていた労働法の近代化と柔軟性というトレンドと一致していた⁹。労働時間については、労働協約を介して柔軟性の拡大に取り組んだが、経営者側と労働者側は、労働時間に柔軟性を持たせる手段として労働協約を利用することを受け入れなかったため、主に時間外労働と交代勤務によって柔軟性が実現された¹⁰。

非典型雇用の関連では、パートタイム労働者に関しての労働権の適用に係る法的枠組みが導入された1990年に、パートタイム労働が法的に認められた¹¹。加えて、法律第2956/2001号が、人材紹介会社の設立、運営、義務に関する特定のルールおよび派遣労働者の雇用権に関する特定のルールを初めて規定した。なお有期労働の分野で、EU指令第99/70/EC号の国内施行の義務は、公的部門における有期契約の広範な利用の妨げになることから、ギリシャの労働法において最も物議をかもし問題の一つとなった。しかし、

また、企業レベルで当該協約に署名した労働組合に属しているかどうかに関わらず、企業の全従業員への当該協約の適用を規定した。

⁷ I. Koukiadis 著 *Collective Labour Relations*、第2巻(Sakkoulas, 1999年)(ギリシャ語)。

⁸ M. Yannakourou 著前掲書 193頁。

⁹ S. Sciarra, *The Evolution of Labour Law (1992年～2003年)*、第一巻、一般報告書(OOPEC, 2005年)40頁。

¹⁰ 分析については、Koukiadis 著前掲書を参照のこと。

¹¹ 法律第1892/1990号(第38条)、官報A101/31-7-90。

この指令を国内法化する大統領令第 81/2003 号の採択が、公的部門の有期契約の濫用に対する効果的な解決策をもたらすことはなかった。これは、同大統領令が、公的部門においても私的部門においても、限定的にしか施行されなかったためである¹²。

概して、ギリシャは様々な資本主義の捉え方の中で地中海型資本主義体制の一例として位置づけられている。地中海型資本主義体制とは、規制された商品市場、柔軟性に欠ける労働市場、銀行依存度が強い金融システム、および教育制度と労働市場との関連の弱さを統合した体制である¹³。こうした体制の下にあるだけに、伝統的にギリシャの労働法制はとりわけ労働者保護色の強いものとみられてきた。この見方は、特に OECD や欧州委員会をはじめとする国際機関によって広められた。この見方によれば、ギリシャの雇用保護法制が、構造改革および国内市場の自由化に対する主要な障害となっていた¹⁴。例えば、OECD は 2007 年のギリシャに関する経済調査の中で、ホワイトカラー労働者の退職金を削減してブルーカラー労働者の退職金と一致させるよう勧告したほか、臨時雇用に関する雇用保護法制を今後さらに緩和するよう勧告した¹⁵。一方、欧州委員会もまた、統合的なフレキシキュリティ（柔軟性と保障の両立）アプローチによる雇用保護法制の近代化が必要であることを盛り込んだ勧告を発出した¹⁶。国際機関によるこれらの勧告はギリシャ国内の使用者の見解と一致している場合が多く、とりわけ最大の使用者団体であるギリシャ企業連盟（SEV）の見解と一致していた¹⁷。しかし、労働運動や社会運動による継続的かつ強力な反対が存在していたため、政府が経済の構造改革を実行するのは不可能であるとみられていた。反対を唱える社会運動が強力であったため、例えば社会保障分野の改革政策も含めて、2000 年代のさまざまな改革政策が事実上阻止された¹⁸。

しかし実際には、危機前のギリシャの労使関係は、確かに構造化と集団化が進んでいたものの、そうした労使関係はフォーマルものだけではなかったため、団体交渉制度や労働法の保護を受けない労働者の数が増加していた¹⁹。Yannakourou が述べているように、「団体自治ルールに基づく部分より制定法ルールに基づく部分の方がはるかに大きいこの肥大化した法制度は、ギリシャの労働市場の法律上（de jure）の過剰規制を生み出

¹² 分析については、Yannakourou 著前掲書を参照のこと。

¹³ B. Amable 著 *The Diversity of Modern Capitalism*(オックスフォード大学出版局、2003 年)20 頁。

¹⁴ 分析については、A. Koukiadaki, A および L. Kretsos 著「ギリシャのケース」、*In What Social Law in a Europe in Crisis?* 編者 MC Escande Vaniol, S. Laulom, E. Mazuyer(Larcier, 2012 年)、189 頁。及び A. Koukiadaki, A および L. Kretsos 著「パンドラの箱を開ける：ギリシャの債務危機と労働規制 (Opening Pandora's Box: The Sovereign Debt Crisis and Labour Regulation in Greece)」(2012 年) *Industrial Law Journal*, 第 41 号, 276 頁を参照のこと。

¹⁵ OECD, *Economic Survey of Greece*(OECD, 2007 年)。

¹⁶ 例として、「ギリシャに関する 2008 年 EC 政策勧告」を参照のこと。

¹⁷ A. Dedousopoulos 著「危機下のギリシャ労働市場状況」(ギリシャ語)(Hay グループ調査報告、OMAS、EEDE、2012 年 5 月)。K. Vergopoulos(編者): *The map of the crisis, the end of the illusion*(Topos, 2010 年)82 頁の Y. Kouzis 著「新自由主義的労働改革および危機のアリバイ」(ギリシャ語)も参照のこと。

¹⁸ Koukiadaki および Kretsos 著前掲書。

¹⁹ この重要性については、Kouzis 著(2010 年)前掲書を参照のこと。

すと同時に、事実上（de facto）の規制緩和を促してきた。これによってギリシャの労働市場は明確に二分された²⁰。これを例証するものとして、自営業比率の高さが挙げられ、ギリシャはこの比率が EU 諸国中で最も高い国の一つとなっている（2012 年は 31.9%。EU 平均は 15.2%）²¹。しかし、この数字には、多数の実質的な被用者²²が含まれている。法律の改正によっても自営業者のさらなる保護には至っていない。理由の一つとして、ギリシャの企業を効果的に監視するための強制的な執行が不可能であることが挙げられる。労働監督局は長い歴史を持っているが（1910 年に設立）、執行を厳しく行うことができていない。その理由として 2008 年の監督官数がわずか約 400 人であったことが挙げられ²³、Mihail には「執行が時代遅れ」ではないかとさえ指摘されている²⁴。ギリシャの中小企業の重要性は他の平均的な EU 諸国よりも高い。また、ギリシャの中小企業は EU 諸国の中小企業よりも小規模な傾向にある。大企業の数も平均的な EU 諸国の半分にすぎず、大企業による雇用は全雇用の 15% を占めるにすぎない。ギリシャの中小企業部門には零細企業が極めて多い。零細企業は、中小企業部門の全企業の 96.6%、全雇用の 56.6%、全付加価値の 33.9% を占めている。これに対し EU 平均はそれぞれ 92.2%、29.7%、21.2% となっている²⁵。1990 年代から 2000 年代初期にかけての経済近代化のプロセスは中流階級と中小企業の提携を基盤として進められ、後者はその過程で消費者金融の拡大、高レベルの無申告労働や低賃金の移民労働に基づく労働集約的な慣行、および広範な兆候を示す脱税から利益を得ていたとされている²⁶。

第 2 節 債務危機の発生および第一回借款協定²⁷

2001 年～2007 年のギリシャ経済は、ユーロ圏諸国でアイルランドに次いで最も成長が大きく、1994 年～2008 年の平均 GDP 成長率は 3.6% だった²⁸。この期間には持続的

²⁰ Yannakourou 著前掲書。

²¹ M. Teichbrabere 著「欧州連合労働力調査・2012 年の結果」第 14/2013 号、http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics にて入手可能（前回アクセス日 2013 年 9 月 9 日）。

²² 実質的な被用者が自営業者にカウントされているのは、非従属的な役務提供契約や請負契約の提供を伴っているためであるが、契約の実質的な中身は賃金雇用には他ならないという意味である（訳者注）。

²³ 労働監督局 2008 年年次報告書、アテネ：雇用・社会保護省企画管理局（アテネ、2008 年）。

²⁴ D. Mihail 著「ギリシャ SME の労働柔軟性」（2004 年）*Personnel Review*、33、549、552 頁。

²⁵ 欧州委員会、企業と産業、GREECE SBA FACT SHEET 2012。
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2012/greece_en.pdf にて入手可能（最終アクセス日 2013 年 9 月 9 日）。

²⁶ L. Kretsos 著「ギリシャ建築業界への危機の影響：オリンポス山からカイダ岩窟まで」（2010 年）3 *Construction Labour Research News*、7。E. Tsakalotos 著 *Contesting Greek Exceptionalism: The Political Economy of the Current Crisis* も参照のこと。

http://www.e-history.eu/files/uploads/Paper_-2011.05.16.pdf にて入手可能（最終アクセス日 2013 年 3 月 27 日）。

²⁷ 本節は、主に A. Koukiadaki および L. Kretsos 著「パンドラの箱を開ける：ギリシャの公的債務危機および労働規制」（2012 年）*Industrial Law Journal* 第 41 号、276 頁に記載する分析に基づいている。

²⁸ IMF、*Report for Selected Countries and Subjects*、世界経済展望データベース、2011 年。

な経済成長がみられたにもかかわらず、政治体制の脆弱性のためギリシャ特有のマクロ経済の不均衡と構造的欠陥は悪化した。1974年から2009年にかけてのギリシャの国民純貯蓄率は約32%も急落し、経常収支の赤字や慢性的な巨額の対外債務の蓄積を増幅させた²⁹。また、歳出超過に加えて、十分な歳入が確保できなかったことから、公的債務が累積していった。2008年の世界規模の金融危機は、なんとか切り抜けたものの、2009年には不況に見舞われ、金融市場の圧力に対抗することができなくなった。公的債務危機の開始時において、ギリシャの財政赤字と対外債務は、それぞれGDPの13.6%³⁰、127%³¹に達した。これらはEU統計局による2006年～2009年値の上方修正後の数値であり、こうした上方修正は2010年と2011年予算見積りに重大な影響を与えた³²。

ギリシャ政府は、信用格付けの引き下げとそれに続く2010年のギリシャ政府債務に係るクレジット・デフォルト・スワップ(CDS)のスプレッドの急騰により、国際債券市場を利用することができなくなってしまった。ギリシャ政府は、債務不履行を回避するため、ユーロ圏諸国とIMFが共同で行う融資を受けることに同意した。借款協定では、ユーロ圏諸国から800億ユーロ、IMFから300億ユーロを提供する旨が定められた³³。この支援の見返りとして、EC(欧州委員会)、ECB(欧州中央銀行)、IMF(国際通貨基金)の3者(「トロイカ」)は、3年以内に公的部門の赤字をGDPの3%まで縮小することを目標に、ギリシャ経済自由化策も含めた財政緊縮計画を策定してその実施を監視することに合意した。

これに関連して、ギリシャ財務省はトロイカを交えて2010年～2013年期間の計画を作成した。この計画の内容は、「経済政策および財政政策に関する覚書」(「MEFP覚書」)と「特定経済政策条件に関する覚書」(「MSEPC覚書」)(合わせて「両覚書」)に分けて記載された³⁴。MEFP覚書には、ギリシャが着手しなければならない財政改革、構造政策および所得政策についての概要がまとめられている。両覚書は「ユーロ圏加盟国とIMF

²⁹ 詳細な議論については、M. Katsimi および T. Moutos 著「EMU とギリシャ危機：政治的経済学的展望」(2010年) *European Journal of Political Economy* 第26号、568頁を参照のこと。

³⁰ Eurostatにより後日12.7%から修正された。Eurostat ニュースリリース：ユーロインディケーターズ第55/2010号(2010年4月22日)を参照のこと。

³¹ Eurostat ニュースリリース：ユーロインディケーターズ第60/2011号 - 2011年4月26日。

³² しかし、2009年にユーロ圏の国で深刻な立場に置かれていたのはギリシャだけではない。ギリシャ、ポルトガル、スペイン、マルタも累積債務により、(特に)ドイツとオランダのような比較的財政が健全な国との格差が強調され、深刻な需要不均衡をもたらしているとして当時批判されていた(K. Featherstone, JCMS 年次講義:ギリシャ公的債務危機とEMU: 歪んだ体制の衰退国家(2011年)、*JCMS: Journal of Common Market Studies* 第49号、193頁)。

³³ 2010年5月8日付借款協定(Loan Facility Agreement)およびIMF予備協定(Standby Agreement)に基づき、ギリシャの貸手は、特定資金を5%の利率で3年間当該国に付与することを約束した。これは一般に高レベルの救済融資とみなされた。

³⁴ ギリシャ政府は、多数の合意済み条件に従って債務返済を行い、両覚書に記載する時間的制約のある措置を講じる旨の多数の公約を守ることを条件として、分割払いで借入金を償還しなければならないことをここに強調しなければならない。また、ギリシャ政府が講じる措置は、TFEU第126条(9)の過大な赤字対策手続きの枠組み内で実施される旨も明言された。

によるギリシャ経済支援メカニズムの実施措置」³⁵に関する法律第 3845/2010 号の付属文書として添付され、同法は 2010 年 5 月 5 日にギリシャ議会により制定された³⁶。MSEPC 覚書は、MEFP 覚書で挙げられた諸政策に基づく期限付き公約を四半期ベースで記述している。労働市場の関連では、両覚書の中に、公共投資の削減、公的部門の賃金削減、年金制度改革、公的部門の規模縮小、公的部門の企業や公益事業の大部分の民営化などによって、公共支出を削減することを目的とした諸改革が記載された。また、MEFP 覚書に記された構造政策の骨子に基づき、ギリシャ政府により、次のようないくつかの追加的な公約がなされた。

「公的部門の賃金削減に呼応して、民間部門での長期間にわたるコスト節制を可能にするために、民間部門の賃金をより柔軟なものにする必要がある。当政府は、労使団体と協議の上、EU 法の枠組み内で、仲裁における不均衡性の解消などの諸方法により、民間部門の賃金交渉の法的枠組みを改善していく。また、当政府は若年者や長期失業者などの高リスク集団のための雇用創出を促進するために若年労働者などの新規参入者レベルの最低賃金に係る法律を採択する（中略）。さらに、当政府は、雇用保護に関する法律を改正する。改正の対象には、試用期間の延長、集団解雇を規律するルールの再調整、パートタイム労働の利用推進などの規定が含まれる」³⁷。

両覚書の中で構想された労働市場改革には、公的部門と民間部門の両方の個人労働権と集団的労働権の改変を伴うさまざまな施策が包含されていた。改革導入の理論的根拠は、ユーロ圏加盟国であるギリシャには通貨切り下げは許容されないことから、ギリシャ経済の競争力を回復させるには、「内なる通貨切り下げ」のプロセスを開始する必要がある、というものだった。これらの改革は、成果の労使間分配に関して中立的ではなく、むしろ労働市場と労使関係システムの主要部分のさらなる自由化と規制緩和を目指していた。その点で、これらの改革は、IMF が過去に発展途上国に適用してきたワシントンコンセンサスに基づく政策に沿ったものだった³⁸。

これらの改革に関しては、国民からの意見聴取は一切行われなかった³⁹。ギリシャ政府

³⁵ 法律第 3845/2010 号第 1 条では、財務相に対し、ギリシャの状況を示し、かつ、その立場で「支援機構」のプログラムを実施するための合意、協定または借款協定（二国間もしくは多国間）の覚書に署名することを許可した。法律第 3845/2010 号第 1 条(4)では、しかるべく締結された協定は、批准目的でギリシャ議会を前に発表すべきである旨を規定したが、後に採択された法律第 3847/2010 号第 1 条(9)に従って、こうした協定は「議論」と「情報」のみを目的として議会に提示された。借款協定の締結は、ギリシャ議会による協定の批准の必要性に関する法律第 3845/2010 号第 1 条(4)の改正に先立ち行われたことを付け加える必要がある。

³⁶ 下記のとおり、法律第 3845/2010 号は、労働法の多数の重大変更の法的基盤としての役割を果たした。

³⁷ 財務省、経済政策および財政政策に関する覚書（財務省、2010 年）12 頁。

³⁸ C. Lapavitsas, A. Kaltentbrunner, D. Lindo, J. Michell, J. P. Paineira, E. Pires, J. Powell, A. Stenfors, N. Teles 著「ユーロ圏の危機：貧乏国とその隣国」、資金および財政に関する調査臨時報告書、2010 年 3 月、364 頁。

³⁹ Y. Ghellab および K. Papadakis 著「ヨーロッパの経済調整政策：一国主義か社会的対話か？」国際労働機関 (ILO) (編集) *The Global Crisis: Causes, Responses and Challenges* (国際労働事務所、2011 年)。

は「ギリシャが債務不履行に瀕しているこの緊急時に国民参加の方法を整備する余裕などなかった」として意見聴取の不実施を正当化した⁴⁰。これらの改革に対する労使の意見について言えば、それはまず使用者側の諸団体間でも異なっていた。ギリシャ企業連盟（SEV）は概して政府の改革を支持していたが、全国商業連盟（ESEE）や、ギリシャ企業の大半（主に中小企業）を代表するギリシャ専門職・職人・商人総同盟（GSEVEE）は、改革策に批判的だった。使用者側で意見が分かれた原因は、Ghellab and Papadakis⁴¹（2011:88）が指摘するように、「大規模な輸出主導企業が財政緊縮策から利益を得ると見られる一方で、中小企業は、直接税や間接税の増税、消費の減退、短期金融市場での資金枯渇などにより損害を被る可能性が高い」ことにあったようである。他方、労働組合側では、改革策に対して直ちに反対の声を上げたが、これはまさに予想どおりの動きだった。2010年から2011年までの期間にゼネストが14回行われたほか、多数のストライキやその他の形の直接行動が、産業部門、職種、企業の各レベルで行われた⁴²。

社会的対話手続きがとられることがなかったため、ギリシャ労働組合側が「法的手段の活用（legal mobilization）」⁴³の拳に出る事例が増えていった。とりわけ、賃金および年金の削減を定めたい2010年の所得政策を策定した政府決定を不服として、国家評議会に対して不服申立書が提出された。申立ての理由は、当該決定を余儀なくさせた借款協定は、議会の5分の3の特定多数決をもって批准される必要があったことである⁴⁴。不服申立ては国家評議会によって却下された。却下の理由として、公益優先の原則により借款協定の締結が必要とされたこと、比例の原則と必要性の原則⁴⁵が十分に順守されていること、借款協定はギリシャ憲法の第28条にいう国際協定に該当しないため、議会在5分の3の賛成（特定多数決）をもって法律第3845/2010号を採択する必要がなかったことが示された⁴⁶。

⁴⁰ ILO、ギリシャに対するハイレベルミッションに関する報告書（国際労働事務所、2011年）、27頁。

⁴¹ Mr Youcef GHELLAB, Senior ILO Social Dialogue and Employment Relations Specialist、および Mr Konstantinos PAPADAKIS, ILO Research and Policy Development Specialist（訳者注）。

⁴² Koukiadaki および Kretsos 著前掲書を参照のこと。

⁴³ T. Colling 著「組合にとっての権利の場とは？労働組合法定個別雇用権の施行」（2006年）35 ILJ 140。「法的手段の活用（legal mobilization）」とは権利主張や訴訟といった方法で法を動員することで、「法動員」とも言う（訳者注）。

⁴⁴ 批准の欠如は、借款協定の実質的部分の一層大幅な制約と関連している。同協定では、同協定で生じる私法問題に関連した紛争の場合英国の法律が適用される旨が規定されている。加えて、同協定に関連した国際問題および憲法上の問題の処理に対し CJEU（欧州司法裁判所）が単独管轄権を有している。借款協定の分析については、E. Marias 著「EU機関およびEU法に基づくギリシャとユーロ圏加盟国間の借款協定」（ギリシャ語）（2010年）58 *Nomiko Vima* 2204、2010頁を参照のこと。

⁴⁵ 比例原則は従来「雀を打つのに大砲を使うなかれ」という言葉に代表されるような過剰侵害を戒める行政法上の原則を由来とし、国家行為による基本権侵害の有無を判断する基準として用いられる。「必要性の原則」は、当該の国家行為が、規制目的の達成のために必要不可欠か否かを審査し、制限の程度が明らかに少ない他の手段を選択できなかった場合にのみ当該措置が必要と認められる（訳者注）。

⁴⁶ 国家評議会、668/2012。ラトビア憲法裁判所の決定とギリシャ評議会の決定とを対比のこと。ラトビア憲法裁判所は、退職者について年金を70%削減し、その他の年金受給者について10%削減する旨の政府の決定は、社会保障に対する個人の権利および法の原則を犯していると裁定した。年金の削減は、IMFおよびEU主導の75億ユーロの借款協定条件に基づき、ラトビア政府の緊縮政策プログラムの極めて

第一回借款協定を後ろ盾に広範な法改革が採択されたにもかかわらず、ギリシャ国家財政の悪化、全ギリシャ社会主義運動党（PASOK）主導の政府の政治的勢いの衰退、他のユーロ圏諸国における危機の深刻化、などの諸要因により、改革プログラムは更に変更されるに至った。トロイカにより改革プログラム実施状況の評価が4回（2010年9月、2010年11月、2011年3月、2011年6月）行われた後、覚書が改定され、最新版がギリシャ政府により公表された。その後、2011年7月1日に、議会が「中期財政戦略枠組み実施のための緊急策」に関する法律第3986/2011号を採択することにより、同プログラムの最も重要な改定が行われた。この中期財政戦略により、改正された実施計画と2012年～2015年という新たな計画期間を盛り込んだ新しい財政緊縮策が導入された。次の第3節では、第一回借款協定に付随した当初の覚書と改定後の覚書に基づいて導入された改革について詳述する⁴⁷。

第3節 第一回借款協定を踏まえた労働法改革

1 個別労働法：労働市場の柔軟性および若年労働者賃金の決定

上述のとおり、覚書に則って導入された労働市場改革は、個別労働法と集団的労働法の両分野に及んだ。法律第3845/2010号は、その多数の規定により、競争的環境の整備を労働市場の柔軟性と若年者雇用の増進や新たな労働形態の創造を通じて達成することを意図して、個別的労働法の基本分野における改革の方向性を明らかにした。そうした規定には、解雇手当、集団解雇、時間外労働コスト、若年労働者賃金、柔軟な雇用形態などの分野の規定が含まれる。本法律により、労働相が大統領令を介してこれらの分野を規制することが認められた。しかしながら、政府は、大統領令を利用した場合は、それに関して労働組合が国家議会に不服申立てを提起するだろうという懸念があったため、一連の法律を介した改革を導入するに至った⁴⁸。

第一段階の改革として、かつ、雇用保護法制（EPL）を改革するという目標の達成の一環として、「新たな社会保障制度および関連規定」に関する法律第3863/2010号⁴⁹により、個別解雇と集団解雇が容易化された。解雇分野の改正は、大企業を代表する団体が長きにわたり訴えてきたギリシャの雇用保護法制の規制撤廃の要求と一致していた⁵⁰。西欧諸国の個別解雇の法規制とは異なり、ギリシャ労働法の下では、雇用終了は、使用者がその行為を正当化する必要なしに、すなわち正当な理由を引き合いに出すことなしに

重要な部分を形成していると言われてきた。S. Dahan 著「ラトビアの EU/IMF 財政安定化プロセスおよび労働法と社会政策の意味」（2012年）41 *Industrial Law Journal*, 305 頁のラトビアのケース分析を参照のこと。

⁴⁷ 本書では公的部門および社会保障法において行われた広範な変更について検討していない。この分析については、Koukiadaki および Kretsos 著前掲書を参照のこと。

⁴⁸ Y. Ghellab および K. Papadakis 著前掲書 87 頁。

⁴⁹ FEK 115 A/15-7-2010。

⁵⁰ N. K. Gavalas 著「雇用関係に対する新対策：公表された大統領令の第一回評価」（ギリシャ語）（2010年）7 *Epitheorisi Ergatikou Dikaiou* 793、795 頁。

認められてきた⁵¹。その代わりに、使用者は書面による解雇通知または適正な予告といった条件に従わなければならないが、適正な予告期間が順守されない場合の補償は倍額となる。法律第 3863/2010 号第 75 条 (2) により、現在では予告期間が短縮されており、解雇補償も大幅（最高で 50%）に削減されている。加えて、補償は 2 カ月ごとの 2 回の分割払いで支払うことができる⁵²。これらの改革は、正当化する必要なしに解雇を行う自由と、極めて低い補償額で解雇する機会を使用者に与えることで、競争力を促すとして正当化されたが、同改革は組織の生産性やイノベーションの増加に焦点を当てた長期戦略を推進するというよりは、単に解雇によるコスト削減という短期的な解決策の採用を促すだけに終わるおそれがある⁵³。

集団解雇規制の適用される範囲に関して導入された変更も同様の理由による。すなわち労働コストの削減である。法律第 3863/2010 号第 74 条 (1) により、現在の集団解雇の規制の影響は 20 人～150 人の従業員を持つ企業においては 1 カ月間に少なくとも 6 人または従業員の 5% に影響を及ぼす場合に、150 人以上の従業員を持つ企業においては 1 カ月間に少なくとも 30 人に影響を及ぼす場合に発生する⁵⁴。こうした基準より下の場合には知る権利や協議する権利が従業員に与えられないため、基準を引き上げることにより法律が経営者側の決定に影響を及ぼす可能性の幅がその分狭められることになる。また、こうした変更を補足するため、「プログラム実施のための財政・課税措置」に関する法律第 3899/2010 号第 17 条 (5)⁵⁵が、無期雇用契約の試用期間を 2 カ月から 12 カ月に拡大し、ギリシャの労働市場に 1 年間の有期雇用契約という、新たな形態を導入した⁵⁶。

経営者の権限は柔軟な雇用形態に対する規制の改正によっても強化された。法律第 3899/2010 号は、2010 年に PASOK が復活した際に同政権により採択された最初の法対策の一つであった「雇用の安全保護」に関する法律第 3846/2010 号を事実上失効させることにより、さらなる柔軟性を導入した⁵⁷。法律第 3846/2010 号は、広範な雇用形態（在宅勤務、パートタイム労働、派遣労働、短期労働、休職を含む）を制度化すると同時に、一定の保護も行っていった。対照的に、法律第 3899/2010 号は、法律 3846/2010 号で定める使用者による一方的な決定に基づく 6 カ月の短期労働期間を 9 カ月に延長した。パー

⁵¹ 民法第 281 条（権利の侵害）は、解雇に関する裁判所の判断の基準となっている。

⁵² 第 75 条 (3)。

⁵³ 労働法と生産性の関連性については、S. Deakin および P. Sarkar 著「労働法体系の長期的な経済的影響の評価：新時系列データの理論的再評価と分析」（2008 年）*Industrial Relations Journal* 39 号 453 頁を参照のこと。

⁵⁴ 改革前の集団解雇とは、20 人～200 人の従業員を持つ企業において少なくとも 1 カ月間に 6 人、労働力の 2～3% に影響を及ぼすが、200 人以上の従業員を持つ企業において 1 カ月間に 30 人未満に影響を及ぼすものだった。

⁵⁵ FEK 212 A/17-12-2010。

⁵⁶ ギリシャ政府によれば、12 カ月の試用期間の導入は、「特に、現行の経済危機とギリシャ企業活動の不安定性を考慮すれば」妥当だった（欧州社会権委員会への GENOP-DEI および ADEDY による団体不服申立てに対する政府の回答（ケース文書第 5 号））。

⁵⁷ FEK 66 A/11.5.2010。

トタイム労働者が時間外労働を行った場合は10%増額した賃金を支払わなければならないという、法律第3846/2010号の規定も廃止された。その結果として、個別雇用契約で同意した労働時間（1週間に40時間まで）を超過して労働するパートタイム労働者は現在、所定の時給しか受け取ることができない⁵⁸。

柔軟な雇用形態の範囲を拡大するという方針は、新たな期間（2012年～2015年）での改正財政戦略の要点を示している法律第3985/2011号に付随する中期財政戦略枠組みの実施のための緊急策に関する法律第3986/2011号の場合でも明らかだった。第一に、有期労働の規制に関して改正が行われた。継続的有期雇用契約の期間は2年から3年に延長され、3回の連続更新の可能性が導入されたほか、継続的有期雇用契約の利用のための客観的理由の範囲が拡大された。第二に、使用者と組合の間の企業レベルでの労働時間調整に関する協定の締結範囲が拡大された。また、法律第3986/2011号第42条（6）により、労働時間協定に関する交渉を行う権利が「労働者集団（association of persons）」に与えられた⁵⁹。加えて、法律第3986/2011号は、労働時間の計算に係る期間を4カ月から6カ月に延長し、時間外労働に対する金銭の支払いに代わり代休を与えるなど、新たな労働時間協定決定の可能性を定めた⁶⁰。

若年者雇用の促進を目的として、15歳～24歳の若年層の最低賃金水準に関する大幅な変更も導入された。法律第3845/2010号には、若年労働者と従前は対象となっていた長期間失業者を全国労働協約範囲から除外し、かつ最低賃金と労働条件に関して一般的拘束力のある規定から除外するための法的根拠となる規定が盛り込まれた。続いて、法律第3845/2010号第2条（6）で、ギリシャ雇用局（Manpower Agency of Greece）に登録されている24歳以下の失業者について、1年以下の期間の労働経験を得るための雇用契約での報酬は、最低賃金（時間給/日当）の80%相当額とすることが定められた。さらに、法律第3863/2010号により、15歳～18歳の若年労働者は、試用期間を延長した「見習い」契約に基づいて雇用されることができ、関連する全国労働協約で定められた最低賃金の70%を受け取ることができるようになった⁶¹。また、法律第3863/2010号第74条（8）は、25歳までの新入社員の報酬は、最低賃金額（時間給/日給）の84%相当額とすることが定められた。しかし、すでに類似の条件がインフォーマルに適用されていたため、こうした取り決めに対してさほど新たな対応がとられていない旨の証拠も示さ

⁵⁸ 新たな法律第3899/2010号第17条(2)では、最低賃金で働く、一日当たりの労働時間が4時間未満のパートタイム労働者については法律第2874/2000号第7条で定めた7.5%の増額も廃止した。

⁵⁹ 「労働者集団」は、20人未満の労働者を持つ企業では労働者の15%、20人以上の労働者を持つ企業では労働力の25%によって、形成することができる。

⁶⁰ 法律第3986/2011号第42条。

⁶¹ 見習い契約に基づき、労働者は許容労働時間、進行予定を考慮した就労日の開始と終了、義務的休憩時間、義務的年次有給休暇、就学のための休暇、勉学、病気休暇に関する労働法の保護規定から除外されている（法律第3863/2010号第74条(8)および(9)）。

れている⁶²。

2 集団的労働法：団体交渉、調停、仲裁

個別労働法に対して行われた変更に加え、覚書におけるギリシャ政府の構造改革公約の一部には、周知のとおり、仲裁における不均衡性（訳注：仲裁申立権を組合にのみ認めて使用者には認めないこと）を規定した法律第 1876/1990 号や、産業部門レベル協約の交渉不参加企業への自動適用を規定した法律⁶³の変更も含む特に産業部門レベルでの賃金交渉分野の法変革が盛り込まれた⁶⁴。この分野での改革が必要であることは、過去 10 年間のギリシャの賃金水準が同国の競争力と生産性レベルを反映していなかったというトロイカの見解に基づいていた。賃金の適正化を実現するために、仲裁裁定の妥当性に関して、覚書実施の最初の数カ月間ギリシャ政府による介入が行われた。「財政管理および責任」に関する法律第 3871/2010 号第 51 条⁶⁵は、調停仲裁機関（OMED）により発出された仲裁裁定のうち 2010 年と 2011 年上半期に係る賃金増額を決定した部分は、法的効力も持たない旨を規定した⁶⁶。また、法律第 3845/2010 号に定める、所得政策の一環としての 3 年間の賃金凍結の影響は、全国レベルの労働協約交渉に適用される諸法律へと波及した。その結果、今やそれらの法律は、当該 3 年間のうちの最初の 18 カ月について賃金増額を認めるべきではない旨を定めている上、次の 18 カ月についてもユーロ圏の平均インフレ率に基づく「象徴的な」増額しか認めていない。

さらに重要なこととして、団体交渉制度の徹底的な再編成による賃金交渉への法的介入の拡大が、改革の第一目標であることがプログラムの開始時からすでに確認されていた。他の大陸法における労働法体系と同様に、伝統的にギリシャの団体交渉制度は従来さまざまなレベルの規制メカニズムを基盤としてきており、全国一般労働協約では最低賃金を定め、職業レベル（全国および地方）、産業部門レベル、企業レベルの協定では追加報酬について定めている。異なる労働協約間で矛盾が生じた場合には、「有利原則」（*Günstigkeitsprinzip* または *principe de faveur*）に従って、労働者により有利な規定の実施の原則が適用された⁶⁷。これに関連して、トロイカの勧告に沿って、ギリシャ政府により本原則に対する変更が提示された。ギリシャ政府の最優先事項は、「生産性を向上し、生産性に見合った賃金を実現すること」であった。ギリシャはこれを実現するうえで 2 つの選択肢を迫られた。すなわち、法律により民間部門の給与を削減するか、より

⁶² ILO、前掲書 60 頁。

⁶³ 法律 1876/1990 のもとで、労働大臣は協約委員会の同意を条件に当該分野全体に労働協約の拘束力を持たせることができる。拡張適用は、労働組合および使用者側からの要請によっても行うことができる。基になる労働協約が 51%以上の被用者をカバーしていれば一般的拘束力を宣言できる。

⁶⁴ 財務省、経済政策および財政政策に関する改正覚書。11 月 22 日（財務省、2010 年）。

⁶⁵ FEK 152 A/1-7-2010。

⁶⁶ 加えて、2011 年 7 月 1 日～2012 年 12 月 31 日の期間の裁定では、賃金の増額を一般全国労働協約に定める額に制限すべき旨が規定された。すなわち、平均ユーロ圏インフレ率に等しい増加率である。

⁶⁷ 法律第 1876/1990 号第 7 条および民法第 680 条。

柔軟な交渉制度を創出するかである。後者が選択されたが、このことはILOによれば「団体交渉に対する信頼」を示していた⁶⁸。

賃金決定のレベルを個別企業のレベルに移行させるという目標については、法律第3845/2010号第2条(7)が、職業レベルおよび企業レベルの協定条件は、部門レベルの協定条件ひいては全国一般労働協約条件よりも不利になる(下方へと向かわせる)可能性がある旨を定め、同様に、部門レベルの協定条件は、全国労働協約条件よりも不利になる可能性がある旨を明記した。しかし、労使の反応に従い、全国一般労働協約で設定された最低限の権利は守ることが合意された。すなわち、いわゆる「企業レベルの特殊労働協約」(special firm-level collective agreements)の導入を介して賃金レベルの削減を行う必要があるというものである⁶⁹。法律第3899/2010号第13条に従い、企業レベルの労働協約下での報酬および労働条件は、全国一般労働協約で定めた水準を保つ限り、関連の部門レベルの労働協約の報酬や労働条件から逸脱することが認められた。このような「企業レベルの特別労働協約」は、50人未満の従業員を雇用する使用者と関連の企業レベルの労働組合により署名することができるか、またはこのような組合がない場合は関連の部門レベルの労働組合もしくは連盟により署名することができた。協約締結の結果として、使用者が賃金削減と会社の存続可能性との関連性を立証すべき要件や余剰人員の解雇禁止事項がなくなった点は重要である。加えて、この形態の企業レベルの労働協約は、労使間の広範な実体的および手続的事項を規律する目的に使用することができ、かつその際は、労働監督局労使関係規制室(Council of Social Control of the Labour Inspectorate)は、当該事項に関する拘束力のない助言的意見を示すことができるのみであることが規定された。

雇用保護法制におけるその他の変更を考えると、この企業レベルの特殊労働協約が解雇を回避する手段として利用されることが予想された⁷⁰。当然、企業レベルでの従業員側の交渉力不足により、労働条件の低下リスクは増した⁷¹。しかし、この法律が実際にこの種の協約を推進している兆候は見られず、2011年夏までに所轄官庁に登録されたのは14件のみであった⁷²。代わって、個別レベルでの従業員との契約の結果、賃金削減および雇

⁶⁸ ILO、前掲書 26 頁。しかし、その後、こうした団体交渉の優先さえもギリシャ政府が第二回借款協定の締結条件を交渉した際に廃止された。下記を参照のこと。

⁶⁹ 労働協約の延長禁止も検討されたが、使用者団体と労働組合との協議の結果、最終的に導入しないという結論に達した(A. Kazakos 著「個別契約の“チャリティ”」(ギリシャ語) Kyriakatiki Eleutherotypia、2010年12月12日。<http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=232458> (アクセス日 2013年5月30日))。しかし、このような禁止はのちに暫定的に導入された。下記の分析を参照のこと。

⁷⁰ GSEE 指針では、法律には協約適用中の解雇の禁止に関する規定はないものの、労働組合は使用者に対し、協約適用期間中の全業務の維持を確保とするよう要請すべき点が強調された(GSEE、*Guidance on Collective Bargaining and Collective Labour Agreements: 10 Critical Issues*(ギリシャ語)(GSEE、2011年))。

⁷¹ G. Katrougalos 著 *The Sub-Constitution on the Memorandum and the Other Way* (ギリシャ語)、<http://www.constitutionalism.gr/html/ent/967/ent.1967.asp> (アクセス日 2013年5月30日)。

⁷² 欧州社会権委員会への GENOP-DEI および ADEDY による団体不服申立て第 65/2011 号に対する政府の回答(ケース文書第 5 号)。

用条件のその他の変更が行われることが非常に多く、使用者が従業員の代表と合意に達することができない場合には個別交渉が行われるため、労働者に対する賃金支払いに係る不安リスクが増し、実際に団体交渉の権利が制限される結果になるだろうという Kazakos の予測を裏付けるものとなっている⁷³。

企業レベルの特殊労働協約が受け入れられないことを、ギリシャの企業レベルのごく一部の労働組合の問題としたトロイカは、労働法をさらに改正するよう強く圧力をかけ続けた⁷⁴。その後、2011年6月～7月に行われたプログラムの第四回評価では、政府は、企業レベルの賃金のさらなる柔軟性を支援するためにその改正が必要と判明し次第、法律第3899/2010号を改正すべきである旨が定められた。これに続いて、「年金、統一賃金と等級、余剰人員の解雇に関する規制および2012年～2015年中期財政戦略枠組みを実施するためのその他の規定」に関する法律第4024/2011号第37条(1)が、法律第1876/1990号第3条(5)に取って代わり、(50人未満の従業員を雇用している企業を含む)全企業に企業レベルの労働協約を締結する法的資格を付与した。ただし、これは従業員の5分の3が「労働者集団(association of persons)」を形成する場合が対象である。加えて、法律第1876/1990号第3条(5)が、(中期財政戦略枠組みの適用期間中、すなわち2015年までの間)部門レベルと企業レベルの労働協約の同時実施の場合における「より有利な規定」(Günstigkeitsprinzip)の適用を一時停止した。最後に、法律第4024/2011号第37条(6)が、同期間中、部門レベルと職業レベルの労働協約の延長を一時停止した。協約延長の禁止に関連して、部門レベルで締結された協約よりも企業レベルで締結された協約が重視されていることは、団体交渉制度の大幅な規制撤廃傾向を意味するものとして、労働者にとってだけでなく、部門レベルの労働協約の署名組織のメンバーである使用者にとっても否定的な要素を持ち、今日、その力を殺がれる現実に直面している⁷⁵。企業レベルの協約の締結に向けた交渉での「労働者集団」の代表性は、とりわけギリシャ企業の大半を構成している中小企業との関連において問題がある。この点はILOハイレベルミッション報告書(ILO High Level Mission Report)で強調されている。当該報告書には次のように記載されている。

「ILOハイレベルミッションは、労働者集団とは、労働組合ではない存在であり、また、その団体としての独立性の確立に必要ないかなる保証によっても規制されない存在でもあると理解している。ILOハイレベルミッションは、そうした集団を一方当事者とする『労働協約』締結が、団体交渉およびあらゆるレベルの組合員の懸念に対応する上

⁷³ Kazakos 著前掲書。

⁷⁴ 欧州委員会、*The Economic Adjustment Programme for Greece, Fourth Review - Spring 2011*、オケージョナル・ペーパー第32号(欧州委員会、2011年)39-40頁。

⁷⁵ ギリシャ政府の立場は、「いかなる場合も企業レベルの労働者の法的代表者のみが企業レベルの労働協約を締結する権利を有しているため、労働協約の拘束力の順位システムにおける上述の改正は団体交渉の自由を侵害しない」というものである。(欧州社会権委員会へのGENOP-DEIおよびADEDYによる団体不服申立てに対する政府の回答(ケース文書第5号)(前掲書9頁)。

での労働組合の活動能力に有害な影響を及ぼすほか、既存の使用者団体にも悪影響を及ぼし、さらには、将来国内で社会的対話が行われる可能性がある企業レベルにも悪影響を及ぼし、さらには、将来国内で社会的対話が行われる可能性がある企業レベルにも悪影響を及ぼすことを深く懸念している⁷⁶」。

