

《論説》

フランスの休日労働

山崎 文夫

はじめに

わが国では、休日労働は、労働基準法36条により時間外労働と一括して規定されているためか、時間外労働と区別することなく論じられてきており、休日労働そのものについては、学説・判例とも、それほど論議をしてこなか⁽¹⁾った状況にある。しかし、労働者の私生活保護や健康確保・過労死防止を考えるうえでは、時間外労働にもまして、休日労働こそが重要である。また、最近では、パカンスの権利が論じられているが、日常の休息という点では、休日にまさるものはない。

フランスでは、休日労働は立法上厳格に制限されており、法定外休日である土曜日の労働に関しても一連の破毀院判決が下され、制限的な議論が展開されている（破毀院社会部1987年7月2日の判決，1991年5月16日の判決，1991年11月27日の判決）。本稿は、このようなフランスの休日労働にかかわる制度・議論を紹介し、わが国における休日労働の限界に示唆を得ようとするものである。

一 休日労働法制と休日労働

1 時間外労働法制

フランスの法定労働時間は、現在、週39時間である（労働法典 L. 212-1）。これに、「異常な労働増大」に対応するために、労働監督官と企業委員会⁽²⁾（それがいないときは従業員代表）への事前の届出・通知だけで用いることが

できる年間130時間の年間時間外労働枠が設定されており（L. 212-6, Decr. no 82-101 du 27 janv. 1982）、最長労働時間も、1日10時間（L. 212-1, al.2）、特定週で48時間、12週平均で46時間と定められている（L. 212-7, al. 2）。時間外労働の割増賃金は、週の法定労働時間を超える最初の8時間については25%増し、その後は50%増しである（L. 212-5）。さらに、週42時間を超える部分については50%の代償休暇（8時間分で休暇1日発生）が義務づけられている（L. 212-5-1）。これらの規定に違反する企業長には刑事罰が科される（R. 261-3, R. 261-4. 第4級違警罪の罰金・5千フラン以上。罰金は違法に使用された労働者の数だけ倍される）。

この年間時間外労働枠を超えて労働させるためには、使用者は、企業委員会等の意見を聴いたのちに労働監督官の許可を得るか（L. 212-7）、部門別の拡張協約による年間時間外労働枠の変更が必要である（L. 212-6, al. 2）。この時間外労働に対しては、前記の割増賃金・50%の代償休暇の他に、50%の代償休暇が義務づけられている（L. 212-5-1, al. 2）。これにより、年間時間外労働枠を超えた労働については、通常の賃金の2.5倍以上の費用がかかる計算になっており、法律はその使用につきかなり抑制的である。

1日10時間の最長労働時間についても、部門別拡張協約および企業協約で規定すれば、1日12時間まで延長することが可能である（D. 212-16）。この場合、割増賃金などについては前記のとおりである。このほか、災害時の緊急労働など異常な労働増大を引き起こす「例外的状況」については、週60時間を超えない範囲で一定期間時間外労働が許可される等の特例がある（L. 212-7, al. 3, 4）。

2 休日労働法制

フランス労働法典は、休日につき二つの原則を定める。⁽³⁾ひとつは、週体制の原則（principe du repos hebdomadaire）であり、使用者は同一労働者を週に6日を超えて使用することはできない（L. 221-2, 221-4）。もうひとつは、日曜休日の原則（principe du repos dominical）であり、休日は日曜日（午前

0時から24時まで)に付与されなければならない(L. 221-5)。しかも、休日は従業員に一齐に与えなければならない(L. 221-6)。これらの規定に違反する企業長には刑事罰が科される(R. 262-1. 第5級違警罪の罰金・1万フラン以上。罰金は違法に使用された労働者の数だけ倍される)。しかし、この二つの原則には、例外がある。

(1) 週休制の原則の適用除外

週休制の原則の例外には、一時的適用除外と恒久的適用除外とがある。いずれもわが国の休日労働に対応するものである。ただし、その対象・態様・条件が法定されており、かなり限定的である。

1) 一時的適用除外

一時的適用除外には、次の態様がある。

(a) 緊急労働のための休日の停止

救助措置を組織し、急迫する事故を防止し、または施設・材料・設備に生じた事故を復旧するために緊急労働が必要な場合、使用者は、緊急労働に必要な従業員について休日を停止することができる(L. 221-12, 221-14)。わが国労基法33条1項の災害時等の休日労働にあたるものである。これに必要な労働時間は時間外労働になるが、年間130時間の年間時間外労働枠には算入されない。

(b) 季節的産業における休日繰延べ

休日に等しい代償休暇付与と、できるだけ労働者が日曜日月2回以上の休日を取得することを条件とする(L. 221-21, R. 221-8)。詳細はデクレにより決定される。

(c) 劣化しやすい材料を取り扱う産業又は異常な労働増大を招く産業における休日の月2回停止

最高年6日まで許される。適用事業は、ベーカリー、青果店、精肉店、鮮魚店、ホテル、レストラン、クリーニング、印刷所などである(L. 221-22, R. 221-9)。詳細はデクレにより決定される。停止された休日における労働

は時間外労働となるが、その時間は各デクレが定める所定の保証時間枠に算入される (L. 221-22, al.2)。

(d) 港湾、船着場、駅の荷役に関する許可による一時的適用除外 (L. 221-20)

