

- 一 はじめに
- 二 フランス解雇法の改正
- 三 解雇の手續
- 四 解雇についての裁判所の審査権
- 五 損害賠償請求権
- 六 むすび

改正フランス解雇保護法について

中 村 武

一 はじめに

労働契約における事業主側からする解雇の保護という理念は、労働の職場をうしなうことは、労働者にとって通常著しい不利を来たすので、事業主側からする解雇にたいしては、何等かの規制が必要であるとの観念に基く。期間の定めのない労働関係は当事者双方から、通常一定の予告期間をもって何時にても自由に解約ができるとの原則は、労働関係の存続に当事者の一方が（殊に労務者が）特に保護利益を深くもつ場合に於ては、不衡正な苛酷さを醸す結果

となる。契約解消についての当事者の形式的な平等は却って正義の観念に反する。当事者の経済上および社会上の地位の差異は、その法律上の権能においても異った取扱いが必要となる。

こうした考慮から、種々の法領域のなかで、契約当事者にむかって解約制限の規定がおかれている。そして一方の当事者は、他の一方から社会上正当の理由なく契約を解除されないものとして保護されている(例・借家法一条の二借地法四条)

労働関係は事業主にとっては、その意義は労働者とは異なる。事業主は労働者の退職により若干の不便を感ずることがあっても、その企業の経営には困難をきたすことはない筈である。これに反して労働者は解雇によりその職を失えば、他の企業において同様の地位を得ることは極めて困難となり、失業の危険にさらされねばならぬ。

解雇保護の現代的意義は、解雇に際して一定の期日または期間を措くことは、企業の経営上必要とされるから、解雇の自由を制限する訳ではない。寧ろそれは解雇により事業主にくらべ、一層冷酷な困難に直面せねばならぬ労働者の不利な立場を保護するため、一方的に事業主側を制限するものである。

かような解雇保護は第一次世界戦争後ヨーロッパ諸国の労働法のなかに規定されるようになったが、その態様・限度については各国の立法は必しも一致してない⁽¹⁾。のみならず解雇保護法を規定する法源もまた一様ではない⁽²⁾。

(1) 一九七一年六月二五日のスイス労働契約法(瑞西債務法三一九条乃至三六二条)の規定は、事業主側からの解雇原因を限定しているが(三三六条e)その事由を労働者の兵役義務履行、労働者の疾病災害による労働不能、婦人労働者の分娩、外国に於ける救援行為(Hilfsaktion)に限られている。そこには社会上不当な解雇を許さないという一般的解雇保護の思想が芽生えていない。

一九四二年の立法であるイタリア私法典第五編労働第二章企業に於ける労働(Del lavoro nell'impresa)の章で労働契約に関する新規の規定を可成り多数設けているに拘らず§4.Dell'estizion del rapporto di lavoro—労働関係の消滅と称し、第二一一八条では、期間の定めなく締結された契約からの退却とし「期間の定めなく締結された労働契約は、各当事者において団体的規範・慣習法または衡正に定められた期間を措き、且つこれらにより予定された方法により通告することにより、退却することができる」とし、またその第二一一九条は正当な事由による退却(Recesso per giusta causa)と称し、各契約当事者は、期限の定めのない契約については、契約関係の継続が許されない事情ある場合に限り、退却することができる」と規定している。(Cf.Giuliano Mazzone, Manuale di Diritto del Lavoro 3.ed.Milano 1969.p.664)

西独一九五一年八月一〇日の解雇保護法(Kündigungsschutzgesetz)第一条は「労働者にたいする労働関係の解約申入は、社会上不公正(sozial ungerechtfertigt)な場合は法律上無効である。」という。そして法律はさらに社会上不公正な解雇の意義を説明して「解雇の事由が、労働者の一身上またはその態度に基かず、或は労働者が経営に引き続き就業することを許さぬ緊急な経営上の必要に基かない場合は、社会上不公正な解雇である。」と明定している。なお事業主は、解雇の原因となった事実を自ら立証せねばならぬ。(Vgl Alfred Hueck, Kündigungsschutzgesetz 2.Aufl München 1952.S.1 ff.)