集団的労働法の変更は、団体交渉問題に限定されず、その範囲は調停と仲裁による紛争裁定にまで拡大した。こうした改革の目的は、トロイカにより指摘された「不均衡性」の問題に対処することだった。「不均衡性」の問題は、労働組合が調停提案を受け入れた一方、使用者がその提案を拒絶した場合に、労働組合のみが仲裁に訴えることができるという、労働組合側の一方的な権利に関連していた⁷⁷。使用者に仲裁申立権を認めないというこの法制は、労使の交渉力の不均衡を是正して、団体交渉の効果的機能を保証する手段として導入されたものだった⁷⁸。この背景の下で、法律第 3863/2010 号が、調停および仲裁手続きの改革の骨格を規定した⁷⁹。これを受けて、法律第 3899/2010 号が、法律第 1876/1990 号の関連規定を改正し、調停仲裁機関（OMED）の役割を再定義した。こうした改正の結果として、今や仲裁付託は、当事者の合意によるほか、次の条件の下でどちらの当事者も一方的に行うことができる⁸⁰。すなわち、いずれの当事者も、他方当事者が調停を拒絶した場合には仲裁に訴えることができる。また、いずれの当事者も、調停者が裁定を下した直後に仲裁に訴えることができる。後者の規定により、旧法では労働者のみに利用可能だった手段が両当事者に利用可能になった。加えて、ストライキの行使権はいずれかの当事者が仲裁に訴えた日から起算して 10 日間停止されることとなった。また、仲裁者が労働協約のいずれの側面も規制することができた旧制度に対して、今や仲裁は基本賃金（basic wage）および／（または）基本給（basic salary）の決定に限定された。したがって、労働時間、休暇調整、休業補償などのその他の雇用条件は、もはや仲裁裁定に基づいて規制することができない。

第 4 節 危機の悪化および第二回借款協定

ギリシャ国家財政のさらなる悪化に伴い、2011 年 6 月のユーロ圏会議は第二回借款協定に係る協定に原則合意した。第二回借款協定を実施する必要性と第六回目の分割払い

⁷⁶ ILO、前掲書 59 頁。

⁷⁷ 法律第 1876/1990 号第 16 条。

⁷⁸ A. Kazakos 著 *The Arbitration of Collective Interest Differences According to Act 1876/1990* (ギリシャ語) (アテネ: Sakkoulas, 1998 年)。判例法によれば、労働組合の一方的権利は、ギリシャ憲法および関連の ILO 協定の規定と一致している。ただし、紛争の和解に向けてあらゆる取組みを行った後でのみ調停に訴える場合とする (最高裁の判決 25/2004、DEN 2004、1399。国家評議会 (Council of State) 3204/1998 DEN 1999、13。国家評議会 4555/1996 DEN 1997、441)。

⁷⁹ 第 73 条および第 74 条。

⁸⁰ 第 16 条。

を確実にする必要性を背景に、第五回レビュー⁸¹では労働市場状況に関して欧州委員会が以下のように述べている。

「労働市場の活性化を目的とした最近の変革にもかかわらず、賃金交渉制度に深刻な欠陥が残存している。ギリシャ政府は、企業の競争力と経済全体に影響を及ぼす労働市場パラメーターを調査するため、労使との議論を推進する。目標は、経済のマクロ経済的課題に取り組む政労使間の協定の締結およびギリシャの競争力強化、成長、雇用に対する支援である。その際は、賃金、最低賃金、全国労働協約などを含む労働コストに、および社会保険料を含む非賃金労働コストに、影響を及ぼす全パラメーターを、議論の俎上に載せる必要がある」⁸²。

2012年初頭のトロイカのギリシャ政府に対する改革実施状況の確認、民間部門関与計画（PSI）の実施プロセスおよび第二回借款協定締結の実施プロセスが予想される中、ギリシャ政府は2012年1月、第五回レビューで指摘された一連の問題に関して使用者団体および労働組合と議論を行った。現行の全国労働協約で規定された賃金増額の凍結、特に非熟練労働者の最低賃金の減額、追加の1カ月分または2カ月分の賞与の支払いの廃止、労働協約の「余後効（規範的部分の協約条項が協約失効後も、それに替わる新しい協約に代替されるまでは引き続き効力を有する）」期間の廃止に関して、その際、トロイカにより相当な圧力がかけられた。また、ギリシャ経済の競争力強化の前提条件として、同様の問題に直面しているEU加盟国（例えば、ポルトガルでは最低賃金がギリシャよりも低いレベルで設定されている）で定められたレベルまで最低賃金を引き下げることにもトロイカにより検討され⁸³、こうした主張が、ギリシャ政府に送られた書簡の中で展開された。同書簡は、政府にこれらの諸問題に関する労使間の議論の開始を促すよう要請した。賃金コストの削減に関するトロイカの姿勢は、第一回借款協定締結時の姿勢とは著しく異なっていた。2010年のEC報告書には、賃金削減という方法は解決策の候補の1つに上がっていたものの、経済に損害を与えるだけで、競争力向上に及ぼす効果は僅かではないという理由から却下された旨が記載されている⁸⁴。

⁸¹ トロイカ（欧州委・IMF・ECB）は、ギリシャ支援のために実施した2010年5月の第一回融資以来、四半期毎にそのレビュー（評価）を行っており、その5回目の評価が2011年12月に実施された（訳者注）。

⁸² 欧州委員会、*The Economic Adjustment Programme for Greece, Fifth Review – October 2011*、オケージョナル・ペーパー第87/2011号（欧州委員会、2011年）。

⁸³ Poul Thomsen（IMF）は、インタビューで次のように述べた。「（ギリシャの）最低賃金はギリシャに類似した他国の最低賃金よりもきわめて高額であり、おおよそ先進国の賃金レベルである。換言すれば、ギリシャ経済の生産性によって正当化される賃金よりもはるかに高額である。（「最低賃金を削減しなければならない」、*Kathimerini*、2012年2月1日）。しかし、最近のOECDデータによれば、ギリシャの単位労働コストは、2.8%削減されている（ユーロ圏諸国で最大の削減）（OECD、OECD単位労働コストと関連の指標システム、パリ、2012年6月。<http://www.oecd.org/dataoecd/23/36/50641522.pdf>、最終アクセス日2013年6月10日）。

⁸⁴ 挙げられた特定理由には、以下が含まれた。(i)民間部門の賃金削減により、おそらく、2010年～2011年の経済活動がより一層混乱する。(ii)多数の部門の寡占的特質とは、賃金削減の影響が、価格上昇により吸収されるという意味である。(iii)ギリシャの輸出構造は、サービスの輸出に集中しており、その

社会的対話の復活により積極的取り組みの機会が改善されることを理由に、ギリシャ政府は賃金削減事項に関して労使が合意に達することを支持していた。この分野の改革の実施はトロイカとの交渉の継続および第一回債務の第六回目の分割払いの前提条件であった。なお合意に達しなかった場合、政府は法的手段で変更を導入する準備をしていた。議論の際、使用者団体は全国一般労働協約で定める最低賃金の引き下げに反対したが、賃金および定期昇給の3年間の凍結および社会保険コストの減額には賛成した⁸⁵。他方ギリシャの労働総同盟（GSEE）は、賃金に関連したいかなる変更も拒絶し、財務上の損失を最小限に抑えるためにも財政上賃金と同等の別の物を対象にすることにより、議論の焦点を賃金以外のコストのみに絞るべきだと述べた。議論の結果、労使は2012年2月に合意に達した。国内の政治活動当事者およびEU機関活動当事者に送付された書簡で、労使団体は、全国一般労働協約に定める追加の1カ月分または2カ月分の賞与および最低賃金レベルの維持、労働協約の余後効の維持に関する合意について概要を説明した。しかし、GSEEは、2012年と2013年の給与増額を凍結するという使用者の提案には同意しなかった。労使団体は政府に対し、賃金以外のコストに関して強制的、法的に徴収される社会保険料の削減方法を見出すべく協議するよう要請した。

労使間で合意に達したにもかかわらず、労働市場の変革導入に関して欧州委員会とIMFが継続して圧力をかけ続け、最終的には第二次覚書に対策の実施義務を導入させる結果となった。これを受けて、第二次支援枠組みに付随する覚書（特別経済政策条件に関する覚書）のステートメントで財務省は以下のように述べている。

「雇用と競争力の向上を目的とした社会的対話の結果が期待外れに終わったことを踏まえて、政府は失業に対処しコスト競争力を回復するための早急な労働コスト調整を推進し、最近の労働市場改革の効果を確実とし、旧国有企業の労働条件を民間部門の他企業の労働条件と整合させ、かつ労働時間調整をより柔軟にするための対策を講じる所存である」⁸⁶

需要は価格弾力的でない。(iv)民間部門の賃金削減は、社会全体の不均等な所得分布の一因である（ヨーロッパ経済、*The Economic Adjustment Programme for Greece, October 2011*、オケージョナル・ペーパー第61/2010号、2010年6月（ブリュッセル、2010年）、21頁）。

⁸⁵ ギリシャ全国商業連合会（National Federation of Greek Commerce）は、民間部門の3年間の賃金凍結の導入に関連した社会保険コストの10%削減および企業レベルの労働協約の実施により、賃金をさらに削減する必要がなくなり、13回目と14回目の給与の支払いが廃止される旨を示した（「ESEEは、賃金の3年間凍結および社会保険コストの削減を提示している」（ギリシャ語）、*To Vima*、2012年1月11日、<http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=438275>、アクセス日2013年7月10日）。アテネ商工会議所は、経済特別区（SEZ）の創出を提示したほか、投資家にとってより望ましい課税状況、簡便なライセンスプロセス、裁判管轄権の縮減などを提示した。ドイツとフランスの提案に従い、欧州委員会により、SEZの創出が前向きに検討されてきた（D. Manifava 著「出現しうる経済特別区」、2011年12月1日、*Kathimerini*、http://www.ekathimerini.com/4dcgi/_w_articles_wsite2_1_02/12/2011_417284、アクセス日2013年7月10日）。しかし、ギリシャ使用者団体は、当該提案に基づきSEZに設置される企業は多数の労働基準から逸脱する（derogate）権利を有するだろうという懸念を表明した（M. Vasileiou 著「使用者は3年間の賃金凍結を求めている」（ギリシャ語）*Ta Nea*、2012年1月10日、<http://www.taeanews.gr/ellada/article/?aid=4686283>、アクセス日2013年7月10日）。

⁸⁶ 財務省、特別経済政策に関する覚書（財務省、2010年）25頁。

GSEE と使用者団体の間で締結された労働協約にしかるべき考慮が払われていないという事実は、全国レベルおよび部門レベルでの社会的対話が、多数の国々で危機に対応する重要な役割を果たしていることを明らかにした（2009年9月にピッツバーグで開催されたG20サミット向けに準備された）ILOの調査結果と対照的である⁸⁷。より一般的にも、多くの研究によって、危機時の社会的対話には建設的な影響力があることが明らかにされている⁸⁸。しかし、ギリシャにおいては、労使側からの影響がないことが、改革が政府側からの一方的な性格のものになったことの説明になっているだけではなく、効果的な政策設計に必要な情報が政策立案者に与えられないことや、社会的弱者集団への悪影響を軽減することにより改革政策のバランスを維持するという機会がほぼ間違いなく奪われることにつながったと考えられる⁸⁹。

第5節 第二回借款協定を踏まえた労働法改革

2012年の特別経済政策条件に関する覚書は、雇用促進と競争力の強化を目的とした社会的対話の結果が「期待外れに終わった」ことを踏まえて、「政府は、失業に対処してコスト競争力を回復するために早急な労働コスト調整を推進し、最近の労働市場改革の効果を確実なものにし、旧国有企業の労働条件を民間企業の労働条件と一致させ、かつ労働時間をより柔軟なものにするため、必要な諸措置を講じる所存である」と述べている。これを受けて、法律第4046/2012号⁹⁰が、第二回債務の支払いに関してギリシャ政府がなした多数の公約に基づいて、広範囲に及ぶ構造改革の採択と実施の推進を図る法律として制定された⁹¹。第一に、2012年2月28日付閣僚会議令第6号第5条は、どの企業に存在するかを問わず、全ての伝統的タイプの雇用契約に含まれる、制限年齢または定年まで契約更新なしに勤めることのできる権利である「在職期間保障（tenure）」の規定が一律に失効する旨を定めた。その結果、全ての有期契約（制限年齢または定年への到達により終了する契約と定義される）は、自動的に無期契約に転換され、標準の解雇手続きの適用、換言すれば（民法第281条に基づいて）今なお存続する権利濫用法（私法）

⁸⁷ L. Rychly 著 *Social Dialogue in Times of Crisis: Finding Better Solutions*、労使・雇用関係局（DIALOGUE）、作業文書第1号（ILO、2009年）を参照のこと。

⁸⁸ J. Freyssinet 著 *Tripartite Response to the Economic Crisis in the Principal Western European Countries*、労使・雇用関係局（DIALOGUE）、作業文書第12号（ILO、2010年）。K. Papadakis 著 *Restructuring Enterprises through Social Dialogue: Socially Responsible Practices in Times of Crisis*、労使・雇用関係局（DIALOGUE）、作業文書第19号（ILO、2010年）も参照のこと。

⁸⁹ Ghellab および Papadakis 著前掲書 90 頁。

⁹⁰ FEK 28 A/14.2.2012。法律第4046/2012号には付録としてMEFP、特別経済政策条件に関する覚書、技術的覚書が包含されている。2012年2月28日付閣僚会議令第6条（FEK 38 A/28.2.2012）および労働・社会保障省による指針第4601/304号（2012年）も参照のこと。

⁹¹ 本法律が採択されるとまもなく、GSEEは、対策が違憲でありILO条約および欧州社会権に反することを踏まえて、当該対策に不服を申し立てる意向を示した（GSEE、「経済政策および財政政策に関する覚書」および「特別経済政策条件に関する覚書」の憲法ならびに国際・欧州協定および契約に対する違反に関する指針：従業員および労働組合による裁判申請を踏まえた法的分析（ギリシャ語）（GSEE、2012年））。

の適用、を受けることになった。従来は、一般に銀行や国有企業にみられるこの「在職期間保障」規定が、正当事由がないため制限年齢または定年への到達前に雇用契約を終了させることができない場合に、正当事由に加えて解雇に対する追加的な雇用保護を提供していた。この「在職期間保障」規定が労働協約に含まれていることを踏まえると、こうした権利の喪失は、ギリシャ憲法第 22 条 (1) および欧州連合基本権憲章 (第 30 条) の違反に該当する可能性がある⁹²。

第二に、より重要な点として、「経済による調整、労働協約による対応によって、企業や被用者が下限 (国際比較では非常に高い限度) の賃金に拘束されていないことを確実にする。こうした対策により、他国 (ポルトガルや中欧、南東欧) との最低賃金格差を埋めることができる」ことを踏まえて、最低賃金の根本的な調整が求められた⁹³。これに応じて、全国一般労働協約により決定された最低賃金レベルの再調整が即時導入された。つまり勤続年数、配偶者の有無、日給か月給かなどに基づき全レベルで 22% の賃金削減が行われることになった⁹⁴。若年者 (25 歳未満) に対して制限条件なく一様に適用されるさらなる 10% の削減も規定されたほか⁹⁵、徒弟の最低賃金も全国協約により定められたレベルの 68% となった⁹⁶。プログラム期間終了までの最低賃金レベルの凍結も規定された。加えて、時間的要因 (勤続年数の増加も含む) に応じた自動的昇給を法律または労働協約の条項として規定することを通じて行われてきた賃金レベルの法的介入は、失業率が 10% 未満になるまでの間効力を停止された⁹⁷。

経済的見地から見ると、賃金削減は 2010 年～2011 年の労働コストの下落を背景に行われた。ギリシャの総労働コストは 2010 年第 1 四半期～2011 年の第 3 四半期、すなわち第一回借款協定前と協定後に名目値で 14.3% 減少した⁹⁸。法的見地から見ると、現行の全国一般労働協約により定められた最低賃金レベルの法的削減は、憲法上問題がある可能性がある⁹⁹。すなわち、ギリシャ憲法第 22 条 (2) および (3) では、団体自治制度、

⁹² ギリシャ議会立法諮問委員会、欧州金融安定基金 (FESF)、ギリシャ共和国、ギリシャ中央銀行間の、ギリシャ共和国、欧州委員会、ギリシャ中央銀行間覚書に関するプランについての金融機関協定プランの法的承認案ならびに公的債務削減およびギリシャ経済の救済に係るその他の緊急規定に関する報告書 (ギリシャ議会、2012 年) 8 頁。

⁹³ 財務省、*経済政策および財政政策に関する覚書* (財務省、2012 年)、22 頁。第二回借款協定の締結前に公表された ILO 報告書 (前掲書 19 頁) には、若年者に対する最低賃金レベルに関して次のように記載されている。「ギリシャ統計局 (EL.STAT) および EUROSTAT により提供された統計情報によれば、ギリシャの法定貧困レベルは年間 6,000 ユーロ～7,000 ユーロだった。これを踏まえると、若年者は月 584 ユーロの最低限度額未満の賃金でも基本的なニーズを賄うことができると考えられる。この額は、失業給付で支払われる額にも相当した」。この金額と、若年者に係る 510.95 ユーロという最低賃金が対比され、最低賃金の水準は第二回借款協定後に設定されている。

⁹⁴ 2012 年 2 月 28 日付閣僚会議令第 6 号。最低賃金は 586 ユーロに設定されている。

⁹⁵ 2012 年 2 月 28 日付閣僚会議令第 6 号。

⁹⁶ 法律第 3863/2010、第 74 条 (9) 改正に基づく。

⁹⁷ 2012 年 2 月 28 日付閣僚会議令第 6 号第 4 条。

⁹⁸ S. P. Gavroglow 著 *The Cost of Labour in Greece Before and After the Memorandum* (ギリシャ語) (全国労働・人的資源研究所 (National Institute of Labour and Human Resources)、2012 年)。

⁹⁹ ギリシャ議会立法諮問委員会、前掲書、4～5 頁。

すなわち、労使団体が自由な交渉により一般労働条件を定める法的権限を認めている。団体自治に関して立法者の権限が制限されているため、団体交渉を雇用関係の主要な規制手段として認めるべきである¹⁰⁰。既存の判例法が、国民経済の運営に関連した公益上の理由により、賃金水準の法的決定を正当化できる旨を認めているのは確かであるが、賃金レベルの大幅すぎる削減は、比例原則に反する結果を招くおそれがある¹⁰¹。

第一回借款協定を背景に開始された団体交渉制度の根本的な再構築を継続する中で、2012年に、「(不均衡を是正し)条件を平等にする」ことにより、労働協約の再交渉を促進することを意図して、労働協約の有効期間の長さのほか、「余後効」期間すなわち「失効猶予」期間の長さに関して大幅な変更が求められた。その結果、新たな法律の下では、全ての労働協約は3年以下の期間に関してのみ締結することが可能となった¹⁰²。また、より重要なことであるが、期間が満了した労働協約の余後効期間は最長3カ月間に短縮された¹⁰³。加えて、新たな合意に達しない場合、この期間後の報酬は、新たな労働協約で定める基本賃金に取って代わられるまで、または新規のもしくは変更された個別契約に取って代わられるまで、期間が満了した労働協約で定めた基本賃金プラス特定の手当(勤続年数、子供の数、教育、危険業務従事の度合いなどに基づく)となる。しかし、こうした改正は、労働協約の継続を阻害するだけでなく、使用者と被用者との個別交渉を促進することにより、雇用関係における力関係の不均衡を是正できる範囲を制限することにもなりかねない。

「ギリシャの最低賃金の枠組みを他国と一致させると共に、全ての被用者に一様なセーフティネットを保証するというその基本機能を果たさせるようにする」¹⁰⁴ため、政府が労使団体とともに、2012年7月末までに全国一般労働協約の全面見直しに向けたスケジュールを作成するという意向も提起された。提案の核心は、全国一般労働協約で設定された賃金率を、政府が労使団体との協議のうえで制定した法定最低賃金と代替することにあつた。第1節で述べたとおり、法律第1876/1990号(および既存の法律第3239/1955号)に基づき、全国一般労働協約では、協約に署名した組織のメンバーであるなしを問わず、全ての使用者と労働者を拘束する最低雇用条件を規定した。しかし、その後2012年末に採択された法律第4093/2012号¹⁰⁵は、個別契約に基づいて雇用されている労働者

¹⁰⁰ G. Leventis 著 *Collective Autonomy and State Interventionism in Labour Law* (ギリシャ語) (Sakkoulas, 1981年) 39頁。

¹⁰¹ 国家評議会 (Council of State)、第2287/1987号、No B 1987、1096頁。

¹⁰² 2012年2月28日付閣僚会議令第6号第2条(1)。

¹⁰³ 2012年2月28日付閣僚会議令第6号第2条(3)。旧体制(法律第1876/1990号第9条)では、6カ月間を規定し、当該6カ月間新規採用の従業員に適用された。新規採用の従業員の職位に関し、労働・社会保障省の指針(第4601/304号)では、労働協約期間は、法律第1876/1990号第8条(2)の条件が満たされる場合にのみ適用されると述べられている。

¹⁰⁴ 財務省、*経済政策および財政政策に関する覚書*、上記のNo.84、22頁。

¹⁰⁵ 「2013年～2016年の中期財政戦略の批准 - 法律第4046/2012号の実施および2013年～2016年の中期財政戦略に関する緊急規制」FEK 222/A、2012年11月12日。

の法定最低賃金を決定するプロセスについて、2013年4月1日までに閣僚会議令によって導入する旨を定めている。最低賃金決定に関する指針には、ギリシャ経済の状況と展望、労働市場（失業率と雇用率）、労使団体および専門学術団体の代表との協議結果が含まれる。しかし、上記の規定にもかかわらず、法律第4093/2012号は、実際には2012年2月28日付閣僚会議令第6号第1条と実質上同じレベルで最低給与と賃金を定める方向へと進み、最低賃金の22%削減（および25歳未満の場合には32%の削減）を定めた¹⁰⁶。また、法律第4046/2012号は、同法に定める最低賃金率は、同法の公布日（2012年11月12日）から「法律第4046/2012号に付属する覚書とその後の改正で定められる経済調整期間の満了」まで、すなわち2013年～2016年まで適用される旨を規定している。全国一般労働協約は、全労働者に直接適用される賃金以外の問題を継続して規制している。しかし、協約で特定の賃金レベルが規定された場合には、その賃金レベルはその協約に係る使用者連盟のメンバーに雇用されている労働者に対してのみ有効となる。本改革は、賃金決定システムにおいて前例のない全面的な見直しである。全国一般労働協約は、被用者に最低限の労働の権利を与えると同時に、部門レベルの協約で決められる雇用条件に間接的な影響を及ぼすことにより、従来、経済上および制度上特に重要な働きをしてきた。法定最低賃金をもって団体交渉に代えることにより、賃金レベルが引き下げられるだけでなく、ギリシャの雇用関係制度における労働組合の役割がさらに縮小する可能性がある¹⁰⁷。

第一回借款協定の一環として規定された仲裁の変更に加えて、2012年の改革は、仲裁の一方的請求を排除し、両当事者が同意した場合のみ仲裁の請求を可能とすることでさらに前進した¹⁰⁸。また、仲裁は基本賃金（または給与）の決定に限定し、ボーナス、手当またはその他の給付に関するいかなる規定の導入も含めないことも定められている。請求を考慮する場合、法的考察と併せて経済および財務状況も考慮しなければならない¹⁰⁹。仲裁の一方的請求の排除は、交渉を「さらに現実に即して」行うことができるよう強制的仲裁を廃止すべき旨のSEVの主張と一致している¹¹⁰。上述の労働協約制度の変更および当事者間の協約の仲裁請求に係る前提条件の変更により、労働協約の締結および仲裁の使用に反対し、代わって個々の被用者との交渉を自由に実施できるインセンティブが

¹⁰⁶ 現在効力のある最低給与は：(a) 25歳以上の従業員について586.08ユーロ/月、25歳以上の労働者について26.18ユーロ/日、(b) 25歳未満の従業員について510.95ユーロ/月、25歳未満の労働者について22.83ユーロ/日である。上述の最低給与は、勤続手当で増額される。この手当は、2012年2月14日までに提供されたサービスのみに関係しており、人（従業員または労働者）の専門性および年齢（すなわち25歳以上か25歳未満か）によって異なる。2012年2月14日以降に提供されたサービスは、勤続手当の計算では考慮されない。この特殊規定は、ギリシャの失業率が10%以下になるまで有効とする。

¹⁰⁷ GSEE、前掲書、7～8頁。

¹⁰⁸ 2012年2月28日付閣僚会議令第6条第3条（1）。

¹⁰⁹ この理由の一つは、おそらく法律第3899/2010号の特定の曖昧性に関して懸念が表明されたためであろう（OMEDによるILOへの報告書（ILO、前掲書、51頁）を参照のこと）。

¹¹⁰ ILO、37頁。

使用者に与えられている¹¹¹。全体として、第二回借款協定に付随する法的変更は、単に賃金レベルや他の雇用条件を制限するだけでなく、「内なる通貨切下げ」政策に沿って、団体交渉と仲裁のシステムを廃止し、それに代えて個別雇用契約を推進することを目指している。

労働協約法と賃金の決定の分野におけるこうした改革に加え、第二回借款協定に関連して個別労働法の領域にさらなる変更が導入された。(法律第 3863/2010 号(第 74 条(2))および法律第 3899/2010 号(第 17 条(5a))に引き続き)法律第 4093/2012 号は、再度、予告なく解雇された場合の被用者に対する被用者補償額を削減し、さらに解雇に要する期間を短縮した。解雇手当に関して、新法では、解雇手当の最高額を給与 12 カ月分と同額に規定している(通知なしの解雇の場合)。16 年以上の勤続年数は考慮されない¹¹²。法律第 4093/2012 号は、解雇手当の金額に関する暫定的なルールも規定している。また、解雇通知に係る最長期間は、過去に規定された 6 カ月ではなく、現在は 4 カ月と定められている。

労働時間体系や時間外労働に係る賃金の支払い方法にも多数の変更が導入された。法律第 4093/2012 号第 IA 14 条では、一日の最低休息時間を縮小し、全ての労働者は、24 時間あたり少なくとも連続 11 時間の休息時間をとる権利があると定められた¹¹³。従来からギリシャ法¹¹⁴では、法律で規定された例外的ニーズ(緊急作業など)により正当化される場合に時間外労働が認められる旨が定められている。さらに、そうした時間外労働の合法性は、通知を含め、その他の複数の正式な要件順守にも依存している。法律第 4093/2012 号第 IA 14 条は、そうした従来法の規定を廃止しないまま、時間外労働を他の全てのケースで認める旨を定めた。すなわち、現在では時間外労働の理由付けを行う必要がなくなったということである。しかし、この種の時間外労働は、1 日あたり 2 時間を超えてはならず、暦年あたり 120 時間を超えてはならない。また、この種の時間外労働の合法性は、同様に、労働監督局への事前通知や時間外労働の記録など特定要件の順守を条件としている。就労日については、法律第 1892/1990 号第 41 条で、商業施設の従業員の正規労働時間を週 5 日と定めていた。法律第 4093/2012 号では、この規定を廃止して、労働協約により上述の従業員について週 6 日と規定することができる旨を定めている。

法律 4093/2012 号は、派遣雇用に関する規制を一部改正した。従来法律に基づく規制¹¹⁵によれば、企業または個人は、176.083 ユーロの最低資本を預託した場合のみ派遣

¹¹¹ GSEE、前掲書、10 頁。

¹¹² 現在は「16 年」だが、旧法では、同じ使用者に「28 年間」雇用されている労働者に最大 24 カ月分の解雇手当が支給される旨が規定されていた。

¹¹³ 旧法では 1 日あたり連続 12 時間。

¹¹⁴ 政令第 515/1970 号。

¹¹⁵ 法律第 4052/2012。

会社を設立することができた。新しい法律 4093/2012 号は、この金額はもはや要件ではない旨を規定した。また、従来の法律第 4052/2012 号は、人材派遣会社は、雇用を得る際の人材紹介および人材の評価または訓練に係る活動のみ行うことができる旨を定めていた。それに対し、法律第 4093/2012 号は、人材派遣会社は、労働者の相談および職業的オリエンテーションに係る活動も行うことができる旨を定めている。また、同法はさらに、上述の派遣会社に雇用される最低労働者数および事務所の最低面積に関する要件を削除している。最後に、従来の法律 4052/2012 号が、派遣労働者が最初の派遣終了または更新終了後に、契約の終了から更新までの 45 日間の待機期間なしで同じ間接的使用者に継続して雇用される場合、被用者と人材派遣会社との雇用契約は自動的に被用者と間接的使用者との無期限の雇用契約となる旨を定めていたのに対し¹¹⁶、新しい法律第 4093/2012 号では、この期間を 45 日から 23 日に短縮している。

第 6 節 改革への厳しい評価

上述の分析で説明したとおり、ギリシャの労働法は 2010 年初めより広範な変更が行われてきた。IMF およびユーロ圏加盟国からギリシャが受けてきた財政支援に関連してギリシャ政府が行った公約の結果として、ギリシャの労働市場の規制への大幅な介入が行われた。これらの介入には非典型雇用の一層の推進や解雇規制の緩和も含まれており、雇用保護法に影響を与える一方で、主に労働協約による伝統的な賃金制度を廃止し、部門レベルや職業レベルの協約からの広範な逸脱を許容するなど、労働協約法や団体交渉制度にも影響を及ぼしている。また、これらの改革がギリシャ労働法の機能の変革を伴っている可能性もある。第一に、トロイカの願望に反し、国家の役割は、特定の領域において団体自治を阻害するまでに拡大してきている。第二に、労働条件の改善は、(集団的労働法の改革の結果として) 現在は労働者の動員を介してのみ行うことができることを踏まえると、ギリシャの労使関係がより対決主義へと移行する可能性がある¹¹⁷。これについては、改革を公表したことで公的部門の組合と民間部門の組合が即時に反応を示し、2012 年には複数回のゼネストが行われ、全国的にストライキ、大規模なデモ、その他の抗議活動が計 26 回行われた¹¹⁸。

上述の分析で説明したとおり、改革の導入プロセスについては、第一回借款協定に関連した改革に係る政府と労使団体の間での社会的対話はなかった。第二回借款協定に先立ち主要な使用者連盟と労働組合連盟間で合意に達したにもかかわらず、トロイカとギ

¹¹⁶ 法律第 4052/2012、第 117 条は、書面による契約更新を含め、同じ間接的使用者による雇用は 36 カ月を超えてはならない、と規定している。旧体制（法律第 2956/2001、第 22 条）では、同期間は 8 カ月を最長限度とされていた。

¹¹⁷ こうした問題の分析については、I. Koukiadis 著「危機に関する法律、改革法、または雇用保護の廃止法」（2012 年）71 *Epitheorisi Ergatikou Dikaiou*、647 頁を参照のこと。

¹¹⁸ 詳細に関しては、Koukiadaki and Kretsons 著、前掲書を参照のこと。

リシャ政府がこれに留意することはなかった。このことは、労使関係に対する国家の家長主義文化の根強い伝統を裏付けている一方で、トロイカの要求によって変更が行われるギリシャの場合のように、改革が超国家的機関により行われる場合、労使は発言力を強化することができないことも浮き彫りにされた。主として ECB と EC といった特定の EU 機関は、特に労働市場におけるいわゆる「部外者」に対して、「部内者」の伝統的保護を犠牲にしていたとしても、国家財政の安定および成長と雇用創出に係る構造改革を強調する重要な役割を果たしてきた。ほとんど民主的審議を経ることなしに超国家的レベルで立案されたそうした構造調整政策が導入されたことも重要である。なぜなら、そのことは、「政策立案者の主な焦点の伝統的なマクロ経済的指標から財政危機を測定する指標への移行が、『政治主導』の危機対応アプローチ（この場合対話制度がある一定の役割を果たしている）から実体経済の金融化と労働者の個人所得に関連したトレンドである『金融市場主導』のアプローチへの事実上の移行に他ならない」ことを裏付けているためである¹¹⁹。ギリシャに対する ILO ハイレベルミッションに関する ILO 報告書は、この点についてギリシャ政府とトロイカとの協議の際に、雇用の問題はほとんど議論されなかったとしている。

いかなる形式的な社会的対話もほぼ皆無であること、および労働市場改革が主に超国家的機関によって行われた事実を踏まえて、労働組合とその他の市民社会団体は、超国家レベルで「法的手段の活用（legal mobilization）」戦略を策定してきた。労働総同盟（GSEE）は 2010 年 7 月に、ILO 専門家委員会に対し、第一回借款協定の一環として導入された対策の影響に関する不服申立書を提出した。ILO 委員会は、ギリシャにより批准された多数の ILO 条約に抵触する、支援機構の枠組み内で採択された対策の複雑性と広汎性にかんがみ、2011 年の報告書の中で、それらの対策が本条約およびギリシャにより批准されたその他の条約の適用に及ぼす影響を ILO 委員会が調査する前に、ILO 事務局の技術的支援を利用するようギリシャ政府に勧めたほか、諸問題の包括的理解を促すべくハイレベルミッションを受け入れることも勧めた¹²⁰。

ILO のハイレベルミッションは、ILO の監督機関、とりわけ独立専門家委員会や三者構成の ILO 国際労働総会基準適用委員会による要請に基づき、2011 年 9 月にギリシャ労働市場の全ての当事者が参加する大規模な会議を開催した。興味深いことに、三者構

¹¹⁹ Ghellab および Papadakis 著前掲書、83 頁。

¹²⁰ 国際労働会議、2012 年第 101 回会議、条約および勧告の適用に関する専門家委員会報告書、ギリシャ、ILO 第 98 号条約、第 100 号条約、第 102 号条約、第 111 号条約、第 156 号条約。文書の中で、GSEE は、団体交渉機構の改正は、1947 年労働監督条約（第 81 号）、1948 年結社の自由および団結権の保護に関する条約（第 87 号）、1949 年賃金の保護に関する条約（第 95 号）、1951 年同一報酬条約（第 100 号）、1952 年社会保障（最低基準）条約（第 102 号）、1958 年差別禁止（雇用および職業）条約（第 111 号）、1964 年雇用政策条約（第 122 号）、1973 年最低年齢条約（第 138 号）、1978 年労働行政条約（第 150 号）、1981 年団体交渉条約（第 154 号）、1981 年家族的責任を有する労働者条約（第 156 号）を含め、ギリシャで批准された広範な ILO 条約の順守に広く影響を及ぼすことがある旨を示していた。

成の ILO 国際労働総会基準適用委員会は、ハイレベルミッションへの付託任務の範囲を拡大して、対策案の全貌と、ギリシャが ILO 加盟の枠組み内で負う自主的な義務に対して対策案が及ぼす可能性がある影響の全貌を把握するために不可欠と考えられた IMF および EU との議論を行う任務を同ミッションに課した。2012 年に、結社の自由に関する ILO 委員会は、GSEE、公務員連盟、国营電力会社従業員総連合会、ギリシャ民間企業従業員連盟により提出され、国際労働組合連盟に支持された財政緊縮政策に関する不服申立てにも対処した¹²¹。同委員会は、自由かつ自主的な団体交渉を阻害する多数の度重なる広範な介入があることや、社会的対話の重大な不足が存在することを指摘したうえ、これらの重要な基本的権利に係る制度的枠組みを促進し強化する必要があることを強調した。同委員会は、労使団体が、トロイカとの協定の枠組み内で、結社の自由と団体交渉の権利にとって核心的な事項、したがってまた、民主主義と社会平和の基盤として欠かせない事柄、に抵触するようなさらなる変更の決定に全面的に関与していくよう期待する旨を強調した。また、同委員会は、結社の自由の原則と団体交渉の実効的認知の原則に完全に適合する労使関係を構築するための総合的な共通のビジョンを得る目的で提起される諸問題について議論する、常設的かつ集中的な社会的対話の実施も呼び掛けた。

ILO レベルでの展開のほかに、ギリシャの諸労働組合により欧州社会権委員会 (ECSR) への申立てがなされた。それに対して、ECSR は、2012 年末に、特定種類の若年労働者に適用される一般労働者の最低賃金はおろか貧困線も下回る賃金の導入（訳注：法律第 3845/2010 号と第 3863/2010 号に基づく改革）や雇用初年度中の解雇保護の欠如をはじめとする一般労働者と若年労働者との労働・社会保護上の格差は、欧州社会憲章の違反に該当するとの判断を示した¹²²。また、ECSR は、2013 年 4 月に、さらなる 5 件の事案において、国の社会保障制度の下で入手可能な給付に対する制限に関して労働組合を支持する判断を示した¹²³。それらの事案において、ECSR は、そうした制限は特定の条件の下では欧州社会憲章の違反に該当しないにしても、「財政緊縮策」として導入された制限および当該制限の実施のために適用された手続きの累積的な効果により社会保障を享受する権利が侵害される場合があると考えた。これを念頭に置き、ECSR は 2010 年 5 月からギリシャ政府により導入された公的年金制度と民間年金制度の両方を変更してい

¹²¹ ILO、結社の自由に関する委員会第 365 回報告書 (ILO、2012 年)。

¹²² *General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, 不服申立書第 65/2011 号、*General Federation of employees of the national electric power corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, 不服申立書第 66/2011 号。

¹²³ *Federation of Employed Pensioners of Greece (IKA-ETAM) v. Greece*, 不服申立書第 76/2012 号、*Panhellenic Federation of Public Service Pensioners (POPS) v. Greece*, 不服申立書第 77/2012 号、*Pensioners' Union of the Athens-Piraeus Electric Railways (I.S.A.P.) v. Greece*, 不服申立書第 78/2012 号、*Panhellenic Federation of Pensioners of the Public Electricity Corporation (POS-DEI) v. Greece*, 不服申立書第 79/2012 号、*Pensioner's Union of the Agricultural Bank of Greece (ATE) v. Greece*, 不服申立書 80/2012 号。

る特定の規制¹²⁴が、規制策および規制策の実施を目的として採択された手続きの累積的な影響により、1961年欧州社会憲章の第12条(3)(社会保障の権利)を侵害しているとの判断を示した。

他方、改革導入に関して社会的対話が行われなかったからといって、使用者団体が、公的債務危機の範囲を制限するために導入された対策に関して自らの見解を持っていないわけではなかった¹²⁵。しかし、使用者側では、諸団体の間で見解が分かれており、それを示す証拠がある。主として大企業を代表し、危機に至るまでの間、労働市場規制緩和の強力な支持者だったギリシャ企業連盟(SEV)は、労働市場における競争力の欠如はギリシャが直面している問題の根本的な原因でないとしても、重要な優先事項であるとの見解を示している¹²⁶。SEVは、この問題を扱った「10年先のギリシャ」(Greece: Ten Years Ahead)と題する国際コンサルタント会社に委託した調査の結果を最近公表した¹²⁷。調査結果は、競争力の強化、生産性の向上、外部市場開拓、投資の活性化、主に柔軟性の導入による雇用機会の拡大、公的部門での能力主義の促進、労働移動の促進などの諸方針に基づくギリシャの新たな成長モデルと戦略について述べている。

対照的に、SEV以外の使用者団体は、経済成長と発展を実現するうえで内需が重要であることから、労働者の平均所得レベルの保護の必要性を強調してきた¹²⁸。そのため、中小企業を代表する使用者連盟は、改革により消費者の購買力が低下し、その結果使用者連盟メンバーと被用者の間の「協力関係」が危険にさらされるとして、多数の改革を拒絶してきた。たとえば、中小企業連盟(GSEVEE)は、ギリシャ経済の競争力は安価な労働力によって改善されるのではなく、国家の製造基盤を再構築することで改善されると考えた。同様の見解は全国商業連盟(ESEE)によっても表明された。他方、組合側は、労働法分野の改革を拒絶する一方で、国の経済成長の新たなモデルの必要性を主張した。組合側が提唱したモデルは、技術と労働による生産の増進とそれに伴う地域開発に基づくものだった。このモデルでは労働コストの削減戦略や労働市場の規制緩和ではなく、生産革新の促進による高品質の革新的な製品やサービスの生産、高い賃金水準、閣下経済活動への監視の強化、より均一的な所得の再分配などを確保できる条件の整備に重点が置かれている¹²⁹。

一般労働協約締結に向けた交渉を検討してみると、諸労使団体が危機に対して互いに

¹²⁴ すなわち、2010年5月6日付法律第3845号、2010年5月11日付法律第3847号、2010年7月15日付法律第3863号、2010年7月21日付法律第3865号、2011年7月1日付第3896号、2011年10月27日付法律第4024号、2010年3月15日付法律第3833号、2010年5月26日付法律第3866号、2011年7月1日付法律第3986号、2011年8月22日付法律第4002号、2012年2月28日付法律第4051号、2012年11月12日付法律第4093/2012号である。

