

<資 料>

## 経済的解雇に関するフランスの新立法

矢 部 恒 夫

は じ め に

本稿で紹介するのは、フランスにおける経済的解雇に関する新立法の内容である。それは、2002年1月17日社会近代化法（全224条）のうち、第2編「労働、雇用、職業訓練」、第1章「雇用の保護と発展」の第1節「解雇予防」、第2節「従業員代表による情報請求権」、第3節「雇用保障計画、再配置請求権」に定められた93条から123条までの全31ヶ条である。もっとも、そのうち経済的解雇の定義に関する107条のみ、憲法院による違憲判断があり、削除された。

本法は、2000年5月24日、閣議で採択された後、上下両院で度重なる修正協議が行われ、2001年12月に上下両院を通過し成立したものである。そして、上下両院の議員による違憲提訴を受けて下された2002年1月12日の憲法院判断を経て、1ヶ条を除き、公布されたものである。

フランスの解雇法制としては、1973年、1975年の解雇規制立法初期、1986年の解雇規制緩和期、1989年、1993年の社会計画作成義務など再び規制を強化した延長線上のものと見ることができる。その特徴は、従業員代表への情報提供およびその権限を強化する規定が多く盛り込まれていることである。労働時間の週35時間法制の導入に見られた社会党政権の意気込みが感じられるが、本法の実施段階であるべき本年5月の大統領選挙で、ジョスパン前首相が第1回投票で第3位となり、シラク大統領との決戦となるはずの第2回投票に残れなかったこと、その余波を受けて、直後の下院議員総選挙で、社会党が大敗し、議会勢力を大きく後退させたことから、

本法が当初の予定通りに施行されるかどうか、今後の動きを注視する必要がある。

さて、フランスにおける解雇には、大きく分けて2つの種類がある。1つは、労働者の非行や職務遂行能力など労働者自身に関する事由に基づく解雇（いわゆる「人的解雇」）であり、もう1つは、それ以外のいわゆる「経済的解雇」である。経済的解雇は、労働法典 L.321-1条（1989年8月2日法）によれば、①労働者の人的領域に属さない事由であること、②雇用の廃止、雇用の転換または労働契約の本質的変更にとまなうものであること、が求められており、③特に、経済的困難または技術的变化が契機となっているものとされている。

前述したように、この定義の変更を予定していた本法107条が違憲判断を受けたが、その内容は、2001年6月に修正追加提案されたものである。上記の①、②は維持するものの、③の部分で、「他のいかなる方法でも解決できない重大な」経済的な困難、「企業の存続が問われる」技術的变化または「企業活動を守るために不可欠な再編の必要性」が契機となるものとし、「特に」という文言を削ることによって、例示ではなく限定された「契機」を必要とする規定となっていた。憲法院は、「特に」を削除したことで、解雇の契機となる事態を「例示」ではなく3つに限定し、例えば「企業活動の停止」のような他の事由が排除されること、企業再編を「企業活動を守るために不可欠な再編」に限定して企業の競争力保持を狙いとする再編などを排除し、来るべき経済的困難に備えることをできなくすることは、かえってより大量な解雇を回避できなくしてしまうこと、経済的な困難を「他のいかなる方法でも解決できない重大なもの」に限定することは、企業が採りうる経営上の選択肢に対する判断を企業ではなく裁判官が行うことになること、を理由として、結局、法案では、企業の経営策に枠をはめ、企業の存続が危ぶまれる場合にしか解雇ができなくなるが、これは営業の自由に対する明らかに行き過ぎた侵害、すなわち憲法に適合しないと判断した。

以下、本法の内容を、①企業委員会等の従業員代表に関する規定、②労

矢部：経済的解雇に関するフランスの新立法

働組合に関する規定, ③雇用保障に関する規定, ④行政の関与に関する規定, ⑤その他の規定に分けて, その概略を紹介する。詳細は, 後半の逐条解説を参照されたい。なお, 本稿は, 2002年3月23日の関西労働法研究会で報告した内容に基づいている。参加者からの指摘や疑問になお答え切れていない点もあるが, 中間的報告であることをお断りしておく。

## 参 考 文 献

Modernisation sociale (Loi n. 2002-73 du 17 janvier 2002 et Décision n. 2001-455 DC du Conseil constitutionnel), Texte d'intérêt général n. 2002-5.

Premier regard sur la loi de modernisation sociale, RPDS n. 681, janvier 2002.

La réforme du licenciement économique, LS législation sociale n. 8249 du 31 janvier 2002.

Licenciement économique et mise en oeuvre du pré-pare pendant le préavis, LS législation sociale n.8281 du 25 avril 2002.

Le congé de reclassement, LS législation sociale n. 8290 du 31 mai 2002.

Licenciement économique, LS législation sociale n. 8291 du 4 juin 2002.

Licenciement pour motif économique : Parution des décrets, SSL n. 1075 du 13 mai 2002.