(2) 日本法の場合、期間の定めのない労働関係は、僅か二週間の予告期間をもって、各当事者は何時でも、何等の事由を示すことなく、契約の解約申入れができるという(民六二七条)、全くの解雇自由がみとめられている。こうした労働者非保護状態を救うため、終戦後の立法である労働基準法や労組法(第七条一号四号)の規定により、解雇を制限し(労基法一九条)あるいは行政庁の認定を必要とし(同条二項)、また解雇予告期間を延長し(同法二〇条)或は解雇が禁止されている(労組法第七条)が、西独解雇保護法やイタリア法の言うような社会上不公正な事由とか、正当事由による解消などという、一般的な解雇保護規定はおかれていない。借家法一条の二における同様の保護規定は、借家人保護よりも一層保護を必要とする労働者にも与えらるべきである。

なお単に正当な事由による解約という抽象的な文言だけに止めず、前示のイタリア、西独の立法例のように、「契約関係の継続が許されない事情ある場合」とか「解雇の事由が労働者の一身上、またはその態度に基かず、或は労働者が引続き経営に就業することを許さない緊急な経営上の必要に基かない場合の解雇は、社会上不公正な解雇である。」というような註釈

改正フランス解雇保護法について(中村)

的規定を附規することが、立法上望ましい。

二 フランス解雇法の改正

解雇法の改正準備にながし年月を費したフランスは、一九七三年の夏ついにその努力が実って、解雇法による労働者の保護がいちじるしく改善されるにいたった。その法律は一九七三年七月一三日法である (Loi Nr.73—680.13.juill.1.1973.Journal 18.juill.) 従来フランスにおける労働者の地位はよわく、これは西独法などに比較して劣るものであり、事業主は解雇にさいしては自分だけで労働者の労働状態を判定し、労働組合や労働者代表者の意見をきくことなく、若干の形式的規定を考慮するだけで簡単に解雇を申渡していた。労働者は僅少の法律上の解雇手当 (経営に雇傭された長短に応じ、月給または拾時間分の時間給の1/20までの額) をうけるだけで満足せねばならなかった (勿論屢々労働協約によってその額を確約されていたが)。

解雇申し入れに対する労働者の異議は認められていたとは雖、労働者に重大な過失ある場合には認められず、また西独解雇保護法に対応するような詳細な保護規定は、フランス法には認められなかった。

勿論労働者は法律上許されない解雇申し入れにたいし、まったく無保護のまま捨ておかれていた訳ではない。だから解雇予告期間が事業主によって無視された場合には、法定の解雇手当のほかに、相当の損害賠償請求権がある。解雇が何等あきらかな理由もなく軽卒に行われ、法律の規定に違反し不当の理由、または偽りの口実で行われ、あるいは事業主がことさらに難癖をつけ、また労働者を軽蔑した附随的事実を理由とし、あるいは害意をもって解雇申し入れを

為した場合には、労働者は裁判所にたいし権利濫用を理由とし (repture abusive) 異議を述べこれに基き準不法行為 (quasi-délicte) として損害賠償の請求をすることができた。その請求金額は屢々労働者の月額給料の数倍に昇ることがありうる。但し権利濫用の事実を労働者側で立証せねばならぬので、立証困難のため裁判上はいちじるしく不利な立場にたたされ、事業主が実際行った権利濫用による解雇も裁判上有効とみられる結果となり勝ちである。この事は従来解雇の厚因を事業主が明示する必要がないとされることと相待って、一層容易に事業主の立場を有利にした。そこで改正法は事業主にたいし、各解雇申し入れの前に労働者と親しく対談し、事業主として採るべき手段の正当性につき懇談することを要求し、また軽微な事由または口実的な事由による解雇をさけ、これに代わり、補償金の支払によって事件を調整する方法を認めた。

また改正法によれば、その主張する事業主側の権利濫用の事実を自ら立証することを要しない。裁判所も自らその事実を糾問式な手続により取調べ、事実の真相を明かにせねばならぬ。

改正法の内容については、次の順序にしたがってこれを概説してみよう。

一 解雇手続

二 裁判官による審査権

三 形式違反または実質的不当解雇の認可

なおこれに附随して、その他の改正点並びにフランス労働法における損害賠償法一般について略説することにする。

三 解雇の手續

労務者の利益を保護する規定をひろく認めたに拘らず、フランスの立法者は、依然として契約自由の原則を堅持するとともに、労働関係解消の自由をも認めた。フランス法の考え方によれば、事業主は自己の好まない共同労務者と労働関係を維持し、あるいはたとひ不当な解雇があつても解雇の後に、自己の意思に反し再びその者を経営内に就業させることを強制されない。但し事業主は自己の欲する解雇については根本的に考慮をめぐらし、用意し、かつ議論を重ねべきであり、もしそれが十分に事実上添わぬ決定であつた場合には、金銭的に賠償せねばならぬ。