¹²⁵ これに関しては、Koukiadaki 及び Kretsos 著前掲書を参照。

¹²⁶ ILO 報告書、前掲書。

¹²⁷ McKinsey & Company, *Greece 10 Years Ahead* (McKinsey & Company, 2012年)。

¹²⁸ これに関しては、Koukiadaki 及び Kretsos 著前掲書を参照。

¹²⁹ INE/GSEE、ギリシャ労働総同盟労働研究所による年次報告書 (INE/GSEE, 2011年)。

異なったアプローチをとっていることが明らかになる。2012年半ばに新たな全国一般労働協約締結に向けた交渉が行われた。連続して開催された3件の会合の後、2013年5月14日にSEV以外の全ての労使団体によって新たな協約が締結された。賃金決定制度に関する法律の改正が行われたことから、この協約は最低賃金の規制にいかなる影響も及ぼさない労使団体により署名された最初の協約となった。同協約に署名した労使団体は、これをアクティブな制度（active institution）として維持する必要があるだけでなく、その政治的、社会的、経済的役割を回復する必要があることを認めていると述べた。これに対しSEVは、同協約にはいかなる法的根拠もなく、被用者に対して本質的な恩恵を与えるものでもないと主張した。SEVは対案として、労使に対し協約議定書に署名することを提案し、これによって制度獲得（acquis）が強化され、ひいては全国協約の新たなモデルとなると主張した。ギリシャ労働総同盟（GSEE）によると、協約の制度は新たな協約により救済されてきたが、労働組合は自由な団体交渉を廃止した法律を無効にすべく継続して取り組んでいく意向を示した。

改革は、ギリシャ経済の大赤字と巨額債務という二つの問題に対処するという目標を掲げているが、構造改革が成功しているという証拠はない。2012年INE/GSEE報告書¹³⁰は財政赤字が2011年に170億ユーロ、2012年に150億ユーロであり、そして2013年には115億ユーロになると予想している。また同報告書は、2012年の政府債務が国内総生産（GDP）の150%を下回る可能性は低いことを指摘した上で、2020年には4,090億ユーロ（GDPの200%）に達し、民間部門の債務再編後にはGDPの120%になると予想した。同報告書では、2010年～2012年の国内需要の25%の下落により、需要レベルが2000年のレベルにまで下がる旨を指摘した。2009年～2012年の4年間に、民間消費は2008年比で累積18.8%の下落を記録した。結果的には、2012年末までに、民間消費が2003年の水準にまで戻ることが予想された。2009年～2011年までの3年間のGDPの下落は、2007年比で累積16.7%になったが、当時の政策が続行されていたとした場合は、2012年12月のGDPの累積下落率は合計で22%に達していただろう。2005年～2008年までの4年間では累計約6%となった労働生産性の向上は、2008年以降の不況により減少した。さらに、2008年～2011年の4年間には合計5.6%低下している。結果として労働生産性は2011年末には2003年の水準に戻ってしまった。さらなる予測によれば、GDPに対する債務比率は2012年には163.2%に達し、2011年の約165%からは減少するものの、2013年には167.3%に上昇するとされている。AMECO Eurostatのデータによれば、2010年の失業者数は62万8,000人で、労働人口の約12.6%だったが、2011年には87万7,000人（17.7%）に増加した¹³¹。2012年については、欧州委員会は失業者が95万2,000人に達すると予測したのに対し、INE/GSEEは失業者が120万人とな

¹³⁰ INE/GSEE、ギリシャ労働総同盟労働研究所による年次報告書（INE/GSEE、2012年）。

¹³¹ データは、http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm で入手可能。

り、労働力人口の24%に達すると予測した。

2013年 INE/GSEE 報告書¹³²は、ギリシャの労働者は賃金削減と増税の結果として、2010年～2013年の期間に370億ユーロを喪失したと結論している。こうした喪失は、31.3%（1994年レベル）の国内需要減少の一因となった。労働者の購買力も同時期（2010年～2013年）に37.2%減少し、2000年の水準に戻った。社会保障支出（年金、医療費、福祉費）は、2009年のGDPの23.9%（552億ユーロ）から、2013年にはGDPの22%（403億ユーロ）と26.99%の減少となっており、これは2009年～2013年のGDPの減少と類似している。最低賃金は、目下大幅に落ち込んでおり、2012年2月の22%の減少以来、ギリシャより貧困度の低い欧州連合加盟諸国の最低賃金からさらに遠ざかってしまった。2013年6月の失業率は27.6%に達している。男性の失業率が24.9%、女性が31.9%である。15歳～24歳の若年層は58.8%という高い失業率に引き続き直面し、極めて困難な状況にある。25歳～34歳の年齢層では三分の一以上（37.4%）が失業している。加えて、世界経済フォーラムの2012年報告書によれば、ギリシャは競争力の分野で140カ国中67位から96位に転落しており、このことから過去5年間の労働市場改革による賃金コストの圧縮を目的とする旨の主張には異論を唱えることができる。2013年 INE-GSEE 報告書によれば、長期不況により、多数の中小企業が閉鎖に追い込まれ、それに伴って公式失業率は8.5%から27%（2013年5月）に急増し、2013年には29%～30%に達すると予想されている。

こうした証拠を踏まえると、賃金と社会保障費の削減により競争力格差を埋めることができるという主張には説得力がない。実際には、そうした試みの短期的な結果として、失業と倒産の急増および不況の悪化がもたらされ、さらにその結果、ギリシャのみならず現在危機に直面している他のEU加盟国の公的債務の返済がより一層困難になっている¹³³。ILOが述べているように、「ギリシャの危機は、ギリシャだけの問題ではなく、世界的な問題がギリシャで発現しているのである」¹³⁴。危機からの「脱出戦略」は、一連の財政施策群として提示されて一件落着となるものではなく、民主主義的プロセスに基づいて、社会の進歩および絶えざる生活条件と労働条件の改善を保証し続けるものであるべきである。同様に、欧州議会は、2011年に採択した決議の中で、「危機に対する欧州の対応は、欧州統合の深化、共同体方式の追求、議会間対話の強化、社会的対話の促進、福祉国家の強化（社会的包摂、雇用創出、持続可能な成長などの支援を通じた）、および欧州連合の基本目標としての社会的市場経済とその価値のさらなる構築を基盤として、諸条約および欧州連合基本権憲章に定める諸価値に基づく欧州プロジェクトに全て

¹³² INE/GSEE、ギリシャ労働総同盟労働研究所による年次報告書（INE/GSEE、2013年）。

¹³³ *Resocialising Europe in a Time of Crisis*、編者 N. Countouris および M. Freedland（ケンブリッジ大学出版局、2013年）の S. Deakin および A. Koukiadaki 著「欧州の公的債務危機および労働法の進展」。

¹³⁴ ILO 報告書、前掲書、57頁。

の EU 市民を結集させるよう、行わなければならない」ことを想起して宣言している¹³⁵。しかし、このような宣言にもかかわらず、危機に面した諸国家の監督に直接関与している諸機関、とりわけ、IMF、ECB および EC が、ギリシャに対してこの宣言と同様の取り組みを採用しているという証拠は今のところない。現時点では、財政状態の悪化を考慮すると、ギリシャには第三回財政支援プログラムが必要になるだろうという憶測が強まっている。そうしたプログラムが実行された場合、それに伴って労働法のさらなる改正や賃金の削減がなされ、労働条件ひいては生活条件の一層の悪化へとつながることは疑う余地がない。

¹³⁵ 欧州議会、財政・経済・社会危機に関する 2011 年 7 月 6 日付欧州議会解決策：講じるべき対策に関する勧告、P7_TA (2011) 0331。

第3章 イタリア

はじめに

イタリアでは、1990年代後半より、解雇規制が強すぎることで経済的停滞の原因であると言われてきた。そのため、1990年代後半以降、解雇規制の緩和は労働法政策のなかで常に中心的な論点となっており、実際に法案が提出されたこともある。しかし、解雇規制、とくに解雇が違法である場合に労働者が原職復帰を選択できるという労働者憲章法18条はイタリアの労働法規制の象徴的存在とみられてきたこともあって、解雇規制緩和の動きは、何度か政治的議論の俎上にあがってはくるものの、そのたびに労働側の強い抵抗をうけて頓挫してきた。

その潮目が変わったのが2011年のマリオ・モンティを首班とする実務家内閣の成立である。2011年には欧州経済危機によってイタリア国債に対する不安が生じ、国債の金利が上昇したため、イタリア経済も苦境におちいったが、その危機に十分に対応できなかったベルルスコーニ政権が国民からの支持を失ったため、ナポリターノ大統領が主導して実務家を中心としたモンティ内閣が組織されたのである。

モンティ政権は、歳出削減と増税による緊縮財政をすすめると同時に、経済全体の規制緩和に着手し、その一環として労働市場改革もすすめられた。労働市場改革では、有期労働法制などの非正社員に関わる規制の変更などのほか、労働者憲章法18条の改正を含む解雇規制の変更も議論の対象となり、最終的に2012年6月に成立した労働市場改革法では、救済方法の大幅な変更を含む解雇規制の改正がなされた。改正内容に対しては、労使双方からの批判も強く、現在再度の改正が議論され始めているところである。

ところで、イタリアには解雇規制について統一的な立法があるのではなく、基本となる1966年解雇制限法を上塗りするかたちで複数の法律が制定されており、重層的な規制となっている。解雇規制緩和を知るにはまず解雇法制全体を把握しなければならないが、そのためには規制の重層性を理解する必要がある。したがって、本稿では、まず解雇法制の発展を概観したのちに、2012年改正以前の解雇法制の概要を説明し、そのうえで、2012年改正以前の労働者憲章法18条改正の動きと2012年改正の経緯および内容を紹介する。

第1節 解雇法制の発展¹

1 民法典上の規定

1942年に制定された民法典は2118条²において、予告期間をおくか、または予告手

¹ 解雇法制の変遷および個々の法律の内容については、M. V. Ballestrero, *L'estinzione del rapporto in A. Vallebona*(a cura di), *I contratti di lavoro*, UTET, 2009, p. 1874 ss.; 大内伸哉「イタリアの新たな解雇法制—2012年の労働市場改革—」季刊労働法 239号(2012年)229頁を参照。

当を支払えば労使はいつでも労働契約を解約できることを定めており、解雇自由の原則を表明している³。また、同法典 2119 条⁴では、労働関係の継続を不可能とする「正当事由 (giusta causa)」があれば、予告期間なしで解約することができる⁵と定めている⁵。この正当事由に基づく解約は、予告期間を必要としない程度にまで労働の継続性を害する事由があつてはじめて可能だと解釈されている。正当事由が一時的ですら雇用の継続が困難である事情を意味することから、使用者が、実際に即時に解雇しなかった場合には、労働関係の継続は可能であり、そもそも正当事由は存在しなかったと判断されやすくなる⁶。というのも、使用者は、通常は、解雇の原因となる正当事由が存在すると認識した時点において即時に解雇をおこなうはずであると考えられるからである。

民法典に定められた解約の自由は、労働者の長期間の拘束を排除することを目的としており、当事者の対等という民法典の理念から労働者側の解約の自由だけでなく、使用者側の解約の自由も保障したものと理解されている。

2 1966 年解雇制限法の制定

このように解雇の自由を民法典が定める一方で、これを制限する立法がなかったことから、使用者による恣意的な解雇は、実務上よく見受けられた。しかし、思想や信条などを理由とした差別的な解雇まで解雇自由の範囲内であるとすると、憲法が基本的権利や自由を保障した意味を減殺させ、また、民主主義の基盤を揺るがしかねない。実際に使用者による思想・信条を理由とした解雇はおこなわれており、1950 年代初頭には共産党員の労働者が思想信条を理由に解雇されたサンティア (Santhia) 事件が社会的な関心を集めている⁷。

² 同条は 1 項において「契約当事者のいずれも……慣行によって定められたあるいは公平にもとづく期間および方法による予告を与えることによって、期間の定めのない労働契約を解約することができる」と定め、2 項において「予告がない場合、解約者は予告期間に支払われる報酬額と同額の手当を相手方に支払わなければならない」と定めている。同項は使用者側の予告手当だけでなく労働者側の予告手当支払義務も定めている点に特徴がある。

³ 期間の定めのない契約が予告によって一方的に解約できることを初めて定めた立法は、1924 年勅令 1825 号である。

⁴ 同条は、「契約当事者のいずれも、たとえ一時的であっても、労働関係の継続を不可能とする理由が認められる場合には、有期契約の場合には期間満了以前に、期間の定めのない契約の場合には予告なしに、契約を解約することができる。契約が期間の定めのないものである場合には、正当事由に基づいて解約する労働供給者には、前条 2 項に示された手当の権利が帰属する。企業家の破産あるいは企業の行政による強制清算は契約解消の正当事由とはならない」と定めている。

⁵ 期間の定めのない契約との関係では予告を不要とする即時解約 (recesso in tronco) を認める規定として機能する。

⁶ F. Carinci ed altri, *Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro*, 8a ed., UTET, 2013, p. 405. なお、民法典 2119 条は、有期労働契約にも適用されるため、通常は期間の満了まで解約できない有期労働契約であっても正当事由があれば解約が可能である。この場合の正当事由は期間の満了を待てないほどの事情を意味する。

⁷ 同事件は、フィアット社で起きた事件である。裁判による決着はならなかったが、労働組合が同事件をきっかけにゼネストを実施し、また、ソチエタ誌が、この事件に関する特集を組んで労働法学者などにこの事件の法的評価を問うアンケートを実施するなど大きな注目を集めた。

学説からは、この状況に対して、憲法の私人間適用を通じて、あるいは「憲法上の公序」という枠組みにより憲法原理を労働関係に活用することを通じて、使用者の解雇権を制限しようとする主張がみられたが、多数説とはならなかった⁸。労働法学者の多くは、解雇権制限の必要性は認めつつも、この学説は公私二分論を曖昧にさせ、また公的利益に私的利益を従属させるファシズム期の法規制を想起させるとして批判したのである。もっとも、多数派も憲法を用いた上記の学説に代わる有効な法理論は提示できてはいなかった。

一方で、労使では、1950年代から労働協約を通じて使用者の解雇に一定の制限がなされている。そのうち、とくに重要なのが1965年に締結された個別的解雇および集団的解雇に関する総連合間協定である。まず、個別解雇に関する総連合間協定によれば、35名を超える労働者を雇用する使用者によって労働者が解雇された場合、当事者は労働組合の地方組織と使用者組織間での調停手続きを利用することができ、また場合によっては仲裁手続きも利用することができる。仲裁手続きでは、公労使それぞれの代表3名から成る仲裁委員会が衡平に基づいて解雇が正当化されるかを判断する。その場合、解雇の正当性は使用者が立証すべきとされている。解雇が正当と評価されなかった場合、使用者に対して、まず、労働者を原職復帰させることが命じられる。使用者が一定期間内にそれに従わない場合（ほとんどの場合はそうだったと言われている）、使用者に対して今度は定められた範囲内で解雇手当を支払うことが命じられる。また、集団解雇に関する総連合間協定によれば、集団解雇の際には組合と協議の場をもつこととされている⁹。これらの総連合間協定のうち、個別的解雇に関する協約を基にして、1966年7月15日法律604号（以下「1966年解雇制限法」）が制定された¹⁰。

1966年解雇制限法は、現在でも解雇制限の基本法となっている立法である。同法では、解雇の際に使用者は労働者に対して書面で通知しなくてはならないことや労働者が求めた際には解雇理由を書面で明示しなくてはならないこと、解雇の有効性を争う場合には一定期間内に訴訟を提起しなければならないこと¹¹などの手続的規制に加えて、解雇に正当事由または正当理由がなければならないとの規制を導入した。そして、解雇が違法だった

⁸ 法の下での平等を定めた憲法3条や労働権を定めた憲法4条などが根拠となる条文として提示されてきた。このような学説の議論に基礎的な理論的根拠を提供するものとして、U. Natoli, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1955.

⁹ 集団的解雇については、1991年7月23日法律223号まで立法はなかった。なお、1966年解雇制限法制定以前にも、1963年1月9日法律7号が婚姻を理由とした女性労働者の解雇を禁止している。同法は、婚姻を理由とした契約の解消が横行していた当時の女性労働特有の問題に対処するために制定されたものである。そのため、同法では女性労働者のみを適用対象としており、また解雇だけでなく同時に婚姻を理由として労働契約を解消する旨の契約条項等の無効も同時に定められている。

¹⁰ もっとも、三大労組のひとつであるイタリア労働組合連盟(CISL)と使用者団体のイタリア工業連盟(Confindustria)が主導したこの協定の当初の目的は、立法を通じた解雇規制を阻止することにあつたとされる。法案作成のために結成された委員会においても、立法化に慎重な勢力が多数派になるように配置されていた。もっとも、そもそも委員会の目的自体が立法の準備作業であることなども手伝って、立法化を止めるには至らなかった。

¹¹ 裁判手続き以外には、調停手続きが利用することができ、それが不調の場合には仲裁手続きも利用することができる。

場合の救済としては、使用者に対して再雇用もしくは代替手当の支払いが義務づけられた。ただし、同法の当初の適用対象は 35 名を超える労働者を雇用する使用者とされており、従業員数が 35 名以下の使用者については解雇自由の原則は修正されなかった。

3 1970 年労働者憲章法

1966 年解雇制限法制定後ほどなくして、1970 年 5 月 20 日法律 300 号（以下「労働者憲章法」）が定められた。労働者憲章法は、職場において組合活動の自由や権利を承認し促進することおよび憲法において定められた労働者の基本的な自由や尊厳を保護することを目的とした法律である¹²。

同法の 18 条では、違法な解雇の場合の救済に関する定めがおかれ、救済が大きく強化されることになった。同条は、1966 年解雇制限法に定められた書面による事前の通知や解雇理由の通知を怠った解雇や正当事由もしくは正当理由のない解雇が無効であることが明示され、その場合に裁判官は原職復帰を命じること、労働者は月給 5 カ月分以上の損害賠償を請求できることを定めている。この救済は 15 名を超える労働者を雇用する事業所を対象にしており¹³、それより小さい規模の事業所においては、1966 年解雇制限法に定められた救済（再雇用または手当の支払いのいずれかを使用者が選択する）が適用される¹⁴。労働者憲章法ではこのほか一定の事由に基づいた差別行為一般が無効とされる旨の規定も定められた。

4 1990 年法

1966 年解雇制限法と労働者憲章法は相互の適用範囲が十分に整理されておらず、結果として小規模の企業においてはこれらの法律の適用範囲外におかれる労働者が多かった。労働者間での法的保護の格差は、労働者間の平等を損なうものとして規制の合憲性が裁判所で争われた。また、国民投票¹⁵によって労働者憲章法 18 条の適用範囲を 15 名超の事業所に限定する条項を廃止する運動もおきたため¹⁶、1990 年 5 月 11 日法律 108 号（以

¹² 同法制定の背景については、ティツィアーノ・トレウ＝山口浩一郎『イタリアの労使関係と法』（日本労働協会、1978 年）3 頁以下を参照。

¹³ 労働者憲章法 35 条により、同法 18 条と 3 章（19 条ないし 27 条）は 15 名を超える労働者を雇用する事業所および同一市町村内において 15 名を超える労働者を雇用する使用者が適用対象となっている。

¹⁴ 1970 年労働者憲章法 18 条の算定単位は事業所である。したがって、1966 年解雇制限法が適用される（35 名以上の労働者を雇用する）企業であっても、その企業のある事業所で雇用される労働者がたとえば 5 名などの場合には、この事業所では同法 18 条は適用されないことになる。また、1966 年解雇制限法が適用されない使用者については、従前通り解雇を自由におこなえる。

¹⁵ イタリアでは憲法 75 条に国民投票によって法律を廃止できる制度が定められている。同条によれば、50 万人の有権者または 5 つの州議会が要求した場合には法律または法律の効力をもつ行為の全部または一部を廃止することの是非を問う国民投票が実施される（同条 1 項）。国民投票の実施方法は法律によって定められるとされており（同条 5 項）、法律（1970 年 5 月 25 日法律 352 号）によれば国民投票は投票率が 50% 以上で有効に成立し、過半数の賛成投票を得た場合に法律等が廃止される。

¹⁶ 実際にも小さい企業では恣意的な解雇が頻発していたため、1990 年には極左政党のプロレタリアート民主党（Democrazia Proletaria）が、労働者憲章法の適用範囲を限定する規定を廃止することによって、

下「1990年法」)が制定された。

同法は、1966年解雇制限法の適用範囲制限を撤廃したため、雇用する労働者が35名以下の小規模企業にも適用されることとなった。また、労働者憲章法18条の適用範囲も変更され、雇用する労働者の数が60名を上回る使用者にも適用されることとなった¹⁷。18条の救済の内容も変更され、労働者が原職復帰ではなく代替手当の支払いを選択することが可能となっている¹⁸。このほか、差別的解雇となる範囲の拡大、労働者憲章法18条の適用対象から外れて1966年解雇制限法上の救済をうける場合の調停前置義務づけなどが定められている¹⁹。

以上のような立法の進展およびその後の小規模な改正を経て、2012年改正以前の解雇規制は以下のようなものであった。

第2節 2012年改正以前の規制内容

1 書面による通知

個別解雇の際に、使用者は書面で労働者に通知しなくてはならず、また、労働者が請求した場合には解雇の理由も明確にしなくてはならない(1966年解雇制限法2条1項および2項)。また、労働者は通知をうけてから15日以内に解雇理由の明示を求めることができ、その場合使用者は7日以内に書面で解雇理由を通知しなくてはならないと定められていた。1966年解雇制限法制定当初はそれぞれ、8日、5日とされていたがこの部分は1990年法によって延長されている。この手続きを履践しない解雇は効力が発生しない(inefficaccia)とされる(同条3項)²⁰。

また、書面による通知の対象となる労働者は1966年解雇制限法制定当初は同法の適用対象となる労働者のみであったが、1990年法によって、同法制定後も正当事由や正当理由などの実体的な保護を受けない管理職にも適用されることになった(1966年解雇制限法2条4項(1990年法による新规定))²¹。

同法18条の適用範囲を拡大することを目指した運動をおこなっていた。Cfr. P. Alleva, M. V. Ballestrero e A. Vallebona, *La Corte costituzionale e i licenziamenti disciplinari*, in DLRI, 1990, p. 142.

¹⁷ 農業部門については別の定めがある。

¹⁸ 代替手当の支給を求める場合であっても、それと別に損害賠償を求めることは従来通り可能である。なお、旧規定では損害賠償の請求を労働者は求めることができると定められていたが、1990年改正後の規定では裁判所が解雇の無効と同時に損害賠償の支払いを命じることができるという定めに変更されている。

¹⁹ また、2010年には2010年11月4日法律183号(以下「2010年法」)によって、調停前置主義が廃止されると同時に、解雇の有効性を争う異議申立ての手続き、解雇の有効性判断において裁判官が考慮できる事項、損害賠償の算定時に裁判官が考慮できる事項が変更されている。

²⁰ 効力不発生(inefficaccia)とは、法律行為は成立しているがその効果が発生しないことを指す。同法ではこの効力不発生とともに法律行為が違法なものでありそもそも法律行為として成立していないことを指す語として無効(nullità)という語も用いられている。この区別については、大内・前掲注(1)234頁の注16も参照。

²¹ 1990年法制定以前には1966年解雇制限法の適用対象となっていなかった労働者数が35名以下の使用者にも、1990年法によって1966年解雇制限法の適用対象が拡大された結果として書面による通知義務の対象となっている。

2 正当事由および正当理由

解雇には、正当事由 (*giusta causa*) または正当理由 (*giustificato motivo*) が存在しなければならない²²。正当事由は、上述のように民法典 2119 条にある概念で、予告期間を必要としない程度にまで労働の継続性を害する事由を指す。

正当理由は 1966 年解雇制限法 3 条において定められており、「労働者の契約上の債務の著しい不履行」と定義される主観的正当理由 (*giustificato motivo soggettivo*) と「生産活動、労働組織およびその規則正しい機能に關係する理由」と定義される客観的正当理由 (*giustificato motivo oggettivo*) に分かれる。

主観的正当理由を「著しい不履行」としているのは、他の懲戒処分によって対処可能な不履行は正当理由とはならないとする趣旨にもとづく²³。「著しい不履行」における「著しさ」の判断要素になるのは、労働者の帰責性のみである。不履行によって毀損される使用者の利益は判断要素とはならない²⁴。主観的正当理由と正当事由の違いは、量的なものであり「著しい不履行」は労働関係の暫定的な継続を許容する程度の不履行と考えられている²⁵。勤務成績不良も主観的正当理由になりうるが、そのためには労働者の成績が著しい不履行と評価される程度に低水準であることが要求される²⁶。判例によっては、この成果不良を次の客観的正当理由に分類するものもある。

客観的正当理由は、生産の方式や労働の編成などを理由とする解雇を指すものと伝統的に理解されてきた。これは日本の整理解雇の概念に近いものである。これに加えて、1990 年代後半から判例は、労働者の責に帰すことのできない「著しい不履行」も客観的正当理由になるとの立場を示している²⁷。したがって、現在、客観的正当理由は、伝統的な生産の方式や労働の編成を理由とした型と労働者の責に帰すべき理由はないが債務の

²² 2010 年法 30 条 1 項では、個別労働紛争における労働関係の成立、使用者の権限行使、解約、事業譲渡における、技術、組織、生産上の評価については、裁判官は実体面(*merito*)の審査をしてならないと定めているが、同条 3 項では、使用者による解雇理由の審査について比較的代表的な労使団体(*sindacati comparativamente più rappresentativi*)が締結した労働協約または認証された労働契約によって正当事由や正当理由が類型化された場合には、裁判官はそれを考慮するものとされている。

²³ F. Carinci ed altri, *Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro*, 8a ed., UTET, 2013, p. 388.

²⁴ この点、契約の解除の基準として債権者の利益のみを考慮要素としている民法典 1455 条とは異なる(同条は、「契約は一方当事者の不履行が、他方当事者との関係において、低い重要性しかもたない場合には解除することができない」と定める)。なお、同条と 1966 年解雇制限法に定める主観的正当理由は異なる趣旨のものであると解されることから、同条の「低い重要性(*scarsa importanza*)」は「著しい不履行」の判断とは関係のない指標であると現在では捉えられている。Cfr. Cass., 14 gennaio 2003, n. 444 in MGL, 2003, p. 176.

²⁵ Cass., 9 novembre 2000, n. 14551, in FI, 2001, I, 95. 量的な違い以外の違いもあると捉える見解も存在する。その見解によれば、正当事由は「著しい不履行」を超える程度の重大な不履行のみならず、「不履行」とは評価されない契約外の行為によって使用者に重大な信頼の破壊を生じさせた場合にも存在すると解釈されている。Cfr. Cass., 13 aprile 2002, n. 5332, in NGL, 2002, p. 504.

²⁶ 多数の判例によれば、慎重さや勤勉さに関わる職場の規則に従わないなどの労働者の責めに帰すべき行為が現に存在することや企業組織固有の問題でないこと、労働者に求めうる成果であることなどが要求される。Cfr. F. Carinci ed altri, *Diritto del lavoro vol. 2 rapporto di lavoro*, 8a ed., UTET, 2013, p. 389.

²⁷ 労働者の責めに帰すことができる「著しい債務不履行」は主観的正当理由になる。

履行が不可能であることを理由とした型²⁸のふたつに分かれる。

このうち、企業の組織上の理由という客観的正当理由による解雇については、判例は解雇を回避する義務を使用者に課してきた。まず、労働者が就いている労働ポストが廃止されることは解雇を正当化する客観的正当理由になりうるが、この場合裁判官は廃止決定という経営組織上の判断の相当性の審査をおこなうことはできないとされている。しかし、労働ポストが廃止されるとしても、使用者は最終手段（*extrema ratio*）としてのみ労働者を解雇できるとされており、労働者の職業能力や企業全体の特性を考慮して他の労働ポストへ配置転換をするように努力する義務（*obbligo di repechage*）が課されている。その義務を果たしてはじめて解雇に客観的正当理由があると評価されるのである²⁹。

3 差別的解雇など

差別的解雇については別に定めがある。1966年解雇制限法では、政治的信条、宗教的信条、組合への所属、組合活動への参加を理由とする解雇は無効であるとされる（4条）。労働者憲章法では、さらに同法15条において、組合への加入、組合活動への参加またはストライキへの参加を理由とした解雇は無効であり、また政治的差別、宗教的差別、人種的差別、言語もしくは性による差別、障害による差別、年齢による差別、性的指向もしくは個人的信条に基づく差別を目的とした解雇も無効である³⁰とされる³¹。

このほか、解雇が無効であるとされるものとして、婚姻もしくは育児休業等の利用を理由とした解雇、法律に反する解雇、書面による通知を欠く解雇、不法な理由（*motivo illecito*）がある。

4 救済

解雇が違法であった場合の救済はふたつに分かれ、(1)労働者憲章法18条が適用され労働者が原職復帰または代替手当の支払いを選択できる型と(2)同条の適用範囲から外れて1966年解雇制限法が適用されることで使用者が再雇用または手当の支払いを選択できる型が存在する。

前者の労働者憲章法18条が適用される型は、15名を超える労働者が雇用される事業所の労働者または同一市町村内の複数事業所において15名を超える労働者を雇用する使用者もしくは雇用する労働者の数が60名を上回る使用者に雇用されている労働者が対

²⁸ たとえば労働者の私傷病などを理由として労務の提供が困難になった場合などがこれに含まれる。

²⁹ なお、解雇に正当理由があることの立証責任は使用者にある（1966年解雇制限法5条）。

³⁰ これらは解雇自体が無効（*nullo*）でありそもそも効力を生じないものである。これに対して、正当事由または正当理由に基づく解雇は無効が可能となる（*annulabile*）なものであり、裁判などで無効とされることで効力が生じなかったものとされる。

³¹ 労働者憲章法15条に掲げられた差別禁止事由のうち、人種、言語、性は1977年男女平等法（1977年12月9日法律903号）13条により、障害、年齢、性的指向、個人的信条は2003年7月9日委任立法216号4条1項により追加されたものである。

象となる³²。この型の救済においては、裁判官は、解雇が違法と評価された場合に解雇を無効として原職復帰を命じるが、労働者はこれに代えて代替手当 (*indennità sostitutiva*) を請求することも可能である。代替手当の額は、事実上の総報酬の 15 カ月分の額となる。これとは別に、労働者は損害賠償請求が可能であり、その額は事実上の総報酬の 5 カ月分を下回らない。

それ以外の労働者については、後者の 1966 年解雇制限法上の救済が与えられる。この場合、違法な解雇について裁判官は使用者に再雇用を命じる。使用者は、解雇の要件を満たしていないことが確認されてから 3 日以内に労働者を再雇用しなければならない。再雇用しない場合には、使用者は事実上の総報酬の 2.5 カ月から 6 カ月の範囲内で損害賠償を支払わなければならない。具体的な額は、雇用する労働者の数、企業の規模、労働者の勤続年数、当事者の行動や状況に応じて決せられる。雇用する労働者の数が 15 名を上回る使用者については、労働者の勤続年数が 10 年を超える場合は 10 カ月分まで、20 年を超える場合には 14 カ月分まで上限を引き上げることが可能である。

5 適用範囲

1966 年解雇制限法が定めた書面による解雇理由の明示や正当事由または正当理由による解雇の規制は、管理職 (*dirigenti*)³³には適用されない。ただし、前述のように管理職も書面による解雇の通知義務の対象にはなるし、また、差別的解雇禁止の対象にもなる(1990 年法 3 条)。このほか、試用期間中の労働者³⁴、家事労働者 (*lavoratori domestici*)、60 歳以上で年金受給資格をもつ労働者も書面による通知や正当事由または正当理由による解雇の制限の適用対象とはならない。ただし、この場合でも差別的解雇は禁止される。

6 異議申立て手続き

2010 年法では、それまで定められていた調停前置主義を廃止した。そのうえで、労働者は解雇への異議を申し立ててから 270 日以内に提訴または調停もしくは仲裁のいずれかの手続きをとらなくてはならないとされる。調停・仲裁の手続きをとった場合には、調停・仲裁が拒否されるか、または不調におわってから 60 日以内に提訴しなければなら

³² ただし、政党などのいわゆる傾向的使用者 (*datore di lavoro di tendenza*) に雇用される労働者には労働者憲章法 18 条ではなく 1966 年解雇制限法上の救済が与えられる。

³³ 同法 10 条の反対解釈による。イタリアの場合、法律上、管理職は(1)解雇に関する規制、(2)週の休日規制、(3)労働時間規制、(4)有期労働規制について適用範囲外となる。ここでいう、「管理職」は、かなり高めの職位の人を指すものと考えられており、経営・管理・監督的職務をおこなう者を指すとされている。伝統的には、使用者と同一視できる存在 ("*alter ego*") がそれに該当するとされており、事業全体の長、もしくは事業の枢要な部門の長が典型的な例となっていた。ただ、最近では、高い資格をもち、実質的に完全に自律的な決定をおこなうことのできる労働者も管理職概念に含まれるという判例もあり、この場合には、必ずしも企業がおこなう事業をコーディネートするような役割であることは求められていないようである。Cfr. M. Biagi (continuato da M. Tiraboschi), *Istituzioni di diritto del lavoro*, 2012, Giuffrè, p. 354.

³⁴ ただし、試用期間が 6 カ月を超える場合には 6 カ月経過後より解雇規制の対象となる

ないとされている（1966年解雇制限法6条）³⁵。

第3節 労働者憲章法18条改正の動き

1 ビアジ改革

1990年代になると、イタリアでは硬直的と評価されてきたイタリアの労働者保護・労働市場規制を緩和し、雇用促進や企業の国際的競争力向上を目的とした立法が数多くなされるようになった。たとえば、1997年の雇用促進法（トレウ法：1997年6月24日法律223号）は、労働者派遣を解禁するなど画期的な内容をもつものである³⁶。この労働市場の柔軟化政策のなかで未解決の課題として取り上げられていたのが解雇規制の改革である。とくに、一定規模を超える使用者であれば解雇が違法である場合に原職復帰を常に認める労働者憲章法18条は、他の先進諸国と比べても厳格すぎるとの批判が強まっており、この点の改正が望まれるようになった。この機運に乗って具体的な改正の動きが何度かでてきたものの、労働組合は、労働者憲章法18条を労働者保護の中核であると同時にその象徴であると捉えており、同条の改正には激しく反発したため改正の試みはそのたびに頓挫してきた。

そのような政治状況をよく表しているのが、労働法研究者であるマルコ・ビアジ教授による解雇規制緩和の試みとその蹉跌である。ビアジは、中道右派のシルヴィオ・ベルルスコーニ政権のもと、2001年に自らが中心となって労働白書を作成し、今後の解雇規制緩和を示唆する。

白書は、まず、今後の労働法政策の柱として、(1) 公的規制は労働市場において労使が十分に機能しない場合にのみなされるべきという「補完性の原則」、(2) 自営業である独立労働者と従属労働の区別なく、すべての労働者に共通して保障される不可侵な権利（安全衛生、自由および尊厳の保護など）を認める「労働憲章」構想という2つを提示した。そして、その具体化策として、社会的緩衝制度（*ammorzatori sociali*：失業手当および企業の生産減退時に労働者の所得を保障する所得保障金庫など）を従来より労働へのインセンティブを重視したものへと変更することや、保護水準の高い期間の定めのない契約の労働者と低い非正社員との労働市場の分断を克服するために、期間の定めのない契約の規制を見直すこと、これまで保護が十分ではなかった雇用類型に対して適切な規制をおこなうこと、労働関係の性質決定に関する紛争を防止するために第三者が契約の性質の認証する制度を設けることなどが示した³⁷。

このうち、その後の議論の中心となったのは、期間の定めのない契約の規制の見直し、

³⁵ この点について、後述の2012年法は提訴の期間を270日から180日に短縮している。

³⁶ 同法については大内伸哉「イタリアの労働市場法制の動向—1997年の改革とその影響」神戸法学年報15号(1999年)119頁を参照。

³⁷ 労働白書の内容については、小西康之「イタリアにおける労働政策の展開」法律論叢77巻4・5号(2005年)81頁。

すなわち労働者憲章法 18 条の改正である。白書が示したこの方向性にしたがってベルルスコーニ政権は、まず、2002 年に労働者憲章法 18 条の適用対象をより規模の大きい企業のみ限定する案を示したが、これは労働組合に拒否されている。

その後の政労使交渉を経て、解雇規制の改正に強く反対していた三大労組中最大規模で、左派系のイタリア労働総同盟（CGIL）を除外した政労使で 2002 年 7 月 5 日にイタリアのための協定（*Patto per l'Italia*）が締結された。この協定によれば、3 年間の試験的な措置として、労働者憲章法 18 条は、その事業所で 15 名を超えて新規雇用された労働者（16 人目や 17 人目など）や訓練的労働契約で採用された労働者については適用されないこととされていた。もっとも、2002 年 3 月 19 日に改革の中心的存在であったピアジが極左テロ組織の「赤い旅団」³⁸に暗殺されたことや左派の労働組合などの反発が強かったことから、解雇法制と社会的緩衝制度の改正は見送られ、2003 年 9 月 10 日委任立法 276 号（「ピアジ法」）では、主として多様な雇用形態の法規制と第三者による労働関係の認証制度が定められるにとどまった³⁹。

2 イキーノ法案

最近では、2009 年 3 月に、労働法学者であり上院議員でもあるピエトロ・イキーノ教授が中心となって、デンマークに範をとって、解雇規制を緩和しつつ、代わりに失業時の所得保障や再就職支援を充実させることを内容とした法案が国会に提出されている⁴⁰。

同法案が示した枠組みは以下の通りである。まず、労使団体は移行団体協定（*contratto collettivo di transizione*）に基づいて労使協会という組織を設立することができる（法案 2 条）。そして、同協会は、移行団体協定を締結した使用者が協定締結後にあらたに雇用した期間の定めのない契約の労働者と再就労契約（*contratto di rilocazione al lavoro*）を締結する。この契約に基づき、労使協会は、労働者が労働関係を喪失した場合に、労働者に対して通常よりも高い水準の所得保障を行い、また再就労に向けた手厚い支援も行う（法案 3 条）。その代わりに、協定を締結した使用者が経済的理由または組織的理由に基づく解雇（*Licenziamento per motivo economico od organizzativo*）を行う際に、使用者は解雇手当などの労働者への補償措置は義務づけられるものの、解雇の有効要件と

³⁸ 赤い旅団(*Brigate Rosse*)は 1970 年代にモロ元首相の誘拐・暗殺事件などをおこした組織であり、1980 年代には消滅したと思われていたが、90 年代後半からふたたび赤い旅団によるテロ事件が起きている。労働法との関連では、1999 年 5 月 20 日に労働大臣の顧問を務めていたマッシモ・ダントーナローマ・ラ・サピエンツァ大学教授が暗殺されており、「赤い旅団」の名で当時の雇用政策を批判する内容の犯行声明が発表されている。1970 年代の組織と現在の組織の継続性は不明であり、そのため現在の組織の方を「新赤い旅団(*Nuove Brigate Rosse*)」と区別して表記する文献もある。

³⁹ 2003 年には、逆に、既存の解雇規制を強化しようと、労働者憲章法 18 条の適用範囲の限定を撤廃することを目的とした国民投票実施を求める運動が極左の共産主義再建党によっておこなわれている(イタリア労働総同盟(CGIL)これを支持)。ただし、この国民投票は投票率が規定の水準に達せずに失敗に終わっている。

⁴⁰ *Disegno di legge n. 1481, presentato il 25 marzo 2009.*

してもとめられる客観的正当理由が不要とされる。また、懲戒解雇の場合でも、労働者憲章法 18 条が適用されはするものの、裁判所の判断があれば、違法解雇に対する救済として原職復帰は認められず、損害賠償のみが認められるとされている（法案 6 条および 7 条）。

もっとも、当時イキーノが所属していた中道左派の民主党は野党であり、法案が現実
に成立する見込みはなかった。ただし、中道左派の政党からも労働者憲章法 18 条を含む
解雇規制の緩和を求めていることは注目に値しよう。また、法案の内容をみると、経済
的理由または組織的理由に基づく解雇の制限および労働者憲章法 18 条による原職復帰
という救済が緩和の対象になっており、これらの点の規制が厳格すぎると考えられてい
たことがわかる。2012 年の改正は、解雇制限自体の緩和は行っていないが、経済的理由
に基づいた解雇に関して労働者憲章法 18 条による救済を変更しており、この改正はイキ
ーノ法案などが目指した方向性と同一線上にある改正であったと考えられる。

ただし、この法案が示した方向性は多くの点から批判されている。たとえば、法制度
や社会が大きく異なるイタリアにおいてデンマーク型のフレキシキュリティーが有効に
機能する社会的基盤があるか疑問であることや、解雇によって受ける不利益を所得保障
および再就職の支援で補うことは、人が労働することから受ける経済的効用以外の効用
を等閑視するものであることなどが指摘されている⁴¹。政治的な議論としても、左派から
の反発は激しく、「赤い旅団」からもイキーノ教授を脅迫する言動がたびたび表明されて
いる⁴²。

第 4 節 2012 年改正の経緯と内容

1 モンティ政権の誕生

2011 年 11 月 9 日、ジョルジョ・ナポリターノ大統領は、元欧州委員会委員でボッ
コーニ大学の学長だったマリオ・モンティ教授を終身上院議員に指名する。当時イタリア
では、ギリシャの経済・財政危機の余波をうけて国債利回りと CDS スプレッドが上昇し、
信用不安が生じていたが、中道右派連合のベルルスコーニ首相は有効な対策を打つこと
が出来ず、自身に生じた醜聞も相俟って政治的な求心力を失っていた⁴³。したがって、ナ
ポリターノ大統領による終身上院議員の指名はモンティを後継首相にする布石と考えら
れていた。その予測通りベルルスコーニ首相の辞任後、ナポリターノ大統領はモンティ

⁴¹ マウリツィオ・デルコンテ(大内伸哉訳)「EC 法のイタリア労働法に及ぼした影響—保護と柔軟性」日本労働研究雑誌 590 号(2009 年)44 頁を参照。

⁴² たとえば、刑事裁判中の「赤い旅団」の構成員が、裁判の場でイキーノ教授を「労働者を殺戮する者」と呼び、「イタリアにおいて労働者憲章法に手をつける者を死なねばならぬ」と脅迫している。v. *Nuove Br. al processo insulti a Ichino "Sei un massacratore di operai"* in "la Repubblica", 23 gennaio 2009.

