

細川 良 氏 /青山学院大学 教授(法学部 法学科)

解説:「フランスと日本の労働契約の考え方と変更・終了・紛争解決方法の相違点」

只今ご紹介いただきました青山学院大学の細川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私はロキエック先生の報告の解説もしくは補足としてお話をさせていただきます。一応タイトルは「フランスにおける労働契約の終了に係る法制度の理解のために」ということで、雇用終了、主として解雇を中心とした雇用終了についての制度の展開、日本と比べた特徴、そしてロキエック先生のプレゼンテーションの中では紛争解決制度については言及がなかったので、その部分のフォローをさせていただきたいと思います。そしてスライドにない部分についてもロキエック先生のプレゼンを伺って多少フォローした方がいいと感じた点、気づいた点はお話をさせていただこうかと思っています。

このシンポジウムのテーマについては最初に石田先生から趣旨説明がありましたが、イギリス・フランス・日本における労働契約の変更や終了に関する制度の比較検討です。これを我々が理解をするためには、その背景として、制度の歴史的展開や紛争解決システムについてもフォローしておく必要があるだろうと考えて、私はこれらの点について中心にお話をさせていただきます。実は参加者の中にフランスにおける解雇の専門家もいらっしゃるのですが、大雑把な説明だと怒られるかもしれませんが、フランスの解雇法制の展開について、ざっくりと説明します。

フランスの解雇に関するルールは、歴史的にいうと当初は非常に広く使用者の解雇の自由を認めるという原則が採られていました。その背景としては伝統的な民法の理論に基づくいわゆる契約の自由という考え方がありました。それから、これはフランス独特だと思われるのですが、フランスでは経営の自由、あるいは経営権といわれる企業経営者の権限というものを強く認めるという考え方があり、日本と比べるとそれが非常に強かったということは一つの特徴として言えると思います。

これらを背景として当初は解雇の自由が非常に幅広く認められていたと理解されています。その後、19世紀以降に入り、学説の主張や労働組合の動き等の背景があり解雇権の濫用の法理が判例において形成されました。そして、1928年に解雇権の濫用があった場合は

損害賠償が生じるという旨が労働法に明記されるという立法がなされました。その後も判例における解雇権の濫用法理が蓄積されたわけです。フロアにいる皆さんはよくご存知かと思いますが、日本の場合は、このまさに裁判所が形成した解雇権の濫用法理によって、つまり裁判所の判例が、労働者を解雇から幅広く保護するというプロセスを辿ってきたわけです。これに対してフランスの場合は、純粋な判例法理の展開だけでは労働者の十分な保護にまでは至りませんでした。すなわち、第一に、解雇権の濫用であるということを証明する責任が労働者側にあるということ、それから第二に、先ほど話した使用者の経営権、経営判断というものを非常に幅広く尊重するという態度などもあって、解雇権の濫用が認められにくいという一定の限界がありました。そのような状況の中、1973年7月13日の法律により、解雇には現実かつ重大な事由が必要であるということを法律で明記をしたわけです。この結果として、解雇には、つまり使用者が労働者を解雇するには、それを正当化する事由、正当事由が必要だという構造に転換をしたと一般的に説明されています。

非常にざっくりとはありますけれども、ここまでフランスの一般的な解雇法理についての展開を整理してきました。ここまでのことと言えることは、一つはフランスでも日本でも、解雇について、元々は民法の解雇の自由という考え方がまずベースとしての出発点であるということ、この点は日本とフランスで共通しています。そして、そこから解雇権の濫用を認めないという、いわゆる解雇権濫用法理というものを裁判所の判例法理によって形成をしていったということです。これは日本とフランスに共通するところだと言えらると思います。ただし日本とフランスで異なる点としては、先ほど申し上げた通り、フランスの場合はこの判例法理の展開というだけでは労働者保護の観点から限界があったということです。日本もつい最近になって労働契約法という形で条文に書かれましたが、それまでは判例法理一本だったわけです。フランスは判例法理だけでは限界があるということで、1973年に法律によって、そういう意味では日本より40年ぐらい早く、法律によって解雇から労働者を保護するという立法を確立したわけです。この点が日本とフランスの異なるところかと思われまます。

