

フランスにおける一九七三年七月一三日の 法律による解雇法制改革の研究

中 村 絃 一

目 次

- 序 章 解雇法制改革の背景
- 第一章 適用上の諸制限
 - I 経済的理由による集団的解雇の除外
 - II 従業員数による制限
 - III 勤続年数による差別
- 第二章 新設された解雇手続き
 - I 労働者に対する呼び出し (convocation)
 - II 労働者との話し合い (entretien)

フランスにおける一九七三年七月一三日の法律による解雇法制改革の研究

III 解雇の通知 (notification)

IV 解雇事由の告示 (énunciation)

第三章 「実質的かつ重大な事由」(cause réelle et sérieuse) の必要性

I 「実質的かつ重大な事由」の觀念

I A 「実質的事由」(cause réelle)

I B 「重大な事由」(cause sérieuse)

II 「実質的かつ重大な事由」の立証責任

第四章 解雇された労働者の地位の改善

I 違法に解雇された労働者の権利

I A 違法性が手続的理由による場合

I B 違法性が実体的理由による場合

II 適式に解雇された労働者の権利

II A 解雇予告期間

II B 解雇補償金

II C 外国にある子会社の場合

終章 期待される新たな〈判例法〉の形成

補遺

1 一九七三年七月一二日の「期間の定めのない労働契約の解除に関して労働法典を變更する」法律第六八〇号(全訳)

2 一九七三年八月一〇日の「期間の定めのない労働契約の解除に関して労働法典第一篇第二章第一款の二の適用の態様を定める」デクレ第八〇八号(全訳)

序 章 解雇法制改革の背景

1 フランスにおいて、解雇される者の数は、毎年三〇万人から六〇万人といわれる⁽¹⁾。解雇に関する法律上の規定としては、長い間、「期間の定めなしになされた労務の賃貸借は、契約当事者の一方の意思によって、いつにても終了することができる」という民法典第一七八〇条があるのみであつた⁽²⁾。期間の定めのない労働契約の一方的解除に対し、新たに権利濫用の理論を適用しはじめた下級審裁判官に対し、破毀院は、民法典第一七八〇条を援用し、かつ、何人も、自己の権利を行使するにすぎない場合には、過失を犯していない⁽³⁾として、頑固に抵抗し続けた (Cass. civ., 5 février 1872)。この状態を打破すべく、一八九〇年十二月二七日の法律は、民法典第一七八〇条に次のような規定を付け加えた。

「ただし、契約当事者の一方のみの意思による契約の解除は、損害賠償を生じることができる」。

破毀院は、へ解除を行なう者がその権利を濫用および害用した場合には、損害賠償が支払われるべきである⁽⁴⁾とした (Cass. civ., 20 mars 1895)。しかし、破毀院は、相変らず、過失 (faute) の証明が損害賠償の請求者である解雇された労働者によってなされることを要求した。事実上立証が不可能に近い⁽⁵⁾ため、労働者はほとんど常に敗訴しなければならなかった。そこで、解雇理由の正当性の立証責任を使用者に課すことが労働運動をはじめとする多くの人達によって要求されたのは当然の成り行きであつた。一九二八年七月一九日の法律が、裁判官に対し、その判決の中

に、契約を解除した者によって〈主張された理由〉を明示的に記載することを義務づけた時、立証責任の転換が実現したと信じた者も多かった。しかし、破毀院は、この規定は裁判官に主張された理由の記載を課してはいるが使用者に正当な理由の証明を要求してはいない、として、一八七二年以来の判例を維持し続けた。

解雇権の濫用を認める判決の大部分は、〈civilistes〉によって占められている破毀院社会部の〈産物〉である。一般的に言えば、使用者は、解雇に際し、〈害する意図〉(intention de nuire)——通常、立証はきわめて困難——、または、〈非難さるべき軽率な〉(légèreté blâmable)——比較的に立証容易——をもって行動した場合には、解雇権を濫用したものと判断される。しかし、立証の責任は、常に原告たる労働者が負わなければならない。

使用者は、もっともしばしば、〈企業の利益〉を援用するだけで足りる。判例は、〈管理の唯一の責任者たる使用者は、企業の一般的利益および良好な運営の唯一の判定者である〉(Cass. soc., 24 juin 1954)とし、無制限に近い解雇権を認めてきた。労働者は、使用者の主張する理由が不正確であることを立証するだけでは足りず、真の解雇理由の濫用的性格を立証しなければならない。裁判には、費用もかかるが、現実には大変な時間を要する。パリ地方では、⁽³⁾第一審の労働裁判所の判決を得るのに一年以上かかる。

労働者が勝訴した場合でも、こうむった損害の補償はきわめて不十分である。労働者にとっての損害は職を失ったことであるから、最良の補償は、復職 (réintégration) であろう。しかし、判例は、〈為す債務は損害賠償に解消される〉という民法典第一一四二条の古典的規定を適用して、解雇された労働者に対し、いわゆる〈濫用解除〉補償金を与えるのみで満足し、復職を、強制執行不可能であるとして拒否してきた。損害賠償の額は、一般にきわめて低

額である。

一般解雇に関するこの苛酷な状態を緩和するものとしては、一九五八年二月一九日の法律による通常一カ月の解雇予告期間、および、一九六七年七月一三日の法律による低額の法定解雇補償金の制度があるのみである。

使用者は、企業内の機関（例えば企業委員会）にはかることも、企業外の第三者（労働監督官または裁判所）にはかることもなく、また、労働者の言い分をきくこともせず、さらには、解雇の理由を告げることもなしに労働者を解雇することができるのである。

2 久しい以前から、C・G・T、C・F・D・Tをはじめとする労働組合運動が、現行法制と丁度正反対のシステムを提案し続けてきたのは当然と言えよう。C・G・Tは、労働契約の一方的解除権を廃止し、立証責任を使用者に課すことを提案している。事前の話し合い手続きが不調に終わったときには、使用者は、従業員の代表または組合代表の請求に基づいて、裁判所から解雇の正当性を認められるまで、解雇の措置を停止しなければならない。使用者は、解雇の正当理由を証明しなければならない。手続きに違反する、または正当な理由を欠く解雇は無効であり、裁判官は、労働者の請求に基づき、復職を命じなければならない。労働者が復職を請求しない場合は、最低一二カ月の賃金相当額の損害賠償を命じる。⁽⁴⁾

使用者側がこのような考えをうけいれないのはもちろんであろう。使用者側は、総資本の立場から、労働力流動化政策に基づいて、解雇された労働者の再就職、適正配置を確保する方向に傾く。雇用に対する権利は認めるが、労働

者の現在の雇用に対する権利は拒否するのである。⁽⁵⁾

一九七三年七月一三日の法律は、この相対する勢力の力関係による〈妥協〉の産物となるであろう。

3 国際的動向、特にヨーロッパ共同体諸国の近年の解雇法制改革が、フランスの労働組合運動の要求を刺激し、一九七三年七月一三日の法律に一定の影響を与えたことも事実であろう。⁽⁶⁾

一九六三年六月二六日、ILO第四七回総会において採択された「使用者の発意に基づく労働関係の終了に関する」第一一九号勧告は、組合活動、思想・信条等を理由とする解雇を禁じると同時に、解雇が労働者の適性もしくは態度、または企業の運営の必要性に基づく正当な理由によるものでなければならないと規定している。一一九号勧告はまた、第三者の補佐を伴う事前の話し合い手続きを定めるとともに、不当解雇の場合の復職の原則をも規定している。イタリアでは、解雇に関する規則は、一九六六年七月一五日の法律および一九七〇年五月二〇日の法律により定められている。解雇の正当理由の立証責任は使用者に課されており、手続き違反または正当理由を欠く場合、解雇は無効であり、裁判官は、使用者に対し、労働者の復職を命じると同時に、少なくとも五ヵ月の賃金相当額の補償金の労働者への支払いを命じる。

西ドイツの一九五一年八月一〇日の法律、一九六九年八月二五日の法律、および一九七二年一月一五日の法律は、解雇に関する共同決定の原則を採用し、解雇が有効であるためには、社会的な観点から正当化されなければならないという原則を立てている。経営協議会が承認しなかった場合には、使用者は、原則として、裁判所が決定を下すまで

労働者を雇用しなければならない。立証責任は使用者に課されている。裁判所が解雇を社会的に正当化されないと判断した場合には、労働契約の存続が確認される。ただし、裁判所は、当事者の請求に基づいて、〈有益な協働〉が不可能であることが立証されれば契約の解消を言い渡すことができる。その場合には、勤続年数にしたがって算定される補償金は、一八カ月の賃金相当額にまで達することができる。これらの規定は、常時五人以上を使用する企業および行政庁の六ヵ月以上の勤続年数を有する一八才以上のすべての賃労働者に対して適用される。

イギリスの一九七一年八月五日の法律によれば、使用者は解雇の正当な理由を証明しなければならず、通常、補償金の額はきわめて高額である。裁判官は、復職を勧告することができる。

また、ヨーロッパ共同体委員会は、一九七二年五月に報告書を発表し、解雇法制の調和を提案している。使用者に対し、解雇の理由を文書で労働者に伝達することを義務づけること、労働者の代表機関に諮問すること、解雇の理由の立証責任は使用者が負うべきこと、等がその主要内容である。

4 このような背景のもとに、政府は、一九七二年夏から、社会問題大臣 Edgar Faure のもとで法案作成にとりかかった。政府の高言している〈参加〉と〈協議〉の行政というトレッド・マークに反して、使用者団体も労働組合も法案作成に参加することを求められず、法案は大臣官房の中で秘密裡に作成され、公表もされなかった。解雇に関するデータは極度に不足していたにもかかわらず、法案作成にあたって、いかなる予備調査も行なわれなかった。一九七二年一月二十九日に政府から諮問をうけた経済社会評議会は、一九七三年三月二日に答申をだした。しかし、経

済社会評議会の答申した政府原案に対する重要な変更（立証責任の転換および解雇違法の場合の原則的復職）は、政府案には採用されなかった。一九七三年三月二十八日の Messner 内閣の閣議によって採択された法律案は、一九七三年四月二五日、国民議会議事部に寄託された。

序 章 注

- (1) Le Monde, 22 mai 1973, p. 22. 信頼すべき統計は存在しない。
- (2) 「労務の賃貸借」という表現は、労働法典上は、一九七三年七月一三日の法律第一条により、「労働契約」という表現によってようやく置き換えられたが、民法典上は今だに残されたままである。
- (3) Le Monde, 22 mai 1973, p. 22, J.-J. Dupeyrou, «Un compromis ambigu» 参照。
- (4) J. O., documents Ass. nat., n° 411, enregistré à la Présidence de l'Ass. nat. le 24 mai 1973, Proposition de loi tendant à assurer la garantie de l'emploi et à protéger les salariés contre les licenciements arbitraires 参照。この「議員提出」法律案は、一九六八年に C. O. T. により国民議会に提出された法律案を補って再度提出されたものである。なお、Maurice Cohen, «Licenciement des salariés depuis la loi du 13 juillet 1973», Revue pratique de droit social, n° 342, octobre 1973, p. 276 参照。
- (5) <Droit à un emploi, oui. Droit à son emploi, non,> Dupeyrou, Le Monde, précité, p. 22 参照。
- (6) 諸外国の法制については、J. O., avis et rapports du Conseil économique et social, n° 6, séance des 20 et 21 mars 1973, p. 298 et suiv. 参照。
- (7) G. Lyon-Caen et M.-C. Bonnetéte, «La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973», Droit social, 1973, p. 494 参照。

第一章 適用上の諸制限

一九七三年七月一三日の法律のメリットのひとつは、従来あちこちに分散されていた「解雇」に関する規定を、第二四 a 条の後に新たに挿入された第一款の二（期間の定めのない労働契約の解除）にまとめたことである。⁽¹⁾

使用者による一方的解除権の行使である「解雇」は、第一に期間の定めのない労働契約の存在、第二に使用者の一方的意思による行為、第三に労働契約の要素の実質的変更、を前提とする。「解雇」をその他の労働契約解消の原因と区別することは、實際上必ずしも容易でない。したがって、一九七三年七月一三日の法律によって新たに設けられた規定（解雇手続き、解雇理由、サンクション）に固有の適用上の制限について述べるにさきだち、「解雇」の概念を明確にしておくことが適当であろう。

第一に、解雇は期間の定めのない労働契約の場合でなければ存在しない。したがって、期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合、解雇に関する規定は、当然、適用されない。期間の定めのある労働契約の場合、合意された期限が到来すれば、契約は自動的に終了し、期間の定めのない労働契約について認められる解雇予告期間、解雇補償金、および場合により損害賠償に対する権利を主張することができない。しかし、形式上期間の定めのある労働契約の形をとっていても、実質的には期間の定めのない労働契約であると判断される場合がいくつかある。合意された

期限が不確定 (*dies incertus*) である場合⁽²⁾、契約中に当事者の一方または他方が一方的に解除できる旨の条項を含む場合⁽³⁾、および、繰り返し何度も更新された場合⁽⁴⁾、それらの契約は期間の定めのない労働契約と判断され、労働者は、解雇に関する規定の適用をうけることになる⁽⁵⁾。

第二に、解雇は使用者の一方的な意思行為である。したがって、労働者の一方的意思行為である辞職、両当事者の意思とは独立した不可抗力、および両当事者の合意による労働契約解消の場合には、解雇は存しないことになる。

しかし、判例は、表面的には辞職の形をとっている場合であっても、一定の場合、それらのみかけの上での辞職を解雇である、としている。激昂し、冷静さを欠いた状態でなされた場合⁽⁶⁾、使用者のいやがらせが原因である場合⁽⁷⁾、その他一般に使用者の側に真の原因がある場合がそうである⁽⁸⁾。

不可抗力 (民法典第一一四七条) による契約解消の場合、「解雇」ではないから、労働者は、解雇予告期間および解雇補償金に対する権利も、また、解雇手続きの適用に対する権利をも持たない。しかし、実際は、「不可抗力」の概念はかなり曖昧である⁽⁹⁾。不可抗力は、それを援用する者の意思とは全く無関係であるのが原則であるにもかかわらず、破毀院は、使用者の意思にかかわる場合にも不可抗力を認めたことがある⁽¹⁰⁾。問題となるのは、病気が長期にわたる場合である。判例は、長い間、長期にわたる病気を理由とする契約解除を解雇であるとしてきたが、破毀院は、一九六〇年一月二四日の原則判決により、病気は、その長期化により、契約解除を生じる不可抗力の場合となること⁽¹¹⁾がある、という原則を立てた⁽¹²⁾。したがって、具体的判断は裁判官が事案ごとに行なうことになるので、結果を予め予測することは困難である。一九七三年七月一三日の法律によってこの判例が変更される見込みはない⁽¹²⁾。

また、退職 (retraite) についても、社会保障法上六五才に達した者について退職年金受給資格が開かれていることから、使用者が、六五才に達した労働者を解雇予告期間および解雇補償金を与えることなしに退職させることがある。労働契約、就業規則、団体協約上それについての明確な定めのない場合は、この〈退職〉は、解雇である。⁽¹³⁾

第三に、「解雇」は、労働契約の主たる要素の変更を前提とする。労働条件の使用者による一方的変更が「解雇」とみなされる典型的場合は、〈格下げ〉の場合である。⁽¹⁴⁾労働者が拒否した場合には、自分から辞める場合であろうと、使用者から強制される場合であろうと、常に、「解雇」とみなされる。⁽¹⁵⁾その場合、使用者は、解雇予告期間を守らなくてはならないし、解雇補償金も支払わなければならない。⁽¹⁶⁾

次に、これまで解雇に対する特別の保護をうけてきた労働者と一九七三年七月一三日の法律との関係を述べておこう。第二四s条は、「解雇についてこの款に定められる規定は、法律上もしくは規則上の規定であって、それらの規定によって定められている一定の賃労働者に対し特別の保護を確保しているものの適用を害さない」と規定している。すなわち、両者は二重に適用される。

労働法典第一篇第二九条 (新労働法典第L・一二二―二五条) は、妊娠中および出産後一二週間の解雇を禁じている。また、企業委員会の構成員 (一九四五年二月二日のオルドナンス第二二条)、従業員代表 (一九四六年四月一六日の法律第一六条)、および組合代表 (一九六八年一月二七日の法律第一三条) の解雇については、特別の手続き (企業委員会の承認または労働監督官の許可) が必要とされている。一九七三年七月一三日の法律は、これらの場合に課されることになる二重の手続きがいかなる順序で進められるかについての規定を欠いている。しかし、一九七三年七月一三日の法律の定

める手続きとこれら特別法の定める手続きは、双方とも有効に作用するものでなければならない。したがって、使用者は、まず、一九七三年七月一二日の法律の定める呼び出し、話し合いを行ない、第二四m条に定める満一日の考慮期間をおいた後、前記特別法の定める解雇手続きをとらなければならない。企業委員会または労働監督官から解雇の許可を得ることができた場合は、使用者は、配達証明付書留郵便によって解雇を通知し（第二四m条）、申請のあった場合は、書面により解雇の実現的かつ重大な事由を挙示しなければならない（第二四n条⁽¹⁷⁾）。

I 経済的理由による集団的解雇の除外

1 第二四q条は、「第二四l条、第二四n条および第二四p条の規定は、経済的理由によって正当化される集団的解雇の対象となる賃労働者には適用されない」と規定している。集団的解雇についてはすでに特別の規定があるから、それで十分である、と提案理由は述べている。⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾一九四五年五月二四日のオールドナンスおよび一九四五年八月二三日のデクレによれば、集団的解雇の場合、使用者は、まず、企業委員会に諮問（一九六六年六月一八日の法律により改正された一九四五年二月二日のデクレ第三条）したうえで、労働監督官の許可をうけなくてはならない。⁽²⁰⁾したがって、この手続きに一九七三年七月一三日の法律による手続きをさらにつけ加える必要はないというのである。さらに、集団的解雇に対する労働者の保護は、一九六九年二月一〇日の全国協定⁽²¹⁾によって強化されているのも事実である。

しかしながら、労働監督官の許可を得られなかった場合に民事上のサンクションが課されない、とされていることが、この制度の致命的欠陥である。許可を欠く場合であっても、解雇の効力は何の影響も受けない（一九四五年八月二

三日のデクレ第九条）のである。

一定の職種の一定数の集団的解雇が労働監督官によって許可された場合、使用者は、次に、具体的にどの労働者が解雇される者の中に含まれるかを定める手続きをとる。その際、使用者は、家族の負担、勤続年数、職業適性を考慮して就業規則に定められる解雇順位（一九四五年五月二四日のオールドナンス第一〇条）にしたがわなければならない。しかし、破産院は、この解雇順位に関する規定を、「単に例示的なもの」であるとした。⁽²³⁾したがって、使用者は、解雇される者を自由に選ぶことができる。企業委員会に対する諮問は、集団的解雇の原則についてにとどまり、解雇される者のリストを提出する必要はない、とされている。⁽²³⁾労働監督官は、解雇順位についてコントロールする権限を持たない、とされた。⁽²⁴⁾

以上から分るように、集団的解雇の場合の労働者の法律上の保護は、立法者の〈破廉恥〉⁽²⁵⁾な主張とは反対に、実際上は無きに等しいものとなっている。

集団的解雇は常に個別的解雇の集合である。集団的解雇に含まれる者について個別的解雇の場合に認められる保護を拒む合理的理由は全く存在しないのである。⁽²⁶⁾

2 第二四q条は、裁判所に対し、きわめて厄介な任務を新たに課した。第二四q条は、「集団的解雇」を定義しなかったからである。この点に関し、従来⁽²⁷⁾の判例は、明確というには程遠い状態である。集団的解雇を区別する数量的基準に関する規定を欠いているためである。⁽²⁸⁾さらにまた、集団的解雇は、「経済的理由により正当化される」もので

なくてはならない。したがって、裁判所は、「経済的理由」が存するか否か、またその理由が「正当」であるか否かを判断しなければならなくなる。⁽²⁹⁾

一九七三年七月一三日の法律により、解雇に「実質的かつ重大な事由」が必要とされることになった結果、集团的解雇に関する労働監督官の実質的コントロールが強化されることが期待されると同時に、使用者が解雇順位を無視して、職業適性を欠くという主観的理由により労働者を自由に選んで解雇することは、もはや許されなくなるであろう。⁽³¹⁾

II 従業員数による制限

1 第二四 r 条第一項は、「第二四 i 条、第二四 n 条および第二四 p 条の規定は、常時一人に満たない賃労働者を使用する使用者によって行なわれる解雇には適用されない」と規定している。従業員数一〇人の小企業に雇用されている労働者は、したがって、使用者との事前の話し合い(第二四 i 条)に対する権利も、解雇の理由の書面による通知を請求する権利(第二四 n 条)も奪われ、さらに、第二四 p 条の定める復職または補償金に対する権利も享受できない。ただ、これまでどおり、配達証明付書留郵便による理由を付さない解雇の通知(第二四 m 条)をうけるのみである。こうして、約七〇万の小企業に属する二〇〇万人の労働者が一九七三年七月一三日の法律の中心的規定の適用から除外されてしまった。⁽³²⁾