⁴³ Demos & Pi の調査によれば、2009 年 5 月時点では 48.6%あったベルルスコーニ内閣の支持率は、辞任直前の 2011 年 10 月には 20.5%まで落ち込んでいた。Demos & Pi, 31 Atlante Politico, Rapporto Novembre, 2011. Sondaggio Demos & Pi, Novembre 2011.

を首相に指名し、これをうけてモンティは実務家のみから成る内閣を組織した⁴⁴。

モンティ政権の役割は当初から明確であった。それは、政党の影響を受けない実務家が主導してイタリアが直面している経済・財政危機への対策をとることであった。内閣の支持率は高く⁴⁵、モンティ政権は歳出削減、増税、年金制度改革などを内容とする緊縮財政を推し進めていた。

2 改正の経緯

モンティ政権は、イタリアの経済・財政危機に対処するために緊縮財政および増税による財政再建を進めると同時に、経済成長のための規制緩和にも取り組んできた。労働市場改革もそのパッケージのなかに入っており、モンティ首相およびエルサ・フォルネロ労働・社会保障大臣は早い段階からその必要性に言及している。

内閣が誕生した翌月の12月にはフォルネロ大臣は、失業問題の解決、とりわけ若年者雇用の問題の解決のためには労働市場にさらなる流動化が必要との理由から労働者憲章法18条改正の可能性を示唆し、労使団体との交渉に取り掛かり始めている。当初、労働組合は政府のこの動きに反発しており、イタリア労働者組合同盟（CISL）のラッファエーレ・ボナンニ書記長は「18条に手を付けることは社会の結合を損なうおそれがある」と発言し、またイタリア労働総同盟（CGIL）も「モンティ政権とその労働担当大臣は、前政権がもつ思想の最も悪い部分をよみがえらせている」と述べている⁴⁶。

一方で、使用者団体であるイタリア工業連盟（Confindustria）のアルベルト・バンパッセイ副会長は、同時に賃金上昇の必要性も述べたフォルネロ大臣の言葉を念頭に、「問題は、賃金よりは...むしろ非常に高い[規制による]雇用のコストである」と述べ、「賃金増加と雇用コスト低減で調整する必要がある」と規制の緩和を望むコメントを出している。政党では、中道右派最大政党の自由の人民（PDL）のファブリツィオ・チッキート下院議員会長はイタリア労働総同盟の声明を「過激派路線で、辛辣で攻撃的な言葉遣いに慣れきっている」と批判したのちに、「このような煽り文句におちいるのは避け、中身について真面目な議論をしなくてはならない。われわれが政府に求めるのは、18条改正に関する議論を経済成長策と組み合わせて、イキーノ上院議員が自らの法案審議の際の発言において目指していた[正社員と非正社員間]双方向の流動性の可能性を実感できるようにすることである」と述べて、経済成長のために18条改正が必要であるとの見解を

⁴⁴ 首相(閣僚評議会議長: Il Presidente del Consiglio dei ministri)は共和国大統領によって指名され、また、閣僚は、首相の提案に基づいて大統領によって指名される(憲法92条)。首相と閣僚によって構成される政府は上下院の信任を得なければならない(同94条)。モンティ内閣は、2011年11月17日上院、同年11月18日に下院の信任を得ている。

⁴⁵ 前出のDemos & Piの調査によれば議会信任当時のモンティ内閣の支持率は78.6%であった。

⁴⁶ 当時、緊縮財政政策の一環として年金改革が進められており、モンティ政権は労働組合と厳しい交渉をおこなっている最中であった。

示している⁴⁷。

2012年に入ってから、政府は、労働者憲章法18条改正に加えて有期労働法制の改正や失業時の所得保障制度の改正などを内容とした労働市場改革について労使団体との交渉を始める。交渉のなかで争点となったのは、18条の改正である。

政府は、経済的理由による解雇について金銭解決を原則とすることなどを内容とした案を示したが、これに対して労働組合は大きく反発をし、ゼネストなどをおこなった。交渉の結果、一旦は反対するイタリア労働総同盟（CGIL）を抜いた政労使での合意ができあがっていたが、政府はその後も金銭解決となった場合の手当の額を引き上げるなどの修正をおこない、最終的にはイタリア労働総同盟（CGIL）が賛成する案⁴⁸で4月5日に法案が上院に提出されている。

もっとも、その過程で政府側は左派側に大きく譲歩をしており、この点でより踏み込んだ改正を志向していた立場から批判されている。イタリア工業連盟（Confindustria）のエンマ・マルチェガリア会長は最終的な法案について「とても悪い」と不満を示し、「結局この改革は労働市場の出口の場面での問題を解決せず、入口の場面での硬直性を高めることになる」と述べた。自由の人民（PDL）のアンジェリーノ・アルファエーノ幹事長も「上院で修正が必要」との立場を示している⁴⁹。また、ウォール・ストリート・ジャーナル紙も労働者憲章法18条で左派に大きく譲歩したモンティはサッチャーではなく、イギリス保守党の前任者であるヒースにすぎないと揶揄している⁵⁰。

議会では、上院で懲戒解雇の際の裁判官の裁量を狭める微修正が行われたのみで、おおむね当初の法案のままで可決された（2012年6月28日法律92号（労働市場改革法：以下「2012年法」））。なお、下院の採決では、中道左派最大政党の民主党（PD）は議員全員が賛成したのに対して、中道右派最大政党の自由の人民（PDL）では20数名の議員が反対または棄権している。この法案が、むしろ右派側にとって不満な内容であったことを物語る事象であろう。

3 改正の内容⁵¹

(1) 書面による通知

1966年解雇制限法2条2項が改正され、書面による通知において解雇の理由を明示し

⁴⁷ 以上について、*Fornero: sulla riforma del lavoro non ci possono essere terreni inesplorati*, 'Il Sole 24 Ore', 20 dicembre, 2011. ただしこの段階では、フォルネロ大臣は、18条についていまだ「調査中」の段階であると述べ、労使との交渉もまだ予定がないとしている。

⁴⁸ ただし、傘下の有力産業別労働組合である勤続労働者組合(FIOM)は反対を示している。また、イタリア労働総同盟(CGIL)も法案の解雇以外の部分については懸念を示している。

⁴⁹ 以上について、*Marcegaglia: "Delusi, contratti a rischio" Monti: "Tre mesi fa sognava riforma così"*, 'la Repubblica', 5 aprile 2012.

⁵⁰ *Wsj critica Monti sulla riforma del lavoro "La sua resa lo allontana dalla Thatcher"*, 'la Repubblica', 6 aprile 2012.

⁵¹ 詳細は大内・前掲注(1)も参照。

なくてはならないとされた。従来は、労働者が通知から 15 日以内に使用者に求めた場合に解雇理由の明示が義務づけられるとの定めであったが、当初より使用者に理由の明示を義務づけることで早期に労働者が解雇理由を認識できるようになった。

(2) 行政による事前調停手続き

1966 年解雇制限法 7 条が全面的に改正され、行政による事前の調停手続きが導入されている。これは、労働者憲章法 18 条が適用される使用者を対象に、客観的正当理由に基づいた解雇の際に事前に地域労働局を通じた調停手続きを利用することを義務づけたものである。

まず、使用者は客観的正当理由によって解雇をおこなう場合、事前に所轄の地域労働局への通知と労働者への通知の事実の周知を行わなければならない。通知では、客観的な理由による解雇をおこなう意図を明示し、また、解雇理由および関係する労働者の再就職の援助措置を示さなければならない。地域労働局は、使用者による要請から 7 日以内に、使用者および労働者に対して県の調停委員会への招集通知を発送し、調停を実施する。このとき、使用者および労働者は、加入または委任した使用者組織または労働者組織、弁護士もしくは労働コンサルタントの援助をうけることができる。

手続きは招集通知から 20 日以内に終結する⁵²。調停が不調に終わった場合またはそもそも地域労働局から通知が無い場合には、使用者は労働者に解雇を通告することができる⁵³。調停によって合意解約が成立した場合には、雇用社会保険（ASpI:Assicurazione sociale per l'impiego）に関する規定が適用され、失業中の所得保障および再就職の支援をうけることが可能となる。

(3) 救済

今回の改正の目玉は、労働省憲章法 18 条改正による違法解雇の救済の大幅な変更である。これにより、一定規模を超える使用者を対象に、解雇が違法であった場合には常に原職復帰を原則としてきた救済が変更され、原職復帰が認められる場合と金銭解決による救済のみが認められる場合に分けられることになった⁵⁴。以下では、解雇の類型ごとに救済内容を整理する。

第一に、そもそも解雇が無効である解雇類型については従来の労働者憲章法 18 条同様の救済が与えられる。この類型に該当するのは、(a) 差別的解雇、(b) 婚姻もしくは育児休業等の利用を理由とした解雇、(c) (強行法規違反などの) 法律に反する解雇、(d)

⁵² 当事者の合意により延長は可能である。また、期日に出席することについて労働者側から正当な障害事由が文書によって示された場合には最大 15 日間手続きを停止することが可能である。

⁵³ この場合、解雇は原則として行政による事前手続開始のための通知の日から効力を生じる。

⁵⁴ これに合わせて労働者憲章法 18 条の見出しが、「労働ポストへの原職復帰」から「違法な解雇の場合の労働者の保護」に変更されている。

書面による通知を欠く解雇⁵⁵、(e) 不法な理由 (*motive illecito*) による解雇 (民法典 1345 条参照)⁵⁶である。このとき、使用者の規模に関わりなく、労働者は、原職復帰が認められ、また、原職復帰に代えて 15 カ月分の代替手当を求めることが可能である。労働者は、これとは別に、解雇期間中の賃金額から他の就労による収入 (*aliunde perceptum*) を引いた額に相当する損害賠償的性質をもつ手当 (*indennità risarcitoria*: 以下「賠償手当」) を請求することが可能であり、その額は最低でも事実上の総報酬の 5 カ月とされる⁵⁷。また、解雇期間の社会保険等の拠出も命じられる。この場合支払いの懈怠または遅延による制裁金も支払わなければならない (労働者憲章法 18 条 1 項、2 項、3 項)。

第二に、正当事由または主観的正当理由を欠く解雇については、原職復帰が認められるものと認められないものが存在する。原職復帰が認められるのは、正当事由または主観的正当理由の存在が認められず、かつその理由が (a) 問題となった事実が存在しないか、または (b) 問題となった事実が労働協約もしくは懲戒規定に定められている懲戒しうる行為とは認められない場合である。このとき、解雇は無効とされ、労働者は原職復帰が認められ、また、それに代えて 15 カ月分の代替手当を求めることが可能である。賠償手当については、差別的解雇の場合の救済の類型とは異なり、下限が設定されておらず、逆に上限が事実上の総報酬額の 12 カ月に設定されている。このほか、社会保険拠出についても解雇期間中に支出すべき額と他の就労によって拠出した額との差に相当する分を支払わなければならない (同条 4 項)。

それ以外の正当事由または主観的正当理由を欠く解雇については、原職復帰という救済は認められない。このとき、労働者は事実上の報酬総額の最低 12 カ月、最高 24 カ月分の賠償手当の支払いが認められる。その額は、勤続年数、雇用する労働者の数、経済活動の規模、両当事者の態様および条件に応じて決定される (同条 5 項)。

第三に、客観的正当理由を欠く解雇についても原職復帰が認められるものと認められないものがある。まず、原職復帰が認められるのは、(a) 解雇を正当化する身体的または精神的な不適合性が存在しない場合⁵⁸または (b) 民法典 2110 条 2 項に定められた傷病時などの解雇禁止期間中に解雇された場合である。この場合の救済は、正当事由または主観的正当理由に基づいた解雇において原職復帰が認められる場合と同様である。このほか、解雇の基礎となった生産上または組織上事実が「明白に不存在」である場合に

⁵⁵ 書面による通知はあるが解雇理由が示されていない場合は、次に説明する正当事由または主観的正当理由に基づく解雇という類型に分類されるので注意が必要である。

⁵⁶ 不法な動機とは、強行法規や公序良俗に反する動機を意味する。解雇との関連では、労働者が使用者を相手方にして訴訟を提起したことを理由に解雇された場合などがこれにあたる (Cfr. Cass., 29 giugno 1981, n. 4241, in GC, 1981, II, p. 293; Pret. Milano, 26 marzo 1983, in RIDL, 1983, II, p. 948)。不法な動機の内容については、たとえば、R. Diamanti, Sub. Art. 2118 Cod. Civ., in O. Mazzotta (a cura di), I licenziamenti, 2 ed., Giuffrè, 1999, p. 38 ss.

⁵⁷ したがって実際の損害額が 5 カ月分を下回っても労働者は 5 カ月分を請求することが可能である。

⁵⁸ 私傷病などによる労働者の責に帰すことのできない能力不足が客観的正当理由を構成することについては 2 を参照。

も裁判官は同様の救済を認めることが「可能」とされている（同条 7 項）。

それ以外の客観的正当理由を欠く解雇については、上記正当事由または主観的正当理由を欠く解雇の救済のうち上記の事実上の報酬総額の最低 12 カ月、最高 24 カ月分の賠償手当の支払いが認められるものと同じ救済が与えられる（同項）。

なお、正当事由または主観的正当理由もしくは客観的正当理由が認められるものの 1966 年解雇制限法 2 条 2 項に定められた解雇理由の明示をしない解雇もしくは懲戒処分の手続きに関する労働者憲章法 7 条の手続きを履践しない解雇については、事実上の報酬総額の最低 6 カ月、最高 12 カ月分の賠償手当が支払われる⁵⁹。その額は違反の重大性に応じて決定される（同条 6 項）。

（4）撤回

従来は定めのない使用者による解雇の撤回に関する規定も設けられている（労働者憲章法 18 条 10 項）。これにより、使用者は労働者による異議申立ての通知を受領してから 15 日以内に解雇を撤回することができる。解雇が撤回された場合、労働関係は継続していたものとされ、労働者は撤回までの期間の賃金を失わない⁶⁰。

（5）集団的解雇⁶¹

集団的解雇については、長い間法律による規制はなく、労使による総連合協定を通じたルールが存在するのみであったが、EU の指令をうけて、1991 年 7 月 23 日法律 223 号（以下「1991 年法」）24 条が制定されている。同条によれば、集団解雇とは 15 名を超える労働者を雇用する企業において、事業活動または作業の短縮もしくは変更のために行われる者であって、事業所または同一県内において 120 日以内に 5 名を超える労働者を解雇することと定義される（1991 年法 24 条 1 項）⁶²。これと同じ規模の企業が事業を廃止する場合にも規制対象となる（同条 2 項）。

集団的解雇については労働移動に関する手続き⁶³が適用される。それによれば、企業は、事業所組合代表およびその所属する産業別労働組合に対して集団的解雇をおこなうことを書面で通知しなければならない（1991 年法 4 条 1 項）。その通知では、(a) 余剰の生じた理由、(b) 他の代替措置をとることができない技術上、組織上または生産上の理由、(c) 余剰にある労働者および通常使用されている労働者の数、企業内での配置および職

⁵⁹ これらの手続きを履践しない解雇であったとしても、そもそも正当事由または主観的正当理由もしくは客観的正当理由を欠くと認められる場合には前記の原職復帰が可能な救済または 12 カ月ないし 24 カ月の賠償手当が支払われる救済を受けられる。

⁶⁰ このほか、労働者憲章法 18 条が規制する場合における解雇の違法性を争う訴訟の手続きも変更され、簡易迅速な手続きが設けられている。新制度については、大内前掲・注(1)245 頁を参照。

⁶¹ 大内伸哉『イタリアの労働と法』（日本労働研究機構、2003 年）58 頁以下を参照。

⁶² 客観的正当理由に基づく解雇と集団的解雇の違いは被解雇者の人数にある。

⁶³ 労働移動の手続きとは、経営危機にある使用者の余剰人員を同一産業の別の使用者へと移動させる手続きである。

種、(d) 集団的解雇の実施時期などを明示しなくてはならない(同条2項)。この通知は県労働局に対してもなされなければならない(同条3項)。

事業所組合代表およびその所属する労働組合は通知を受けてから7日以内に余剰状態が生じた原因および他の代替措置について検討する協議の実施を求めることができる(同条5項)。労使間で協定を締結できなかった場合には、県労働局が関与して協議が続けられる。最終的に協定の締結に至らない場合あるいは所定の期間を渡過した場合には、使用者は解雇をおこなうことができる。解雇の通告は書面で行わなければならない。その際、使用者は労働者の氏名、住所、職種、格付け、年齢、家庭の経済状況、被解雇者選定の方法を記載した被解雇労働者の一覧表を書面で所轄の州の行政機関および全国レベルで最も代表的な総連合に加盟する産業別労働組合に送付しなければならない(同条5項ないし9項)。被解雇者の選定は、全国レベルで最も代表的な総連合に加盟する産業別労働組合が締結した労働協約に定められた基準にしたがわなくてはならず、それが無い場合には(a)家庭の経済状況、(b)勤続年数、(c)技術上、生産上、組織上の要請を総合考慮しなくてはならない(5条1項)。

2012年法は以上のような集団的解雇の手続きについて、(a)集団的解雇時の州の行政機関への一覧表の通知が従来は解雇通知と同時だったのが解雇通知から7日以内におこなえばよいとされ、(b)1991年法4条2項による労働者への通知の瑕疵は労使合意があれば治癒できるとされ、また、(c)手続き違反による解雇の救済が変更された。

解雇の救済については、書面を欠いた通知による解雇は個別解雇と同じく原職復帰が認められ、それとは別に事実上の総報酬の5カ月以上の賠償手当を求められる型の救済があたえられる。1991年法4条に定められた手続き違反の場合には、原職復帰は認められず、事実上の総報酬の12カ月分ないし24カ月分の賠償手当を求められる型の救済が与えられる。1991年法5条による選定基準違反については事実上の総報酬の6カ月分ないし12カ月分の賠償手当を求められる型の救済が与えられる。

4 改正に対する評価

労働市場改革の目玉である労働者憲章法18条の改正は、労働者側に大きく譲歩をしたものであったため、使用者にとって不透明性が増しているとの批判がある。というのも、解雇の救済が複雑になったがゆえに、どの類型が適用されるかをめぐって紛争が生じることが予想されるうえ、結論は裁判官の判断にゆだねられる部分が大きく、使用者は解雇時点で結果の予測がつかないからである。たとえば、従来は差別的解雇の救済が他の解雇の場合と比べて手厚くなかったが、今回の改正で差別的解雇の救済がもっとも手厚くなった結果として、使用者側が正当事由または正当理由に基づいた解雇であると主張する場面でも労働者が差別的解雇を主張することが多くなっていくであろう。また、主観的正当理由と客観的正当理由の救済も変わってくるため、どちらの理由に基づくもの

であるのかも争われることも多くなることが予想される。そして、仮に主観的正当理由と評価されたとしても、違法解雇の場合に原職復帰が認められる行為なのか認められない行為なのかが争われることになる。争点となる差別的解雇とそれ以外の解雇の区別、主観的正当理由と客観的正当理由⁶⁴の区別、主観的正当理由となる事実の存在と不存在は自明なものではなく、その判断は結局のところ裁判官に委ねられることになる⁶⁵。そのため、解雇した時点での使用者側からみた不明確性は解消されていない⁶⁶。

解雇の帰趨の不明確性が残ることにより、労働者憲章法 18 条改正によって違法解雇時の救済が緩和されたといっても使用者が新規採用を積極的に行うことには繋がらず、モンティ政権が示す若年者雇用の増大には繋がらない可能性もある。これらの批判とは別に、そもそも非正社員雇用のコストが安い以上、使用者は期間の定めのない雇用を積極的に利用することはないであろうと述べるものもある⁶⁷。以上のような批判があることから、2012 年改正後も労働者憲章法 18 条に定められた規制を再度見直す動きが存在する。たとえば、中道左派の民主党のマッテオ・レンツィ書記長は、若年者雇用の増大などを目指す施策のなかで、新規採用時の最初の数年間は差別的解雇を除いて金銭解決によって解雇をおこなえる制度を導入することを検討している⁶⁸。これに対して民主党と連立を組む中道右派政党の新中道右派（NCD）のマウリツィオ・サッコーニ前労働・社会政策大臣が中心となってまとめた案では、差別的解雇以外の解雇全般についてすべて金銭解決を導入することが示されている⁶⁹。このように、中道左派からも右派からもさらなる労働市場改革の必要性が説かれ、そこでは労働者憲章法 18 条の再改正が提案されている。ただし、与党民主党（PD）の支持母体の一つであるイタリア労働総同盟（CGIL）の中には、これ以上の労働市場改革に慎重な姿勢を示す者もあり今後の状況は不透明である⁷⁰。

おわりに

2012 年の労働市場改革法による解雇法制の改正は、それまで「聖域」とみられ、労働組合の反対などにより実現が極めて困難だとみられてきた労働者憲章法 18 条の改正がついになされたという点で画期的なものであった。

しかし労働組合の反発は強かったこともあって、改正によってできた制度は違法解雇

⁶⁴ たとえば、企業が経済的理由で解雇をする場合には勤務態度などが不良の者を解雇する場合が少なくないと考えられるが、これが主観的正当理由に基づく解雇なのか客観的正当理由に基づく解雇なのかは明確ではない。

⁶⁵ このほか賠償手当も事前に規定されている額ではないためこの額をめぐる紛争も出てくるであろう。その場合も手当の額は裁判官が判断することになる。Cfr. Pietro Ichino, *Imperfetta ma funziona*, 'Corriere della sera', 22 marzo 2012.

⁶⁶ Cfr. Tito Boeri e Pietro Garibaldi, *La riforma del gattopardo*, 'Libertà e Giustizia', 22 marzo 2012.

⁶⁷ Cfr. Francesco Costa, *L'idea che mi sono fatto sulla riforma del lavoro*, 'Il Post', 21 marzo 2012.

⁶⁸ Cfr. Claudio Tucci, *Le proposte dei consiglieri di Renzi*, 'Il Sole 24 Ore', 24 dicembre 2013.

⁶⁹ Cfr. *Alfano a Pd: "Jobs Act fermo al '900. Nostro piano più moderno"*, 'la Repubblica', 12 gennaio 2014.

⁷⁰ Cfr. *La Ue promuove il Jobs Act. Critiche da Cgil e Giovannini*, 'la Repubblica', 9 gennaio 2014.

時の救済を4つの型に分類するという複雑なものであり、その複雑さゆえに改正後の新制度はどの救済をえるのかをめぐる紛争を惹起するという側面ももつことになった。紛争の結果は裁判官の判断にゆだねられる部分が大きいため、使用者は解雇時の不透明性を嫌って新規採用に積極的にはなりにくいという構造を生み出す危険もある。そのため、改革法が目指す労働市場状況の改善、とりわけ若年者雇用状況の改善に今回の改正がどれほど結びつくのかについては現在のところ不明である⁷¹。

法的側面からみても、改正によって従来の法規制がどれほど変わったのかについては、法文の解釈に委ねられている部分が大きく、解釈によっては、多くの場合において従来通り原職復帰が認められるという結果に終わる可能性もないわけではない。この点については、これまで悪質ではない解雇についても常に原職復帰を認めてきた裁判官が、改正後もこれまで慣れ親しんできた原職復帰という救済を容易に認めてしまう可能性はあるだろう⁷²。その場合には、金銭解決の導入を目的とした今回の改正の意義は大きく薄まってしまうことになる。この点についての評価をおこなうには、今後数年間の判例の展開を見守っていかなければならないのだが、与党の間ではすでに労働者憲章法18条を再改正する動きも始まっており、政治状況や経済状況如何によっては判例の動向が見極められるようになる前にまた法改正がなされるかもしれない。

たしかに、今回の改正は雇用状況の改善に結びつくかというそれほどの影響力をもたない可能性もあるだろう。また、複雑な制度を作ってしまったことにより当初は予期されていなかった新たな問題を生み出す可能性も十分にある。このような問題を抱える解雇法制の将来を展望することは困難であるが、少なくとも言えるのは今後もしばらくの間は立法論も含めた解雇法制に関する議論が続いていくということである。

⁷¹ なお、2012年法には、同法の目的が達成されているかを評価するために、法の実施状況を観察する制度が設けられている(同法1条参照)。具体的には、労働市場の効率性、市民の雇用率、雇用の入口および出口の様態、女性雇用および男女均等待遇原則に基づいた賃金の支払い状況などが調査の対象となる。

⁷² この点について、大内・前掲注(1)249頁。

第4章 スペイン

第1節 はじめに

スペインの労働法制において中心を為すのは労働者憲章法（Estatuto de los Trabajadores：以下 ET と略称する）である¹。スペイン内戦（1936～39年）の後、長らく独裁政権を敷いたフランコ将軍が1975年に死去したことによって民主化が開始され、1978年12月29日に現行憲法が公布・施行された。これを受けて労働関係の立法も進められ、労働法典たる ET は1980年3月10日に制定された²。

その後、ET は幾度かの大改正を経ているが³、2012年には労働市場改革（REFORMA LABORAL）と呼ばれる構造改革が行われた。これは2009年から始まったユーロ危機を受けてスペインでバブル崩壊が生じ、2012年4～6月期には失業率が約25%（25歳未満の若年層に限ってみれば50%超）という深刻な経済危機にみまわれたことを受けてのものである。2011年11月20日に行われた総選挙では、2004年から政権を担当してきた社会労働党（PSOE）が大敗し、代わって民衆党（PP）政権が誕生した。首相となったラホイ（Mariano Rajoy Brey）は2012年2月10日に労働市場改革法⁴を成立させ、解雇制度を《柔軟化》する施策——すなわち、解雇を容易にし、既存の労働条件を引き下げることが可能とする制度の変更を打ち出しているところである⁵。以下、近時の法改正の動きも含め、スペインの解雇法制について概要を紹介していく。

第2節 雇用契約の終了原因

ET 労働者憲章法の第49条では、労働契約が解消されることになる諸原因が列挙されている。

- ①当事者双方の合意
- ②契約上明記されていた事由の発生
- ③期間の満了による雇止め
- ④労働者の側からの辞職
- ⑤労働者の死亡あるいは重度の障害
- ⑥定年

¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores

² 政権交代前におけるスペインの労働法制については、岡部史信「スペインの労働法と最近の労働事情」『世界の労働』2011年2月号24頁以下が簡潔にまとめている。

³ ET は毎年のように何らかの修正が行われている。本稿では、2013年8月3日に行われた改正(BOE-A-2013-8556)迄を踏まえている。

⁴ El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medida urgentes para la reforma del mercado laboral

⁵ 詳しくは、フランシスコ・ビラ・ティエルノ(Vila Tierno, Francisco)「2012年スペイン労働改革」創価法学42巻3号(2013年)89頁以下〔訳：岡部史信〕を参照のこと。

- ⑦経営者の死亡あるいは引退、企業の法人格消滅⁶
- ⑧労務の給付が決定的に困難となる不可抗力
- ⑨集団解雇
- ⑩使用者の債務不履行を理由とする労働者の側からの解約申入れ
- ⑪普通解雇
- ⑫客観的原因による解雇
- ⑬性的暴力の被害を受けた女性労働者による契約破棄

⑥定年 (*jubilación*) については、社会保障法⁷において、老齢年金の受給資格との関係で規定が設けられている。かつては定年年齢が法律の中で明記されていたものの、財政が悪化したことを受け、年金の受給開始を遅らせるための措置として徐々に引き上げられてきたという経緯がある。現在では定年年齢を明示する規定が削除され、労働者が65歳に達して以降、労働者の意思によって自発的に定年退職する仕組みへと改められている。従って、ある年齢に達したことを理由として使用者の側から契約を終了（定年退職）させることは原則としてできない（ただし、労働協約により定年年齢を定めることは可能である）。

⑩労働者の側からの解約 (*extinción por voluntad del trabajador*) を申し入れることができる場合としては、(ア) 基本的な労働条件の変更⁸、(イ) 賃金の不払い、(ウ) その他、使用者による重大な義務の不履行が掲げられている。

⑧は、いわゆる不可抗力を理由とする解雇 (*despido fuerza mayor*) のことである。これを理由として解雇を行おうとする場合には、労働関係当局に対して被解雇労働者数を届け出たうえ、許可を得ることを要する。

以下では、ET 第 49 条に列挙されているもののうち日本でいう整理解雇に類するものである⑨集団解雇と⑫客観的原因による解雇について、ならびに ET 第 54 条に基づく懲戒解雇について述べていくこととする。

第 3 節 集団解雇

集団解雇 (*despido colectivo*) については ET 第 51 条に規定が置かれており、経済的・技術的・組織的・生産的な理由を原因として、従業員のうち一定数に上る者を 90 日間のうちに契約解除しようとするものを指すと定義される。発生原因についてみれば、日本

⁶ この場合、労働者は賃金の 1 カ月分に相当する補償金を受け取ることができる。

⁷ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

⁸ 労働条件を変更するための手続については、ET の第 41 条に定めがある。ET 第 49 条が契約の終了原因として想起しているのは、ET 第 41 条所定のルールを踏まえておらず、労働者の尊厳(*dignidad*)を傷つけるような態様で為された労働条件の変更についてである。

の労働法が「整理解雇」として捉えているものに相当する。「集団」解雇と呼ばれるのは一定数の従業員に対して影響を及ぼす契約解除であることによるものであるが、その規模を具体的に示すと次のようになる。

- ①従業員数 100 名未満の企業において 10 名以上
- ②従業員数 100～300 名の企業において 10% 以上
- ③従業員数 300 名を超える企業において 30 名以上

それぞれの要因についても、法律の上で該当する状況が示されている。経済的原因（*causas económicas*）とは、経常収支あるいは売上げが前年同期と比較して 3 四半期にわたって継続して減少して、「マイナスの経済状況（*la situación económica negativa*）」に陥った場合をいう⁹。技術的要因（*causas técnicas*）とは、生産に関わる手段（製造機器など）について更新があった場合をいう。組織的要因（*causas organizativas*）とは、労働者の勤務体系や就労に関わる方式についての変更をいう。また、生産的要因（*causas productivas*）とは、当該企業が市場に投入している製品・サービスの需要が変動を来した場合である。

集団解雇を実行するに際して、企業は一定の手続を踏む必要がある。第 1 の手続は、従業員代表との協議である¹⁰。この協議には 30 日間（ただし従業員数が 50 名未満の場合には 15 日間）をかけなければならない。協議においては、解雇は回避できないのか、削減される人員数を縮減することはできないのか、再就職を容易に行えるようにするため職業訓練を実施する等の方法により解雇の悪影響を和らげる措置がなされるのか——といった事項が議題として取り上げられることになる。従業員代表の選出は事業場ごとに行われるものであるが、集団解雇の対象者が複数の事業場にまたがるような場合には単一の交渉団を結成し、協議手続が進められる。この統合交渉団は各事業場を代表する者によって構成されるが、最大 13 名までと定められている。

集団解雇を実施しようとする使用者が、その意思を労働者側に通知することにより解雇手続が開始される。通常、使用者の通知があつてから 7 日以内に労働者側の交渉団が結成される。この交渉団結成にかかる準備期間を経たところで使用者は、労働者ならびに労働関係当局に対して書面により改めて解雇の意思を通告する。先に述べた最低限必要な協議期間の計算は、この通達の日を起算日として行う（もし、労働者の側において準備期間中に交渉団の結成が間に合わないようなことがあつたとしても、使用者の通告をもって期間の計算は進行を開始する取扱いがなされる）。使用者からの通達に記載しておくべき事項は、解雇の理由、従業員一覧、解雇の時期、被解雇対象者の選定基準な

⁹ スペインのバブル経済がはじけ不況に陥った 2011 年から 2012 年にかけての時期、多くの企業が「マイナスの経済状況」にあることを理由として従業員の削減を行った。フランシスコ・ピラ・ティエルノ「2012 年スペイン労働改革」創価法学 42 卷 3 号(2013 年 3 月)118 頁を参照。

¹⁰ 従業員代表の選出方法に関しては、拙稿「労働者代表制度——スペインからの示唆」水町勇一郎＋連合総研編『労働法改革』（2010 年、日本経済新聞出版社）103 頁を参照。

どである。なお、集団解雇の対象となる従業員が全体の半数以上にも及ぶ場合には、企業が保有する資産の売却についても言及する必要がある（ET51.3）。

協議にあたっては、労使双方に対し、合意に向けて誠実に（buena fe）交渉する義務が課される。合意を成立させるに際しては、従業員代表の過半数の同意を必要とする。集団解雇の実施について労使間で合意に達した後、使用者は被解雇対象者に対し個別に解雇の通告を行うことになる。この際、使用者には労働関係当局に対して集団解雇の実施について報告する義務が課せられている。なお、被解雇対象者を選定するにあたり、従業員代表については優先的な身分保障の権利を認めることで、労働者を代表する者としての活動権が保障されている¹¹。同様に、家庭環境に関して配慮が必要な者、一定の年齢に達している者、障害を有する者についても、労働協約を締結するか、もしくは協議において合意することにより、優先的残留権を設定することが可能である（ET51.5）。

集団解雇の実施について合意できない場合、裁判所に対して訴訟を提起して争うことになる。紛争を提起することができるのは従業員代表と解雇対象となった労働者である（ただし、個別の紛争提起は、従業員代表の提起にかかる訴えが決着するまで待たなければならない）。また、詐欺・不実記載などに基づいて集団解雇が行われようとしていると労働関係当局が判断したときには、当該行政機関は協議期間中に当該解雇の無効を宣言することができる。

集団解雇に関する ET 第 51 条は、2012 年の労働市場改革によって全文が書き改められ、制度についても様々な手直しが行なわれた。従前、集団解雇を行うには労働関係当局の承認が必要とされ、許可を受けない集団解雇は無効とされていた。しかしながら 2012 年修正によりこの手続が簡略化され、協議期間中に行われた最後の労使交渉から 15 日以内に従業員代表ならびに労働関係当局に対して解雇の意思を通告すれば足りるようになったことで、行政によるコントロールは狭められている。他方、2012 年改正により新たに導入された施策としては、集団解雇が 50 名以上の労働者に影響する場合には再配置計画（6 カ月以上の職業訓練を提供するなどして再就職を容易にするための措置）を立案すべきことや、大企業が 50 歳以上の従業員を集団解雇しようとする場合には失業対策に要する費用を当該企業が負担する趣旨から一定額を国庫に対して拠出しなければならないことといったものがある。

第 4 節 客観的原因による解雇

ET の第 52 条ならびに第 53 条では、客観的原因による解雇（despidos objetivos）について規定している。客観的原因による解雇に該当するのは、次のようなものである。

①労働者が就労に必要な適性を失ったとき

¹¹ 拙稿「スペインの従業員代表制度」日本労働法学会誌 106 号(2005 年)172 頁を参照。

②労働者が技術革新に適応できないとき

③集団解雇に準じるもの

④断続的な欠勤が相次ぐとき

このうち類型①に該当する典型的な例としては、運転手が運転免許を停止されるなどした場合が挙げられる。

類型②は、これまで労働者が従事していた業務に関して技術面からして合理的な変更がなされたものの、当該労働者が新しい技術に対応する能力を欠いていたようなときに発生する。なお、この理由で解雇する前に使用者は、導入された新しい技術を修得するために必要な職業訓練の機会を労働者のために用意しなければならない（そのために要した期間中、使用者は当該労働者に対し平均賃金を支払う必要がある）。職業訓練が行われている間に解雇することは許されない。また、技術革新への不適応を理由に解雇ができるのは、新技術の導入から少なくとも2カ月を経過して以降に限られている。

③について補足しておく、集団解雇とは従業員のうち一定数以上（少なくとも10名）に対して影響を及ぼすもののことであった。客観的原因による解雇も、解雇の発生原因についてみれば集団解雇と同じ（すなわち、経済的・技術的・組織的・生産的な理由によるもの）である。相違点は消滅することになるポストの数であり、集団解雇には至らない規模で行われるものである場合には客観的原因による解雇として取り扱われる。従って中小企業において行われる整理解雇の多くが、客観的原因による解雇という類型に属することになる。なお、客観的原因による解雇の場合にも集団解雇のときと同様に、従業員代表には優先的残留権が認められている。

④に該当するのは、欠勤することについては正当な理由があるものの、その欠勤が断続的に発生しており、2カ月連続で就労日の20%、あるいは、12カ月間のうちの4カ月について就労日の25%を欠勤した場合である。ただし、ストライキ、従業員代表としての活動、労働災害、妊娠・出産・授乳、有給休暇、DV（violencia de género）被害などを理由とする欠勤を算入してはならない。

客観的原因による解雇を行うには、解雇対象となった労働者に対して解雇理由を記載した書面を送付しなければならない。書面送付と解雇との間には、予告期間として15日間を置く必要がある（ET53.1）。この解雇予告期間は、かつては30日間が必要とされていたところであるが、2010年6月にサパテロ政権が行った《労働市場改革》¹²によって現在のように15日間へと短縮されている。

解雇予告期間中、労働者には転職先を探すために週6時間の求職活動が有給で付与される（ET53.2）。当該解雇について不満がある労働者は、裁判所へ提訴して争うことになる。

¹² Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

第5節 解雇紛争

スペインの労働法制において解雇問題は、事実上、金銭解決を原則としており、解雇補償金（*indemnización*）の支払いによって解決が図られる。集団解雇であるか客観的原因による解雇であるかという形式の違いは解雇補償金の額に影響を及ぼさないが、解雇の評価によって算定額が変動する。解雇に対する訴えが提起された場合、社会裁判所裁判官（*juez de lo Social*）が当該解雇について審理し、正当（*procedente*）、不当（*improcedente*）、無効（*nulo*）のいずれかを宣言する。

解雇が不当であると評価されるのは、解雇原因とされる事実が証明されず、又は事実が証明されたとしてもそれが解雇を正当化する程度には重大（*gravedad*）かつ有責性（*culpable*）のある不履行を構成しない場合、あるいは、そもそも解雇にあたっての形式的要件が満たされていない場合である。不当解雇と判断された場合、当該従業員を再び職場に編入するか、あるいは解雇補償金を支払うかを使用者が選択する。なお、判決が出されるまでの期間について使用者は未払い賃金を支払わなければならない。解雇原因が正当化され、かつ、形式的要件を満たしていれば解雇は正当なものとなし、契約解除が確定する¹³。

解雇が無効となるのは、性別、思想・信条、宗教を理由として解雇がなされるなど、基本的人権の侵害あるいは差別によるものと判断されたときである。この場合、当該労働者を必ず職場に再編入しなければならない。

期間の定めのない雇用について解雇が正当であると評価された場合の解雇補償金は、賃金の20日分に勤続年数を乗じた額で、最大12カ月分である。なお、2012年の労働市場改革によって最も大きく制度変更がなされたのが、この解雇補償金についてであった。従前、正当解雇であれば最大42カ月分が支払われていたものが、最大12カ月分へと切り下げられたことにより、使用者の経済負担は大きく減少することとなった。

なお、労働市場の流動化を目指した2012年の労働市場改革法では、その第19条において従業員数25名以下の中小企業に対する支援策を導入した。正当な解雇の場合に支払うべき解雇補償金の算定基礎は「賃金20日分」であるところ、このうち8日分については賃金保証基金（*Fondo de Garantía Salarial*）を通じて国庫からの支援がなされている（ET33.8）。

不当解雇であると判断された場合には、正当解雇に比して高額な解雇補償金の支払いが求められる。ただ、不当解雇の場合についても使用者の経済的負担を軽減すべく労働市場改革による引き下げがなされている。制度変更前には「賃金45日分×勤続年数（最大42カ月分）」の解雇補償金が支払われていたが、2012年2月12日以降に締結された雇用契約については「賃金33日分×勤続年数（最大24カ月分）」へと切り下げられる

¹³ 前掲注9)ピラ・ティエルノ論文 117頁。

こととなった。

他にも、解雇紛争にかかる期間中の賃金保証についても制度変更があった¹⁴。これまでは、解雇が為された日から判決に至るまでの係争期間につき、使用者は労働者に対して賃金の支払いを継続すべきものとされていた（改正前 ET56.2）。それが 2012 年の労働市場改革において当該規定が削除されたことにより、使用者は係争期間中の賃金支払いに原則として応じる必要はなくなり、労働者の職場復帰が認められた場合に限り未払い賃金を支払うべきものと改められた。なお、提訴のあった日から 90 日を経過しても判決が示されない場合には国家による賃金保証が受けられるという制度が設けられている（ET57）¹⁵。