それからもう一点、日本とフランスに共通するところとして、ロキエック先生の話をお伺いしたほどに思ったことがあります。日本においてもフランスにおいても、例えば日本の場合は、第一に客観的で合理的な理由、そして第二には社会的な相当性というのが解雇を認められるための事由として必要となっています。そしてフランスにおいては現実かつ重大な事由が必要となっています。いずれにしても、日本でもフランスもとても抽象的な事由です。この解雇を

正当化するものとして解雇が認められる事由というのが非常に抽象的で分かりにくいという議論があるということは、日本とフランスで共通している部分と考えました。加えて、詳しい説明は省略しますが、フランスの場合はこの解雇の手続きについて、先ほどロキエック先生から経済的な理由による解雇とか、あるいは合意解約の場面で手続きの話についてご説明がありましたが、一般的な解雇についてもフランスでは解雇するための手続きが法律で細かく決まっています。日本ではそういう手続きに関する規程はありませんので、手続きを細かくルール化しているというのが日本にはないフランスの特徴かと思います。

また、先ほど趣旨説明の中でありましたけれど、フランスの特徴は、イギリスもそうかもしれませんが、制度上は解雇は不当だとされた場合に損害賠償の支払いという形で解決を図るというルールを採用しています。なぜフランスがそうなっているのか、日本と同じように解雇権濫用法理からスタートしているにも関わらず、そういうなぜそういう違いが生まれたのかというのは、私個人として非常に関心のあるところです。判例法理の形成過程に違いがあるのか、社会的な背景に違いがあるのか、私は個人的には法理の形成過程に違いがあるのかなと考えていますが、なぜそういう違いが生じたのかということ、可能であればパネルディスカッションの中でロキエック先生に教えていただければ嬉しいと思います。

経済的解雇の話します。1973年の法律以降、その後の法改正を見ますと、日本で言う整理解雇、フランスで言う経済的解雇に関する立法がごく最近までは中心となってきました。詳しい説明はロキエック先生のプレゼンの中でありましたので省略しますが、その中で雇用保護計画の作成などを中心とした詳細な手続規制をしています。そしてロキエック先生からも話があったように、近年では労働組合との交渉や協定の締結というものを重視する改正が行われています。このように経済的解雇・整理解雇については、手続きが非常に詳しく法律に規定されています。

これを日本と比較をしますと、確かに日本では整理解雇・経済的解雇の手続きについては特段の法律上の規制は存在しません。しかしながら、では手続きは何でもいいか言うと、そうではありません。日本の場合は、裁判所が解雇が正当であるかどうかを判断する中で、そういう意味では解雇の正当性の実質的な判断の中で、整理解雇のプロセスはどうだったか、例えば解雇を回避するための努力をしたか、フランスでも再配置ということが求められたりしますが、そういったことや、解雇される人を選ぶ方法・基準であるとか、あるいは労働組合と協

議をしたかとか、そういったことが求められるということがあります。そういう意味では、日本とフランスは、経済的解雇の側面而言えば、一定の手続きを踏むことが求められるという点ではある意味において共通しています。それを法律でこと細かく決めているのがフランスで、日本の法律では画一的には決めずに裁判の中で実質的な判断をするというアプローチをとっているという、そういう比較になろうかと思えます。

それから、フランスの場合には合意解約と合意退職というのが法制度上・法律上の制度として定められているという点に特徴があります。時間の都合もありますし、この点は詳しい制度内容についてはロキエック先生の方からご説明があったかと思えますのでここでは詳しい説明は省略します。そういう合意退職についての制度が法律化されている、法律で定められているという点が特徴だということですね。

改めて整理しますと、整理解雇の局面で求められる手続きそのものは、日本とフランスで共通している。ただしフランスは手続きそのものが法律で決まっているのに対し、日本は手続きも含めて正当性の判断の実質的なところで考慮するという点、そして合意解約について法律で制度化している点がフランスの特徴だということです。

