



労働政策研究報告書 No. 173

2015

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

フランスにおける解雇にかかる法システムの現状

フランスにおける解雇にかかる法システムの現状

ま え が き

我が国における、いわゆる「解雇の金銭解決制度」の問題は、2003年の労働基準法改正時に引き続き、2007年の労働契約法制定時にも、その法案化が見送られて以降、しばらく同制度の立法化へ向けた目立った動きは見られなかった。使用者が行う解雇一般に対して、「客観的に合理的な理由」および「社会通念上（の）相当」性を要求しつつ、その違反の法律効果を、当該解雇の「無効」と規定する解雇権濫用法理（労働契約法16条）は、現在なお、日本の労働法制の中核に位置し続けている。

しかし、労働契約法が制定されて以降も、解雇をテーマとして取り上げる研究の多くは、解雇の金銭解決制度に対する検討に紙幅を割いている。そこでは、労働者側のイニシアティブによる金銭解決については積極的に肯定する一方で、使用者側からの金銭解決を認めることについては否定的ないし慎重な立場を採るものが多く見受けられるが、他方で、労働審判をはじめとする現在の紛争解決制度によれば、解雇紛争の大部分は金銭的解決を達成する制度となっていることから、解雇の金銭解決制度を設置する必要性は労働者側についてはもはや存せず、「使用者側にのみ必要性が存在する偏頗な状況ともなりつつある」との指摘を行う見解もある。

いずれにせよ、このようにみてゆくと、我が国における解雇の金銭解決制度の問題は、その導入の可否自体をめぐって、なお議論がなされているのであり、今後立法化に向けた議論が再燃することも、十分に考えられよう。また、その制度構造を考えるにあたっては、2005年9月15日に公表された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書から引き続き、多くの検討課題が未だ残されている。そして、そうであるとすれば、いま現に解雇に関する法制度の中に、金銭の支払いによる救済方法が含まれている諸外国の解雇法制を検討対象に取り上げ、制度の構造、およびその実務的運用の実態について、比較法的観点から分析を加えてみることもまた、基礎的研究としては有用であるように思われる。

そこで、労働政策研究・研修機構では、濫用的な解雇（不当解雇）に対する救済を、解雇の無効という手法ではなく、補償金の支払という金銭による手法として定めているフランス法を検討対象として採り上げ、同国における解雇制度の全体の法的構造、およびその実務的運用について、調査研究を行うこととした。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2015年5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

氏名	所属	執筆章
細川 良	労働政策研究・研修機構研究員	第1章 第2章 第3章
古賀修平	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員 (早稲田大学法学研究科博士後期課程)	第1章第2節

フランスにおける解雇にかかる法システムの現状
目 次

はじめに	1
1 研究の目的	1
2 本報告書の構成	2
第1章 フランスにおける雇用終了にかかる法制度	3
第1節 フランスにおける解雇にかかる法制度	3
1 立法の変遷	4
(1) 契約自由の伝統	4
(2) 1973年7月13日の法律	4
(3) 1973年法以降の立法の変遷	5
2 解雇にかかる共通の規制	6
(1) 解雇手続	6
ア 解雇の手続的規制の確立	6
イ 解雇手続の流れ	6
(ア) 労働者の呼出しおよび聴聞	6
a 事前面談への呼出し	6
b 呼出しの方法	8
c 労働者助言員による補佐	8
d 面談の場所・日時等	10
e 面談の実施態様	10
(イ) 解雇通知	12
(ウ) 解雇事由の明示	13
ウ 手続違反に対する制裁	14
(ア) L1235-2条にもとづく制裁	14
a L1235-2条にもとづく制裁	14
b L1235-2条所定の制裁の適用要件	15
(イ) 解雇理由の表明の不履行に対する制裁	16
(ウ) 労働協約上の手続規定違反の場合の制裁	17
(エ) 急速審理裁判官による命令措置	18
(2) 実体的要件—現実かつ重大な事由	18
ア 解雇に関する一般的規制の変遷	18
(ア) 1973年法以前の状況	18