小企業においては、使用者と労働者の間に親密な人間関係が存在しており、そこへ面倒な手続きをもちこむのは望ましくないし、また、小企業の使用者に多額の補償金によるサンクションを課するのは適当でない、⁽³³⁾というのが、政

⁽³⁴⁾

府側の挙げた理由であった。従業員数一〇人という基準は、従業員代表に関する規定とのアナロジーにより導入されたものである。⁽³⁵⁾ そのみか、数字を一から五一にひきあげるべきであるという修正動議さえ出された。⁽³⁶⁾

しかし、手続きは簡単に費用もかからないし、また、労働組合に頼ることができない場合の多い小企業における労働者の地位が不安定で、使用者の恣意にゆだねられているだけに、それだけ一層保護を必要とすることは言うまでもない。⁽³⁷⁾ 一定の集団的労働関係を前提とする制度（企業委員会、組合代表）の場合に数的条件を設けることは、それなりに正当性があるが、個別的労働関係について従業員数の多少により差別を設けることは、全く合理性を欠く。小企業は、要するに「法」に服しておらず、労働法を遵守しないでも良いという許可を与えられたも同然と言えよう。⁽³⁸⁾ 国民議会において、第二四一条を単純に廃止すべしという修正動議が提出されたが、この当然の要求も多数派により拒否された。⁽³⁹⁾

2 「常時一人に満たない賃労働者を使用する使用者」について、一九七三年七月一三日の法律も一九七三年八月一〇日のデクレも、何も規定していない。したがって、類似の規定を定めている一九四六年四月一六日の「企業における従業員代表の身分規定を定める」法律の適用に際してとられてきた解釈に拠るのが適当であろう。一九四六年四月一六日の法律は、その適用範囲を、〈常時一〇名以上（一〇名を含まず）の賃労働者の就業している事業場に限定している〉。

一九四六年四月一六日の法律が〈事業場〉(établissements) と言っているのに対し、一九七三年七月一三日の法律

は、〈使用者〉(employeurs)の語を使用している。したがって、事業場が複数ある場合にも従業員数は企業全体につき合計した数となる。その点を除けば、両法律の規定の仕方は殆ど同様である。

労働契約により使用者と結ばれている労働者はすべて〈賃労働者〉⁽⁴²⁾である。試用期間中の労働者⁽⁴⁰⁾も、徒弟⁽⁴¹⁾も、従業員数に算入される。賃労働者と同視される者⁽⁴²⁾についても同様である。⁽⁴³⁾

〈常時使用される〉労働者には、病気の者、ストライキ参加者等、労働契約の停止されている者も含まれる。解雇予告期間中労働を免除されている者についても同様である。⁽⁴⁴⁾

その他、従業員数を定める要素に関しては、すべて一九四六年四月一六日の法律についてと同様に考えれば良いことになる。⁽⁴⁵⁾

III 勤続年数による差別

常時一人以上を使用する企業の労働者であっても、ただちに第二四一条以下の規定を適用されるわけではない。第二四一条第二項によれば、勤続年数が一年に満たない者は、第二四一条、第二四一条の適用から除外されると同時に第二四一条の適用をも奪われている。すなわち、勤続年数一年未満の労働者の状態は、従業員数一〇人以下の企業で働いている労働者の場合と全く同様となる。

一九七三年七月一三日の法律により新たに設けられた保護規定を完全に適用されるのは、勤続年数二年以上の労働者のみである(第二四一条第二項)。

勤続年数一年以上二年未満の者については、手続上の規定(第二四一条および第二四 n 条)は適用されるが、その手続きに違反した場合のサンクションを定める第二四 p 条の適用からは除外されるという珍妙な結果になる。⁽⁴⁶⁾

手続上の保障は、かくして、企業に対する一定の「忠誠心」によって与えられることになる。⁽⁴⁷⁾この保障は、最小限の権利というより、いわば一種の「褒賞」とされているのである。⁽⁴⁸⁾

そののみか、使用者は、むしろ、勤続年数一年未満の労働者に与えられている保護が無きに等しい由に、勤続年数が一年に達する以前に解雇することを奨励されているも同然である。⁽⁴⁹⁾勤続年数が二年に達する前の労働者についても同じことが言えるであろう。⁽⁵⁰⁾

勤続年数の算定については、第二四 d 条および第二四 g 条が「継続した」勤続年数を要求しているのに対し、第二四 r 条は、単に「企業における勤続年数」と述べているにすぎない。したがって、解雇予告期間および解雇補償金に関する勤続年数の算定の場合に労働契約の停止の期間を算入しない(第四章、II A および II B 参照)のと異なり、第二四 r 条の場合は、採用の日から解雇の通知の日までの期間が、そのまま勤続年数となる。⁽⁵¹⁾

これらの諸制約によって、一九七三年七月一三日の法律の革新的性格が大いに損なわれていることは否定できないであろう。⁽⁵²⁾

第一章 注

(1) G. H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, Précis de droit du travail, sixième édition, Dalloz, 1973, p. 161 参照。

- (2) Cass. soc., 12 janvier 1961, Droit ouvrier, 1962, 156 ; Cass. soc., 16 mai 1961, J. C. P., 1961, II, 12282, 々の見解。
- (3) Cass. soc., 14 novembre 1963, J. C. P., 1964, II, 13471, note Camerlynck, 々の見解。
- (4) Cass. soc., 13 décembre 1967, J. C. P., 1968, II, 15400, note Camerlynck, 々の見解。
- (5) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 152 et suiv. 参照。
- (6) Cass. soc., 3 juin 1964, D., 1965, 720, 参。
- (7) Cass. soc., 4 janvier 1968, J. C. P., 1969, II, 15835, note Ghestin, 参。
- (8) Michel Despax et Jean Pélissier, La gestion du personnel, aspects juridiques, t. 1, tit. III, chap. III, Cujas, 1974 参照。
- (9) Despax et Pélissier, op. cit., t. 1, tit. VI, chap. V 参照。
- (10) Cass. soc., 13 octobre 1971, Bull. civ., V, n° 558, p. 471, 々の見解と致すべし Saint-Jours, D., 1972, p. 376 参照 Boitel, Droit ouvrier, 1973, p. 411 参照。
- (11) Cass. soc., 14 décembre 1960, J. C. P., 1961, II, 11985, 々の見解と致すべし Camerlynck, «La maladie du salarié constitue-t-elle un cas de force majeure ?», J. C. P., 1961, I, 1609 ; Forest, «Licenciement pour maladie : l'abus de la notion de force majeure», Droit ouvrier, 1961, p. 205 参照。
- (12) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 156.
- (13) Cass. soc., 6 janvier 1967, Bull. civ., IV, n° 24, p. 20. 参照 Pélissier, La réforme du licenciement, Sirey, 1974, p. 61 et suiv. ; Despax et Pélissier, op. cit., p. 219 et suiv. 参照。

- (14) Despax et Pélissier, op. cit., p. 231 et suiv.; Pélissier, op. cit., p. 65 et suiv. 参照°
- (15) Cass. soc., 20 février 1959, Bull. civ., IV, n° 278, p. 226. 参考
- (16) Cass. soc., 11 juillet 1958, Bull. civ., IV, n° 904, p. 677. 参考
- (17) Pélissier, op. cit., p. 79 et suiv.; Maurice Cohen, «Le licenciement des salariés depuis la loi du 13 juillet 1973», *Revue pratique de droit social*, n° 342, octobre 1973, p. 276.
- (18) J. O., documents Ass. nat., n° 352. Rapport, pp. 51 et 52 参照°
- (19) 集団の解雇について Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 101 et suiv.; Pierre-D. Ollier, *Le droit du travail*, <collection U>, Armand Colin, 1972, p. 540 et suiv. 参照°
- (20) など 集団の解雇に関する一九七〇年四月一九日の判例集十六号 (Jean Pélissier, *Documents de droit du travail*, Montchrestien, 1971, p. 517 et suiv.) 参照°
- (21) Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 entre C. N. P. F., C. G. P. M. E. et C. F. D. T., C. G. C., C. G. T. et C. G. T. F. O. (Pélissier, *Documents de droit du travail*, précité, p. 302 et suiv.).
この協定は、一九七一年四月一日の法令により協議された (J. O., 21 avril 1972, p. 4201)°
- (22) Cass. civ., 4 mai 1956, *Droit social*, 1956, p. 488.
- (23) Cass. soc., 20 novembre 1963, D., 1964, p. 139, note Lyon-Caen.
- (24) Conseil d'Etat, 25 février 1953, *Droit social*, 1953, p. 384.
- (25) Francis Naudé, «Réflexion à propos du projet de loi modifiant le droit de licenciement», *Droit social*, 1973, p. 142 参照°

- (26) Camerlynck, Le contrat de travail, tome I du traité de droit du travail, 1968, p. 260 参照°
- (27) G. Lyon-Caen et M.-C. Bonnetête, «La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973», Droit social, 1973, p. 498, 2^e col. 参照°
- (28) Cass. soc., 9 avril 1970, Bull. civ., V, n° 228, p. 182 (11件の場合); Conseil d'Etat, 24 juillet 1963, Droit ouvrier, 1964, p. 236 (11件の場合); 反対に、多数の者についてやあつていふ解雇がすべて同1の理由であつて、かつ、経済的理由によつてなつたもの、集団的解雇となつたもの(Cass. soc., 2 juin 1966, Bull. civ., IV, n° 523, p. 439)°
- (29) Pélissier, op. cit., p. 71 et suiv.; Cohen, op. cit., p. 276 参照° など、第三章「実質的かつ重大な事由」の觀念° 参照°
- (30) M.-C. Bonnetête, «De la notion de faute à la notion de cause, La notion de "cause réelle et sérieuse" dans la loi du 13 juillet 1973 sur la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée», D., 1974, chronique XXXVI, p. 193 参照°
- (31) Bonnetête, op. cit., pp. 193 et 194 参照°
- (32) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1635, 1^{re} col. 労働大臣の発言参照°
- (33) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1633, 2^e col. 労働大臣 Gorse の発言参照°
- (34) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1633, 2^e col. 報告者 Bonhomme の発言参照°
- (35) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1634, 1^{re} col. 労働大臣 Gorse の発言参照°
- (36) Rolland, Voisin, Rickert 等々、Bureket による修正動議第五11号(不採用)° J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1634, 1^{re} col. 111111 企業委員会に関する規定のトコロにあり°
- (37) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1633 et suiv. 参照°

- (38) Lyon-Caen et Bonnetéte, op. cit., p. 498. ㄱㄱ Jean Pélissier, «La réforme du licenciement», D., 1973, chronique, XXXVII, p. 255, 2^e col. 参照。
- (39) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1633, 1^{re} col., Legrand, Berthelot, Andreux による修正動議第三一号、および同一内容の、Gau および社会党ならびに急進左翼による修正動議第四六号。
- (40) Cass. soc., 12 février 1970, Droit social, 1970, p. 523, observation J. Savatier.
- (41) 一九七一年七月一六日の法律第五七六号第一条によれば、徒弟契約は、〈特別の型の労働契約〉である。
- (42) 労働法典第一篇第二九 k 条(新労働法典第 L・七五一一条)および、同第三三条(新法典第 L・七二二一条)参照。
- (43) 一九七二年一月三日の法律第一号第三八条参照。Travail temporaire については、Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 301 et suiv. 参照。
- (44) Cass. soc., 25 février 1966, J. C. P., 1966, II, 14679. ㄱㄱ 第四章 II A 参照。
- (45) Pélissier, op. cit. p. 74 et suiv. 参照。
- (46) 第四章 I A 参照。ㄱㄱ Pélissier, chronique, précitée, p. 257 参照。
- (47) Pélissier, op. cit., p. 78; Lyon-Caen et Bonnetéte, op. cit., p. 498, 1^{re} col.
- (48) Pélissier, op. cit., p. 78.
- (49) Pélissier, op. cit., p. 78.
- (50) Naudé, op. cit., p. 142.
- (51) Pélissier, op. cit., pp. 78 et 79; Cohen, op. cit., p. 276.
- (52) Pélissier, chronique, précitée, p. 256, 1^{re} col. 参照。

第二章 新設された解雇手続き

フランスの使用者は、これまで、個別的解雇を通知する以前にはいかなる手続的義務も負っていなかった。解雇権に対する唯一のコントロールは事後的コントロールであった。裁判所によって解雇権の濫用を言い渡されることがあっても、解雇そのものは常に有効とされてきた。

一九七三年七月一三日の法律以後は、労働者を解雇しようとする使用者は、あらゆる決定にさきだつて、呼び出しの目的を明示した書留郵便によって労働者を呼び出さなければならない。話し合いの際には、使用者は、解雇の理由を示し、労働者の言い分を聴く義務を負う（第二四一条第一項）。労働者は、その際、従業員の中から一人を選んで補佐させることができる（第二四一条第二項）。使用者は、この話し合いの後満一日の考慮期間において、配達証明付き書留郵便によって、労働者に解雇を通知しなければならない（第二四m条）。最後に、使用者は、労働者の書面による請求のあった時は、事後に、解雇の「実質的かつ重大な事由」を挙示する義務を負う（第二四n条）。これらの手続きに従わなかった場合、使用者は、民事上の制裁をうける（第二四p条）。

〈事前〉手続き（第二四i条）を設けた理由について、国民議会における報告者 Jean Bonhomme は次の如く述べている。

「この局面は疑いもなく非常に重要であります。というのは、この局面は、熟慮と和解の機会を課することによって、

多くの慎重を欠く解雇をさけることができますからであります。他方、多くの労働者にとって、裁判に訴えるということとは、当然には考えられないことであることも確かであります。それは、おそらく、労働者の社会的、文化的条件に起因する理由によるものであります。すなわち、裁判所というものは、実際、全く別の世界のように思えるからであります⁽¹⁾」。

I 労働者に対する呼び出し (convocation)

1 一九七三年七月一三日の法律第二四条¹によれば、労働者を呼び出す者は、使用者またはその代理人である。単に呼び出す手続きの際には、「代理人」の範囲について問題はとくに生じない⁽²⁾。しかし、「使用者の代理人」の資格については、話し合いおよび解雇の通知の段階で問題となる場合が考えられる。

2 呼び出しについて一番問題となるのは、呼び出し状の内容についてである。

呼び出し状には、呼び出しの目的を記載しなければならない(第二四一条)。一九七三年八月一〇日のデクレ第二条によれば、呼び出し状は、「話し合いの目的」を表示しなければならない。使用者またはその代理人は、したがって、話し合いの目的が解雇に関する旨を明示しなければならない⁽³⁾⁽⁴⁾。

しかし、使用者は、まだこの段階では、解雇の理由を明らかにする義務を負わない。したがって、呼び出しは、単に、「話し合いの目的…貴殿の解雇」とだけ記載された書留郵便によってなせば良いことになる⁽⁵⁾。

この点については、国民議会においても元老院においても、白熱した議論の対象となった。国民議会において、社会党および急進左翼を代表して Jacques Gau によって、呼び出し状には「企図されている解雇の〔単数または複数の〕実質的かつ重大な事由」を挙示しなければならない旨の修正動議(n°4)⁽⁶⁾が出されたが否決された。元老院でも、報告者 André Méric によって、社会問題委員会の名において提出された修正案(n°6)には次の如く記されていた。「呼び出しの目的、ならびに企図されている措置の理由は、文書によって、利害関係人に知らさなければならない」⁽⁷⁾。(採択されず)。

これらの見解と政府側の見解は、真正面から対立した。

解雇を予定されている労働者が、何が理由で解雇されようとしているのか知らされないまま呼び出され、話し合いの席ではじめて理由を知らされるのでは、防御の方法を準備する余裕がない。⁽⁸⁾解雇の理由を予め知らせないことによって、使用者は、話し合いの席上、いわばその論拠の価値を試すことができることになる。使用者がその論拠が不十分だと思うか、労働者の言い分の方がもっともと感じた場合には、裁判の際には別の理由を挙げるであろう。しかし、「最初の呼び出しの際に文書によって解雇理由を表示することを使用者が義務づけられる場合には、使用者は、もはや、後になって理由を変更することはできず、これに違背した場合は、裁判所によって解雇は濫用とされるであろう」⁽⁹⁾。

これに対し、政府側は、再三にわたって、この〈和解〉(conciliation)の段階では、むしろ労働者のために最大の柔軟性が要求されるのであり、⁽¹⁰⁾呼び出し状に解雇理由を示すことは、「両当事者のそれぞれの立場を硬直させ」、⁽¹¹⁾和解

のきつかけを失なわせることになる、と主張した。もう一つの主張は、呼び出し状に解雇理由を明示することは、解雇された労働者が別の使用者のもとで働こうとする際、この呼び出し状の提出を求められることが考えられるので、労働者自身にとって不利にはたらく、というものであった。⁽¹²⁾ところで解雇された労働者を雇おうとする使用者が、解雇理由を知るためにその者を解雇した使用者と連絡をとっていることは周知の事実に属する。政府側が懸念している如き損害はすでに現に労働者がこうむっている。「結局のところ、文書による、かつ、コントロール可能な理由づけの方が、本人の知らぬ間に、もっともしばしば電話によって与えられる説明よりもよほどましである。」⁽¹³⁾というのが、皮肉をこめた反論であった。

使用者が呼び出し状に任意に解雇の理由を記すことは、もちろん、さしつかえないが、呼び出し状に記された理由と、話し合いの際示される理由がことなる場合、また、呼び出し状に記された理由と解雇の後に労働者の請求に基づいて文書により挙示される理由がことなる場合については、判例の集積を待たなければ、その効果について、判断を今から下すことは困難である。⁽¹⁴⁾

呼び出しの目的の他に、呼び出し状は、「話し合いの日付け、時間および場所」を明記しなければならない（一九七三年八月一〇日のデクレ第二条）、また、「賃労働者が、この話し合いのために、その者の選ぶ企業の従業員に属する者一人によって補佐されることができる」旨を注記しなければならない（一九七三年八月一〇日のデクレ第二条）。これらの記載のいずれを欠く場合も、呼び出し、——したがって解雇の決定——は、違法となる（第二四P条）。

3 呼び出しは、書留郵便によってなされなければならない（第二四一條）。この点、解雇の通知（第二四m条）、請求に基づく解雇理由の挙示（第二四n条）のいずれの場合も配達証明付き書留郵便が要求されているのと異なる。第二四一條の要求する書留郵便が *ad probationem* なのか *ad validitatem* なのかは、裁判所によって判断される⁽¹⁵⁾。

一九七三年七月一三日の法律も一九七三年八月一〇日のデクレも、呼び出し状を労働者が受取った時から話し合いの時までの期間については、何の定めもしていない。これは重要な欠陥である。労働者は、話し合いの日時に定められた場所へおもむく時間的余裕がなければならないし、話し合いに備えて防御の準備をととのえ、また、補佐してくれる同僚を探さねばならない。この期間についての正当性の判断は、裁判所がケース・バイ・ケースに行なうことになる⁽¹⁶⁾。

II 労働者との話し合（entretien）

1 常時一人以上の労働者を雇用している使用者が一年以上の勤続年数を有する労働者を解雇しようとする時は、常に、第二四一條に定められる話し合いを組織しなければならない。労働者が重過失を犯しているか否かは問題とならない。

ところで、従業員を代表する者について特別の解雇手続きを定めている法文によれば、企業委員会（*comité d'entreprise*）の構成員または従業員代表（*délégué du personnel*）に重過失のある場合、使用者は、企業委員会または労働監督官の決定を待つ間、その者を、直ちに、出勤停止（*mise à pied*）に付することができる（一九四五年二

月二二日のオルドナンス第二二条、一九四六年四月一六日の法律第一六条)。出勤停止に付された労働者は、その期間中の賃金の支払いを停止される。⁽¹⁷⁾ 一九七三年七月一三日の法律は、解雇の通知にさきだつ出勤停止処分については何も定めていない。新しい解雇法制のもとで、裁判所がこの点についていかなる判断を示すかは、予断を許さない。⁽¹⁸⁾

いずれにしても、使用者は、出勤停止処分を行なうと否とにかかわらず、話し合いを組織しなければならぬ。

第二四m条第二項によれば、解雇通知は、労働者が「呼び出された日付けの後、満一日に満たないで発送されることとができない」。話し合いが現実に行なわれたか否かは、手続きを先に進めるうえでの必要条件とはされていない。労働者が定められた日に故意に話し合いにおもむかない場合、その者は、手続きが適式に行なわれなかったことを主張できない。労働者の欠席が使用者の側の責任に付されるべき事由による場合は、裁判所によって解雇手続き違反と判断されるであろう。両当事者の意思とは独立の事情による労働者の欠席の場合のうちで特に問題とされるのは、労働者の病気の場合であるが、この点も、裁判所に判断がゆだねられている。⁽¹⁹⁾