La loi de modernisation sociale et le droit du travail, DS n. 3, mars 2002.

FLICHY Hubert & GAMET Laurent, Licenciement, 8<sup>e</sup> éd., 2001, DELMAS.

Mémo social 2002, Liaisons sociales.

大和田敢太「フランスの労働法と労働運動の動向」民主法律250号(2002年5月) 61-90頁。

大和田敢太「社会的近代化法」による大規模な労働改革」労働法律旬報1526号(2002年4月) 34-37頁。

林雅彦・遠藤希代子「労使関係近代化法の成立・施行とその概要」JIL 労働情報№212(2002年5月31日) <http://www.jil.go.jp/mm/kaigai/20020531a.html>

川口美貴「フランスにおける経済的解雇法の新展開」季刊労働者の権利245号(2002年7月)

川口美貴「フランスにおける経済的理由による解雇」季刊労働法196号(2001年7月) 96-109頁。

李鋌『解雇紛争解決の法理』信山社(2000年)

野田進『労働契約の変更と解雇』信山社(1997年)

## 新法の概略

### 1. 従業員代表への情報開示・権限の強化

#### a. 解雇手続差止権 (96条, L.321-4-1条)

使用者が、週35時間への時短協約締結（または交渉）を欠いたまま経済的解雇のための雇用保障計画（注：社会計画の改称。以下、すべてこの表記とする。）を諮問したとき、企業委員会等は、裁判所に手続きの差止を請求できる。裁判所が設定する期限内に協約の締結（または交渉）ができなければ、解雇手続が無効となる。

#### b. 雇用市場への影響調査 (97条, 98条, 商法典 L.239-1条, L.239-2条)

工場閉鎖などによる100人以上規模の解雇は地域的社会的に与える影響が大きいことから、経済的解雇に関する企業委員会等への諮問の前に、その直接・間接の影響につき検討することを企業経営者に義務付けた。

#### c. 従業員代表への諮問と経済的解雇手続開始の関係 (99条, L.321-3条)

企業運営上の一般的な諮問と経済的解雇手続きのための諮問とを明確に区別し、企業再編計画に対して企業委員会等が態度表明するための時間を保障する。人員削減計画等の諮問を受けた後に経済的解雇手続が開始される。

一般的諮問とは別に、解雇手続の諮問があることになり、手続期間が長期化するとの批判がある。野党（当時）は106日が474日になるとし、民間企業協会は、1000人以上規模で250人を解雇する場合、100日が約200日になると試算する。憲法院は、会計士選任や調停申請などがあるにしても、企業活動を制約するほど長期化してはいないとする。

#### d. 下請への通知 (105条, L.432-1-2条)

下請企業に影響のある企業再編・人員削減計画について、注文主企業が

矢部：経済的解雇に関するフランスの新立法

下請企業の企業委員会等にも通知することを定める。下請労働者への情報開示である。

e. 経営策の公表と企業委員会 (100条, L.431-5-1条)

雇用・労働条件に影響のある経営策を記者発表などにより公表するにあたり、影響が重大な場合は企業委員会に事前通知、重大でないときは事後に諮問することを定める。

f. 調停申請と差止め (101条, L.432-1条, 106条, L.432-1-3条)

100人以上規模の人員削減を含む企業再編計画を対象として、企業委員会は調停申請ができる。調停が開始されれば手続きは停止する。調停期間は最長1ヶ月。調停案を双方が受諾すれば労働協約としての効力、不調ならば使用者は手続きを再開する。

g. 従業員代表制度免脱に対する制裁 (110条, L.321-2-1条)

一定規模の経済的解雇は企業委員会等への諮問がなければ法定の手続きができないから違法となり、労働者には賃金1か月分相当の特別手当を支給する。

h. 解雇無効と復職 (111条, L.122-14-4条)

雇用保障計画中の再配置計画が企業委員会等に通知も諮問もされていないとき、経済的解雇手続は無効となり、労働者の請求があれば裁判所が復職を命じる。労働者が請求しないときは、特別手当（直近12か月分以上の賃金相当額）を支給する。

i. 雇用保障計画の実施点検 (115条, L.321-4条)

再配置計画の実施点検方法を雇用保障計画に記載し、企業委員会等で定期的にかつ徹底的に吟味する。

## 2. 労働組合との団交

### a. 時短協約締結（または交渉）の前置（96条, L.321-4-1条）

使用者が経済的解雇のための雇用保障計画を企業委員会に諮問する前に、週35時間への時短協約を代表的組合との間で締結（または交渉）すべきことを定める。

Michelin 条項といわれるもので、Aubry II 法とも呼ばれる2000年1月19日法（週35時間法）では、違憲判断（2001年1月13日）を受けた。その内容は、ほぼ同じであるが、代表的組合のある企業に限定している。