第 6 節 懲戒解雇

従業員の側に、重大かつ責めに帰すべき労働義務の不履行があった場合には懲戒解雇が行われ、使用者により一方的に契約が解除される（ET54）。懲戒解雇を正当化する解雇原因としては、①常習的になされる正当な理由のない欠勤または時間厳守違反、②職場規律の紊乱または不服従、③使用者、従業員およびその家族に対する口頭での侮辱または有形力の行使、④契約上の誠実義務違反および背任行為、⑤作業能率を継続的かつ故意に低下させる行為、⑥業務遂行に悪影響を及ぼすような常習的アルコール依存または薬物中毒、⑦使用者または従業員に対する、人種、民族、宗教、政治的信条、障害、年齢、性的指向（orientación sexual）等を理由とする嫌がらせが挙げられている¹⁶。

懲戒解雇を行おうとする使用者は、解雇原因や解雇の日付を記載した解雇通知書によって当該労働者に対し通知する。当該解雇について不満がある労働者は、裁判所へ提訴して争うことになる。

第 7 節 欧州経済危機とスペインの労働市場改革

ここまで見てきたように、スペインの解雇法制は 2012 年の《労働市場改革》によって大きく変更を受けているものである。ただ、スペインの現代史を紐解いてみれば、これが初めての《労働市場改革》というわけではない。やや迂遠になるかもしれないが、四半世紀ほど前から今日に至るまでの労働政策について簡単に叙述しておく。

スペインは 1970 年代に発生した石油危機への対処に失敗し、1980 年代前半に至るまで長引く不況を経験した。フランコ独裁政権期においては終身雇用が慣行として定着し

¹⁴ 改正前の制度については、日本スペイン法研究会ほか共編『現代スペイン法入門』（2010 年、嵯峨野書院）第 11 章「労働法」244 頁以下を参照いただきたい。

¹⁵ 解雇にかかる訴訟が長引いた場合の国家による賃金保証も、2010 年の時点では提訴のあった日から 60 日を経過したところで受給できたが、その後の改正によって 90 日に引き延ばされた。

¹⁶ 詳しくは、岡部史信「スペインの懲戒解雇制度の構造と若干の問題点について」東京経済大学『現代法学』8 号(2005 年)73 頁以下、同「スペインにおける懲戒解雇正当原因としての常習的飲酒行為および薬物乱用」創価法学 38 卷 1 号(2008 年)1 号を参照。

ていたものが、鉄鋼業が不振に陥るなどして構造的な不況に見舞われたことにより 1982 年には失業率が 15% 台にまで上昇していた。同年 10 月に行われた総選挙では変革への期待を受けた社会労働党 (PSOE) が勝利し、フェリーペ・ゴンサーレス (Felipe González Márquez) が首相となった (在任期間 1982-96 年)。ところが、巨額の財政赤字や高いインフレといった深刻な事態を前にして、社会労働党は中道左派でありながら社会主義的な政策をとらず、賃金を抑制して緊縮財政を布くことになる¹⁷。

失業を抑えて雇用を創出し、企業の競争力を図るために取り組まれたのが 1984 年の《労働市場改革》であった。これにより、企業側に臨時の人手不足が生じた場合には最短 6 カ月、最長 3 年の「雇用促進短期契約」が結べるようになった。1986 年の EC 欧州共同体加盟によってスペインの景気は上昇に転じる。しかしながら、1980 年代に導入された自由主義的な労働政策によって雇用の質は格段に悪化した。スペインにおいて短期雇用の占める割合は、1984 年の改革前には 10% 弱であったものが、1992 年には 34% にまで高まったのである¹⁸。1990 年代以降のスペインでは、有期雇用契約の占める率が極端に高いという不安定雇用問題への対処が課題となる。

1992 年のバルセロナ・オリンピックの開催によってスペインの経済は発展し、1990 年から 91 年にかけて失業率は 16% 台にまで低下した。ところが経済成長は継続せず、1993 年以降は失業率が 20% を超えるようになる。そこで取り組まれたのが 1994 年の《労働市場改革》である。1994 年には雇用期間を 3 年とする期間限定型の雇用契約の適用範囲拡大、若年層を対象とする職業訓練契約が導入された¹⁹。終身雇用を前提としない雇用形態の導入によって企業の労働力採用意欲が高まるであろう——というのが制度導入の意図であったわけであるが、この目論見は外れ、失業率は依然深刻な問題としてあり続けていた²⁰。他にも、個人の解雇については労働関係当局の認可を不要とすること、整理解雇の正当事由として従前から認められていた技術的理由の他に組織的・生産的な理由が追加されたこと、集団解雇にあたって必要な政府の認可にかかる期間が申請から 15 日間へと短縮すること等の変更が加えられた²¹。

4 期に渡って続いた社会労働党政権であったが、1996 年の総選挙により民衆党 (PP) のアスナル (José María Alfredo Aznar López) 政権が誕生する。当時、経営者団体側は、解雇に要する費用が EU 諸国の中で見て高い水準にあることが労働市場硬直化の原因であると主張し、解雇事由の拡大とそのコスト削減を要求していた。これに対し労働者団体の側は、不安定雇用の増大が個人消費の拡大や人材教育を妨げていると述べ、

¹⁷ 若松隆『スペイン現代史』(1992 年、岩波新書)165 頁以下。

¹⁸ 楠貞義『現代スペインの経済社会』(2011 年、頸草書房)19 頁以下。

¹⁹ 人材育成を目的とする雇用契約については、前掲注 14)研究会書 233 頁以下を参照。

²⁰ 楠貞義ほか著『スペイン現代史』(1999 年、大修館書店)344 頁以下〔戸門一衛執筆部分〕を参照。

²¹ 前掲注 20)楠書 317 頁以下を参照。

非正規雇用を削減して終身雇用契約を拡大するよう求めていた²²。そこでスペインの 2 大労組（UGT、CC.OO.）と経団連（CEOE）との間で交渉が行われた末、労使間合意が成立して 1997 年の《労働市場改革》が行われることとなった²³。1997 年の改革では、特定の類型に該当する者（若年労働者、長期失業者、身障者など）を新たに正規雇用として雇い入れた場合には、不当解雇であると判断されたときに支払うべき解雇補償金を「勤続 1 年あたり 45 日分（上限 42 カ月分）」から「勤続 1 年あたり 33 日分（上限 24 カ月分）」へと引き下げることにした。このようにして正規雇用を増やすインセンティブを与え、非正規労働者を正規雇用者に転換することが目指されたのである。

1997 年には失業率が 20.6%あったスペインであるが、1999 年 1 月のユーロ導入の前後からバブル景気の様相を示すようになり、世界経済の好調を反映して 2006 年から 2007 年にかけて失業率は 8%台にまで低下する。2001 年にも《労働市場改革》が行われたが、これは 1997 年の改革を拡張・修正するものと位置づけられるものであり、失業期間が中期（6 カ月～1 年）にわたる者、女性、45 歳以上の労働者を正規雇用で雇い入れた場合などについて社会保険料の雇用者負担率を減免する措置が拡充された²⁴。

このように眺めてみると、この四半世紀におけるスペインの労働政策は、雇用市場が正規雇用と非正規雇用の「二重労働市場」に分断されていることに対して如何に立ち向かうかが一貫した課題であったといえる。ユーロ導入後に起こったバブル景気によって二重労働市場の問題が一時的に覆い隠されていたものの、ギリシャに始まったユーロ危機の影響を受けて再び問題が表面化してきたのである。その多くが非正規労働市場に吸収されていた若年層の失業率は凄まじく、2013 年初頭あたりで底を打ったとはいえ、2013 年の第 3 四半期における 25 歳未満の失業率は 54.39%にも達している²⁵。

2012 年の《労働市場改革》は、PSOE から PP への政権交代という大きな政治変動の直後になされたものであり、使用者の解雇コストを大幅に削減したという点では劇的であった。しかしながら、政策の方向性についてみれば、既に社会労働等政権下において目指されていたものと大きく変わるものではない。2010 年にサパテロ政権が行った《労働市場改革》では、以下のような施策が講じられていたからである²⁶。

- ①解雇補償金を必要とせず、自由な解雇が認められる新たな契約類型の創設
- ②労働契約の実質的変更に関する使用者権限の強化

²² 畠山光史「スペインにおける労働市場改革とその効果」進化経済学会第 16 回大会(2011 年 3 月)発表 CD-ROM 版発表論集 6 頁以下を参照。

当日発表レジュメは、<http://jafeeosaka.web.fc2.com/programe.html#E4>

²³ 財務省財務総合政策研究所「経済の発展・衰退・再生に関する研究会」報告書（2001 年 6 月）126 頁〔戸門一衛執筆部分〕。

²⁴ 前掲注 22)畠山論文 7 頁。

²⁵ 2013 年 11 月 3 日付け日本経済新聞電子版より。数値はスペイン国家統計局による。

²⁶ 前掲注 9)ピラ・ティエルノ論文 97 頁、ならびに Carlos L. Alfonso Mellado y VV.AA.(2010) "La reforma laboral en la ley 35/2010, de 17 de septiembre. de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.", Valencia: Tilant lo Blanch

③労働協約の適用範囲と効力の縮減

④整理解雇の必要性（経済的・技術的・組織的・生産的原因）について、正当性の推定を拡張

⑤不当解雇の解雇補償金を削減

⑥解雇にかかる紛争手続が進行している間の賃金支払いを廃止

⑦整理解雇に際して必要とされていた労働関係当局による許可の廃止

改革の方向性に対し、経営者団体は肯定的に受け止めている。他方、労働者側は猛反発を示しており、2012年3月29日には2大労働組合の呼びかけで行われた24時間のゼネストには各地で数万人から数十万人規模の参加者が集まった。それほどの反対を受けて為された2012年の《労働市場改革》であるが、硬直した雇用市場を柔軟化（flexibilidad）するのに寄与することはあっても、失業率の改善には結びつかないだろうと当初から予測されていた。改革の狙いは「既存の強力すぎる労働者権にメスを入れ、長期的な展望に立って雇用状況を改善していく」²⁷ことであつたからである。事実、2011年には21.65%、2012年には25.0%であつた失業率であるが、経済協力開発機構(OECD)の失業率予想は2013年が26.4%、2014年は26.3%と高いままである²⁸。

経済発展と雇用創出を優先するあまり、弱者保護を主眼とするはずの労働法が目的から次第に乖離していることについては、学説からの批判もなされているところである²⁹。

²⁷ 前掲注9)ピラ・ティエルノ論文95頁以下〔岡部史信執筆部分〕。

²⁸ 2013年11月18日付けスペイン大使館経済商務部ニュース〔Europa Pressの報道による〕。

²⁹ 前掲注9)ピラ・ティエルノ論文99頁。

附章 『雇用関係の終了－EU加盟国における法的状況』（抄訳）

序章で述べたように、現時点で欧州諸国の解雇規制を最も包括的かつ詳細にとりまとめたものは、欧州委員会雇用社会総局による報告書“Termination of employment relationships Legal situation in the Member States of the European Union”であるが、2006年4月刊行とやや古いのが難点である。そこで、序章ではより新しい欧州労働法ネットワークの報告書をベースに概観を行ったが、こちらは規制の詳細がわかりにくい点に問題がある。そこで、本報告書の附章として、2006年報告書のうち解雇に係る部分を訳出し、より細かい規制の姿を知りたい読者の利用に供することとした。

おそらく各国語の原資料を英訳する際に生じたのであろうと思われるいささか意味のとりにくい部分やニュアンスのずれも散見されるが、各国間でさまざまである解雇規制の姿を、できるだけ統一的な枠組の中で比較可能な形で提供している資料として、今日の日本に供する価値のあるものであると考える。

（邦訳：濱口桂一郎）

『雇用関係の終了－EU加盟国における法的状況』

1.序

2.法源

- (1) 労働権の憲法的基礎
- (2) 国際協定及び条約
- (3) 法源とその序列
- (4) 判例法と慣習の役割

3.雇用関係の終了を規律するルールの範囲と特別の仕組み

- (1) 雇用関係を終了する方法
- (2) 特定の使用者や分野の例外または特別要件
- (3) 特定種類の契約の例外または特別要件
- (4) 特定範疇の使用者の例外または特別要件
- (5) 特定範疇の労働者の例外または特別要件

3.1 合意

- (1) 実体要件
- (2) 手続要件
- (3) 合意の効果
- (4) 救済
- (5) 無効原因

- (6) 罰則
- (7) 労働協約
- (8) 他の雇用終了との関係

3.2 当事者の意思以外による終了

- (1) 法の適用による契約の終了の理由
- (2) 手続要件
- (3) 理由の存在の効果
- (4) 救済
- (5) 罰則
- (6) 労働協約

(以上省略)

3.3 加盟国における解雇：概観

オーストリアでは、予告解雇と即時解雇の区別がある。使用者が法的予告期間を遵守する場合、解雇理由は必要ない。即時解雇（予告期間満了前の雇用関係の終了）の場合、使用者は実質的な解雇理由が必要である。実質的な解雇理由がない場合でも、雇用関係は終了するが、労働者は補償を受ける権利を有する。

解雇の前に事業所委員会に通知しなければならない。事業所委員会による抗議は解雇の効力に影響を及ぼさないが、解雇が社会的に受け入れられないとの理由で訴えることを可能にする。

事業所委員会が明示的に承認していても雇用終了が（労働者の労働組合活動を理由とするなど）不法な動機に基づいている場合、また事業所委員会が明示的に当該解雇を承認しておらず労働者が6カ月以上勤務している場合、労働社会裁判所に訴えることとなる。雇用終了は労働者の重要な利益を侵害し、かつ企業の利益に反する労働者の個人的性質に関わる状況または雇用の継続を困難とする企業内部の要請に基づくのでない限り、社会的に正当化されない。

ベルギーでは、使用者はいくつかの方法で雇用関係を終了することができる。

- － 解雇予告（“*préavis*”）をすれば、予告期間の終了で雇用関係は終了する。
- － 予告をせずまたは十分な予告をしない場合、労働者は予告期間の満了までの賃金相当額の補償を受ける権利を有する。
- － 使用者と労働者のさらなる協働を不可能にするような理由がある場合、使用者は予告や補償なしに雇用関係を終了できる。

判例法として、使用者により重要な雇用条件に対し一方的かつ実質的な変更がなされた場合、雇用契約を終了する意図があったものと見なされる。

ドイツでは、2種類の解雇がある。

- －普通解雇（“*ordentliche Kündigung*”）。雇用関係は契約上のまたは法定の予告期間の満了により終了する。
- －即時解雇（“*außerordentliche Kündigung*”）。予告期間満了前の雇用関係の終了を正当化する理由がある場合には予告期間は遵守しなくてもよい。

いずれの場合でも、解雇の理由を明示しなければならない。

解雇は、労働者の行為若しくは性質または事業に関わる緊急の理由がない限り、社会的に正当化されない（“*sozial ungerechtfertigt*”）。社会的に正当化されずまたは他の要件に該当しない解雇は無効である。雇用関係は継続する。

いかなる解雇についても事業所委員会に通知しなければならない。さもなければ解雇は無効である。

デンマークでは、不公正解雇に対する一般的な法定の禁止規定は存在しない。原則として、使用者は労働者を自由に解雇できる。

デンマーク労働組合総連合会（“*Landsorganisationen i Danmark*”, LO）とデンマーク経営者総連合会（“*Dansk Arbejdsgiverforening*”. DA）の間の基本協約（“*Hovedaftalen*”）において、解雇は公正でなければならず予告がされなければならないとの保護規定がある。深刻な非行の場合、使用者は予告なしに解雇できる。使用者は労働者に対して解雇の正当な理由を示す必要がある。しかしながら、これは解雇の有効要件ではない。解雇の主な救済は調停手続である。労働協約の適用を受ける労働者は、解雇委員会（“*Afskedigelsesnævnet*”）に訴えることができる。解雇委員会は解雇を違法と宣言し、労働者の復職を命ずることができる。これは、使用者が労働協約の適用を受けていれば、労働者が労働組合員であるか否かにかかわらず適用される。

（事務職員、店員など）俸給労働者の場合、俸給労働者法に同様の保護が規定されている。しかしながら、俸給労働者でもなく労働協約の適用も受けない労働者の場合、不公正解雇に対する保護は存在しない。とはいえ、特定の理由による解雇からすべての労働者を保護するいくつかの法律が存在する。人種、皮膚の色、宗教、政治的意見、性的志向、年齢、障害、民族的・社会的出自、妊娠、出産、同一賃金・均等待遇の要求、兵役、団体の一員であることを理由とする解雇及び企業合併の結果としての解雇は禁止されている。

ギリシャでは、2種類の解雇がある。

- －普通解雇。理由は必要ない。しかし、正当でなければ（労働者によって証明されれば）裁判所は当該解雇を無効と宣言することができる。予告期間はホワイトカラー労働者にのみ適用されるが、使用者は予告の代わりに補償金を払うことができる。実際には予告はほとんどなされない。解雇された労働者は一定の例外的な場合を除き補償を受ける権利を有する。
- －即時解雇。有期または任務限定の雇用契約の期間前終了の場合、満了まで関係を維持することが容認しがたいような重要な理由が必要とされる。一般的に、労働者は補償を受ける権利がない。重要な理由が使用者の個人的な事情に基づいている場合、裁判所は補償を支払うよう命じることができる。

スペインでは、3種類の解雇が区別されなければならない。

- －懲戒解雇（“*despido disciplinario*”）。
- －客観的理由に基づく解雇（“*despido objetivo*”）。
- －経済的、技術的、組織的または生産に関係する理由に基づく集団解雇。

第1及び第2の場合、法は解雇理由の限定列举リストを示している。集団解雇の場合一般的なルールしかないが、使用者と労働者代表の間で合意に達しない場合には当局の認可が必要である。

客観的理由に基づく解雇についてのみ予告期間がある。

経済的、技術的、組織的または生産に関係する理由に基づく集団解雇の場合、労働者代表との協議期間や労働当局の認可の必要性により、使用者が集団解雇を行う意図を通知してから実際に発生するまでに一定の期間が存在する。

フィンランドでは、使用者は正当で重大な理由があれば解雇予告をすることができる。解雇理由は労働者に原因がある（個別的な理由）かまたは企業の経済状況に原因がある（経済的理由）。一定の予告期間を遵守しなければならない。予告期間を守らないで雇用契約を終了した使用者は、予告期間に相当する期間の賃金全額を補償として払わなければならない。予告期間が部分的にのみ守られた場合、補償責任は予告期間のうち守られなかった部分に相当する額に限定される。

さらに、使用者は極めて重大な理由に基づき、適用される予告期間または雇用契約の期間に関わらず即時に雇用契約を解除することができる。そのような理由は、労働者が雇用契約や法に基づく義務に違反しまたは無視し、雇用契約に重大な影響を与え、予告

期間中であっても雇用関係を維持するよう期待することが不合理であるような場合に存在する。

フランスでは、いかなる解雇にも真実かつ重大な理由（“*cause réelle et sérieuse*”）が必要である。使用者は労働者を経済的理由によっても労働者に関する理由によっても解雇することができる。

使用者は一定の予告期間を遵守しなければならない。しかし、予告期間満了までに受け取る賃金に相当する補償金を支払えばその前に雇用を終了することができる。

アイルランドでは、解雇を正当化するためには使用者は次のいずれかに基づくか他の実質的な解雇の理由を示さなければならない。

- －労働者がそれをするために雇用された労働の能力または資格
- －労働者の行為
- －余剰人員
- －雇用の継続が他の法的要請と矛盾する場合

イタリアでは、次の種類の解雇がある。

－随意解雇（“*ad nutum*”）（制約なし）：使用者は一定の予告期間を遵守しなければならない。理由は必要ない。この種の解雇の適用範囲は次に限定されている。

- ・試用期間中の解雇。
- ・家事使用人の解雇。
- ・引退（年金受給）資格のある労働者の解雇。
- ・取締役の解雇。

－重大な理由による解雇：使用者は職務分類と勤続期間に応じて予告期間を遵守しなければならない。これに該当するためには、当該理由は労働者の行動（深刻な非行を除く）または企業の生産若しくは組織に関係するものでなければならない。

－深刻な非行または雇用関係の継続を不可能ならしめる他の理由に基づく正当な解雇。

いかなる場合でも、使用者は支払い（“*trattamento di fine rapporto*”）をしなければならない。

ルクセンブルクでは、真実かつ重大な理由（“*motif réel et sérieux*”）が必要である。雇用関係の維持を不可能ならしめる重大な理由（“*motif grave*”）による解雇の場合を除き、告知期間がある。不当（“*abusif*”）な解雇の場合、労働者は補償を受ける権利がある。

裁判所は使用者に労働者を復職させるよう勧告することもできる。使用者がこれに同意しない場合、追加的な補償を命じられる。

150名超の企業では、労働者が希望する場合、労働者代表または労働組合が出席する予備会合が行われる。

労働者は即時解雇の場合を除き、雇用関係の終了のすべての場合において解雇手当を受ける権利がある。20名超の企業では、労働者は解雇手当の代わりに予告期間の延長を選ぶことができる。

オランダでは、使用者は次により雇用契約を終了することができる。

- －労働所得センター（“*Centrum voor werk en inkomen*” – CWI）の許可を申請すること。CWIは合理的な理由があるかどうかを審査する。許可が得られれば、使用者は予告をして解雇することができる。
- －雇用の早急な終了を要する緊急の場合または状況において裁判所に申し立てること。

オランダ労働法の大きな特徴は、期間の定めのない雇用契約の終了の場合使用者がCWIの事前同意を必要とすることである。例外は、公務員、教師、聖職者、家事使用人、会社取締役など特定範疇の労働者である。さらに、次の場合事前同意は必要としない。

- －試用期間中の解雇
- －合意解約
- －即時解雇
- －破産
- －有期契約
- －裁判所による解除

予告をする前に、使用者はCWIの地域事務所に書面で申請をしなければならない。申請書には事案の理由と状況に関するすべての関係する情報を記載しなければならない。使用者と労働組合の代表からなる解雇委員会は解雇に合理的な理由があるかどうかを検討する。通常、使用者が以下のいずれかの理由を立証すれば許可が与えられる。

- －労働者の能力欠如または非行
- －経済的理由（この理由に労働者が異議を唱えない限り、迅速手続が可能）
- －労働関係の深刻かつ長期にわたる混乱

許可が与えられれば、使用者は2カ月の期間内に労働者を解雇することができる。許可されない場合は、使用者は再度申請するか、裁判所に雇用契約の解除を申し立てるこ

とができる。CWIの決定に対して異議申し立てはできない。CWIの事前同意のない雇用契約の終了は無効である。

以上のCWI申請手続の代わりに、両当事者は裁判所に対し実質的な理由による契約の解除を申し立てることができる。実質的な理由は雇用関係の終了を正当化する緊急の理由を構成する状況である。裁判上の解除はCWIへの申請手続よりも迅速だが費用がかかると見なされている。裁判所のみが解雇手当を決定でき、雇用契約を解除するという裁判所の決定に控訴はできない。この場合予告期間はないので、裁判所は雇用契約の終了時も決定する。

解雇手当の額は、地方裁判所の郡支部裁判官によって一般的に認められている司法上の公式に基づいて計算される。この公式はA, B, C, 3つの要素からなる。

- －Aは加重勤続年数である。Aの計算には、勤続年数は整数に丸められる。つまり、6カ月と1日は1年と見なされる。次に、勤続年数は加重される。つまり、労働者が年長であるほど勤続年数の重要性は増す。
- －Bは月間総賃金であり、いくつかの部分からなる。その中には、剰員整理パッケージに使われるものもそうでないものもある。
- －Cは補正係数であり、公式の可変部分である。解雇手当の額は特別の状況によって調整されうる。通常、Cは1に固定されているが、使用者が剰員整理に責めを負うときは、Cは1.5または2になる。労働者が責めを負うときは、Cは0.5または労働者が退職を決めたときには0になる。

ポルトガルでは、次のタイプの解雇がある。

- －正当な解雇：これは労働者による深刻な不法行為に基づくものである。労働者と労働者代表が証拠を提出する懲戒手続を行わなければならない。解雇された労働者は補償を受ける権利がない。
- －労働者の能力に関係する解雇：これは新たな生産工程や新たな技術、装備から生じる変化に労働者が適応できないことに基づく。使用者は労働者が十分に利益を得ていないいかなる導入された変化についても十分な職業訓練を提供しなければならない。解雇された労働者は基本給と勤続期間に応じて補償を受ける資格がある。
- －構造的、技術的その他の理由に基づく集団的解雇：使用者は解雇の規模と影響または潜在的な剰員数を減少するための措置に関して、労働者代表に情報を提供し、合意に達するために会合しなければならない。解雇された労働者は基本給と勤続期間に応じて補償を受ける資格がある。
- －経済的、技術的または構造的理由による解雇：使用者は予定する解雇について労働者代表に情報を提供しなければならない。解雇された労働者は基本給と勤続期間に応じて補償を受ける資格がある。

- － 特別の信頼関係を前提とし特定の契約合意を有する労働者の解雇：理由は不要である。予告のみ。

解雇は理論上公正でなければならない。唯一の例外は試用期間中の解雇である。

スウェーデンでは、使用者は次により雇用関係を終了することができる。

- － (解雇の) 予告をすること。この場合、客観的な理由が必要である。
- － 労働者が契約上の義務の重大な違反を犯した場合、予告なしに (即時解雇)。

労働者が客観的な理由なしに解雇または即時解雇された場合、解雇は労働者の訴えにより無効と宣言される。使用者は損害賠償の責めを負う。

イギリスでは、解雇の救済にはコモンローと実定法の 2 つの形態がある。

コモンローでは、労働者が契約の基本に関わる違反をした場合、使用者は契約を終了することができる (即時解雇)。そうでなければ、使用者は契約を終了するために十分な予告期間を与えなければならない。使用者がこれをしな場合、労働者は損害賠償を請求できる。

不公正解雇の法定の救済は解雇の理由に関わり、十分な予告期間が与えられても申し立てることができる。不公正解雇の訴えは (3 者構成の事実判定機関である) 雇用審判所に申し立てられ、同審判所が解雇が公正であったかを決定する。法律問題に関しては上級裁判所に控訴することができる。まず労働者が 1996 年雇用権法にいう「解雇」があったことを示す。次に使用者が示すべきは：

- － 当該解雇の理由または主たる理由、及び
- － この理由が
 - ・ 労働者の労務を遂行する能力や資格または労働者が使用者に雇われた種類に関するか
 - ・ 労働者の行為に関するか
 - ・ 労働者が余剰であるか
 - ・ 法定の義務や制限に違反することなく労働者がその地位で就労し続けることができないか
 - ・ その他の労働者が有する地位から解雇することを正当化するような実質的な理由であること

最後に雇用審判所は、(使用者企業の規模や経営資源を含めた) 状況下において使用者が労働者を解雇するに十分な理由として合理的に行動したか不合理であったかを決定する。1994 年 10 月 1 日以来、使用者が法定の解雇・懲戒手続を完了し、労働者への補

償金が増額されない限り、（例外的な状況を除き）解雇は自動的に不公正となる。手続の未完了が労働者の責めに帰すべき場合は補償額は減額される。

次節に列記される特定の理由による解雇は自動的に不公正である。この場合労働者は不公正解雇の申し立てに期間の制限はない。

3.3.1 特定の権利や市民的自由に反する解雇

解雇は、例えば労働組合活動や人種や妊娠を理由とするような場合は労働者の特定の権利に反する。加盟国はかかる解雇を法で禁止したり、（例えば労働者代表に関して）特別の解雇手続を設けたりしている。労働者の性別を理由とする解雇はすべての加盟国で禁止されている。法で禁止されていない理由はしばしば裁判所が解雇を違法と宣言する際に考慮に入れられる。

オーストリアでは、解雇は次のような違法な目的に基づくことはできない。

- －労働者代表としての活動、ストライキへの参加、
- －人種、皮膚の色、性別、婚姻上の地位、性的志向、宗教、政治的意見、イデオロギー的信条、国籍または社会的出自、
- －兵役または公役務の結果としての欠勤、
- －調停委員会の委員としての活動、
- －労働安全に責任を有する労働者代表としての活動、
- －労働者の生命や健康への重大かつ緊急の危険の場合に職場を離れること。

このような解雇は裁判所によって無効と宣言される。この宣言が予告期間終了前になされた場合雇用関係は継続する。宣言が予告期間終了後になされた場合は労働者は復職する。

事業所委員会の委員、妊婦、育児休業中の労働者及び徴兵された労働者の解雇は、労働社会裁判所の同意によってのみ行うことができる。裁判所は法の定める特定の場合、例えば企業が閉鎖されるなど労働者が同意している場合にのみ同意を与える。

ベルギーでは、以下の理由による解雇は禁止されている。

- －労働者代表（またはその候補）としての活動、
- －労働条件に関する男女均等待遇について訴えを提起していること、
- －性別、人種、皮膚の色、先祖、国民・民族的出身、性的志向、宗教・哲学的信条、年齢、障害、
- －妊娠及び出産（使用者が通知を受けてから産休終了1カ月後まで）、

- －兵役、公役務または政治的役務の結果としての欠勤、
- －教育休暇による欠勤、
- －情報提供義務を遵守せずに新技術の導入。

解雇が禁止された理由によるものであっても雇用関係は終了する。しかしながら、終了は不規則で、使用者は補償金（“*inndemnité compensatoire de préavis*”）及び特別保護補償金（“*indemnité forfaitaire de protection*”）を支払わねばならない。

事業所委員会及び安全委員会の委員には復職の権利がある。復職しない場合には2年から8年分の補償金を受ける資格がある。

事業所委員会、安全委員会の委員または労働組合代表を解雇する場合は特別の手続がある。

- －経済的理由による解雇は合同委員会で適正に留意された後にのみ行える。
- －労働者自身に重大な理由（“*motif grave*”）がある場合、労働裁判所の所長の前で調停委員会が開かれる。その後使用者は労働裁判所に重大な理由を認めるよう求めることができる。裁判所がその理由を認めるまでは当該労働者を解雇することはできない。

ドイツでは、解雇は次を理由とすることができない。

- －（合法的な）労働組合活動への参加、ストライキへの参加
 - －使用者に対する訴えの提起または法的にその権利を行使したこと
 - －人種、皮膚の色、性別、性的志向、宗教、政治的意見
- さらに、
- －事業所委員会の委員は重大な理由によってのみ事業所委員会の同意を得て解雇できる（即時解雇）
 - －妊婦、障害者、育児休業中の労働者は当局の同意によってのみ解雇することができる
 - －兵役に就いている労働者は重大な理由によってのみ解雇できる

これら要件に反する解雇は無効である。雇用関係は継続する。

デンマークでは、解雇は次を理由とすることができない。

- －労働者代表としての活動、労働組合への加入、労働組合活動への参加。裁判所はこれらの場合が解雇の客観的な理由とならないと判示してきた。
- －人種、性別、皮膚の色、宗教、政治的意見、
- －妊娠、育児休業、

- －教育目的の休暇、
- －同一賃金及び均等待遇の要求。

解雇が不当な場合、非経済的損害の賠償がなされる。損害賠償額の上限は問題の法によってさまざまである。例えば結社の自由に関する法に違反した場合 104 週分の賃金に上る。

労働争議活動に基づく解雇に対する保護は労働協約に由来する。

解雇は雇用関係を終了させる。しかしながら、解雇委員会または労使関係裁判所は労働者が正式の申し立てをすることを条件に復職させるよう命ずることができる。そうでない場合は、解雇は同委員会または同裁判所が定める金銭補償によって解決される。

ギリシャでは、以下に基づく解雇は法により禁止されている。

- －労働者代表としての活動。これには企業内で最初に労働組合を結成した者への特別の保護が含まれる。労働者代表は法に列記する特別の理由によってのみ解雇しうる。その解雇は行政委員会によって承認されなければならない。
- －使用者に対する訴えの提起、
- －性別、
- －妊娠及び産休中の欠勤。これらの者は出産と関わりのない理由によってのみ解雇することができる。
- －兵役の結果としての欠勤。使用者の下での労働に復帰してから 1 年間は、特別委員会によって承認された正当な理由によってのみ解雇することができる。

障害者の解雇については、行政委員会の認可が必要である。

これら要件に反する解雇は無効である。雇用関係は継続する。例外として、兵役終了後 1 年以内の解雇は有効で、使用者は 6 カ月分の賃金に当たる補償を払わなければならない。

使用者が労働者代表を違法に解雇しまたは解雇が無効と宣言された労働者の復職を拒否した場合は、懲役（稀）または罰金が科せられる。

スペインでは、

- －解雇は、出自、人種、性別、宗教、意見、婚姻上の地位、年齢、社会的条件、性的志向、言語、労働組合員であること、障害といった、憲法または法律で禁止された理由に基づくことはできない。
- －解雇は労働者の基本権または公共の自由（労働組合の自由、ストライキ権など）に反する理由に基づくことはできない。

－以下の労働者を解雇することは禁止される。

- ・ 出産、妊娠中の危険、養子縁組のために一時的に就労から離れている労働者
- ・ 妊娠している労働者
- ・ 子供に授乳するためまたは子供や障害者の養育のためにタイムオフや労働時間短縮の権利を有する労働者
- ・ 子供や親族の世話をするためにタイムオフの権利を有する労働者
- ・ 性的暴力の被害者でありその雇用上の権利を行使している女性労働者

解雇は裁判所により無効と宣言される。無効は直ちに復職することを要請する。3,005～90,152ユーロの罰金が科せられる。挙証責任は使用者側にある。

「病気や事故による一時的な欠勤」や「極めて深刻な伝染病に罹患したこと」は解雇の公正で正当な理由にならない。かかる理由による解雇は（もし差別に関わり基本的権利を侵害していれば）不公正であるか（労働者を解雇する使用者の決定を正当化する契約違反に含まれなければ）不当である。

フィンランドでは、解雇は次に基づくことはできない。

－労働組合への加入

－国籍、民族的出身及び人種、宗教または信条、障害、年齢、性的志向及び性別並びに妊娠や育児休業等の関連する理由など、禁止された解雇理由として特に規制されている場合には、挙証責任は特に使用者に重く課せられる。さらに雇用契約法には、政治活動や意見、言語、健康状態などの追加的な理由を含む一般的な差別禁止規定がある。

－兵役及び公役務。1961年以来、兵役に召集された者の雇用継続と公役務契約に関する特別の法律がある。同法によると、使用者は兵役に召集されたフィンランド市民の雇用契約や公役務契約を終了することができない。その代わりに、これらの者は兵役から復帰したときに使用者との雇用契約を継続する資格を有する。

－それによって使用者に雇用関係を継続することを要求することが不合理になるほど労働能力が実質的に減少したのでない限り、労働者の病気や事故

－労働者組織によって組織された労働争議活動への参加

－労働者が利用可能な法的保護手段に訴えたこと。

雇用契約法によって規制される民間部門では、解雇理由が違法または上記いずれかに当たる場合でも予告がなされれば契約は終了する。雇用関係が継続するのは使用者による明示の別の決定によってのみである。しかしながら補償が命じられる。労働者は予告期間中の賃金を受け取る権利もある。公的部門では状況が異なる。労働者が予告を受けて解雇の合法性に異議を申し立てた場合、解雇に合法的な理由がない時に雇用の継続を確保するために審問中雇用関係が継続するように迅速手続で審理されなければならない。

職場委員や労働者代表は他の労働者よりも解雇から強く保護されている。これは使用者との関係で労働者の利益を代表するという彼らの困難で微妙な位置により正当化される。使用者が労働協約に基づいて選挙された職場委員や選挙された労働者代表を個人的理由に基づいて解雇できるのは、職場委員や労働者代表が代表している労働者の過半数が同意したときのみである。使用者が職場委員や選挙された労働者代表をいわゆる集団的理由により解雇できるのは、職場委員や労働者代表の職務が完全に消滅し、使用者が労働者の職業技能に相当する職務を提供することないしさもなければ他の職務に訓練することができない場合のみである。

上記労働者代表の解雇に対する特別の保護は欧州労使協議会や欧州会社の労働者代表にも適用される。

職場委員や労働者代表の特別保護を尊重しない使用者は他の不当解雇の場合よりも高い補償金を支払わなければならない。補償金の上限は通常、労働者の24カ月分の賃金額であるが、職場委員や労働者代表の場合は30カ月分になる。

補償金額を決定するに当たり、雇用終了の理由によって考慮に入れられるさまざまな要素がある。労働者の予測失業期間と予測所得喪失、有期契約の残存期間、雇用関係の継続期間、労働者の年齢及びその職務や教育訓練に相当する職を見いだす機会、使用者が契約を終了する手続、労働者に原因のある雇用終了の動機、労働者の一般的状況及び他の同等な事項である。

法に規定する理由に反する雇用契約の終了の結果として補償金が命じられ、補償金が所得の喪失をカバーする場合、以下の控除がなされる。

- －失業者所得保障法に基づき当該期間労働者に支払われる賃金比例失業給付日額の75%、
- －失業者所得保障法に基づき当該期間労働者に支払われる基本失業給付の80%、
- －労働市場助成金法に基づき当該期間労働者に支払われる労働市場助成金。

フランスでは、解雇は次に基づくことができない。

- －労働者代表としての活動、
- －人種、皮膚の色、宗教、政治的意見等、
- －労働条件にかかる男女均等待遇に関して訴えを提起したこと、
- －妊娠、
- －公役務または政治的役務の結果としての欠勤。

兵役の場合契約は終了し、兵役終了後新たな契約を提供される優先権を有する。しかし労働協約により契約の延長を規定することもできる。

病気は一般的には解雇の理由とならない。しかしながら長期にわたる病気または反復する病気は真実かつ重大な理由となりうる。

禁止された理由に基づく解雇は裁判所によって無効と宣言される。労働者は復職されなければならない。労働者代表としての活動や妊娠に関しては、使用者は無効とされた期間中の得べかりし賃金額を補償として支払うよう命じられる。

労働者の基本的権利に反するが法によって禁止されていない理由に基づく解雇は、裁判所によって不当（“*abusif*”）と宣言される。その場合裁判所は復職を提案しうる。使用者がこれを拒んだときは、補償金の支払いを命じられる。

国民的役務、妊娠、産休、労働者代表に関しては刑事罰がある。

アイルランドでは、以下に基づく解雇は不公正と見なされる。

- －労働組合活動への参加
- －ストライキへの参加
- －人種、皮膚の色、性的志向、宗教、政治的意見、性別、婚姻上の地位、国民的・社会的出自、ジプシー共同体の一員であること
- －年齢、妊娠

解雇が不当とされれば適切な審判機関がその裁量により復職または金銭補償（損害がなければ4週間分の賃金が上限。損害があれば104週間分の賃金が上限）を命ずる。

労働者が使用者を相手とする訴訟の当事者であるかまたはその訴訟の証人となりうる場合は特別の解雇からの保護がある。

さらに、養子縁組休暇の権利を行使した結果としての解雇は自動的に不当解雇と見なされる（1995年養子縁組休暇法）。

家族の介護、病気または事故及び重病に関しては、解雇が正当であるかの挙証責任は使用者にある。

1998年の雇用平等法は、以下の理由によりある人を他の人よりも不利益に扱うことと定義される「差別」的な状況における解雇を禁止している。性別、婚姻上の地位、家族上の地位、性的志向、宗教、年齢、障害、人種（皮膚の色、国籍、民族的・国民的出自を含む）、及びジプシー共同体の一員であること。差別的解雇事案においては、補償額の算定に当たっては、差別から生じたすべての影響が考慮に入れられる。これは金銭的損失だけではなく、差別によって生じた苦痛や侮辱を含む。それゆえ、「均等待遇の基本権」を奪われた原告には金銭的損失を上回る補償がされる。

1995年養子縁組休暇法の場合と同様、1998年育児休業法に基づく育児休業の権利を行使したり、2001年介護休業法に基づく介護休業の権利を行使した結果としての解雇も

不当解雇と見なされる。同様に、2000年最低賃金法第26条は、同法に基づく権利を行使した労働者の解雇は不当解雇と見なされると規定する。

イタリアでは、以下に基づく解雇は差別的と見なされる。

- －労働者代表としての活動
- －政治的意見、性別、宗教、国民的出自、
- －妊娠、
- －兵役、
- －病気の結果としての欠勤、
- －結婚。

差別的解雇は、企業規模にかかわらず無効である。労働者は復職されなければならない。これは管理職及び家事使用人にも適用される。さらに一般原則として、非合法的な目的に基づくいかなる解雇も無効である。

妊娠及び結婚に基づく解雇の場合、使用者がその正当性を立証しない場合に無効となる。他の差別的解雇の場合、立証責任は労働者にある。しかしながら、性別に基づく差別の場合、差別が存在すると一応証明すれば、そうでないと証明すべきは使用者側となる。

