

フランスにおける経済的事由による解雇(一) : 「経済的事由による解雇」の概念

野田, 進
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/1965>

出版情報 : 法政研究. 59 (2), pp.19-58, 1993-02-20. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :



フランスにおける経済的事由による解雇(一)

——「経済的事由による解雇」の概念——

野田 進

第一節 「経済的事由」の検討課題

1 問題の所在

整理解雇という用語は、わが国において、講学上も判例においても、一個の確立した概念として理解されており、そのことに疑いを抱くものはない。すなわち、解雇はその実施の目的に応じていくつかの種類に分けることができ、そのうちの人員整理にかかわる解雇として整理解雇がある。そして、整理解雇は、解雇権の行使を制限する法理論として判例において形成された解雇権濫用理論のもとで、他の解雇とは異なる独特の要件によりその効力が判断される。第一に、人員整理の必要性、第二に、人員整理の手段として解雇を実施することの必要性、第三に、被解雇者選定の妥当性、第四に、解雇手続の妥当性の要件である。このように、整理解雇に四要件を課することによる解決方法は、解雇権濫用理論の一環として達成された判例法のすぐれた理論成果である。

ところが、こうした理論の達成にもかかわらず、そもそもどのような解雇が整理解雇とみなされるか、すなわち「整理解雇の概念」について、これを明確に確定する作業は、さほど重大な課題として意識されてこなかったといえよう。それぞれの裁判例は、当該の個別事案における解雇について、上記要件の成否を検討する作業に専念することを任としており、一般的にどのような解雇にそうした要件を課すべきかについて、判断に直面する機会は乏しかったのである。

学説では、整理解雇を、たとえば次のように定義するものがある。「それは使用者が経営不振などのために従業員数を縮減する必要に迫られたという理由により一定数の労働者を余剰人員として解雇する場合をいう」、⁽¹⁾ といっているのである。この定義は、おそらく解雇に関するこの筆者の理論的立場から演繹された帰結というよりは、むしろわが国の裁判例が現実に取り扱ったケースを総合して導かれた、帰納的な思考によるものであったろう。しかし、にもかかわらず、それはやはり整理解雇の一定のイメージを画定し、法的な対処の基本方針を表明していることに変わりはない。すなわち、この定義は、第一に整理解雇の原因を「経営不振など」に限定しているから、経営の好況を背景になす積極的な企業組織の再編成による解雇を整理解雇とはとらえない。第二に、「従業員の縮減の必要」を条件としているから、従業員の総数は減らさないが組織や職務の再編による余剰人員の解雇も、整理解雇に含まれない。第三に、「一定数の」労働者の解雇であることを前提としているから、一名や数名の労働者の整理解雇もあり得ないことになる。

全体としていえば、右の定義に示された整理解雇のイメージは、均質な労働者による小規模で平板な企業組織を前提にした図式のようにみえる。⁽²⁾ つまり、経営不振に陥った場合、使用者としては企業収益の確保の必要に迫られ、そのため人件費を削減すべきことになり、ゆえに一定数の人員を解雇するという図式である。しかし、おそらく現代の企業行動のあり方は、そのように単純なものではあるまい。おおまかに考えても、企業は他社と競争関係にあるの

だから、人員整理は、経営不振に限らず、戦略的な目的によることもあるはずである。また、企業は組織として構成され、各組織とそれを構成する部門と人員には生産性に差異があるのが一般である。したがって、経営不振の打開のために、むしろ積極的に新技術の導入やそれにとりまわす組織と人員の再編成をおこない、それにより生産性の向上やコストの削減に努めることもあるはずである。整理解雇は、こうした戦略的人事運用の一環として、採用されることが多いのではなからうか。

もっとも、わが国では、解雇にいたらない企業内部的な雇用調整が行われることが多いから、整理解雇の定義を確定することにさほど積極的な意味はないとも考えられる。しかし、それでは、解雇を回避すべくおこなわれる配転や出向などの人事異動の問題の解決のために、整理解雇の法理が意味を持たないかが問題となろう³⁾。

いずれにせよ、整理解雇の概念をどのように定めるかは、どのような解雇を整理解雇と評価して、特別の規制により解雇対象者の雇用を確保するかを決定するものであるから、解雇の法政策の基本方針と結びついている。そして、整理解雇の法的概念が、現実に行われている経済的事由による解雇の実態と適合しないならば、そこに確立され、適用されている整理解雇の法制が、有用性を失うことになりかねないのである。

2 検討の対象

(1) 一九八九年法による定義規定

フランスでは、「経済的解雇の予防と、職業転換の権利に関する一九八九年八月三日の法律」により、労働法典において初めて「経済的解雇」の定義が定められた(労働法典L.三三二条の一)。この定義規定は、同法典の経済的解雇に関する章(第三卷第二編第一章「経済的事由による解雇」)の冒頭に位置して、その適用対象を定めている。

もともと解雇概念の明確な位置づけは、この国の解雇理論の重要課題の一つと考えられており、それは七〇年代以降の解雇規制立法の蓄積の中で、いっそう重要な課題として、活発に議論されるようになった。

すなわち、フランスの法制における、「経済的事由による解雇」の取扱いは、およそ次のような変遷をたどってきた。①この国で最初に包括的な解雇規制立法をもたらしたのは一九七三年七月一三日の法律（主要部分はL.一二二条の一四以下に規定）であったが、そこに定められた規制のうち解雇手続の主要部分は、「経済的事由による集団的解雇」の対象となった労働者には適用されないものと定められた（当時のL.一二二条の一四の五、後に改正）。②その経済的事由による解雇に関しては、一九七五年一月三日の法律が、かかる解雇に対して行政官庁の許可を条件とするなどの規制を盛り込んだ新制度を発足させたのであるが、この法律は「景气的もしくは構造的な範囲に属する経済的事由による解雇 (licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structural)」について適用されるものと定められた（当時のL.三二一条の三、後に改正）。しかし、この用語法について、それ以上に明確な定義規定はおかれなかった。⁵⁾ ③労使間では、雇用保障に関する一九六九年二月一〇日の職際労使協定に対する追加協定である一九七四年一月二一日の協定が、「景气的または構造的な経済的理由による集団的解雇」について、企業委員会等への諮問（二一条）および配置転換等の実施義務（一七条）を規定したが、ここでも明確な定義規定はおかれなかった。⁶⁾ ④他方、EC法のレベルの経済的解雇の規制として、「集団的解雇についての構成国家の立法の接近に関する一九七五年二月一七日指令」が発令され、その適用対象は、「労働者の人的領域に属さない一または複数の事由により使用者のなす集団的解雇」と定められた（同指令一条）。⑤一九八六年になされた一連の解雇法についての改革のうち、一〇月二六日の雇用に関する職際労使協定は前掲七四年協定を更に改正するものであったが、そこでは「経済的理由による集団的解雇」という用語が採用され（改正二一条）、また上記②で示した経済的解雇の行政官庁による許可制の廃止などを定めた七月三日の

法律及び一二月三〇日の法律は、「経済的事由による解雇」という用語を採用した(例えば、L.一二三条の一四)。いずれも、②、③にみられた「景氣的または構造的な」という限定を削除したわけである。

八九年法は、以上のような法制の変遷を経過したのちに、経済的解雇の概念について次のような定義を規定する。本稿が紹介および分析の対象とするのは、この規定とその解釈をめぐる諸問題である。

「経済的事由による解雇とは、特に経済的困難または新技術導入に引続きなされた、雇用の廃止もしくは変動または労働契約の実質的変更の結果としての、労働者の人的領域に属さない一または数個の事由により、使用者が実施する解雇をいうものとする。」(L.三二一条の一)

(2) 経済的解雇の定義の意味

ところで、一般に、このように経済的解雇の定義をこころみるとき、その定義には二つの法的問題が込められていることがわかる。一つは、解雇の経済的事由を他の事由と区別しようとする意味であり、もう一つは、それとは別に、法的に是認される経済的解雇の範囲を画定しようとする意味である。たとえばペリシエ教授は、前者を「性質決定のための経済的理由 (cause économique qualitative)」とよび、後者を「正当性決定のための経済的理由 (cause économique justificative)」とよぶ⁽⁸⁾。すなわち、前者は、経済的事由による解雇についての法規の適用の有無を明らかにするための定義であり、もっぱら因果関係上の前提たる事実の分析、つまりいかなる要因を解雇の事由となすかの検討の問題である。これに対して、後者は、経済的解雇が法の要求するところに合致した正当なものであるかについての定義であり、経済的事由と評価できるものが現実存在し、それが正当であることを定義として要求するのである。このような定義の二面性は、たとえば先に紹介したわが国の整理解雇についての定義についてもいいうるのであり、フランスの経済的解雇の定義に固有であるわけではない。

問題なのは、定義におけるこのような二つの意味が、混同されがちであることである。後にみるように、解雇の要件や効果が手続・実体の両面にわたって、その種別により明確に区別されるフランスの法制にあっては、始めに異なる種別の解雇であるかが確定され、しかる後に、それぞれ解雇の正当性が吟味されるという理論操作が必要となる。ところが、ペリシエ教授によれば、両者を混同することにより、恣意的な解釈を導かれかねない状況がある。というのは、経済的事由による解雇は、解雇手続の側面では、後述のように他の解雇（特に人的事由による解雇）に比して篤い保護が予定されているのに対して、解雇の正当根拠という点では、他の解雇に比べて規制の度合が低い。そのため、たとえば労働者の保護に重きをおく解釈では、解雇手続の適用に関しては経済的解雇の概念を広く解し、正当性判断の場面ではそれを狭く解する傾向が生じる⁽¹⁰⁾。その結果、定義はその一義的意味を失ってしまい、多くの局面で混乱をきたすことになる。