2) 恒久的適用除外

恒久的適用除外には、次の態様がある。いずれも許可を要しない。

(a) 発電機、機械注油および保守に従事する労働者に対する週半日の短縮休日

2 半日休日につき 1 日の代償休暇付与を要する (L. 221-13)。

(b) 商工業施設警備員およびコンシエルジュと呼ばれる建物の門番兼管理人に対する代償休暇による代替 (L. 221-15)

なお、フランスには、関係するすべての使用者団体および労働組合の間に協約が締結された場合に、その申し立てに基づき、知事が、一定の地域において、休日にある職業の事業場を公衆から閉鎖することを命じることができる強制事業場閉鎖（閉店）制度がある (L. 221-17)。

(2) 日曜休日の原則の適用除外

日曜休日の原則の例外には、個別適用除外と恒久的適用除外がある。いずれもわが国の休日の振り替えなし変形休日制にあたるものである。ただし、その対象・態様・条件が法定されている (L. 221-6)。

1) 個別適用除外

個別適用除外は、行政許可が必要であり、同一事業場従業員の一齐日曜休日が公衆を害する可能性がある場合、又は事業場の正常な運営を妨げる場合に適用されるものである。次の態様がある。

(a) 日曜以外の一斉休日

(b) 日曜日正午から月曜正午までの一斉休日

(c) 日曜日午後の一斉休日（2 週に 1 日の代償休暇付与を要する）

(d) 交替休日

いずれも許可は、個別的申請に基づき、県知事が、当該地域の市議会、商工会議所、使用者団体および労働組合に諮問したのち、期間を限定し、許可理由を付して行なう。また、観光地においても、知事が、同様の手続を経たのち、保養施設などの従業員につき、観光期間中交替による休日取得を許可することができる(1993年12月20日の法律)。このほか、日曜日が休日の小売事業場については、市長が、関係労使組織の意見を聴いたのちに、年5回まで、日曜休日を廃止することができる。この場合、労働者は、当該日前後各2週間以内の代償休暇1日と100%の割増賃金を取得する。なお、工業的企業については、週末勤務専門の補充班(週末労働班)の制度がある(L. 221-5-1. 50%の割増賃金)。

2) 恒久的適用除外

恒久的適用除外は、技術的理由から事業を中断することが不可能と認められる事業場、又は公共の必要に応えるために週1日閉鎖することが不可能と認められる事業場に適用されるものである。行政許可は必要ではないが、次のように態様・対象が限定される。

(a) 他の週日による交替休日

適用事業は、ファーストフード、ホテル、レストラン、飲物売店、煙草屋、生花店、病院、ホスピス、浴場、新聞情報企業、劇場、博物館、レンタカー、電気ガス水道、鉄道以外の陸運業航空運輸業、無線通信業(L. 221-9)、素材が急速に劣化する産業、労働中断が製品の喪失又は価格下落をもたらす産業、協約により経済的理由による継続労働が可能と定められた産業(L. 221-10)などである。

(b) 日曜日午後の休日

適用事業は食料品小売販売業である。2週に1日の代償休暇付与を要する(L. 221-16)。

(c) 分散休日

適用対象は継続炉又は継続操業工場の専門家(specialist)である。一定期間内に継続24時間の休日が週の数だけ付与されることを要する。詳細はデク

レにより決定される (L. 221-11)。

3 法令違反の休日労働

以上、週休制の原則および日曜休日の原則とも、例外は限定的である。とりわけ週休制の原則については、緊急労働など法定の事由・事業・職務についてのみ例外が認められ、一般の事業・職務では、業務繁忙に対応するための「異常な労働増大に対応するための休日労働」はまったく許されない仕組みである。

時間外休日労働法制にかかわる法令違反の時間外休日労働は、刑事罰の対象であることは前述のとおりであるが、労働者の時間外休日労働義務は法令にしたがって使用者が決定した場合にのみ存在するので、使用者が法令に違反して時間外休日労働を命じることはできず、労働者は当然それを拒否する権利を有する (Soc. 19 juin 1987, D. 1988, somm. 327)⁽⁴⁾。使用者が、割増賃金や代償休暇を与えない場合も同様である。また、使用者が、労働協約の定め⁽⁵⁾に違反して時間外休日労働を命じる場合も同様である。

法令に違反する時間外休日労働が行われた場合、フランスの労働組合（使用者団体も含む）は、それが代表する職業の集団的利益侵害について損害賠償や違法行為の差止め（急速審理手続）を請求することができるいわゆる組合訴権 (L. 411-11) を行使して、使用者に法令遵守を強制することができるほか、付帯私訴制度を介して刑事罰の公訴権を始動することもでき、時間外休日労働法制は労働組合によっても担保されている⁽⁶⁾。

なお、政府は、1992年8月6日のデクレにより、休日労働規制の強化を狙って、労働監督官が急速審理手続により、小売り・サービス業の違法日曜労働の差止め・事業場閉鎖を求めることができるように R. 262-1-1 条を定めたが、この規定は、コンセイユ・デタの1994年10月21日の判決により、デクレ制定権限の範囲を免脱し、L. 611-12 条に違反する違法な規定であると判断⁽⁷⁾されている。