この目的達成のために採用される解雇手續（この手續は実際上は考慮期間および冷却期間として約一週間があたえられる）は、労務者の数が十一名またはそれ以上である総ての経営にたいし行われる。この制約は小規模の企業をして繁雑な手續から免れさせようとしたものである故に、少くも一年間その経営所属の労務者にたいしてのみ行われるのだ。

(a) 形式についての規定

事業主が解雇を行う場合には、まずその労務者にたいし書留郵便をもって、その相談のため呼出しせねばならぬ（Art.241）。これは重大な事由（重大な過失）による解雇の場合も同様である。右の書面には解雇の動機、会談の場所と時間とを記載し、かつ労務者は会談の際には、任意に従業員中から附添人を選任し出席させることができる旨をも記載せねばならぬ。（Art.241並びに一九七三年八月一〇日の施行条例二条）。これに反して、予定した解雇の厚因は記載

する必要はない。右書面の発送の時と面談の期日との間には、労務者の準備に必要な時間と、附添人の選任に必要な十分の時間をあたえねばならぬ。

会談の内容は当事者によって定められる。それは勿論事業主と労務者、並びに必要な場合にはさらに附添人を加え、これによって定められるが、その予定された解雇およびその原因たる事実につき論議さるべきである。

事業主の解雇の決意が固まつたときは、事業主は配達証明付きの書留郵便で、これを発送せねばならぬ。その書面には考慮の時間をあたえるための期間を記入せねばならぬ。解雇の書面は解雇の旨を表示した日の翌日に発送せねばならぬが、発送日が土曜日、日曜日または祭日にあたる場合には、右の考慮の期間はさらに延長される。

解雇申入れ書面の到着の日から、解雇予告期間ははじまる。だが以上述べた手續は従業労務者数が十一人、またはこれを超える経営についてのみ行われ、かつ経営所属年限が少くも一年以上就業した労務者に対してのみ認められる手續である。それ以外の総ての労務者については、従来通りに受領証明付の書留郵便により、解雇申入れをせねばならぬ。

以上のような形式で解雇手續を履まなかつた解雇は無効とはいわれないが、損害賠償の義務を発生させる（賠償は一個月分の収入に該当する額まで、後述参照）。但しこの損害賠償は解雇予告期間違反による賠償または解雇賠償と混同してはならぬ。

(b) 労働官庁への申告

この私法上の問題となる手續と、労働行政官庁への申告とは区別し考慮せねばならぬ。

総ての解雇は労働官庁に申告せねばならぬ。職業的労働者の解雇についてはすべて労働官庁の認可が必要であるが、その認可の回答が七日以内にあたえられなかった場合には、認可はあたえられなかったものと看做される。實際上では解雇の認可が拒否された例はきわめて稀である。

この認可の手續は公法上の性質のものであり、時に本章の手續規定に違反して行われた解雇の私法上の効果に関しては無関係である。

(c) 解雇申入れ期間

労働関係が始まつてから六ヶ月までの間に行われる解雇については、法律は解雇予告期間について何等の規定をも設けていない。したがって労働契約は何時にても解約ができる。但し労働協約・就業規則・労働上の慣習または個々の労働契約に、別段の定めがある場合は格別である。労働関係が六ヶ月継続経過したときは、総ての労働者は法律上一个月の解雇予告期間を、また労働関係が二個年完結した後は二ヶ月の解雇予告期間を措かねばならぬ(Art.24.D) 事業主は、この後の場合については本法施行以前にもっていた選択権、即ち二ヶ月の予告期間に代えて軽微な損害賠償をして(一ヶ月の収入の1/20の額に相当する金額)解約することが許されたが、この選択権は新法の下においてはもはや認められない。法律の定めたこの最低解雇予告期間は、特別の合意または慣習によりこれを延長することができる。労働者のうちの中級の労働者および管理職の地位にある者(Cadres)については、一般に認められた慣習により、三ヶ月の解雇予告期間をもつてのみ解雇することができる。

労働者側からする解雇申入れについては、法律は何等解雇申入れ期間をさだめていない。但し特別の合意のない場合には、労働者は一般に一週間の予告期間を、職員は一ヶ月の予告期間を、そして管理者は三ヶ月の予告期間を措くことが規定されている。