2 話し合いの際に、「賃労働者は、その者の選ぶ、企業の従業員に属する者一人によって補佐されることができ」(第二四一条第二項)。国民議会においても元老院においても、話し合いの際に、労働者が企業外の者によって補佐されることができると否かに関して、鋭い意見の対立があった。

国民議会において提出された修正動議(P.23)は次の様であった。「この聴問の際に、賃労働者は、その者の選ぶ、企業の従業員に属する者一名もしくは二名によって、または、企業外の、代表的組合組織の代表一名によって補佐さ

れることができる。⁽²⁰⁾」

また、元老院では、報告者によって以下の如き修正案(B.9)が提出された。「この話し合いの際に、利害関係人の各々、すなわち、使用者または労働者は、その者の選ぶ、企業の従業員に属する、または属さない者一名によって補佐されることができる。⁽²¹⁾」

政府側の反論は、「企業という枠をこえることは、敵対関係を固定化してしまうおそれがある。企業の内部の特殊な問題を識らぬであろう者が介入する場合には、特にそうである。⁽²²⁾」であり、また、「一〇人以上を雇用する企業には、すでに従業員代表があり、彼らは、十分に能力のある弁護士とみなされることができる。⁽²³⁾」というものであった。

これらの修正案はいずれも採用されなかった。したがって、「証人」となることを承知した従業員代表または組合代表以外の者は、次にみずからが使用者によって解雇される可能性の強いことを覚悟しなければならない。また、現実には、一〇人以上の企業であっても、従業員代表を選出していない場合も少なくない。「フランスにおいて、しかも一九七三年に、立法者が労働組合に対してこれほどまでの不信感をもっていることを確認することは、おどろくべきことである。⁽²⁴⁾」

この補佐人は、〈企業〉に〈属する〉者であれば良いから、企業が複数の〈事業所〉(établissement)を有している場合には、当該労働者とは別の事業所に属する者も補佐人となれるし、また、実際に労働をしていなくても、労働契約が存すれば、労働契約を停止されている者(例えば、出勤停止に付されている者、ストライキ中の者等)も、労働者を補佐することができる。⁽²⁵⁾

一九七三年七月一三日の法律も、一九七三年八月一〇日のデクレも、補佐する者にとって当然必要とされる保証——就業時間中の職場離脱の権利、その際の賃金を支払われる権利——について何の定めもしていない。ここでもまた、具体的解決は裁判所に任ねられている。⁽²⁶⁾この点については、従業員代表の補充者 (suppléant) についても賃金の支払いを認めた破毀院の判例 (Soc. 9 juin 1971) が参考になるであろう。⁽²⁷⁾

その他、話し合いの当事者に関する解釈上の問題として、以下のような問題がある。第二四一條は、呼び出しに關しては、「使用者またはその代理人」(一項前段)、話し合いに關しては、単に、「使用者」と記していることから、使用者の代理人が話し合いに出席できるか否かが一応問題となるが、解説者は一致して、代理人を認めている。⁽²⁸⁾それとの關連で、労働者の代理を認めるか否か、使用者の代理人の資格(解雇の権限を有し、かつ、解雇の通知に署名する者に限る必要性)等が問題となる。

3 第二四一條は、「話し合いの過程で、使用者は、企図されている決定の〔単数または複数の〕理由を表示し、かつ、賃労働者の説明を聴取する義務を負う」と定めている。

国民議會において、「企図されている措置」についての賃労働者の意見不一致の場合には、使用者は、従業員の代表または組合代表の請求に基づいて、使用者が、権限ある裁判所から、企図されている解雇の適式かつ正当性の確認を得るまで、解雇の措置を停止しなければならない」という条文を追加すべきとする旨の修正動議(No. 24)がだされたが、否決されてしまった。⁽²⁹⁾

法文は、この話し合いの調書の作成を義務づけていない。また、話し合いが、就業時間中に行なわれるべきことも、労働者の就業日に行なわれるべき旨の規定も存しない。⁽³¹⁾

III 解雇の通知 (notification)

1 話し合いが不調に終り、使用者が解雇の意思をすてない場合は、第二四m条にしたがって解雇の通知をおこなうことになる。

第二四m条第一項は、次の如く定めている。「賃労働者を解雇することを決定する使用者は、配達証明付き書留郵便によって解雇を通知しなければならない。書留郵便の配達の日付けが解雇予告期間の起算点を定める。」

第一項は、すべての労働者に対し、勤続年数、企業の従業員数、および個別的解雇であると集団的解雇であるをとわず、例外なしに適用される。

第二項は、前条(第二四l条)をうけて、「この書簡は、賃労働者が前条の規定の適用によって呼び出された日付けの後、満一日に満たないで発送されることができない。」と定める。第二項は、したがって、話し合いの手続きを享受できる労働者、すなわち、少なくとも一年の勤続年数を有し、一人以上の従業員を雇用する企業に属し、経済的理由による集団的解雇に含まれない者についてのみ適用される。

多くの解説者は、解雇を通知する使用者(またはその代理人)⁽³²⁾は、話し合いに出席した者と同一人でなければならない、⁽³³⁾としている。

第二項は、「*la nuit porte conseil*」の格言にしたがってもうけられた冷却期間である。この期間は〈満〉一日である。したがって、使用者が労働者を月曜日に呼び出した場合、期間は火曜日の〇時から進行し、火曜日の二四時に満了する。使用者は水曜日から解雇を通知することができる⁽³⁸⁾。さらに、一九七三年八月一〇日のデクレ第五条によれば、この期間が「土曜、日曜または祭日もしくは休日」に満了する場合には、この期間は、次の最初の報務日まで延長される。話し合いの日が木曜日の場合、期間は、金曜日の〇時から金曜日の二四時まで進行し、翌日、すなわち土曜日に満了する。したがって、通知は月曜日からでなければできないことになる⁽³⁹⁾。

この期間は法定の最低期間であるが、最大限いつまでに通知をなすべきかに関しては、何の定めもない。この点については、したがって、裁判所が各事案ごとに判断することになる⁽³⁹⁾。

2 ところで、第二四m条第一項は、解雇の通知が配達証明付き書留郵便によってなされることを要求している。この第一項は、旧第二三条第三項をほとんどそっくりそのまま再録したものである⁽³⁷⁾。破毀院は、書留郵便は、単なる証拠の方法であって、重要な手続を⁽³⁸⁾ (*formalité substantielle*) ではないと判断してきた。解雇の証拠が他の文書によってもたらされる場合、または確実な事実に基づくものである場合、労働者は、解雇の有効性を争うために書留郵便の不存在を援用することができない。こうして、一九五八年二月一九日の法律によってもたらされたかに見えた一定の手続上の保障は、骨ぬきにされてしまったのであった。

一九七三年七月一三日の法律によって、書留郵便が、単に、解雇の日付けおよび解雇予告期間を立証するための手

段にすぎないとされる状態は変更されたのであろうか。この点に関しては、判断は分れている。

まず、立法者は、次のように主張している。「当初、一九五八年二月一九日の法律によって導入されたこの手続きは、破毀院 (Cass. soc., 21 février 1962) によって、単なる証拠上の規定であって実質的手続きではないと判断された。それ以後、法律上は、書留郵便が發送されなかった場合でさえも、解雇は依然として適式である。解雇が立証されれば十分である。そして、この点に関し、立証は自由である。法文上は不変であるが、このような解雇は法律案についてはもはや不可能であろう。実際、第二四 p 条は、⁽⁴⁰⁾「賃労働者の解雇がこの款において要求されている手続きの遵守なしに：生じる場合には『一定の制裁を規定している。』」ところで、第二四 p 条は、勤続年数二年以上の者にか適用されない (第二四 r 条第二項)。

そこで、あるものは、すべての労働者について、書留郵便の手続きを、*ad validitatem* であると主張し、⁽⁴¹⁾他のものは、場合を分け、第二四 p 条の適用をうける者については、従来の判例は当然変更されなければならないが、第二四 p 条の適用を除外されている者については、判例の変更は期待できない、とする。⁽⁴²⁾⁽⁴³⁾

第二四 m 条第一項に、「これに反する場合は無効とする」という文言を挿入すべしとする動議 (n. 26) が国民議会において提出されたが採用されなかった。⁽⁴⁴⁾

IV 解雇事由の挙示 (énonciation)

1 使用者は、解雇を通知するにあたって解雇理由を示す義務を負わない。労働者は、解雇の通知を受取ってから、すなわち、解雇されてしまった後にでなければ、解雇の理由を知ることができない。しかも、第二四 n 条は、経済的理由による集団的解雇にも、従業員一〇名以下の企業にも、一年未満の勤続年数の場合にも適用されない。

しかし、一九七三年七月一三日の法律ができるまでは、解雇された労働者は、使用者がいかなる理由で解雇したのか、その理由をしるためのいかなる法的手段もたなかったのである。以後、解雇された労働者——少なくとも第二四 n 条の適用を受ける資格のある者——は、法律上の権利として、解雇の理由を知ることができるようになった。これによって、裁判の際の労働者の地位が〈改善〉されたことは疑いのない事実であろう。⁽⁴⁵⁾

それにもかかわらず、この遅すぎる解雇理由の挙示は、労働者にとってはなほだしく不利に働くこともまた事実である。⁽⁴⁶⁾元老院における政府側の説明がそのことをよく示している。「この法律案によって、賃労働者は、予備的段階からすでに、そして、おそくても、その者がその解雇の事由の通知を使用者に請求すれば、その解雇の後ただちに、その解雇の理由を知らされることになるであろう。」「労働者は、この時から、使用労の決定が実質的または重大な事由に基づいていないことを立証するための証拠を集めることができるであろう。⁽⁴⁷⁾」いったん企業の外に追いだされてしまってから証拠を集めるのは、非常に困難であることは言うまでもないであろう。⁽⁴⁸⁾

第二四 n 条によれば、「使用者は、賃労働者の書面による請求に基づき、解雇の〔単数または複数の〕実質的かつ重

大な事由を挙示する義務を負う。請求および挙示の期間および条件は、デクレによって定められる」。解雇理由の挙示を求める労働者は、「その者が実際にその雇用を去る日付けから起算して一〇日の期間の満了前に、配達証明付き書留郵便によって、その請求をなさなければならない」（一九七三年八月一〇日のデクレ第三条第一項）。

この一〇日の期間が徒過してからは、労働者はもはや解雇理由の挙示を請求できなくなる。この短かすぎる期間を定めたデクレによって労働者の権利が十分まもられるかどうか大いに疑問であろう。⁽⁴⁹⁾

この一〇日の期間は、労働者が〈実際に〉（effectivement）その雇用を去る日から進行する。すなわち、解雇予告期間中は進行しない。⁽⁵⁰⁾

この期間は、〈満〉で算定されず、最終日の二四時に満了する（一九七三年八月一〇日のデクレ第四条）。例えば、労働者がその雇用を〈実際に〉一九七四年一月一九日（火）に去った場合、期間は、一月二九日（金）の二四時に満了する。〈満〉期日ではないので、三〇日（土）に満了するのではない。したがって、この場合は、一九七三年八月一〇日のデクレ第五条のいうところの、期間が土曜、日曜または祭日もしくは休日にも満了する場合にあたらないことになる。⁽⁵¹⁾

2 「使用者は、前項に定められる賃労働者の書簡の配達の遅くとも一〇日後に送付される配達証明付き書留郵便によって、解雇の実質的かつ重大な事由を知らせなければならない」（一九七三年八月一〇日のデクレ第三条第二項）。この一〇日の期間の算定方法は、労働者が請求する場合と同様である。

この書留郵便に挙示される解雇理由と話し合いの際に示された解雇理由とが同一である必要があるか、については、裁判所が判断することになろう。⁽⁵²⁾ 解雇理由を挙示する書留郵便が発送されなかった場合、裁判所が第二四〇条の規定をどのように解釈して適用するか不明である。⁽⁵³⁾

第二章 注

- (1) J. O., débats Ass. nat., séance du 22 mai 1973, p. 1441, 1^{re} col.
- (2) Jean Pélissier, *La réforme du licenciement*, Sirey, 1974, p. 10.
- (3) 「経済社会評議会の要求に基づいて、呼び出しの目的——すなわち、解雇予定——が利害関係人に知らされなければならぬ」ことが明確にされた。」Bonhomme の報告。J. O., débats Ass. nat., séance du 22 mai 1973, p. 1441, 1^{re} col.
- (4) したがって、使用者は、呼び出しの目的として、例えば、単に、「某月某日、貴殿が職制に対してなした侮辱的言辞についての話し合い」と記するとは許されぬ。Jean Pélissier, op. cit., p. 11.
- (5) G. Lyon-Caen et M.-C. Bonnetéte, «La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973», *Droit social*, 1973, p. 500.
- (6) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1614.
- (7) J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 846.
- (8) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1615, Marcelin Berthelot の発言参照。
- (9) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1615, Gau の発言参照。
- (10) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1615, 2^e col.; J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p.

846, 2^e col.

- (11) J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 846, 2^e col. Christian Poncelet の解説参照。
- (12) J. O., débats Ass. nat., séance du 22 mai 1973, p. 1441, 1^{re} col. 藤田孝 解説参照。
- (13) J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 847, 藤田孝 Méric の発言参照。
- (14) Pélissier, op. cit., pp. 16 et 17.
- (15) Pélissier, op. cit., p. 19. 佐々木 Maurice Cohen, «Le licenciement des salariés depuis la loi du 13 juillet 1973», Revue pratique de droit social, 1973, p. 278 参照。
- (16) Pélissier, op. cit., p. 19 et suiv.; Cohen, op. cit., p. 278. 佐々木 Maurice Boitel, «La Mini-Réforme du Lincencement (loi du 13 juillet 1973)», Droit ouvrier, 1974, p. 2 参照。
- (17) 佐々木 一般に行なわれたこの懲戒処分についての田嶋幸三のコメント G. H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, Précis de droit du travail, 6^e édition, Dalloz, 1973, p. 334 et suiv. を参照。
- (18) Pélissier, op. cit., p. 23 et suiv. 参照。
- (19) Pélissier, op. cit., p. 28 et suiv.; Cohen, op. cit., p. 278.
- (20) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1615, 2^e col., Berthelot, Andrieux 及び Gilbert Schwartz により提出された修正動議第二二三号。
- (21) J. O., débats Sénat séance du 20 juin 1973, p. 846, 1^{re} col., 社会問題委員会の名により Méric により提出された修正案第六号。
- (22) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1616, 1^{re} col., 藤田孝 Bonhomme の発言。

水	〃	——	〃	金	〃
木	〃	——	〃	月	〃
金	〃	——	〃	月	〃
土	〃	——	〃	月	〃

- (36) Pélissier, op. cit., pp. 43 et 44 参照。
- (37) 旧第二三条第三項。「使用者が解雇を發意する時は、使用者は、配達証明付き書留郵便によつて解雇を送達しなければならぬ。書留郵便の配達の日付けが、一月の解雇予告期間の起算点を定める。」
- (38) Cass. soc., 21 février 1962, J. C. P., 1962, II, 12682, note Camerlynck.
- (39) Cass. soc., 5 février 1964, J. C. P., 1964, IV, 41.
- (40) J. O., documents Ass. nat., n° 352, annexe au procès-verbal de la séance du 17 mai 1973, Bonhomme の報告書 p. 44.
- (41) Cohen, op. cit., p. 283.
- (42) Pélissier, op. cit., pp. 45 et 46.
- (43) Lyon-Caen et Bonnetéte, op. cit., p. 500 et p. 497 参照。
- (44) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1618, Gilbert Schwartz, Legrand 及び Berthelot による討論。
- (45) Pélissier, op. cit., pp. 46 et 47 参照。
- (46) Lyon-Caen et Bonnetéte, op. cit., p. 501 参照。

(47) J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 837, 2^e col., Christian Poncelet (secrétaire d'Etat au travail, à l'emploi et à la population) の発言。

(48) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., pp. 501 et 505.

(49) Cohen, op. cit., p. 284; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 501.

(50) Pelissier, op. cit., p. 48 参照。解雇予告期間中の労働の給付が免除される場合は、その日から進行する、とする。

(51) Pelissier, op. cit., p. 48; Cohen, op. cit., p. 284 参照。

(52) Pelissier, op. cit., pp. 50 et 96 参照。この必要性を認めるか否かは、裁判上、重要な影響を及ぼすであろう。

(53) Pelissier, op. cit., pp. 50 et 51 参照。これは、Lyon-Caen et Bonnetête の名付けるところの第二四条の〈非論理性〉の一例である。Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 505 参照。なお、Cohen, op. cit., p. 284 参照。第二四〇条については、特に、第四章 I A 違法性が手続的理由による場合、を参照。

第三章 「実質的かつ重大な事由」 (cause réelle et sérieuse) の必要性

労働者を解雇することを決定した使用者は、配達証明付き書留郵便によって解雇を通知しなければならない（第二四 m 条第一項）。この規定は、すべての労働者に適用されるが、使用者は、通知に際して解雇理由を挙示する義務を負わない。事前手続きを享受する一定の条件を備えた労働者については、事後に、その請求に基づいて、使用者は、解

雇の実質的かつ重大な事由を挙示しなければならない(第二四n条)。

訴訟の場合には、裁判官は、「使用者によって援用される理由の実質的かつ重大な性格」を判断しなければならない(第二四〇条)。この規定は、すべての労働者に対して、——すなわち、経済的理由による集団的解雇についても、従業員一〇人以下の企業に関しても、また、勤続年数一年未満の者についても——適用される。⁽¹⁾

解雇の理由は、実質的であると同時に重大でなければならない。いずれの要件を欠いても違法となる。⁽²⁾

一九七三年七月一三日の法律以前の判例では、労働者は、使用者が、害する意図(intention de nuire)または非難さるべき軽率さ(légèreté blâmable)をもって行動したが由に権利の濫用を犯したことを立証した場合でなければ、解雇によってこうむった損害を理由に損害賠償を得ることができなかった。解雇の理由を述べない場合(Soc. 22 avril 1966)であっても、解雇理由が明確性を欠く場合(Soc. 19 février 1964)であっても、次々に解雇の理由を変更する場合(Soc. 23 février 1957)であっても、それだけでは、使用者が権利を濫用したとするには十分とされなかった。⁽³⁾一九七三年七月一三日の法律以後は、このような判例は維持できなくなる。すべての解雇は、「実質的かつ重大な事由」という新しい概念によってその正当性を判断されることになるからである。⁽⁴⁾

この、フランス労働法上はじめて設けられた解雇理由の「客観的」⁽⁵⁾基準を裁判所がいかに適用するかによって、一九七三年七月の「改革」の価値が定まることになる。⁽⁶⁾

I 「実質的かつ重大な事由」の觀念

I A 「実質的事由」(cause réelle)

1 まず、実質的事由 (cause réelle) に対して立法者によって与えられた定義を検討しよう。

国民議會の報告者によれば、「実質的」事由とは、「現存する (existante)」事由であると同時に、「明確な (exacte)」事由でなければならない。したがって、「使用者がいかなる理由をも与えない場合、不明確な理由を挙示する場合、または理由を変更する場合には、賃労働者を解雇することは、使用者にとってもはや許されないであろう」⁽⁷⁾。

また、国民議會で、労働大臣は、二度にわたり、次のように述べている。「「実質的」事由とは、被用者の身上もしくはその労働に対する適性、または企業の組織に起因する客観的事由 (cause objective) である」⁽⁸⁾。「事由は、それが客観性 (objectivité) という性格を有する場合に実質的である。したがって、個人的な偏見や都合は排斥される」⁽⁹⁾。

2 解雇に理由を付す必要があるか否かについて、判例は、くり返し、解雇に際して使用者はその理由を示す必要のないことを認めてきた。いかなる理由も示さず労働者を解雇しても、権利の濫用とはされなかった。⁽¹⁰⁾ 裁判になった場合にはじめて、裁判官の面前で理由を「主張」(alléguer) することが要求されたにすぎなかった。一九二八年七月一九日の法律 (旧労働法典第一篇第二三条第五項) は、「判決は、すべての事案において、契約を解除した当事者によつ