二 労働契約法制と休日労働

1 時間外労働の義務的性格

長い間フランスでは、使用者が経営の一環として、時間外労働を含めて勤務時間を一方的に決定してきたという歴史的経緯があるので、業務上の必要性がある場合、時間外労働法制の枠内では、時間外労働の義務的性格はまったく疑われていない。破毀院判例 (Soc. 20 mars 1961, Dr. soc. 1961, p. 424) および行政解釈 (大臣答弁。JO Ass. Nale, Questions, 26 février 1966) ともこれを確認するところであり、労働組合の労働法テキストもそれを強調している。これまで使用者は、雇入れにあたり個別労働契約または就業規則において一般条項の形で時間外労働を行なう権利を留保してきたが、1982年のオール法以来、賃金・労働条件は就業規則の記載事項から排除されており、現在、使用者の時間外労働決定は契約に基づく業務命令権 (pouvoir de direction) の一部であると構成するのが支配的である。⁽⁸⁾

それゆえ、通常労働者は時間外労働を拒否することはできないが、労働者が私生活との両立を考慮して個別契約で時間外労働をしない旨を特約したり、労働契約締結の経緯から時間外労働をしないことが明らかな場合には、労働者は時間外労働を拒否することができるのである (Soc. 27 janvier 1961, Bull. civ. 1961, IV. no 125.)。たとえば、女子労働者が育児のために労働時間を一時的に特約した場合である (Soc. 3 juin 1964, Bull. civ. 1964, IV. no 476)。このような場合、時間外労働拒否を理由に労働者を懲戒または解雇に処することは違法であり、解雇は濫用的解雇となる。⁽⁹⁾

また、労働者の健康状態を理由とする時間外労働拒否も正当である。病院での手術後検査がある場合 (Soc. 3 mai 1962, Bull. civ. 1962, IV. no 396.)、病院の予約という重大な事由があり突然の労働命令に応じることが物理的に不可能な場合 (Soc. 11 mars 1964, D. 1964, 453.)、労働者の健康状態が悪い場合 (Soc. 11 juillet 1958, Bull. civ. 1958, IV. no 904.) などは、労働者の拒否は正当であり、解雇は濫用的解雇とされている。⁽¹⁰⁾

しかし、このような場合以外は、時間外労働拒否は正当ではなく、解雇は有効である（Soc. 26 avril 1979, D. 1979.I. R. 469; Soc. 3 janvier 1963, D. 1963 somm. 44. 1979年4月26日の破毀院社会部判決「腐敗しないように冷蔵庫に保管されなければならない食料品トラックの緊急な荷降のために通常の勤務時間を超えて労働日を1時間延長することを拒否することによって、関係者は労働法典L. 122-6条の意味する重大な過失（faute grave）を犯した以上、使用者が解雇した倉庫係助手に解雇予告手当の支払いを命じた原判決は破棄されなければならない。」⁽¹¹⁾）。

フランスでよく見られる、適法な時間外労働を拒否するだけで、ストライキの権利を行使し職業的要求を行なう真実の意思が欠けている「いわゆる残業拒否スト」（une prétendue grève des heures supplémentaires）も、たとえ集团的労働停止であってもストライキ権の行使に属するものではなく、解雇は有効であるとされている（Soc. 21 juin 1989, D. 1989, I. R. 209.）⁽¹²⁾。

2 時間外労働と労働契約変更論

前節では、これまでの学説と判例の概要を述べたが、これを労働契約変更論に即していえば、個別的合意により約定・変更し使用者が一方的に変更できない賃金や職務などの労働契約の本質的要素とは異なり、使用者の権威が強いフランスでは、労働契約の締結にあたり、労働者は、労働時間などの非本質的要素の変更については、労働法制の枠内において、使用者の決定（指揮命令）のもとに服することに同意したと構成される⁽¹³⁾。したがって、時間外労働を拒否した場合、それは労働者の義務違反となり、訓告、戒告、出勤停止等の懲戒処分が行なわれるが、よりしばしば解雇が行なわれる⁽¹⁴⁾。

時間外労働拒否は、欠勤などと同様に、それ自体は「重大または単純な過失」（faute sérieuse ou simple）を構成するに過ぎず、それ自体では解雇事由とするには足りない。解雇に関して使用者は、労働者に「真実かつ重大な過失」（faute réelle et sérieuse）があることを開示する義務を負い、労働契約の遂行を困難にする重大な事由を客観的に証明しなければならない（L. 122

-14)。具体的には、使用者は、当該時間外労働拒否とその企業に対する影響の重大性を示して、過失の程度および性質を説明することになる⁽¹⁵⁾。真実かつ重大な過失が証明されない場合、解雇は濫用的解雇となり、使用者は最近6カ月の賃金相当額以上の賠償金を支払わなければならない(L. 122-14-4)。また使用者は、解雇に先立って、労働者の召喚、面談による解雇理由通告・労働者申立ての聴聞、1日の冷却期間後の解雇通告などの一連の解雇手続を行わなければならない(L. 122-14 et s.)。