いずれにせよ、先にみた、労働法典L.三二二条の一の規定による定義においても、このような「性質決定のための経済的理由」と「正当性決定のための経済的理由」とが混在しているのは明らかである。したがって、同規定の正確な理解をなすには、二つの問題の混同を避けるために個別に検討するのが適当と思われる。以下に、第二節で取り扱うのは前者、第三節で検討するのは後者の問題である。

(1) 下井隆史「整理解雇の法律問題」学会誌労働法五五号二二頁（一九八〇年）。

(2) こうした指摘は、Louis MALLET et Francine TEYSSIER, Sureffectif et licenciement économique, Droit social, 1992 348. に示唆を得ている。それによれば、企業に余剰人員の生じることの説明として、単純に企業収益と労務費用とのアンバランスから説明される「手工業的論理」、企業組織の細分化を前提に労働ポストに対する適切な労働者の選択の結果として導く「工業的論理」、および他企業との競争を前提に企業の効率性・低コストを重視して新生産技術などを導入する

- ことによる「財政的論理」があるという。経営不振↓労務費用の削減の必要↓一定の従業員数の縮減の必要↓「余剰人員」の解雇という、単純な因果関係による整理解雇の定義は、右の「手工業的論理」による説明にはかならない。
- (3) 例えば、菅野教授によれば、「労働条件が大幅に下がる出向や復帰が予定されない出向は、整理解雇の回避等それを首肯せしめる企業経営上の事情の認められない限り、権利濫用となる」(菅野和夫『労働法(第二補正版)』三三六頁)。そうすると、そのような出向の効力要件は、「整理解雇」の要件と、コインの表裏のように一体として結び付く理論関係になる。
- (4) 後述するように、一九八九年法が制定される以前より、経済的解雇の概念は、判例を通じて次第に明確にされるようになった。これについての、最も包括的な内容を含む文献として、Antoine JEAMMAUD, *La notion de licenciement pour motifs économiques*, *Droit social*, 1981 267.
- (5) もっとも、一九七五年法の規定したL.三三二条の四によれば、使用者は従業員代表に対して解雇通知をなすにあたって、「予定する解雇の経済的、財政的または技術的理由」を指摘すべきものと定められており、その限りで「経済的理由」の意味は敷衍されていた。なお、この法律については、保原喜志夫「フランスにおける経済的理由による解雇の規制」季刊労働法一一三号一一〇頁(一九七九年)を参照。
- (6) もっとも、同協定一二条によれば、使用者は企業委員会などに対して解雇の情報提供をなすにあたって、やはり「予定する解雇の経済的、財政的または技術的理由」を明示するものとされており、ここでも同協定という「集団的解雇」の意味が敷衍されている。なお、この協定については、*Droit social* 1975 juin, numéro spécial p.21. を参照。
- (7) 八六年協定については、*Droit social*, 1987 p.311.
- (8) Jean PELISSIER, *La cause économique du licenciement*, *RJS* 8-9/92, p.527.
- (9) 先に示した下井教授による定義においても、たとえば、「経営不振などによらない」従業員削減の必要に迫られた一定数の解雇は、その定義によれば、「整理解雇でない解雇」になるにすぎないともいえるし、「正当でない整理解雇」になるともいえるように思われる。
- (10) J. PELISSIER, *op. cit.*, p.529.

第二節 「経済的事由による解雇」の概念

1 解雇法制の中の経済的解雇の地位

「経済的事由による解雇」のフランス法制上の概念は、先に概観したように、他の種類の解雇とともに、いくつもの制度の累積・変遷の過程を経て、現在の解雇法制上の位置を占めるに至ったものである。そこでまず、一九八九年法により導入された前記規定の定義の検討のための前提作業として、そのように構築された解雇法制の「建築物」の中での、経済的事由による解雇の位置を確認しておきたい。

(1) 「解雇」以外の労働契約解消と経済的解雇

いうまでもなく、解雇とは、使用者がその発意により労働契約を一方的に解約する行為をいうものであり、労働契約の解消をもたらす原因には、解雇以外にも様々なものがある。フランスでは、そうした解雇以外の労働契約解消のいくつかについて制度が揺れ動いており、また日本と同じ理解が成り立ちがたいものもある。ここでは、そうした解雇以外の労働契約解消について本格的な検討を加えるというのではなく、経済的解雇の概念の輪郭を描き出すために必要な限りで、その素描をこころみておきたい。

(イ) 辞職 辞職 (démision) ないし任意辞職の概念や制度は、わが国における議論と大きく相違するところはな
い。すなわち、辞職は、労働者が期間の定めのない労働契約をその発意により一方的に解消させる意思表示である。
一方的意思行為であるから合意解約と区別され、引退ではないから後にみる引退離職と区別される。労働者は完全な
辞職の自由を保障されて、協約や慣行などにより定められる予告義務を負うにすぎない。判例によれば、辞職の意思

表示は、労働者の「自由、冷静、かつ確実な意思」によることを要し、そのような要素を欠いた辞職について、裁判所は意思表示の瑕疵理論の適用によりそれを無効とするか、またはこれを解雇にあたるものと判断して、解雇にともなう法的負担を使用者に命じる⁽¹⁾。また、労働条件の切下げなどがなされ、それを受け入れることのできない労働者が離職したとき、後述するように、この離職を経済的解雇とみるべきか、辞職とみるべきかが問題となる。

(ロ) 合意解約 従来より多くの学説は、労使間でなされる労働契約の解消の合意 (accords de rupture) について、その適法性に懐疑的であり、この点で判例の立場と相反していた。すなわち、多数説によれば、契約は当事者の相互の合意で撤回できるとというのが民法上の原則 (民法典一一三四条二項) であるが、労働契約においては事情が異なる。労働法典において発展した解雇を制限する立法はいずれも強行法規であって、当事者はそれによって生じる権利を放棄することができない旨が定められている (労働法典L1222条の一四の七第三項)。それにもかかわらず労使がその合意の方法で労働契約を解消し、法律等に定められた解雇の諸規制を免れるのは、右法条そのものに違反しているか、または脱法行為と解すべきである⁽²⁾。

ところが、破毀院社会部はこうした学説の見解に反して、合意解約は退職でもなく解雇でもないことから、右の労働法典の規定によっても効力を妨げられないと一貫して判断してきた。特に議論を喚起したのは、労使が労働契約の解約について個別的な合意をした場合もさることながら、交渉による離職 (départs négociés) と呼ばれる、人員削減措置としての合意解約 (わが国の希望退職に類似) についての判例の立場であった。前記のように一九七五年法の制定により、経済的事由による解雇が行政官庁の許可などの厳格な要件に服するようになること、使用者はこれを回避すべく、解雇によらない人員削減を実施しようと試みたのである。たとえば、クリケット方式といわれる一九七七年になされた製鉄企業の人員削減措置では、五八五〇人の労働者が三万フランの報償金を受けて離職した⁽³⁾。また、一九八四

年のタルボ社のプジョー社への吸収合併においても、二〇九九名の労働者がこの方式で離職した。これらの方式について、破毀院刑事部は当初は経済的事由による解雇に関する規定に違反するものとして罰則の適用を認めていたが、後に右の一九八四年のタルボ社事件判決において判例を変更し、社会部の立場と平仄を合わせるに至った。したがって、かかる「交渉による離職」措置は、判例によれば解雇とは区別される人員削減措置とみるべきことになる。

以上とは別に、労働協約などの集团的合意によって、労働者の離職が予定されることがある。こうした集团的合意は、労働者の個別の同意に代わりうるものではなく、労働者が個別的に明確で自由な同意を与えない離職は、解雇と解されるにすぎない（例えば一年間病欠勤務すると労働者は退職する旨の協定は、個々の労働者を拘束しない）。なお、合意解約は、経済的解雇に関する前記八九年の立法による雇用調整措置の一環として、積極的に活用されるようになった。後に検討する「職業転換協定（*convention de conversion*）」の方式がそれで、労働者が個別的に同協定に同意したときには、労働契約は当事者の合意により解消したものとみなされる（L.三二一条の六）。

(イ) 労働者の引退 一九八七年七月三〇日の法律（第五九条）により、労働者の引退（*retraite*）に関する規定が定められるまで、判例は、協約等により定めた引退年齢に到達したことを理由に離職させることは解雇ほかならず、そのようなものとして原則として適法と判断していた。これに対して、右の法律は、それまでの判例を一部変更して、一定の年齢への到達または老齢年金受給の事実により自動的に労働契約を解消させる方式（いわゆるギロチン方式）を無効と定め（L.二二一条の一四の一二）、他方で、許される引退の方式を、次の二種類に整序した。

第一に、引退措置（*la mise à la retraite*）であり、これは労働者が、①老齢年金の受給資格があり（六〇歳以上）、②しかも完全支給率での資格を有して（六五歳以上か、保険期間が一五〇の四半年を経過）、③合意された引退年齢に達したときに、使用者が予告を行って引退させるものである（予告以外の解雇手続は不要）。この場合に使用者は、法定の解

