

「職業能力不足解雇をめぐる問題」

Paskal Lokiec (2014) “Licenciement pour insuffisance professionnelle,” *Droit Social*, pp.38-43.

早稲田大学大学院 古賀 修平

フランスの解雇法制では、会社都合にあたる経済的理由による解雇とそれ以外の労働者に起因する解雇とに分類され、職業能力不足を理由とする解雇は後者に属する。本論文は、フランスにおける職業能力不足 (insuffisance professionnelle) 解雇をめぐる問題状況の分析および再検討を行うものである。

最初に、著者の問題関心とこの論題の重要性を述べておこう。現在、労働者に起因する解雇のうち能力不足解雇の重要性が相対的に増大している。その理由として、法律上解雇理由に応じて解雇に伴う使用者の手続き上の義務が大きく異なり、職業能力不足を理由とする解雇には、特別に使用者に負担のかかる手続き上の義務が課されていないことが挙げられる。それゆえ、真の解雇理由が労働者の非行や経済的理由であるにもかかわらず、場合によってはそれらの解雇についての解雇手続きを回避するために使用者が職業能力不足を解雇理由として選択することが重大な問題となっている。また、近年、労働者の職業能力の評価および管理のための人事マネジメント手法が職業能力不足を基礎づけるものとして利用されている実情もその理由のひとつである。著者は、使用者がさまざまな場面で労働者の職業能力を把握する構造を指摘し、職業能力不足解雇についても解雇の前段階で使用者が労働者の職業能力に応じた配置等を試みる義務を導き出しえないかと問題提起する¹⁾。

以下では、使用者が能力不足を解雇理由として選択する要因および解雇に伴う使用者の手続き上の義務の2点について紹介する。なお、本論文では、裁判所における能力不足の正当性審査に関する現在の判例状況も整理されているが、その詳細については紙幅の関係上割愛する。

第1は、使用者が職業能力不足を解雇理由として選択する要因についてである。この問題の前提として、著者は、使用者が訴訟において解雇の正当化のために主張できる理由が解雇通知書に記載した理由に限定されることを指摘する。すなわち、誤った解雇理由を

解雇通知書に記載することには、解雇の正当化の要件である現実的かつ重大な事由を欠く解雇と評価され、労働者への賠償金等の支払いが命じられる、または真の解雇理由が法律上禁止された解雇である場合には解雇が無効と評価されるリスクがある。それにもかかわらず職業能力不足が解雇理由に選択される要因としては、単に使用者が混同している場合と、それが使用者にとって利益となることから使用者が意図的に選択している場合とが存在する。

まず、使用者が混同する場合について、著者は、裁判所自身が解雇理由の区別において曖昧な立場であることがその一要因であることを指摘する。たとえば、技術革新等を理由とする仕事の変化の場面において、新しい仕事に求められる能力・資質を労働者が有していない場合に、それが労働者本人に起因する職業能力不足と評価されるのかそれとも経済的理由と評価されるのかにつき、司法系統裁判所と行政系統裁判所とで判断が分かれている場合がある²⁾。このように判例上、その境界が曖昧であることから、混同が生じる状況となっている。それに対して能力不足を解雇理由に選択することが使用者にとって利益となる場合として、本論文ではつぎの4つの類型についてその要因が分析されている。すなわち、①労働者の非行を理由に解雇する場合には、懲戒処分を行うことのできる期間が法律上限定されていること³⁾や懲戒委員会の招集といった手続き上の制約が存在すること、②勤務成績不良 (insuffisance de résultat) を理由に解雇することは、ノルマ (objectif) の未達成それ自体を理由とする解雇が今日の判例において認められなくなっていること、③経済的理由による解雇には、解雇に要する時間や費用の負担が大きくなること、④身体的な適格性欠如を理由とする解雇には労働者の再配置 (reclassement) が法律上義務づけられていること、また、健康状態を理由とする解雇は法律上禁止されていることである。

