

解雇権の濫用：フランス法における特質

石橋，主税

<https://doi.org/10.15017/1429>

出版情報：法政研究. 28 (4), pp.131-148, 1962-03-28. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

解雇権の濫用

——フランス法における特質——

石橋 主 税

まえがき

本稿の目的は解雇権濫用の一般法理を構成するにあたっての準備過程として、既に技術的に豊富な経験を有するフランスにおける法理を再検討することにある。

一、一般的観念

(一) フランスにおける解雇権濫用の理論は、容易にして形成され得たものではなかった。それは、特に十九世紀中葉以降、判例・学説によって明白にされた権利濫用論の拡張された適用分野の一つであるが、他の法律関係とは社会経済的事情を異にする労働関係の問題として、独自の領域を形成する。

いうまでもなくフランスに於ける権利濫用の観念は、元来所有権の分野で判例法によって提示され、幾多の学説を得て体系的理論を樹立して来たものであるが、本質的にそれは、一般法思想の進展に照応する権利観念の変遷、即ち

結論的にいえば、十九世紀的權利の絶対的觀念の反省ないし修正の志向に発する二十世紀的權利の相對的觀念の高調として把握される。^(二) 權利行使における個人的利益に代置する社会的利益を以てする觀念は、法の社会化の思想史的動向を背景に各国現代法を支配する基本原理として考えられるまでに發展した。^(三)

他面、權利濫用に関する明らかな法律規定を有しないフランスに於ては、その責任の法的根拠をめぐって困難な問題を有していた。權利濫用觀念についての学説の支持と体系的考察とは、より充実せる理論的發展を確かにすると共に、判例の急速な發展を促し得た点で大なる意義を有する。しかしながら、学説の哲学的、^(三) ある場合には政治的な論議が、果して裁判所の具体的實際的解決にとって、どれ程有用であつたかは疑問である。權利行使における社会的利益の個人的利益への優位の觀念は承認されたとしても、裁判所特に破毀院は、政治的、社会的観点からは權利濫用の觀念を位置づけようとは欲しなかつた。^(四) 裁判所にとっては、何よりもまず、權利を濫用せる者に責任を課するための本質的に法律的な標識 (*critère*) が必要であつたのである。^(五) 民事責任の伝統的枠組の中で、權利濫用の責任を如何に位置づけるかの問題である。この解決は、立法者が「個人の權利の行使と義務の履行に必要な定量 (*dosage*)」^(六) を与えることを企図せる民法典一三八二条——「これなくしては人類の共同生活は保持されることを得ないような社会的相互依存の最高の法則を表わしている」^(七) 同条を根拠とする新しい *faute* 概念の原則を確立することで達成し得た。一般的に、破毀院は、權利濫用はその意起者の不法行為責任 (*la responsabilité delictuelle*) を負わすものとし、法律の制限内で行使されたとしても、悪意 (*intention malveillante*) もしくは正常な目的に反していれば、その者は非難さるべきであるとした。契約解除に於ける加害の意図あるいは責むべき軽卒 (*légèreté blâmable*) は、不法行為的 *faute* (*la faute delictuelle*) 或いは準不法行為的 *faute* (*la faute quasi delictuelle*) を構成する^(八) とした。

(二) かくて確立された判例法は、契約当事者の關係に、衡平と正義の觀念 (*les notions d'équité et de justice*) を

貫かしめることによって、契約関係の安定 (La stabilité du lien contractuel) を強化することに貢献した点重要な意義を有する。^(九) 就中労働関係に於ては雇傭の安定 (La stabilité de l'emploi) の確保に寄与する。^(一〇) いうまでもなく、フランス大革命の諸原則そのものから発し、ナポレオン法典Ⅱ民法典によって確認された自由主義体系の下では、期間の定なき労働契約の一方的解約権 (La résiliation unilatérale) は、契約当事者の法律的平等と自由とを基礎として構築され、しかもそれは、社会経済的には個々人のモビリティを保障することによって自由主義経済生活を確保する役割を担った。しかしながら、資本主義の発展に伴う大規模な企業の出現と階級的に固定化した夥しい賃金労働者の輩出によって、労使間の現実的自由・平等の基礎は崩壊し、一方的解約権の保障は解雇の自由としてのみ機能し、使用者の支配権の権能を強大にする。他方労働者に於けるそれは、明らかに失業の自由であり、賃金Ⅱ生活手段の喪失を意味する。雇傭の安定は、解雇権の自由なる行使を阻止し、雇傭の定着を企図する観念として現われる。ここにフランスにおける解雇権濫用法理の一特色が見られる。