(イ) 1973 年法による改革	21
イ 現実かつ重大な事由	22
(ア) 総論	22
a 法律および判例による定義の欠如と破毀院の事実審判断への介入	22
b 1985 年 12 月 10 日判決 －事実審による性質決定への破毀院の謙抑主義	22
c 労働契約または労働協約による定義の可否	23
(イ) 「現実かつ重大な事由」の具体的な内容 (1) －現実の事由	24
a 「現実の事由」の 3 要素	24
b 事由の客観性	25
c 事由の現存性	26
d 事由の正確性	27
(ウ) 「現実かつ重大な事由」の具体的な内容 (2) －重大な事由	27
a 「非行」と「重大な事由」	27
b 「非行」以外の「重大な事由」	29
(エ) 「現実性」および「重大性」の評価時期	30
ウ 現実かつ重大な事由の立証	30
(ア) 立証の負担	30
(イ) 立証のリスク負担	31
エ 現実かつ重大な事由を欠く解雇に対する制裁	32
(ア) L1235-3 条および L1235-4 条にもとづく 3 つの制裁	32
a 復職	32
b 賃金 6 ヶ月分の相当額を下限とする補償金	32
c 失業手当の償還責任	33
(イ) L1235-5 条にもとづく例外	33
(3) 禁止される解雇	34
ア 禁止される解雇	34
(ア) 法律により禁止される解雇	34
(イ) 法律上明記されない、禁止される解雇	35
イ 禁止される解雇に対する制裁	36
(ア) 解雇無効の制裁に関する判例の変遷	36
(イ) 解雇無効にもとづく労働者の復職	36
(ウ) 労働者が復職した場合における損害の補償	37
(エ) 労働者が復職しない場合における損害の補償	38
(4) 労働契約破棄の帰結－被解雇者が得られる権利	38

ア	解約の予告（期間）	38
	（ア）労働契約の破棄の方法と解約予告	38
	（イ）解約予告（予告期間）の規制	39
	a 法律による規制	39
	b 法律以外の規制－労働協約・慣習	40
	c 労働契約による予告期間の設定	40
	（ウ）解雇予告についての例外	40
	a 労働者の勤続期間	40
	b 労働者の重大な非行	41
	(a) 「重大な非行」の決定	41
	(b) 「重大な非行」の対象	42
	(c) 「重大な非行」と評価される要素	42
	c 使用者による「重大な非行」	43
	（エ）解約予告期間の長さ	43
	a 予告期間	43
	b 予告期間の起算点	43
	c 予告期間満了日の繰り下げ（中断）と延長	44
イ	解雇に伴う金銭計算に関する規制	44
	（ア）使用者により支払われる金銭	44
	a 法定解雇補償金	44
	(a) 沿革	44
	(b) 法的性質	45
	(c) 支給要件	45
	(d) 解雇補償金の額	46
	b 協約または契約で定める解雇補償金	47
	(a) 労働者に有利な条項の適法性－有利原則の適用	47
	(b) 協約または契約で定める補償金の法的性質	47
	(c) 裁判官による解雇補償金の額の変更	47
	（イ）賃金清算確認書	48
ウ	使用者によって交付される証明書	49
	（ア）労働証明書	49
	a 意義	49
	b 記載内容	49
	（イ）失業保険運営機関用証明書	50
	a 意義	50

b	制裁	50
3	経済的理由による解雇	50
(1)	沿革	51
ア	1975年法による経済的解雇法制制定までの状況	51
イ	1975年法以降の変遷	52
(2)	「経済的理由による解雇」の概念、およびその類型	54
ア	「経済的理由による解雇」の概念	54
(ア)	法律による定義	54
(イ)	労働者の人的要素に無関係の事由	55
(ウ)	経済的理由と人的理由の競合	57
a	複数の解雇事由の間に関連性がない場合	57
b	複数の解雇事由が互いに密接に関連している場合	58
イ	経済的解雇の類型	58
(ア)	個別的経済的解雇と集团的経済的解雇	58
a	個別的解雇と集团的解雇	59
(a)	個別的経済的解雇としての性質決定	59
(b)	契約内容の集团の変更と経済的解雇の「集团」性	60
(イ)	集团的解雇の規模をめぐる問題	60
a	労働契約の変更と集团的解雇の規模	61
b	労働者の合意による退職と集团的経済的解雇の規模	62
c	30日を超える期間を通じてなされる人員削減と集团的経済的解雇の規模	62
(3)	経済的解雇における集团の手続き	63
ア	解雇順位	64
イ	従業員代表および組合代表の役割	66
(ア)	雇用能力予測管理(GPEC)に関する協定とその意義	66
(イ)	経済的解雇の集团の手続における従業員を代表する者の役割	67
a	小規模経済的解雇における手続き	67
b	大規模経済的解雇における手続き	68
(a)	労働者数50人未満の企業	68
(b)	労働者数50人以上の企業	69
c	諮問の内容	70
d	諮問手続に関する交渉	70
ウ	行政機関の役割	71
(ア)	沿革	71

