

フランスにおける法定合意解約制度について

労働政策研究・研修機構研究員 細川 良

1. はじめにーフランスにおける雇用終了にかかる法制度の概要とその特徴

* 第 24 回雇用 WG・水町専門委員報告および提出資料も参照

(1) 解雇の法的性質決定

フランスにおける解雇

...禁止される解雇 (licenciement prohibé) と濫用的解雇 (licenciement abusif) に分類

→・禁止される解雇は無効 (nul) ⇒復職するか否かを労働者が選択

・濫用的解雇≠無効⇒制裁:(原則として)違法解雇補償金 (indemnité de rupture abusive) 等の支払い等

↓

濫用的解雇はさらに、人的理由による解雇 (licenciement pour motif personnel) と

経済的理由による解雇 (licenciement pour motif économique) に区分される

* 以下は、濫用的解雇を念頭に説明

(2) 解雇の適法性の要件

人的解雇・経済的解雇とも、共通の実体的要件および手続的要件を要求

・実体的要件ー「現実的かつ重大な理由 (cause réelle et sérieuse)」

・手続的要件ー労働者の呼出し (convocation)

→事前面談 (entretien préalable) の実施

→解雇通知書の送付・解雇理由の明示

加えて、経済的解雇については、規模に応じた特別な手続を要求

* 特に、被解雇者 10 人以上の大規模経済的解雇

→・雇用保護計画 (plan de sauvegarde de l'emploi) の作成

・企業委員会等への情報提供・協議・意見聴取

・行政による認可 (homologation) または認証 (validation) 手続

等の手続が加重される

2. フランスの 2008 年法に基づく法定合意解約 (rupture conventionnelle) 制度

(1) 2008 年法以前の状況

ア 合意による労働契約の解約 (合意解約) をめぐる理論状況

伝統的には、合意解約についての関心は低調 (あくまでも、「解雇」の制約に関心)

↑民法典に由来する幅広い解雇権の容認と労働法学の立場からの修正

↓

1973 年 7 月 13 日の法律による解雇法制の立法化

1975 年 1 月 3 日の法律による経済的解雇法制の立法化

1970 年代の景気低迷期における合意解約の増加

→合意解約の可否について論争

↓

判例は、合意解約を容認しつつも、一定の限界を設定

- ・要保護労働者 (従業員代表等)、解雇禁止対象労働者 (労災被災者等) …×
- ・自動退職条項…×
- ・当事者間に紛争が生じている状況における合意解約…×

イ 2008 年法以前における実務上の問題—失業保険給付と「偽りの解雇」

失業保険手当の受給要件

—求職者登録、失業保険への加入期間、求職活動に加え…「非自発的失業」の要件

⇒労働者の退職の意志が介在する合意解約≠非自発的失業

⇒失業保険給付が受けられないという不利益

→労使が予め合意したうえで、解雇の形式により労働契約を破棄する

「偽りの解雇 (faux licenciement)」が横行

(2) 2008 年法にもとづく法定合意解約制度

ア 法定合意解約の手續

①面談の実施

法定合意解約の際は、両当事者による 1 回以上の面談の実施が必要

…解雇の際の事前面談と同様、企業内従業員等による補佐が受けられる

(弁護士による補佐は不可)

②合意解約書への署名

法定合意解約—両当事者が署名する合意解約書にもとづく

- ・合意解約の条件 (合意解約特別補償金の額、労働契約破棄の日付等)

* 訴権放棄に関する条項は不可

* 契約破棄の日付 - 行政による認可決定の審査期間満了日の翌日以降

③撤回権

法定合意解約－合意解約署名の日から 15 日間は、撤回権を行使可能(労使とも撤回可)