(d) 解雇原因の明示

企業に少くも在職一年就業した労働者にして、その企業経営には十一人もしくは十一人以上の労働者が在職するとき、かかる労働者はその法律上の地位を保護するため、当該労働者はその解雇の原因を書面により明示すべきことを求めることができる。(Art.24.H)但しこれを怠ったため表意された解雇の効力は左右されることはないが、事業主は解雇についての自己の主張事実を明確にすることが強く要請され、その真相は後日裁判所により審理される。

右の解雇原因明示の要求は、遅くも職場を去った後十日以内に、配達証明付の書留郵便で申入れねばならぬ(一九七三年八月一〇日の条例第三条)。事業主は右にたいする回答を右と同様の形式により、要求書受領の日以降十日の期間内に為さねばならぬ。その回答書には真実にして重大な内容を明示した解雇原因(Les causes réelles et réelles)を掲げねばならぬ。解雇原因は労働者の要求に應えるものだけに限られる。

四 解雇についての裁判所の審査権

改正法は解雇に関する複雑な形式的手続を導入したが、それと共に新法による裁判所の監督方法の改善は改正法の中核をなすものといわれる。この裁判所の監督は、労働者の企業における一身的地位や勤務年限の長短には無関係に

行われ、また労務者側から解約申入れが行われた場合においてもまた行われるものである (Art.24 k et Art.24.o)

裁判所は当該事件の当事者の申立てにより、解雇原因の真实性やその理由の重要性を審査するのみならず、さらに進んで、当該の場合に法律上必要とされる形式上の規定が遵守されたか否かも調べる (Art.24.o)。その際解雇手続が上記のような順序にしたがい、所定の手続によって行われ、殊に事業主が解雇原因を整然と書面により明示しているときは、裁判所はこれに基き手続を進行させることができるので、手数は省け簡単容易に訴訟の目的を達成することができるといえる。形式上の規定が順守されたか否かの監督も、多くの困難に会うこともなく、容易に行われる。

裁判所の仕事の主なるものは、解雇の真の原因を確め、また解雇原因の重要性を探ることにある。解雇の真の原因 (Cause réelle)ともいふべきものは、實際上妥当とみられる解雇事由であり、すなわち労務者自身が責を負うべき事実、または彼の性格、適性自身に基く事実である。また重大真摯 (Cause rérieuse) な原因とは、ある程度有力性または重要性あるものとして一般に認められる適格ある事実をいうものと解されよう。かようにして、無意味なあるいは全く無効な動機による解雇申入れを排除することができる。但し裁判所が本改正法の規定にしたがい、軽卒に申入れた解雇を却下するか、あるいは一般に、経営組織上の事由に基く解雇申入れ、あるいは労務者の重大な過失を原因とする解雇申入れだけを、正当のものとして認めるか否かは、将来の判例によってこれをみる外ない。尚この後の場合には、事業主は労働関係を引続き継続することは、最早や期待することができない旨を主張すべきである。

何れにしても、かくして事業主は何時にしても労務者を容易に解雇することの自由は、制限されることになった。立法者は事業主にたいし、申込む解雇の重要性につき根本的な考慮をめぐらすとともに、その取上げる解雇原因にも、深い注意を払うことを求めた訳である。また当事者の一方が判断をあやまり、裁判所の提案したところに従わず、労務者を経営に再び採用し就職させることを拒絶した場合には、著しい金銭上の損失を招く結果となることがある。改正法の考慮は、さらにまた立証責任規定の廃止問題についても及んだ。従来の訴訟においては、解雇権の濫用を主張し損害賠償請求をする労務者は、原告としてその事実を立証する困難な責任があった。しかしながら改正法の結果将来は、裁判官は事実の解明確定のため、総ての手段を自ら用いてこれを実施し、かつ各当事者にたいし真実発見のために必要な協力をもとめることができる。そして解雇の申入れをした当事者は疑ある場合には、その解雇原因を広範にわたり明確に陳述し、かつ解雇の動機をも述べねばならぬが、これについては必しも常に立証は必要とされない。このことは立証責任の転転問題に関連するので、労働組合が強くこれを要求したところであったが、立法者の採用するところとならなかった。但し事業主は解雇に際しては、解雇原因の開明につき裁判所にたいし、特別な協力義務を負担し、右開明義務の履行を拒みあるいは不十分な説明をあたえた場合には、裁判所はこれを斟酌判断し必然的な決論を抽出するであろう。