解雇される場合通常は解雇予告手当などの解雇補償金が支払われるが、使用者は、時間外労働拒否は「重大な過失」(faute grave)を構成するとして、解雇予告または解雇予告手当なしに労働者を即時解雇することがある。判例は、最近では、労働者による労働契約の非本質的変更の拒否については、解雇予告付きの解雇だけを許容するものであり、時間外労働拒否が継続的に繰り返し行なわれるなど、労働者に「非難すべき行動を繰り返す確固たる意思、悪意又は強情」がある場合(en cas de volonté délibérée, de mauvaise foi ou d'obstination à renouveler le comportement répréhensible)⁽¹⁶⁾にのみ「重大な過失」を認定するようである(Soc. 25 juin 1992, Dr. soc. 1992, p. 285.)。

3 休日労働と労働契約変更論

この労働契約変更論は、休日労働にも適用になるものである。しかし、労働者の休日労働義務は、学説・判例上ほとんど論じられていない。それは、前述のようにフランスでは休日労働が労働法典上厳格に制限されているほか、宗教的な意味合いから実際に休日労働はほとんど行なわれず、当然に労働契約の本質的要素と考えられるということであると思われる。ただし、土曜日の労働については争いがあり、これをめぐって労働義務が論じられている。フランスでは土曜日は、法令上休日(repos hebdomadaire)にあらず休業日(un jour chômé de la semaine)に過ぎず、したがって、土曜日の労働は時間外労働となるが、週休二日制の普及のもと、土曜日の労働は社会的には休日労働と考えられているからである⁽¹⁷⁾。

三 土曜日労働の限界

フランスでは、土曜日の労働については、次のような判決が下されている。

1 破毀院社会部1987年7月2日の判決

本判決（Soc. 2 juillet 1987, Dr. soc. 1988, p. 142）は、使用者が、一方的に、完全週休二日制から2週に1度土曜日に出勤するよう勤務時間を恒久的に変更することは契約の本質的変更にあたり、許されないとするものである。⁽¹⁸⁾

一般に労働条件の変更が本質的であるか否かの区別は常に明確であるとは限らないが、判例は、一般的意識などから本質的なものを客観的に探求する方法と、契約締結時における当事者意思を探求して主観的に推認する方法の併用により、本質的であるか否かを決定している。⁽¹⁹⁾従来休日労働に労働契約変更法理の適用があるか否かについて判例は明確でなかったが、本判決は、それを肯定したうえで、完全週休二日制の変更も本質的変更にあたるものとするものである。

「上告理由について。

（株）ベゲン・セイは、1981年に、1972年6月28日の企業協約の定める事項の適用により1975年以来土曜・日曜日とも就労しない保守業務従業員の勤務時間を変更し、2週に1度土曜日に就労することを要求した。

自動車技術者であるジロー氏は、新勤務時間に従うことを拒否し、旧時間で就労し続け、不就労の土曜日の賃金をカットされた。

同社は、ジロー氏に控除された賃金を支払うことを命じた第一審判決（ポルドー労働裁判所、1983年6月1日）に異議を申し立てる。すなわち、……労働裁判所は、1972年6月28日のプロトコルを曲解しており、プロトコルは労働者が完全週休二日制を享受することを保障しておらず、同社は、プロトコル6条により、1972年10月から保守業務従業員の勤務時間を週五日制に徐々に移行することを約定したにすぎない……というのである。

しかし、事実審裁判官は、1975年以来適用されている勤務時間が、同社と労働者を拘束する労働契約条件のひとつになっており、緊急の場合を除き労働者に完全週休二日制の享受を保障すると認定したのち、勤務時間変更は、この利益を廃止するものであり、……労働契約履行条件の正当でない本質の変更を構成すると判断した。

このような理由により、労働裁判所は、1972年6月28日の協約プロトコルに依拠することなく、同社がジロー氏に勤務時間の変更を一方的に強制することができないと決定することができた。……

それゆえ、上告理由のいかなるものも採用されない。

以上の理由により上告を棄却する。」

2 破毀院社会部1991年5月16日の判決

本判決（マルチヌ・フランソワ嬢対(株)ポトター卵事件・Soc. 16 mai 1991, Droit social, 1994, p. 863）は、勤務時間を恒久的に変更するものではなく、労働者一人あたり年間18時間～24時間、交替で土曜日午後に出勤させる「制度化された」（*systematique*）時間外労働が問題となった事件である。本判決は、時間外労働を一時的性格を有する契約変更（*le caractère provisoire de la modification*）として取り扱い、原判決が、制度化された時間外労働が労働契約の本質的変更にあたるか否かを検討していないとして破棄・移送している。

本件の事実の概要は次のとおりである。マルティヌ・フランソワ嬢は、1982年(株)ポトター卵に包装工として雇用されたが、同社では、主要な顧客のひとつである（売上の16%を占める）スーパーマーケットが、土曜日午後はじめに注文し月曜日午前4時に配送を求めることに対応して商品配送準備を行うために、何人かの労働者に交替で土曜日午後に出勤させる「制度化された」時間外労働を採用していた。同嬢は、しばしばこれを拒否し、二度の譴責と一度の出勤停止を受けたにもかかわらずさらにこれを拒否したので、1989年1月28日に即時解雇された。