雇手当額を下回ることのない額の手当を支払なければならない。第二は、引退離職 (la départ a la retraite) といわれるもので、六〇歳以上のすべての労働者がその発意で引退する場合であり、これにより離職する労働者は特別の手当(引退離職手当)を受給する(この点が辞職と異なる)。いずれにせよ、これらは引退という固有の法的性格を与えられているものであるから、そこに経済的事由が介在するときにも、経済的解雇とはならない。

(二) 労働契約の変更⁶⁾ 使用者が労働条件を変更することは、いずれにせよそれまでの労働契約の内容を変更することを意味する。この場合に、その変更が実質的 (modification substantielle) であるときには、労働者がそれを拒否した結果としての離職は、解雇を意味する。この法理は、経済的解雇の概念を考察する際の重要なポイントであり、後に詳細に検討する。

これに対して、実質的とはいえない変更を労働者が拒否したときには、重大な非行にあたるものとして即時解雇の正当事由となるか、またはそれによる離職は辞職とみなされることになり、いずれにせよ使用者は解雇の手續と解雇にともなう義務を免れる。その変更が、経済的事由によるものであるときにも、経済的解雇としての処理がなされないのである。なお労働契約の変更が実質的であると否とにかかわらず、労働者がその変更を承諾するときには、契約は変更された上で(実質的変更の場合には契約が「更改」され)、存続する。

そうすると、労働契約の変更に対する労働者の拒否が解雇に該当するかは、その変更が実質的か否かによって判断されることになる。その評価方法について、ここでは判例の傾向を簡単に紹介しておく、①労働条件の変更の程度(例えば配転については移動した地理的距離の程度)を主たる判断の対象とすること、②両当事者の合意内容ではなく、労働者の契約締結時における意思において実質的かどうかを判断すること、③変更の大きさは、その都度の時点で判断するのではなく、最初に課された労働条件を標準に判断すること、などの点を挙げる⁷⁾ことができる。

(ホ) 不可抗力 使用者とは無関係の不可避な出来事が、労働関係の解消をもたらす場合、フランスではこれを不可抗力 (force majeure) の概念で統括して、解雇とは区別してとらえる。たとえば、企業が営業活動を終了するために労働契約が解消するときには、その原因が不可抗力による場合に限り解雇でないものとされ、使用者は解雇に関する義務を免れるのである (L. 1222 条の 1-2)。

その定義規定は労働法典には存在しないが、一般原則にしたがい、第一にそれが「予測不可能」であること、第二にその結果が「契約の履行を不可能ならしめること」、とされている。したがって、使用者の経営上の失策や使用者の病気は、一般に不可抗力にはあたらない⁸⁾。もっとも、最近の判例は、前者の要件についてはこれを緩和する傾向があるとの指摘がある。すなわち破産院は、一般的な予測や予防が可能とみられるべき出来事についても、不可抗力であることを承認する傾向が生じているというのである (裁判例として、木工場の火事、ルーレット場の営業認可の不更新などの事例があげられている⁹⁾)。そうすると、不可抗力による契約解消と、経済的事由による解雇との区別は、かならずしも容易ではないことになろう。

(2) 解雇概念の多様性

以上のように、解雇の概念の輪郭を明らかにした上で、次にその解雇の概念における経済的解雇の位置を明らかにしておこう。

すでに簡単に紹介したように、フランスでは一九七〇年代からの解雇規制法制的積み重ねの結果として、多様な解雇の種別に応じて、異なる法制が準備されるようになった。法制的発展経緯とともに、解雇概念は次第に多様化してきたのである。

(イ) 背景となる法制 一九七三年七月一三日の法律は、「解雇の自由」の支配する法制にピリオドを打つ、この国

で最初の包括的な解雇制限立法となった。それは、解雇予告や解雇手当の制度を整序するとともに、使用者の解雇権の行使について種々の制約を導いた。すなわち、①使用者は解雇に際して、一定の手続(労働者との面談、解雇理由の通知、解雇の書面による事前通告など)が義務づけられ、②解雇事由について要件(「現実かつ重大な解雇理由」)が課され、③解雇事由に関する労働者の立証責任が大幅に緩和され、④不適法な解雇について復職を含む特別の法的効果が予定された。もっとも、七三年法のかかる内容のうち、①の主要部分と④については、「経済的事由による集団的解雇」に適用されないものとされた(当時のL.1122条の一四の五)。

そして今度は、「景氣的または構造的な経済的事由による解雇」について、一九七五年一月三日の法律が、新たな規制を導入した。それは、①かかる解雇を予定する使用者は、従業員代表委員に通知し、②行政官庁の許可を受けなければならず、③行政官庁はその解雇事由が「現実のもの」であるかを判断し、④これらの手続に反する解雇は特別の制裁が課されること、を主要内容とするものであった。このように、経済的事由による解雇については、その手続、要件および法違反の効果について、それ以外の解雇と異なる扱いがなされるようになった。しかも、経済的解雇に関する紛争の大部分は、行政官庁の許可の適否を争うものであることから行政裁判管轄に属することとなり、司法裁判管轄から切り離されたのである。こうして、フランス解雇法制において、経済的事由による解雇と人的事由による解雇との、二本立ての体制が完成した。

その後の解雇法の主要な改革は、この国の雇用情勢の悪化を背景に、経済的解雇について行われた。すなわち、七五年法の制度に対しては、それが司法裁判管轄と行政裁判管轄との判断の混乱をもたらすこと、解雇の許可制が、使用者の権限を過度に制約するために、雇用促進の心理的ブレーキになること等の批判がなされるようになった。かくして、一九八六年における二度の法改正により、解雇の許可制は漸次廃止されたのである。しかしながら、経済的解

雇については、「経済的解雇の予防と職業転換に関する」一九八九年法によって、新たな解雇手続、再雇用優先権、雇用調整計画 (plan social)、職業転換の権利など、広範な保護的要素を含んだ発足することになり、これにより現行制度が完成したのである。

(ロ) 経済的事由か人的事由か 以上の法制の経緯から明らかのように、解雇が経済的事由によるか人的事由によるかは、解雇の概念の区別のうち最も基本的な区分である。⁽¹¹⁾ この両者の解雇における解雇規制の目的は、使用者が労働契約について有する解雇権 (解約権) について、それに制限を加えるという点では共通である。しかし、経済的解雇においては、それに加えて、雇用保障という政策目標をストレートに反映することが予定され、失業の防止のための考えうる様々な施策が盛り込まれている。経済的事由による解雇が、労働者に保護的な一面を持つのは、そのためである。

両者のこうした関係を受けて、フランスの現行法では、経済的事由による解雇の場合にも、人的事由による解雇についての規制がすべて適用されるのが原則であり、その共通規制に上乗せする形で、経済的解雇に固有の規制が加わる構成になっている。また、もとより労働法典においては、人的事由による解雇の規制は「労働契約に関する規制」(第一卷第二篇第二章) に属するのに対して、経済的事由による解雇に規制は「雇用」(第三卷第二篇) に属している。

(ハ) 個別的か集団的か 一度になされる解雇が、多人数であるか一名にすぎないかの区別は、雇用保障という政策理念が作用するとき、はじめて意味をもってくる。労働者が多人数であるときには、失業の予防と救済は困難になるからである。これに対して、人的事由による解雇においては、雇用政策との関係がうすいと考えられるから、集団的解雇の概念は存在しない。解雇が個別的か集団的かの区別は、経済的事由による解雇に限ってなされるものである。⁽¹²⁾

この両者の区別が最も明確に表現されるのは、経済的解雇における解雇対象者の選定方法に関する規制であり、集

団的解雇の場合には選定基準や順位についての使用者の義務が高度に規制される(L.三三二条の一)。また、集团的解雇のなかでも、解雇予定者の人数規模によって、さらに異なる手続と効果が定められており、大規模解雇であればあるほど入念な手続が予定されている。

(二)その他の区分 以上の区分に加えて、解雇の規制は、被解雇労働者の当該企業での在職年数やその企業の従業員規模によっても異なることがある。たとえば、人的事由による解雇がその理由を欠いているときの使用者に対する特別の制裁(補償手当の支払い等)は、在職期間二年未満の労働者および従業員一名未満の使用者には適用されない。なお、懲戒解雇は人的事由による解雇の一類型として基本的に同様の取り扱いがなされるが、それは同時に懲戒権の行使の一態様でもあり、その限りで懲戒についての独自の規制の対象となる。

2 「経済的事由による解雇」の定義

(1) L.三三二条の一による定義

「経済的事由による解雇」は、解雇法制の中で、以上のような位置づけを与えられて、その解雇規制の役割を与えられている。そして、先に紹介したように(1(1)を参照)、現行法ではその概念についての定義規定がもうけられた。そこで次なる課題は、この規定の文意に即して、経済的解雇の意味内容を探ることである。

同条文の文章そのものは、第一節2(1)に提示したとおりである。その規定内容によれば、解雇の経済的事由は、三つの要素により構成されていることがわかる。⁽¹³⁾ すなわち、

- ① 「特に経済的困難または新技術導入に引続きなされた」、
- ② 「雇用の廃止もしくは変動または労働契約の実質的変更の結果としての」、

③「労働者の人的領域に属さない一または数個の事由」、である。

このうち、①は②を限定する関係にあるが、その上でさらに、①と②は併せて③を限定する関係にある。要するに、この定義は全体として、経済的事由なるものが、「労働者の人的領域に属さない事由」、すなわち人的事由以外の事由であることを明らかにするものであるが、同時に、人的事由との区別の基準を明確にするために経済的事由の成り立ちに限定を付そうとするものである。そこで、次には、定義の右にみた各要素の意味内容を個別に検討すること、解雇の「経済的事由」に関する論点を整理しておこう。