裁判官の広範な職能と使命とにかかわらず、立法責任に関する規定の止揚により裁判の実際においては、容易に克服し難い困難に直面しがちであろうことは、想像される。労働関係の解消にあたっては、屢々心理的にもまた容易に推慮し難い要因が伏在し、その立証および証拠の評価はすこぶる困難であり、ときには不可能ですらある。だから裁判所といえども常に今日の法律だけにたより、申立てられた解雇の当、不当を判断し、損害賠償の請求につきこれを承認し、あるいは棄却することは、常に正しい判断とは限らない。立法者をして、立証責任を事業主側に転換する有

意義の規定を設くべき責任から逃避することを許したのは、大なる立法上の誤りであった。改正法が立証責任に関する規定を止揚して、法的空白地をつくり、裁判官をして十分解明されない事実関係につき、容易に達成し得ない使命を敢て遂行することを強要するにいたったことは、頗る立法上の不手際という外ない。かくては裁判官は各個々の事件につき、旧来の手続規定に則り訴訟を進行させるか、あるいは実際上立証責任の転換を行い、訴訟を迫行するかの危険が多分に存在する。われわれは、次の発展的改正を待たねばならぬ。

五 損害賠償請求権

解雇は普通の場合、多数の賠償請求権を発生させるので、以下その各個の場合について説明する。改正法は賠償請求権発生の原因をそれぞれ明かに認め、旧法に比しこれを明確改善しあるいは修正を施した。注意すべきは各請求権はたがい併存するので、その個々の前提要件が存在するときは請求権は重疊的に発生することもあり得る。但しその例外は(1)に記述する通りであるが、この場合請求権は各場合の事情に応じ、(a)(b)(c)の要件にしたがい行使せねばならぬ。

(1) 形式違反・不当解雇または権利濫用による解雇による賠償

前に述べた解雇の形式手続に違反した解雇、ならびに正常な原因によらない解雇の場合には、形式違反または不法解雇を理由として、異議を申立てることができる (Art.24.p) なお個々の場合に権利濫用を理由とし異議を述べるこ

ともできる。(Art.24.r)

以下の(a)の解雇の手続違反の場合、または(b)の違法な解雇の場合にも、法律の規定する賠償請求権が発生するためには、当該の労働者は少くも過去二個年間で該事業場で労務に従事した者であることを立証し、かつ事業主が少くも十一人の労務者を使用している場合に限られる。その他の場合には(c)所定の規定に従う。但しこの場合は(a)または(b)の場合と異り、その要件の存在は通常特にこれを審査することを要しない。

(a) 解雇手続の無視

一般に適当な解雇が、各場合につき規定された手続によらず行われた場合には、裁判所は事業主にたいし違反した形式規定を正しく再び履踐する義務を科し、かつ労働者にたいしてその一個月の給料額を超えない全額の損害賠償をすべきことを命じねばならぬ(Art.24.p.I.1)

問題となるのは、形式に違反して解雇された労働者は、形式違反の手続が訂正改修しおわるまで、引続いて当該企業に所属する労働者と看做され、したがって賃金請求権をもつか否かの点である。この点は未解決の問題であるが、この点に関し一九七三年二月四日の巴里地方裁判所が為した仮処分命令申請事件の申立棄却の理由によれば、立法者はかかる場合には、労働者の再就業を予想したものは考えられぬからだと言った。しかしながら若し労働関係が事実上違反手続とはいえ、その解雇により既に終了しおわったものとすれば、後日の正式な手続の履踐ということは無意義となる故、労働関係は兎も角存続し、労働者も引続き就業しているものと解すべきであろう。裁判所も将来しばしばこの問題に直面し、そうした判断をもとめられるであろう。

(b) 違法な解雇

裁判所の見解によれば解雇の事由は事実上存在せず、また重大な解雇原因なく、解雇は不法であると認められた場合には、裁判所は当該の労務者に勧告して、彼が有する既存の権利をもって、再び経営に就業することを提案することができる。しかし裁判所がこの勧告を不当と考へ、あるいは当事者の一方が裁判所のこの提案を拒絶したときは、労務者は、その六ヶ月分の給料額を下らない額の損害賠償の支払をうける (Art.24.PI)