フランソワ嬢は、真実かつ重大な解雇事由がないとして濫用的解雇の確認と解雇補償を求める訴えを提起した。ポワチエ労働裁判所は、同年5月24日の判決において、解雇は真実かつ重大な事由により正当であるとして解雇は認めたが、労働者の重大な過失を理由とする即時解雇を認めず、解雇予告手当などの解雇補償の支払いを命じた。双方とも控訴したが、ポワチエ控訴院は、1989年7月6日の判決により、フランソワ嬢は重大な過失により正当に解雇されたとして即時解雇を認め、同嬢の請求をすべて棄却した。同嬢は破毀院に上告した。

「上告理由について。……

1982年6月7日に(株)ポワトゥー卵に包装工として雇用されたフランソワ嬢は、月曜日朝の配達を準備するために土曜日に交替で労働に来ることを何度も拒否したということから、重大な過失を理由に1989年1月28日に解雇された。

労働者による解雇予告手当と真実かつ重大な事由のない解雇の損害賠償の請求を棄却するにあたり、控訴院は、企業が月曜日朝の重大な顧客に対する商品配達を行うために何人かの労働者に交替で土曜日に時間外労働を行なわせることを余儀なくされており、女子労働者がこの命令に従うことを拒否することは企業の秩序を乱すものであり、重大な過失を構成する紛れもない秩序不遵守行為であると認定している。

かかる判決を下した控訴院判決は、強制された時間外労働の制度化された性格が関係者の労働契約を本質的に変更する効果を有するものであるか否かを検討しておらず、法的基礎を欠くものである。……

以上の理由により、当事者間のポワチエ控訴院1989年7月6日の判決は全部破棄・無効とする。」

3 破毀院社会部1991年11月27日の判決

本判決 (Soc. 27 nov. 1991, Dr. soc. 1992, p. 334) は、土曜日の臨時的な

出勤が問題となった事件である。しかも、労働者側が私生活の権利を主張した事件である。本判決は、土曜日の臨時的時間外労働は労働者の職務上の義務であるとし、民法典9条により認められた労働者の私生活の権利 (droit au respect de sa vie privée)⁽²⁰⁾ を侵害するものではないとしている。

「上告理由について、

原判決（パリ控訴院，1988年6月24日）と訴訟手続によれば，ジャン・ピエール・フェロン氏は，1978年9月11日に(株)ラルース書店に雇用された。同人は，1980年1月1日からシステムエンジニアとなった。同社は，同人が1986年3月8日土曜日の新しいコンピュータ搬入に際して職場に出勤しなかったという理由で1986年3月18日に同人を解雇した。

原判決が同人の理由のない解雇に関する補償請求を棄却したことに対し，異議が申立てられている。上告理由によれば，民法典9条は私生活を守られる個人の権利を認めており，契約上定められた労働日および勤務時間以外において，労働者は自由にその時間を用いることができなければならない。控訴院は，使用者は，特別の必要性を理由として，特定の日に労働者の出勤を要求する権利を有し，労働者は不可抗力を証明した場合にのみ義務を免れないという原則を定めつつ，使用者のために，労働者の私生活に干渉する優先的かつ絶対的な権利を認め，私生活保護の原則と上記条項に違反した。ともかく，フェロン氏は，第一審判決官の事実認定と審理中に提出された証拠に基づき，当日同人の出勤は不可欠ではなかったと主張した。控訴院は，これに関する同人の申立てに答えず，……答弁を怠り，新民事訴訟法典455条に違反し，判決を汚した。仮に命令が正当であるとしても，使用者の命令を拒否することは，事件の状況により正当化され，いかなる過失もない。控訴院は，フェロン氏の欠勤が，娘の重大な疾病状態という特別な家族的事情によると理解できると認定したにもかかわらず，真実かつ重大な解雇事由となる過失があると判決し，認定事実から法的結論を導きだしておらず，労働法典L. 122-14-4条に違反する。新コンピュ

一タの据付日が3月7日及び8日と決定されたのは1月27日になってからであり……同人は、3月3日から、止むを得ない理由によって8日土曜日は出勤することができない旨を上司に通告しており、上司が翌日の出勤を要求したのは7日午後冒頭であるということは争いのない事実である。この事実から、最後の瞬間まで翌日出勤することを命じられた同人は、病気の子供の看護を手配する時間を有しなかったといえる。控訴院は、出勤するためにあらゆる手段を尽くすことは当日の数カ月前から通告されていたフェロン氏の役目であると認定し、……申立てに対する答弁を怠り、新民事訴訟法典455条に違反し、再び判決を汚したというのである。

しかし、控訴院は、システムエンジニアであるフェロン氏が、この任務を数カ月前から予告されていたにもかかわらず、情報機器の作動を確保するために土曜日に出勤することを拒否したと認定している。同労働者の職務上の義務の範囲内にある使用者の要求は、同人の私生活を侵害するものではない。判決は正当である。

以上の理由により上告を棄却する。」

4 リモージュ控訴院1994年2月9日の判決

本判決（Cours d'appel de Limoges 9 février 1994, Dr. soc. 1994, pp. 861 et s.）は、破毀院社会部1991年5月16日の判決（マルチヌ・フランソワ嬢対(株)ポトウー卵事件）により破棄・移送を受けた事件である。本判決は、週休二日制のもとで、労働者が休日の権利（ses droits à repos hebdomadaire）を享受することができる土曜日午後に、通常の業務のために制度化された時間外労働を強制することは労働契約の本質的変更にあたり、労働者の同意なくこれを行なうことはできないとしている。本質的変更であることを基礎づけるために、土曜日についても法定休日と同様に週休制の権利を認めた点は、破毀院社会部1987年7月2日の判決と異なる点である。