* 書面で、相手方の受領日を証明することが可能な方法によること

④行政による認可

法定合意解約－行政（地方労働担当局長）による認可決定が効力発生要件の 1 つ

⇒認可を受けずになされた解約の合意 - 効力発生せず

－具体的には…

③の撤回可能期間満了後、当事者の一方が申請

↓

申請から 15 営業日の審査期間の間に、審査を実施

- ・合意内容が法律上の要件を満たすこと
- ・当事者間の自由意思による合意であったか
- ・人員削減の一環としてなされたものでないこと

* 審査期間満了までに行政の回答がない場合

→承認されたものとみなされる

⑤不服申立て

法定合意解約の成立（行政機関による決定）から 12 ヶ月以内は、不服申立てが可能

→合意解約そのものについての不服申立てのみならず、行政による（不）認可決定に対する不服申立てについても、労働裁判所が一元的に管轄

イ 労働者の権利

①合意解約特別補償金

法定合意解約に伴う特別補償金の額 - 労使による交渉で決定

* ただし、法定解雇補償金（*indemnité de licenciement*）の額、および労働協約所定の解雇補償金の額を下回ることはできない

* 補償金は、賃金とは扱われず、一定額未満は課税対象外

* 使用者が負担する社会保障税も、一定額未満は課税対象外

②失業保険受給資格

法定合意解約による労働契約の破棄 - 非自発的失業と扱われる

⇒失業保険受給資格を失わない

(3) 法定合意解約制度の利用状況

ア 法定合意解約の利用件数 - 制度導入以降、年々増加する傾向

→現在、1ヶ月平均で25,000~30,000件

(労働契約の終了事由のうち、16%を占める)

イ 認可決定の状況 - 大多数は認可決定

具体的には…

- ・認可申請不受理…2% (書類の不備等)

- ・申請受理後の認可拒否決定…6%

…認可拒否決定の理由 - 形式的不備が中心

- ・補償金の額の違法…40%

- ・撤回可能期間の不遵守…25%

⇔当事者の同意の自由についての疑義…少ない

ウ 法定合意解約の選択をめぐる事情

法定合意解約の選択に当たってのイニシアチブ - 労働者側が多数

Q. 法定合意解約にあたってのイニシアチブがどちらか?

労使双方の選択…48%

労働者のイニシアチブ…38%

使用者のイニシアチブ…14%

Q. 法定合意解約の背景は?

純粋に労働者の自己都合による…25%

使用者の行為 (労働条件変更等) による退職の選択…33%

会社の経済的理由…30%

人的解雇の回避…10%

(4) 法定合意解約制度に対する評価

法定合意解約制度導入の目的

…①法的紛争の減少

②労働者の自発的な移動による雇用の流動化の実現

③「偽りの解雇」に代表される、失業手当受給資格をめぐる問題の解決

↑を踏まえた、法定合意解約制度に対する評価は?

③の観点からは、成功という評価

(使用者団体：好意的に評価、労働組合：「必要な制度」とする評価が多い)

- ①の観点からは、成功という評価と、そうとはいえないという評価が混在
- ・労働裁判所における事件件数…2009年以降、減少傾向
 - *ただし、労働裁判所制度そのものが抱える問題が要因とする見解もあり
 - ・法定合意解約にかかる裁判事例は、存在するものの、解雇ほど多くはない
 - *ただし、破毀院（≒最高裁）が法定合意解約の効果を否定した事例もあり
 - ・他方で、解雇の件数そのものが減少しているわけではない
- ②の観点からは、成功しているとは言い難いという評価が一般的か
- ・法定合意解約により退職した労働者の再就職状況の悪さ
 - (9～15ヶ月経過後の再就職者も、約55%にすぎない)
 - ・法定合意解約選択の過程で使用者による退職への圧力が存在した…29%
 - ・使用者によるイニシアチブでの法定合意解約選択者
 - …51%が、法定合意解約制度がなければ当該事業所で就労継続したと回答
 - 不本意退職の事例も少なくない

3. おわりに～フランスの法定合意解約制度をどう見るか？

主な参考文献

奥田香子「フランスの合意解約制度－紛争予防メカニズムの模索」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論 - 西谷敏先生古稀記念論集（下）』339頁以下
野田進「雇用調整方式とその法的対応 - フランスの『破棄確認』および『約定による解約』ルール」根本到・奥田香子・緒方桂子・米津孝司編『労働法と現代法の理論 - 西谷敏先生古稀記念論集（下）』305頁以下

G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, Dalloz, 29e édition, 2014

C. Minni, Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012, Dares Analyses n°31 (2013)

P. Bourieau, Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle : Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat, Dares Analyses n°64 (2013)