(一) フランスの権利濫用論について、Josserand, De l'esprit des droits et leur relativité. Théorie dite de l'abus des droits. G. Juge, La rupture du contrat de travail à durée indéterminée, 1914, P. 199 et s. 末川博「権利濫用の研究」特に一一五頁以下、江川英文「フランス法における権利濫用論」比較法研究第三号二二頁以下等参照。

(二) 各国における権利濫用論および立法例などについては、末川前掲書を見よ。

(三) J. Guyenot, La rupture abusive des contrats à durée indéterminée; dans P. Durand, La tendance à la stabilité du rapport contractuel ≧ 1960, P. 237

(四) H. et L. Mazeaud, Leçon de Droit civil Tom. II, 1956, P. 392

(五) Guyenot, op. cit., P. 237

- (六) *ibid.* P. 237
- (七) 末川前掲書一五六～七頁
- (八) *Faute* の概念については夙に野田教授の優れた研究があるので詳細は省略する。野田良之「フランス民法における *Faute* の概念」我妻先生還暦記念、損害賠償責任の研究上一〇九頁以下。
- (九) Guyenot, *op.cit.*, P. 239
- (一〇) 石崎政一郎「雇傭の安定について」労働法第十四号一〇五頁以下参照、あわせに cf. D. Autié, *La rupture abusive du contrat de travail*, 1955, P. 3 et s. 以下《*La rupture*》を略記する。

二、展 開

フランスに於ける解雇権濫用の理論は、正しく判例の創造物として理解されるが、その発展は、解雇の伝統的法理に固執する破毀院と、それからの解放を企図する下級審との解釈の対立によって特徴づけられる。しかも、この過程として又この分野において、労働法の独自性（私法領域より分離ないし解放）の確立に果たした下級審の役割は、高等仲裁法院（*Cour supérieure d'arbitrage* 集团的労働紛争の法律審として破毀院と対比される）の功績と共に特記せらるべきものがある。^(三) 歴史は大きく三分して考察され得る。(一)ナポレオン法典下つまり一八九〇年一月二七日法制定以前、(二)同法制定以後、(三)現行労働法典下特に一九二八年七月一五日日法制定以後である。ここでは問題の要点のみを抽出して記し、詳細は註記論著^(四)に譲ることにする。

(1) ナポレオン法典の雇傭契約についての規定は一七八〇条のみであり、その性質、条件、効果等については何等の明文をも有しなかったが、期間の定めなき雇傭契約は、当事者の一方の意思により何時にても解除し得るといふ所

謂一方的解約の原則は、同条の解釈から引出された一大原則であった。一方的解約権の法理が真に確立したのは一八七二年二月五日の破毀院の判決によってであるとされている。同判決に現われた原則によれば、(1)明示・黙示の契約条件、(2)慣習(特に解雇予告期間)、(3)一三八二条の *faute* (主として加害の意図)、への違反ないし証明ある以外一方的解約権は何等の理由なくして自由に行使し得るものであり、それにより損害を惹起しても何らの責任を負うものではないとされた。^(五)これが解雇の伝統的契約法構造である。これに対して下級審は一九世紀中葉以後一貫して解雇に「正当な理由」を要求し、前記責任原則外の解雇の有責性を主張、ここにわれわれは解雇権濫用の端緒的理論を見る。しかしながら下級審の判決は破毀院により悉く破棄された。

前者は、具体的衡平の観念の下で使用者の責任を拡張的に解釈、後者は、法典の形式的解釈により使用者の責任を制限的に見た。^(六)権利濫用の責任についてのみならず、立証責任についての対立をも伴っていた。下級審は、「正当な理由」の立証責任は解雇者にとし、破毀院は、かかる解釈は一方的解約権そのものを否定するものであると認めなかった。この面での対立は、権利濫用の責任についての対立よりも更に一層深刻であり、立法規制の不備も伴って現今にまで及んでいる。