### b. 産業部門交渉事項（94条, L.933-2条）

職業訓練に関する産業部門別交渉が5年ごとに実施されることになっているが、その交渉事項に労働者の能力開発などを含める。

## 3. 労働者の雇用保障策

### a. 解雇前の適応・再配置実施義務（108条, L.321-1条）

すべての経済的解雇で解雇手続の開始前に実施する。対象は企業内にとどまらない。同一カテゴリーの雇用または同等の雇用が基本だが、労働者の同意があれば下位のカテゴリーもありうる。

### b. 再就職休暇（119条, L.321-4-3条）

1000人以上規模企業・事業場で解雇対象者に再就職のための休暇を最長9ヶ月付与する。休暇中は、使用者の負担で職業訓練や再就職斡旋機関を利用し、休暇中の収入も SMIC 月額85%は保障する。

### c. 再就職支援事業の解雇前利用（120条, L.321-4-2条）

1000人未満規模企業・事業場で、労働者の同意があれば、予告期間中に就労しないで公共職業安定所 ANPE での再就職支援事業を受けられる。使用者は通常の報酬を負担する。

d. 解雇手続回避策の抑制 (114条, L.321-2条)

雇用保障計画作成義務を回避するために30日間に10人未満の解雇を繰り返す脱法的手法を抑制する目的。暦年で合計18人以上の解雇があれば、翌3月までの経済的解雇に雇用保障計画作成を義務付ける。

e. 法定解雇手当の倍額化 (113条, L.122-9条)

経済的解雇の場合の法定解雇手当を、現行の2倍にし、勤続10年まで1年あたり月額賃金の $2/10$ 、11年目からさらに $2/15$ を上乗せする。つまり、10年までは $1/5$ 、11年目から合計 $1/3$  ( $2/10 + 2/5 = 10/30 = 1/3$ ) となる。

f. 再雇用優先権行使期間の拡大 (117条, L.321-14条)

解雇後1年間は優先的再雇用が保証されているが、それを行行使するかどうかは4ヶ月以内に表明しなければならなかった。これを1年間に拡大する。

4. 行政の関与強化

a. 雇用保障計画の内容変更提案 (116条, L.321-7条)

解雇手続中、労働監督官は、最後の企業委員会会合までの間、雇用保障計画の補充・変更を提案できる。使用者は、説明付き回答を提出しなければ、解雇通知書を発送できない。

b. 雇用市場の活性化策 (118条)

県知事が主導し、企業との協定により、50人以上規模の解雇を実施する企業に新規事業、職業訓練、雇用創出など雇用市場を活性化させる事業の実施を求める。活性化協定が不成立のとき、使用者は、1雇用あたりSMIC月額の4倍相当額を国庫に納入する。

## 5. その他

### a. 雇用保障計画への名称変更 (93条)

従来の「社会計画」を「雇用保障計画」に変更する。

### b. 被解雇者選定基準と職業カテゴリー (109条, L.321-1-1条)

集团的経済的解雇の被解雇者選定基準として例示列举されている職業資格を削除し、一般的指標としての職業カテゴリーを明記した。

### c. 雇用保障計画内容の豊富化 (112条, L.321-4-1条)

現行4項目に変更もあるが、新たに2項目を追加する。新規追加は、再就職支援のための雇用市場の活性化と起業支援。

### d. 中小企業への助成金 (95条, L.322-7条)

中小企業は、適応訓練などの雇用・能力予測管理計画策定にあたり、支援や助成が受けられる。

現在、中小企業を対象（従業員規模250人以下、企業が複数の場合は合計500人以下）に、L.322-7条の雇用協定では、県知事と1社なら15日分、複数社なら各社に10日分、全体で3日分の助成がある。国と職際団体が全国・地方・県の単位で負担し、上限は総経費の80%である。

## 新法の逐条解説

### 第1節 解雇の予防

#### ○用語の変更

93条は、用語の変更に関する規定。

「社会計画」を「雇用保障計画」にすべて変更する。

用語としては、使用者の責任を想起させやすいものになったといえる。本稿での説明にあたっても、すべて「雇用保障計画」としている。



○部門交渉事項に追加

94条は、L.933-2条に1項を追加する。

5年ごとに予定されている職業訓練に関する産業部門交渉において、雇用の進展に対する労働者の適応、労働者の能力向上、当該部門企業における雇用予測管理、適応状態の進展に関する労働者との個別面談に関する条件などを交渉事項として含むべきものとする。

○雇用・能力予測管理助成金

95条は、L.322-7条に1項を追加する。

従業員規模が一定数以下の中小企業が雇用する労働者について、雇用の進展に対する労働者の適応を目的とする訓練を含む雇用・能力予測管理の計画策定にあたり、支援を受けられ、かつ、国庫からの助成が受けられる。

○時短交渉前置

96条は、L.321-4-1条に項を3つ追加する。

L.321-4-1条は、従業員規模50人以上の企業が30日間に10人以上を解雇する場合に、解雇の回避、解雇者数の削減、解雇が避けられない場合の再配置を容易にするための雇用保障計画の作成・実施を定めている。