て主張された理由を明示的に記載しなければならない」と規定した。この規定は、使用者に対し、解雇の理由を明示することを求め、立証の責任を負わせるように思われたが、破毀院は、立証責任を従前どおり労働者に課し、使用者は、解雇の理由の存在を証明することを義務づけられなかった。使用者は、単に、理由を「主張」しさえすれば、それ以上、「証明」する必要がなかった。⁽¹³⁾ 使用者は、最もしばしば「企業の利益」(l'intérêt de l'entreprise)を援用するだけで十分であった。使用者は、企業の利益の「唯一の判定人」(seul juge)であるからである。「seul juge」の表現は、破毀院の判決において、全く定型的に用いられてきた。⁽¹⁴⁾ 破毀院は、事実審裁判官に対して、くり返し、「企業の長の判断を裁判官の判断によっておきかえる」ことを禁じてきた。⁽¹⁵⁾ 職業上の不適格性、企業の組織替え、⁽¹⁶⁾ 労働者の悪しき性格等の証明不可能な理由等が、いずれも裁判所によってコントロールできない、とされてきた。裁判所の使用者によって援用される理由の「存在」をコントロールする権能は、こうして、重大な制約をうけていたのである。これらの判例は、一九七三年七月一三日の法律以降は維持できなくなるであろう。裁判官は、以後、援用された理由が本当に存在しているか否かを探求する義務を負うことになったからである。⁽¹⁹⁾

3 解雇の理由の「客観性」は、事由が「現存する」ものであることを要求すると同時に、「明確な」(exacte)ものであることも要求している。一九七三年七月一三日の法律以前には、破毀院は、「解雇理由の不明確性は、害する意図または非難さるべき軽率さがなければ、解雇を濫用とするものではない」と判断してきた。⁽²⁰⁾ 労働者は、使用者の援用する理由の不明確性を証明するだけでは、濫用を証明したことにはならず、さらに、使用者の「害する意図」

または「非難さるべき軽率さ」を立証しなければならなかった。

今後は、第二四 n 条、第二四 o 条および第二四 p 条の適用によって、解雇理由が明確性を欠く場合は、それだけで、解雇は、違法とされるであらう。⁽²¹⁾

第二四 i 条、第二四 n 条および第二四 p 条の適用をうける労働者の場合には、使用者によって挙示される解雇理由（第二四 n 条）が明確性を欠くと判断すれば、第二四 p 条の「解雇が第二四 n 条の要求に応じない事由によって生ずる場合」に相当するから、裁判官は、同条の定める制裁を使用者に課することになる。⁽²²⁾ 第二四 i 条の定める話し合いに際して使用者の表示する理由が明確性を欠く場合についても同様であらう。理由を変更することを認めることは許されないと解されるからである。⁽²³⁾

その他の解雇の場合には、使用者は、従前どおり、裁判になってからはじめて、「実質的かつ重大な」理由を援用すればよいが、一九七三年七月一三日の法律以降は、従来の判例の認めてきた、裁判中に理由を変更することはもはや許されなくなる。⁽²⁵⁾ 労働者は、もはや、「害する意図」または「非難さるべき軽率さ」を立証する必要はなくなるであらう。⁽²⁶⁾

I B 「重大な事由」(cause sérieuse)

1 「実質的事由」が客観性、したがって、理由の存在とその明確性という比較的明瞭なことを要求しているのに対し、「重大な事由」(cause sérieuse)の觀念を定義することは、はるかに困難であらう。立法段階においては、一定

の「重大性」(gravité)の要請が明示されたのみである。労働大臣の発言によれば、「解雇が有効であるためには、また、事由が重大なものでなければならぬ。(解雇の)事由は、したがって、労働関係を妨げる一定程度の重大性(certain degré de gravité)を有するものでなければならぬ」⁽²⁷⁾。また、「重大な」事由とは、企業に損害を与えることなしには労働の継続を不可能とし、かつ、解雇を必要的にする一定の重大性(une certaine gravité)を帯びた事由である⁽²⁸⁾とも述べている。

裁判官は、したがって、使用者の援用する理由が解雇を正当化する程度に「重大」であるかを判断することになる。⁽²⁹⁾解雇の理由が、労働者自身およびその行為にかかわる場合と労働者とは独立の理由により解雇が行なわれる場合とで、事情は異なる。

2 解雇の理由が労働者自身にかかわる場合として考えられるのは、職業に関する適性を欠くとされる場合である。適性を欠くかまたは不十分な場合であっても、——不適格性の「存在」が裁判所によりコントロールされるべきことについては、IAですでに述べた——配置転換によってその者に適する職種に就くことが可能である場合には、裁判所によって、解雇は、「重大な事由」によって正当化はされないと判断されるであろう。⁽³⁰⁾

解雇の理由が労働者の行為にかかわる場合とは、労働者が「過失」(faute)を犯した場合、すなわち懲戒解雇の場合である。これまで、判例は、いかなる過失であっても——軽過失(faute légère)であっても——過失があれば、解雇は有効である、としてきた。⁽³¹⁾破毀院は、事実審裁判官に対し、懲戒処分の適不適(opportunité)ないし釣合い

(proportionnalité) を判断することを禁じてきた。⁽³²⁾「重大な」事由の必要性によって、これらの判例が維持できなくなることは確実である。⁽³³⁾すなわち、一九七三年七月一三日の法律を適用するにあたって、裁判所は、犯された過失と懲戒解雇との釣合いのコントロールを行わなければならない。「これまで存在しなかった〈懲戒法〉(Droit disciplinaire) が出現」⁽³⁴⁾することになる。

したがって、〈軽過失〉(faute légère) が解雇の正当化事由とならないことは明白であるが、⁽³⁵⁾過失が解雇の「重大な事由」であるためには、〈重過失〉(faute grave)——その場合、解雇予告期間(第二四 d 条) および解雇補償金(第二四 g 条) の権利を奪われる——でなければならぬか否かについては、意見は一致していない。あるものは、重過失のみが解雇の「重大な事由」となることができる、とする。⁽³⁶⁾また、一九七三年七月一三日の法律によって、軽過失と重過失の間に、新たな中間のカテゴリが導入された、とするものもある。この意見によると、過失には、軽過失、〈重大な〉⁽³⁷⁾過失、重過失、および〈重い過失〉(faute lourde)——有給休暇に対する既得権を失なう——の四種類があることになる。⁽³⁸⁾しかし、そうすると、他面、重過失のない場合でも解雇そのものは適法とされることになってしまうという矛盾が存することとなる。⁽³⁹⁾その不都合を避けるためには、重過失の要件を従来よりは厳格にすることによって、単純解雇を正当化する「重大な」過失に場所を与えることが必要であろう。⁽³⁹⁾

3 援用される解雇理由が企業の組織・運営に関するものである場合、裁判所は、その理由が「実質的」であるか否かをコントロールできるが(前述)、「実質的事由」の存することが認められた場合、裁判所が、さらにその理由が「重

大〕であるか否かをコントロールできるか否かについては、否定的見解が支配的である。すなわち、経済的理由は、それが〈実質的〉である限り、〈重大な事由〉とされる公算が強い。⁽⁴⁰⁾使用者の経済上の指導権のコントロールに介入することを注意深く避けてきた破毀院の判例は、破毀院社会部の裁判官の構成が変わらないかぎり、大した変化を期待できないのが現状である。⁽⁴²⁾

II 「実質的かつ重大な事由」の立証責任

1 従来判例では、解雇権の濫用の立証責任は、原告である解雇された労働者にあるとされてきた。一九二八年七月一九日の法律によって、「裁判所は、濫用の存するか否かを判断するために、（契約）解除の事情に関して証拠調べをすることができる。判決は、すべての事案において、契約を解除した当事者によって主張された理由を明示的に記載しなければならない。」（旧第三三条第五項）という規定が設けられたにもかかわらず、破毀院は、大多数の学説に反して、⁽⁴³⁾《Actor incumbit probatio》の原則を変更しなかった。

久しい以前から、労働組合はもとより学説の大部分によっても主張され続けてきた立証責任の転換は、経済社会評議会によっても、⁽⁴⁴⁾また元老院によっても支持された。⁽⁴⁵⁾

国民議会に提出された〔政府提出〕法律案の提案理由は次の如く述べていた。「訴訟の場合には、法律案は、非常に重大な革新を含んでいる。法律案は、実際、証明を原告の負担とする民事訴訟手続きの伝統的規則を退けている。今後は、解雇理由の明確性と正当性を判断することは、労働者によってと同時に使用者によって提供される資料を考慮

した上で、裁判官に属する。⁽⁴⁶⁾」

立証責任の転換を要求する修正動議(n° 28 および n° 43)⁽⁴⁷⁾は、いずれも採用されなかった。元老院は、最後まで立証責任の転換を主張し続け、国民議会と妥協しなかった。国民議会の多数派は、結局、元老院案を採用しなかった。

かくして、イタリア⁽⁴⁸⁾、西ドイツの場合とは異なり、立証責任の転換は、法律上明定されるには至らなかった。

一九七三年七月一三日の法律第二四〇条によれば、裁判官は、「両当事者によって提供される資料を参照して、かつ、必要があれば、有益と判断するすべての証拠調べの後に、その確信を形成する」こととなった。

「法文によれば、いずれの当事者も、証明の負担をおわない。両当事者は、対等の立場におかれる。立証の任を委ねられるのは裁判官である。当事者の一方または他方は、自己の利益において、裁判官に証明の資料を提供しなければならぬ。それらの資料が不十分な場合は、適当と判断するすべての証拠調べの手段によってその他の資料を集めるのは裁判官の役目である。

かくして、主張の証明を当事者の負担とする当事者主義的手続きは、証拠の探求を裁判官に委ねるいわゆる職権主義的手続きによってとってかわられたのである。

使用者または被使用者のどちらが今後立証責任をおうのかという質問に答えなければならぬとすれば、私は、全く皮肉ぬきに、それは裁判官である、と言うであらう。⁽⁴⁹⁾」

立法者の意思は明白である。原告たる労働者は、もはや立証責任をおわない。立証責任はもはや、原告に対しても被告に対しても課せられない。今後は、裁判官が立証責任をおう、というのである。

自己の主張を立証する責任を負わされることと、裁判所の判断を求めて、証明の資料を提供することとは、異なることである。労働者は、もはや、使用者の過失を証明しなくてもよいのである。⁽⁵¹⁾

しかし、裁判所の証拠調べにもかかわらず、解雇の理由または解雇の事情が十分に明らかにされなかった場合には、原告、被告のどちらに有利に作用するであろうか。従来の判例は明確である。原告に対し立証責任が課せられてきたのである。⁽⁵²⁾立法者の意思は、この点に関しても明確であって、その場合も原告たる労働者の不利に作用しない、という。⁽⁵³⁾「立証に関して、使用者は、裁判の際に特別の責任を負うことになる。それは明白である。判例については、すべての立法過程および現に行なわれている審議から明らかになるであろう。たしかに、裁判官は、使用者によって提供される証明上の資料をコントロールし、かつ、必要がある場合には、補足的証拠調べをおこなわなければならない。しかし、終局的には、使用者が立証を怠る場合には、賃労働者の有利に作用するであろう。」⁽⁵⁴⁾「悪意の使用者は、もはや、証拠を提出しないことによって損害賠償の正当な請求を失敗させることはできなくなるであろう。裁判官は、証拠の探求にあたり、非協力的な態度を考慮に入れることができる。その場合、たとえ訴訟の解決にとって決定的な証拠が提出されなかったとしても、また、理由の不当な性格についての疑いが残っている場合であっても、敗訴するのは使用者であろう。」⁽⁵⁵⁾その論拠としてあげられているのは、最近における民事訴訟手続きの大改正である。「一九七二年九月のデクレに含まれている、労働裁判所に適用される民事手続きの新しい規則がこの見解を裏付けている。その第一一条によれば、《両当事者は、証拠調べに協力する義務を負う。ただし、裁判官は、回避または拒否から、すべての結論をひきだすことができる》⁽⁵⁶⁾」。

したがって、裁判所が一九七三年七月一三日の法律と新訴訟手続きにしたがって判断するかぎり、原告たる労働者は立証の責任を負わないことになる。⁽⁵⁷⁾

2 一九七一年から一九七三年にかけておこなわれた民事訴訟手続きに関する大改正（現在も進行中）によってもたらされた「職権主義的」性格によって、証拠調べの手續がいかなるものになったか、一九七三年七月一三日の法律との関係に限って、若干検討しておく必要がある。

一九七一年九月九日のデクレ第七四〇号第一条は、前記の引用部分にひき続き、次の如く規定している。「当事者の一方が証拠資料を所持している場合は、裁判官は、他方当事者の申請に基づいて、その資料を提出することを命じることができる。これに違反する場合は、罰金強制（astreinte）を命じる。裁判官は、当事者の一方の申請に基づいて、正当な支障のない場合には、第三者によって所持されているすべての書類の提出を求めることができる。」

現在では、裁判上の証拠の管理（administration judiciaire de la preuve）は、一九七三年十二月一七日のデクレ第一一二二号によって、まとめて規定されている。⁽⁵⁸⁾ このデクレは、一九七四年二月一日から施行され、証拠に関する民事訴訟法典の規定を全面的に更新した（第一八二条）。

裁判官の権限はかなり大きい。裁判官は、自らの発意により、検真（vérification）を行なうこと、⁽⁵⁹⁾ 当事者本人の出頭（comparution）を命じること、⁽⁶⁰⁾ 第三者の申述（déclaration）を求めること、⁽⁶¹⁾ また、認定（constatation）、照会（consultation）、鑑定（expertise）による証拠調べを技術者に行なわせることができる。⁽⁶²⁾

しかし、一九七一年九月九日のデクレ第九条は、「法律にしたがい、主張の成功に必要な事実を証明することは、各々の当事者に対して課せられる」と規定している。《*Actori incumbit probatio*》の大原則は変えられていないのである。したがって、立証責任が原告、被告のどちらにも課せられていないと主張することは、厳密に言えば、欺瞞である。⁽⁶³⁾

それにもかかわらず、「法律が使用者に対して、訴訟になる前に実質的かつ重大な理由を示すことを義務づけ、裁判官に対し、まず第一にそれらの理由の性格を判断することを義務づけているのであるから、旧法のもとにおけるが如く、労働者に対して使用者の過失を証明することを義務づけることは、非論理的であろう」。⁽⁶⁴⁾ 前述の如く、立法者の再三にわたる明確な意思の表明も、このことを裏づけている。すべては、将来の判例の判断いかんにかかっている。⁽⁶⁵⁾

なお、一九七四年九月一二日のデクレ第七八三号によって、労働裁判所で従われる手続きに大改正が加えられた。⁽⁶⁶⁾ この改正の最大の特徴は、労働裁判所に急速審理 (*référé*) の権限を与えたことである。急速審理の対象には、すべての証拠調べ、および証拠の保全措置も含まれている。このデクレは、一九七五年一月一日から施行される。

第三章 注

- (一) Jean Pélissier, *La réforme du licenciement*, Sirey, 1974, p. 84 et suiv. 参照。なお Maurice Cohen, «Le licenciement des salariés depuis la loi du 13 juillet 1973», *Revue pratique de droit social*, n° 342, octobre 1973, pp. 285 et 286 ; Maurice Boitel, «La mini-réforme du licenciement (loi du 13 juillet 1973)», *Droit ouvrier*, décembre 1973, p. 493

et suiv. 參照°

- (2) Pélissier op. cit., p. 90 ; Cohen, op. cit., p. 285.
- (3) G. Lyon-Caen et M.-C. Bonnetête, «La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973», *Droit social*, 1973, p. 497.
- (4) Pélissier, op. cit., p. 91 ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 497 ; Cohen, op. cit., p. 285.
- (5) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 503.
- (6) Pélissier, op. cit., p. 90 ; 444° Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 497 參照°
- (7) J. O., Rapport Ass. nat., n° 352, p. 46, Bonhomme.
- (8) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1619, 2^e col., Gorce.
- (9) J. O., débats Ass. nat., séance du 22 mai 1973, p. 1445, 2^e col., Gorce.
- (10) Cass. soc., 4 juillet 1967, *Bull. civ.*, IV, p. 468. 労働関係法° 444° Pélissier, op. cit., p. 92 ; Cohen, op. cit., p. 268 參照° 全労連より H. Sinay, «Les tendances actuelles de la jurisprudence en matière de licenciement individuel», *D.*, 1972, chap. XXXVII 參照°
- (11) 註いへば° P. Durand, *Traité de droit du travail*, tome II, p. 366 et suiv. 參照°
- (12) Pierre-D. Ollier, *Le droit du travail*, Armand Colin, 1972, pp. 152 et 153.
- (13) Pélissier, op. cit., pp. 92 et 93 參照°
- (14) 「使用者は、企業の責任を負う唯一の者であり、企業活動を確保するためにならねばならぬ措置の唯一の決定者 (seul juge) である。」 Cass. soc., 10 mars 1965, *D.*, 1965, p. 550 ; Cass. soc., 31 mai 1956, *D.*, 1958, I, 21, note Levasseur ; J. C. フランスにおける一九七三年七月一三日の法律による解雇法制改革の研究

P., 1956, II, 4397, note Esmein. その他多数。〈l'employeur seul juge〉の表現は、すでに一九三二年から用いられてゐる。 Cass. civ., 26 janvier 1982, G. P., 1982, I, 621. 以下 Ollier, op. cit., p. 99 et suiv. 参照。

- (15) Cass. soc., 22 avril 1964, J. C. P., 1964, II, 13732; Cass. soc., 5 novembre 1970, Bull. civ., V, n° 592, p. 485.
- (16) Cass. soc., 22 avril 1964, J. C. P., 1964, II, 13732. 等多数。
- (17) Cass. soc., 18 décembre 1972, Bull. civ., V, p. 637. 等多数。
- (18) Cass. soc., 16 décembre 1963, Bull. civ., IV, p. 727; Cass. soc., 19 janvier 1961, J. C. P., 1961, IV, 30. 等多数。
以下 Ollier, op. cit., p. 153 et suiv. 参照。
- (19) Pélissier, op. cit., pp. 94 et 95; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 504 参照。
- (20) Cass. soc., 12 mai 1971, Bull. civ., V, n° 352, p. 296. その他多数。以下 Pélissier, op. cit., p. 95 参照。
- (21) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 504; Pélissier, op. cit., pp. 95 et 96; Cohen, op. cit., p. 286.
- (22) Pélissier, op. cit., p. 96; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 504; Cohen, op. cit., p. 286.
- (23) Pélissier, op. cit., p. 96; Cohen, op. cit., p. 286.
- (24) Cass. soc., 8 décembre 1960, J. C. P., 1961, IV, 5. その他多数。以下 Pélissier, op. cit., p. 97 参照。
- (25) (26) Pélissier, op. cit., p. 97; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 497 et p. 504; Cohen, op. cit., p. 287. 参照。
- (27) J. O., débats Ass. nat., séance du 22 mai 1973, p. 1445, 2^e col., Georges Gorse の発言。
- (28) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1619, 2^e col., Georges Gorse の発言。
- (29) Pélissier, op. cit., p. 98 et suiv.; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 504; Cohen, op. cit., p. 288. 参照。
- (30) Pélissier, op. cit., pp. 98 et 99; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 505.

- (15) (32) Cass. soc., 13 décembre 1967, Bull. civ., IV, n° 781, p. 663, *労働契約法* 14条 Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 499 ; Pélissier, op. cit., p. 99 参照。懲戒解雇に就いては G. Lyon-Caen, «L'étude du contrôle des tribunaux dans le droit disciplinaire du travail», Rec. gén. lois, 1960 参照。
- (33) Pélissier, op. cit., pp. 99 et 100 ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 499 et p. 504.
- (34) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 499, 1^{re} col.
- (35) Jean Pélissier, «La réforme du licenciement», D., 1973, chronique XXXVII, p. 51 ; Pélissier, op. cit., p. 101 ; Camerlynck et Lyon-Caen, Précis de droit du travail, 6^e édition, Dalloz, 1973, p. 175.
- (36) Cohen, op. cit., p. 288 ; 田嶋 Henri Rameau, «La situation juridique du salarié licencié irrégulièrement mais pour causes réelles et sérieuses», D., 1974, chronique, XVI, p. 80.
- (37) Lamy social, mise à jour, p. 7, cité par Pélissier, op. cit., p. 101. Pélissier 44' の説解が裁判所と同一の考えを示す。
- (38) Pélissier, op. cit., pp. 101 et 102.
- (39) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 175,
- (40) J. M. Verdier, Droit du travail, mise à jour de la 4^e édition, 1974, p. 5 ; Pélissier, op. cit., p. 102 et suiv. 参照。
- (41) Cass. soc., 31 mai 1956 (affaire Brinon), D., 1958, I, 21, note Levasseur ; J. C. P., 1956, II, 4397, obs. Esmein.
- (42) Pélissier, op. cit., p. 104. 44' 参照。Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 176 参照。
- (43) A. Rouast, «Comment faire cette enquête sans inviter le patron à se justifier?», D. P., 1930, I, p. 71 ; P. Durand, Traité de droit du travail, tome II, p. 866 et suiv. 参照。

- (44) J. O., Avis et rapports du Conseil économique et social, No. 6, séance des 20 et 21 mars 1973, p. 290 ainsi que pp. 302 et 303.
- (45) J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 851 et suiv., 元老院案では、「訴訟の場合には、使用者は、解雇を言ふ渡すために主張される理由の実質的かつ重大な性格を立証する責任を負う」となっていた。
- (46) J. O., documents. Ass. nat., n° 197, projet de loi, p. 3.
- (47) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1620. 「訴訟の場合には、使用者は、解雇の適式性および正当性の証明を、裁判官の面前でおこなわなければならない。」(amendement n° 28) 「訴訟の場合には、使用者は、解雇理由の実質的かつ重大な性格の証明をおこなう義務を負う。」(amendement n° 43)
- (48) 一九六六年七月一五日の法律第六〇四号第五条。
- (49) 一九六九年八月二五日の法律第一条第二項。
- (50) J. O., débats Ass. nat., séance du 22 mai 1973, p. 1445, 2^e col., 労働大臣 Georges Gorse の説明。
- (51) Pélissier, op. cit., p. 107; Coken, op. cit., p. 301 et suiv.; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., pp. 502 et 503 参照。
- (52) J.-J. Dupeyroux, Le Monde, 22 mai 1973, p. 22; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 502, 1^{re} col.
- (53) J. O., débats Ass. nat., séance du 22 mai 1973, pp. 1445 et 1446, Georges Gorse; J. O., Rapport Ass. nat., n° 352, pp. 47 et 48, Bonhomme.
- (54) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1621, 1^{re} col., Gorse.
- (55) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1621, 2^e col., Gorse.
- (56) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1621, 2^e col., Gorse.