(2) 一八九〇年一月二七日法は、かかる対立の中で、しかも一連の破毀院判決により極端に不利な立場に追いこまれた労働者の不満と反対を背景にして制定された。^(七)同法第一条は、まず一方的解約権を明文化し、同時に「但シ(その解約は)損害賠償義務ヲ生ジ得ル」と規定した。同法は、個人的自由の尊重(一方的解約権の維持確認)と雇傭の安定、生存の保障(責任原則の明確化)の両立を企図したものとされているが、^(八)従来からの争点である損害賠償義務の発生根拠、立証責任の帰属問題について何等の解決をも示さなかった。この立法の不備は、その解釈をめぐっての学説上の論争を生ずることになった。^(九)同法制定後、まず権利濫用の責任の問題については、破毀院は、「正当な

理由」なき解雇は、一三八二条の *Faute* を犯すものであるとの解釈をなし、又理由の正当性についての調査権限は、事実審判事 (*Juge du fond*) に帰属するという原則を樹立した。他方、濫用の証明の問題の解決は容易ではなかった。学説上の論争は主としてこの点にしばられた感があった。しかし破毀院は従来の原則を何等変更することはなかった。

(3) 現行労働法典第一卷第二三条（一九二八年七月一五日法によって補足された）は、まず解雇予告義務違反の損害賠償責任と、解雇権濫用に伴う損害賠償責任とが、別個に或いは競合して成立し得ることを明確にし、又裁判所は、濫用の判定をなすために解雇の諸事情を調査する権限が附与され、更に判決には、常に解雇理由を明示することが義務づけられた。しかし一九二八年法は、一八九〇年法の規定の不備から生じた諸疑問の解決を一応目的として制定されたものであったが、濫用の基準および立証責任問題は依然として明確にされなかった。

(1) J. Vincent, *La dissolution du contrat de travail. Etude comparative de droit allemand et de droit français*, 1935, P. 461

(二) *ルジ*では控訴院 (*Cour d'appel*) 以下商事裁判所 (*Tribunal de commerce*) 労務審判所 (*Conseil prud'homme*) までをも含める。

(三) Autié, *La rupture* P.3 et P. Durand, *Traité de droit du travail*. Tom. I, n° 201

(四) 拙稿フランスにおける解雇権濫用の法理「九大法学第四号二三頁以下、昭和三年外尾健一「フランスにおける解雇の法理」季刊労働法一八号、一一三頁以下、ポール・ピック「労働法」下巻、キャピタン・キシュ「労働法提要」等参照。なおフランス文献については省略する。

(五) (六) *Juge, op. cit.*, P.88 et s.

(七) Durand, op. cit., Tom. II 1950, P. 868

(八) Juge, op. cit., P.108

(九) 前掲拙稿二七頁。なおこの対立については G. Cuvéreau, La rupture du contrat de travail à durée indéterminée; 1907, P.18 et s. が明確な整理を試みている。

三、標識および適用

実際の適用の面において、解雇権濫用は、如何なる標識ないしは指導理念に基き決定されるのであろうか。この問題は判例理論の詳細なる検討を得て始めて明確にし得るのであるが、この分野に於ける判例の龐大な事例の中に濫用解雇と非濫用解雇、即ちいわゆる不当なる解雇と正当なる解雇とを明瞭に識別し得る一般的標識を見出すことは甚だ困難である。^(一)

初期の判例は、一般に加害の意図即ち主観的標識を中心に権利濫用を判定し、長い間権利濫用の唯一の標識となっていた。蓋し個人主義的権利觀念固執の立場からは、権利濫用の評価は、契約自由を維持するため極めて狭い限界内でのみ可能である。特に労働関係にあっては、労働者は常に企業を去る自由がなければならぬ。他面使用者はその企業の要請による労働力Ⅱ従業員の削減の自由を保持しなければならない。労働力の可動性のみが、諸技術の変化および経済的科学的進展に伴う企業の変遷というダイナミックな経済と一致する。それ故この経済的要請を保障する一方的解約権を制限する権利濫用の觀念は、^(二) 経済の進展と律動に反する契約関係の凝結 (crystallisation) をもたらすものであってはならないとされる。かかる觀念は、^(三) 解雇自由並びにその制度を決定的にするが、この考えは、権利の相對性を認めて裁判官に自由裁量の余地を与えることを忌避する態度に由来している。それ故に、専ら加害の意図がそ