上記の対象企業において、所定労働時間が週35時間または年1600時間を超えている場合、雇用保障計画の策定および従業員代表に対する通知の前に、所定労働時間を週35時間または年1600時間に削減する協定の締結またはそのための準備として代表的組合との交渉通知、必要な情報の開示、対案がある場合にはそれに対する回答などを義務づける。

この手続を遵守しない場合は、経済的解雇に関する諮問を受けた企業委員会等は、その諮問期間満了までにレフェレ審理により解雇手続の停止を求めることができる。裁判所は、この手続を遵守できる相当な期間を設定する。その間に所定の手続が遵守されれば解雇手続は再開されるが、さもなくば解雇手続は無効となる。つまり、解雇手続がふり出しに戻ることに

なる。

この手続違反での復職について、憲法院は、明文の規定がなく復職を命じることはできないとする。とはいえ、この場合の解雇は真実・重大な事由を欠く解雇にあたり、通常の手当が支給される。

このような制裁措置について、代表的組合が存在しない企業にとっては手続を遵守しようにもできないことを理由に憲法違反とする主張があるが、憲法院は、この義務は手段債務すなわち努力義務であって、交渉相手となる組合代表があることが当然の前提であり、代表的組合が存在しないときや組合側が代表指名をしないとき、使用者は義務を免除されるとする。

なお、更正・清算の過程にある企業は、本法による改正後の L.321-9条により適用除外とされている。

### ○影響調査

97条と98条は、商法典第2部第3編に新しく「解雇」と題する第9章を設け、L.239-1条と L.239-2条を定める。

商法典 L.239-1条は、事業所または独立した経済単位における100人以上規模の全部または一部の雇用削減について、企業清算による場合を除き、その地域的社会的影響についての検討を義務づけるものである。

経営政策や人員削減に関する企業委員会に対する諮問の後、そして、経済的解雇に関する諮問の前に、閉鎖等に伴う人員削減策を決定することになるが、人員削減に伴う直接・間接の影響につき文書を作成することになる。

商法典 L.239-2条は、人員削減の影響については、戦略的發展計画も同様の検討を要するものとする。

## 第2節 従業員代表の情報開示請求権

### ○企業委員会への諮問

99条は、L.321-3条第2項を改正する。

## 矢部：経済的解雇に関するフランスの新立法

従業員規模50人以上の企業が30日間に10人以上の解雇を実施する場合、企業委員会に諮問しなければならない点は変わらない。

しかし、企業の組織・管理・一般的運営、とくに従業員の数・構成に影響のある政策に関する諮問との区別を明確にして、経済的解雇に関する諮問の前に行われるべきことを定めている。つまり、解雇手続とは区別して、それよりも前に、企業再編計画に対する企業委員会の態度を明確にできるよう配慮した規定といえる。

さらに、人員削減の数によっては、本法97条、98条で新設された影響調査も義務づけられる。

### ○経営策の公表と企業委員会

100条は、L.431-5-1条を新設する。

企業による経営策についての公表と企業委員会との関係を定める。

公表される予定の経営策が雇用・労働条件に対して重大な影響のあるものかどうかで、企業委員会への内容開示を事前に行うか事後に行うかに分かれる。重大な影響がないときは事後通知で、公表後48時間以内、重大な影響があるときは事前通知が義務付けられる。重大性の判断はさまざまありうるが、「雇用の廃止」や「人員の削減」といった用語は使われておらず、この点での争いが生じることが予想される。

企業委員会に対する事前通知や諮問義務の対象は、企業の組織・管理・一般的運営に関する使用者の決定であって、これまで公表は決定ではないと解釈され、除外されていた。ここで公表とは、取材や会見、メディアを通じた財政・証券市場での公式の表明などとされる。

グループ企業の場合は、各社の企業委員会とグループ企業委員会が対象であり、さらにヨーロッパ規模の企業であればヨーロッパ企業委員会も対象となり、各構成員に個別に通知されることになる。

この通知がないときは、企業委員会に対する業務妨害罪となる。

この規定については、企業秘密の漏洩や上場企業の株取引における公平

性の侵害が懸念されるとの批判があったが、憲法院は、この通知義務は使用者に民事・刑事の免責を得させるためであり、また、企業委員会委員、組合代表には守秘義務があり、これに違反すれば懲戒や場合により株式取引罪にも問われることになるとする。

### ○企業再編・人員削減計画と企業委員会の権限

101条は、L.432-1条に新たに6つの項を定める。

企業は企業委員会に対して、企業再編・人員削減計画についての情報を開示し諮問しなければならない。委員会はこの計画についての意見や対案を作成する。この意見や対案は労働基準監督官に提出される。

企業委員会はこの計画に対する拒否権を有する。具体的には、本法106条で新設される L.432-1-3条に定める調停人に調停を申請することになる。調停人が受理し調停に乗り出している間、計画の進行は停止される。