右の賠償額の高額に及ぶことは、事業主が解雇の決意するについては、深い配慮を予め払わねばならぬことを、立法者が要請したことを意味する。かかる高額な賠償金支払義務をみとめることの可否は別として、事業主をしてその意思に反して、労務者を再び元の職場に復職させる義務を負担させたことは、正当というべきである。

右第二四条P末頂の規定によれば、裁判所が違法解雇があったと認めた場合には、裁判所は支払済の失業手当金の返還を命ずることを要する。

(c) 権利濫用による解雇

権利濫用の観念は、既にふるくから立法ならびに判例により説明されきたった所である。労働法において解雇が権利濫用とみられる場合とは、解雇が軽卒に行われ、解雇の事由なく、また不当あるいは違法な理由、または単に口実にすぎない理由で解雇された場合に、権利濫用による解雇といわれる。また形式的の規定が守られなかった場合とか、あるいは単に損害を与える目的でなされる解雇もまた権利濫用であるといわれる。また悪意のいやがらせ、または軽蔑的・差別的理由による解雇もまた、権利濫用の例とされよう。

右に掲げた権利濫用の態様は、大部分この度の法改正により、これを形式違反、または違法な解雇の事由として、各規定に包摂されるに至った。勿論この事によって、直ちに解雇法における権利濫用の観念が、その重要性を失ったという訳ではない。前述のように、形式上不当な解雇、あるいは違法な解雇のあった場合には、裁判所は前示のように制裁的裁判を為し、労務者の保護につとめるが、そのためには、当該労務者が、少くも二個年間その企業に所属し就業した者であって、且つ当該企業には、少くも十一名の労務者が労務に服している場合に限られる。

この条件に該当しないその他の総ての労務者については、右のような不当違法の解雇があった場合には、旧法通り権利濫用の事実を労務側で主張立証し、これにより法の保護を求め外ない。このことは改正法もまた (Art.24.I) 明かにこれを認めている。のみならず改正法は、旧来の立証責任の規定を労務者の利益のために廃止した。このことは裁判所が糾問式に、自ら進んで当該解雇事由の正当性を審査し、その不当の場合には、権利濫用を肯定確認することを意味する。

さらにまた労働者であって、十一名以上の従業員をもつ経営における労務者が、改正法の各規定により保護を受け得ない場合でも、権利濫用の事実を主張して法の保護をもとめることができる。例えば内容的には正当な事由による解雇であっても、その表現形態が軽蔑非礼をきわめる解雇の場合の如し。

解雇によって労務者の蒙った損害は、その賠償給付によって、満足せらるべき額でなければならぬ。この場合一面においては、事業主の犯した権利濫用の態様と軽重とが考慮されるが、他面解雇された労務者の一身的事情および関係が、評価考慮されねばならぬ。ところが改正法によって認められた賠償金額は、通例当該労務者の六ヶ月分の給料

額以下にすぎない。こうした少額をもって、大企業または中企業に長年就職した労務者への賠償金とすることは、納得のできない措置である。

(2) 解雇手当

労務者の重大な過失による解雇以外の場合には、事業主は解雇手当を支給せねばならぬ。(indemnité de licenciement, Art.24g) この場合、解雇申入れ後に労務者が給付した労務にたいしても賃金は支払われねばならぬ。但し労務者側から解約申入れが為された場合、または定年退職の場合には、解雇手当は支払われない。右後の場合については労働協約により、解雇手当の支払を約定することがある。

解雇手当の請求は、少くも当該経営に二個年間所属してその労務に従事した労務者に限られる。手当の額は法律の規定・労働協約の規定・または就業規則によって定められるが、法律の規定はその最低規範を設けた。これによれば手当金額として、経営に所属年限一年毎に一个月賃金の1/10の金額を、また時間給労務者については、右所属年限一年毎に二十時間分の時間給料に当る手当金が、それぞれ支払われる(改修労働法典第一編 Art.24g 並に一九七三年八月一日 Decret 73-808)。だから勤務年限十個年の職員は、退職時の一个月分の給料に該当する解雇手当をうけとる計算になる。

労働協約により、法定の金額、あるいはこれを二倍半に昇せた手当額を約定するを常とする。また経営所属年限の長さに従い、これに比例して手当額を約定することもある。勿論その最高額は制限される。