使用者が妊娠中の労働者を解雇禁止期間（妊娠開始から子供の最初の誕生日まで）中に解雇した場合には行政制裁（上限1,000ユーロ）が課せられる。

無効の宣言（時間の制限はない）は裁判官によってなされなければならない。

ルクセンブルクでは、以下の通り。

- －労働者代表、副代表、平等委員（“*délégué à l'égalité*”）、安全委員（“*délégué à la sécurité*”）は、重大な非行（“*faute grave*”）の場合でなければ解雇されない。労働者代表の場合、この保護はその任期の後6カ月まで継続する。労働者代表の候補者はその立候補の後3カ月間は解雇されない。解雇された労働者は15日以内に労働裁判所長に雇用関係が継続している旨宣言するよう申請する。
- －妊婦、産婦、授乳中の女性は医学的に確認されれば、出産後12週間は解雇することができない。解雇された女性は15日以内に、労働裁判所長に雇用関係が継続している旨宣言するよう申請する。2001年8月1日の法（“*concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes*”）は、労働裁判所の決定に基づき、使用者に重大な非行を行ったそのような労働者を解雇することを認めている。

- －病気または事故のため就労が不可能な労働者は労働不能がはじめに生じてから 26 週間以内に解雇することはできない。そのような解雇は不当（“*abusif*”）とみなされる。
- －2002 年 7 月 25 日の法に基づき企業内で交替の決定を受けた労働者は、その 1 年間は解雇できない。そのような解雇は無効であり、解雇された労働者は労働裁判所長に雇用関係が継続している旨の決定を申請することができる。
- －育児休業また家族休暇を取っている労働者、
- －労働者の性別、人種、性的志向、障害、宗教、労働組合員であることなどに基づく解雇、このような解雇は無効であり、使用者は刑事罰にも課せられる（8 日から 2 年間の懲役または 251－25,000 ユーロの罰金）。
- －2000 年 5 月 26 日の法により、セクシュアル・ハラスメントを受けた労働者にも同様の規定が適用される。

これら規定に反して労働者を解雇した労働者は損害賠償の責めを負う。

オランダでは、解雇は以下を理由にしてはならない。

- －労働者代表としての活動
- －使用者の許可なしに就業時間内に行ったのでない限り、労働組合員であること及び労働組合のための活動
- －宗教、人種、性別、民族的出自、性的志向、婚姻上の地位
- －妊娠または育児休業
- －男女均等待遇に関して訴えを提起したこと
- －兵役または代替的な義務的役務
- －企業譲渡
- －労働時間法（“*Arbeidstijdenwet*”）の範囲内で日曜日に就労することを拒否したこと
- －病気の結果としての欠勤（上限 2 年間、労働者ができる限り早く原職又は他の適当な職を再開しようと協力した場合のみ）

無効の訴えは 2 カ月以内に提起しなければならず、法的訴えは 6 カ月以内に行う必要がある。雇用契約は継続していると見なされるので、労働者は賃金に追加して補償を求めることはできない。

使用者は以下に掲げる労働者の解雇の場合、あらかじめ裁判所の許可を必要とする。

- －事業所委員会の選挙の候補者、
- －過去 2 年間事業所委員会の委員として活動した者

- －事業所委員会の準備委員会の委員
- －安全専門家

裁判所は使用者が解雇は上記事情とはいっさい関係がないことを実証したときにのみ解雇を許可する。

ポルトガルでは、労働者がその権利を行使したことを理由に政治的、イデオロギー的理由で解雇することは禁止されている（労働法典 382 条及び 122 条）。労働組合員であることや加入しないこと、集团的活動に参加する権利を行使したことを理由とする解雇は禁止され、無効と見なされる（第 453 条）。労働者が労働組合役員の候補者であるか過去 3 年間にそうであったことは、正当な理由がないことを推定させる（第 456 条）。先祖、年齢、性別、性的志向、家族状況、障害、国籍、民族的出自、宗教、政治的意見、ストライキへの参加を理由とする解雇は明確に禁止され、7,500～16,900 ユーロの罰金が科せられる。妊娠出産は絶対に解雇の理由とはならない。

禁止されている理由に基づく解雇は不法である。労働者は企業に同じ職務に同じ年功で復職する権利がある。労働者はその代わりに補償金を受け取ったら復職されない。

スウェーデンでは、解雇は次を理由とすることができない。

- －労働者代表としての活動、労働組合員であること、労働組合活動への参加
- －人種、性別、民族的出自、宗教、信条、障害、性的志向
- －妊娠、育児休業
- －家族の世話（労働者は法的に一定期間この目的で休業する権利があり、そのような休業をしたことを理由に解雇することはできない）
- －兵役または公役務
- －教育のための休業

これらを理由とする解雇は裁判所によって無効と宣言される。紛争の場合、雇用関係は紛争が最終審で最終的に決着するまで効力を持って継続する。しかしながら裁判所は、使用者の求めに応じて、その逆の効力を持つ仮処分を発することができる。即時解雇の場合、大原則は雇用関係の効力が継続しないということである（この場合、裁判所は労働者の申出により逆の効力を持つ仮処分を発することができる）。解雇が不法である場合、非経済的損失に対する賠償金が命じられる。補償金の支払いも命じられるが、通常労働者は原職に残り、紛争が係属している間は通常の賃金を受ける権利がある。

イギリスでは、自動的に不公正と見なされる解雇がある。次のようなものである。

- －労働者が独立労働組合の組合員であることやないこと、適当な時間にそのような組合の活動に参加することやそのサービスを受けること、労働協約で決定された条件から労働者を外そうとする提示を受諾しなかったことを理由とする解雇
- －家族理由の休業（産前産後休業、父親休業、養子縁組休業、育児休業、家族看護休暇）または柔軟な働き方を理由とする解雇
- －使用者に対して労働者が一定の法的な権利を主張したことを理由とする解雇
- －パートタイム労働者及び有期契約労働者の保護に関する権利の行使
- －法定労働時間、全国最低賃金、雇用関係税額控除の申請に関する理由
- －労働安全衛生に関わる理由
- －一定の小売業では、労働者が日曜日の就労を拒否したこと
- －内部告発規定に基づき労働者が「保護される開示」を行ったこと
- －裁判員として出廷
- －保護された労働組合活動に特定の状況で参加したこと
- －労働者代表またはその候補者としての役割を果たしたこと
- －特別の代表またはその候補者の役割を果たし、国レベルまたは欧州レベルの情報提供／協議の活動に従事したこと
- －職域年金制度の管財人の役割を果たしたこと
- －法定の組合承認または不承認の手續に関わる行動。

懲戒手續に関わる聴聞、柔軟な働き方に関わる聴聞において、労働者が補佐される権利または他人を補佐する権利を行使したことに基づく解雇も自動的に不公正となる。企業譲渡に関わる解雇は、それが「譲渡人または譲受人の労働力の変化をもたらす経済的、技術的、組織的理由」でない限り、不公正である。加えて、1974年の犯罪者更正法に基づき「消滅前科」は解雇の正当な理由にはならない。

これらの理由による解雇が不公正となるのには勤続期間は必要ない。例外は企業譲渡による関わる解雇と消滅前科による解雇の救済である。

一般差別禁止法（性別、人種、障害、宗教、信条、性的志向を理由とする差別を扱う）により不法である解雇も不公正である。しかしながら、労働者は不公正解雇を訴えるためには通常1年の勤続期間が必要である。もっとも1年の勤続期間を欠く労働者は差別禁止法に基づく救済を求めることができ、こちらは難しくない。

不公正解雇の救済は、復職、再雇用、金銭補償である。雇用審判所が復職または再雇用を命じた場合でも、使用者が復職を拒否したときは、救済は追加的な補償である。使用者は究極的には、解雇した労働者の復職を強制されることはない。

3.3.2 「懲戒的」理由による解雇

(1) 実質的な条件

予告さえすれば理由は必要ない国もある（オーストリア、ベルギー）。重大な理由があれば、予告は必要ないこともある。

解雇が「最終手段」でなければならないと明示されている国はない。しかし、いくつかの国では、使用者は他の可能な処分を考慮するよう求められる。

オーストリアでは、使用者は予告をすることで雇用関係を終了できる。予告期間は：

- － 肉体労働者は 14 日間で、この期間は労働協約または個別契約で延長または短縮することができる。
- － ホワイトカラー労働者は 6 週間で、この期間は勤続年数によって増加する（2 年で 2 カ月、5 年で 3 カ月、15 年で 4 カ月、25 年で 5 カ月）。

予告がされれば理由は不要である。

使用者に実質的な理由があれば、即時解雇（予告期間満了前の雇用終了）が可能である。そのような理由は、違法行為、犯罪への荷担、秘密の漏洩など法に定められている。

使用者が十分な予告期間も与えず実質的な理由も示さない場合でも、特別の保護のある者（兵役中の者など）を除き、雇用関係は終了する。しかし労働者は補償を受ける権利がある。

ベルギーでは、重大な理由（“*motif grave*”）があれば、使用者は予告も補償もなしに雇用関係を終了することができる。重大な理由とは、両当事者間のさらなる職業的協働を突然かつ決定的に不可能にするようなすべての行為である。そのような理由がない場合、使用者は予告を与えなかったことの補償金を払わなければならない。

ドイツでは、労働者が企業内におけるその地位や責務に関して期待されるやり方で行動しなかった場合（例えば、就業拒否、セクシュアル・ハラスメント、違法ストライキへの参加）には解雇することができる。そのような理由がない場合には解雇は無効である。しかしながら、労働者は 3 週間以内に当該解雇の無効との判決を求めて労働裁判所に訴えなければならない。そうしなければ、3 週間以内に提訴することが不可能だった場合でなければ解雇は有効と見なされる。

予告期間は 4 週間で、月央または月末まで有効であり、労働者の勤続期間に応じて延長される。予告期間が守られなければ解雇は有効だが予告期間満了後に効力を発する。予告期間満了前に契約を終了する重大な理由のある場合には予告期間はない（即時解雇）。

デンマークでは、不当解雇に対する法定の保護はなく、法定の予告の要件もない。しかしながら、判例法において、使用者は合理的な予告をしなければならないとされている。

重大な懲戒的非行の場合には、使用者は予告なしに契約を解除できる。

デンマークでは、予告期間は次の法によって規制されている。

- －月給労働者：試用期間中は（労使双方に）14日で、3カ月まで延長可能。試用期間終了後は予告期間は勤続期間に応じて3～6カ月に延長される。試用期間直後の労働者の予告期間は1カ月である。
- －公務員：（労使双方に）3カ月、
- －農業及び家事労働者：（労使双方に）1カ月で、12カ月後には3カ月。
- －船員：商船法が適用される。（詳細省略）

解雇予告期間は労働協約の適用される業種によって異なる。一般的に、雇用関係の最初期には予告期間はない。使用者、労働者双方からの予告期間は雇用関係の期間に応じて増加する。典型的には、使用者からの予告期間は労働者からの予告期間よりも長い。原則として、解雇予告は病気や休暇中にもなされうる。それを禁止する労働協約もある。解雇予告が書面でなされるべきとする労働協約はごく少ない。

ギリシャでは、解雇理由のリストは労働者代表と障害者にのみ適用される。他の労働者の解雇については理由は必要とされない。しかし、裁判所は不当な（と労働者によって証明された）解雇を無効と宣言することができる。

予告期間に関しては、次の二つが区別される。

- －肉体労働者：予告期間なし。ただし補償が支払われる（勤続期間に応じて5－160日分の賃金）。
- －ホワイトカラー労働者：勤続期間に応じて1－24カ月の予告期間が必要。使用者が予告をしなかったときは1－24カ月分の賃金の補償金を支払わなければならない。予告をしたときは、予告期間の終期にこの補償金の半分を支払わなければならない。

その場合実際には予告はほとんどされない。

スペインでは、法により解雇の理由が列挙されている。

- －繰り返される不当な欠勤及び遅刻、
- －職場における不服従及び反抗、
- －使用者または企業で就労する他の者若しくはその家族に向けられた言語的なまたは物理的な虐待、

- －契約上の信義則違反及び労務遂行上の信頼の悪用、
- －通常の合意された労働の業績における継続的かつ自発的な低下、
- －労働に悪影響を与えるアルコールや麻薬の常用、
- －使用者または企業で就労する他の者に向けられた人種・民族的理由、宗教または信条、障害、年齢または性的志向を理由とするハラスメント。

そのような理由が存在しない場合、裁判官は解雇が不当（“*improcedente*”）であると宣言することができる。

予告期間はない。

フィンランドの民間部門では、労働者の非行の場合の公式の懲戒手続はない。公的部門では、公務員に「警告」を発する可能性や特定の状況下でその任務遂行を差し止める規則がある。

告知とともに契約を終了する即時解雇ないし雇用契約の解除は「懲戒的理由による解雇」とされる。

雇用契約法によれば、有期契約も無期契約も「特に重大な理由」によって正当化されれば即時に効力をもって解除または終了することができる。この場合、即時解雇は雇用契約の継続期間に関わりなく生ずる。即時解雇の理由は常に通常解雇よりも重大でなければならない。解除は特に重大な理由が必要である。そのような理由は一般的に、予告期間内であっても雇用関係が継続することが合理的に期待できないような一方当事者のある種の怠慢または行為若しくは状況の変化として法に規定されている。そのような理由は、予告期間内であっても使用者が契約関係を継続することを不合理ならしめるような重大なやり方で労働者が雇用契約に違反しまたはその義務を怠って雇用関係に本質的な影響を与えた場合に存在すると見なされる。労働者はまた例えば労働条件が健康と安全を危険ならしめまたは職場で暴力やハラスメントが発生する場合に即時解除することができる。

雇用契約法は従前の法と異なり、一方当事者が契約を解除できるもっとも典型的な状況の例の規定を含んでいない。出発点は使用者側の通常の最初の解決策が個別的理由に基づく解雇手続の利用である。

雇用契約が使用者または労働者によって解除される前に、他方当事者は即時解除の理由に反論する機会を与えられなければならない。不当な契約の終了への「罰則」は損害賠償責任である。即時解除の権利は、解除の理由を通知された日から14日以内に雇用契約が解除されなければ失効する。

フランスでは、真実かつ重大な理由（“*motif réel et sérieux*”）が必要である。労働者の行為はそのような理由たり得る。裁判所が解雇に真実かつ重大な理由がないと認めたときは、使用者は少なくとも6カ月分の賃金に相当する補償金を支払わなければならない。

勤続期間に応じた義務的な予告期間が（労働法典または労働協約によって）定められている。重大な非行の場合または予告期間中に労働者が受け取ったであろう賃金に相当する額の補償金を支払えば、使用者は予告期間満了前に雇用関係を終了することができる。

アイルランドでは、不公正解雇法の下で解雇を正当化するためには、使用者はそれが次の一又はそれ以上の理由に基づくか他の実質的な解雇理由があることを示さなければならない。

- －労働者の能力、職能または資格
- －労働者の行為
- －余剰人員
- －雇用の継続が他の法令の要請に矛盾する場合

解雇が不公正とされた場合、適当な審判機関がその裁量により復職、再雇用または金銭補償（金銭的損失がない場合に上限4週間分、損失がある場合は上限104週間分）を命じることができる。

使用者は労働者に最低1週間（勤続13週間の場合）の予告期間を与えなければならない。予告期間は勤続期間に応じて延長され、2週間（2－5年勤続）、4週間（5－10年勤続）、6週間（10－15年勤続）、8週間（15年超勤続）。労働者は予告期間の権利を放棄してその代わりに支払いを受けることもできる。しかしながら使用者は、労働者の非行に基づき雇用関係を終了することができる。労働者が予告なしに解雇された場合には、金銭的損失を受けたことを条件に法律上の給付を受ける。

イタリアでは、労働者は次に基づき解雇されうる。

- －正当な理由（信頼を失わせるほど重大なその任務の不遂行のような“*giusta causa*”）
- －正当な客観的理由（「正当な理由」を正当化しない任務の不遂行だが、使用者が雇用関係を継続することに利益を失うには十分なもの）

労働協約は解雇の理由として特定の失敗を列挙している。解雇がこれら要件に該当しないときは、その結果はどの仕組みが適用されるかによる。

管理職、家内労働者、試用期間中の労働者及び引退資格のある労働者を解雇するには理由は不要である（“*ad nutum*”）。

後者（客観的理由）の場合にのみ予告期間が必要である。予告期間は勤続期間の分類による。使用者が十分な予告期間を与えなかったときは、予告期間満了前に雇用関係は終了する。労働者は、少なくとも予告期間満了までに得べかりし賃金に相当する損害賠償の権利を有する。

ルクセンブルクでは、重大な理由（“*motif grave*”）があれば使用者は予告または補償なしに雇用関係を終了することができる。重大な理由とは、雇用関係の維持が突然かつ決定的に不可能となるようなすべての不履行である。そのような理由がない時は使用者は補償金を支払わなければならない。使用者に重大な理由にまでは至らないが真実かつ重大な理由がある場合には予告をしなければならない。不当な解雇の場合、裁判官は補償を命じるかまたは復職を勧告することができる。

オランダでは、使用者は労働所得センター（“*Centrum voor werk en inkomen*” – CWI）に契約終了の許可を求めることができる。CWIは解雇が合理的（“*redelijk*”）であれば許可を与える。解雇理由は労働者の能力不足、余剰人員または他の実質的な理由である。一旦許可が与えられれば使用者は予告を行うことができる。予告期間は労働者の勤続期間による。

- －1 カ月：勤続 5 年
- －2 カ月：勤続 5－10 年
- －3 カ月：勤続 10－15 年
- －4 カ月：勤続 15 年超

これら法定の予告期間は CWI 申請手続きにかかった期間を補償するために 1 カ月短縮することができるが、残余期間は 1 カ月未満にはできない。法定期間が守られない場合には労働者は補償を求めることができる。

即時解雇（許可や予告なし）は、重大な理由（“*opzegging wegens dringende redden*”）があれば可能であるが、稀である。雇用契約の継続を防ぐため、使用者は通常 CWI の許可を求めるか、裁判所に「必要な限り」雇用契約の解除を求める。不当な解雇の否定的な帰結は時間的に制限される。

ポルトガルでは、労働法典の 396 条が懲戒解雇の相当な理由を「その深刻さと帰結が雇用関係の継続を直ちにかつ現実に不可能ならしめるような労働者の側の非行」と定義している。その例示は、

- －上司の命令に対する不合理な不服従
- －企業の労働者の権利や保証の侵害
- －企業の他の労働者との繰り返される紛議
- －任務の不履行を繰り返すこと
- －企業の合法的な営業利益への損害
- －企業内から国民経済に対して意図的に有害な行為をすること
- －企業に深刻な損害や危険を与えるような、あるいは年間 5 連続日のまたは計 10 日の正当でない欠勤
- －職場の安全衛生規制の有責な無視
- －企業内で労働者、使用者、企業職員またはその代表に対してなされた身体的暴力、言語的虐待、監禁その他の攻撃
- －企業経営上の決定または運営行為に対する不遵守または反発
- －生産性の異常な減少
- －欠勤に関する事実と反する申出

相当な理由のない解雇は違法かつ無効である。

予告期間はない。

スウェーデンでは、客観的な理由（“*saklig grund*”）が必要である。すなわち、使用者は解雇の根拠となる状況を通知しなければならない。この状況は雇用関係に関するものでなければならない。解雇の客観的理由は、使用者が労働者に職務を提供することが合理的である場合には存在しない。予告はされなければならない、予告期間は次のように使用者との勤続期間による。

- －2 年までは 1 カ月
- －2－4 年は 2 カ月
- －4－6 年は 3 カ月
- －6－8 年は 4 カ月
- －8－10 年は 5 カ月
- －10 年超は 6 カ月

1997年以前に発効した雇用契約は、予告期間は労働者の年齢に基づいて計算される。労働者の義務の重大な不履行の場合、使用者による（予告なしの）即時解雇が可能である。即時解雇においては、労働者を他の任務に移転する努力義務はない。

イギリスでは、解雇を正当化する理由があれば、使用者は労働者を解雇することができる。理由は労働者の行為に関するものでもよい。雇用審判所が不公正解雇と判断した場合は、使用者に労働者を復職させるよう命ずることも、労働者に補償金を支払うよう命ずることもできる（基本支払金は8,400ポンド、補償支払金は最高56,800ポンドだが、使用者が法定の解雇手続や懲戒手続を履行していなかった場合には50%まで増額される）。

労働者の勤続期間に応じた予告期間がある（1カ月から2年勤続：各年ごとに1週間、2年から12年勤続：各年ごとに1週間、上限は12週間）。予告がされなかったときは、裁判所は損害賠償を命じる。重大な非行の場合、予告は不要である。

(2) 手続的な要件

解雇手続において遵守すべき要件が以下で検討される（労働者代表や公的機関の関与、正式の要件を含む）。

オーストリアでは、使用者は解雇の前に事業所委員会に通知しなければならない。事業所委員会が3労働日以内に要請すればその問題を審議しなければならない（予告なき場合3労働日）。使用者が5日の期間の末までまたは事業所委員会がその反応を示すまでに解雇予告をした場合、その解雇は無効である。事業所委員会に通知をした後にまた予告をしなければならない。事業所委員会がその解雇に反対したか否かは訴えを提起する可能性に影響する（下記「救済」を参照）。

特別の解雇保護がある場合（妊娠、労働者代表、育児休業、障害者、義務兵役）、労働社会裁判所は事前にその解雇を公式に認可しなければならない。

ベルギーでは、使用者は重大な理由に気づいた後3労働日以内に契約を解除しなければならない。契約解除から3日以内に書留書簡でその理由を通知しなければならない。実際には、契約解除と理由の通知は一つの書簡で行われる。これら要件が充足されない場合、解雇は無効である。

一般に公的機関や労働者代表の関与はない。しかしながら、労働組合は組合員を援助することができる。労働者代表や安全委員会委員の解雇の特別の手続については3.3.1を参照。

ドイツでは、使用者はまず労働者に特定の行動（“*Abmahnung*”）を止めるよう求めなければならない。労働者が止めない場合にのみ解雇することができる。解雇は書面で署名入りでなければならない（FAX や E メールでは十分でない）。この手続を欠く解雇は裁判所によって正当と見なされない。

事業所委員会委員または他の選挙された労働者代表機関委員の（即時）解雇には事業所委員会または裁判所の事前承認が必要である。妊婦、育児休業中の者及び障害者の解雇には関係当局の認可が必要である。必要な認可がない場合解雇は無効である。

デンマークでは、通常いかなる解雇にも事前の警告が必要である。使用者が事業所の労働組合代表を解雇しようとするときは、解雇予告前に組合に通知しなければならない、組合は交渉を開始する権利がある。この交渉は 8 日以内に行わなければならない。これら手続が守られない場合解雇は裁判所によって取り消され、手続が繰り返されることになる。

ギリシャでは、解雇は書面で通告されなければならない。労働者代表の関与はない。労働者代表、障害者及び訓練生の解雇は国の機関の認可が必要。

法は企業内の手続を何ら規定していない。しかし就業規則はしばしば手続を規定している。

- －公法下の規則（法に基づき当局が定め、公企業の労働者に適用される解雇の重要な側面に関する規則を含む）：問題に助言を与え決定する委員会を設置することが多い。企業内に第二審があることもしばしばである。同じ問題について国の認可した就業規則がある場合通常の方法規則は適用されない。
- －私法下の規則（解雇に関する規則を含む契約的性格の企業内の規則）：少なくとも法と同水準の保護を提供している場合には法の適用を排除する。手続要件を定めることもできる。

これら要件が満たされなければ解雇は無効である。

スペインでは、懲戒解雇に至るような労働者の重大な過失は、使用者がその過失に気づいてから 60 日以内、かついかなる場合でもそれが起こったときから 6 カ月以内に解雇手続が開始されなければ効力を失う。さもなければ解雇は不法（“*improcedente*”）である。

この通告（“*carta del despido*”）は書面でしなければならない。解雇の理由及びそれが生ずる日時が明示されなければならない。さもなければ解雇は不法と宣言される。

労働者代表機関（“*representantes unitarios o sindicales*”）の一員の場合、使用者が解雇予告をする前に労働者及び関係機関の他の成員に解雇の理由を説明しなければならない（“*expediente contradictorio*”）。使用者の最終決定と“*carta del despido*”は関係労働者代表に通知されなければならない。

労働組合員が解雇される場合、当該労働組合は事前に通知されなければならない。これらの手続が遵守されない場合、解雇は不法である。

フィンランドでは、労働者は事案について聴取を受ける機会を与えられなければならない。労働協約の規則の下で使用者との交渉を申し入れる職場委員に依頼することもできる。企業独自の手続があることも多い。労働者の要請に基づき使用者は解雇の主たる理由と終了の日時を書面で通知しなければならない。使用者がこれら手続を守らなかった場合、不法解雇の補償金額に影響を与える。

フランスでは、使用者はいかなる解雇でも事前に労働者と対話をしなければならない。この会合への招致は書留書簡でなされるかまたは労働者本人に手渡されなければならない。労働者は書留書簡で解雇について通知されなければならない。この書簡は労使間の会合の1日後より以前に発送されてはならない。さもなければ労働者は最低でも1カ月分の賃金の補償を受ける。裁判官は使用者に手続きに従うよう命ずることもできる。

労働者は使用者との会合に労働者代表または企業内に代表機関がない場合には県のリストから助言者（“*conseiller du salarié*”）を帯同することができる。

以下の者が解雇される際には公的機関（労働監督官）の事前の同意が必要である。

- －労働組合代表
- －労働者代表（“*délégué du personnel*”）
- －企業委員会委員
- －労働者の助言者（“*conseiller du salarié*”）
- －労働裁判所の労働者委員（“*conseiller prud’homme*”）
- －労働医
- －社会保障運営者

アイルランドでは、労働者には次の権利がある。

- －提示された解雇の理由を知ること
- －その理由に回答し、解雇の決定がなされる前にその回答及び他のいかなる異議または提案についても聴取を受け評価を受けること
- －適当な人、例えば労働組合によって代表されること
- －中立的な聴取

通常解雇の前に警告がなされなければならない。

これら手続を遵守しない場合、審判機関が解雇が公正か否かをすべての状況において判断する際に考慮に入れられる。

イタリアでは、使用者は労働者に解雇の理由となる事実の説明を書面で送らなければならない。労働者には自分を守る権利がなければならない。労働者は労働組合の援助を受けることができる。使用者は労働者を解雇する前に説明後 5 日間待たなければならない。この手続が守られなければ解雇は無効である。

ルクセンブルクでは、重大な理由による（予告なし）解雇通知は、重大な理由の根拠となる事実を正確に説明した書留書簡でなされなければならない。根拠の説明のない解雇は不当（“*abusif*”）と見なされる。使用者が 150 人以上企業であれば、解雇を審議するために書留書簡で労働者を招致しなければならない。企業の主な労働者代表機関にも招致状の写しを送らなければならない。そのような機関がない場合には、労働監督官に送らなければならない。労働者は会合において、他の労働者、労働者代表または労働組合代表の援助を受けることができる。会合は遅くとも招致状の発送の 2 日後には開かななければならない。使用者がこれら手続を尊重しない場合、裁判官は労働者への補償を命ずる。

オランダでは、企業内の手続または公式の要件はない。労働所得センターへの解雇予告の許可申請は、解雇の理由となる明確な正当化のような関連するすべての情報を記した書面でなされなければならない。労働者は書面で回答し、事案は解雇委員会へ移送される。労働所得センターは通常 6 週間以内に決定を行う。経済的理由の場合は加速手続が可能である。

ポルトガルでは、使用者は次の手続を確保しなければならない。

- （*）使用者による違反の証拠の探知の 60 日以内に、労働者に帰属する非行の詳細を示し、これに適切な理由による解雇の手続を進行する意図を表明した譴責状を送付する。
- この表明の写しと書面の通知は労働者委員会（“*comissão de trabalhadores*”, 企業の労働者を代表する機構）に送られなければならない。労働者が労働組合代表（“*representante sindical*”）であれば、これら写しはそれぞれの労働組合に送られなければならない。

- － 10 労働日以内に労働者は書面の通知に回答し、さらなる証拠を加え、証拠を集める観点で他の措置を要求することができる。
- － 使用者は労働者の要求した証拠を集める措置を講じなければならない。
- － 使用者は労働者委員会に手続の写しを送らなければならない。労働者が労働組合代表であれば、写しは関係労働組合にも送られなければならない。
- － 労働者委員会と労働組合は 5 労働日以内に報告を発出することができる。
- － (*) 前項でいう期限の後 30 日以内に、使用者は書面で説明して解雇を発効させることができる。解雇は書面の通知に書かれていない事実に基づくことはできない。
- － (*) この決定の書面の写しは労働者、労働者委員会及び労働組合に送られなければならない。

10 人以下企業では手続は簡素化される。

(*) 印のついた手続が守られない場合には解雇は不法である。使用者が労働者委員会または労働組合を関与させない場合、これらの不備は手続を無効とはしない。しかし使用者は罰金を受ける。

スウェーデンでは、使用者は予告の少なくとも 2 週間前に予告をする意図を労働者に伝えなければならない。労働者が労働組合員である場合、使用者が労働協約に拘束されているか否かにかかわらず、使用者は同時に労働者が所属する組合支部に報告しなければならない。労働組合または当事者が求めたときは、使用者は伝達と予告の後 1 週間以内に対話を開始しなければならない。対話の機会が与えられる前に予告をすることはできない。即時解雇に関わるときは、その 1 週間前に伝達しなければならない。これらの規則が尊重されない場合は、使用者は損害賠償の支払いを命じられることがある。一般に、予告でいう解雇理由が伝達の 2 カ月以上前に起こったものであれば、使用者は行動を起こすことはできない。解雇は書面でなければならないが、そうでなくても無効とはならない。予告はまた、労働者が解雇に異議を唱えようとする場合に法に従ってとりうる行動を示さなければならない。労働者が求めれば、使用者は解雇理由を書面で示さなければならない。

イギリスでは、2004 年 10 月以来、使用者は一般に法定の解雇及び懲戒の手続きに従うことを求められるようになった。3 段階の「標準」手続は使用者に、使用者が労働者に対して解雇または懲戒処分を行おうとさせるに至った労働者の問題の行為や特性又は他の状況を書面で示すことを求めている。使用者は声明またはその写しを労働者に送り、労働者がその問題を話し合うため会合に出席するよう求めなければならない。労働者はその会合に出席するため合理的なあらゆる手段を執らねばならず（第 2 段階）、その後

使用者は労働者にその決定とそれに対する異議申立の権利について伝えなければならない。労働者が異議を申し立てたい時は（第3段階）、使用者に通知し、使用者は労働者をさらなる会合に招致しなければならない。

標準手続の下では、最初の会合は懲戒処分の前に行わなければならない。一定の重大な非行の場合には、2段階の「修正」手続が適用され、既に解雇された労働者に異議申立の権利が与えられる。

使用者が法定の解雇または懲戒の手続を完了しない場合は、解雇は自動的に不公正となり、補償支払金が50%まで増額される。労働者が手続きを完了しない場合（例えば異議申立の機会を利用しない）には、補償支払金は50%まで減額される。

雇用審判所が解雇の公正さを判断する際に考慮すべき2004年のACASの懲戒・苦情手続行為準則には、使用者が解雇に先立って事実を調査しなければならない義務のような追加的な要件が盛り込まれている。しかしながら、1996年の雇用権法は現在、手続を踐んだとしても解雇したことを示せば、法定の最低限を上回る手続を踐まないというだけでは使用者の行動を不合理と見なすわけではないと定めている。

（3）解雇の効果

解雇の結果として雇用関係は終了する。

ア、解雇手当

オーストリアでは、2カ月分の賃金（3年勤続後）から12カ月分の賃金（25年勤続後）までの解雇手当（“*Abfertigung*”）がある。勤続期間が3年未満であるか労働者が即時解雇に責任がある場合には解雇手当はない。加えて、労働者は予告補償及び休日補償または休日比例賠償を受ける権利がある。

ドイツでは、使用者による解雇が法的に無効であるとの判決にもかかわらず、相互の信頼が破壊されたために雇用関係の継続が合理的に期待できなくなったという理由により使用者または労働者の申出により裁判所によって雇用関係が解除された場合には、労働者は解雇手当の権利がある。解雇手当は労働者の年齢と勤続期間に応じて18カ月分までの賃金に相当する額である。

デンマークでは、月給労働者はしばしば12、15、18年の勤続の後、1、2、3カ月分の賃金に相当する補償を受け取る。労働者の管理下にある理由（自らの責め）に基づく解雇の場合には解雇手当の権利は失われる。予告がされれば解雇手当が払われる。

ギリシャでは、解雇された労働者は雇用契約終了の理由（経済的解雇、本人や労働者の行為に関わる解雇）を問わず、解雇手当の権利がある。解雇手当は解雇の有効要件である。解雇手当は勤続期間に応じて、肉体労働者の場合 5－160 日分の賃金、ホワイトカラー労働者の場合 1－24 カ月分の賃金である。法は、行政機関、地方集産体、公企業及び国の資金による組織の従属雇用契約で働く者には上限を設定している。彼らの解雇手当は最大 15,000 ユーロを超えない。この制限は公益の保護のためである。

一定の例外的な場合には解雇手当の権利はない。

- － 解雇が犯罪に手を染めた労働者に対して提起された訴えの結果であるとき
- － 労働者が解雇手当を受け取る目的で熟慮して計算されたやり方で雇用契約の終了を引き起こすような行動をしたとき
- － 解雇が「やむを得ざる事由」のため企業運営が途絶したことによるとき

有期雇用または有期事業雇用の（重大な理由による）期間途中終了の場合、労働者は一般に解雇手当の権利がない。重大な理由が使用者の個人的な事情の変化に基づく場合にのみ裁判所は適切な補償を支払うよう命ずることができる。

スペインでは、不法解雇の場合にのみ解雇手当があり、1年の労働につき 45 日分の賃金で、上限は 42 カ月分である。解雇が裁判所によって正当と判断された場合、つまり使用者が労働者による契約違反を証明できた場合は、契約は終了し労働者は補償を受ける権利はない。

フランスでは、労働者は最低 2 年企業で就労したら、重大な非行の場合を除き、補償を受ける権利がある。

イタリアでは、労働者はいかなる契約解除（“*trattamento di fine rapporto*”）の場合でも支払を受ける権利がある。1年の賃金を 13.5 で割った額プラス勤続1年につき 1.5% プラスインフレ分の補償。

オランダでは、解雇手当は環境変化を理由とする司法的解除の場合に支払われる。CWI は使用者に解雇手当を課する地位にはない。しかしながら労働者に解雇手当が支払われるという事実が申出の合理性を判断する上で考慮される。雇用契約が予告なしにまたは守るべき手続を守らずに終了したときは使用者は補償の責めを負う。

他の加盟国には解雇手当はない。使用者によって当然支払うべき額が支払われなくても、解雇の効力に影響を及ぼさない。しかし使用者は支払を命じられることがある。例外は**ギリシャ**で、補償金の支払いが解雇の有効要件である。

(4) 救済

すべての加盟国において、労働者がその訴えを提起する司法上の救済および／または仲裁手続がある。以下に異なる記述のない限り、

- －低所得者のための司法扶助がある。
- －救済手続に優越性はない。
- －立証責任は使用者にある。
- －雇用終了の理由が十分であると裁判官が納得する必要がある。

オーストリアでは、最初の予告から 5 労働日以内に事業所委員会が異議を申し立てたら、事業所委員会または予告を受けた労働者は当該解雇が社会的に不当であるという理由で解雇に対して訴えを提起することができる。労働者の実質的利益が予告によって損なわれかつ予告が事業所の利益に有害な労働者の個人的特性にかかる事実に基づかないかまたは事業所の経済的要請が当該労働者の継続雇用と矛盾するのではない限り、訴えは認められる。労働社会問題裁判所への提訴は、労働者自身による場合は時間制限はないが、事業所委員会による場合は 1 週間以内である。事業所委員会が解雇に異議を申し立てない場合、労働者は提訴することができる。労働者は不法な動機、例えば労働者代表や労働組合の活動を理由とする解雇であるとして訴えることができる。労働者 5 人超企業では、解雇された労働者は不法な動機があった事実を証明しなければならない。解雇が不法な理由で行われたのではないという高度の蓋然性が認められる場合は、裁判官は訴えを棄却しなければならない。

ベルギーでは、契約解除の 1 年以内に労働裁判所に訴えを提起することができる。労働組合または労働者代表は労働者のために活動することができる。

ドイツでは、解雇通知を受け取ってから 3 週間以内に労働裁判所に訴えを提起することができる。労働組合は組合員を援助することができる。解雇事案は優先処理されなければならない。労働組合員でない低賃金労働者は使用者に弁護士がついている場合は司法扶助を求めることができる。労働者の弁護士の費用は州が支払う。

デンマークでは、労働者は（事案が法の解釈に関わる場合は）通常裁判所に、（労働者が労働協約の適用を受けている場合は）労使仲裁制度に訴えることができる。通常訴

えの期限は 5 年である。このような場合労働組合は組合員を代理する。調停委員会が 1 カ月以内に開かれる。

ギリシャでは、通常裁判所に訴えを提起する。労働者が解雇の無効を主張する場合、期限は雇用終了から 3 カ月以内である。労働者が補償を要求する場合、期限は補償が支払われるべき時期から 6 カ月以内である。裁判所はこれらの期限を就業規則に基づく補償には適用しない。3 カ月の期限は解雇の無効を主張している場合の有期契約にも適用される。労働組合は組合員を援助することができる。労働事案は迅速に審理しなければならない。有効な雇用契約の存在に関する立証責任は労働者にある。使用者は解雇が書面でなされ、補償が支払われたことを証明しなければならない。就業規則が解雇の理由を列挙している場合、その存在は使用者が立証しなければならない。

就業規則はしばしば企業内の苦情処理手続を規定している。企業内委員会の判定は次のように通常裁判所によって確認することができる。手続が公法上の就業規則によって定められている場合、公式の合法性のみが審査される。手続は私法上の就業規則で定められている場合、内容も審査される。

スペインでは、労働者はまず仲裁・調停・あっせん機関で解決を図った後に裁判所に訴えることができる。訴えは雇用終了から 20 労働日以内に提起しなければならない。この機関は調停申請書の提出によって中断する。労働組合は関係組合員の承認により当該組合員のために活動することができる。労働裁判所は迅速に行動しなければならない。裁判官は解雇理由の重要性を分析することができる。

フィンランドでは、雇用契約法の違反は地方裁判所に提起できる。労働協約の違反は労働協約の定める仲裁手続の後労働裁判所に提起できる。両者とも期限は 2 年である。労働裁判所で労働者は労働組合に代理してもらうことができる。労働組合が訴えの提起を拒否したときは、その権利は労働者自身によって行使され、雇用終了から 6 カ月以内に提起された場合は迅速に処理されなければならない。公務員も使用者による解雇に異議を申し立てることができる。この場合行政裁判所で審理され、最終審は最高行政裁判所である。

フランスでは、労働裁判所に訴えを提起するのに特定の期限はない。労働組合は組合員を援助できる。立証責任に関しては、裁判官は当事者から提出された事実に基づき、必要と見なした調査の後にその意見を形成する。なお疑義があれば労働者の有利になる。

アイルランドでは、解雇された労働者は解雇の日から 6 カ月以内に人権委員または雇用控訴審判所に訴えることができる。しかしながらこの期限は、例外的な状況のために当初の 6 カ月間に訴えを提起することができなかった場合には 12 カ月に延長される。1998 年雇用平等法に定める 9 つの差別理由の一つに基づいて解雇された労働者は、解雇の日から 6 カ月以内に平等審判所に提訴できる。しかしながらこの期限は理由があれば 12 カ月に延長される。差別的解雇事案の場合法的援助は存在しないが、提訴者は、1998 年雇用平等法に基づいて設置され、雇用関係における差別の根絶のために活動するという一般目的を有する平等機関の助言を受けまたはその援助（代理を含む）を受けることができる。労使関係法に基づく労働裁判所に訴えを提起することもある（通常、労働者が勤続 1 年未満の場合）（決定は法的拘束力を持たない）。労働者はその代わりに、6 年以内に民事裁判所に雇用契約違反（「不法解雇」）を訴えることもできる。不当解雇事案には司法扶助はない。労働者のために労働組合が不当解雇事案の訴えを開始し、維持することが通常である。

イタリアでは、労働者は通知から 60 日以内に書面で解雇に異議を申し立てなければならない。いったん異議が申し立てられれば、提訴の期限は 5 年である。労働組合は組合員のために活動できない。

オランダでは、労働者は解雇が明白に不合理であると考えるときは雇用関係の終了から 6 カ月以内に裁判所（“*kantonrechter*”）に訴えることができる。解雇が無効であるという訴えであれば（禁止された解雇の場合のみ）、期限は 2 カ月である。労働組合は組合員のために活動できない。立証責任は労働者にあるが、使用者は可能な限りの情報を提出するよう求められる。

ルクセンブルクでは、解雇の通知から 3 カ月以内に労働裁判所に訴えを提起することができる。

ポルトガルでは、解雇から 1 年以内に法的行動が可能である。労働組合は当事者を援助できる。労働組合は、使用者が労働者を職場委員であるとか他の労働組合の地位のゆえに解雇した場合には自ら訴える権利を有する。労働者代表が解雇された場合には優先的に審理される。

スウェーデンでは、雇用終了の予告または即時解雇の通知の無効の宣言を求める労働者は予告がなされまたは解雇が通知された日から 2 週間以内にその意図を使用者に伝えるなければならない。使用者が訴えの説明書を受け取っていないときは、期限は 1 カ月に