(2) 経済的困難または新技術導入など

経済的解雇の原因となる「雇用の廃止・変動や労働契約の変更」は、「特に経済的困難または新技術導入に引続きなされた」ものでなければならぬ。

ここでは、「経済的困難 (difficultés économiques)」とならんで、「新技術導入 (mutations technologiques)」が列挙されていることに留意すべきと思われる。注目すべきことに、国民議会に提出された法案では、この規定は、むしろ「特に新技術導入に引続き……」とだけ定められ、経済的困難は例示されていなかった。これに対して、こうした定めでは「新技術導入と解雇との間に何か宿命的な関係があるような印象をあたえる」という発言もあって、経済的困難も加えた修正案が提出され、同趣旨の修正は後に元老院における審議で採択されたのであった¹⁴⁾。こうした修正の経緯からみると、新技術導入という企業構造的要素に、経済的困難という景气的要素が加わったことは事実であるが、しかしそれは雇用の廃止・変動をもたらす要因の一例に過ぎないととらえられていることは明らかである。いいかえると、経済的解雇の原因である、雇用の変動・廃止等をもたらすファクターには、企業の経済的困難とはむしろ反対の状況を含む、積極的な設備投資による新技術導入が、むしろ主要な要素として数えられているのである。

もとより、「特に」という文言から明らかかなように、掲げられた二つの要素は例示として列挙されたものであり、この点に異論はないようである。したがって、これら二要素に対しては、それに準じる他の要素を加えることができ、そのようにして経済的解雇に関する立法の適用範囲が、裁判所の解釈に残されたことになる。これまでの判例からみると、企業の「業務の再編成」は、経済的困難に無関係な状況でなされ、また新技術の導入なくなされた場合でも、これに含まれる。「企業活動の終了」も同様である。また、たとえば使用者個人の健康状態や高齢などの、「使用者本人に属する事実」については、判例はいくらか動揺しているものの、これを含める傾向にあるといわれる。さらに、「企業の生産性や収益を高めようとする意思」もこれに含まれる¹⁵⁾。かくして、「この段階での分析によれば、経済的解雇の概念は、今後、一九七五年法の適用のために判例が認めてきたそれよりも、かなり広い領域をカバーしているという印象がまさる」という指摘がなされるのである¹⁶⁾。

(3) 雇用の廃止・変動または労働契約の変更

経済的事由による解雇は、「雇用の廃止」、「雇用の変動」または「労働契約の変更」の三種類の措置のうち、少なくとも一つの結果としてなされることが条件である。たとえ経済的動機による解雇であっても、これらの三条件のいずれにも合致しない限り経済的解雇とはいえない。その意味で、これら三条件は、経済的事由による解雇の概念を限定するための中核的な意義を持つものであるが、それぞれの用語の意味は、わが国の雇用慣行からは容易に理解しがたい面もみられる。以下では、これらの三条件を個別に検討しておこう。

(イ) 雇用の廃止 (suppression d'emploi) まず、この「雇用」の概念の理解が問題となる。雇用 (emploi, 文脈に

よっては「職務」と翻訳すべき場合もあろう) とは、ある論者によれば、「ある労使関係上の地位を占めている者に対して託した、財またはサービスの生産活動」と理解すべきものである¹⁷⁾。また、別の論者によれば、それは、「ポスト (poste

de travail)」より広く、たとえば多能労働者として複数のポストを担当する労働者にとっては、一ポストが廃止されたとしても、雇用が廃止されたとはいえない。またそれは、「職 (fonctions)」よりは狭く、ある労働者の担当する職務 (emploi) は実質的に除去されしまっても、彼が属していた職そのものは残存することはありうるのである⁽¹⁸⁾。

いずれにせよ、「雇用」は従業員数とは異なる概念であることは明らかであるから、「雇用の廃止」は必ずしも従業員数の削減を意味するものではない。したがって、企業の再編成の結果として、ある雇用が廃止されて別の雇用が創設されたために、従業員数が変化せずまたは増加したときにも、「雇用の廃止」は認められる。また、逆の理由から、ある労働者が解雇されたとしても、その労働者の担当していた雇用が存続しているときには、「雇用の廃止」はない。

こうした考え方は、フランスでは経済的解雇の概念が意識された初期の頃から、判例や学説において定着していたものであり、八九年法は、それを条文に組み込んだにすぎないといわれる。それは、たとえばクチュリエ教授の教科書の簡明な解説によれば、こうである。「被解雇者のポストが他の者によって代わられた解雇であるならば、解雇の事由はきっとその労働者の『人物 (personne)』に結びついているとみることができる。反対に、解雇がポストの廃止を伴うものであるときには、それは、その労働者の『人物』が直接には原因になっていないことの徴候なのである⁽¹⁹⁾。」

このように「雇用の廃止」は、経済的事由の概念の確定のための鍵となる要素である。したがって、たとえ経済目的の解雇でも、雇用の廃止がないために経済的解雇とはいえないことがある。たとえば、賃金コストを抑えるための方策として、高い賃金水準の労働者を、低賃金の若年労働者に入れ替えるべく行う解雇は、経済的解雇ではないのである。「経済的事由による解雇とは、経済目的によって決意される解雇と同じではなく、それ以上の概念である⁽²⁰⁾。」

(四) 雇用の変動 雇用の変動 (transformation) というのは、そうした雇用が、全面的に廃止されるのではない

が、その要素が質的・量的に大幅に変化したことを意味する。すなわち、労働者の「雇用」は種々の要素から成り立つ概念であり、それは「労働契約、生産プロセスにおける位置、達成すべき業務、時制、望ましい又は必要な格付け、そのポストに標準的な報酬、労働の場所」などの要素からなる⁽²¹⁾。そのうち、質的にみて重要な要素（格付けや報酬など）、あるいは量的にみて多くの要素が変更されたとき、それが廃止されず残存していても、経済的解雇の原因たりうるのである。

このように「変動」という要素を加えたのは、従来の判例が雇用の廃止を経済的解雇の中心概念としていたにもかかわらず、「廃止」の概念が曖昧な部分を残していたために、解釈が分かれていたところ、それを「変動」にまで拡張する立場に立ったからと説明されている。もっとも、この「変動」という用語はこの八九年法の規定に新機軸のものであり、議会の議事録では、法案提出者がこの用語の解説に苦心する様子⁽²²⁾がうかがわれる。

(ハ) 労働契約の実質的変更 先にみたように(第二節1(1)(二))、労働契約の実質的変更がなされたのに対して、労働者がそれを拒否し、離職したときには、その離職は解雇とみなされる。ここでの問題は、そのような労働契約の変更が、「特に経済的困難または新技術導入に引続き」なされたときに、その結果としての右のような解雇は、これを経済的事由による解雇とみるべきか、それとも人的事由による解雇とみるべきか、というものである。

この問題については、実は従来より判例理論の変転がみられ、むしろ広く解雇概念そのものの変質を問う論点として意識されていた⁽²³⁾。すなわち、七五年法制定後の初期の破産院判例では、社会部のそれは、たとえば企業の再編成のための配置転換を構造的な経済的事由によるものとし、経済的解雇としての行政官庁による許可手続を履行していない使用者は、損害賠償の責を負うと判断していた。同様に刑事部も、たとえば工事現場の作業量が減少したための配置転換が許可なくなされたときには、経済的解雇の手続に違反したのものとして労働法典にもとづく違警罪の成立を認

めた。行政裁判の上級裁判所であるコンセイユ・デタもまた、そのような労働条件の変更について、行政庁はこれを経済的解雇として許可のための審査の対象とすべきものと判断していた。

ところが、一九八三年から八四年の破毀院社会部およびコンセイユ・デタの判決は、こうした判断を覆して、これを人的事由による解雇と判断するようになったのである。まず八四年五月九日の破毀院社会部判決は、企業再編による報酬の減額と労働負担の増大をとまなう労働契約の変更の拒否について、その結果としての離職を人的事由による解雇にあたる判断したものである。その根拠として同判決は、「使用者の決定した企業の再編成の目的は、「関係労働者の」雇用をその職域に維持することにあつたのであり、したがって労働契約の解消は、むしろ労働者本人の発意でなされたものであるから、経済的事由による解雇が偽装されたとはいえない」とした。⁽²⁴⁾ 同様に、その一年前八三年五月一三日のコンセイユ・デタの判決は、企業の経済的困難のために使用者が年末手当（「第一三月賃金」と呼ばれる）の廃止を決定したのに対して、労働者二名だけがこれを拒否したためになした解雇が、経済的事由にあたるかが争点となったものであるが、「解雇の許可申請がなされた直接の原因は、労働者が拒否をなしたというその態度にあるのであつて、会社の経済的困難にあるのではない」と判断した。⁽²⁵⁾ つまり、こうした判例の考え方は、労働条件の實質的変更の原因（＝経済的事由）と解雇の直接の原因（＝労働者の拒否）とを切り離してとらえるものであり、解雇は拒否という労働者の行為を原因としているから、人的事由によるものと判断するわけである。