(3) 休暇手当

通常、労務関係の終了の際にも労務者にたいし尚ほ休暇があたえらる(法律上は一个月の労働期間につき二日の休暇)。休暇期間は解雇申入れ期間に算入されないのみならず、その賃金は現金で支払われる。解雇に重大な過誤違法があった場合でも、労務者側に著しい重大な過失があった場合には、いわゆる手当と休暇賃金とも合せて補償金(indemnité compensatrice de congés payés)の支払請求はできない。

(4) 解雇予告期間違反の賠償

雇傭期間のさだめある労働契約は、約定の期間の経過により終了するが、その期間の到来以前に解雇申入れをした場合には、事業主は労務者にたいし、その失われた総ての利益、ならびに権利濫用による解雇により生ずべき総ての損害を賠償する義務がある。期間のさだめなき労働契約は、何時でも解雇の申入れができるが、前述の予告期間を措いてのみ解雇せねばならぬ。改修労働法典第一編 Art.24.f の規定によれば、この期間無視の解雇申入れによっては、期日前の労働関係の終了を来たさないが、労務者が任意にこれにより退職した場合には、労務者は総ての手当費用・収入に相当する賠償金(この額のなかには、プレミアム・クリスマス給与金・休業手当・利益配当請求権、不時の労働および日常労働における超過時間労働にたいする賃金を含む)の支払をうけることができる。

労務者側から解約申入れが為された場合は、解約期間が守られなかったときは、事業主の利益保護のために、労務者にたいする損害賠償請求権が発生する。

六むすび

以上のようにフランス解雇保護の改正法は、同国の改修労働法典第一編第二四条の中に採録編入されて、旧法の解雇法の規定を著しく変更したが、その改修の功績は、かならずしも全部推賞されぬものである。改修の要点は、解雇手続が詳細にさだめられ、事業主の慎重な考慮を促した点が第一にあげられるが、そうした慎重さは、注意深い事業主として常にとるところであろう。解雇予告期間が、各場合の事情により、それぞれ延長された点は若干の進歩である。解雇申入れの際に、解雇原因を明示することを事業主に義務づけたことは、訴訟上労務者に有利な拠点をあたえたものであるが、その原因たる事実の存在を立証する責任は、当然事業主が負担すべきにかかわらず、改正法はこれを事業主側から外し、単に裁判所の職権調査に委せたことは、肯けない。かくては眞実の発見を困難にし、適正な裁判を下すことを妨げる結果となろう。また労務者保護の条件を労務者の在職年限や、経営における従業員の数にかからせ、労務者を差別待遇したことは、労務者保護の立場からは納得できない。そうした要件が外れた場合には、労務者は常に権利濫用の事実を主張し、自らこれを立証せぬ限り、法の保護を得られない結果となる。ところが権利濫用とか信義原則の援用、または公序良俗違反論といった一般条項(Die Generalklauseln)を援用し安易にこれに逃避することには、少からぬ危険のあることは Justus Wilhelm Hedemann 教授の夙に指摘する通りである。⁽³⁾

こうした危険をさけ、法の最後の救済安全弁である一般条項にたよらない一般解雇保護法(Das allgemeine Kündigungsgesetz)などで、「社会上不正当な解雇は無効である」とか「正当な事由による解約」などという西独法やイタリヤ法の規定のような一般解雇保護規定を設けることが望ましい(借家法第一条の二のように)。解雇自由の原則を固守するフランスの立法には、日本法やスイス法と同様に、社会上不正当な解雇から労務者を保護しようとする、一般的解雇保護の思想がまだ芽生えていないのだろうか。

解雇手当額は、労務者保護の目的としては余りにも少額に失する。

当今の日本のような経済界の不況な時代には、大小の企業で大量解雇(Massentlassungen)が行われる場合が増大する。こうした場合の保護規定(例・西独解雇保護法一五条)がフランス改修法におかれなかったことは、物足りない感じ⁽⁴⁾した。解雇法の修正はなお不十分である。われわれは、なお将来のよりよき一層の発展的改修を予期して、速かにその日の到来することを待望する。

(3) Vgl. Justus Wilhelm Hedemann. Die Frucht in die Generalklauseln. Tübingen 1933 S. 66ff.

(4) Vgl. Arthur Nikisch. Arbeitsrecht. Bd. I. 3. Aufl. Tübingen 1961 S. 838ff. Harry Rohwer-Kablmann Kündigungsschutz bei Massentlassungen. in BB 1952 S. 350.