次に紛争解決制度の話をしていきます。フランスにおいては個別労働紛争を専門に扱う労働裁判所、労働審判所と訳す人もいますが、いわゆる Conseil de prud'hommes というものがあります。これは、労使の審判員、これは職業裁判官ではない素人裁判官ですが、それと職業裁判官とで構成をされています。制度上、調停、conciliation が先に置かれており、日本の労働審判制度に形としては近い仕組みのように見えます。ただし私が以前に調査に行った時の話ですので、現在もそうかという点で確実ではありませんが、調停による解決率は非常に低いと言われています。このフランスの労働裁判所ですが、いくつかの問題があります。一つは訴訟件数が非常に多いということです。ピークは 2009 年ですが、統計によると、この時は 1 年間 20 万件を超えています。その後減少傾向にありますが、現在でも 10 万件以上はあるということで、結果として非常に時間が係るという問題が指摘されています。申立から一審の判決の言い渡しまで平均で 15 ヶ月とされていますから 1 年と 3 か月ですね。ひどいところでは 3~4 年かかるというところもあるそうです。それから控訴率の高さが指摘されています。素人裁判官が入っているということもあって、判決の内容が法律のプロから見ると適正ではないという批判は以前からあるようです。その帰結として控訴率が非常に高いと言われています。

こうした背景もあり近年労働裁判所の改革が取り組まれております。例えば裁判所に提訴する費用を有料化したり、あるいは提訴の段階で争点を明確化して、これは、使用者が労働者を解雇するときにもその解雇理由について明確しなければならないという法改正も行われているのですが、そういった形で提訴の段階で争点を明確化し、さらに証拠なども早めの段階で出すことを義務付けることで、より迅速で適正な判断をしようという趣旨で改革が行われています。

なお不当解雇に対する賠償金の支払いについても時効を短縮することが近年の立法の中で行われています。このような改革についてですが、改革の目的としては、先ほどご説明した膨大すぎる訴訟件数を抑制すること、手続きを迅速化し判決を適正化する、そういう目的だと説明されています。もっともこの労働裁判所の改革については、これは労働組合の人とかに聞くとそういう答えがかえってくるのですが、提訴のハードルがあがることで結果として労働者がそもそも訴訟し、解雇の正当性を争うこと自体を諦めてしまうことに繋がっているという、そのような批判もあるようです。

労働裁判所の改革が現状ということについて今どういう風に考えたらいいのかということについても、後でパネルディスカッションの中でロキエック先生のご意見を頂ければなという風に個人的には考えております。

最後にスライドにはないのですが、もう一点だけ若干の補足をしておきます。労働条件の変更については先ほどのロキエック先生からも話がありましたが、日本とフランスではだいぶ違います。すなわちフランスにおいては、労働契約の内容を変更するということが簡単にはできないということです。具体的に言いますと、あらかじめ結んでいた契約の中の範囲内なのか、それともその範囲外なのか。労働条件の変更で範囲外であれば契約そのものの変更であり、そのように考えられる場合には、基本的には労働者の同意なくして変更できないという、そういうアプローチをとっています。

これに対し日本の場合は一応労働契約法で合意原則が言われていますけれども、皆さんご承知の通りあれはかなりの程度建前でありまして、実際には就業規則を変更する、あるいは労働協約を変更することにより労働条件の変更というのはかなり柔軟に認められます。そ

の変更が認められるかということの基準については、フランスのように契約内容の変更かどうかという、要するに問題となっている条項の性質ではなく、変更したその内容が合理的であるかどうかということで判断をするという点、これは労働条件の変更に関するルールとしてフランスと日本で異なるところなのではないかなと思います。

これに対して、フランスでは集団的な労働条件の変更という、労働協約の変更によって労働条件・労働契約内容を変更する制度が導入されたことが最近の動きとして注目されると思います。これは、経済状況とか社会状況の変化に対応するということを目的としているかと思えます。日本の場合そういう経済状況とか社会状況の変化のスピードに対応するということについては、例えばそれはまさに雇用を流動化させることによって対応するというような考え方が近年では、しばしば言われるところですが。これに対してフランスの場合は、雇用そのものを流動化させるというよりは労働契約の内容を変えやすくするというアプローチをとることで、この動きに対応しているという点が特徴的かと思えます。この動きについて、流動化への対応・社会変化への対応として十分ではないと考えるのか、それとも雇用を保護しつつ変化に対応するものとして適正というふうに考えた方がいいのか、あるいは単に労働者の労働条件を下げるだけなので問題だと考えるのか、こういった動きについてどう評価したらいいのかということも、可能であれば後でパネルディスカッションの中で触れられればいいのかと思います。

十分あったかどうかはわかりませんが私からの補足説明は以上で終了をさせていただきます。ご清聴いただきましてどうもありがとうございました