こうした考え方について、学説では、これを労働契約の解消における「発意 (Initiative) と責任帰属 (Imputability) の分離」との理解により、⁽²⁶⁾ 解雇の法的構造を変質させるものとして疑問視する傾向が強かった。つまり、判例の考え方では、労働条件の實質的変更にとまなう解雇においては、労働契約の解約を決定したのが（拒否という行動をとった）労働者なのに、⁽²⁷⁾ 解雇としての責任を負うのは使用者ということになり、一般的な責任原則を根本から否定す

る結果になる、という批判である。

このような議論の経緯を背景に、本条は、労働契約の実質的変更にもなる解雇を経済的事由による解雇とみなすこととし、それまでの判例理論を否定する方向で立法的な決着を示したわけである。これにより、ペリシエ教授によれば、次のような簡明な結果となる。「労働契約の実質的でない変更がなされたときに、労働者がそれを拒否したためになされた解雇は、人的事由による解雇である。しかし、その変更が実質的なものであるときには、その拒否の結果としての解雇は、経済的事由による解雇である。」⁽²⁸⁾

ところで、このように判例理論を否定する方向で立法的な解決をもたらした、「労働契約の実質的変更」という概念には、別の疑問が生じる。というのは、本条は、上記のように「雇用の変動」という要素を、経済的事由による解雇の新たな原因として加えており、それと労働契約の実質的変更との区別は明確でないように思われるからである。これについて、ある論者によれば、次のように説明される。たしかに、雇用の要素の変動は、同時に労働契約の変更にあたることが多い。しかし、逆また真ならずであり、労働契約の変更のうちには、雇用の要素とは無関係の、その労働者に固有の契約内容についての変更がありうる。たとえば、特別の労働時制、特に認められた在宅勤務、特別の約定による格付け外の勤務、個別に合意した利益または負担などは、雇用の要素とはいえないが、労働契約の要素となるのであり、労働契約の変更は、これらについて独自の意味をもつというのである。⁽²⁹⁾

(4) 労働者の人的領域に属さない事由

(イ) 意義 経済的事由による解雇が、人的事由による解雇から区別されることを、ストレートに表現する項目である。また、この「労働者の人的領域に属さない事由 (motifs non inhérents à la personne des travailleurs)」という表現は、EC指令(「集团的解雇についての構成国の立法の接近に関する一九七五年二月一七日指令」)において、「集团的解雇」

の定義(第一条)に用いられた表現⁽³⁰⁾であり、フランスの八九年法の立法者は、このE.C指令との調和を図るためにこうした規定をおいたといわれている。

ここにいう労働者の「人的領域」(personne, 文脈によっては「人物」ないし「個性」)でも翻訳する方が適切な場合があるが)という用語は、それ自体広がりのある概念である。それを列挙すると、労働者の身体にかかわる特性(健康、身体能力、性別、年齢、人種など)、市民的及び社会的地位(名前、住所、国籍、宗教、家族状況など)、能力(職業能力、個人的能力)、振舞い(人格の外的表示としての行動、行動拒否、表現など)があり、⁽³¹⁾その他にも限りなく列挙することができる。そしてまた、逆に「労働者の人的領域に属する解雇」の側からも、経済的事由による解雇との区別を前提に、その概念の明確化の作業が試みられている。⁽³²⁾

(ロ) 解雇事由の競合 次に、使用者が複数の解雇事由を援用し、そのいずれもが適法性を有するとみられる場合、解雇事由の競合(concours des motifs)の事態が生じる。ここで問題となるのは、経済的事由と人的事由が競合する場合である。

これについて、たとえばペリシエ教授は、従来より判例理論の分析を通じて、次のような解決方法を指摘してきた。第一に、競合的に主張される二つの解雇理由が、相互に関連がないとき(例えば、労働者が重大な非行を犯したこと、企業が経済的困難にあること)には、いずれが優越的かで判断される。そして、いずれが優越的であるかは、使用者が選択することができるが、いったん選択すると後にこれを変更することはできない。第二に、競合する二つの解雇理由が因果関係の中で結び付いているとき(例えば、企業が新技術の導入により勤務内容に実質的変更をもたらした場合に、労働者がその新技術に能力的に適応できないために解雇されたとき)には、裁判所は最初に生じた解雇理由を、当該解雇の事由として取り上げている。その結果、右の例では、経済的事由による解雇と判断されるのである。「少なくとも解雇の性格

決定という観点からは、労働者が新技術に不適合であったりそれを拒否した事実は二次的なものにすぎず、最初の原因によって吸収されてしまう⁽³³⁾。

もっとも、右の第二の場合については、このL.331-1条の一の規定により判例が変更されたとする、ティシエ教授の最近の指摘がある⁽³⁴⁾。すなわち、同規定が、経済的事由による解雇の定義を「労働者の人格に起因しない」というネガティブな表現で定めたため、労働者の人的要素がいくらかでも介在する場合は、これを経済的解雇と認めない傾向が生じているというのである。その結果、右の場合には経済的事由による解雇について認められた、手続的規制が適用されなくことになり、同教授はこれを「残念に思うのみである」と結んでいる。

(1) Gérard COUTURIER, *Droit du Travail*, tome 1, *Les relations individuelles de travail*, 1990, p.270; Gérard LYON-CAEN et Jean PELISSIER, *Droit du Travail*, 16e éd., 1992, p.236.

(2) Gérard COUTURIER, *Droit du Travail*, op. cit., p.273; Gérard LYON-CAEN et Jean PELISSIER, *Droit du Travail*, op. cit., p.240.

(3) この当時の問題状況、およびクリケッタ事件については、Jean PELISSIER, *Les départ négociés*, *Droit social*, 1981 228.

(4) この時期の刑事部判決については、注(3)引用の文献の末尾に記載された各判決を参照。

(5) *Crim.* 28 novem. 1984, *Droit social*, 1985 703. このペシヨール(タルボ)事件については、Jean SAVATIER, *La résiliation amiable du contrat de travail*, *Droit social*, 1985 692.

(6) フランスにおける労働条件の変更の法理論については、野田進「労働条件の変更と解雇(1)(2)」*阪大法学*一二六号六七頁一二八号六五頁。

(7) この点については、Gérard LYON-CAEN et Jean PELISSIER, *Droit du Travail*, op. cit., p.248を参照。また、野田・前掲論文(1)七六頁以下は、これに加えて、労働者が特定の労働条件に長く従事していればいるほど、使用者はその変更を課すことができず、その変更が実質的と判断される傾向を挙げている。

- (8) たとえば、Jean-Pierre LABORDE, *La cause économique du licenciement*, *Droit social*, 1992 774. それによれば、企業の経済的困難や倒産が不可抗力にあたらぬのは、そこに抵抗不能性や予見不能性が認められないからであり、結局は、「企業危険は、その労働者に対する結果を受け止めるべき、企業長の本質的な責任に属す」からだという。
- (9) ペリシエ教授によれば、最近の判例は、予測不可能性についてそれを高い要件としない傾向がある。その結果、判例によつては、予測不可能性という基準に代えて、「労働契約の解消を使用者側の負担に帰すべきか」という用語を採用しているといわれる (Gérard LYON-CAEN et Jean PELLISSIER, *Droit du Travail*, op. cit., p.255)。
- (10) 筆者は、本稿に引き続き、経済的事由による解雇の手續に関する諸問題の紹介と検討を、予定している。これらの手續・制度については、その際の課題としたい。
- (11) もちろん、「人的事由による解雇」の概念の側から、その意義を検討する論考もみられるわけであり、そこでの重大課題の一つは、当然ながら「経済的事由による解雇」との区別である。最近の論考として、Irene GALLIOT, *La cause des licenciements non disciplinaires*, *Droit social* 1992 758.
- (12) もっとも、個別的解雇と集団的解雇との区別は、それほど簡単なものではない。ペリシエ教授によれば、「一名だけの労働者の解雇が常に個別的解雇であるとは限らない。」すなわち、一名の解雇が別になされた解雇と結び付いており、集団的解雇の一部とみるべき場合や、集団的解雇を企図していたものが、手續を経るうちに結果として一名になる場合などがある。また、「複数の労働者の解雇が常に集団的解雇であるとは限らない。」すなわち、人的理由による解雇がまとめて行われたにすぎない場合、あるいは、経済的事由による解雇であっても、雇用の種類の全く異なる二名の労働者の解雇などは、集団的解雇とはいいがたい。これらについては、Jean PELLISSIER, *Observations à propos de la notion de licenciement individuel*, *Mélanges G.-H. CAMERLYNCK*, 1978, p. 83.
- (13) L.三二一条の二については、このように三要素に分けて解説や分析をなす論考が多く、本稿もこれにならった。その典型として、Philippe GRANGIER et Corinne SACHS-DURAND, *Le motif économique de licenciement après la loi du 2 août 1989, première approche*, *Droit ouvrier*, 1990 165.
- (14) フランス国民議会および元老院の審議における、法案のこの部分についての修正過程をみると、次のとおり。この法案は文化家族社会問題委員会の名前で提出されたものであり、この労働法典三二一条の二の改正については、第一七条に定められていた。国民議会では八九年五月二五日にその第一読会の審議がなされたところ、法案では「特に新技術の導入に引続き……」と定められていたのに対して、これを「新技術の導入または経済的困難に引き続くもので、賃金の損失をもた