延長され、雇用終了の日から効力を発する。職場共同決定法または手続にかかる労働協約の下で紛争に関係する討議が求められた場合、訴えは討議が終了した日から 2 週間以内に行わなければならない。若しくは最終通知の 2 週間以内に訴えをしなければならない。

雇用保護法に定める規則に基づいて補償を求めまたは他の要求を意図する労働者は、災害の発生から 4 カ月以内にこの意図を使用者に伝えなければならない、これをしなければ解決の申立は提出できない。労働者が補償の手続を述べた訴えの説明書を受け取っていないときは、期間は雇用が終了した日から効力を発する。

交渉が行われずまたは上記期限内に訴えが提起されないときは労働者はその訴えの権利を失う。

労働組合は組合員のために、第一審裁判所であれ最終控訴審であれ労働裁判所に事案を提起し遂行する法定の権限を有する。これは使用者が労働協約を締結し紛争にかかる労働者が労働協約の適用される職務を遂行している場合である。組合が事案を遂行しない場合、労働者は自分で手続を始めなければならない。

イギリスでは、労働者は解雇の発効日から 3 カ月以内に雇用審判所に対して「不公正解雇」を訴えることができる。労働者はその代わりに 6 年以内に民事裁判所に対して雇用契約違反を訴えることもできる（違法解雇）。雇用審判所における審理では司法援助はない。雇用審判所では通常各当事者が費用を負担する。一般の民事裁判所では司法援助が受けられる。雇用審判所では労働者は労働組合の人を含めて代理を指名することができる。不公正解雇の場合、立証責任は公式にはいずれにも課されない。労働者は自分が解雇されたことを、使用者は解雇の理由を示さなければならない。

(5) 解雇の効力の停止

ギリシャ及び**スウェーデン**では、裁判所の審理が進行している間は雇用関係は終了しないので停止手続は必要ない。

ポルトガルでは、労働者は解雇の通知を受け取ってから 5 労働日以内に解雇の法的な停止を要求することができる。この手続は労働手続準則によって規定されており、決定は迅速に行われる。次の場合に解雇は停止される。

- －懲戒手続が規定されていないとき
- －懲戒手続が無効のとき
- －裁判所が解雇に適切な理由がないと判断したとき

解雇の 30 日以内に労働者が不法な解雇の法的宣言を求めて訴えを提起せずまたはそれが根拠を欠くと見なされたときは、効力の停止は効力を発しない。解雇が停止されている間、使用者は審判所に賃金の支払いの証拠を毎月提出しなければならない。

スウェーデンでは、停止手続が必要な場合がある。一般的には雇用関係は効力を持って継続する。しかしながら、裁判所は使用者の申出により逆の効力を持つ仮処分を発することができる。即時解雇の場合、大原則は雇用関係の効力が継続しないということである（この場合、裁判所は労働者の申出により逆の効力を持つ仮処分を発することができる）。

イギリスでは、一般的な停止手続はないが、解雇が特定の解雇理由に該当すると雇用審判所に訴える労働者は救済として一時的な停止を求めることができる。その理由とは、労働組合への加入または活動、組合非加入、安全衛生代表または労働者代表、職域年金制度の理事であること、「内部告発」規定により保護される開示を行ったこと、労働組合承認・不承認手続にかかる権利の行使、苦情処理や懲戒手続において補佐される（または他人を補佐する）権利の行使である。この場合の命令は、使用者に労働者を再雇用するか、それを拒否する場合には労働者の雇用契約が労働者の賃金及び契約上の手当、労働者の勤続期間の計算上において継続しているものとみなす。

他の加盟国では停止手続はない。

(6) 復職

オーストリアでは、復職それ自体は存在しない。解雇が予告期間の満了までに無効と宣言されれば雇用関係は継続する。この宣言が予告期間の満了後になされた場合は雇用関係は再開する。後者の場合、使用者はその間の期間の賃金を支払わなければならない。

ベルギーでは、復職は極めて例外的である。この可能性は労働者代表及び安全委員会委員に存在する。また男女平等法に従い、差別やハラスメントに抗議したために解雇された労働者は復職の権利を有する。

ドイツでは、実体的及び手続的要件を守らない解雇は無効である。雇用関係は継続し、それゆえ復職は不要である。しかしながら、相互の信頼の基礎が破壊されたために当事者が雇用関係の継続を合理的に期待し得なくなった場合には、使用者または労働者の申出により裁判所によって雇用関係が解除されうる。この場合労働者は、労働者の年齢と

勤続年数に応じて賃金 18 カ月分までの範囲で裁判所によって決定される解雇手当を受ける権利を有する。

裁判所の審理の終結までの雇用関係の継続に関する特別の規定がある。事業所委員会が法律上特定された理由（例えば、使用者が労働者の社会的状況を考慮に入れていないなど）に基づき普通解雇に反対し、労働者が解雇に対する訴えを提起した場合、使用者は労働者を審理の終結まで同一の条件で雇用することを義務づけられる。裁判所は使用者をこの義務から免除することができる（例えば、労働者の訴えがおそらく認められないであろう場合）。

デンマークでは、LO と DA の基本協約が復職について定めている。その条件は、解雇委員会（“*Afskedigelsesnævnet*”）が使用者と労働者の協調が不可能になったと判断しないことである。上記不法解雇への補償に加えての補償は存在しない。解雇理由が結社への加入であるとき（解雇法違反）は、労働者は復職を要求できる。

ギリシャでは、解雇が無効であれば契約は中断していないと見なされる（少なくとも第一審判決までは）。解雇が裁判所によって無効と判決された労働者を使用者が復職させる義務を法が規定している。

スペインでは、解雇無効の場合（憲法または法律によって禁止された解雇、労働者の基本権を侵害する解雇、法により無効とされた解雇）、使用者は復職させなければならない。不法解雇（“*despido improcedente*”）の場合、使用者は復職か補償（勤続 1 年につき 45 日分の賃金、上限は 42 カ月分）かを選択できる。解雇された労働者が労働者代表または労働組合代表であれば、選択権は労働者にある。

フィンランドでは、使用者の同意なくして復職はない。特定の補償はない。不法解雇に対する補償はすべてに適用される。復職するか否かは補償額の算定に当たって考慮される。公的部門では、司法手続の間雇用関係は継続する。それゆえ解雇が正当でないときには労働者はその職を維持する権利がある。

フランスでは、解雇に真実かつ重大な理由がない場合、裁判官は労働者の復職を命じることができる。労働者が公共の自由（合法的なストライキへの参加など）、人種差別に反して解雇された場合、解雇は無効である。雇用関係を継続することが不可能であると認めるときは、復職に代えて補償を命じることができる。

アイルランドでは、人権委員または雇用控訴審判所がその裁量により復職、再雇用、金銭補償（金銭的損失がない場合に上限 4 週間分、損失がある場合は上限 104 週間分）を命じる。復職に使用者の同意は必要とされない。復職の場合補償はない。しかしながら、雇用から生じるすべての権利、給付、他の利益は命令により保持される。その結果、復職した労働者は解雇と復職の間の期間についても賃金を支払われる。差別的解雇の場合、平等審判所は補償命令があってもなくても復職または再雇用を命じることができる。

イタリアでは、次のようである。

- －都市部における労働者 15 人超の企業、5 人超の農業またはすべての場合において労働者 60 人超の企業（“*stabilità reale*”）：裁判官が解雇を無効と判断したときは復職及び補償（解雇の日から復職の日までの賃金、ただし 5 カ月分が上限）を命じる。
- －他の企業（“*stabilità obbligatoria*”）：使用者は復職か金銭補償（労働者数及び勤続期間に応じて 2.5 カ月分から 6 カ月分まで）かを選択できる。

ルクセンブルクでは、裁判所は労働者の申出により使用者に対して不法に解雇された労働者の復職を提案することができる。復職は常に使用者の同意が必要である。使用者が労働者のすべての既得権を尊重して復職させた場合、不法解雇に対するいかなる補償の責めをも負わない。提案された復職を拒否したときは、裁判所は 1 カ月分の賃金の追加的な補償を命じることができる。

オランダでは、明らかに不合理な（“*kennelijk onredelijk*”）解雇の場合、労働者は復職を求めることができる。しかしこの要求は常に裁判官によって決定される一定額の補償によって代替することができる。使用者が復職を拒んだときは、補償金は増額される。

ポルトガルでは、労働者は復職の権利があり（使用者が復職の受け入れが任意である零細企業でない限り）、解雇の日から裁判所の判決まで受け取ることができなかった賃金に相当する補償金を受け取る権利がある。復職の代わりに、労働者は勤続 1 年につき 15 日分から 45 日分に相当する補償金を選ぶこともできる。零細企業の場合、復職が拒否された場合は勤続 1 年につき 30 日分から 60 日分の補償金が命じられる。

スウェーデンでは、労働者は解雇されても雇用関係は終了しないので復職は問題とならない。紛争が裁判所によって最終的に決着するまでは労働者は使用者の雇用下にある。しかしながら、裁判所は使用者の申出により、その逆の効力の仮処分を発することができる。労働者が即時解雇された場合、労働者は裁判所に対し紛争が係属している間復職

させるよう求めることができる。労働者が解雇事件の裁判に敗れた場合、紛争継続中に使用者が支払った賃金を払い戻す必要はない。裁判所が解雇を不法であると判断したときも、使用者はなお雇用関係の終了を選ぶことができる。この場合、労働者が解雇されたときの総勤続期間に基づいて算定され、次に従って決定される追加的な損害賠償の責めを負う。

- －勤続5年未満には16カ月分の賃金
- －勤続5年以上10年未満には24カ月分の賃金
- －勤続10年以上には32カ月分の賃金

労働者が60歳であれば、金額はそれぞれ24カ月分、36カ月分、48カ月分に増額される。労働者の勤続期間が6カ月未満の場合金額は6カ月分になる。これらの規則は強行規定である。

イギリスでは、雇用審判所が不公正に解雇された個人を原職に復職させ、または同等のさもなければ適切な職に再雇用するよう命じることができる。実際には、これはきわめて稀な場合にしか起こらない。復職や再雇用の命令をしない場合は、雇用審判所は使用者に補償を命じる（基本支払金は8,400ポンド、補償支払金は最高56,800ポンドだが、使用者が法定の解雇手続や懲戒手続を履行していなかった場合には50%まで増額される）。復職や再雇用が命じられたのに使用者が従うことを拒む場合は、雇用審判所は基本支払金及び補償支払金に加えて26週－52週分の賃金（1週あたり280ポンドが上限）を追加的に支払うよう命じることができる。

(7) 罰則

ポルトガルでは、次の場合に使用者は罰金を科される。

- －労働者委員会に解雇の提案の写しと書面による宣明を送付しなかったとき。労働者が労働組合代表であれば労働組合にも。
- －労働者委員会に手続の写しを送らなかったとき。労働者が労働組合代表であれば労働組合にも。

ギリシャでは、解雇が無効と判断された労働者を復職させることを使用者が拒否したときは懲役（ごく稀）または罰金を科される。

(8) 労働協約

オーストリアでは、商工会議所の会員である使用者に雇用されるすべての労働者は労働組合員でなくても労働協約の適用範囲に含まれる。労働協約はしばしば法規定とは異なる予告期間の定めをしている。

ベルギーでは、労働者代表に関わるものを除けばこの問題に特に関する労働協約はない。業種によっては、勤続期間に応じて長い予告期間を定めるものもある。

ドイツでは、多くの労働協約がより有利な予告期間の規定を設けている。ドイツの全労働者の90%がそのような労働協約の適用を受けている。

デンマークでは、多くの労働者にとって労働協約が重要である。これは、労働協約に拘束される使用者は同じ企業で働く組合員と非組合員を平等に取り扱わなければならないという事実によるものである。さらに、多くの非組合員はいわゆる「接着契約」を結び、適当な労働協約に従うことを定めている。最後に、労働協約は労使双方に適用される分野における規範を設定している。つまり、労働協約はそれが直接適用される者よりもずっと多くの人々にとって重要性がある。労働協約が適用されない労働者の多くは、俸給雇用法のような法の規定が適用される。

ギリシャでは、この問題にかかる労働協約はほとんどないが、多くの就業規則が極めて重要である。それらは通常、補償金などにおいてより有利な条件を定めている。

スペインでは、労働協約に解雇の合法的な理由を特定する規定が盛り込まれている。

フィンランドでは、労働協約には法の規定と同じ内容が盛り込まれている。

フランスでは、多くの労働協約に法の予定するものとよく似た補償の規定がある。

アイルランドでは、解雇に特化した労働協約はないが、多くの協約には労働者を解雇する際に守るべき手続が定められている。

イタリアでは、労働協約が正当な解雇理由と予告期間、調停手続を規定し、解雇通知には理由が付記されなければならない旨を述べている。

オランダでは、法定の予告期間は労働協約によって修正されている。解雇の事前手続を定めるものもあれば、効力停止の要件を規定するものもある。

ポルトガルでは、労働協約は法から離れて、補償額や懲戒手続の期限に関して労働者側に有利な規定を設けることができる。

スウェーデンでは、立法はしばしば労働協約による適用除外や補完を認めており、そのような協約は通常協約締結組合の非組合員にも適用される。全労働者の約85%は何らかの労働組合の組合員であり、多くの使用者は使用者団体に加盟している。予告期間はしばしば労働協約に定められている。そのような規定はスウェーデンでは準強行規定であり、それゆえ労働協約によって適用除外されうる。

3.3.3 非行に関するものを除き、労働者の能力または個人的属性に関する理由による使用者の発意による解雇

懲戒理由に基づく解雇、労働者の能力や余剰人員に関する理由に基づく解雇の間の区別は、必ずしもすべての加盟国でなされているわけではない。しばしば同じ規則がすべての形態の解雇に適用される。それゆえ多くの場合、3.3.2に参照される。

(1) 実体的要件

正当な理由があるか否かを判断する際、使用者が解雇に代わる措置を探ったか否かについて考慮が払われる。この状況は**ドイツ、スペイン、フランス、フィンランド、イタリア、ポルトガル、スウェーデン**で規制されている。

オーストリア、デンマーク、オランダ、スウェーデンについては3.3.2を参照。

ベルギーでは、予告をするかまたは予告がされない期間については補償をすることによって雇用関係は終了しうる。補償は予告期間の満了までに労働者が受け取ったであろう賃金額に相当する額である。この場合理由は必要ない。予告期間は、

－肉体労働者：勤続20年未満で28日

－ホワイトカラー労働者：年収26,418ユーロ以下（“*employés inférieurs*”）で勤続5年以下であれば3カ月（5年ごとに3カ月分が追加）。年収26,418ユーロ超（“*employés supérieurs*”）であれば予告期間は合意で決めるか裁判所が定める。

ドイツでは、労働者の労務に影響する客観的な理由があれば労働者を解雇することができる。恒常的な疾病や長期にわたる疾病は、それが使用者にとって重い負担になるときはかかる理由を構成しうる。そのような理由がないときは解雇は無効である。使用者は解雇を回避するために、代替的な雇用を考慮したり労働者の義務を縮減することなどにより、あらゆる適当な措置を執らなければならない。しかしながら労働者は3週間以内に解雇が無効であるとの判決を求めて裁判所に訴えなければならない。労働者がこれをしなければ解雇は有効と見なされる。予告期間については3.3.2を参照。

ギリシャは3.3.2を参照。就業規則は解雇理由のリストを規定しうる。

スペインでは、法が解雇理由（“*despido objetivo*”）の限定列举リストを規定している。

- －労働者の不適性、
- －労働者の技術変化への不適応、
- －解雇が集団解雇の一部でないならば、一またはそれ以上の雇用契約を終了する必要性（技術的、組織的、経済的または生産に関わる理由に基づくもの）、
- －正当であっても出勤しないこと。ただしそれが断続的で連続2カ月に労働日の20%ないし12カ月期間内のいかなる4カ月についても25%を占める場合であって、職場の全労働者の欠勤率が5%未満である場合（ストライキ行動、労働者代表の活動、労働災害、妊娠出産、余暇、性的暴力に由来する身体的または心理的状況に基づく疾病または労災以外の事故による連続20日以上欠勤）。

このような理由がない場合、裁判官は解雇が不法（“*improcedente*”）であると宣言しうる。

予告期間は30日である。この期間が守られなくても解雇は有効であるが、労働者は予告期間に相当する賃金を受け取る。

フィンランドは3.3.2を参照。

雇用契約法は特に、労働者に影響する疾病、障害、事故は、それによって労働者の労働能力が長期間大幅に縮減し使用者に関係を継続するよう求めることを不合理ならしめるのでない限り、解雇の正当な理由とは見なし得ないと規定する。それゆえ合法的解雇の要件は労働能力の障害が長期間、通常1年以上継続することである。公的部門では、労働能力障害の場合の合法的解雇の要件は労働者が障害年金を受給できることである。

フランスでは、真実かつ重大な理由（“*motif réel et sérieux*”）が必要である。そのような理由とは、

- － 労務遂行の不十分さ、
- － 労働医によって確認された疾病による労務遂行不能、
- － 企業の運営が乱されるような長期の欠勤で補償が支払われる場合、

裁判所が解雇に真実かつ重大な理由がないと認めた場合、使用者は最低 6 カ月分の賃金に相当する補償を払わなければならない。

勤続期間に応じた（労働法典または労働協約で定める）義務的な予告期間がある。使用者は、予告期間中に労働者が受け取ったであろう賃金額に相当する補償金を支払うことによって、予告期間満了前に雇用関係を終了しうる。理由が労災や職業病であれば、予告期間は不要である。

アイルランドでは、労働者の能力に関わる解雇は主として不公正解雇法（3.3.2 参照）の適用範囲である。しかしながら、これは剰員整理の理由でもある（3.3.4 参照）。

イタリアでは、労働協約が定める一定期間（“*periodo di comporta*”）疾病を理由とする解雇は禁止される。この期間が過ぎても労働者が就労を再開できないときは、解雇の正当な理由と見なされる。この要件を満たさないいかなる解雇も無効である。一般に労働者権利法第 7 条（懲戒理由の解雇）を参照。予告に関しては 3.3.2 を参照。

ルクセンブルクでは、真実かつ重大な理由（“*motif réel et sérieux*”）がなければならない。予告期間は：2 カ月（勤続 5 年まで）、4 カ月（5－10 年勤続）、6 カ月（10 年超勤続）。使用者が解雇手当を払わないときは、予告期間は延長される（下記（3）参照）。不当解雇の場合、裁判官は補償を命じるかまたは復職を勧告する。

ポルトガルでは、労働者は技術変化に適応することができないこと（“*despedimento por inadaptação*”）を理由に解雇することができる。解雇の理由は、新たな製造過程や新技術、新設備から生ずる変化に労働者が適応できないことの結果として雇用関係の継続が不可能となることである。使用者は労働者が適当な適応のための期間（30 日以上）の後十分な職業訓練を提供しなければならない。また労働者が就く資格のある代替的な職位がないことも条件である。これら要件を満たさない解雇は不法であり無効である。

イギリスでは、一般原則に関しては 3.3 を参照。

(2) 手続要件

ベルギーでは、使用者は予告期間が始まる前に書留書簡により労働者に解雇を通知しなければならない。使用者が予告をする代わりに補償を支払った場合、通知に形式的な要件はない。これらの要件が守られなければ解雇は無効である。

公的機関や労働者代表の関与はない。しかしながら、労働組合は組合員を援助できる。労働者代表と安全委員会委員の解雇の特別の手続に関しては 3.3.1 を参照。

スペインでは、使用者は労働者に解雇の理由と契約終了の日を書面で通知しなければならない。客観的な理由（“*despido objetivo*”）による解雇の場合、書面の通知がされるのと同時に解雇手当が払われなければならない（例外：経済的理由の解雇）。これら要件が満たされないときは、解雇は無効と宣言される。

ドイツでは、使用者は労働者に書面で通知しなければならない。

イタリアでは、裁判所に訴える前に義務的な手続がある（訴訟提起の条件）。事案の実体を審理する前に、裁判所は調停を試みなければならない。

ルクセンブルクでは、労働者は、解雇の通知から 1 カ月以内に書留書簡で使用者に対し解雇理由を示すよう求めることができる。この場合、使用者は依頼を受け取ってから 1 カ月以内に書留書簡により解雇理由の明確な説明を示さなければならない。さもなければ解雇は不当（“*abusif*”）と見なされる。労働者 150 人超の企業については 3.3.2 を参照。

ポルトガルでは、労働者の能力に関係する理由に基づく労働者の解雇の特別の手続を法が要求している。

- －使用者は労働者及び労働者代表に書面で解雇の必要性、職場で起こった変化、訓練の結果、労働者に認められる適応の期間、そして他に配置可能な職場がないことを通知しなければならない。
- －10 日以内に労働者代表は報告を発し、労働者は解雇に反論することができる。
- －5 日経ったときに使用者は解雇を決定することができる。この場合、使用者は書面で、解雇の生ずる日付、解雇理由、職場に起こった変化、職業訓練と労働者に認められた適応の期間、他に配置可能な職場がないこと労働者に支払われる補償金の額及び支払の場所と方法を特定して説明しなければならない。
- －使用者は決定の写しを労働者、労働者代表及び労働監督署（“*Inspecção do Trabalho*”）に送付しなければならない。

最初の手続が守られなければ解雇は不法である。

他の加盟国は 3.3.2 を参照。

(3) 解雇の効果

解雇の結果として雇用関係は終了する。

ア、解雇手当

ベルギー、フィンランド、スウェーデン、アイルランド及びイギリスには解雇手当はない。

スペインでは、客観的“*objective*”な解雇が正当であれば、つまり使用者が解雇の理由を立証することができれば労働者は勤続 1 年につき 20 日分の賃金に相当し、上限 12 カ月分の賃金の補償を受ける権利がある。解雇が正当でなければ、つまり使用者が十分に解雇の理由や証拠を提示できなかつたときは、使用者は労働者を復職させるか（この場合労働者は受け取った補償を返還しなければならない）または勤続 1 年につき 45 日分の賃金に相当し、上限 42 カ月分の賃金の補償（既に受け取った補償額は控除される）を支払うかを選択できる。

フランスでは、労働者は企業に最低 2 年勤続すれば、重大な非行の場合を除き、補償を受け取る権利がある。労災や職業病の場合、補償は倍額となる。

ポルトガルでは、労働者は勤続 1 年につき 1 カ月分（最低でも 3 カ月分）の基本給に相当する補償を受ける権利がある。

ルクセンブルクでは、重大な理由による解雇の場合を除き解雇手当（“*indemnité de départ*”）が存在する。労働者が少なくとも 5 年勤続し、老齢年金の受給資格を得ていなければ、その最低額は：1 カ月分の賃金（10 年勤続）、3 カ月分の賃金（15 年勤続）。民間部門のホワイトカラー労働者は 6 カ月分の賃金（20 年勤続）、9 カ月分の賃金（25 年勤続）、12 カ月分の賃金（30 年勤続）。労働者 20 人以上の企業は解雇手当の代わりに予告期間の延長を選ぶことができる。この場合、予告期間は 5 カ月（連続勤続 5 年）、8 カ月（10 年勤続）、9 カ月（15 年勤続）、12 カ月（20 年勤続）、15 カ月（25 年勤続）、18 カ月（30 年勤続）である。

オーストリア、ドイツ、デンマーク、ギリシャ、オランダ、ルクセンブルクについては 3.3.2 を参照。イタリアに関しては 3.3.2 と民法典第 2120 条を参照。

使用者が解雇手当を払わなくてもこれは解雇の効力には影響しない。しかし使用者は支払を命じられる。例外はギリシャで、補償の支払が解雇の有効要件である。

(4) 救済

ベルギーでは、契約の終了から 1 年以内に労働裁判所に訴えを提起することができる。労働組合または労働者代表は労働者のために活動できる。立証責任は労働者にある。

ギリシャについては 3.3.2 を参照。付け加えると、就業規則はしばしば特別委員会を規定している。この場合解雇は停止される。

イタリアでは、裁判所への提訴は 60 日以内に行うことができる。労働者 15 人未満、農業では労働者 5 人未満または都市部の企業（“*stabilità obbligatoria*”）の場合、事前の調停手続が義務づけられる。解雇の正当性は使用者が立証しなければならない。労働組合は、労働者権利法第 18 条に基づく労働組合代表の場合を除き、組合員のために活動することはできない。

他の加盟国は 3.3.2 を参照。

(5) 解雇の効力の停止

ギリシャでは、労働者が企業内の仲裁委員会に申し立てると解雇は停止する。

ポルトガルでは、解雇は次の場合に停止する。

- －使用者が調停委員会に正当な理由なく出席しないとき
- －手続の規則が遵守されないとき
- －裁判所がおそらく正当な理由がないと結論づけたとき

他の加盟国は 3.3.2 を参照。

(6) 復職

スペインでは、解雇が無効（“*despido nulo*”、使用者が手続要件を遵守せず、解雇が差別に基づき、憲法及び法が禁ずるもの、労働者の基本権を侵害するもの）の場合、使用者は復職させなければならない。不法解雇（“*despido improcedente*”）の場合、使用者

は復職か補償（勤続1年につき45日分の賃金で、上限は42カ月分）かを選択できる。解雇された労働者が労働組合代表または労働者代表であれば、選択権は労働者にある。

(7) 罰則

ポルトガルにのみ、行政罰が存在する。使用者は次の場合に罰金を科される。

- －使用者が解雇の提案を労働者委員会（労働者が労働組合代表であるときは当該労働組合）に通知しないとき
- －決定が書面で説明されないとき
- －使用者が決定の写しを労働監督署に送付しないとき

(8) 労働協約

オランダでは、労働協約に能力の不十分さや不適性、不法な欠勤が解雇の有効な理由になる旨の規定が置かれている。

ルクセンブルクでは、労働協約に解雇の真実かつ重大な理由になりうる一定の行動が規定されている。

他の加盟国は3.3.2参照。

3.3.4 経済的理由による解雇

本章は労働者個人に関係しない理由に基づく使用者の発意による雇用契約の終了を検討する。このような解雇はしばしば多数の労働者に関わる（集団解雇）。集団解雇に関する特別の規則を定めている加盟国もある。しかしながらこれらの規則は、下記（1）の実体的要件には関わらず、下記（2）（3）の手続要件にのみ関わる。

(1) 実体的要件

ベルギーと**ギリシャ**を除く全ての加盟国で、余剰人員による解雇は最後の手段と見なされている。明確な法的根拠はないが、これは正当な理由の関係で考慮に入れられる。

スペインを除き、余剰人員の根拠となる使用者の経営判断を裁判官が審査する権限を有する加盟国はない。**スペイン**では、経済的理由による非集団的解雇（*despido objetivo*）の場合、雇用裁判所の裁判官には解雇の根拠となる使用者の経営判断を審査する権限がある。集団的解雇の場合、行政裁判所の裁判官が解雇の根拠となる使用者の経営判断を審査する権限を持つ。

オーストリアでは、基本的なルールとして普通解雇に理由はいらない。労働者 5 人超の企業では、裁判所に訴えを提起することができる。労働者が異議を申し立てた場合、裁判所は使用者が解雇による被害の最も少ない労働者を選択したかどうかを審査する。3.3.2 を参照。

ベルギーは 3.3.3 を参照。

ドイツでは、労働者 5 人超の企業では企業の運営に関する緊急の理由（“*dringende betriebliche Erfordernisse*”）があれば労働者を解雇することができる。使用者は労働者に他の職位を提供するなど解雇を回避する努力を義務づけられる。同じ職務を行う複数の労働者がいるときは、使用者は社会的観点からして保護の必要性が最も少ない労働者を解雇することにより必要な選択（“*Sozialauswahl*”）をしなければならない。使用者は年齢、勤続期間、扶養家族数及び障害の有無に基づいて決定しなければならない。（その資格や労務遂行能力のゆえ、あるいはバランスのとれた労働力構造を確保するために）継続雇用すべき労働者を使用者はこの選択から除外することができる。労働者は解雇が無効であるとの判決を求めて 3 週間以内に裁判所に訴えなければならない。労働者がこれをしなければ、解雇は有効と見なされる。

使用者と事業所委員会が解雇される労働者をリストアップした（“*Namensliste*”）利益調整協定（“*Interessenausgleich*”）を締結したときは、被解雇者は経済的理由によって正当化されるものと法的に見なされる。

予告期間は 4 週間であり、月半ばまたは月末まで有効で、労働者の勤続期間に応じて延長される。予告期間が守られない場合、解雇は有効だが法的な予告期間の満了まで効力を有しない。

デンマークでは、労使審判所と裁判所の実務が職務の欠如（“*arbejdsmangel*”）という概念を発展させてきた。使用者は、問題の労働者の解雇を必要とする経済的、技術的、構造的その他の状況を立証しなければならない。実際にはその証明はほとんど要求されない。労働組合代表の解雇には緊急の理由（“*tvungende årsager*”）が必要である。予告は個別契約又は労働協約が要請するように（6 カ月まで）なされなければならない。さもなければ労働者から補償が要求されるが解雇は有効である。上限は 6 カ月分の賃金であるが、実際には 3-4 カ月分を超えることはまれである。

ギリシャでは、解雇のすぐ後に他の者が同じ職務に雇い入れられているなど、余剰人員が口実に過ぎない場合には、裁判所が解雇を不当で無効と宣言する。裁判所はまた、使用者が採った経営上の措置と解雇の関係や、解雇される者の選択についても審査する。

この関係では、労働者の職業的スキルが優先的に判断される。スキル水準が等しい労働者が複数いる場合の選択は、社会的選択基準が適用される。

「最後の手段」に関しては、労働者を配置転換できる空席があれば使用者は解雇することができない。しかしより過酷でない選択肢を探る一般的な義務はない。

スペインでは、経済的解雇は経済的、技術的、生産関連的または組織的理由に基づいて、さらに使用者の法人格の消滅ややむを得ざる事由に基づいて行うことができる。

経済的理由による非集団的解雇（“*despido objetivo*”）の場合、経済的理由による解雇は事業の悪化した財務状況の改善に役立つものでなければならず、経済的、技術的、生産関連的、組織的理由に基づく解雇は、市場における競争力や需要、資源調達の最適化を通じて、事業の円滑な運営を阻害する困難を克服するのに役立つものでなければならない。

フィンランドでは、雇用契約の経済的または生産関連的終了に関する正当かつ重大な理由は雇用契約法において別々に規定されている。本質的かつ長期にわたる業務の減少は一般に、適切な職業スキルと能力を有する労働者が他の配置可能な職位に転換または再訓練することが合理的である場合を除き、雇用終了の十分な理由となる。適切な訓練と十分な経験があればふさわしい教育水準とスキルと経験を有する労働者が労務を遂行することができるような場合、それを提供するのには使用者の義務である。その分かれ目は、労働者がその訓練、職業スキル、経験に対応する他の職務を提供されるべきところにある。一般規定が要件に関する特定の指針を提供し、使用者は解雇権を行使する際これに従わなければならない。

法はまた、使用者に解雇の正当かつ重大な理由がないと見なされる状況の例示を規定している。これら例示の目的は、経済的理由が十分な理由とならない状況を示し、経済的理由や生産に関連する理由によって個人的な理由が回避されたり隠匿されたりすることを避けることにある。経済的理由による解雇の正当かつ重大な理由は、使用者が解雇予告の前後に類似の職務に他の者を雇い入れたり、職務の再編成が実際には何ら業務量の減少をもたらしていない場合には認められない。

フランスでは、真実かつ重大な理由（“*motif réel et sérieux*”）が必要である。経済的解雇（“*licenciement économique*”）の場合、そのような理由は裁判所によって次のような時に認められる。

- － 経済的困難または技術変化があり
- － それにより職務が存在しなくなり、
- － 労働者が代替されないとき

裁判所が解雇に真実かつ重大な理由がないと認めたときは、使用者は最低でも 6 カ月分の賃金の補償を払わなければならない。

(労働法典または労働協約により定められた) 勤続期間に応じた義務的な予告期間がある。使用者は、予告期間中に労働者が受け取ったであろう賃金額に相当する補償金を支払うことによって、予告期間満了前に雇用関係を終了しうる。

使用者には労働者とその職務における変化に適応させる義務があるとの法理を裁判所は確立してきた。労働者を新技術に適応させるべく訓練しなかった使用者は、労働者がその職務に適合しないことを理由に解雇することはできない。使用者はまた代替的な措置 (“*obligation de reclassement*”) を探らなければならない。以下のような付随的措置もある。

- －社会計画 (使用者が社会計画を策定しなければ解雇は無効である)
- －早期退職の協定
- －復職と給付に関する転換協定 (“*conventions de conversion*”)

解雇が無効の場合、裁判官はそれが (事業所の閉鎖などにより) 不可能でない限り労働者の復職を命ずる。

アイルランドでは、解雇が全面的にまたは主として次による場合は労働者を解雇することができる。

- －使用者が労働者が雇われている事業の運営を止めたか止めようとしていること、
- －労働者が遂行している特定の種類の労務の要件が消滅したかまたは消滅しようとしていること
- －使用者が事業をより少ない労働者で遂行しようと決め、そのため労働者が雇われてきた (解雇まで担当してきた) 労務が他の労働者によってなされること
- －使用者が、労働者がそのために雇われてきた (解雇まで担当してきた) 労務を、その労働者が十分な資格がなく訓練を受けていない他の労務を遂行することのできる他の労働者に行わせようと決めたこと

雇用審判所が労働者は余剰人員のために解雇されたのではないと認めたときは、いかなる剰員補償金が支払われてもその剰員整理は無効である。雇用審判所が (不公正解雇法の下で) 労働者は余剰人員として不公正に選択されたあるいは余剰ではないのに不公正に解雇されたと認めたときは、労働者の再雇用または復職を、そしてその結果として労働者が受領した剰員補償金を使用者に返還するよう命じることができる。不公正解雇法に基づき余剰人員の不公正な選択に対する金銭補償命令 (金銭的損失がない場合に上限 4 週間分、損失がある場合は上限 104 週間分) の場合には、労働者は受領した剰員補

償金を全額保持する権利がある。しかしながら、余剰人員の不公正な選択以外の不公正解雇に対する金銭補償命令の場合には、労働者が受領した剰員補償金は不公正解雇補償金と精算しなければならない。

使用者は労働者に最低 2 週間の予告期間を与えなければならない。予告期間は勤続期間に応じて延長され、15 年超勤続で 8 週間になる。予告は書面でしなければならない。使用者が予告をしなくても剰員整理は有効である。しかしながら、これは犯罪になる（罰則を参照）。

イタリアでは、集団整理解雇は正当な客観的理由である。労働者 15 人未満企業における複数労働者の解雇は集団解雇である。使用者の経済的組織的決定は裁判所によって審査されない。裁判官は経済的理由と解雇の間に因果関係があるか否かを審査するにとどまる。解雇は最後の手段でなければならない。予告と要件不遵守に関しては 3.3.3 を参照。

ルクセンブルクでは、裁判所が使用者は労働者に対しその剰員整理を正当化する経済的理由と全ての合理化措置とその労働者への影響の説明をしなければならないとの判例法理を確立してきた。誰を剰員整理するかを決定するに当たり、労働者の勤続期間、資格、社会的及び家族の状況を考慮に入れなければならない。

オランダでは、労働所得センターからの許可を申請しなければならない(3.3.2 参照)。合理性審査において、CWI は使用者が代替的な措置を探ったかどうかを審査する。次のルールが適用される。

- －少なくとも比較可能な職務においては、最後に入職した労働者が最初に解雇されなければならない（ラスト・イン・ファースト・アウト）、
- －例外は特別の知識や技能を有する労働者のみ、
- －労働市場で不利益な立場にある労働者が第一ルールで解雇される場合には、例外としてより強い立場にある別の労働者が選択されなければならない、
- －使用者は疾病のために部分的に就労不能な労働者のために代替的な職務を見い出すよう努めなければならない、
- －10 人以上の労働者の削減の後、労働力は企業の平均的な年齢構成を反映するものでなければならない、
- －差別の防止に特別の注意が払われなければならない、
- －解雇勅令が、派遣労働分野と清掃サービスにおける解雇の特別のルールを規定している。

ポルトガルでは、そのような解雇 (“*despedimento por extinção do posto de trabalho*”) の要件は次の通り。

- －理由は使用者の過失に関わるものであってはならない
- －雇用関係の継続が使用者の観点から不可能であること
- －廃止される職位と類似の職位に有期契約の労働者が企業内にいないこと
- －単一の労働者または集団解雇となる閾値未満の数の労働者に関わること
- －労働者に補償が支払われること

解雇はまた雇用関係の継続を不可能ならしめる余剰人員にも関わる。集団解雇を削減または避けることができるようにする代替策としては

- －労働者の全部または一部の一時的な休業
- －労働者の全部または一部の一時的な労働時間の短縮
- －労働者を他の職務に再訓練すること
- －早期退職
- －労働者に合意された額の補償金を支払うことによる合意解約

これら要件を守らない解雇は不法無効である。

労働者は最低 60 日の予告期間の権利がある。使用者がこの予告をしなかったときは、予告されなかった期間の賃金額に相当する額を労働者に支払わなければならない。

スウェーデンでは、労働者に他の職務を提供するよう使用者に求めることが合理的である場合には客観的な理由は存在しない。使用者は剰員整理なしに構造転換を達成するために使える他の手段を考慮しなければならないが、最終的分析では使用者の労働力を削減する必要性の評価とこの措置の労働力への影響が剰員整理の決定要素でなければならない。それゆえ裁判所が構造転換が経済的に正当であるかとか企業の意図した形をとるべきかどうかを審査するのは通常適切ではない。

使用者はどの労働者を剰員として選択するかについて自由ではない。法は労働者がさまざまないわゆる「年功単位」 (“*turordningskretsar*”) に割り当てられることを要求しており、その特徴は肉体労働者とホワイトカラー労働者が通常異なる年功単位に属するということである。各年功単位内での原則は、厳格な年功ルールに従って、最初に剰員整理される者は最後に採用された者である。事業縮小後に企業が効率的に運営されるよう確保するという使用者の利益は、残される労働者は必要な任務を遂行するに十分な資格を有する者でなければならないという限りにおいて考慮に入れられる。これは労働者が合理的な訓練期間の後任務の遂行を学ぶことができるのでなければならないというこ

とを意味する。労働者 10 人以上の使用者は優先順位から、使用者の見解では将来の活動にとって極めて重要な二人の労働者を外すことができる。

使用者と関係労働組合とが、どの労働者を剰員整理するかを決定する労働協約を締結することはよくある。使用者はこのような年功労働協約を、その協約の締結組合の組合員ではない労働者にも、その労働者が組合員である労働者と同種の労働を遂行していれば、適用することができる。この年功協約は差別的なやり方で適用してはならない。

使用者が年功ルールを破った場合でも、解雇は無効とは宣言されない。しかしながら使用者は補償金を支払わなければならない。

イギリスでは、経済的理由による解雇が「公正」であるためには使用者は労働者が狭い法定の定義に従って余剰人員であること、あるいは解雇にその職位を占めている労働者を解雇することを正当化するような実質的な理由があることを示さなければならない。裁判所はこれが使用者に対して、解雇の健全な理由を示すよう求めていると判示してきた。

(2) 手続要件

経済的理由による解雇が集団解雇である場合の特別の手続を設けている加盟国もある。そのような集団解雇の特別の要件については (3) を参照。

オーストリア、ギリシャ、デンマーク、イタリアについては 3.3.2 を参照。ルクセンブルクについては 3.3.3 を参照。

ベルギーでは、使用者は予告期間が始まる前に書留書簡により労働者に解雇を通知しなければならない。使用者が予告をする代わりに補償を支払った場合、通知に形式的な要件はない。これらの要件が守られなければ解雇は無効である。

公的機関や労働者代表の関与はない。しかしながら、労働組合は組合員を援助できる。労働者代表と安全委員会委員の解雇の特別の手続に関しては 3.3.1 を参照。

ドイツでは、解雇の前に事業所委員会の意見を聞かなければならない。さもなければ解雇は無効である。解雇された労働者は解雇について事業所委員会に異議を申し立てることができる。事業所委員会が異議には根拠があると考えられる場合には、使用者と労働者の間の合意に向けた取組に努めなければならない。一定の状況下では事業所委員会は社会計画を要求することができる (下記 (4) 参照)。解雇は書面でなされなければならない。

使用者は 30 日以内の期間に一定数の労働者を解雇しようとするときは地域労働局に通知しなければならない。労働局は最長 2 カ月の期間の末まで解雇が効力を発しないものとするができる。使用者が労働局に通知しなかった場合、労働者は解雇の無効を主張することができる。

障害者の解雇は権限ある当局の事前の認可がない限り無効である。

スペインでは、経済的理由による解雇は客観的解雇（“*despido objetivo*”）であるか集団的解雇（“*despido colectivo*”）である。客観的解雇については 3.3.3 を参照。集団的解雇については下記（3）参照。

フィンランドでは、雇用契約法に基づき、使用者が雇用契約を終了する前にできるだけ早く労働者に雇用終了の理由と代替策について通知を行う一般的な義務がある。雇用終了が複数の労働者に関わるときは、説明は労働者代表にするか、そのような代表が選出されていない場合には複数労働者合同で行うことができる。