- (57) Verdier, op. cit., p. 6 ; Cohen, op. cit., p. 301 et suiv. ; Pélassier, op. cit., pp. 108 et 109 ; 矢野 Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 503, 1^{re} col. 参照°
- (58) Dalloz, Code de procédure civile, supplément 1974, p. 6 et suiv. 矢野 註しへた Jean Vincent, Procédure civile, dix-septième édition, Dalloz, 1974, p. 845 et suiv. 参照°
- (59) 一九七三年十二月十七日のデクレ第一二二二号第三十七条から第四一条°
- (60) 同デクレ第四二条から第五五条°
- (61) 同デクレ第五六条から第八七条°
- (62) 同デクレ第八八条から第一四〇条°
- (63) J.-J. Dupeyroux, Le Monde, 22 mai 1973, p. 22 ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 502, 1^{re} col. ; Verdier, op. cit., p. 6 ; Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, mise à jour de la 5^e édition, 1974, p. 30 参照°
- (64) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 503, 1^{re} col.
- (65) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 177 ; Verdier, op. cit., p. 8 参照°
- (66) 註しへた Jean Vincent, Procédure civile, dix-septième édition, Dalloz, 1974, Additif 参照°

第四章 解雇された労働者の地位の改善

I 違法に解雇された労働者の権利

1 違法に解雇が行なわれた場合に法律上当然に復職 (réintégration) を認めるか否かは、立証責任の転換と並んで、解雇法制改革上の主要な論点であった。

解雇違法の場合のサンクションを定める第二四 P 条は、その意味で、一九七三年七月一三日の法律の要石であると言っても過言ではない。法律上当然の復職は認められなかったが、サンクションは格段に強化された。

第二四 P 条の特徴として、「非論理性」 (illogisme)⁽¹⁾ が挙げられているのは偶然ではない。何故ならば、フランス労働法上の解雇の法理そのものが非論理性によって支配されていると言いうるからである。第一四 P 条は、解雇法制に含まれている矛盾の集中的表現でもある。矛盾の根源は、解雇の「無効」 (nulle) を認めないことにある。「すべての為す債務または為さない債務は、債務者の側の不履行の場合には、損害賠償に解消される」という民法典第一一四二条の規定を適用して、判例は、違法解雇の場合、損害賠償を与えることだけで満足してきた。⁽²⁾ したがって、解雇そのものは、常に「有効」とされてきたのである。

したがって、フランスにおいては、「解雇無効」または「労働契約存続確認」の訴えという訴訟類型は存在しないこ

となる。〈復職〉(réintégration) の觀念に一定の混乱が見られるのも、そのためである。解雇の日から復職の日までの賃金を支払う義務を使用者が負わない⁽³⁾、とされるのは、その典型的あらわれであろう(後述、I B 参照)。

もっとも、法律上特別の保護を受ける従業員を代表する者(企業委員会構成員、従業員代表、組合代表等)については、判例は早くから解雇〈無効〉を認めてきた⁽⁴⁾。一九六八年一〇月二五日の破毀院の判決によって、民事上の〈暴力行為〉(voie de fait) の理論が採用されてからは、〈罰金強制〉(astreinte) のもとに〈復職〉を命じる急速審理判決が多数でてきた⁽⁶⁾。これらの事実審裁判所の判決は、一九七二年六月一日の原則判決によって破毀院からも承認された⁽⁷⁾。近年、下級審において、この法理を一般の解雇の場合にも適用して、〈復職〉を認める傾向が顕著である⁽⁸⁾。裁判所が「復職を提案(proposer)することができ⁽⁹⁾」とする第二四 P 条の規定は、近年のこの傾向に対し、法的障害となりかねないものである⁽⁹⁾。

第二四 P 条の定めるサンクションは民事上のサンクションのみである。刑事制裁を欠くことによって、解雇に対する抑止的効果がそれだけ弱められることは否定できない⁽¹⁰⁾。

2 当初国民議會に提案された「政府提出」法律案では、現行第二四 P 条に相当する第二四 Q 条は次の如くであった。「賃労働者の解雇が、この款において要求されている手続きの遵守なしに、または第二四〇条(現第二四 n 条)の要求に応じない事由によって生じる場合には、裁判所によって、補償金が許与される。ただし、使用者が賃労働者に対して復職を提供し、かつ、賃労働者がその提供をうけいれる場合はその限りでない。この補償金は、最後の六月の

賃金より少額であることができず、場合によって、第二四 d 条および第二四 h 条（現第二四 g 条）に定められる補償金を妨げることなく支払われる。⁽¹¹⁾ この規定は大変明確である。手続き上の違法の場合も実体的違法の場合もサンクシオンは全く同一——少なくとも六月の賃金——であった。復職は、使用者が提案し、労働者がうけいれた場合にのみ認められていた。

労働者にとってより有利な内容を盛った二つの修正動議（不採用）においても、サンクシオンのシステムは非常に明瞭なものであった。⁽¹²⁾

ところが、原案が修正された結果、⁽¹³⁾ 採択された法文は大変難解なものになってしまった。手続き上の規定に違反した場合のサンクシオンと実質的または重大な事由によらない解雇の場合のサンクシオンとを区別してしまったことによって、内容上の論理的整合性が失なわれてしまったからである。この、手続き上の違法性の方が実体上の違法性よりも重大ではない、という誤まった考えに⁽¹⁴⁾ 基づく区別によって、⁽¹⁵⁾ 「非論理性」は一段と強くなっている。

最終的に採択された第二四 P 条の全文は次の如くである。

「賃労働者の解雇が、この款において要求されている手続きの遵守なしに、しかし第二四 n 条の要求に応じる事由によって生じる場合には、訴えを受けた裁判所は、使用者に対し、定められた手続きを履行することを課し、かつ、賃労働者に対し、使用者の負担において、一月の賃金を超えることのできない補償金を付与しなければならない。その解雇が第二四 n 条の要求に応じない事由によって生じる場合には、裁判所は、賃労働者の、その既得の利益を維持しての、企業への復職を提案することができる。両当事者の一方または他方の拒否の場合には、裁判所は、賃労働者

に対し、補償金を許与する。この補償金は、最後の六月の賃金より少額であることができず、場合によって、第二四g条に定められる補償金を妨げることなく支払われる。

裁判所は、同様に、その解雇の日から裁判所によって言い渡された判決の日まで解雇された労働者に対して支払われた失業補償金の、過失を犯した使用者による関係諸機関への償還を命じる。」

3 第二四p条第二項の定める使用者による労働者の受取った失業手当の償還は、国民議会の修正によって付け加えられたものである。⁽¹⁶⁾ この抑止的效果を狙ったサンクシオンは、手続き上の違法の場合にも実体的違法の場合にも同様に適用される。⁽¹⁷⁾ 国民議会でも、この点につき質問があったが、答えは、明白に肯定的であった。⁽¹⁸⁾ したがって、違法性が手続的理由による場合(I A)にも、違法性が実体的理由による場合(I B)にも共通のサンクシオンであるので、この点、先にまとめて検討しておくのが適当であろう。

第二四p条第二項は、「解雇された労働者に対して支払われた失業補償金の関係諸機関への償還」を目的としているが、〈関係諸機関〉がどの機関を具体的に指すのか、また、〈失業補償金〉には、失業保険による給付以外に公的援助(aide publique)による手当てをも含むのか否かについては何も規定していない。一九七三年八月一〇日のデクレにも、この償還に関する規定は全く欠けている。したがって、国会における審議の際には、主としてA・S・S・E・D・I・C (Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce, 商工業雇用協会) による失業保険給付が念頭におかれていたにしても、⁽¹⁹⁾ 裁判所は、使用者に対し、Assédic による給付の償還のみでなく、公的援助によ

る手当ての償還をも命じることとなる⁽²⁰⁾。

償還の対象となるのは、解雇の日から判決の日までに支払われた失業手当である。この期間についての限定はないから、期間はいかに長くても良い⁽²¹⁾。失業手当の受給期間が数ヵ月または一年以上にわたる場合も考えられるから、このサンクシオンの抑止的効果はかなり大きなものとなる⁽²²⁾。

裁判所は、この償還を必ず命じなければならない。第二四 p 条第二項は、裁判官に対し、いかなる裁量権も残していない⁽²²⁾。

なお、これらの機関がどのような形で訴訟に参加するかについても、何の規定もない⁽²³⁾。

このサンクシオンは、第二四 p 条を援用することのできる労働者の場合にのみ適用されることを附言しておく。

I A 違法性が手続的理由による場合

1 少なくとも勤続年数二年を有し（第二四 r 条第二項）、常時少なくとも一人の労働者を使用する使用者のもとで働く（第二四 r 条第一項）労働者は、解雇が経済的理由によって正当化される集団的解雇でない場合（第二四 q 条）に、第二四 p 条を援用することができる。

裁判所が手続上の違法に対してサンクシオンを与えるのは、裁判官が解雇が実質的かつ重大な理由によるものであることを認めた場合に限られるところに、一九七三年七月一三日の法律の大きな特色が存する。裁判官は、まず、解雇理由が実質的かつ重大な事由に相当するか否かを探求する。解雇の事由が実質的でないか、または重大でない場合

には、裁判官は、第二四P条第一項後段に定められるサンクションを適用することになる。その場合、形式上の違法に対するサンクションの措置（第二四P条第一項前段）はとられない。すなわち、実体的理由について違法性を認定した場合には、手続上の違法性の有る無しは、全く無関係となり、裁判官は、法定の手続きが遵守されたか否かを検討する必要が全くなってしまうのである。これに反し、解雇の事由が実質的かつ重大であると認定された場合には、手続的違法性の有無が検討されることになり、裁判官が、法定の手続きが遵守されていないと認定すれば、サンクションが課せられる（第二四P条第一項前段）。

サンクションをうけるのは、解雇が「この款において要求されている手続き」を遵守しなかった場合である。主要なものは、話し合いへの呼び出し（第二四I条）、話し合い（第二四I条）、書留郵便による解雇の通知（第二四m条）、解雇された労働者の請求に基づく解雇理由の挙示で（第二四n条）あるが、そのみにはとどまらない。如何なる手続き⁽²⁴⁾き上の違法であっても、その軽重を問わず、サンクションの対象となる。

これらすべての場合、裁判所は、使用者に対し、「定められた手続きを履行すること」を課し、かつ、労働者に対し、使用者の負担において、「一月の賃金を超えることのできない補償金」を付与しなければならない（第二四P条第一項前段）。さらに、使用者が労働者の受領した失業手当を償還しなければならない（第二四P条第二項）ことは、既述した⁽²⁵⁾とおりである。

手続き違反に対する制裁として最高一カ月の賃金を定めたことに、手続上の規定の重要性を軽視する思想が明瞭にあらわれている⁽²⁶⁾が、この点については、解釈上の問題は生じない。裁判所は、この補償金を与えないことはできない

が、その額は、一月の賃金の範囲内で自由に定めることができる。⁽²⁷⁾

手続き違反のある場合、裁判所は、使用者に「定められた手続きを履行すること」を課すことを義務づけられている。原告たる労働者が請求すると否とを問わない。⁽²⁸⁾ 使用者が手続きを最初からやり直さなくてはならないか、または、違法の認定された段階の手続きからやり直せば良いか、法律上は何の定めもなされていないが、後者と解するのが相当であろう。⁽²⁹⁾ 手続きをやり直すことが労働者にとってどれだけ実益があるか疑問であるが、⁽³⁰⁾ 解雇を通知する書留郵便の配達の日付けが解雇予告期間の起算点を定めるとする規定（第二四m条）との関係で問題とされる。手続き上の瑕疵が解雇の通知に関する場合、あらたにやり直した二番目の通知の配達の日付けから解雇予告期間が進行することになる。ところで、場合によっては、最初の通知と二番目の通知との間の期間が数ヵ月または数年におよぶことも十分考えられる。その間、労働者は新しい仕事を見つけており、解雇予告期間中の労働力の給付をなしに前使用者のもとにおもむかないかもしれない。その場合、労働力の給付がないのに、解雇予告相殺補償金（第二四f条）に対する権利を労働者に認めることができるであろうか。使用者が自己自身の過失から利益を得ることは許されないから、答えは、当然、肯定的でなければならぬであろう。⁽³¹⁾ また、さらには、その場合、新たに解雇予告期間が進行するのであるから、最初の解雇は当然効果を生じないことになる。すなわち、労働契約は手続上の瑕疵が治癒されるまで存続している。手続上の瑕疵により解雇を（無効）（nul）とするのと同じの結果が生じるわけである。⁽³²⁾ したがって、その間の賃金に相当する補償金を使用者が負担せねばならぬことも、当然のように思われる。⁽³³⁾ この点の判断は、フランスの裁判官にとって、未知の領域に属する。

2 経済的理由により正当化される集団的解雇の場合、従業員数一〇人以下の企業に属する者の場合、および、勤続年数が一年に満たない労働者の場合（第二四 r 条第二項）には、手続上の違法の問題は殆ど生じる余地がない。何故なら、彼等は、第二四 p 条のサンクシヨンの援用を許されていないのみならず、一九七三年七月一三日の法律によって設けられた手続き（第二四 i 条、第二四 n 条）を享受できないからである。すべての者について保障されている配達証明付き書留郵便による解雇通知についても、これらの者に関しては、この形式を欠いた場合の効果についての従来判例の態度が変更される可能性の少ないことは、既に述べた通りである（第二章 Ⅲ 2 参照）。

ところで勤続年数二年未満一年以上の労働者で、少なくとも一人の従業員を有する企業に属する者は、経済的理由により正当化される集団的解雇の中に含まれない場合は、第二四 p 条を除くすべての規定の適用をうける（第二四 r 条第二項）。すなわち、第二四 i 条および第二四 n 条の手続きのサービスを受けることができるにもかかわらず、解雇違法の場合のサンクシヨンの適用はうけることができない、⁽³⁴⁾という奇妙な結果が生じる。⁽³⁵⁾もっとも、第二四 r 条第三項は、「前数項に掲げられる賃労働者は、濫用の解雇の場合には、こうむった損害との関連で算定される補償金を主張することができる⁽³⁶⁾」と規定しているから、この規定を援用して、当然のことながら、裁判所に損害賠償の訴えを提起することはできる⁽³⁷⁾。

勤続年数が一年と二年の間の労働者については、第二四 m 条の解雇の通知は当然行なわれるが、その際、解雇手続きのサービスをうける者については、書留郵便の手続きは実質的手続きとなったと解されうるので、この要件を欠く場合、裁判所は、使用者に対し、書留郵便による解雇の通知をやりなすことを命じることができる余地がある⁽³⁸⁾。

なお、第二四 P 条がこれらの者に適用されない結果、失業手当の償還のサンクションは、当然、使用者に対しては課されない。⁽³⁹⁾

I B 違法性が実体的理由による場合

1 第二四 P 条を援用することのできないすべての労働者については、一九七三年七月一三日の法律は、従来の状態をなら改善するものでもない。確かに、〈実質的かつ重大な事由〉が要求されることになったことによって、損害賠償の獲得は、より容易になるであろう。しかし、損害賠償の性質そのものは、従前と全く変りない。I A 2 で述べた如く、第二四 r 条第三項の適用によって、濫用の解雇の場合には、〈こうむった損害との関連で算定される補償金を主張する〉ことができるだけである。違法な解雇であるにもかかわらず、復職は全く問題にならないし、使用者は、いかなる民事上、刑事上のサンクションもうけない。なお、〈濫用の〉(abusif) 解雇という表現は、不正確でさえある。〈実質的かつ重大な事由〉を欠く場合には、解雇の権利そのものが存在しないのであって、権利の〈濫用〉の存する余地がないからである。⁽⁴⁰⁾

2 第二四 P 条を援用することのできる労働者の地位は、一九七三年七月一三日の法律によって、十分とは言えないまでも、かなり改善された。復職 (réintégration) は法律上当然の権利とはならなかったが、従来損害賠償の額がせいぜい二月ないし三月の賃金相当額であったことと比較すれば、サンクションは格段に強化された。

第二四 P 条によれば、解雇が〈実質的かつ重大な事由〉を欠く場合には、「裁判所は、賃労働者の、その既得の利益

を維持しての、企業への復職 (réintégration) を提案 (proposer) することができ⁽⁴³⁾る。〈復職〉を〈提案〉するか否かは、裁判官の自由裁量権に属する。裁判所が復職を提案することを義務づけられていないことが第一の特徴である。このことによって、一般解雇に関する法制上はじめて出現した〈復職〉も、〈欺瞞的〉なものになってしまった。前述の修正動議 (n. 29, n. 44) がいずれも復職を〈命じる〉ことを裁判所に課していたのと比べれば、その後退ぶりは明らかである⁽⁴³⁾。

「両当事者の一方または他方の拒否の場合には、裁判所は、賃労働者に対し、補償金を許与する」(第二四 p 条第一項後段)。すなわち、裁判官が復職を提案した場合でも、使用者も労働者も、その提案を拒否できる。この制度のもとでは、常識的には、使用者が復職の提案を受入れることは稀であろう。しかしながら、奇妙なことには、この制度によれば、復職を受入れた方が使用者にとってむしろ経済上利益になる場合が存する。それは、使用者は、解雇の日から復職の日までの賃金を労働者に支払う義務を負わない⁽⁴³⁾、とされていることによる。復職をうけいれた場合は、使用者は、第二四 p 条第二項に定められる失業手当の償還 (第四章 I 3 参照) を除き、全く何も支払う義務を負わないからである⁽⁴⁴⁾。訴訟に時間がかかる場合 (一年または二年を要する場合は珍らしくない)、復職によって利益を得るのは、むしろ使用者の側である。使用者は、その後でまた新たに労働者を解雇し、また復職をうけいれる、という方策をとれば良いのである⁽⁴⁵⁾。労働者の側は、したがって、復職を拒否し、その場合に支払われる少なくとも六月の賃金相当額の補償金 (第二四 p 条第一項後段) —— 場合によりそれよりずっと多額 —— を得る方がはるかに有利になってしまう⁽⁴⁶⁾。これでは、問題が〈すりかえ〉⁽⁴⁷⁾られたとしか言いようがなからう。

違法に解雇された従業員の代表者に対しては、判例は、次第に未払い賃金の支払いを命じる傾向にあるが、それは、⁽⁴⁸⁾解雇を「無効」としているからである。⁽⁴⁹⁾ 実質的でも重大でもない事由による解雇は、「無効」ではないのである。⁽⁵⁰⁾ したがって、「復職」した労働者は、解雇から復職までの賃金に対する権利を有しないことになる。⁽⁵¹⁾

復職に際しては、「既得の利益」が維持される（第二四P条）。具体的には、解雇の日における勤続年数との関係で定まる諸権利、すなわち、勤続年数手当、従業員の代表に関する選挙・被選挙資格、将来の解雇予告期間および解雇補償金の額等、および、労働契約に含まれる賃金その他の労働条件である。⁽⁵²⁾ ただし、解雇の日から復職の日までの期間⁽⁵³⁾は、勤続年数には算入されない。