「フランソワ嬢は、……解雇は重大な過失からも真実かつ重大な事由から

も生じたものではないと判断すること及び第一審で認められたものに加え、真実かつ重大な事由のない解雇の補償を支払うことを(株)ポワトゥー卵へ命じる旨を求める。

他方、(株)ポワトゥー卵は、……フランソワ嬢が市場の状況により課される経済的必要性を考慮せず、企業及び他の労働者に対して純粋に個人的に自己に都合がよいことを強制する意思を表明していることを考慮して、本件が重大な過失にかかわる問題であるとの判決、及び、予備的に、少なくとも真実かつ重大な解雇事由をなす過失にかかわる問題であるとの判決を求める。……

以上により、企業における時間外労働の問題に関する一般的な法的経済的考察のレベルでは、法律による労働時間決定と非常に重大な不完全雇用の事態により特徴づけられる現在の脈絡において、使用者が、労働協約又は企業協約の枠外において〔L. 221-10による交替休日の場合と思われる……筆者〕、及び、例外的かつ緊急な生産負荷の状態の場合以外において、企業の平常かつ通常的作用の枠内に属する義務の達成のために、時間外労働の実施を従業員に強制しようとすることは認めがたいことである。

これらの考察は本件の要素にかかわるものであり、フランソワ嬢の場合に、……定期的に時間外労働を行ない、企業が必要とする場合における日曜日朝の『就労』原則〔同上〕をすでに受け入れていることを確認すべきである。

かかる場合に、労働者が通常休日の権利を享受することができる週の一時点において、年間18時間ないし24時間の時間外労働を強制する使用者の意思は、労働契約の本質的要素の一方的変更であることは否定しがたいことである。

上記の一般的考察、および、特に(株)ポワトゥー卵は、他に可能性なく市場を失う危険性があり月曜日午前4時配達の注文の準備作業を土曜日午後に行なわなければならないという緊急の必要性を真実に証明していないこ

とにより、土曜日午後に時間外労働を行なうことを拒否したフランソワ嬢はいかなる非難も受けるべきものではなく、解雇は結局真実かつ重大な事由を欠くものと認められなければならない。……

以上の理由により、本院は、……

マルティヌ・フランソワ嬢が与えられる種々の補償については、1989年5月24日のポワチエ労働裁判所の判決を確認する。

加えて……判決する。……

(株)ポワトゥー卵は、……フランソワ嬢に対し……3万5206フラン80サンチームを支払わなければならない。」

5 土曜日の労働義務

我々は、以上の判例から、土曜日の就労について、次のことを引き出すことができる。すなわち、完全週休二日制は労働契約の本質的要素であり、休日の権利により基礎づけられ、使用者が一方的かつ恒久的に変更できるものではないこと、しかし、臨時的に土曜日の労働を行なうことは労働者の職務上の義務であり、労働者の私生活を侵害するものではないこと、だが、企業の平常かつ通常的作用の枠内に属する業務を処理するために土曜日に制度的に時間外労働を行なわせることは契約の本質的変更として原則的に許されないことである。

四 むすびにかえて

わが国の労働基準法は、週休制を採用しているが(35条)、日曜休日の原則を採用しておらず、四週四日の変形休日制が可能であるほか(同条2項)、行政解釈上休日の振替えが就業規則の規定により可能であるとされ(昭23・4・19基収1397号、昭63・3・14基発150号)、判例もそれを支持することから、フランスなどの西欧諸国と比べるとかなり緩やかな週休規制である。しかも、労働基準法は、休日労働も時間外労働と同じく、「異常な労働増大」⁽²³⁾など休日労働事由を限定しておらず、使用者が、当該事業場の労働者の過半

(21)

(22)

(23)

数を組織する労働組合か労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定(三六協定)を締結し、「労働させることができる休日」則16条1項)、労働基準監督署に届出た場合は、休日労働をさせることができるとしているところから(36条)、休日労働もかなり緩やかな規制のもとにある。この点について、時間外労働も休日労働も基本的に法的な差異はなく、支払わなければならない割増賃金の割増率のみが法令上異なるにすぎない(37条1項。時間外25%、休日35%)。ただし、日立製作所事件最高裁判決(最一小判平3・11・28判明594)は、私法上の時間外労働義務について、「当該就業規則の規定の内容が合理的なものであるかぎり、それが具体的労働契約の内容をなすから、右就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働する義務を負う」と判示しており、おのずから休日労働と時間外労働では合理性の内容に差異があるものと思われる。

わが国では、労働者に確実に休日を確保するためには、まず、このような緩やかな週休規制と休日労働規制が改正されなければならないが、立法的には、ようやく平成6年4月1日から法定休日労働の割増賃金率が、時間外労働と区別して、35%に引き上げられたばかりである。元来宗教的安息日の観念がないわが国においては、週休二日制も普及過程にあり、休日確保は「道遠し」の感がないではないが、高密度・高ストレス労働が一般化している現在、労働者に日常の休息を確保することが重要になってきていることを確認し、立法改正を推し進めると同時に、最高裁のいう合理性の内容を休日労働についてはより厳格に解釈することが必要であろう。