新たなフィンランドの法では、いわゆる再編手続に言及する特別の規定がある（企業再編法）。この規定によれば次の場合、使用者は 2 カ月の予告期間でその勤続期間にかかわらず雇用契約を終了する権利がある。

- －労働の消失または縮減をもたらす破産を避けるために必要な再編手続の間に遂行される措置から生じる雇用終了
- －認証された再編計画に従った手続から生じる雇用終了、または認証された再編計画において確立された財務基盤に帰せられる人的資源の削減を求める計画に従った措置から生じる雇用終了。

労働者 30 人超の企業では（集団整理解雇については 20 人超）、労働者代表に情報提供し協議し交渉に入る義務がある。このいわゆる協調手続は、企業内協調法に従って使用者が執ることを義務づけられている。使用者は企業閉鎖、解雇や雇用終了を伴う立地変更のような事項を決定する前に、予定する行動の理由、影響、可能な代替策について、関係する労働者またはその代表と交渉しなければならない。

フランスでは、使用者は解雇の前に労働者と対話しなければならない。この会合への招致は書留書簡でなされるかまたは労働者本人に手渡されなければならない。労働者は使用者との会合に労働者代表または企業内に代表機関がない場合には県のリストから助言者（“*conseiller du salarié*”）を帯同することができる。解雇は書留書簡で労働者に通知されなければならない。この書簡は労使間の会合の 7 日後より以前に発送されてはな

らない。この手続は個別解雇に適用される。2人以上の労働者の解雇は集団解雇とされる（下記（3）参照）。

アイルランドでは、使用者は労働者に通知をするのと同時に、企業・通商・雇用大臣に書面による通知の写しを送付する義務がある。解雇の前または同時に、使用者は労働者に法定の剰員整理手当の額を示した剰員証明書を渡さなければならない。

使用者が大臣に写しを送付しなくても剰員整理は有効である。しかしながらこれは犯罪になる（罰則を参照）。剰員証明書を渡さなかったことは、使用者が剰員整理手当の支払いが不可能である場合に影響を及ぼす。この場合社会保障基金が使用者に支払う。剰員証明書がなければ、労働者は雇用控訴審判所の決定を得ていない限り、同基金から支払いを受けられない。

オランダでは、解雇が3カ月の期間内に20人以上に及ぶ場合には労働者組織に通知する必要がある。特別な場合には協議も必要である。CWIは個別の解雇を許可しなければならない。労働者代表への通知と協議が行われるときまで、雇用関係終了の許可申請は審査されない。労働者が経済的理由による解雇に反対しない場合、CWIの手続は迅速に行われる。

ポルトガルでは、経済的理由による解雇は剰員解雇（“*despedimento por extinção de posto de trabalho*”）か、または集団解雇（“*despedimento colectivo*”）である。剰員解雇の場合、手続は以下の通りである。

- －使用者は労働者及び労働者代表に書面で剰員整理と当該労働者を解雇する必要性を通知しなければならない。
- －それに続く10日以内に労働者と労働者代表は、使用者によって示された理由に対する意見と解雇の代替策を発出することができる。
- －労働者と労働者代表は労働監督署に対し、手続が適正に行われることを確保するよう求めることができる。労働監督署は7日以内に申請者と使用者に対しその認識を通知しなければならない。
- －使用者はこの手続満了の60日後に解雇を実行することができる。決定は書面で説明しなければならない。労働者と労働者代表及び労働監督署にこの決定が通知されなければならない。

スウェーデンでは、以下のような手続要件がある。

- －剰員整理に関する決定を行う前に、使用者は適当な労働組合と交渉を開始し、必要な情報を提供しなければならない。使用者が（通常そうだが）労働協約に拘束され

ている場合は、当該労働協約で特定されている労働組合のみと交渉しなければならない。使用者がいかなる労働協約にも拘束されていない場合には、使用者は関係する全ての労働組合と交渉しなければならない。使用者が最初に交渉する地域支部労組がそう求めたときには、使用者は決定を行う前に全国労組とも交渉をしなければならない。使用者がこの義務を守らないときは、（解雇された労働者ではなく）労働組合が損害賠償を請求できる。

- － 予告は使用者により書面でなされなければならない。使用者は解雇予告の通知において、労働者が解雇が無効であると訴えまたは解雇による損害賠償を請求しようとするときに執るべき手続を示さなければならない。使用者はまた労働者が再雇用に際しての優先権があるかどうかを示さなければならない。労働者に優先権があり、この権利を行使するには労働者が通知しなければならない場合には、それもまた示さなければならない。予告の通知は労働者本人に渡さなければならない。合理的な理由でこれが不可能なときは、通知は労働者の最後に分かっている住所に書留書簡で送付されなければならない。使用者労働者の申し出により、予告された解雇の理由となる状況を示さなければならない。この説明は労働者が望めば書面でされなければならない。
- － これらの規定は民間部門では形式上の要件であり、これらを守らないことは労働者に損害賠償の権利を生ぜしめる。一方公共部門では、予告が書面でなされることは有効要件である。

イギリスでは、使用者は労働者に法定の剰員整理手当の額を示した説明書を渡さなければならない。

(3) 集団解雇の特別の要件

集団整理解雇の場合、理事会指令 98/59/EC が、労働者代表に適切な時期に合意に達する目的で情報提供し協議すべきことを規定している。これら協議は少なくとも、集団整理解雇を避け、影響を受ける労働者数を少なくし、社会的措置を実施することによりその結果を和らげるための方法手段を対象としなければならない。使用者はいかなる集団整理解雇の予定についても権限ある当局に書面で通知しなければならない。通知から 30 日経過するまでは整理解雇は効力を生じない。これら手続は以下には適用しない。

- － 国及び公的機関
- － 有期契約労働者
- － 船員

「集団整理解雇」の定義に関しては、加盟国は一定の裁量がある。以下に掲げるのは各国で適用される定義であり、指令を超えた要件である。

オーストリアでは、30日以内に、

- －労働者 20－99 人の企業で、少なくとも 5 人の労働者
- －労働者 100－599 人の企業で、少なくとも労働者の 5%
- －労働者 600 人以上の企業で、少なくとも 30 人の労働者
- －50 歳以上の労働者が少なくとも 5 人以上。

ベルギーでは、60日以内に、

- －労働者 20－99 人の企業で、少なくとも 10 人の労働者
- －労働者 100－300 人の企業で、少なくとも労働者の 10%
- －労働者 300 人以上の企業で、少なくとも 30 人の労働者。

ドイツでは、30日以内に、

- －労働者 21－59 人の企業で、少なくとも 5 人の労働者
- －労働者 60－499 人の企業で、少なくとも労働者の 10%または 25 人
- －労働者 500 人以上の企業で、少なくとも 30 人の労働者。

デンマークでは、30日以内に、

- －労働者 21－100 人の企業で、少なくとも 10 人の労働者
- －労働者 101－299 人の企業で、少なくとも労働者の 10%
- －労働者 300 人以上の企業で、少なくとも 30 人の労働者。

フィンランドでは、

- －労働者 20 人以上の企業で、少なくとも 10 人の労働者。

ギリシャでは、

- －労働者 20－50 人の企業で、1 月内に少なくとも 5 人の労働者
- －労働者 50 人以上の企業で、6 カ月の期間内に労働者も 2－3%（上限 30 人）。正確なパーセンテージは 6 カ月ごとに労働省が設定する。1 カ月以内に 30 人を超えて解雇することはできない。

集団整理解雇の場合、解雇から生ずる問題を解決するため労働協約を締結しなければならない。集団整理解雇は国の機関の許可を受けなければならない。労働協約が合意されなければならない許可は拒否される。

スペインでは、90日以内に、

- －労働者100人未満の企業で、少なくとも10人の労働者
- －労働者100－299人の企業で、少なくとも労働者の10%
- －労働者300人以上の企業で、少なくとも30人の労働者。

このルールは事業閉鎖の場合にも労働者5人以上の企業に適用される。この定義の対象から外れる解雇は、客観的解雇と見なされる（上記3.3.3参照）。

使用者は労働者代表に必要なすべての情報を提供し協議をしなければならない。協議期間（“*periodo de consulta*”）の開始は雇用行政に通知しなければならない。労働者50人以上の企業では、使用者は執ろうとする措置に関する計画を添付する。当事者が30日以内（労働者50人未満の企業では15日以内）に合意に達したときは、雇用行政は雇用終了を許可しなければならない。ただし雇用行政が合意を無効であると判断したときは、これを裁判所に送付する。当事者が期限内に合意に達しないときは、雇用行政は（15日以内に）雇用終了を許可するか否かを決定しなければならない。雇用契約の終了は雇用行政の許可が必要であるが、決定するのは使用者である。

企業規模や労働者数にかかわらず、やむを得ざる事由の場合には、雇用行政は（5日以内に）解雇を許可するか否かを決定しなければならない。労働者代表に協議する必要はないが、手続開始時に通知しなければならない。雇用終了はやむを得ざる事由が発生した時点で効力を発する。

事業が破産した場合、破産管財人が労働者代表に協議した後に依頼したときは、商事裁判所の裁判官は例外的に事業活動の停止または全面的若しくは部分的休止に同意することができる。

個別雇用契約の終了、停止、変更が無効である場合、雇用法に基づく手続が継続する。労働協約の終了、停止、変更が関わる時、破産手続は商事裁判所において継続する。

フランスでは、集団解雇には2種類ある。

- －30日以内に2－9人の労働者。解雇は地方労働局（“*directeur départemental du travail et de l'emploi*”）に通知しなければならない。
- －30日以内に10人以上の労働者。地方労働局は、労働者代表への情報提供と協議、社会計画の策定に関して、法と労働協約が守られているか否かを確認しなければならない。

いずれの場合でも、使用者は労働者と対話をしなければならない。この会合への招致は書留書簡でなされるかまたは労働者本人に手渡されなければならない。労働者代表に協議をしなければならない。労働者は書留書簡で解雇について通知されなければならない。この書簡は、次の期日以前に送付されてはならない。

- －使用者と労働者の会合の後 7 日間（個別解雇または 10 人未満の集団解雇）
- －地方労働局への通知の後、解雇者数に応じて 30－60 日間（10 人以上の集団解雇）

これが守られないときは、労働者は最低 1 カ月分の賃金に相当する補償を受ける権利がある。裁判官は使用者にこの手続を完遂するよう命じることができる。

アイルランドでは、30 日以内に、

- －労働者 21－49 人の事業所で、少なくとも 5 人の労働者
- －労働者 50－99 人の事業所で、少なくとも 10 人の労働者
- －労働者 100－299 人の事業所で、少なくとも労働者の 10%
- －労働者 300 人以上の事業所で、少なくとも 30 人の労働者。

使用者は最初の解雇の効力が発する 30 日以上前に労働者代表への協議を開始しなければならない。この協議のために、使用者は労働者代表に書面で一定の情報を提供しなければならない。

イタリアでは、集団解雇のルールは労働者 15 人以上の企業において、1 の事業所または 1 地域内の複数事業所において、企業活動の縮小または変更を理由にあるいは企業活動の終了を理由に、120 日以内に 5 人超の労働者が解雇される場合に適用される。

7 日以内に労働組合代表との間で、労働組合代表の依頼により地方労働局により調停がなされる。45 日以内に協定ができなければ、地方労働局長は両当事者に提案を行う。この手続は 30 日以内に終了しなければならない。使用者は協定に署名した後、または行政決定がなされた後に解雇することができる。解雇基準は子どもの数、勤続期間及び企業の生産需要である。

ルクセンブルクでは、集団解雇とは労働者個人には関わりのない解雇であり、次に当たるものである。

- －30 日以内に少なくとも 7 人の労働者
- －90 日以内に少なくとも 15 人の労働者

使用者は労働者代表と、解雇を避けその数を縮小し、解雇の影響を和らげるための社会計画を策定するために交渉に入らなければならない。15日以内に合意に達しない場合、全国調停委員会（“*Office National de Conciliation*”）と労使同数委員会が関与する。集団解雇は90日の期間の後に初めて効力を発する。

オランダでは、集団整理解雇（通知）法に基づき、3カ月以内に少なくとも20人の労働者を解雇しようとする使用者は、CWIに書面で通知しなければならない。使用者の通知には、予定する解雇の理由と解雇労働者数、その地位、年齢、性別を示さなければならない。

CWIは1カ月の期間が経過した後でなければ使用者の解雇許可申請を処理することができない。この期間内に、当事者は解雇の結果に関する合意に達するように努める。両者は労働組合に情報提供し、余剰人員の再訓練または再配置の準備を行う。この期間は、企業が破産したときや、待機期間が企業全体の雇用状況を悪化させる場合には守る必要はない。

集団整理解雇（通知）法はまた、使用者に予定する集団解雇について労働組合に情報提供し協議するよう義務づけている。情報提供と協議のルールは事業所委員会法に規定されている。同法第25条によれば、事業所委員会は事業またはその主たる一部の廃止の際に助言を求められなければならない。使用者は事業所委員会に対し、事業所委員会がなお使用者の決定に影響を及ぼすことが可能な時期に書面でその意図を通知しなければならない。事業所委員会は決定の動機、決定の労働者への影響および提案する措置について情報提供を受けなければならない。助言を受けた後、使用者は可能な限り速くその最終決定を事業所委員会に通知する。

使用者の決定は、事業所委員会の助言と合致しない場合には1カ月延期される。この期間内に、事業所委員会はアムステルダム控訴裁判所の企業部（“*Ondernemingskamer*”）に、決定が不合理であるとして訴えることができる（事業所委員会法第26条）。訴えが正当であれば、企業部は事業所委員会の求める措置を執ることができる。

ポルトガルでは、法は集団的解雇の理由を次のように規定している。「企業の決定的閉鎖、一またはそれ以上の部門の閉鎖、構造的、技術的その他の理由による労働者の削減」。集団的解雇は少なくとも2-5人の労働者に関わるものでなければならない。

集団的解雇の手続は以下の通りである。

- （*）使用者は労働者代表に書面で、以下の情報を提示して、解雇を遂行する提案を通知しなければならない。関係する労働者（企業の部門ごとに）、解雇する労働者の選択基準とその人数及び職種。労働者代表がいないときは労働者に通知しなければならない。

- －使用者は通知の写しと関連する情報を雇用担当当局に送付しなければならない。
- －続く 10 日以内に使用者は、解雇する労働者数を縮小しまたは解雇を避ける他の措置を見出すため、労働者代表との情報提供、交渉の手続を開始しなければならない。
- －雇用担当当局は、情報提供と交渉の手続を監視し、それが適切で、情報を提供し、当事者間の会合を促進するよう確保する。
- －（＊）労働者代表との合意に失敗したときは、使用者は当初の通知の後 20 日で解雇を実行することができる。
- －決定は効力を発する日の 60 日前には労働者に説明され、送付されなければならない。
- －同時に、使用者は解雇される労働者の特性について当局に通知しなければならない。

（＊）印のついた手続が守られない場合には解雇は不法である。

スウェーデンでは、1974 年の雇用促進措置法（1994 年改正）により、集団的解雇が 90 日の期間に 5 人以上または 20 人以上の労働者に影響する場合、地域労働委員会に通知しなければならない。同法は公的部門や船員にも例外を設けていない。これはレイオフにも適用される。

イギリスでは、使用者は 90 日以内の期間に一の事業所で 20 人以上の労働者に係る人員整理をする場合には事前に適当な労働者代表に協議しなければならない。労働者が使用者によって承認されている独立労働組合の関係で登録されていれば、その労働者が当該労働組合の組合員であるか否かにかかわらず、使用者は当該組合の代表に協議しなければならない。承認された独立組合がない場合には、使用者は「労働者代表」に協議しなければならない。（使用者の選択により）問題となる協議の目的で特に選出された者または他の目的のために関係する労働者によって選出若しくは指名された者が、その労働者のために提案された解雇について情報提供及び協議を受ける権限を有する。解雇人数が 20－99 人の場合には少なくとも 30 日以前に、解雇人数が 100 人以上の場合は少なくとも 90 日以前に、協議をしなければならない。この義務が守られない場合、労働組合または労働者代表は雇用審判所に訴えを提起することができ、審判所は労働者への補償（上限は 90 日分の賃金）を命ずることができる。労働者はまた要件に該当する場合には、法定の剰員手当を請求し、不公正解雇を訴えることもできる。法定の剰員手当を受け取る労働者には手当の算定方法を説明する書面を渡さなければならない。使用者が 90 日以内の期間に一の事業所で 20 人以上の余剰労働者を解雇しようとするときは、通商産業省に通知しなければならず、怠れば使用者罰金を科される。

(4) 解雇の効果

雇用関係は解雇の結果として終了する。

ア、解雇手当

ベルギーでは、短期の予告期間の労働者にのみ特別の解雇手当が支払われる。この手当は基本給と失業給付の間の期間に相当し、解雇後 4 カ月間支払われる。予告期間が 3 カ月を超える場合、支給期間はそれに応じて削減される。

ドイツでは、労働者 20 人超の企業では、事業所委員会は人員整理の影響を和らげるための社会計画を求めることができる。労働者は 3 週間以内に解雇が有効であると見なされないよう訴えを提起することができる。解雇手当の額は勤続期間により、1 年勤続につき、2 週間分の賃金である。

スペインでは、解雇手当は勤続 1 年につき 20 日分の賃金で、上限は 12 カ月分の賃金である。

アイルランドでは、労働者は次の場合に法定の手当の権利がある。

- －雇用終了の日に 16 歳と 66 歳の間であること、
- －少なくとも 104 週間同一の使用者に継続して雇用されたこと、
- －人員整理の前 4 年間、社会福祉法に基づきフルに被保険者となっていたこと。

法定の剰員手当は次のように算定される。

- －勤続 1 年につき 2 週間分の賃金、
- －加えて 1 週間分の賃金。

1 週間あたり 600 ユーロの上限がある。労働者が合理的に拒否することのできない適切な代替的な雇用を使用者が提供した場合には、労働者はこの権利を失う。

使用者は権利のある労働者に支払った法定の手当の 60% を社会保険基金から払い戻してもらえる。

ルクセンブルクは 3.3.3 参照。

オランダでは、CWI への申請手続において、申請の合理性を審査する際に、補償が役割を果たす。解雇訴訟において、裁判所は状況の変化が十分に立証された場合にのみ

補償の支払いを命ずることができる。解雇手当の額は司法上の基準に従って算定される（3.3 参照）。

ポルトガルでは、労働者は勤続1年につき1カ月分（最低でも3カ月分）の基本給に相当する補償を受ける権利がある。使用者が予告期間の末までに補償金を支払わないときは、剰員解雇は不法である。

スウェーデンでは、法定の解雇手当はない。他方、スウェーデンの労働市場のほとんどすべての業種で、労働協約に定める解雇手当の仕組みが適用される。この仕組みは適用範囲と内容において様々である。これらはすべて労使共同機関が運営している。

イギリスでは、余剰人員とされた労働者は、労働者の年齢、賃金及び勤続期間に応じて算定された法定の剰員手当を受ける権利がある。41歳以上の場合は勤続1年につき1.5週分の賃金、22歳以上の場合勤続1年につき1週分の賃金、18歳以上22歳未満の場合半週分の賃金、上限は週280ポンド。労働者が解雇の時点で65歳以上であれば剰員手当は支払われず、64歳であれば各月分について12分の1が控除される。労働者が合理的に拒否することのできない適切な代替的な雇用を使用者が提供した場合には、労働者はこの権利を失う。

他の加盟国については3.3.2を参照。

使用者が解雇手当を払わなくてもこれは解雇の効力には影響しない。しかし使用者は支払を命じられる。例外は**ギリシャ**と**スペイン**（客観的解雇のみ）で、補償の支払が解雇の有効要件である。

(5) 救済

すべての加盟国において、労働者がその訴えを提起する司法上の救済及び／または仲裁手続がある。以下に異なる記述のない限り、

- －低所得者のための司法扶助がある
- －救済手続に優越性はない
- －立証責任は原告にある
- －雇用終了の理由が十分であると裁判官が納得する必要がある

ベルギーでは、契約解除の1年以内に労働裁判所に訴えを提起することができる。労働組合または労働者代表は労働者のために活動することができる。立証責任は労働者にある。

デンマークでは、労働協約の下で雇用されている者はしばしば特別の解雇委員会に、余剰人員を理由とする解雇が十分に正当（公正）であるかを審査してもらうという選択肢を有する。俸給労働者はその代わりに、裁判所が解雇が十分に正当（公正）でないと判断して補償金を支払われるという選択肢を有する。通常訴えの期限は5年である。このような場合労働組合は組合員を代理する。調停委員会が1カ月以内に開かれる。

ドイツでは、不公正な解雇への訴えは優先処理される。

スペインでは、

- －経済的理由による非集団的解雇（“*despido objetivo*”）については3.3.3を参照。
- －集団的解雇及びやむを得ざる事由による解雇は、雇用行政の許可が必要である。雇用行政の決定に対しては、行政裁判所の手続によって異議を申し立てることができる。解雇手当の支払いや額をめぐる争いがあるときは、労働者は雇用裁判所に訴えることができる。

フィンランドでは、雇用契約法の違反は地方裁判所に訴えることができる。労働協約の違反は、協約の定める仲裁手続の後労働裁判所に訴えることができる。両者とも訴えの期限は2年である。労働裁判所で労働者は労働組合に代理してもらうことができる。労働組合が訴えの提起を拒否したときは、その権利は労働者自身によって行使され、雇用終了から2カ月以内に提起された場合は迅速に処理されなければならない。使用者が雇用契約法に規定する理由に反して雇用契約を終了した場合に課される経済的制裁は最高24カ月分の賃金に相当する補償金である。個別的解雇の場合と対照的に、この場合補償金の最低額は無い。補償金から支払われた失業給付金が控除される。これら控除は社会保険基金に支払われる。

雇用契約法で規制されている制裁に加えて、企業内協調法によって規制されている追加的な制裁がある。同法に定める協調手続を遵守せずに故意または過失により事態が解決され、労働者の契約がパートタイムに変更されたり終了されたり解雇されたりした場合、労働者は使用者から賠償金として最高20カ月分の賃金相当額を受け取る権利がある。

労働者の賠償金を受ける権利は権利が発生してから1年間行使されなければ消滅する。

これらの制裁制度は同一の事案にも適用される。雇用契約の終了に理由がなく、使用者が協調手続を守らない場合、労働者は二種類の経済的補償を受け取る権利を有する。

一般に協調手続の違反はこの種の制裁をもたらさない。適切な協調手続なしに行われた決定の結果労働者の地位が著しく変更された場合にのみこの制裁が用いられる。企業内協調法の違反に対する通常の制裁は罰金である。

フランスでは、労働裁判所への個別の訴えは一定の期限内に行うことができる。労働組合は経済的理由による解雇については、他の理由による解雇よりも自由に訴えを提起することができる（当事者からの委任は必要としない）。しかし労働組合はその計画を当事者に通知しなければならず、当事者は組合による提訴を止めさせ、自分で訴えることもできる。労働組合は、使用者が社会計画を遵守しているかどうかを審査するために民事裁判所に訴えることもできる（労働裁判所は個別の訴えにのみ権限がある）。

アイルランドでは、解雇された労働者は解雇の日から 6 カ月以内に人権委員または雇用控訴審判所に訴えることができる。しかしながらこの期限は、例外的な状況のために当初の 6 カ月間に訴えを提起することができなかつた場合には 12 カ月に延長される。労働者のために労働組合が不当解雇事案の訴えを開始し、維持することが通常である。

イタリアでは、労働者は通知から 60 日以内に書面で解雇に異議を申し立てなければならない。いったん異議が申し立てられれば、提訴の期限は 5 年である。労働者 15 人未満、農業では労働者 5 人未満または都市部の企業（“*stabilità obbligatoria*”）の場合、事前の調停手続が義務づけられる。解雇の正当性は使用者が立証しなければならない。労働組合は、労働者権利法第 18 条に基づく労働組合代表の場合を除き、組合員のために活動することはできない。使用者は労働者を他の職場で雇用することができないことを立証しなければならない。

ルクセンブルクでは、集団整理解雇としての解雇は社会計画の署名または全国調停委員会の関与の日以前に実施されれば無効である。

ポルトガルでは、集団的解雇（企業の決定的閉鎖、一またはそれ以上の部門の閉鎖、構造的、技術的その他の理由による労働者の削減）については、不法解雇であるとの判決を求める訴えの期限は解雇から 6 カ月である。余剰人員を理由とする解雇の場合、不法解雇であるとの判決を求める訴えの期限は 1 年である。労働組合は組合員のために、代理としてまたは（集団的解雇の場合のように）それが組合員の特性の個別的権利の侵害である場合には直接に関与することができる。

スウェーデンでは、解雇が年功ルールの違反であるというだけの理由で訴えられた場合には、解雇される労働者の選択に関する規則の違反であるというだけの理由では無効と判断されることはない。しかしながら、労働者は年功ルールの不遵守に対して補償金が支払われる。

イギリスでは、労働者は解雇の発効日から 6 カ月以内に雇用審判所に訴えることができるが、審判所はそれが正当であればこの期限を 12 カ月に延長することができる。解雇された労働者は、事前の協議がないなど使用者が人員整理を実施する際のやり方が不合理であるという理由で、解雇が「不公正」であるとして訴えを提起することもできる。労働者は労働組合の人を含めて代理を指名することができる。剰員手当の請求の審査では、解雇が余剰人員を理由でなされたことと法定の推定がなされる。使用者がその支払いに異議を申し立てた場合、それが剰員整理を理由とするものではないことを立証すべきは使用者である。

他の加盟国については 3.3.2 を参照。

(6) 解雇の効力の停止

停止手続は**ポルトガル**（3.3.2 参照）と**ベルギー**にのみ存在する。

ベルギーでは、使用者が情報提供・協議しないことに対して個別労働者が法的に訴えることができる。この訴えが認められれば、情報提供手続が開始されるか再開され、予告期間は停止される。

ポルトガルでは、集団的解雇は次の場合に停止される。

- －使用者が調停手続に正当な理由なく出席しない場合、
- －使用者が労働者代表に通知しない場合、
- －使用者が労働者代表との情報提供及び交渉の手続を進めない場合、
- －使用者が最初の通知から 30 日が経過する前に労働者代表との合意なく集団解雇を決定した場合、
- －使用者が予告期間満了前に対応する補償金を支払える状態にしなかった場合（この義務は使用者の破産の場合及び企業再生並びに経済部門の再組織に関する特別の立法が適用される場合には適用されない）。

余剰人員を理由とする解雇は次の場合に停止される。

- －使用者が調停手続に正当な理由なく出席しない場合、

－裁判所が解雇にはおそらく理由がないと判断した場合。

(7) 復職

ベルギーでは、使用者が情報提供・協議しないことに対して個別労働者が法的に訴えることができる。この訴えが認められれば、情報提供手続が開始されるか再開され、予告期間は停止される。

デンマークでは、LO と DA の基本協約が復職について規定している。その条件は、解雇委員会（“*Afskedigelsesnævnet*”）が使用者と労働者の間の協調が不可能となっていないと判断することである。上述の不法解雇への補償金に追加される補償金はない。俸給労働者の場合、法は 6 カ月分までの賃金に相当する金銭補償の選択肢を規定している。雇用関係が労働協約によって規制されている場合には、39 週間分までの賃金に相当する金銭補償の選択肢が多い。

スペインでは、

－経済的理由による非集団的解雇（“*despido objetivo*”）については 3.3.3 を参照。

－集団的解雇及びやむを得ざる事由による解雇については、雇用契約の終了に対する雇用行政の許可が権限ある雇用行政または裁判所によって無効と判断された場合、使用者は労働者を復職させなければならない。

スウェーデン、フィンランドでは、解雇された労働者は解雇から 9 カ月以内に再雇用される優先権を有する。

他の加盟国については 3.3.2 参照。

(8) 行政または刑事罰

ベルギーでは、集団整理解雇に関する EU 指令を実施するための立法のいかなる違反も罰金が科される。

デンマークでは、使用者が以下の法に違反したときは罰金の支払いを宣告される（このリストは解雇に関わる法のみである）。

- －大規模剰員整理の通知に関する法律
- －労働市場における差別禁止に関する法律
- －企業譲渡に関わる労働者の法的地位に関する法律
- －農業及び私的世帯における労働者に関する法律

－男女均等待遇に関する法律

さらに使用者は労働者への補償金の支払いも命じられる。

スペインでは、集団解雇の手続を守らない場合には罰金を科される。さらに、刑法第 311 条及び 312 条により、法、労働協約または個別雇用契約に定める労働者の権利を侵害する使用者の一定の行動は処罰される。

フランスでは、次の場合罰金が科される。

- －労働者代表に協議しない場合
- －国の機関に計画を通知しない場合
- －解雇通知を送付する期間を尊重しない場合

アイルランドでは、予告、剰員証明書その他に関する要件を守らない場合には罰金が科される。予告の要件が満たされない場合、大臣は法定の労働者に支払われる補償金の使用者への払い戻し率を 60% から 40% に削減する権限を有する(使用者は労働者に支払われた法定の補償金の 60% を社会保険基金から払い戻しを受ける権利がある)。さらに、労働者が余剰人員を理由に不法に解雇された場合には払い戻しはされない。

イタリアでは、労働者権利法第 18 条に基づき、労働組合代表が不当に解雇された場合には罰金が科せられる。労働者を復職させよと判決がされれば、使用者は労働者に帰属すべき額に相当する額を年金基金に支払わねばならない。

ポルトガルでは、集団解雇手続において以下の場合には使用者に罰金が科せられる。

- －使用者が労働者代表に、労働者代表が以内場合には労働者に、書面で必要な情報を含め解雇を遂行する提案について通知せずまたは不正確に通知した場合、
- －続く 15 日間において、使用者が労働者代表との間で情報提供及び交渉を進めない場合。

フィンランドでは、集団整理解雇の手続を遵守しない場合には罰金が科せられる。

スウェーデンでは、公的機関への通知において必要な情報を提供しなかった場合には罰金を科せられる。使用者は国に特別の行政費用を払わなければならないこともある(通知費用)。故意または重大な過失によって通知において実質的に不正確な情報を提供した使用者は、罰金または懲役が課せられる。

イギリスでは、国務大臣に通知する義務が守られないときは、使用者は罰金を科せられる。

他の加盟国には行政または刑事罰はない。

(9) 労働協約

アイルランドと**イタリア**には、人員整理に関する労働協約はない。**ベルギー**、**スペイン**、**ポルトガル**には、極めてわずかの労働協約がある。**ルクセンブルク**には、企業再編やリストラクチャリングによる解雇に関する規定を含む産業別レベルの労働協約がある。

オーストリアでは、労働者 20 人超の企業の使用者と事業所委員会は解雇の影響を和らげるために協定（“*Sozialplan*”）を結ぶことができる。合意が得られなければ、事業所委員会は仲裁委員会（“*Schlichtungsstelle*”）の決定を求めることができる。

ドイツでは、使用者と事業所委員会は解雇の影響を和らげるために協定（“*Sozialplan*”）を結ぶことができる。合意が得られなければ、事業所委員会は仲裁委員会（“*Einigungsstelle*”）の決定を求めることができる。多くの労働協約は、高齢労働者の経済的理由による通常解雇の可能性を排除している。

デンマーク、**ギリシャ**、**フランス**については、3.3.2 参照。

オランダでは、業種によっては労働協約が、合併、買収及び企業再編における次の事項について指針を設けている。

- －労働組合／事業所委員会／職員代表との協議、
- －動機、手続、とられる措置、決定の提案、公表情報を通知すること、
- －集団解雇通知法及び事業所委員会法の遵守、
- －社会計画。

フィンランドでは、労働協約が通常法規定と同じ内容を定めている。中央労使団体の間で解雇からの保護に関する一般的拘束力のある協約がある。

スウェーデンでは、余剰人員は通常年功に関する特別の労働協約の対象となる。これは、スウェーデンの余剰人員に関する年功ルールが、再雇用の権利に関するものと並ん

で、半ば強制的なものとなさなければならないからである。つまり、労働協約によって適用除外できるのである。国の機関では、年功協約は一般的に適用される。地方自治体の労働協約でも同様の規定が見られる。他の労働協約では、雇用保護法に規定する基準以外の解雇労働者選定基準を設けることができる。しかし多くの場合、法定の年功ルールからの適用除外は民間部門の各業種ごとの全国協約に特別の規定を設けることで行われ、現場の労使に法定枠組からの逸脱を認めている。このような適用除外は広く見られる。しかしながら、年功協約は差別的であってはならない。ある事案で、労働裁判所は年功協約をフィンランド語を話す漁民を差別するものだとして退けた。

スウェーデンの労働市場には、余剰人員に適用される「雇用保障協約」もある。これら協約は労使団体の共同機関によって運営される。これら協約は労働市場のほとんどすべてを対象とし、通常余剰とされた労働者の苦難を和らげるために大きな役割を果たす。同協約は労働者にさまざまな種類の金銭的支援、無料の訓練、解雇手当、早期年金受給、予告期間の延長、企業グループ内の他の職務への移動などの権利を与える。

全労働者の85%が労働組合員であり、多くの使用者が使用者団体の会員である。

イギリスでは、労働協約で余剰人員選択基準を設けることができる。しかしながら、使用者は常に剰員整理解雇をする際に合理的に行動しなければならないことを強調しておかなければならない。判例によれば、承認された労働者代表の関与は使用者が合理的に行動したことの立証の助けとなる。2004年10月1日から、法定最低限を超える手続をとらないことは、使用者が手続をとったとしても解雇の決定に至ったことを示せば、それ自体としては解雇を不公正とはしない。

(10) 特別の仕組み

ア、破産

オーストリアでは、労働者がまだ就労を開始していなければ、清算人は労働者が雇用関係を開始するか否かを選択することができる。ホワイトカラー労働者は同じ権利があるが、肉体労働者にはない。労働者が既に就労を開始していれば、清算人は破産手続の開始後1カ月以内に労働者を解雇することができる。これには有期契約労働者も含む。労働者は期間前に退職し、破産宣告の日から1カ月以内に使用者を訴えることができる。

ベルギーでは、破産はそれ自体ではやむを得ざる事由とはならない。使用者が事業を中止すると雇用契約は停止される。管財人が労働者を解雇する。資金が不足している場合には保証基金（“*Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise*”）が関与する。

デンマークでは、管財人と労働者の双方に予告期間の定めに従って雇用契約が終了する旨を通知する権利がある。破産宣告がされたあとに管財人が労働者を解雇した場合、予告期間中に支払期日が到来した賃金債権は通常破産債権と見なされる。かかる賃金債権や年金債権には優先権がある。債権が資産によって担保されない場合には、労働者は労働者保証基金からその額を受け取る。

ドイツでは、雇用契約や法律の規定で別様に定められていない限り、予告期間が3カ月で月末に効力を発する。管財人と事業所委員会の間で合意された剰員計画に解雇される労働者の名前が明記されれば、それは企業運営に関わる理由にとって本質的であると法によって推定を受ける。裁判所は重大な過ちがあったかに関して事後的な審査をすることができるだけである。事業所委員会が存在せず剰員計画が合意されない場合、管財人は労働裁判所に特定の労働者を解雇する判決を申請することができる。

ギリシャでは、補償の支払は解雇の有効要件ではない。企業が経済的に危機的状況にあれば、裁判所が特別清算を命令する。この決定の効果はすべての雇用契約が終了することである（これは解雇と見なされない）。

スペインでは、雇用関係は破産管財人によって終了することができる。

フィンランドでは、破産と使用者の死はそれ自体で解雇の理由となり、予告期間は2週間である。リストラクチュアリングの場合にも予告期間は通常の場合よりも短くなる。

フランスでは、緊急で不可避で必要不可欠な解雇は、企業委員会に協議をし、権限ある当局に通知して許可を受ければ可能である。

アイルランドでは、剰員整理のルールは特別の要件なしに適用される。

オランダでは、管財人は監督裁判官の許可を得れば、雇用契約を終了し労働者を解雇することができる。予告期間は6週間を超えない。

ポルトガルでは、裁判所による破産宣告は自動的に雇用契約を終了させるわけではない。管財人は使用者のすべての契約上の義務を守らなければならないが、集団解雇のルールに従って雇用契約を終了することができる。

スウェーデンでは、管財人と労働者の双方に予告期間の定めに従って雇用契約が終了する旨を通知する権利がある。

イギリスでは、法定の剰員手当及び一定の他の労働者に支払うべき債務は、上限なく全国保険基金から支払われる。適当な労働者代表に情報提供し協議すべき要件は破産した使用者にも適用される。

他の加盟国では特別の仕組みはない。

イ、企業譲渡

オーストリアでは、企業譲渡後に適用される労働協約のために労働条件が著しく悪化した場合、労働者は法定の予告期間内に退職することができる。使用者によって解雇された場合でも同じ権利を有する。

ベルギーでは、企業譲渡はそれ自体では解雇の理由とはならない。

スペインでは、企業譲渡は新たな雇用契約の継続に影響を与えない。譲受人は雇用関係に係る権利と義務に関して譲渡人の地位を承継する。譲受人が経済的理由によって労働者数を削減しようとする場合、経済的解雇または経済的理由による客観的解雇の手続を踏まなければならない。

ドイツでは、企業譲渡に関係する解雇は無効である。

フィンランドでは、企業が譲渡された場合、譲受人は譲渡のみを理由として労働者を解雇することはできない。労働者の労働条件が企業の配置の結果著しく悪化したため雇用契約が終了した場合、使用者は雇用関係の終了に責任があると見なされる。

オランダでは、使用者は企業譲渡を理由に雇用を終了することを明示的に禁止されている。

イタリアでは、経済的に危機的な状況にあるか破産した企業が譲渡された場合、企業譲渡は雇用関係を終了しないというルールから、労働協約によって逸脱することが可能である。譲受人は労働協約によって、譲渡企業によって雇用されていた労働者のうちからその一部を再雇用する権限を与えられる。

ルクセンブルクでは、企業譲渡は解雇の理由とはならないが、2003年12月19日の法（EU指令の実施）により、譲渡人が破産していれば労働協約によって労働者の雇用を維持し企業の生き残りを可能にするために労働条件を変更することが可能である。

ポルトガルでは、企業譲渡は雇用契約の継続に影響を及ぼさない。譲受人は使用者として譲渡人の地位を受け継ぐ。

スウェーデンでは、譲渡人の雇用吸収力の欠如のゆえに労働者が解雇された場合、雇用保護法が一般的な再雇用の権利を規定している。再雇用の権利は譲受人にも適用される。再雇用の権利は破産にも適用される。さらに、EU指令の中核－雇用契約の権利と義務の譲受人への移転－は公的部門や船員にも適用される。譲渡人との過去の勤続期間は雇用保護法によって特別に守られる。これは、破産資産から事業を引き継ごうとする者から継続雇用が生じる場合、破産にも適用される。同様に、過去の勤続期間は育児休業や教育休業をとる際にも算入される。休暇法に従い、法定の休暇権は保護される。この規定により、労働者－債権者は譲渡人と譲受人のいずれに対しても請求することができる。この規定は破産資産から事業を引き継ごうとする者から継続雇用が生じる場合、破産にも適用される。

イギリスでは、企業譲渡に関連した理由による解雇は、経済的、技術的、組織的理由に基づき、その解雇の公正性が1996年法の下で合理的に行動したか否かに従って審査されるのでない限り、自動的に不公正となる。

ウ、事業閉鎖

ベルギーでは、事業閉鎖に関して特別の補償金の支払いがある。

ドイツでは、使用者が事業閉鎖を決定した場合、経済的理由で労働者を解雇したものと見なされる。

ギリシャでは、事業閉鎖がやむを得ざる事由によって生じた場合には、通常もはや労働者に補償金を支払う義務はない。しかしながら、使用者がこのリスクに保険をかけていた場合には、リスクが保険でカバーされていた程度に応じて補償金の3分の2を払わなければならない。これはホワイトカラーと肉体労働者に適用される。

スペインでは、使用者が後継者なしに死亡、活動不能、引退した場合、雇用契約はいかなる手続もなく終了する。労働者は1カ月分の賃金を受ける権利がある。やむを得ざる事由による事業所閉鎖、破産または法人の解散の場合、労働当局が関与し、労働者は解雇手当の権利（勤続1年につき20日分で、上限は12カ月分の賃金）を有する。

ポルトガルでは、事業閉鎖は雇用終了の理由である。労働者は補償金の権利がある。

（以下省略）

3.4 労働者の辞職

- (1) 実体要件
- (2) 任務の放棄
- (3) 手続要件
- (4) 辞職の効果
- (5) 救済
- (6) 「不自然な」辞職
- (7) 正当な理由による辞職
- (8) 労働協約

4.すべての形式の雇用関係の終了に関する一般的な問題

- (1) 競業禁止合意
- (2) 一定期間内労働者から契約を解除しない合意
- (3) 退職時の証明書
- (4) 最終全面解

JILPT 資料シリーズ No. 142

欧州諸国の解雇法制

—デンマーク、ギリシャ、イタリア、スペインに関する調査—

発行年月日 2014年8月8日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

国際研究部 TEL:03-5903-6322

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)