の標識とされ、解雇権濫用は制限的にのみ適用する。結果として雇傭の安定は犠牲にされるであろう。しかしながらかかる *faute* の主観的概念による限り、労働者が使用者の責任を裁判上追及するためには、極めて困難な証明の問題に逢着する。複雑多様な理由ないし動機に基く解雇に於て、使用者の主観的意思のある容態を証明することは不可能に近く、労働者の損害は救い得ない。かくてここに、企業概念を中核として労働法の独自性ないし特自性 (*particularisme*) を主張する立場から、解雇権濫用は「雇傭所有権 (*la propriété de l'emploi*)」の展望の下に新らしく概念構成されることになる。^(六) 結果として解雇権濫用は、加害の意図のみならず単なる *faute* (*une simple faute*) によっても成立し得ることが主張される訳である。^(七) しかしこの単なる *faute* という概念は、広汎かつ不明確であり、解雇権行使それ自体を事実上否認する極端な概念として判例上認められ難いものであるとしても、^(八) 責むべき軽率又は手落 (*négligence*) という拡張された *faute* 概念即ち無意的 (*non-intentionnel*) *faute* 概念の確立によって解雇権濫用の客観的標識が明確になされた。更に、正当な動機ないし理由の調査権限を裁判所に附与しつつ (一九二八年法にて確認)、その欠如も亦 *faute* を構成することが認められ、解雇権濫用の適用の分野は可成り拡大されると共に雇傭の安定の実質的保障に寄与する。

以下拡張された *faute* 概念の各々の具体的適用の考察が直ちに問題となるが、これを省略し、適用の中から正当解雇と不当解雇の主なる事例を取上げてフランス法の特色を提示することにする。

その前に破毀院判例を整理して得られた解雇権濫用の主要原則を列挙しておこう。^(九) (1)、契約当事者は期間の定めなき労働契約を何時にても自由に解除し得る。この権利は、労働契約の本質に基くものである (*Cass. soc. 31 mai 1955*)。それ故に解除それ自体の行為からは損害賠償を生じない。(2)、損害賠償を得るためには、被解雇者は損害の他に、解雇権行使の際に犯せし相手方の *faute* の存在を証明しなければならない (*Cass. soc. 10 fevr. 1955*)。この

証明をなし得ない時はその請求は棄却される。(3)、事実審判事 (Juge du fond) は、当該解雇についての諸事情を調査し得る。即ち、解雇者の主張が調査後不正確であることが判明する場合がある。そのことによつて解雇それ自体は濫用とはならぬが (Cass. soc. 6 août 1946) 労働者の不利益は大である。それ故解雇の直の理由の調査、更にそれが権利濫用を構成するか否かについての判定をなす権限が事実審判事に与えられている (Cass. soc. 16 juill. 1953)。(4)、しかしこの事実審判事が損害賠償責任の根拠となる解雇事情の判定者として絶対的権限を持っているとしても、破毀院によつて再審理され得ることがある (Cass. soc. 20 mai 1954) 等である。

(一) 解雇の正当理由

いうまでもなく企業主たる使用者によつて解雇はその企業の存立を維持し、且又生産作業能率の低下を防止せんとするためには不可欠の手段である。と同時にそれは取りも直さず資本制経済社会存立の基礎的原理でもある。しかし他面労働者にとっては、解雇は失業と飢餓を意味するが故に、雇傭の保持を主張して止まないであろう。この両者間の利益の対立を法技術的に如何に調整すべきか。フランスの裁判所は権利濫用の理論を用いることによつてこれを解決せんとする。

しかし、既にして権利濫用の伝統的標識であつた加害の意図は、濫用の主要標識としての価値を失い、何らかの適法な利益の存在という純粹に客観的な標識が求められるようになった。ここに労働法領域に於て最近著しい進展を見せている企業概念の研究が、企業に於ける労働者の雇傭の安定を説き、解雇権に一定の限界を設定せんとしていることは注目すべきである。(10) それら学説によつて企業は直に一つの制度 (une institution) であり、一つの労働共同体 (une communauté de travail) である。(11) そして企業の成員の相互はそれぞれ独立の個別的契約の並置に基因するものではなく、有機的連帯 (une solidarité organique) によつて結びつけられている。この連帯、および企業的全