- (1) 休日労働に関する最近の研究としては、小嶋典明「法定外休日(土曜出勤)と時間外労働」阪大法学43巻4号1237頁以下がある。
- (2) フランスでは、1919年4月23日の法律以来、①「急迫した事故の防止等のため緊急労働に対応するための時間外労働」(わが国労基法33条1項災害時の時間外労働に相当)、②「国防または公役務のための時間外労働」(同33条3項に相当)、③「異常な労働増大に対応するための時間外労働」(同36条に相当)、および④1946年2月25日の法律により戦後復興のために設けられた「生産増大

のための時間外労働」の四つの時間外労働概念が規定されていたが、「生産増大のための時間外労働」概念は1982年に廃止された。本稿では、③「異常な労働増大に対応するための時間外労働」を中心に時間外労働を考える。時間外労働の概念については拙稿「フランスの時間外労働と労働協約」季労159号168頁以下を参照。

- (3) フランスの休日・時間外労働に関する規定の概観については、野田進「フランスの労働時間制度」山口浩一郎ほか編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』日本労働協会、1988年、188頁以下を参照。その後、1993年11月19日の雇用五カ年法により日曜休日の原則の適用除外について一部変更があったことや、週42時間を超える時間外労働の代償休暇の割合が20%から50%に引き上げられたことなどについては、上野光「雇用五カ年法による労働時間規定の改正」労働法学会報1957号22頁以下を参照。
- (4) 1987年6月19日の破毀院社会部判決「適法でない時間外労働をこれからは行わない、そして、予告された日にいかなる解決も見いだせない場合ストライキを行なうという決定を、最初に次いで6日後に、企業長に通告したと主張する労働者の申立て、すなわち労働停止にストライキの性格を付与する性質の申立てについて説明することなく、一斉の労働停止はストライキを構成するものではなく不正規の欠勤であるという理由で、労働者の濫用的解雇補償の請求を棄却した原判決を棄却する」
- (5) Jean Mouly: Le refus du salarié d'accomplir des heures supplémentaires, Dr. soc. 1994, p. 858.
- (6) 最近の判例としては、違法に日曜営業したパン屋の日曜営業差止めを使用者団体が提訴し認められた例がある (Soc. 25 oct. 1994, Dr. soc. 1995, p. 54.)。このほか、パリの英国系大型店舗「ヴァージン・メガストア」(レコード・CD・書籍販売)の違法日曜営業の経緯がわが国にも報じられている (産経新聞1993年8月23日)。
- (7) この問題の経緯に関しては、François Favennec-Héry: Rigueur et incertitudes du principe du repos dominical, Dr. soc. 1993, pp. 336 et s. および Circulaire D. R. T. 94/17 du 15 décembre 1994, Dr. ouvrier 1995, pp. 163 et s. を参照。
- (8) 詳しくは前掲拙稿174頁以下および J. Mouly, op. cit. pp. 857 et s. を参照。
- (9) わが国においてもパートタイマーについてはこのような特約が認められるし (パートタイム労働指針および同雇入通知書を参照)、育児休業法10条勤務時間の短縮等の措置 (同法施行規則20条3号) の定めによっても同様のことが可能である。
- (10) わが国にも同様の判例がある。トーコロ事件 (東京地判平6・10・25労経連1546。眼精疲労により労働者が時間外命令に従わなかったことには相当な理由があるとするもの)、相互製版事件 (大阪地決平2・6・15労判565。慢性腎不全により夜間人工血液透析療法を受けるため週二回残業ができなくなるほかは勤務に支障がない労働者に対する業務に耐えられないことを理由とする普通解

雇を無効とするもの)。学説も、このような事情がある場合の時間外労働の強行を時間外労働命令権の濫用と解している(東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』有斐閣, 1990年, 458頁)。

- (11) 1963年1月3日の破毀院社会部判決「祭日前夜30分早く勤務につき、9時間45分労働し、婦人客を取ることを拒否して、19時前に事業所を退出した女子美容労働者の犯した過失は、たとえ解雇を正当化するとしても、使用者の非難にもかかわらず、慣行上の解雇予告手当の権利を奪うに十分な重大性を有するものではない。」
- (12) 1989年6月21日の破毀院社会部判決「労働者のストライキを行なう権利は、その内容として、自己の要求する条件でかつ労働契約の定めるものと別個の条件で労働することを許すものではない。今後の三土曜日に時間外労働を行なう旨の企業幹部の決定ののち最初の土曜日に労働を行なわなかった労働者について、労働者が命じられた時間外労働を行なうことを免れた以上、この労働停止は懲戒することができないストライキを構成すると判定した原判決は、労働法典L. 521-1条に違反するものであり破棄を免れない。」
フランスにおいては、ストライキの観念は非組織的であり、ストライキの権利は労働者個人に属する権利と観念されており、その行使に労働組合の関与を必要としないからかようなことが生ずると思われる。わが国では、他の目的達成のための時間外・休日労働拒否闘争があるが、このような拒否闘争は存在しない。フランスの非組織的ストライキ権概念については、拙稿「フランスにおけるストライキ権の主体」法律論叢58巻4・5号108頁以下を参照。
- (13) 労働契約変更論について詳しくは拙稿「フランスの労働協約と賃金・労働条件の変更」労旬1231・32号55頁以下および前掲拙稿「フランスの時間外労働と労働協約」174頁以下を参照。
- (14) フランスにおける時間外労働拒否に対する懲戒処分については、拙稿「フランスにおける懲戒権」季労177号(近刊)を参照されたい。
- (15) わが国にも同様の判例がある。理研精機事件(新潟地長岡支判昭54・10・30労判330。時間外労働拒否が経営秩序違反になるかどうかの判断については、「使用者の残業を求める臨時的必要性と労働者側の残業を拒否する理由の相当性との比較において、個々具体的に検討されるべきもの」と考える)。
- (16) Yves Chauvy: Le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail: licenciement par l'employeur et imputabilité de la rupture au salarié, Dr. soc. 1992, p. 823; J. Mouly, po. cit. p. 857.
わが国でも、一回の残業拒否は軽微な懲戒事由に過ぎず、時間外労働拒否の反復や懲戒処分の際に始末書の提出を求められたにもかかわらずそれを拒否するなど「悔悟の見込みがない」と判断される場合のみ解雇が有効とされている(大久保精機事件・神戸地判昭38・8・13労民集14-4、嶺工業事件・東京高判昭47・9・29判時688, 日立製作所事件・最一小判平3・11・28労判594)。
- (17) フランスにはメーデーと元旦からクリスマスまで10日間の祭日(jours fériés)