(イ) 雇用保護計画の作成義務がない場合における行政の役割	71
a 小規模経済的解雇の場合	71
b 大規模経済的解雇の場合	72
(ウ) 雇用保護計画の作成にかかる行政機関の権限	73
エ 雇用保護計画	73
(ア) 適用範囲	74
a 労働者 50 人以上の「企業」	74
(イ) 作成手続	75
(ウ) 内容およびその正当性	76
a 雇用保護計画の内容	76
b 雇用保護計画の内容の正当性	76
(a) 雇用保護計画の内容についての基本原則	76
(b) 雇用保護計画の限界	77
(エ) 雇用保護計画の不履行に対する救済	78
オ 企業倒産時における経済的解雇手続	79
(ア) 企業倒産時における経済的解雇手続	79
(イ) 解雇計画に対する裁判上の認可	79
(4) 経済的解雇における個別の労働者に対する手続規制	80
ア 事前面談	80
(ア) 適用範囲	80
(イ) 事前面談実施の手続き	80
イ 再配置	81
(ア) 再配置義務	81
(イ) グループ内再配置	82
(ウ) 国際的再配置義務	83
(エ) 再配置と職業教育	83
ウ 労働契約の終了に伴う手続き	84
(ア) 経済的解雇における解雇通知	84
(イ) 解雇後に関する特別な合意	85
a 職業安定化契約	85
b 再配置休暇	87
c 移動休暇 (L1233-77 条以下)	88
(ウ) 再雇用の優先権	88
a 再雇用優先権の対象者	88
b 再雇用優先権の範囲と限界	89

c 制裁	90
(5) 違反に対する制裁	90
ア 刑事制裁	90
イ 雇用保護計画にかかる瑕疵にもとづく制裁	91
(ア) 原則－雇用保護計画の瑕疵を理由とする解雇手続の無効とその効果	91
(イ) 解雇の経済的理由と、解雇保護手続の適法性	92
(ウ) 無効の制裁の例外	93
ウ その他の手続きの瑕疵についての民事制裁	93
エ 時効	94
(6) 2013年法による改正	94
ア 2013年改革の経緯	94
イ 集団協定（労働協約）による解雇手続文書の作成	95
ウ 使用者による解雇手続文書の一方的決定	96
エ 行政の関与とその効果	98
第2節 フランスにおける労働契約の合意解約	100
1 はじめに	100
2 2008年法以前の合意解約	100
(1) 問題の所在	100
(2) 合意解約締結の適法性	101
ア 経済的理由による集団的な合意解約	101
イ 個別的合意解約	102
(3) 失業保険手当の受給資格をめぐる問題	103
3 合意解約制度の法制化の経過	104
(1) 2004年ヴィルヴィル委員会報告書	104
(2) 2008年1月11日の全国職協定と2008年6月25日の法律	104
4 法制度	105
(1) 適用範囲	105
ア 経済的理由による合意解約	106
イ 個別的な合意解約	106
(2) 手続要件	107
ア 面談	107
イ 合意解約書への署名	108
ウ 撤回権	108
エ 認可制	108

(3) 不服申立ての方法および期間	109
(4) 合意解約後の労働者の権利	109
ア 合意解約特別補償金	109
イ 失業保険受給資格	110
5 合意解約制度の利用状況およびそれに対する評価	110
(1) 合意解約制度の利用状況	110
(2) 退職理由および合意解約制度を選択した理由	111
(3) 合意解約補償金の額	112
(4) 合意解約による退職後の再就職および失業保険給付の受給	112
(5) 合意解約制度に対する評価	113
第3節 小括	114
第2章 フランスにおける雇用終了およびその紛争解決にかかる実務	118
第1節 フランスにおける労働契約の終了に関する実務について	118
1 解雇の要因について	118
2 企業内における解雇手続の実務	119
ア 事前面談への呼出しについて	119
イ 助言者の役割	120
ウ 事前面談の意義	121
エ 解雇のプロセスにおける労働組合の役割	122
オ フランスにおける法定の解雇手続に対する労使の評価	123
3 法定合意解約について	124
ア 合意解約の位置づけ—解雇との違い	124
イ 合意解約制度と紛争の未然防止	125
ウ 法定合意解約制度に対する評価	126
エ 法定合意解約制度の課題	127
第2節 フランスにおける解雇をめぐる紛争の実務について	128
1 労働裁判所の手続きについて	128
ア 概況—司法省の統計（2004～2012年）	128
イ 労働裁判所に対する申立手続	129
ウ 調停	130
(ア) 調停手続の実務	130
(イ) 調停の不調	131

2 違法・不当な解雇に対する補償・制裁	131
3 紛争解決のコスト	133
第3章 総括に代えて	134
【聴き取り対象者】	139
【資料】 フランス労働法典（抜粋）	141
【参考文献】	187