成員に共通する利益の存在、これらが企業主の諸特権を基礎づける。そして、この諸特権は企業の公共の福祉 (*bien commun*) 追求という目的 (II 限界) でのみ行使さるべきであるとする。それ故に「一個人がその共同体の一員になったという事実は、使用者と労働者の協力がその企業にとって有用でなくなった場合にしか解雇し得ない義務を創設する」⁽¹¹¹⁾。蓋し、労働者は企業という有機体の一つの機能に他ならず、従って労働者は企業内に自らを安定し、職務を占有する権利ともいふべき一種の「雇傭所有権」を有するからである。

解雇権濫用は、かくして労働関係の特徴づけるそして又一種の「雇傭所有権」を樹立せんとする社会的精神 (*esprit social*) と個人的自由主義によって認められた解雇権との間の調和を明らかにせんとするものであり、それ故に、唯一の標識、即ち「企業の利益」によって決定さるべきであるとする。その利益は必ずしも「企業の所有者の利益、より一般的には経営者の利益と一致せず、彼等の便宜あるいは彼等の個人的感情とも一致しない」⁽¹¹²⁾ものと考えられる。

かかる観念は全面的には受容され得ていないにしても、⁽¹¹⁴⁾「企業の利益」なる客観的標識を解雇権濫用の領域で強く打ち出したところに重要な意義がある。

解雇は「その原理に於てのみならずその基礎に於てさえも、最早自由な契約当事者の個人的挙措動作 (*geste*) ではない。企業の枠の中で企業の適正な運営を確保するために、使用者が労働者に対して用いる一つの手段」⁽¹¹⁵⁾である。そしてこの手段は、企業経営上の技術的または経済的秩序の要請と、労働者と、労働者の個別的 *faute* とこの両者の場合に、常に企業の利益の存在を条件として正当化されるのである。その欠如は解雇権の濫用である。

(1)、技術的、経済的理由による解雇

判例は一般的にこの面に関する使用者の至上権 (*souveraineté*) を認めている。使用者は「企業の一般的利益お

よび適正な運営」(Cass. soc. 24 juin 1954)、「企業の多様な業務の組織方法および、そのための従業員の選択」(Cass. civ. 26 janv. 1932)、「従来と同一の状態で工場の経営を持続すべきか否か、或いは新しい基礎の上に運営すべきか否かの決定」(Cass. civ. 2 juin 1937)、「(企業再建につき、労働者の同意なしに)その経済的技術的理由を決定する」(Cass. soc. 9 oct. 1941)にこの唯一の判定者(Le seul juge)であるとしている。かくて企業再建の原因がたとえ不正確であっても、経費削減を理由としてとらえた使用者の手段を非難することはできない。更に企業閉鎖について、たとえそれが「使用者の経営管理の不手際に由来するものであっても」(Cour. Paris. 14 déc. 1954)、「企業の責任を有する使用者は、その企業経営の中止を決定し得る唯一の判定者であって、如何なる法規定も、その従業員に雇傭の安定を確保させる義務を使用者に負わしめることはできない」(Cass. soc. 31 mai 1956)として、この最後の判決は、経営管理の不手際が——経営協議会により意見が提示されたにも拘らず——企業の閉鎖にまで到らしめた使用者の責任を求めた下級審の判決を不当としたものであるが、原判決の中で次の如く述べているのは注目すべきである。即ち「労働法典第一卷第二三条によれば、期間の定めのない労働契約は、契約当事者の一方の意思によりいつでも解除することができるが、この規定は、労働者には、職場を変更する権利を留保せしめ、一方、企業の正常な運営について責任を有する使用者には、その従業員を選択し職務に組織づける権限を認めて、当事者双方の独立性を確保するために設けられたのである。したがって被用者は、これらの理由にもとづく場合のほかは、雇用の安定を期待する権利(droit de compter sur la stabilité de son emploi)を有し、当事者の一方の意思による雇用の濫用の場合には損害賠償を請求しうる」とある。^(一六) いずれにせよ、学説上の企業の理論——企業は既に使用者の「物(chose)」ではなく、公役務(service public)的性質を有する^(一七)——に影響されて徐々に企業閉鎖についての使用者の専断的権能を認める破産院の見解に対する抵抗が現われているのを認めることができる。