企業委員会は、上記諮問にかかる第1回会合において、会計士を選任しその助力を求めることができる。複数の事業所を有する企業で、その計画が事業所委員会の権限を越えるときまたはその計画が複数の事業所に及ぶときは、中央企業委員会のみが選任することになる。中央企業委員会が選任しないときは、事業所委員会において選任することができるが、その職務の範囲は当該事業所に限定される。

使用者は、上記諮問にかかる第2回会合において、企業委員会の意見や対案に対して、説明を付した回答を提出しなければならない。第2回会合は第1回会合の2週間後以降に開催される。会計士を選任した場合、第2回会合は第1回会合から3週間経過する日までに開催され、会計士の報告は、委員および使用者に対して第2回会合の1週間前までに提出されなければならない。

使用者は、第2回会合に説明を付した回答を提出しない限り、雇用保障計画を提案することはできない。つまり、解雇手続に入れないことになる。

なお、更正・清算の過程にある企業には、これらの規定は適用されない。

○条文整理

102条, 103条, 104条は, 101条による改正に伴う所要の条文整理を行う。

○下請への通知

105条は, L.432-1-2条を新設する。

下請に影響のある企業再編・人員削減計画が企業委員会に諮問された場合, このことを注文主たる企業が当該下請企業に通知すべきことを定めている。さらに, 下請企業の企業委員会等にも通知され, 雇用および事業の見通しについての説明が行われる。

○調停

106条は, 調停に関する L.432-1-3条を新設する。

100人以上規模の人員削減となる事業所または経済単位における事業活動の全部廃止または一部停止の計画について, 使用者側の計画と企業委員会の対案との隔たりが大きいとき, 一方の申請により調停となる。

調停申請は, L.432-1条に定める企業委員会の第2回会合から1週間以内に行う。調停人は省令で定めるリストから選ぶ。調停人としては, 当該企業と経営者または労働者としての関わりが10年以内にある者は不適任とされている。当事者の合意によるが, 合意がない場合は, 大審裁判所長が任命する。

調停の期間は当事者の合意によるが, 合意がなければ1ヶ月以内である。

調停人は, 調停の間, 企業の経営状態につき情報開示権を有するが, 守秘義務がある。調停人は, 速やかに使用者案と企業委員会案を比較し, 調停案を作成する。調停案への諾否は, 5日以内に書面で行う。

調停案が受諾されたとき, 調停人はそれを労働基準監督官に送付する。受諾された調停案は, 労働協約としての法的効力を有する。調停が不調に終わったとき, 調停人は, 商法典 L.239-1条所定の決定を下す経営機関に調停案を送付する。当該機関は, 地域的社会的影響についての検討を行うが,

調停案はその検討結果に添付されなければならない。

企業委員会は、裁判所に対してレフェレ審理による対案・調停案の適式調査訴訟を提起できる。

本条の規定は、更正・清算の過程にある企業には適用されない。

### 第3節 雇用保障計画と再配置措置

#### ○経済的解雇の定義

107条は、経済的解雇の定義規定である L.321-1条を改正する予定であったが、違憲判断を受けたため削除された。

#### ○解雇前の適応・再配置義務

108条は、L.321-1条に1項を追加する。

この規定は、判例ではほぼ確立している使用者による労働者の適応保障義務の明文化とみることができる。

解雇者数にかかわらず、経済的解雇は、訓練・適応に関するあらゆる努力が尽くされ、労働者の再配置が、企業（グループを含む）内では不可能なことが確定した後はじめて行うことができる。

再配置の可否調査は、同じカテゴリーまたは同種のものであるが、労働者の明示の同意があれば下位のカテゴリーでも可である。なお、L.321-1-2条には、労働契約変更について変更通知から1ヶ月経過による労働者の黙示の同意を認める規定があるが、本件には適用がないから、下位のカテゴリーについては、労働者の明示の同意が不可欠となる。

労働者に対する提案は書面で明確に行われることが必要である。

#### ○被解雇者選定基準

109条は、L.321-1-1条第1項の文言を一部変更する。

L.321-1-1条第1項は、被解雇者選定基準を定める規定で、集团的経済的解雇を行う場合、適用される労働協約がないとき、企業委員会等に諮問した

後に、選定基準を使用者が決定するものとなっている。

基準作成にあたって考慮すべき労働者の状態が例示的に列举されている。すなわち、家庭責任（とくに単親）、勤続年数、再就職困難性（障害、高齢）である。今回の改正で、この後に列举されていた職業資格を削除した。その代わりに、これらの基準が職業カテゴリーによって考慮されることを定めている。なお、例示列举であることから、使用者は職業資格を基準に加えることもできる。

### ○従業員代表不存在の違法性

110条は、L.321-2-1条を新設する。

経済的解雇を実施するには、企業委員会に諮問する手続が必要であり、また、従業員規模が一定以上の企業においては企業委員会等の従業員代表の設置が義務づけられているが、それらが設置されていないときは、必要な諮問等が行われないうまま解雇が実施されていることになる。そこで、このことの違法性を明確にする規定である。