第2は、職業能力不足を理由とする解雇の前段階で

使用者が負うべき義務についてである。筆者が念頭に置いているのは、経済的理由による解雇の場面において適用される、職業教育等を通じた労働者の適応化および労働者の職業能力に応じた再配置に関する義務である。

さて、労働者の適応化について定める労働法典L6321-1条は、労働契約の全期間にわたって、労働者の仕事内容の変化という観点から労働者がその仕事に就き続けられるように労働者を適応化させる使用者の労働契約上の注意義務を規定している。適応化義務は、職業能力不足を理由に解雇された労働者にとってつぎの2点でその意義を見出すことができる。1つは、解雇の正当性審査の場面であり、適応化のための措置がなんら講じられずになされた解雇は、現実的かつ重大な事由を欠くものと評価されることとなる。もう1つは、労働者が職業教育等の機会を労働契約期間中に与えられなかった場合、したがってこれは厳密には解雇の場面に限られないが、職業能力不足を理由に解雇された労働者は、解雇から生じる損害とは別に、そのことから生じた損害の賠償を請求することができるというものである。これらはいずれも判例によって認められている。

それに対して再配置義務については、経済的理由による解雇および身体的な適格性欠如を理由とする解雇の場合には法律上の明文規定によって再配置義務が存在するものの、職業能力不足解雇については法律上の明文規定は存在せず、一部の判例がそれを認めている限りである⁴⁾。著者の主張は、再配置義務を経済的解雇等に制限する必要はなく、職業能力不足解雇についても再配置義務を使用者に課すべきというものである。また、再配置義務を導き出す根拠ないし基盤として、著者は、判例法理と労働協約の2つの役割を指摘する。すなわち、経済的解雇について再配置義務が法律上明文化される以前、判例は、信義則について定める民法典1134条3項を根拠に、再配置義務を導き出したこと、また、銀行業における全国レベルの労働協約を筆頭にいくつかの労働協約において再配置義

務に関する条項が実際に存在し、実務レベルですでにこのような運用がなされていることから、再配置義務を認める範囲を能力不足解雇をはじめ人的解雇に拡大することも可能であるというものである。もっとも、著者は、このような再配置義務が労働者の非行を理由とする（懲戒）解雇を含む人的理由による解雇全般にまで拡大することには慎重な姿勢をとっている。

以上みてきたように、本論文では、職業能力不足解雇が直面する法的課題が分析され、そのひとつとして解雇手続き上の使用者の義務の相違に由来することが指摘された。また、職業能力不足解雇における労働者保護の枠組として適応化および再配置の義務を適用することが鍵となることが指摘された。労働者の再配置については、そこから生じる労働条件内容の変更問題が残るものの、労働者の職業能力不足の問題を労働者固有の問題としてのみ捉えるのではなく、使用者の義務の側面から捉えることで、使用者の行為態様を規律することを試みる興味深い論文である。

- 1) 労働者の配置に関する問題は労働条件内容の変更問題を想起させるが、著者の見解では、職業資格や賃金の変更をとまなわい変更については、原則、使用者が一方的に決定することのできる労働条件変更とされる。なお、労働契約の変更については、野田進（1997）『労働契約の変更と解雇——フランスと日本——』（信山社）第1編が詳しい。
- 2) 解雇に関する訴訟は、通常、司法系統裁判所で争われるが、従業員代表をはじめ、一部の労働者については解雇に際し労働監督官の許可を必要とするため、行政決定に対する取消訴訟として行政系統裁判所において解雇が争われることがある。なお、これら労働者の解雇許可制については、小山敬晴（2014）「組合代表および従業員代表等の解雇からの特別な保護」『労働法律旬報』1830号16頁が詳しい。
- 3) 使用者が当該事実を知ったときから2カ月以内にしか行うことができない（労働法典L1332-4条）。
- 4) 従業員代表の地位にある者について行政系統の裁判所が再配置義務を肯定する一方で司法系統裁判所はこれを否定する立場をとっている。

こが・しゅうへい 早稲田大学大学院博士後期課程。最近の論文に「フランスにおける人的理由による解雇」『労働法律旬報』1830号、8頁。労働法専攻。