が定められている (L. 222-1)。メーデーは、法定の有給休業日 (le jour férié obligatoirement chômé et payé) で、運輸業、継続炉工場、病院、ホテルなど事業の性質により労働を中断することができない事業場・サービスについてのみ適用除外が認められているが (賃金一日分の補償を要する。L. 222-6)、10日間の通常の祭日 (les jours fériés ordinaires) についてはそのような規定はない。通常の祭日は、職業慣行や労働協約によりすべての事業場で幅広く休業日 (les jours fériés chômés) とされているが、通常の祭日における就労も時間外労働の問題となる。

- (18) Jean Savatier : Modification unilaterale du contrat de travail et respect des engagements contractuels, Dr. soc. 1988, pp. 137 et s.
- (19) 詳しくは前掲拙稿「フランスの労働協約と賃金・労働条件の変更」56頁を参照。
- (20) Jean Savatier : Protection de la vie privée des salariés, Dr. soc. 1992, p. 331. 民法典9条「各人は私生活を尊重される権利を有する。裁判官は、私生活に対する侵害を防止又は停止するために適切な、寄託、差押えその他あらゆる措置を命じることができる。但し、このことは損害賠償を妨げるものではない。この措置は緊急の場合は、急速審理手続によることができる。」(1970年7月17日の法律)。
- (21) 三菱重工横浜造船所事件・横浜地判昭55・3・28労判339, 黒川乳業事件・大阪地判平5・8・27労判643。ただし、内山工業事件岡山地裁判決 (岡山地判平6・4・28労経速1552) は、就業規則の「会社は、業務の都合その他やむを得ない事由によって臨時に必要な場合は、前条の休日を他の日に振替変更することがある」との規定にいう「臨時の必要」に該当するものとはいえないとして休日振替を否定した判決であり、休日振替に内在的制約がないわけではない。
- (22) フランス以外の諸国の休日労働法制については山口浩一郎ほか編前掲書を参照。
- (23) ILO 1号条約は、「業務繁忙なる特別の場合」に時間外休日労働事由を限定していることや諸外国の事情については、東京大学労働法研究会前掲書406頁以下を参照。また、ドイツにおいても休日労働ができる場合が法律により限定されていることについては、小俣勝治・藤原稔弘訳「ドイツにおける労働時間法の統一と柔軟化に関する法律 (労働時間法規法)」労旬1354号, 17頁以下を参照。
- (24) 労働基準法は、当初33条1項において、災害時等の場合に「労働時間を延長することができる」と定め、休日労働ができない内容であったことについては、松岡三郎『労働法の理論と闘争』労働経済社, 1952年, 316頁以下を参照。
- (25) 法定休日労働につき、学説には、労働契約の解釈として時間外労働と休日労働を分けて考えるべきで、週休二日制を普及させる時短を推進しようとの改正労働基準法の法律政策、労働者の生活に与える実際上の影響の時間外労働との

違い、実務界での休日尊重の意識に照らして、休日労働の場合は、就業規則などの包括的な規定は将来休日労働があり得る旨の告知としての意義しかもたず、就業規則などに具体的に日を特定した休日労働義務の規定が存在する場合や個別労働者との個別合意があって初めて労働契約上の休日義務が生じるとするものがある。この説は法定外休日についても同様に解している(東京大学労働法研究会前掲書458頁以下)。

法定外休日労働については、東洋鋼板事件(広島高判昭48・9・25労旬849, 最二小判昭53・11・20労判312)があり、「休日出勤を指定された者が出勤しない場合は欠勤として取扱う。但し、右の者が出勤しないことについて巴むを得ない事情があると所属係長において、原則として事前に、認めた場合にはこの限りではない。」旨の就業規則の規定は、「労働者は、その休日に出勤しないことについて巴むを得ない客観的事情があるときは、右休日労働義務を免れることができる旨定めたものと解すべきである。」としている。