企業の利益が労働者にもたらす損害は、かくの如く重大である。しかしながら一般的に、「企業の利益として書かれた理由以外の理由にて労働者を解雇せんとする意図が、純粹に虚偽の理由によって隠蔽された場合」には濫用と見做される。(Cass. soc. 6 juill. 1956. Drs. oc. 1956. 548)更に又、経済的危機が企業に影響したか否か、そして又労働者の削減が新採用によって埋合せられたか否かは (Cass. soc. 6 déc. 1951. Dr. soc. 1958. 164) 濫用認定の重要な鍵となる。

(2) 労働者の *faute*

労働者の *faute* は、まず契約履行上の面で現われる。なお又団体協約、就業規則、慣習上の諸義務の積極、消極的不履行に由来する。他面、企業利益の面において、労働者の行為が企業運営に悪影響を及ぼすような場合である。^(一八)

この場合は行為それ自体ではなくて企業との関係に於て考慮されねばならない。例えば、使用者の正当な命令への服従拒否、窃盜行為、保安業務拒否、無断欠勤、態度不信等を理由とす解雇は濫用とはならないとされている。^(一九)

ところでこの問題は、使用者の懲戒権 (*le pouvoir disciplinaire*) の発動たる解雇の問題を含んでいる。破毀院は、懲戒について「(それは) 企業の良き運営に必要な範囲で」(Cass. soc. 8 juill. 1954) のみ正当であるとした。更に、業務上の *faute* を犯した労働者を解雇すべきか否かの問題を決定する唯一の判定者は使用者であるとしてい^(二〇)る。即ち「従業員の日常の義務違背についての解雇の裁量 (*l'opportunité*) は、労働の責任を負わされている企業主のみがなし得る」(Cass. civ. 17 fevr. 1903.)。かくし判例は、*faute* と制裁の均衡 (*la proportionnalité*) については司法的コントロールを避けつつも、企業利益の枠内に、懲戒権を位置づけようとしていることが認められる。しかしながら、*faute légère* についても解雇を認めている点につき、その均衡の不当さが学説によって提示されて^(二一)いる。

(二) 不当なる解雇——特に団結権侵害について——

解雇権は正常な目的を逸脱した場合濫用となる。この中で最も重要かつ数多い事例は、組合活動を理由とする解雇である。フランスには組合活動を理由とする解雇を一般的に制限する法規定は存在しない。^(二二)従ってこれらは解雇権濫用理論の適用によって処理されている。

いうまでもなく組合の自由 (*la liberté syndicale*) は疑いもなく労働者の基本権である。それは对国家において^(二三)そして又対使用者において保障されねばならない。使用者の侵害的行為は組合からの脱退ないし組合への加入の強制、差別待遇、(昇進の拒否、不当な転任等) そして組合加入、組合活動を理由とする解雇として現われる。^(二四)ここでは問題にするのは最後のものである。

疑いもなく判例法の発展は、権利濫用の責任の根拠を意図的なものから非意図的な *Faute* 概念へと拡張した。

Faute は、使用者の行為が労働者の組合加入・組合活動によって動機づけられたという事実に存する。使用者の責任は次の二つの基本的条件が綜合されねばならない。(1) 解雇が、労働者の組合加入・活動を絶対的理由とすること、(2) 組合活動は合法的でなければならず、それ自体濫用であってはならない。(1) について見れば、それ故に組合加入を唯一の理由とする解雇、同様に組合脱退拒否を理由とする解雇は濫用である。しかしながら単なる組合加入と異り、(2) の組合活動については直ちに濫用とはいい得ない。組合活動が明らかに合法であれば問題は生じない。しかし組合活動の *faute* 的行為は解雇を正当化する。例えば法律の定める限界を超えた組合員の行為は、たとえ規約に規定された行為でも違法である。(Cass. soc. 5 janv 1939) 企業内部での組合活動については、使用者の監督指揮権 (*la droit de police et direction*) に反する場合に問題がある。破毀院は「使用者が事業場外の労働者の自由を尊重しなければならぬとしても、かつ又法が労働者に認めた権利を行使した故に解雇するのは使用者側に *faute* が存在するとし