らす……」とする修正案が提出され、審議の結果修正案は否決された(J.O.A.N., 26 mai 1989, p.1246 et suiv.)。しかし、六月一二日に行われた元老員の審議においては、「特に経済的困難または新技術の導入に引き続く……」とする修正案が提出されてこれが可決され(J.O.Senat, 13 juin 1989 p.1503)。同月二五日に行われた国民議会の第二読会では、その字句の意味の確認についての議論がなされただけで、原案どおり承認された(J.O.A.N., op. cit., 27 juin 1989, p.2494)。元老院では、本条のこの部分については、修正はなされず、結局右のとおり決定されたものである。

- (15) Jean PELLISSIER, La cause économique du licenciement, op. cit., p.529.
- (16) André PHILBERT et Josette MORVILLE, Licenciement pour motif économique, Cahiers Sociaux du Barreau de Paris, 1989 No 11 p.17.
- (17) Philippe GRANGIER et Corinne SACHS-DURAND, op. cit., p.167.
- (18) Jean-Pierre LABORDE, op. cit., p.776.
- (19) Gérard COUTURIER, Droit du Travail, op. cit., p.238.
- (20) Jean-Pierre LABORDE, op. cit., p.776.
- (21) Philippe GRANGIER et Corinne SACHS-DURAND, op. cit., p.116. 同様に「雇用」の内容確定の試みをするものとして、Antoine JEAMMAUD, La notion de licenciement pour motif économique, Droit social, 1981 276.
- (22) 国民議会の審議において、労働雇用職業教育大臣は次のように答弁している。「『変動』という用語は『変更』という言葉よりも、かなり強い意味を持つ。変動とは変身であるが、変更は単なる動きである。したがって、変更が変動と同じ意味になるとすれば、それが極めて大きい場合である必要がある。……またある場合には、雇用の変動がないのに労働契約の変更がこりうる。たとえば、労働者がそのポストを維持しながらも、その契約のバランスを失わせるような労働時間や報酬の変化を課されるような場合がそれであり、その労働契約の解消は、経済的解雇といふべきである。」(J.O.A.N., 25 mai 1989, p.1266)
- (23) この問題については、特に Jean SAVATIER, Modifications substantielles du contrat de travail et licenciements pour motifs économiques, Droit social, 1984 541. を参照。以下の叙述も、この文献によるところが大きい。
- (24) Soc. 9 mai 1984, Droit social, 1984 544.
- (25) C.E. 13 mai 1983, Droit social, 1984 544.
- (26) Xavier BLANC-JOUVAN, Initiative et imputabilité: un éclatant de la notion de licenciement, Droit social, 1981 207.

- (27) 本来、労働契約の実質的変更の理論によれば、労働条件の実質変更をなそうとする使用者の行為が、解雇の意思表示と等しいと考えられるのであって、その意味で、解雇の発意主体も、責任主体も使用者であることで一致していると考えられている。しかし、これについては種々の側面で議論の動揺がみられるようになった。詳細には、野田・前掲論文(2)六六頁以下を参照。
- (28) Gérard LYON-CAEN et Jean PELLISSIER, *Droit du Travail*, 16e éd. op. cit., p.283.
- (29) Philippe GRANGIER et Corinne SACHS-DURAND, op. cit., p.168. なお、注(21)を参照。
- (30) 同条約一条a項「集団的解雇とは、労働者の人格に起因しない一または複数の事由により、使用者により実施される解雇で、なされた解雇の数が、構成国の選択に応じて、以下の場合「略」であるものをいう。」したがって、同条約は、経済的事由による集団的解雇を適用対象としている。
- (31) Philippe GRANGIER et Corinne SACHS-DURAND, op. cit., p.170.
- (32) Irène GALLOT, op. cit. は、その定義を、消極的定義(経済的事由や懲戒事由以外の解雇理由雇)と積極的定義(「人格に起因する解雇理由」とに分けて論じている。
- (33) 労働法教科書における叙述として、Gérard LYON-CAEN et Jean PELLISSIER, *Droit du Travail*, 16e éd. op. cit., p.285 et suiv. 法律改正後の論説として、Jean PELLISSIER, *La cause économique du licenciement*, op. cit., p.530.
- (34) Louis MALLEF et Jean TEYSSIER, op. cit., p.358 et suiv. なお、判例変更の契機となったとされる、九一年十二月二日の破毀院判決は、新技術の導入により、雇用に実質的な変化がもたらされたが、原告ら二名がそれに就業することを拒否したため、労働能力不適格を理由に解雇されるにいたったという事案であり、同判決は、解雇はもとより関係労働者の人格に起因している、と判断したといわれる(判決文未確認)。

第三節 経済的事由の審査

先に述べたように、労働法典L.3221条の一の規定する経済的事由による解雇の定義においては、これまでみて

きた、経済的事由を他の解雇事由から識別する性格決定の目的とともに、適法として承認される経済的解雇の概念を確定するという目的をもつものであった。いいかえると、同条は、経済的事由による解雇の適法性についての審査基準でもあるわけである。

そこで、本節では、使用者の主張する経済的事由が、裁判所などにおいて、この定義にもとづきどのように審査され、そこにどのような問題が生じるかを検討することとする。もっとも、その理解の前提として、経済的事由による解雇についての紛争が、いかなる制度と手続のもとで解決されるかについて、必要な限りでその概要を確認しておくべきと思われる。

1 経済的事由の紛争と審査

(1) 紛争解決のための諸制度

(イ) 司法裁判所の管轄　すでに述べたように、経済的事由による解雇については、一九七五年法の規制のもとでは、その実施のために予め行政官庁の許可を得ることが要件とされていた。ところが、一九八六年の二度にわたる法改正によりこの解雇の許可制が廃止されたため、経済的解雇に関する紛争については、行政裁判機構はもはや原則として管轄をもたなくなった¹⁾。したがって、現行法においては、経済的事由による解雇は、ほぼすべて司法裁判所の管轄に属していることになり、この点では人的事由による解雇と差異はなくなった。

この司法裁判管轄のうちでは、使用者が経済的解雇についての義務に違反した場合に、それについて罰則の適用が問題になるときは、管轄は刑事裁判に属する。これには、経済的解雇についての所定の手続に関する規定違反(従業員代表委員への諮問、行政官庁への解雇案の通知、解雇順位に関する規則の遵守などの手続についての違反)などが問題とな

る。また、たとえば企業委員会が原告となつて、経済的解雇における手続の不備を理由に損害賠償の訴訟が提起するときには、一般の民事裁判と同様に、大審裁判所の管轄に属する。

以上に対して、経済的解雇の対象とされた労働者が、なされた手続の適法性について、また後述するように解雇が「現実かつ重大な理由」によるかについて争うときには、「全ての労働契約について生起しうる紛争」の解決を付託された機関である労働審判所が、その管轄を受け持つ。また、経済的事由による「解雇」だけでなく、職業転換協定に同意して労働契約を解消する場合（その法的性格は上述のように合意解約）にも、それから生じる紛争はやはり労働審判所に属することが定められている（以上につき、労働法典L五二一条の一を参照）。

(ロ) 経済的解雇に特有の手続　このように、労働者を当事者とする経済的解雇についての紛争は、人的事由による解雇の場合と同じく、労働審判所を第一審とする司法裁判管轄に属する。一般的な解雇紛争の解決手続の道筋は両方の解雇に共通であるが、これについて、ここで紹介する余裕はない。しかし、労働法典では、経済的解雇についてだけ適用される、固有の制度ないし手続が定められているので、これについて簡単に列挙しておく。

第一に、労働審判所は、紛争当事者の活動部門に応じて、五つの部 (sections) 管理職部、工業部、商業サービス部、農業部、各種活動部) から構成され、さらに各部は、一または複数の室 (chambres) から構成されるのであるが、すべての部には、経済的事由による解雇に関する紛争（および職業転換協定に関する紛争）を受け持つための管轄を有する室を設置しなければならない（L五二二条の三）。

第二に、経済的事由による解雇に関する労働審判所の訴訟では、特別の迅速手続が定められており（L五一六条の五）、訴状の受理から和解の開始までの期日、和解が不調となったときには証拠調べまでの期日、当事者の書証等の提出期日、判定部の開廷期日などについて、細かな規制が加えられている。

第三に、八九年改正によって導入された制度であるが、代表的な労働組合組織は、経済的事由による解雇に関する法規や協約の規定から生じるすべての訴権を、関係労働者の委任を受けることなく、行使することができる。この場合に、労働組合は関係労働者に文書でその旨を通知しなければならず、労働者は通知を受けたときから一五日の期間に限りこれに反対することができる。また、関係労働者はいつでも、組合の提起した訴訟に参加することができる(L. 三二二条の一五)。

(2) 経済的事由の審査基準

(イ)「現実かつ重大な理由」 七五年法の規制のもとでは、上述のように、経済的事由による解雇をなすにあたって、行政官庁の許可を受ける必要があった。そして、この行政官庁は、大規模の解雇(三カ月間に一〇名以上)については、解雇手続の実施状況、解雇事由の「現実性(realite)」、再就職措置などの実施状況について審査し、小規模解雇については、解雇事由の「現実性」だけについて審査すべきものと定められていた。すなわち行政官庁は、解雇事由の審査においては、使用者の主張する事実が現実に存在することを確認すれば足りる制度になっていたのである。²⁾