対象となる企業は、企業委員会等を設置していない企業であり、設置していないことについての記録を作成していない企業である。使用者はこの記録を作成し作業場に掲示すること、労働監督官に送付すること、県の代表的労働組合にも写しを送付することが定められている。

このような企業における経済的解雇は違法であり、労働者には解雇手当、予告手当に加えて、税込み1か月分の賃金相当額以上の特別手当が支払われる。

### ○解雇無効復職

111条は、L.122-14-4条第1項の規定を補充する。

この規定は、Samaritaine 判決（soc. 13-2-1997）を立法化するものとされている。

L.122-14-4条第1項は、違法解雇に関する制裁措置を定めている。まず、

これらの手続が遵守されていないが、真実かつ重大な事由に基づく解雇の場合、裁判所は使用者に対して、手続の遵守と1カ月分以下の賃金相当額の手当支払を命じる。次に、解雇が真実かつ重大な事由に基づかない場合、裁判所は被解雇労働者の復職を命じることができる。この場合、企業における労働者の既得利益は保護される。しかし、労使のいずれかが復職を受諾しないことがある。この場合は、労働者には直近6ヶ月分以上の賃金相当額が、予告手当とは別に支払われる。

111条はこれらに加えて、裁判所が、雇用保障計画中の再配置計画が従業員代表者に開示も諮問もされていないために経済的解雇が無効となると認定したとき、労働者の請求があれば復職を命じるものとする。この決定は執行力がある。そして、労働者が復職を望まないときは、直近12ヶ月分以上の賃金相当額の請求権を労働者に与えるものとしている。

#### ○雇用保障計画の内容

112条は、L321-4-1条のうち、雇用保障計画で定めるべき内容に関する規定（例示列举）を4項から6項に増やす。

- ① 企業内部での労働者再配置のための措置：同じカテゴリーまたは同種のもの、さらに、労働者の明示の同意があれば下位のカテゴリーのもの
- ② 企業による新規事業の開始
- ③ 企業外への再配置を容易にする措置：とくに雇用市場の再活性化
- ④ 労働者による新規事業の開始または既存事業の再開に対する支援
- ⑤ 労働者が同種の雇用で企業内外での再配置を容易にする訓練、経験の評価、転換訓練
- ⑥ 労働時間の短縮・再編または恒常的な時間外労働の縮減（所定労働時間が明らかに週35時間、年1600時間を超えている場合でこの縮減により予定されている雇用の廃止が一部ではあれ回避される場合）

112条は、さらに、L321-4-1条に1項を追加する。



## 矢部：経済的解雇に関するフランスの新立法

雇用保障計画の有効性は、企業・社会経済単位・企業グループを基準として、実施される措置を考慮して評価される。

### ○解雇手当の倍額化

113条は、L.122-9条を改正する。

L.122-9条は、期間の定めのない労働契約を締結している勤続2年以上の労働者が解雇されたとき、重大な非行がない場合に受け取る解雇手当を定める。改正により、手当の額が解雇事由（経済的か人的か）により異なることを加え、あわせて手当の増額を定める。

手当の額は、解雇直前の税込所得により計算される。

2002年5月3日デクレ（R.122-2）により、1年勤続で月額賃金の1/10、さらに、11年目からは月額賃金の1/15が加給される。

算定基礎賃金は、解雇直前12ヶ月の1/12か直前3ヶ月の1/3のいずれか有利な方が採用される。

こうして計算される解雇手当は、経済的か人的かで異なることになるが、経済的解雇の場合は、支給率が倍になり、基礎が2/10、勤続11年目からの加給分は2/15となる。なお、年数に加えて月数も計算上の係数となる。

### ○雇用保障計画作成義務免脱の抑制

114条は、L.321-2条に1項を追加する。

L.321-2条は、経済的解雇の手続を30日間で10人以上の解雇かどうかを基準に別にしている。改正・追加の内容は、30日間では10人未満だが、もう少し長い期間で見れば見過ごせない数の解雇者数となり、結局、雇用保障計画の作成義務を免脱させてしまっている現行の規定を補強する。

企業委員会の設置が必要な企業・事業場、すなわち、従業員50人以上規模の企業・事業場で、暦年で総計18人以上の経済的解雇が実施されている場合、雇用保障計画の作成義務がなくても、年初の1～3月に経済的解雇を予定していれば、10人以上の経済的解雇を実施するものとして取り扱い、

雇用保障計画の作成義務がある場合の規定を適用するものとしている。

このような取扱いは、1989年8月2日法により類似の場合にすでに導入されている。30日では10人未満だが、連続3ヶ月では10人以上の経済的解雇が実施されている場合に、雇用保障計画を義務づけるという規定を発展させたものである。