ても、他面、労働者は事業場内では使用者の監督権に従わねばならぬ。その監督権の行使は法律、慣習、協約に反しない限り、その責任を生じない」(Cass. civ. 19 juin 1897)とした。同院は、屢々、企業内部での労働者の組合活動を理由とする解雇を正当と見做した。かかる事例において、その後の判例は右の破毀院判決をそのまま踏襲しているようである。しかもある下級審の判決において、「仮令法律が、組合活動に基く解雇権の濫用から労働者を保護しているとしても、この保護は無限なものではなく、労働者は彼自身、その権利の限界を逸脱しないことを条件とするものである」(Trib. civ. Seine, 17 déc. 1952)とされているのは、労働者の権利濫用をも提示し、注目される。他面、組合活動は、組合特性 (specialité syndicale) の原則に違反する場合には保護されない。即ち組合は職業目的の為にのみ構成されるが故に、政治的宗教的分野における組合活動は等しく解雇の正当理由となる。高等仲裁法院は「政治ストはその従業員と締結した労働契約につき使用者が保持する権利を侵害するものであり、この運動に参加した為に解雇された労働者を復職させることを拒否した仲裁人は、法律の厳格な適用を行った」(15 fevr. 1939. Dr. soc. 1939 102) としてゐる。

- (一) J. Rivero et J. Savatier, *Droit du travail*, 1955, P. 464
- (二) この立場の学説については Guyenot, op. cit., P. 244
- (三) *ibid.*, P. 245
- (四) この点については野田、前掲書一二三頁以下を見よ。
- (五) Durand, *Le particularisme du droit de travail, Droit social*, 1945, P. 498; Rivero-Savatier, op. cit., P. 7 et s.,
- (六) オータイエは企業に対する労働者の権利 (le droit du salarié sur l'entreprise) について、リペールの「労働者は株主

- (l'actionnaire) として企業に固着している。彼はその雇傭の眞の所有権を有する。最早彼が企業外にあるとはいい得ない。彼は企業の一部となる。彼は企業の役員 (fonctionnaire) である」 (Ripert, Aspects juridiques du capitalisme moderne, n° 137) を引用して雇傭所有権なるものを考へる。Autié, 《La rupture》 P. 180 et s.
- (七) 例へば Durand, op. cit. Tom II. P. 873 et s. 前註 (六) の *ibid* PP.96~98 を併せ見よ。
- (八) Guyenot; op. cit., P. 245
- (九) これはシヨスランの整理を補足再整理して見たものである。前 L. Jossierand, op. cit. P.P.181~182 を見よ。
- (一〇) 例へば Autié, 《La rupture》, 前 Guyenot, op. cit. et. G. H. Camerlynck, Traité pratique de la rupture du contrat de travail, 1959. P.11 et s. *見よ*。
- (一一) A. Rouast et P. Durand, Précis de législation industrielle (Droit du travail) 4^{éd}, 1953, n°85
- (一二) Autié, 《La rupture》 P. 6
- (一三) *ibid* P.P. 5~6
- (一四) Camerlynck, op. cit, P.15 et s.
- (一五) *ibid*, P. 14
- (一六) この事件については外尾健一「経営難による企業閉鎖と使用者の責任」(外国重要判例紹介) 月刊労働問題五号七五頁以下参照。
- (一七) Autié 《La rupture》 P. 4
- (一八) Rivero-Savatier, op. cit, pp. 465~466
- (一九) Autié, 《La rupture》 P.54 et s.
- (二〇) *ibid* pp. 48~49

(一一) 「かかる態度は嚴格である。faute と制裁との均衡は、刑罰法 (droit répressif) の主要原則の一つである。刑罰の重さは、faute の重さと一致しなければならない。重大とも思われない違背は、憤責或いは罰金によって制裁されるべきであって工場よりの排斥によって制裁されるべきでない」 Autié, 《La rupture》 P. 49 前 Durand, op. cit., Tom I. n°365 P. 445 を併せ見よ。

(一二) 特別法規としては、争議行為を理由とする解雇は、労働者の責に帰すべき重大な faute の存在しない限りなし得ないこと (一九五〇年二月一法第四条) 経営協議会委員および従業員代表委員の解雇保護 (一九四五年二月二日命令第二二条) および一九四六年四月一六日法第八六条) だけである。

(一三) G. Spyropoulos, La liberté syndicale, 1956, P. 39. et s.