ところで、七五年法の規制のもとでも、経済的事由による解雇の紛争について、労働審判所を初審とする、司法裁判所による救済の途が制度上閉ざされていたわけではなかった。³⁾むしろ、経済的事由による解雇といえども、労働契約から生じた紛争である以上、労働審判所の管轄を認めるのが当然ともいえる。そして、この司法裁判所において解雇の適法性が判断される場合には、人的事由による解雇についてと同じ規定が適用されることにより、裁判所は使用者が援用す経済的な解雇事由が「現実かつ重大な(reel et serieux)」ものであるかを審査する権限を有することになるのである。

しかしながら、使用者は、右にみた解雇の許可制のもとで、行政官庁の許可を受けることにより適法に解雇をなし

うるのであるから、司法裁判所がそのような解雇の適法性を再審査することは、管轄間の著しい混乱をもたらすのみならず、行政官庁の判断を、行政裁判所ではなく司法裁判所がくつがえすことは、三権分立の大原則からみても問題とされる。こうして、七五年法の制度のもとでは、解雇の経済的事由について行政官庁がその「現実性」を判断できるにとどまり、司法裁判所がその「現実かつ重大」な性格について審査することは、実際には殆ど不可能であった。以上の経緯を経た後に、上述のように、八六年法によって経済的事由による解雇の許可性が廃止されることになった。それにより、事態は一変した。現行法では、解雇の経済的事由の審査は、人的事由による解雇とともに、統一的な制度のもとにおかれるようになった。すなわち、経済的事由による解雇の適法性に対する判断を下すのは、労働審判所（司法裁判所）だけであり、また労働審判所は、使用者の援用する経済的事由が「現実かつ重大」であるかについて審査するのである。

(ロ) 解雇事由についての当事者の役割 労働審判所の裁判官は、このように解雇事由が「現実かつ重大」であるか審査するにあたって、「当事者が提供した諸要素により、および必要に応じて有効と見なされる証拠調べの後に、その確信を形成する。」また、経済的事由による解雇の訴訟に限っては、使用者は、それまでの解雇手続において従業員代表委員（あるいは行政官庁）に提供してきた情報や資料のすべての要素を、裁判官に通知しなければならない。これについて疑義が生じると、労働者に有利に作用する（L.一二三条の一四の三）。

2 経済的事由の「現実性」と「重大性」

裁判所が審査すべき「現実かつ重大な」解雇事由の意味について、法律には定義がおかれていない。したがって、判例による解釈によりその意義が確定されるのであり、この点で経済的事由は人的事由と異なるところは無い。ただ、

これまで述べたように、人的事由の場合は七三年に法律が制定されて以来長期にわたる先例の累積がみられるのに対して、経済的事由の場合は、司法裁判所がその解釈を担当したのは、八六年法以降であるにすぎない。また、八六年以前の段階でも、経済的解雇について、行政官庁（行政訴訟が提起されたときには行政裁判管轄）は解雇事由の審査をしていたが、そこで解雇理由の「現実性」しか審査しなかった。したがって、経済的解雇の解雇事由の「重大性」が、いかなる機関によるものであれ審査の対象とされるようになったのは、これも八六年法以降のことであるにすぎない。こうして、八六年以降、解雇の経済的事由についての司法審査が開始され、それはさらに、経済的事由による解雇の定義をもたらした八九年法によって、新しい局面を迎えることになる。以下では、経済的事由の「現実かつ重大」という要件について、生起する主要問題を二つに分けて検討する。

(1) 「現実性」の審査

(イ) 「現に存在すること」 「現実」の解雇理由とは、さらに「現に存在する正確な理由 (cause existante et exacte)」をいうものとされている。かかる理解は、実は解雇の人的事由における「現実性」についてなされた分析であり、判例理論の上でも講学上も、ほぼ定着した一般的理解である。そして、経済的事由の「現実性」についても、こうした分析が適用されるべきことに異論はみられない。そうすると問題は、解雇の経済的事由において、「現に存在する正確な理由」が、どのように表現されるかである。

そこで、まず、経済的事由が「現に存在する」とは、使用者の主張する解雇事由の性格決定 (qualification) にかかわる問題であり、経済的性格の存否の確定を意味する。いいかえると、使用者側の主張する解雇事由が、第二節でみたような経済的事由による解雇の定義に照らして、それに該当するかが問題とされるのである。したがって、ここでは L. 321-1 条の一に規定された、本稿でも先に検討した大別三つの要素が順次に適用されて、結論が引き出される。

このことは逆に、八九年法によって定められた、右法条の意義の一端が明らかになる。つまり、同条は、経済的事由による解雇の定義を明定することにより、それまでは判例において不明確に論じられていた、こうした性格決定のための推論方法を明確に固定し、ひいては経済的事由が「現に存在するか」についての審査を容易にしてその権限を強化したというるわけである。⁽⁵⁾

(四)「正確」であること　経済的事由が「正確」であるかの審査は、L.三二一条の一による定義に即していうと、解雇が「雇用の廃止・変動または労働契約の変更の結果として」としてなされたものであるか、つまり因果関係の有無に関する問題である。具体的には、使用者の援用した解雇理由に、隠された別の動機がないかの探求とその評価を意味する。使用者は、たとえば不当な解雇理由（例えば差別的な理由）を隠すために、さしたる経済的困難もないのに経済的事由を援用することがある。その場合に、援用された解雇理由があやふやであったり、手続の途中で変更されたような事情があるとき、それは正確さを欠いていると判断され、解雇はその適法性が否定されることになる。⁽⁶⁾

ところで、最近の判例によれば、こうした因果関係を認めうるためには、雇用の廃止・変動や労働契約の実質的変更がなされたときに、使用者が関係労働者に他のポストを提供できないことが条件とされている。⁽⁷⁾ いいかえると、使用者には、企業の枠内で労働者の職種変更（reclassement）を行う義務があることが、判例において次第に明らかにされてきた。いわく、「雇用の廃止においては、経済的解雇は、企業内における関係労働者の職種変更が不可能なときにしか実施できない⁽⁸⁾」のである。したがって、使用者としては、企業内において、その労働者を配置可能な（disponible）、同一または下位の職階（categorie）のポストがあるときには、これを提供しなければならず、これをなさないときには、解雇理由の「現実性」に疑いを生じさせる。労働者は、かかる職種変更を自由に拒否できるが、この申し出を無視したことが、解雇の適法性の判断に影響を及ぼすことがある。

この職種変更についての義務は、ペリシエ教授によれば、さらに拡大の傾向にある。第一に、判例は、この義務の及ぶ範囲を、その企業の枠内だけに限らず、その会社が属する企業グループにも拡大させることがある。経済的解雇の「現実性」の判断において、労働者の職種変更の可能性の検討は、同一企業グループ内であって、活動や組織の面で転換の可能な企業にも及ぶとする傾向が生じているのである。第二に、そうした職種変更を実施するにあたって、労働者の職業訓練が無視されてはならない。特に、新技術の導入などによる雇用の廃止の場合には、新たな雇用への転換のために職業訓練の実施を試みなければならない。そのような試みを労働者が拒否したとき、または職業訓練にもかかわらず新技術に適応できないとき、雇用の廃止と解雇との間に因果関係が認められるわけである。もっとも、これらの判例の新たな傾向は、いずれもごく最近の破毀院判決の動向であり、筆者個人としては、指摘されるそうした傾向の裏付けをとる形での実証を十分になしうる段階ではない。今後の研究課題に期したいと考える。

(2) 「重大性」の審査

(イ) 「重大性」の意義とその審査 経済的事由による解雇の「重大性」については、七五年法の制度のもとでは先に述べた事情から、原則としてどのような判定機関でも、審査の対象とすることは困難であった。その審査が行われるようになったのは、労働審判所の管轄が認められた八六年法以降のことであり、経済的事由の定義とともにその審査の意味が積極的に語られるようになるのは、八九年法以降ということになる。このように、経済的解雇についての裁判所による「重大性」の審査の歴史は新しく、現在はその論議の方向性が定まり始めた段階であるにすぎない。

ところで、「重大性」とは、たとえば、七三年法(つまり人的事由による解雇に関する立法)の論議の中で表明された解説によれば、「企業に損害を来すことなしに労働関係を継続できないような、また解雇を必然ならしめるような、一定の重大さの程度(un certain degré de gravité)を示すこと」をいう⁹⁾。援用された解雇理由が、解雇を正当化するに足

る程度のものであるかを審査の対象とするわけである。

しかし、以前の法制のもとで、経済的解雇の重大性の審査が除外されていたのは、理由のないことではなかった。というのは、この国の労働契約法理の伝統では、次のような考え方が常に表明されていたからである。使用者が援用する経済的事由は、使用者のみがなしうる企業経営上の判断によるものであるから、それについて右の意味での「重大さ」の程度を、裁判所が使用者に代わりなすことはできない。いわゆる、「企業利益についての唯一判断者（*seu juge*）の理論」である。⁽¹⁰⁾ところが、現在の法制のもとで、経済的事由の「重大性」が裁判所の審査の対象とされたとき、かかる考え方には、いかなる議論で対処されていくのか。いいかえると、八九年法による経済的解雇に関する定義は、「唯一判断者」の理論をどこまで踏み出したかが、ここでの課題となる。