### ○雇用保障計画の実施点検

115条は、L321-4条の1つの項を補充する。

L321-4条は、経済的解雇を実施するにあたり、企業委員会等の開示すべき情報の内容などを定める。解雇の回避または解雇者数の縮減に寄与する再配置計画の実施点検方法をより実効あるものにしようとする。

企業が実施すべき再配置計画の実施点検方法を雇用保障計画に記載することとし、点検内容は、企業委員会等で定期的にかつ徹底的に吟味され、さらに、労働監督官も実施点検に関与することになる。

### ○経済的解雇手続中の行政関与

116条は、経済的解雇手続における行政の関与を定める L321-7条のうち、労働監督官による雇用保障計画の補充・変更手続を定める項を2つから5つに増やし、その内容を補強する。

雇用保障計画の内容について労働監督官は、解雇手続の進行中、最後の企業委員会の会合までは、いつでも補充・変更の提案をすることができる。その際は、経済事情に加えて、企業さらには企業グループの財政事情を考慮する。

企業委員会等の意見と使用者の説明付き回答は労働監督官に提出される。企業委員会等が設置されていないときは、労働監督官の提案とそれに対する使用者の説明付き回答を労働者に周知するために就業場所に掲示する。

使用者の回答は労働監督官に提出されなければならないが、その期限は、解雇通知を労働者に送付するために遵守すべき待機期間の満了前でなけれ

ばならない。この待機期間は解雇者数に応じて3種に区分されている。解雇者数が100人未満で30日以上、250人未満で45日以上、250人以上で60日以上である。これを過ぎて回答が提出されていないと労働者に対する解雇通知を発送できないことになる。

経済的解雇の手続が終了すると、雇用保障計画は確定し、労働監督官に提出される。労働監督官はこれを到達から1週間以内に不備がないかどうかを審査する。不備があると使用者に通知され、使用者はただちに企業委員会等に通知する。企業委員会等からの要請があれば、使用者は、再検討のための会合をもつ。この要請は、労働監督官からの通知があつてから2労働日以内に行われなければならない。

上記の待機期間は、この会合の翌日まで延期される。したがって、労働者への解雇通知もこの延期された期限後でなければ発送することはできない。

#### ○再雇用優先権行使期間の拡大

117条は、再雇用優先権を定める L.321-14条のうち、行使期間の制限部分を改正し、それを延長する。

労働者は、解雇日から1年間この権利を保有するが、その権利行使を表明する期間が解雇日から4ヶ月までに制限されている部分を保有期間全体、すなわち1年間に拡大するものである。

使用者は、労働者がこの権利を行使できるように、労働者の資格と見合うポストがあればそれを通知する。他方、手持ちのポストのすべてを企業委員会等に知らせるとともに、掲示することになっている。

労働者が新しい資格を取得した場合、そのことを使用者に通知しておれば、その資格に見合うポストについても再雇用優先権を行使することができる。

### ○雇用市場の活性化

118条は、解雇者数が多いと地域的な雇用情勢にも極めて大きな影響を及ぼすことを懸念し、県知事が雇用市場の活性化のために労使だけでなく地方の自治体や議員をも協力させようとするものである。

解雇者数が50人以上1000人以下の場合、その規模を考えると地域の雇用情勢に影響を与えると予想されるが、その場合、県知事に解雇を実施する企業の使用人、労働組合の代表者、市町村の代表者、関係地域の議員を集めて協議することができるようにするものである。協議の対象は企業の採りうる方策で、新規事業、職業訓練、雇用創出について、解雇予定者数と企業の処理能力をともに考慮して策定することになる。

従業員規模が1000人を超える企業、ヨーロッパ規模で展開している企業、グループ企業の場合グループ全体で従業員規模が1000人を超える企業については、企業拠点の全部または一部の廃止または停止による影響を考慮して、閉鎖する雇用市場における新規事業または雇用創出に効果のある施策を実施しなければならない。これらの施策は、企業それ自身が、または、企業の費用負担で一定の団体、機関、会社等が行う。

企業と県知事は、雇用保障計画に定める雇用市場活性化の内容とその実施条件を協定する。県知事は、この協定締結の前に、労使団体の代表者、市町村の代表者、関係地域の議員を召集する。これらの者は協定に盛り込まれた施策の遂行に協力する。

経済的解雇に関する企業委員会の最後の会合から6ヶ月経過しても県知事との協定が成立しない場合、使用者は、下記に定める最高額と同額を国庫に納付しなければならない。

協定所定の期限内に全部または一部が実施されていないとき、使用者は国庫に対して予定した事業費と実施済み費用の差額を納付することになる。

企業は、協定で定める施策の実施にあたり、廃止する1雇用あたりSMIC月額額の4倍相当額を上限、2倍相当額を下限として財政支援する。

県知事は、企業の負担額を決定するが、企業の財政状況、廃止される雇

用数、失業・経済の状況を考慮した雇用市場の状況などを考慮する。

### ○再就職休暇

119条は、雇用保障計画の内容を定める L.321-4-1条の次に1ヶ条を新設する。なお、本法120条もやはり同じところに1ヶ条を新設し、それは L.321-4-2条となるので、ここでは L.321-4-3条となる。

