

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ない場合、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、手続を践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践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ものでない限り、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つた場合には 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ずることができる。

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）を命じうる。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係する緊急の理由（“*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（“*tvingende 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。

使用者には労働者を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事ができる。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らる。

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った場合には 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/>)