3 裁判官によって提案された復職を使用者または労働者が拒否した場合は、労働者は、補償金を許与される。この補償金は、「最後の六月の賃金より少額であることができない」（第二四P条第一項後段）。この補償金は、使用者に対する制裁と損害賠償という二重の性格のものである。⁽⁵⁴⁾ すなわち、解雇の後ただちに前職と同等の仕事に就いた場合、労働者は損害をこうむらなかつたことになるが、その場合でも、六月の賃金が支払われる。また、労働者のこうむつた損害が大きい場合には、六月の賃金以上の補償金が許与されることになる。この最低六月の賃金という額は、従来、損害賠償の額が多くの場合二ヵ月ないし三ヵ月の賃金相当額であつたことと比較すれば、かなりの程度、解雇に對する「抑止的効果」⁽⁵⁵⁾を有するであらう。⁽⁵⁶⁾

裁判所は、六月の賃金以上の額の補償金を定める場合、補償金のこの二重の性格のゆえに、労働者のこうむつた損

害のみならず、使用者の犯した過失の大きさをも考慮して、六月の賃金よりはるかに多額の補償金を使用者に課することができる。⁽⁵⁷⁾

ところで、裁判官が復職を提案しなかった場合はどうなるであろうか。第二四P条を文字どうりに解釈すると、実に奇妙な結果になる。裁判所が復職を提案した場合、使用者または労働者がその提案を拒否すれば、労働者に対し補償金が許与される。しかし、裁判所が復職を提案しなかった場合は、そもそも使用者または労働者は、〈拒否〉のしようがない。したがって、補償金は支払われないことになってしまう。この場合、裁判所は、民法上の損害賠償の規定により、こうむった損害に相当する補償金の支払いを使用者に命じることしかできなくなる。すなわち、労働者は、第二四P条の規定の適用を全く受けないと同様の状態になってしまう。⁽⁵⁸⁾

しかし、この結果が立法者の意思とは合致していないことは明らかである。まず、政府案では、実質的かつ重大な事由を欠く解雇の場合には、「裁判所によって、補償金が許与される。ただし、使用者が賃労働者に対して復職を提供し、かつ、賃労働者がその提供をうけいれる場合はその限りでない」と規定していたことは、前に述べたとうりである。⁽⁵⁹⁾すなわち、正当な理由を欠く解雇の場合には、常に、補償金が与えられるか、または、復職かのどちらかであった。前述の奇妙な結果を導く現在の規定は、修正動議第三八号が採択されたためである。⁽⁶⁰⁾しかし、提案者は、復職が通常のサンクションの形態であることを強調しなかったにすぎない。「裁判所が、優先的に、賃労働者の前職または同等の職への復職のあらゆる可能性を考慮することが望ましい。それが不可能な場合にはじめて、裁判官が賃労働者に対し補償金を許与するのである」。⁽⁶¹⁾これによっても、復職が不可能な場合は補償金が許与されなければならない

ことが前提とされていたことは明らかであろう。労働大臣も、「修正動議は、政府によって提出された原案と形式において異なるのみである」ことを理由に、修正を受け入れる旨の発言をしている。したがって、復職がない場合には、その理由の如何を問わず、常に、最低六月の賃金相当の補償金が労働者に対し許与される、とするのが相当であろう。⁽⁶³⁾

第二四p条は、立法技術上欠陥の多い一九七三年七月一三日の法律の規定の中でも、はなはだしく不出来の条文であることは否めない。⁽⁶⁴⁾

なお、使用者が、このほか、解雇された労働者に対して支払われた失業補償金を関係機関へ償還しなければならない(第二四p条第二項)ことは、既に述べたとおりである。⁽⁶⁵⁾

第二四p条第一項後段に規定される最低六月の補償金は、第二四g条の解雇補償金(第二四p条第一項後段)および解雇予告相殺補償金(第二四f条)とあわせて支払われる。

II 適式に解雇された労働者の権利

一九七三年七月一三日の法律以前の解雇に関する労働者の状態の改善は、もっぱら適式に解雇された労働者の権利についてであった。当初は慣行または協定によってのみ認められていた解雇予告期間に対する権利は、一九五八年二月一九日の法律、ついで、一九六七年七月一三日のオールドナンスによって、法律上認められるようになった。また、解雇補償金も、団体協約によって認められていたにすぎなかったが、一九六七年七月一三日のオールドナンスによっ

て、勤続年数二年以上の者については、法律上の権利となった。

一九七三年七月一三日の法律は、適式に解雇された労働者の地位に大幅な改善をもたらすものではなかったが、解雇予告期間（Ⅱ A）、および解雇補償金（Ⅱ B）について若干の改善をもたらすと同時に、外国にある子会社（Ⅱ C）によって解雇される者についての特別の規定を新設した。

Ⅱ A 解雇予告期間

1 第二四 d 条によれば、労働者は、「重過失 (faute grave) 以外の理由による解雇の場合」、解雇予告期間に対する権利を有する。解雇予告期間に関する規定（および一般に解雇に関する規定）は、期間の定めのない労働契約の場合にのみ適用される。解雇予告期間に関する規定は、不可抗力の場合には適用されない（これらの点については、第一章を参照）。

重過失による解雇の場合にも解雇予告期間の権利を労働者に与えるため提案された、第二四 d 条中の〈重過失〉の語を〈重い過失〉(faute lourde) の語によって置き換える旨の修正動議は、採用されるに至らなかった。⁽⁶⁶⁾

不可抗力の場合を除き、企業を終了によっても、使用者は、解雇予告期間を遵守する義務から解放されない（第二四 i 条）。

2 解雇予告期間の期間について、第二四 d 条は、従前と同様、三つの場合を区別している。最初の二つの場合につ

いては、従来の規定がそのまま維持された。第一に、労働者が、同一の使用者のもとで六月に満たない継続した勤続年数を証明する場合には、法律、団体協約または慣習上定められる期間（第二四c条）の解雇予告期間の権利が与えられる（第二四d条第一項第一号）。この期間は、通常、職工（ouvriers）については一週間、事務職員（employés）については一ヵ月、幹部職員（cadres）については三ヵ月である。⁽⁶⁷⁾第二に、勤続年数六月以上二年未満の者については、これも従前どおり、解雇予告期間は一ヵ月である（第二四d条第一項第二号）。これらの労働者について、より有利な法定の解雇予告期間を設定する修正動議が提出されたが、採用されるには至らなかった。⁽⁶⁸⁾

第三に、同一の使用者のもとで少なくとも二年の継続した勤続年数を証明する場合には、二月の解雇予告期間が与えられることになった（第二四d条第一項第三号）。

一九七三年七月一三日の法律以前には、この場合、一九六七年七月一三日のオルドナンスによって、二月の解雇予告期間または、〈特別〉解雇補償金とともに一月の解雇予告期間が与えられていた。どちらを採用するかは使用者の自由であった。補償金の額は、取るに足りないものであった。すなわち、その額は、〈法定〉解雇補償金と等しく、時間給制の労働者については、勤続年数一年につき一〇時間の賃金、月給制の労働者については、勤続年数一年につき月給の二〇分の一であった。⁽⁶⁹⁾すなわち、〈特別〉補償金は、二〇年間勤続した後、一月の賃金に等しくなるにすぎないものであった。一九七三年七月一三日の法律によって、この算定の複雑なうえ労働者にとって不利な〈特別〉補償金の制度は廃止され、今後は、すべての労働者は、勤続年数二年以上を有する場合、二ヵ月の解雇予告期間を与えられることとなった。

これは法定の最低期間である。すなわち、この期間は、解雇予告期間または勤続年数に関して法律、労働契約または団体協約上より有利な規定がない場合でなければ適用されない（第二四 d 条第二項）。この最低期間は、また、従前と同様、公序（ordre public）である。「第二四 d 条の諸規定から生じる期間に満たない解雇予告期間、またはそれらの規定の挙示する条件を超える勤続年数に関する条件を定める個別契約または就業規則のすべての条項は、法律上当然に無効である」（第二四 e 条）。

解雇予告期間を定めるための基礎となる勤続年数の算定については、従来の制度がそのまま維持された。第二四 h 条によれば、労働契約の停止（suspension）の事情は、「勤続年数を中断するものとはみなされない」が、停止の間は、「勤続年数の期間の中に算入されない」。第二四 h 条は、一九六七年七月一三日のオールドナンス第二条第二項をそのままうけついだものである。

どの時点で勤続年数を算定するかについて、従来の判例は明確である。「企業における勤続年数は、解雇予告期間の終了する日付けにおいてはではなく解雇のあった日付けにおいて判断されなければならない」⁽⁷⁰⁾。解雇予告期間中労働を給付した場合⁽⁷¹⁾であっても、労働の給付がなかった場合⁽⁷²⁾であっても同様である。

国民議会において、相殺補償金に関する第二四 f 条に、「解雇予告期間の不遵守は、契約の終了する日付けを繰り上げる結果を有しない」という第二項⁽⁷³⁾が付加されたことを根拠に、これらの判例の変更を期待する意見もあるが、第二四 f 条第二項は、解雇予告期間中労働の給付がなされなかった場合の効果と労働の給付のあった場合の効果と同等に扱かうという従来の慣行および判例の立場（後述参照）を確認したものにすぎないと解されるので、この点に関する

判例の変更は期待できないであろう。⁽⁷⁵⁾

3 通常、解雇予告期間中は、使用者および労働者は、労働契約から生ずるすべての債務を履行する義務を負っている。使用者は、労働条件および賃金に関する条件を変更しない義務を負い、労働者は、使用者に実際の労働を提供しなければならぬ。労働者が解雇予告期間中重過失を犯した場合は、使用者は即時解雇を行なうことができ、相殺補償金も支払わなくてよい。労働者は、一日につき二時間、賃金を失なうことなく、職探しを行なう権利を有する。⁽⁷⁶⁾一九七三年七月一三日の法律は、これらの点について何ら新しい規定を設けていない。しかし、第二四f条は、二つの新しい規定を含んでいる。

まず、第二四f条第一項は、「解雇予告期間の不遵守は、賃労働者の重過失の場合を除き、第二四g条の解雇補償金とも、第二四p条および第二四r条に定められる補償とも混同されない相殺補償金(indemnité compensatrice)に対する権利を認める」と規定している。この点は、従来の規定と実質上変りない。

これに対し、「解雇予告期間の不遵守は、この場合には、契約の終了する日付けを繰り上げる結果を有しない」とする第二四f条第二項は、新設の規定である。

「したがって、解雇予告期間中の使用者による労働の履行の免除は、この期間の満了に至るまで、賃労働者がその労働を履行していたならば受領していたであろう賃金および利益のいかなる減少をももたらしてはならない」と規定する第二四f条第三項も、同様に新しく設けられたものである。

一九七三年七月一三日の法律以前には、慣行により、使用者が解雇予告期間中の労働の給付を免除し、かわりに、労働者がその期間中働いていたなら受領していたであろう賃金および諸利益に相当する補償金を支払うことが認められていた。判例もまた、この使用者による労働の免除が労働者にとっていかなる損害をももたらすものであってはならない、としてきた。⁽⁷⁷⁾ 第二四 f 条は、これらの慣行および判例を法律上確認したものである。⁽⁷⁸⁾ また、第二四 f 条第二項によって、労働契約が、労働者が実際に労働の給付を履行することをやめた日ではなく、労働の給付のない場合でも解雇予告期間の満了の日に終了することが明定された。すなわち、解雇予告期間中は、労働契約は維持される。したがって、解雇予告期間中、労働の給付を免除された労働者が新しい職に就いた場合は、その期間の満了まで二つの労働契約が並存することになるが、これは全く合法的である。第二四 u 条は、「この款の規定は、賃労働者が労働契約によって複数の使用者に結ばれている場合に適用される」と明定しているからである。⁽⁷⁹⁾

解雇予告期間中の労働契約の維持が明定されたことによって、労働証明書 (certificat de travail) の交付に関して面倒な問題が生じることとなった。労働法典第一一篇第二四条 (新労働法典第 L・一二二―一六条) によれば、使用者は、「労働契約の満了に際して」、もっぱら、労働者の採用の日付けならびに離職の日付け、および雇用の性質を記載した証明書を交付しなければならない。したがって、使用者は、(労働契約の満了に際して) でなければ、労働証明書を交付する義務を負わないことになる。その場合、労働者としては、権利濫用の法理により損害賠償を請求する他ないであろう。⁽⁸⁰⁾

解雇予告期間中労働契約が維持されることによって、また、従業員の代表の選挙および組合代表の指名に関する判

例も影響をうけることになる。⁽⁸¹⁾

一九七三年七月一三日の法律以前の判例は、解雇された労働者に対し、労働の給付を免除される解雇予告期間中、従業員代表 (représentants du personnel) の選挙の候補者となることを認めてきた。⁽⁸²⁾ その論拠は、労働契約が存続していることにあった。したがって、第二四 f 条は、この判例を確認するものである。⁽⁸³⁾

これに反し、組合代表の場合は、判例は、労働を免除される解雇予告期間中の労働者が組合代表に指名されるのを認めることを拒んできた。⁽⁸⁴⁾ 破毀院は、その際、組合代表は、「少なくとも一年前から企業で働いていなければならぬ」という一九六八年十二月二七日の法律第一〇条 (新労働法典第 L・四二―一二条) の規定を論拠としている。労働者が解雇予告期間中へ働いていないから組合代表に指名される資格がない、というのである。この判決は、従業員代表に関する前記の判例の論理と矛盾するものであり、⁽⁸⁵⁾ 第二四 f 条第三項が解雇予告期間中の「利益」の失なわれないことを定めていることから、判例の変更は免れないであろう。⁽⁸⁶⁾

第二四 f 条第三項は、有給休暇についての判例にも影響を及ぼすであろう。労働法典第二篇第五四 g 条 (新労働法典第 L・二三―二条) によれば、有給休暇は、実際に行なわれた労働 (travail effectué) の期間に基づいて算定し、付与される。判例は、労働の行なわれない解雇予告期間を有給休暇の算定から除外してきた。⁽⁸⁷⁾ 今後は、裁判所は、第二四 f 条第三項に拘束されるから、もはやこのような判例は維持できなくなる。⁽⁸⁸⁾

裁判所は、今後、解雇予告期間の遵守されない場合にはすべて、労働契約が解雇予告期間の満了まで維持されることを前提として判断を下さなければならなくなったのである。⁽⁸⁹⁾

4 第二四c条は、「賃労働者の発意に基づく解除」の場合の予告期間について規定している。一九七三年の時点で、立法者がこの予告期間の「相互的」性格を問題にしようとしなかったのには驚くほかない。⁽⁹⁰⁾労働者の辞職の場合にも予告期間および「即時解除補償金」(*indemnité de brusque rupture*)を課することは、すでに時代遅れであり、⁽⁹¹⁾多くの団体協約は、労働者が新しい職を見つけた場合は予告期間を守ることを免除される規定を設けている。⁽⁹²⁾一九七三年七月一三日の法律が、この「私的罰金」(*amende privée*)⁽⁹³⁾の性格を持つ「時代錯誤」⁽⁹⁴⁾の規定を廃止しなかったことが措かれる。

II B 解雇補償金

1 一九七三年七月一三日の法律は、解雇補償金に関しては、それ以前の制度に何の変更もたらさなかった。第二四g条は、一九六七年七月一三日のオルドナンス第五八一号第二条の再録にすぎない。ただ、一九七三年八月一日のデクレ第八〇八号によって、補償金の額が従来の一・二倍に引き上げられただけである。

勤続年数一年の者にも解雇補償金を与える趣旨の修正動議⁽⁹⁵⁾(p.19)が国民議会において提出されたが、採択されなかった。⁽⁹⁶⁾

第二四g条によれば、「期間の定めのない労働契約によって結ばれている賃労働者であって、同一の使用者のもとで二年の継続した勤続年数を数えるにもかかわらず解雇された者は、重過失の場合を除き、解雇最低補償金(*indemnité minimum de licenciement*)に対する権利を有する」。

〈同一の使用〉の観念は、第二四j条を考慮に入れて解釈されなければならない。第二四j条は、「使用者の法的地位において、特に相続、売却、合併、資産の変更、会社の設立による変更の生じる場合には、変更の日に進行中のすべての労働契約は、新たな使用者と企業の従業員の間で存続する」と規定している(旧労働法典第一篇第三條第八項の再録)。

また、第二四f条第二項は、勤続年数の算定の際には労働の給付を伴わない解雇予告期間も算入されるとする従来からの判例⁽⁹⁶⁾を強化するものである。したがって、勤続年数は、採用の日から、解雇予告期間の満了の日まで算入される。この点、解雇予告期間に対する権利の基礎となる勤続年数の計算とは大いに異なる⁽⁹⁷⁾。

第二四g条の定める四つの条件を満たせば、労働者は、法定の解雇補償金を与えられることになる。その他にはいかなる条件も課されていない。解雇が個別的であると集団的であるとを問わず、従業員数が一人以上であるか未満であるかも無関係である。この点は、解雇予告期間に関しても同様である⁽⁹⁸⁾。

解雇補償金は、解雇予告期間相殺補償金(第二四f条第一項)および違法解雇補償金(第二四p条第一項後段末尾)とも独立のものであり、それらと兼併できる。ただし、法定の額および条件より有利な額および条件を定める団体協約のある場合は、兼ねることができない⁽⁹⁹⁾。

解雇補償金の法的性格を賃金の後払いであるとする通説に対して、判例は、当初その考えを承認していたが、後に、考えを変え、損害賠償の性格を有するものであるとした⁽¹⁰⁰⁾。したがって、解雇補償金は、解雇相殺補償金の場合と異なり、賃金に関する法制に服さない⁽¹⁰²⁾。

2 一九七三年八月一〇日のデクレ第一条は、「労働法典第一篇第二四g条に定められる解雇最低補償金は、時間単位で報酬をうける労働者については二〇時間の賃金、月単位で報酬をうける労働者については月給の一〇分の一を基礎として、企業における勤続年数によって算定される額を下まわることができない。補償金の算定の基礎となる賃金は、最後の三月の平均賃金である」と規定している。額が二倍になった以外は、一九六七年七月一三日のオールドナンスによる従前の制度と全く変りない。⁽¹⁰³⁾

〈最後の三月〉には、解雇予告期間が含まれる。⁽¹⁰⁴⁾

注意さるべきは、解雇補償金の受給条件である二年の勤続年数の算定の場合と異なり、解雇補償金の額の算定に際しては、勤続年数に労働契約の停止（suspension）の期間が算入されることである。⁽¹⁰⁵⁾ これは、計算をいたずらに複雑にしないように、という行政上の配慮によるものである。

II C 外国にある子会社の場合

1 まず、一九七三年七月一三日の法律第八条の全文掲げる。

「役務を約していた会社によって外国にある子会社に配属され、子会社と労働契約によって結ばれている賃労働者が、その子会社によって解雇される場合には、親会社は、その帰国を確保し、かつ、親会社内に、その以前の職務の重要性和両立しうる新たな雇用をその者に得させねばならない。

親会社がそれにもかかわらずその賃労働者を解雇することを欲する場合には、この法律の規定が適用される。賃労働者

働者が子会社の役務に就いていた期間は、解雇予告期間および解雇補償金の算定の際に算入される」。

この規定は、政府原案にはなく、国民議会の第一読会における審議の際にも全く姿を見せていなかったが、元老院における審議の際に、一議員から全く突然に提出され、採択された修正案⁽¹⁰⁵⁾を、次に国民議会の第二読会において労働大臣の修正動議によって更に修正された形で採択され、一九七三年七月一三日の法律に付録のような形で組み込まれたものである。

この「無邪気な」⁽¹⁰⁶⁾「落し穴だらけの」⁽¹⁰⁷⁾「あきらかに思い付きの」⁽¹⁰⁸⁾規定の目的とするところは、提案者によれば、フランス企業の海外進出の原動力たる、親会社から外国にある子会社の指揮のために子会社に配属された「幹部職員」⁽¹⁰⁹⁾ (cadres) の保護である⁽¹¹⁰⁾。

2 第八条は、「親会社」についても「子会社」についても何の定義も下していない。

一九六六年七月二四日の法律第五三七号によれば、ある会社が他の会社の資本の五〇%以上を所有している場合、後者は前者の子会社とみなされる(同法第三五四条)。しかし、国民議会は、子会社の条件を厳格に解することをはっきりしりぞけ、資本が一〇%の場合でも良いとする論調であった⁽¹¹¹⁾。その場合には、同法第三五五条の規定する「参加会社」(participations)も親会社であることになろう。いずれにせよ、裁判所は、この点に関し、法律に拘束されずに判断することになる。しかし、この子会社は「外国にある」のであるから、いかなる基準で判断すべきかは依然として問題であろう⁽¹¹²⁾。

第八条によれば、労働者は、第一に親会社と労働契約によって結ばれており、第二に親会社から配属された子会社とも労働契約を締結しており、第三に子会社から解雇された者でなければならぬ。第八条は、外国にある子会社による解雇に対して適用される規則については何も述べていない。しかし、その際、外国法が適用されるのか、フランス法が適用されるのかという国際私法上の問題は重要ではない。第八条の対象としているのは、実際上は、親会社と、子会社によって解雇された者との関係だからである。⁽¹³⁾ その場合にも、親会社との間の労働契約にフランス法がただちに適用されるか否かは問題として残る。⁽¹⁴⁾

3 親会社は、まず、外国にある子会社によって解雇された者のフランスへの帰国を確保し、次に、親会社内に以前その者が親会社において占めていたと同等の職を与えなければならぬ（第八条第一項）。

親会社は、帰国した者を新たに解雇することもできる。その際は、一九七三年七月一日の法律が適用される。解雇予告期間と解雇補償金については、親会社における勤続年数に、子会社に配属されていた期間が加算される（第八条第二項）。この場合、同一の人間が、子会社と親会社により二重に解雇されるという奇妙な結果が生じる。したがって、一九七三年七月一日の法律によれば、この二重に解雇された者は、解雇予告期間を二度与えられ、解雇補償金を二度うけとることになるであろう（子会社による解雇についてもフランス法が適用されると仮定した場合——第八条の規定はフランス法の適用を前提としているようにも解される⁽¹⁴⁾⁽¹⁵⁾）。

企業グループに関する従来の判例によれば、親会社が子会社に配属された労働者に指令を与え続けていた場合に

は、親会社と子会社は共同の使用主であり、解雇された労働者に対して連帯して損害賠償の義務を負わされていた。⁽¹¹⁶⁾したがって、第八条は、判例とは異なった、解雇された労働者により有利な制度を新設したことになる。⁽¹¹⁷⁾

立法者が、第八条の規定する特殊な場合に限らず、企業グループの中での、労働者のある企業から他の企業への配属というより一般的な問題にとり組まなかったことが惜しまれる。⁽¹¹⁸⁾

第四章 注

- (1) G. Lyon-Caen et M.-C. Bonnetête, 《La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973》, Droit social, 1973, p. 505.
- (2) G. H. Camerlynck et Gérard Lyon-Caen, Précis de droit du travail, sixième édition, Dalloz, 1973, p. 181 et suiv. 参照。
- (3) Maurice Cohen, 《Le licenciement des salariés depuis la loi du 13 juillet 1973》, Revue pratique de droit social, n° 342, octobre 1973, p. 291 ; Jean Pélissier, La réforme du licenciement, Sirey, 1974, p. 167.
- (4) 廣田雄次 : Cass. soc., 3 juin 1948, D., 1948, p. 510. 不参多額。
- (5) Cass. ch. mixte, 25 octobre 1968, Droit social, 1969, p. 177 ; D., 1968, 706.
- (6) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 374 et suiv. 参照。
- (7) Cass. soc., 14 juin 1972, Revét.-Sol. c/Dal Poz, J.C.P., 1972, II, 17275, note Lyon-Caen ; D., 1973, 114, note Catala.
- (8) 註 116 参照。H. Sinay et G. Lyon-Caen, 《La réintégration des représentants du personnel irrégulièrement licenciés》, J.C.P., 1970, I, 2335 参照。

(9) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 506.

