

フランスの 2013 年改革（雇用安定化法）の背景と概要

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

【2013 年 5 月 14 日の雇用安定化法—労働市場法制の改革】

1 背景—フランスの解雇法制の概要

(a) 実体的要件

- ・「真実かつ重大な理由 (cause réelle et sérieuse)」が必要
 - 使用者が採用した理由に疑いが残るときは労働者の利益に（労働法典 L.1235-1 条 2 項）。
 - 実体的要件を欠く場合、復職（裁判所の提案+両当事者の同意）、または、解雇補償手当¹に加えて賃金 6 か月分以上の損害賠償の支払い

(b) 手続的要件

(1) 人的理由による解雇 (licenciement pour motif personnel)

- ①労働者の呼出と面談（従業員代表委員または労働者助言員の補佐を受けることができる）：解雇理由の告知
- ②面談から丸 1 日空けたうえで解雇通知書の発送
 - 解雇予告期間²の経過後に解雇の効果発生、解雇補償手当の支払い
 - 手続的要件のみを欠く場合、手続の追完、および、賃金 1 か月分未満の手当の支払い

(2) 経済的理由による解雇 (licenciement pour motif économique)

人的理由による解雇の手続（上記(1)）に加えて、以下の手続が必要

—被解雇者が 1 人の場合

- ・面談（②）から 7 日間は解雇通知をしてはならない
- ・解雇通知から 8 日以内に行政官庁に届出

—被解雇者が 2～9 人の場合

- ・企業委員会または従業員代表委員を招集し、情報提供・協議・意見聴取
- ・その後、被解雇者 1 人の場合と同様の手続

—被解雇者が 10 人以上の場合

- ・雇用保護計画の作成（解雇回避措置、労働者の再配置等）
- ・企業委員会または従業員代表委員を招集し、情報提供・協議・意見聴取（会議において会計士の補佐を受けることができる）
- ・行政官庁に解雇計画、解雇予定者名簿等を届出

¹ 勤続年数が 2 年以上 10 年未満の場合には勤続年数 1 年につき賃金の 0.1 か月分、勤続年数が 10 年以上の場合には賃金の 1 か月分プラス 10 年を超える勤続年数 1 年につき賃金の 15 分の 1 か月分とされている。

² 勤続期間が 6 か月未満の場合には労働協約または慣習による定められる期間、勤続年数が 6 か月以上 2 年未満の場合には 1 か月、勤続年数が 2 年以上の場合には 2 か月とされている。

- 行政官庁は雇用保護計画の内容を審査し、使用者に計画の補充・変更を提案し、違法確認書を通知することができる。
- ・解雇計画の届出から 30 日間は解雇通知をしてはならない
 - 経済的解雇固有の手續に違反した場合、損害賠償の支払い。
 - さらに、雇用保護計画上の再配置計画に不備がある場合には、裁判所が解雇無効・復職を命じる。

2 2013 年改革までの経緯

- ・高失業状況（特に若年失業の深刻化）、雇用の硬直性（労働移動や新規採用の抑制）の指摘
- ・2005 年オルドナンス：新規採用契約（*contrat nouvelles embauches*：20 人以下の企業では新規採用後の 2 年間は解雇規制を免除）の導入
 - ⇒ILO 条約に違反しているとされ 2008 年法によって廃止
- ・2006 年法案：初期採用契約（*contrat première embauche*：26 歳未満の労働者について解雇規制を免除）
 - ⇒労働組合や学生等の反対（全国的なスト、デモ等）により廃案に
- ・2008 年 1 月 11 日の全国・全産業労使協定→2008 年 6 月 25 日の法律：合意解約（*rupture conventionnelle*）制度の整備（事前協議〔面談〕、撤回可能期間〔15 日〕、行政による承認手續→解雇補償手当と同額の手当支給、解雇規制の適用なし）
 - ⇒実務上広く活用（2008 年 6 月～2011 年 1 月：50 万件）
- ・それでもなお、問題は解決せず（2012 年社会党 Hollande 大統領就任）
 - ⇒雇用の柔軟化と同時に、雇用の安定、雇用保障の強化が課題
 - ⇒2013 年 1 月 11 日に全国・全産業労使協定が締結（労働組合 CFDT、CFTC、CFE-CGC と使用者団体 MEDEF、UPA、CGPME が署名）
 - ⇒2013 年 5 月 14 日に雇用安定化法として可決・成立

3 2013 年改革の内容

(a) 企業内外での雇用保障の強化

- ・労働者の職業訓練を受ける権利（1 年勤続で年 20 時間）の個人口座制度の導入
 - 転職しても権利は維持
- ・復職保障付き自発的転職期間制度（使用者の同意の下労働契約を停止させながら他社で就業できる制度）の創設
- ・企業内異動（配置転換）についての労使交渉の推進
 - 協定に基づく提案を労働者が拒否した場合、経済的理由による個別解雇として解雇されうる。

- ・「部分失業」制度を「部分就業」制度に改編（集团的時間短縮の場合、使用者は労働者に補償手当を支払い、国および失業保険から財政援助を受ける。労働者は不就業時間に職業訓練を受けることができる）
 - ・深刻な経済困難に直面した企業は、代表的組合と最長2年間の雇用維持協定を締結し、それに基づいて労働者に一時的な賃金の減額や労働時間の短縮等を提案できる。
 - その提案を労働者が拒否した場合、経済的理由による個別解雇として解雇されうる。
 - ・集团的解雇（特に雇用保護計画中の企業の再配置義務等）の規制強化
 - ・事業所閉鎖による集团的解雇の場合、使用者は買収者を探し、企業委員会に通知する義務を負う。
- (b) 不安定雇用の削減・保護
- ・医療保険補足制度の全労働者への適用（そのための産業別労使交渉の実施）
 - ・短期雇用（3か月未満）の雇用保険料（使用者負担分）の引上げ
 - ・パートタイム労働の最低就業時間や不就業期間規制等を定めるための産業別労使交渉の実施
- (c) 労使対話（労働者参加）の強化
- ・企業委員会等の協議・提案手続の強化
 - ・労働者を代表した取締役の選任（5000人以上の企業）
 - ・企業の戦略的方向性（雇用や職業能力の予測管理）についての労使交渉の推進

4 2013年改革に内在する視点³

- (a) 労使関係像の変容
- ・「対抗的」労使関係から「協力的」労使関係への転換
 - ⇒共通の目標は「雇用」
- (b) 行動の主体と手法の変容
- ・企業（または企業グループ）を主体とした柔軟な戦略・決定
 - ←労使交渉、労働者参加による労働者の関与
- (c) 法の役割の変容
- ・労働関係を「直接規律」→「制度的環境」の整備
 - ・個別の使用者の責任→社会的リスクの「共済」化・「相互保障」化

³ cf. LYON-CAEN (A.) ET SACHS (T.), « Équivoques et ambitions d'une réforme », RDT 2013, pp.162 et s.