(一四) ibid. P. 186

四、立 証

一九二八年法以前については、前述の如く、破毀院は常に使用者によって犯された faute の立証責任は、損害賠償を請求する被解雇者^(一)労働者に存するという原則を確立していた。しかし、一九二八年法の規定が、予告期間の不遵守による損害賠償と、濫用的解雇による損害賠償とは混同され得ないとし、又濫用の存否の判定をなすため、裁判所は破棄事情の調査をなし得、判決はあらゆる場合に、契約破棄者の主張する理由を明記しなければならぬと述べるに到って、同法は立証責任の転換をもたらしたものであると解する学説が有力であった。^(二)即ち同法が、判決は契約破棄者の理由を明示すべきであると規定したのは、解雇の理由を使用者が裁判で述べねばならないということであり、それ故に被解雇者^(一)労働者は、単に正当な原因に基かないで解雇されたと主張するだけで当該解雇が濫用でない

旨の立証責任は使用者に帰属する、^(三) というのである。

しかし破毀院は、従来の原則を貫き解雇者＝使用者に損害賠償を請求する者は、*faute* の他に、濫用的解雇の損害の存在を証明しなければならぬ (Cass. soc. 20 mars 1953) と判示した。即ち、使用者の解雇理由の不正確さを証明するだけでは充分でなく (Cass. soc. 24 juin 1954) 使用者の *faute* を立証することによって初めて濫用的解雇としての損害賠償が生ずるのである、^(四) というのである。

多くの判例の中で、破毀院は原告が解雇の濫用的性格を証明することを要求している。

使用者は、確かに解雇の理由を示さねばならぬが、正確に証明する義務はないし、又その証明を証拠とすることもできない (Cass. civ. 20 mai 1935)。他面、解雇が是認されるべき理由の提示は、使用者にとっては容易なことである。(即ち、経済的困難を理由とする人員削減、労働者の職業的不適格性^(五))。たとえ申立の理由が不正確であっても、そのこと自体から濫用的解雇を構成する *faute* が存在すると認定することは許されず、唯不正確なる場合には使用者の *faute* を構成する一要素となり得るに止まる (Cass. soc. 9 déc. 1944)。

判決の中に解雇を明確にすべき義務は、それ故、特に破毀院の統制^(四)を確保する手段としての役割を果した、^(五) といわれている。

(一) Pic, *Législation industrielle*. N° 1202 etc.

(二) 外尾、前掲論文、季刊労働法第十八号、一二三頁以下。

(三) Durand, *op. cit.*, P. 871

(四) 前節、三、の中で示した(四)を指す。

(五) Rivero-Savatier, *op. cit.*, P. 468 尚、^(五) 立証責任は、解雇が争議に由来する場合は転換される。(一九五〇月二月一日)

法第四條)

む す び

フランスにおける解雇権濫用の法理は、解雇権制限の一般法理として豊富にして長い沿革を有する。それは、法思想的には近代権利觀念変遷の歴史的過程において特徴づけられ、更に雇傭の安定という社会思想的、政策的考慮の下に私法一般的な権利濫用の觀念から離脱せる独自の觀念を構成するに到っている。解釈論的には民事責任の基礎としての *faute* 概念の拡張によって広汎なる適用を可能にし、他面、多くの解雇制限法制定の途をも開拓し、わが国における所謂「正当理由説」の立法の実現も企図されている。⁽¹⁾

(一)特に「採用および雇傭の条件の規制による雇傭の保障 (*sécurité de l'emploi*) 確保に関する」*Gazier et Meck* 法案 (一九五六年三月) 第四條は、解雇には正当理由を要すとして、不適合性、重大なる *faute*、規律違反、技術的組織変更、経済事情による企業活動の低下、企業の閉鎖等をその理由として列挙し、尚その立証責任は使用者に帰する、としている点は注目値する。*Camerlynck, op. cit., p. 11 et pp. 134~135*

本稿は筆者が大学院学生在籍の折にまとめた論文にその後の研究を補足して組織しつつある「解雇権濫用の法理」の第一部を更に縮約したものである。紙数の制限もさることながら(「四制裁」を省略した)、論述のいたるところに避けるべく努めた断層が顕わに認められるのは、甚だ遺憾である。最後に本研究につき特に常々御指導と御援助をいただいた石崎政一郎先生に心から感謝の意を表する次第である。