(10) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 506; Pélissier, op. cit., pp. 162 et 163; Cohen, op. cit., p. 289 参照。なお、一九七二年七月五日の法律第六一七号によって、労働法上の刑事制裁に関する大改正がおこなわれ、サンクシオンが強化された。J.-M. Combette, 《Les nouvelles pénalités applicables en cas d'infractions au droit du travail (à propos de la loi du 5 juillet 1972)》, Droit social, 1973, p. 231 et suiv. 参照。

(11) J.O., documents Ass. nat., n° 197, projet de loi, p. 8.

(12) J.O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1628, 1^{re} col.

Le Meur, Berthelot および Legendre によって提出された修正動議第二九号は、次の如くであった。

「この款において要求される手続きを遵守せず、または、行政上の許可に関する法定手続きを無視して、または、第二四〇条の要求に応じない事由によって言い渡されたすべての解雇は、絶対的に無効 (nul et de nul effet) である。」

その場合、裁判所は、賃労働者の請求に基づいて、その者の雇用への復職および復職までの未払い賃金の支払いを命じなければならない。

賃労働者が復職を請求しない場合には、裁判所は、二月の賃金、または、従業員の代表もしくは組合権に関する法文によって保護される賃労働者の場合には二年の賃金より下まわることのできない額の補償金をその者に付与する」。

また、Gau および社会党ならびに急進左翼議員団により提出された修正動議第四号の内容は以下の如くであった。

「賃労働者の解雇が、第二四〇条(現第二四一条)およびこの款において要求される手続きを遵守せずに、または、第二四〇条の要求に応じない事由によって生じる場合には、裁判所は、無効 (nullité) を確認し、かつ、そのすべての以前の権利を保持して賃労働者の復職を命じる。」

賃労働者が復職に反対する場合には、裁判所は、最後の六月の賃金より少額であることができず、場合によって、第二四 d 条および第二四 h 条に定められる補償金を妨げることなく支払われる補償金を許与する。裁判所は、同様に、その解雇の日から裁判所によって言い渡された判決の日まで解雇された労働者に対して支払われた失業補償金の、過失を犯した使用者による関係諸機関への償還を命じる。

復職の場合、賃労働者は、濫用の解雇の日付け以後その使用者に雇用されていたなら受領していたであろう賃金の週及的支払いに対する権利を有する」。

- (13) J.O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1629, 2^e col., Boudet によって提出された修正議第五〇号が採択されたことによる。なお、注 (6) 参照。

- (14) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 505, 1^{re} col.

- (15) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 505.

- (16) J.O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1631, 2^e col., 報告者 Bonhomme による修正動議第三十三号。

- (17) Pelissier, op. cit., pp. 147 et 148; Cohen, op. cit., p. 293.

- (18) J.O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1631, 2^e col., Bonhomme, rapporteur, 《D'après le texte, oui》。

- (19) J.O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1628, 1^{re} col.; J.O., débats Sénat, Séance du 20 juin 1973, p. 855, 2^e col. 参照。

- (20) Cohen, op. cit., p. 294; Pelissier, op. cit., pp. 148 et 149.

- (21) Cohen, op. cit., pp. 293 et 294; Pelissier, op. cit., pp. 149 et 150.

- (22) Pélissier, op. cit., p. 150 ; Cohen, op. cit., p. 293.
- (23) この点については、Cohen, op. cit., p. 293 参照。
- (24) Pélissier, op. cit., pp. 144 et 145 ; Cohen, op. cit., p. 289.
- (25) 第四章 I 3 参照。
- (26) Lyon-Caen et Bonneté, op. cit., p. 505 参照。
 なお、この場合の補償金を最高三月の賃金とする旨の修正動議は、ちやむちのうちに取り下げられてしまった。J.O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1631, 1^{re} col. Bonhomme (報告者)による修正動議第五号。
- (27) Pélissier, op. cit., p. 151 ; Cohen, op. cit., p. 290.
- (28) Cohen, op. cit., p. 289.
- (29) Pélissier, op. cit., pp. 152 et 153.
- (30) Lyon-Caen et Bonneté, op. cit., p. 505, 2^e col.
 なお、Henri Rameau, 《La situation juridique du salarié licencié irrégulièrement mais pour causes réelles et sérieuses》, Dalloz, 1974, chronique, XVI, p. 80 et suiv. 参照。ただし、Rameau は「手続違反の効果を〈無効〉(nullité)とみる」。
- (31) Pélissier, op. cit., pp. 153 et 154 ; Cohen, op. cit., p. 290.
- (32) Pélissier, op. cit., pp. 154 et 155.
- (33) Pélissier, op. cit., pp. 155 et 156 参照。
- (34) (35) Jean Pélissier, 《La réforme du licenciement》, D., 1973, chronique, XXXVII, p. 257, 2^e col. 参照。

- (36) 第二四一三条第三項は、元老院の社会問題委員会の提案により、注意的規定として追加されたものである。J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 856, 1^{re} col., André Méric (報告者) によつて提出された修正案第一一五°。
- (37) Pélissier, op. cit., p. 159.
- (38) その場合の論拠は、第二四二条(適用されない)ではなく、第二四四条である。Pélissier, op. cit., p. 160.
- (39) Pélissier, op. cit., p. 161 参照°。
- (40) Pélissier, op. cit., p. 162 参照°。
- (41) Lyon-Caen et Bonneté, op. cit., p. 506.
- (42) 注(12) 参照°。
- (43) Jean Savatier, 《Le droit à réintégration des représentants du personnel irrégulièrement licenciés》, note de l'arrêt de la Cour de cassation (Chambre Sociale) du 14 juin 1972, Droit social, 1972, p. 467 ; J.-J. Dupeyroux, Le Monde, 22 mai 1973, p. 22 ; Pélissier, op. cit., p. 167.
- (44) Pélissier, op. cit., p. 164 et suiv. 参照° Cohen, op. cit., p. 291 も、労働者は、未払い賃金の支払うべきことは、民法典第一三二二条に基づいて請求する他なく、なつてゐる°。
- (45) Dupeyroux, Le Monde, 22 mai 1973, p. 22.
- (46) Pélissier, op. cit., pp. 164 et 165 参照°。
- (47) Dupeyroux, Le Monde, 22 mai 1973, 《La réintégration : un problème escamoté》。
- (48) Cass. soc., 27 mai 1970, D., 1970, 742 ; Riom, 26 février 1972, Droit ouvrier, 1973, 190, affaire Raffier. 等々、Pélissier, op. cit., pp. 167 et 168 参照°。

- (4) Sinay et Lyon-Caen, op. cit., J. C. P., 1970, I, 2335; Pélissier, op. cit., pp. 167 et 168 参照。
- (5) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 506; Pélissier, op. cit., p. 167. なお第四章 I 1 参照。
- (15) 注(34)′ および第四章 I 1 参照。なお Pélissier, op. cit., p. 167 参照。
- (22) Pélissier, op. cit., p. 168 et suiv.; Cohen, op. cit., p. 291 参照。
- (32) Pélissier, op. cit., p. 169.
- (42) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 507; Pélissier, op. cit., p. 173; Chen, op. cit., p. 292.
- (55) 労働大臣によれば、最低額の設定は、政府の考えでは、抑止的效果を生むはずである。それは、一種の民事上の罰金である。J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1630, 1^{re} col.
- (56) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 507, 1^{re} col.
- (75) Chen, op. cit., p. 292; Pélissier, op. cit., p. 174; Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 182.
- (85) Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, Mise à jour de la 5^e édition, 1974, P. U. F., p. 30; Cohen, op. cit., p. 292.
- (65) 第四章 I 2 参照。J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1628, 1^{re} col.
- (38) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1631, 1^{re} col., Briane, Abein, Daillet, Fritsch および Zeller に
よって提出された修正動議第三八号。
- (19) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1631. 1^{re} col., Jean Briane の趣旨説明。
- (29) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1631, 1^{re} col., 労働大臣 Gorse の発言。
- (39) Pélissier, op. cit., p. 170 et suiv. 参照。

- (64) Rivero et Savatier, op. cit., p. 31; Pélissier, op. cit., p. 170; Rameau, op. cit., p. 81.
- (65) 第四章 I 3 参照。
- (66) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1608 et suiv. 参照。同一内容の二つの修正動議 (n° 5 および n° 36)。
- (67) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., pp. 164 et 165; Cohen, op. cit., p. 297 参照。
- (68) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1608, 1^{re} col., Legrand, Le Meur 及び Berthelot の提出した修正動議第一六号は、次のような内容であった。
「解雇の場合、賃労働者は、その者が使用者のもとにおいて三月に満たない勤続年数を証明する場合は一週間の最低解雇予告期間、少なくとも三月の勤続年数を証明する場合は一月の解雇予告期間、一年の勤続年数を証明する場合は二月の解雇予告期間、および、五年の勤続年数を証明する場合は三月の解雇予告期間に対する権利を有する」。
- (69) 一九六七年七月一三日のオールドナンス第五八一号第四条および一九六七年七月一三日のデクレ第五八二号第二条。
- (70) Cass. soc., 16 février 1967, Bull. civ., IV, p. 135, n° 163 (六ヶ月になる一日前に解雇された場合); Cass. soc., 12 février 1969, Bull. civ., V, p. 76, n° 90; Cass. soc., 8 décembre 1971, *ibid.*, p. 615, n° 716.
- (71) 注 (70) 参照。
- (72) Cass. soc., 18 juin 1970, Bull. civ., IV, p. 343, n° 424 (一月の相殺補償金を伴う十三ヶ月半の時点での解雇の場合)。
- (73) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1610, 1^{re} col. et suiv. 参照。報告者 Bonhomme 及び Gau 提出の修正動議第七号、および Gau ならびに社会党、急進左翼議員団提出の修正動議第四〇号 (同一文言)。
- (74) Maurice Boitel, 《La mini-réforme du licenciement》, Droit ouvrier, novembre 1973, p. 463; Cohen, op. cit., p.

298.

- (52) Pélissier, op. cit., pp. 119 et 120 参照°
- (59) Pierre-D. Ollier, Le droit du travail, collection U. Armand Colin, 1972, p. 147 et suiv. ; Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 168 et suiv. 参照°
- (77) Cass. soc., 6 mars 1969, J. C. P., 1970, II, 16364, note Ghestin, ㄱㄹㄷㄱㄷㄱ°
- (78) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 169 et suiv. ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 499, 2e col. ; Cohen, op. cit., p. 299 ; Pélissier, op. cit., p. 122 ; Rievero et Savatier, op. cit., p. 31.
- (62) Pélissier, op. cit., p. 124 ; Cohen, op. cit., p. 299.
- (88) Pélissier, op. cit., p. 123 ; Cohen, op. cit., p. 299.
- (83) Pélissier, op. cit., p. 124 et suiv. ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 499, 2e col.
- (82) Cass. civ., 25 février 1966, Ollier, op. cit., p. 465 ; Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 359 参照°
- (83) Pélissier, op. cit., p. 125 参照°
- (85) Cass. soc., 24 février 1971, D., 1971, 361, note J.-J. Dupeyrou. ㄱㄹㄱ° Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 500 ; Pélissier, op. cit., p. 125 参照°
- (85) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 500 参照°
- (92) Pélissier, op. cit., pp. 125 et 126 ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 499, 2e col. 参照°
- (75) 16 janvier 1963, D., 1963, som., 84 ; Cass. soc., 9 décembre 1971 ; 15 mars 1972 参照°
- (88) Cohen, op. cit., p. 299 ; Pélissier, op. cit., p. 126.

- (8) Pélissier, op. cit., p. 127 参照°
- (9) Pélissier, op. cit., p. 114.
- (10) Camerlynck, Le contrat de travail, tome I du Traité de droit du travail, Dalloz, 1968, p. 301.
- (11) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 170 参照°
- (12) Ollier, op. cit., p. 148.
- (13) Pélissier, op. cit., p. 129.
- (14) J. O., débats Ass. nat., séance du 29 mai 1973, p. 1611, 2^e col., Legrand, Berthelot 等々 Gilbert Schwartz による提出の修正動議第一九号参照°
- (15) Cass. soc., 26 novembre 1969, Bull. civ., V, p. 534, n° 636 ; 等々 Pélissier, op. cit., p. 131 ; Cohen, op. cit., p. 296 参照°
- (16) 第四章 I A 2 参照° 等々 Pélissier, op. cit., p. 131 ; Cohen, op. cit., p. 296 参照°
- (17) 公共部門の労働者に対する適用等々 Cohen, op. cit., p. 295 参照°
- (18) Cass. soc., 15 octobre 1969, Droit social, 1970, 106, note J. Savatier.
- (19) Cass. soc., 9 mars 1957, D., 1958, 91, note Brethe de la Gressaye, Droit social, 1957, 278, concl. Blanchet. 等々 Ollier, op. cit., p. 149 et suiv. ; Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 183 et suiv. 参照°
- (20) Ollier, op. cit., p. 148 参照°
- (21) Ollier, op. cit., p. 150.
- (22) 参照° Camerlynck, op. cit., p. 418 et suiv., n° 245, 等々 Mise à jour (1973), p. 100 参照°

- (104) 注(97) 参照。
- (105) Circ. min. T. E., 18-68 du 21 mars 1968, Droit ouvrier, 1968, 202.
- (106) J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 857, 1^{re} col. in fine et suiv. 参照。Joseph Yvon による提出された修正案第一九号。
- (107) J. O., débats Ass. nat., séance du 26 juin 1973, p. 2513, 1^{re} col. et suiv. 参照。政府提出の修正動議第五号。
- (108) Lyon-Caen et Bonnetéte, op. cit., p. 499, 2^e col.
- (109) J. O., débats Sénat, séance du 20 juin 1973, p. 857 et suiv., Joseph Yvon の提案理由説明参照。
- (110) J. O., débats Ass. nat., séance du 26 juin 1973, pp. 2513 et 2514 参照。
- (111) Pélassier, op. cit., p. 138 参照。
- (112) Audinet, chronique J. C. P., 1974, I, 2601, n° 12 参照。また Pélassier, op. cit., p. 135 参照。
- (113) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., pp. 42 et 43 参照。
- (114) Lyon-Caen et Bonnetéte, op. cit., p. 499, 2^e col. 参照。
- (115) Pélassier, op. cit., p. 139 参照。
- (116) Cass. soc., 15 juin 1960, Bull. civ., V, n° 629, p. 490.
- (117) Pélassier, op. cit., p. 140 参照。
- (118) Rivero et Savatier, op. cit., p. 32 参照。

終章 期待される新たな判例法の形成

1 一九七三年七月一三日の法律による解雇法制改革は、労働界から冷たく迎えられた。一九七三年五月三日に発表されたCGT、CFDTおよび司法官職組合 (Syndicat de la magistrature) の共同声明は、「政府提出」法律案を厳しく批判している。⁽¹⁾ 真正面から対立する社会勢力の一定の力関係のなかで総資本の手により作成された法律は、〈妥協〉の産物でしかあり得ないであろう。一九七三年七月一三日の法律は、期間の定めのない労働契約の一方的解除権の原則を維持し、使用者に立証責任を課することを拒み、違法に解雇された労働者の法律上当然の復職を課さず、適用上の諸々の制限を設けて多数の労働者を排除した。このような改革が〈大〉改革でないことは余りにもあきらかである。一方の手で与えたものを他方の手で奪う法律、⁽²⁾ 近頃数を増してきた実施される前から予め現状をほんの少ししか変更しないことの分っている〈偽の法律〉のカテゴリーに属する法律である。⁽³⁾

しかしながら、法律を注意深く検討すれば、〈改革〉の積極的側面を生かせるか否かはすべて、実際上は、裁判官にゆだねられている広大な解釈の自由を裁判官が積極的に利用するか否かにかかっていることが分る。とりわけ、〈実質的かつ重大な事由〉の必要なことが明定されたことは、裁判官がその気になりさえすれば、労働契約の解除に関する従来の法制度を一変させうることを示している。⁽⁴⁾ 事実、法文の多くの規定が明確性を欠いているため、法律家なら、この法律を一見ただけで、〈裁判官が、これが改革であると欲するものが改革の内容である〉と結論するに相

違⁽⁵⁾ないのである。

裁判官が改革の意図を積極的にうけとめ、最近の民事訴訟手続きの大改革による証拠調べに関する権限を最大限に發揮——特に罰金強制(*astreinte*)の制度を利用することによって——すれば、新たな基礎の上に、一八七二年から始まった「判例法」を再構築することができるであらう。⁽⁶⁾「過失」(*faute*)の觀念が「実質的かつ重大な事由」によって置き換えられた今日、いかなる裁判上の「先例」も、もはや拘束力を持たなくなったと言いうるからである。⁽⁷⁾

2 最後に、解雇(法)制度に関する今後の見通しについて若干触れて、稿を終えることにしよう。

一九七三年七月一三日の法律は、一九七三年八月一〇日のデクレを掲載した官報(一九七三年八月一〇日)がアロン・ディスマン(郡)の主邑に到着した満一日後に効力を生じた。それ以来一年余を経たばかりの今日、判例の動向を分析するにはまだ早すぎるであらう。破毀院の判例が一応出そろうまでには、まだ数年を要するであらう。⁽⁸⁾一番最初に報道された例(*Référé Paris, 4 décembre 1973*)は、第二四P条の規定の論理的に矛盾した性格を浮きぼりにしたにすぎなかつたこと⁽⁹⁾だけを挙げておく。ある解説者が、裁判官は、条文があまりに不明瞭であるがゆえに、今その思いつくまま一方または他方へと耳を傾けるしかないであらう。内面的確信が労働裁判においても刑事裁判におけると同様支配することとなり、おそらく、ひいては恣意、すなわち判例の混乱が導入されるであらう⁽¹⁰⁾と恐れていた事態が現実化した訳である。