従業員規模が1000人を超える企業、ヨーロッパ規模で展開している企業、グループ企業の場合グループ全体で従業員規模が1000人を超える企業において、経済的解雇を予定している使用者は、経済的解雇の対象となる労働者に対して再就職休暇を付与しなければならない。休暇は最長9ヶ月である。労働者が拒否するときは、本法120条で新設する再就職支援事業への事前参加を提案しなければならない。

休暇中、労働者は必要な訓練を受けたり、再就職支援機関を利用したりできる。休暇の最初には、必要があれば、能力・適性検査が実施される。これにより労働者は、職業生活のための計画を立てたり、場合によっては再就職に必要な訓練を決め休暇中にそれを受けたりできる。これらに必要な費用はすべて使用者が負担する。その額は、労働者の税込み平均賃金（解雇通知前12ヶ月の失業保険保険料算定の基礎となる収入）の65%であるが、SMIC 月額85%以上でなければならない。

この休暇は予告期間中に付与される。その間も予告期間は進行するので、予告期間満了日に労働契約は終了することになるが、休暇の方が予告期間よりも長いときは、休暇の残期間だけ予告期間の満了日は延期される。つまり、休暇が終了するまで予告期間が停止することになる。

予告期間が停止している間、労働者は、使用者から毎月報酬を受け取る。その額は、特定不況地域・業種に関する手当（再就職のための休暇を与えられそのために労働契約が一時的に停止している労働者に支給される手当）と同額である。この手当は賃金と同様の条件・制限のもとで譲渡も差押えもできる。他方、使用者負担分は、この手当に関しては、賃金に対する定

額負担も社会保障拠出金も課されない。

更正・清算の過程にある企業には、これらの規定は適用されない。

労使は、全国職協協定でこの施策への拠出金を決定できる。

### ○再就職支援事業への事前参加

120条は、雇用保障計画の内容を定める L.321-4-1条の次に L.321-4-2条を新設し、L.351-8条第1項にも規定を追加する。また、本法121条も関連規定である。

新設された L.321-4-3条による再就職休暇の適用がないすべての企業（1000人未満規模企業、グループ企業委員会の設置予定がない企業、更正・清算の過程にある企業）において、使用者は、経済的解雇を予定している労働者に対して、職業能力評価や再就職斡旋のための援助についての提案をしなければならない。L.351-8条により認可された協定の定める施策は、予告期間中に公共職業安定所 ANPE により実施される。2001年7月1日以降、新規の適用がされなくなった転換協定による事業の代替策である。

労働者へは、解雇前の面談のとき、または雇用保障計画の諮問に関する企業委員会等の最終会合のときに伝えられる。解雇通知書に提案内容が記載される。

この施策の恩恵を受けられる労働者は、勤続4ヶ月以上の者であるが、この施策を決定した協定により有利な規定があればそれが優先する。

労働者がこの施策を利用するかどうかの回答期限は、受取証明付書留郵便による解雇通知書の受取日から1週間である。回答がないときは、労働者による拒否とみなされる。

使用者は、労働者が公共職業安定所 ANPE に行き、職業能力評価や再就職斡旋のための援助を受けられるよう保障しなければならない。他方、予告期間中、労働者が就労しなくてもその間の報酬は支払わなければならない。

経済的解雇を予定しながら労働者に対してこれらの提案をしないとき、

## 矢部：経済的解雇に関するフランスの新立法

使用者は商工業雇用協会 ASSEDIC に12労働月の税込み平均賃金1ヶ月分を拠出しなければならない。

転換協定を利用している労働者には、2002年1月1日以降、再就職手当が支給される。その額は、従前のそれと同額でなければならない。

なお、L.351-8条第1項に追加される規定は、次のとおりである。  
協定は、再就職斡旋のために予告期間中に L.321-4-2条所定の条件で職業能力評価や援助を実施することを目的とすることができる。

また、本法121条は、2001年7月17日法が定める失業手当と再就職支援事業について、経済的解雇の対象となった労働者が予告期間中に利用できることを定める。

### ○裁判上の更正企業

122条は、商法典 L.621-8条に項を1つ追加する。

裁判上の更正が決定した企業について、その事実を、その本社所在地の市町村長等に通知する規定である。

### ○経過規定

123条は、経済的解雇に関する改正規定について、現在進行中の解雇手続に対する適用の有無を定める。

適用のある規定は、93, 94, 95, 96, 100, 103, 104, 108, 111, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 120, 121各条の規定である。

適用のない規定は、97, 98, 99, 101, 105, 106, 107, 109, 110, 116, 122各条の規定である。ただし、これらの規定は、現在進行中の解雇手続が裁判により無効とされた場合には適用される。(注：110条は本法の解説資料では適用のある規定に分類されている。)