裁判所の役割が非常に重要となったことは、裁判および裁判官に関する法社会学的考察を促さずにはおかないであ

ろうが、残念ながら現在の筆者にはまだその力がない。破毀院社会部を占めている〈civilistes〉が改革の方向をどちらに導いてゆくか予断を許さない⁽¹¹⁾。ただ、一九六八年から破毀院の判例に現われはじめた一定の進歩的傾向は、今日まで維持されており、これは、明かるい材料であらう。

また、労働裁判所 (Conseils de prud'hommes) の改革が解雇法制改革を有効に進める上でも不可欠であるが、繰り返し日程に登っていないながら、法律案は、まだ現実に提出されるに至っていない⁽¹⁴⁾。

解雇に関する制度は、どのような雇用政策がとられているかによって大きく影響される⁽¹⁶⁾。使用者側の雇用政策は、端的に言えば、労働力の流動化であり、労働者側のそれは、雇用の安定である。国家の側は、最近の顕著な傾向として、形の上では、直接的介入 (典型的には立法) を弱め、ネオリベリズムを採用する傾向が強い。フランスではそれは、〈交渉による決定〉の政策 (politique contractuelle) と呼ばれている。すなわち、雇用政策としては、使用者側、労働者側それぞれの代表団体の間の交渉、その結果としての協定の締結を主体とし、政府は交渉を促進、助長し、かつ、その結果を追認する政策である。社会立法は、しばしば労働協約、全国協定の成果を国家法のレベルで追認したにすぎない場合が多い。一九七〇年代からは、この politique contractuelle は、公共部門においても採用されはじめた⁽¹⁷⁾。

ところで、一九七三年七四年の社会情勢の特徴は、「共同綱領」を掲げる左翼連合の大躍進である。一九七四年五月の大統領選挙の際には、左翼連合はほぼ投票数の二分の一を得た。このような状況は、労働者側の交渉力を一段と強化するものであった。一九七四年六月二日の労働組合、使用者団体、政府の三者の会合により開始された雇用関

題に関する一連の交渉において、労働者側は、解雇法制の改革を進めることを強く主張し、交渉の中心にすえた。⁽¹⁸⁾労働組合側は、労働裁判所の強化、および労働監督官の権限を強めることを要求しており、政府も、〈企業の改革〉を言明している。

交渉の具体的成果の一つとして、経済的理由により解雇された労働者（集団的解雇のみならず個別的解雇も含まれる）に対し、一年間実質賃金相当額を支給することを内容とする協定が、一九七四年一〇月一四日、CNP FとCGT、CFDT、FO、CFTC、CGCの間で締結された。⁽²¹⁾労働者側が、雇用の保障、すなわち解雇そのものの制限を主張しているのに対し、政府および使用者側は、優先順位を逆転させ、解雇権そのものには制約を加えず、解雇された者の収入を一定程度保障することにより解雇の影響を緩和し、労働力流動化を促進する方向をとった。一九七四年一〇月一四日の協定が見かけほど労働者にとって有利でないことは、〈雇用の廃止〉(suppression de l'emploi)の場合にしか適用されないこと、また、三ヵ月ごとに〈待機手当〉(allocation d'attente)の受給資格を審査し、給付を〈維持する〉(maintenir)か否か（うちきるか否かではなく！）を決定することに良く現われている。⁽²²⁾

さらに、一九七四年一月二日、CNP FとFOとの間で、集団的解雇の手續きに関する協定が締結された。⁽²³⁾企業委員会に対する諮問手續きが若干改善・強化され、話し合い不調の場合の上級の労使同数機関による再調整の手續きが加わったが、集団的解雇そのものを妨げるものではない。ただ、集団的解雇の定義を、一の事業場（企業ではない）の一〇名以上の労働者が三〇日間にわたり解雇される場合、と定めている点が注目される。CGCとCFTCは後に署名したが、CGTおよびCFDTは署名を拒否した。それにもかかわらず、政府は、この一九七四年一月二

一日の協定の早急な立法化を図り、一九七四年一月二七日の閣議において、一九七四年内に成立させる意図のもとに、法律案の採択を決定した。⁽²⁴⁾

一九七三年七月一三日の法律の主要な規定の適用を除外された経済的理由による集団的解雇に関する新たな立法が、内容はともあれ、約一年半後に実現されることとなった訳である。

(一九七四年一月、フランス・リヨンに於て)

終 章 注

- (1) Le Monde, 6-7 mai 1973, p. 7.
- (2) M.-C. Bonnetête, 《De la notion de la faute à la notion de cause, La notion de “cause réelle et sérieuse” dans la loi du 13 juillet 1973 sur la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée》, D., 1974, chronique, XXXVI, p. 191.
- (3) G. Lyon-Caen et M.-C. Bonnetête, 《La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973》, Droit social, 1973, p. 494, 1^{re} col.
- (4) Bonnetête, op. cit., p. 191 ; J. M. Verdier, Droit du travail, mise à jour, 1974, Dalloz, p. 8 ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 497 et suiv. 参照。
- (5) Jean Pélissier, La réforme du licenciement, Sirey, 1974, p. 1 ; Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 507, 2^e col.
- (6) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 507, 2^e col. 参照。Pélissier, op. cit., p. 175 参照。

- (7) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 507, 2^e col.
- (8) Pélissier, op. cit., p. 175 参照。
- (9) Le Monde, 11 décembre 1973, commentaire Dupeyroux.
- (10) J. Audinet, 《Une réforme imparfaite : la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement》, J. C. P., 1974, I, p. 2601 et suiv. 参照。
- (11) Pierre-D. Ollier, Le droit du travail, 《collection U》, Armand Colin, 1972, p. 41 et suiv. 参照。
- (12) G. H. Camerlynck et G. Lyon-Caen, Précis de droit du travail, sixième édition, Dalloz, 1973, p. 54 参照。
- (13) Lyon-Caen et Bonnetête, op. cit., p. 507, 2^e col. 参照。
- (14) Ollier, op. cit., p. 53 et suiv. ; Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 312 et suiv. ; 特^ニ Droit social, numéro spécial, 《La juridiction du travail en France》, n° 2, février 1974 参照。
- (15) 一九七四年一月一五日の司法大臣 Lecanuet の国民議会での発言によれば、近く提出される法案の内容は、次の如くである。各県に必ず一つ設置し、予算および運営は県議会がたなう（現在は市町村）。土地管轄および事物管轄を拡大し、幹部職員も管轄に入れる。選挙制度を参加を広げる方向で改める、等である。Le Monde, 17-18 novembre 1974, p. 6.
- (16) Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 18 参照。
- (17) Politique contractuelle について、Camerlynck et Lyon-Caen, op. cit., p. 511 et suiv. 参照。
- (18) Le Monde, 23-24 juin 1974 参照。
- (19) Le Monde, 29-30 septembre 1974 参照。
- (20) 中心的问题是、解雇に対するコントロールの強化である。なか^ニ Jean-Jacques Dupeyroux, 《Le droit des licenciements

collectifs : un incroyable méli-mélo), Le Monde, 25 juin 1974, p. 24 参照。

(21) Le Monde, 15 octobre 1974 参照。

(22) Jean-Jacques Dupeyronx, Le Monde, 29 octobre 1974, pp. 15 et 16 参照。なお、一九七四年一〇月一四日の協定は、一九七四年一二月二日から適用。

(23) Le Monde, 22 novembre 1974, p. 33; Le Figaro, 22 novembre 1974, p. 5 参照。

(24) Le Monde, 28 novembre 1974, Le Figaro, 28 novembre 1974 参照。

補 遺

1 一九七三年七月一三日の「期間の定めのない労働契約の解除に関して労働法典を変更する」法律第六八〇号⁽¹⁾
(全訳)

第一条 労働法典において、『役務の賃貸借』(louage de service)という表現は、『労働契約』(contrat de travail)という表現によって置き換えられる。

第二条 労働法典第一編第二三条の諸規定および解雇の場合に適用される一定の措置に関する一九六七年七月一三日のオルドナンス第五八一号の第二条ならびに第三条の諸規定は、この法律の効力発生の時から、廃止される。

第三条 労働法典第一編中第二四 a 条の後に、以下の如く編成される新たな款が挿入される。

第一款の二

期間の定めのない労働契約の解除

第二四b条

期間の定めなしに締結された労働契約は、以下に定められる諸規定の適用を留保して、契約当事者の一方の発意に基づき終了することができる。

これらの規定は、試用期間中は適用されない。

第二四c条

賃労働者の発意に基づく解除の場合には、予告期間 (*délai-congé*) の存在および期間は、あるいは法律から、あるいは団体協約から、あるいは農業法典第九八三条から第九九一条に定められる農業における労働規則から生じる。予告期間に関する法律上の規定、団体協約または労働規則がない場合には、その存在および期間は、地域および職業において行なわれている慣習から生じる。

第二四d条

重過失 (*faute grave*) 以外の理由による解雇の場合、賃労働者は、以下の権利を有する。

1° その者が、同一の使用者のもとで六月に満たない継続した勤続年数を証明する場合には、第二四c条に記される如く定められる解雇予告期間 (*délai-congé*)。

2° その者が、同一の使用者のもとで六月から二年未満の間に含まれる継続した勤続年数を証明する場合には、一月の解雇予告期間。

3° その者が、同一の使用者のもとで少なくとも二年の継続した勤続年数を証明する場合には、二月の解雇予告期間。以上の2°および3°の規定は、利害関係労働者にとってより有利な、あるいは解雇予告期間に、あるいは勤続年数に関する条件に導く法律、労働契約、団体協約、農業における労働規則または慣習がない場合でなければ適用されない。

第二四 e 条

第二四 d 条の諸規定から生じる期間に満たない解雇予告期間、またはそれらの規定の挙示する条件を超える勤続年数に関する条件を定める個別契約または就業規則のすべての条項は、法律上当然に無効である。

第二四 f 条

解雇予告期間の不遵守は、賃労働者の重過失の場合を除き、第二四 g 条の解雇補償金 (*indemnité de licenciement*) とも、第二四 p 条および第二四 r 条に定められる補償とも混同されない相殺補償金 (*indemnité compensatrice*) に対する権利を認める。

解雇予告期間の不遵守は、その場合には、契約の終了する日付けを繰り上げる結果を有しない。

したがって、解雇予告期間中の使用者による労働の履行の免除は、この期間の満了に至るまで、賃労働者がその労働を履行していたなら受領していたであろう賃金および利益のいかなる減少をももたらしてはならない。

第二四 g 条

期間の定めのない労働契約によって結ばれている賃労働者であって、同一の使用者のもとで二年の継続した勤続年数を数えるにもかかわらず解雇された者は、重過失の場合を除き、解雇最低補償金 (*indemnité minimum de licenciement*) に対する権利を有する。この補償金の料率および労働契約の解除以前に受領された報酬との関連での算定の態様は、規則によって定められる。

第二四 h 条

第二四 d 条の2°ならびに3°の適用に関して、および、第二四 g 条の適用に関しては、あるいは法律上のもしくは規則上の規定に

よって、あるいは団体協約によって、あるいは慣習によって、あるいは契約上の条項によって労働契約の停止 (suspension) をもたず諸事情は、賃労働者の勤続年数を中断するものとはみなされない。ただし、停止の期間は、以上に掲げられた規定を享受するために要求される勤続年数の期間の中に算入されない。

第二四 i 条

企業の終了は、不可抗力の場合を除き、解雇予告期間を遵守し、かつ、場合により、第二四 g 条に定められる補償金を支払う義務から使用者を解放しない。

第二四 j 条

使用者の法的地位において、特に相続、売却、合併、資産の変更、会社の設立による変更の生じる場合には、変更の日に進行中のすべての労働契約は、新たな使用者と企業の従業員との間で存続する。

第二四 k 条

賃労働者の発意に基づく期間の定めのない労働契約の解除は、その解除が濫用である場合には、損害賠償に対する権利を認める。訴訟の場合には、裁判官は、第二四 o 条の規定にしたがって言い渡す。

第二四 l 条

賃労働者を解雇することを企図する使用者またはその代理人は、あらゆる決定にさきだち、その者に呼び出し (convocation) の目的を表示して、書留郵便によって利害関係人を呼び出さなければならない。話し合い (entretien) の過程で、使用者は、企図されている決定の「単数または複数の」理由を表示し、かつ、賃労働者の説明を聴取する義務を負う。

この聴問の際に、賃労働者は、その者の選ぶ、企業の従業員に属する者一人によって補佐されることができる。

第二四 m 条

賃労働者を解雇することを決定する使用者は、配達証明付き書留郵便によって解雇を通知しなければならない。書留郵便の配達の日付けが解雇予告期間の起算点を定める。

この書簡は、賃労働者が前条の規定の適用によって呼び出された日付けの後、満一日に満たないで発送されることができない。

第二四 n 条

使用者は、賃労働者の書面による請求に基づき、解雇の「単数または複数の」実質的かつ重大な事由 (*la ou les causes réelles et sérieuses*) を挙示する義務を負う。請求および挙示の期間および条件は、デクレによって定められる。

第二四 o 条

訴訟の場合には、使用者によってしたがわれる手続きの適式性および援用される理由の実質的かつ重大な性格を判断することは裁判官に属し、裁判官は、両当事者によって提供される資料を参照して、かつ、必要があれば、有益と判断するすべての証拠調べ (*mesures d'instruction*) の後に、その確信を形成する。

第二四 p 条

賃労働者の解雇が、この款において要求されている手続きの遵守なしに、しかし第二四 n 条の要求に応じる事由によって生じる場合には、訴えを受けた裁判所は、使用者に対し、定められた手続きを履行することを課し、かつ、賃労働者に対し、使用者の負担において、一月の賃金を超えることのできない補償金を付与しなければならない。その解雇が第二四 n 条の要求に応じない事由によって生じる場合には、裁判所は、賃労働者の、その既得の利益を維持しての、企業への復職 (*réintégration*) を提案 (*proposer*) することができる。両当事者の一方または他方の拒否の場合には、裁判所は賃労働者に対し、補償金を許与する。この補償金は、最後の六月の賃金より少額であることができず、場合によって、第二四 g 条に定められる補償金を妨げることなく支払われる。

裁判所は、同様に、その解雇の日から裁判所によって言い渡された判決の日まで解雇された労働者に対して支払われた失業補償

金の、過失を犯した使用者による関係諸機関への償還を命じる。

第二四 q 条

第二四 l 条、第二四 n 条および第二四 p 条の規定は、経済的理由によって正当化される集団的解雇の対象となる賃労働者には適用されない。

第二四 r 条

第二四 i 条、第二四 n 条および第二四 p 条の規定は常時一人に満たない賃労働者を使用する使用者によって行なわれる解雇には適用されない。

第二四 p 条の規定は、企業において二年に満たない勤続年数を有する賃労働者には適用されず、また、第二四 i 条および第二四 n 条の規定は、一年に満たない勤続年数を有する者には適用されない。

前数項に掲げられる賃労働者は、濫用の解雇の場合には、こうむった損害との関連で算定される補償金を主張することができる。

第二四 s 条

解雇についてこの款に定められる規定は、法律上もしくは規則上の規定であって、それらの規定によって定められている一定の賃労働者に対し特別の保護を確保しているものの適用を害さない。

第二四 t 条

両当事者は、この款の規定を援用する権利をあらかじめ放棄することができない。

第二四 u 条

この款の規定は、賃労働者が労働契約によって複数の使用者に結ばれている場合に適用される。

第二四 v 条

コンセイユ・デタの議を経たデクレがこの款の適用の態様を定める。

第四条 解雇の場合に適用される一定の措置に関する一九六七年七月一三日のオールドナンス第五八一号の第三条の冒頭は以下の如く変更される。

《労働法典第一編第二四g条および第二四h条の規定は、……適用される》。(他は不変)

第五条 当該オールドナンスの第五条の冒頭は以下の如く変更される。

《労働法典第一編第二四d条の規定は、……適用される》。(他は不変)

第六条 労働法典第一篇第二三条を参照している法律上の規定において、その参照は、労働法典第一篇第二章第一款の二の対応する規定の参照によって置き換えられる。

第七条 労働法典第一篇第二三条の規定をオ・ラン、バ・ランおよびモゼルの諸県に適用することを目的とする一九三九年五月六日の法律の第一条最終項において、《労働法典第一篇第二三条》の語は、《労働法典第一篇第二四c条および第二四d条》の語によって置き換えられる。

第八条 役務を約していた会社によって外国にある子会社に配属され、子会社と労働契約によって結ばれている賃労働者が、その子会社によって解雇される場合には、親会社は、その帰国を確保し、かつ、親会社内に、その以前の職務の重要性と両立しうる新たな雇用をその者に得させねばならない。

親会社がそれにもかかわらずその賃労働者を解雇することを欲する場合には、この法律の規定が適用される。賃労働者が子会社の役務に就いていた期間は、解雇予告期間および解雇補償金の算定の際に算入される。

第九条 コンセイユ・デタの議を経たデクレによって、この法律の新労働法典への編入の手続きが進められる。

このデクレは、あらゆる実体的変更を排除して、法典化作業によって必要とされるあらゆる形式的変更を法文にもたす。

この法律は、国の法律として執行される。

2 一九七三年八月一〇日の「期間の定めのない労働契約の解除に関して労働法典第一篇第二章第一款の二の適用の態様を定める」デクレ第八〇八号（全訳）⁽²⁾

第一条 労働法典第一篇第二四八条に定められる解雇最低補償金は、時間単位で報酬をうける労働者については二〇時間の賃金、月単位で報酬をうける労働者については月給の一〇分の一を基礎として、企業における勤続年数によって算定される額を下まわることができない。補償金の算定の基礎となる賃金は、最後の三月の平均賃金である。

第二条 労働法典第一篇第二四一条に定められる書留郵便は、賃労働者と使用者との間での話し合いの目的を表示する。

この書留郵便は、このほか、話し合いの日付け、時間および場所を明記し、かつ、賃金労働者が、この話し合いのために、その者の選ぶ、企業の従業員に属する者一人によって補佐されることができ旨を注記する。

第三条 労働法典第一篇第二四二条によって認められる権能を利用することを欲する賃労働者は、その者が実際にその雇用を去る日付けから起算して一〇日の期間の満了前に、配達証明付き書留郵便によって、その請求をなさなければならない。

使用者は、前項に定められる賃労働者の書簡の配達遅くとも一〇日後に送付される配達証明付き書留郵便によって、解雇の實質的かつ重大な事由を知らせなければならない。

第四条 このデクレの第三条に定められる期間は、満期間ではなく、最後の日の二四時に満了する。

第五条 労働法典第一篇第二章第一款の二によって、ならびにこのデクレによって定められる期間が順当に土曜、日曜または祭日もしくは休日に満了する場合には、この期間は、次の最初の執務日まで延長される。

第六條 一九六七年七月一三日のデクレ第五八二号は、廃止される。

補 遺 注

(一) TRAVAUX PRÉPARATOIRES.

——Assemblée nationale : Projet de loi n° 197 ; Rapport de M. Bonhomme, au nom de la Commission des affaires culturelles (n° 352) ; Avis oral du Conseil économique et social donné en séance publique le 22 mai 1973 ; Discussion les 22 et 29 mai 1973 ; Adoption le 29 mai 1973.

——Sénat : Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 292 (1972-1973) ; Rapport de M. Méric, au nom de la Commission des affaires sociales, n° 308 (1972-1973) ; Avis de la Commission des lois, n° 315 (1972-1973) ; Avis oral du Conseil économique et social donné en séance publique le 20 juin 1973 ; Discussion et adoption le 20 juin 1973.

——Assemblée nationale : Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 526 ; Rapport de M. Bonhomme, au nom de la Commission des affaires culturelles (n° 529) ; Discussion et adoption le 26 juin 1973.

——Sénat : Projet de loi n° 333 (1972-1973) ; Rapport de M. Méric, au nom de la Commission des affaires sociales, n° 337 (1972-1973) ; Discussion et adoption le 28 juin 1973.

——Assemblée nationale : Rapport de M. Bonhomme, au nom de la Commission mixte paritaire (n° 611).

——Sénat : Rapport de M. Robert Schwint, au nom de la Commission mixte paritaire (n° 362).

——Assemblée nationale : Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 602 ; Rapport de M. Bonhomme, au nom de la Commission des affaires culturelles (n° 614) ; Discussion et adoption le 30 juin 1973.

——Sénat : Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 366 (1972-1973) ; Rapport de M. Schwint, au nom de la Commission des affaires sociales, n° 367 (1972-1973) ; Discussion et adoption le 30 juin 1973.

——Assemblée nationale : Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 618 ; Rapport de M. Bonhomme, au nom de la Commission des affaires culturelles (n° 620) ; Discussion et adoption le 30 juin 1973. J. O., 18 juillet 1973, p. 7763.

(s) J. O., 10 août 1973, p. 8885.