(四) 解雇の相当性判断　これについて、まず八九年法の制定後に最初にその注釈論文をものしたゴデュー教授の評価は、いくらか慎重であった。たしかに、「この改正により、立法者が、経済的事由の『重大性』についての裁判所による審査が、真に発展することを期待していることは、ためらいなく明らかである。」しかし、例えば雇用の廃止の決定は、使用者が最も適切な企業の管理の選択の結果なのであって、それについて裁判官が適否の判断を下すことはできない。したがって、「裁判官は、とられた方向決定が受け入れうるものの一つであったか、予想しうる合理的な解決方法の一つであったかを、確認できるとどまる。」また、「重大性の審査は、使用者の評価の自由を失わせるものではなく、使用者は考えうる戦略の中から一つを選択し、またその戦略の枠内で、具体的戦術を選ぶ自由を有している。⁽¹¹⁾」

これに対して、いくつかの学説は、もう一步踏み出した議論を提供しているようにみえる。すなわち、ラボルド教授によれば、これまでの考え方では、裁判所は、使用者が明白な判断の誤りをしたか、権限の誤用（*détournement*）

をしたかの審査をなしうるにとどまるとされてきた。しかし、現行法では、使用者は経済的解雇についても、人的解雇と同様に書面でその理由を明らかにし、また情報や資料のすべての要素を、裁判官に通知しなければならない。そのような前提では、司法判断は使用者に対して後見的な地位に立つ（単に、「合理的な方法の一つであったかを確認するだけで足りる」とはいえない）。むしろ、「裁判所は、援用された経済的事由に照らして、解雇の決定が慎重で入念な(*bonifidant et diligent*) 企業長によってなされたものであったかを、審査すべきである。」そして、上記のような、職業変換についての使用者の義務なども考え併せると、判例は解雇を「他の全ての方法が尽くされたときにしか許されない最後の手段」とらえようとしている」というのである。¹²⁾ また別の見解によれば、裁判所は解雇の決定を評価するにあたって、第一に、企業の状態との関連で解雇の根拠を評価し、そこでは解雇の相当性(*opportunité*)を判断する。第二に、労働者の個人的状況との関連で解雇の根拠を判断し、そこでは法の定める解雇基準にしたがって、労働者の保護を裁判所が保障する、と論じている。¹³⁾

これらの見解のいずれが、今後の判例の推移を言い当てることになるかは、もちろん予断を許さないところである。しかし、これらの新しい議論の背景には、八九年法による経済的事由の定義とともに、解雇理由の援用に関する手続のあり方が、解雇事由の「重大性」に関する使用者の恣意性を廃する担保となったという共通の認識がある。この議論の今後の動向は、解雇手続に関する制度を調査する過程の中で再検討することとしたい。

(1) したがってまた、一九七五年から八六年にわたって、経済的解雇について形成されてきた、コンセイユ・デタを中心とする行政裁判管轄による判例は、現在では、ストリートに先例として援用することができなくなった。

(2) もっとも、実際には、行政裁判の実務において、「現実性」の判断の中に「重大性」の判断が盛り込まれる傾向もみられ、

それが議論の的にもなった。この点につき、たとえば、G.H. CAMERLYNCK, G. LYON-CAEN et J. PELLISSIER, *Droit du travail*, 12e éd. 1984, p.358 et suiv. 参照。

- (3) すでに述べたように、経済的解雇に関する七五年法が制定された後にも、司法裁判所による救済について定める規定（L. 一二二条の一四の四）の適用が、経済的解雇について除外されたわけではない。
- (4) この分析は、七三年法の審議過程で、労働大臣により示されたものであり（J.O.A.N. 30 mai 1973）、その後も講学上の一般的な分析方法とされるにいたっている。
- (5) Philippe GRANGIER et Corinne SACHS-DURAND, *op.cit.*, p.171.
- (6) この問題は、第二節で検討した、解雇事由の競合の問題とは異なる。というのは、解雇理由の競合は、使用者が援用する解雇理由が複数あって、それらが経済的事由と人的事由に属することから生じる性格決定の問題である。これに対して、ここでの問題は、使用者の援用する解雇理由が実は真の理由を隠すものであるために、その適法性が疑われる場合である。
- (7) J. PELLISSIER, *La cause économique du licenciement*, *op. cit.*, p.531 et suiv. この問題についての分析は、この文献によるところが大きい。
- (8) Soc. 1er avril 1992, *Bull. civ.* 1992 No 229 p.141. 使用者が、企業再編のために原告労働者の勤務していた雇用を廃止して解雇を行った事例であり、破産院は、本文引用のように述べたうえで、「原告デュト婦人は、その時点で、空席だった会計業務に従事することのできる職業経験と能力をもっていった」という控訴院の判断に支持を与えた。
- (9) この定義ないし分析も、七三年法の審議過程で法案提出者から答弁された解釈によるものであり（J.O.A.N. 29 mai 1973）、論議の出発点としてしばしば引用される。この概念については、野田進「労働者の非行を理由とする解雇」*阪大法学*一一二号一三頁を参照。
- (10) 「唯一判断者の理論」の解雇法理論への影響については、野田進「フランス解雇法の法理論的背景」*阪大法学*一一八・一一九号一二九頁を参照。
- (11) François GAUDU, *Commentaire de la loi no 89-549 du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion*, A.L.D. 1990 1er cahier, p.15 et suiv.
 また、ティンエ教授も、八九年法に経済的解雇についての手続の改革がなされ、「疑いが生じたときには使用者に不利に」という「疑義原則（*régle de doute*）」まで規定されたが、現在のところそのような変革はかぎられたインパクトしか

持たないだろうと、どちらかというところ消極的な印象を述べている。Louis MALLET et Francine TEYSSIER, op.cit., p.354.

(21) Jean-Pierre LABORDE, op. cit., p.778.

(22) Philippe GRANGIER et Corinne SACHS-DURAND, op.cit., p.171.

第四節 小 括

フランスで、一九八九年に制定された、経済的事由による解雇の定義規定であるL.三二一条の一は、以上のようにして、同解雇の概念についてのこれまでの一定の論議にはその決着をもたらさし、しかし新たな別の論議を喚起した。

その立法の意義を、ここで要約する必要があるといえるが、一九八九年法がもたらした経済的解雇に関する他の多くの諸制度との関連なしに、この定義だけを切り離してそれを論じても生産的でないといえよう。したがって、総合的な評価は他日を期することにして、ここでは最小限の印象だけを簡単に掲げておくにとどめたい。

すなわち、経済的事由による解雇について規定された定義は、その制度にどのような影響をもたらしたか。

第一に指摘できるのは、「経済的事由による解雇」として性格決定される解雇の範囲が拡張されたと考えられることである。それは、その定義の中に、従来は判例では異論のみられた「労働契約の実質的変更による解雇」や、新たな概念である「雇用の変動」を導入したことに窺われる。また、それらの原因が、「企業の経済的困難」にとどまらず、もっと積極的な企業の再編活動に広げられていることも挙げることができよう。

このように、「経済的事由による解雇」の概念を拡張したのは、いかなる理由によるだろうか。ここでは、次の点を

推測しておきたい。すなわち、従来の（八六年法までの）「経済的事由による解雇」の概念は、要するに行政官庁の許可の対象となる解雇の確定に主たる意味があるのであり、それ以上の意義は小さかった。ところが、八九年法のもとでは、経済的解雇が企図されると、雇用保障のための労使間の手続（解雇というその結果を防ぐための手続、および失業を防ぐための手続）が、幅広く準備されることになった。そうすると、立法者の意図としては、雇用保障によって一定の解決を図りうる解雇はできるだけ多くこれに含めることが期待されるのであり、そのために経済的解雇の概念を拡張することが望まれたのではないだろうか。

第二に、経済的事由の審査については、現在のところ必ずしも明確ではないが、その審査の幅が広げられる傾向にあることは明らかである。これは、従来と異なり、その審査が司法裁判所（労働審判所）によることになり、しかもその根拠規定が人的事由の場合と同じ規定になったことから、自然の成行きといえよう。問題は、その審査の範囲がどこまで広がるかであるが、この点は、経済的解雇の手続における、解雇理由の通知義務（関係労働者、従業員代表委員機関、および行政官庁への）との関係で議論が発展していくのではないだろうか。いずれにせよ、「唯一判断者の理論」という抽象度の高い議論が廃されて、解雇の実務に密着した議論が展開することになる。

最後に、わが国の「整理解雇」の概念と、簡単に比較しておくことが許されるだろうか。まず、一般的な理解による整理解雇の概念の広がり、フランスの経済的事由による解雇と比べると、どの局面をとらえても、明らかに狭いとみることができ、これに対して、裁判所による審査の程度ないし適法性の要件は、フランスでもかなり変化がみられるものの、わが国の整理解雇の方がはるかに高度であろう。

このことは、わが国の整理解雇の意義を端なくも表現していると思われる。というのは、わが国では、整理解雇の概念は、雇用保障の政策目的とはさしあたり無関係であり、むしろそれは、個別の事件で解雇の効力を争う際に独自

の判定基準をもたらす概念にすぎない。したがって、整理解雇の概念を広げることが、雇用の安定や被解雇者の保護に結び付くとはいえないのである。しかし、いったん訴訟となると、整理解雇の要件は法理論上高度であり、裁判所の審査ないし介入の程度も高いとみることができ、この点では保護的な側面も有している。もっとも、訴訟という事後的で例外的な解決方式によることが、整理解雇の救済手段として有効なものであるとは到底いえないであろう。冒頭にも述べたように、わが国のこうした整理解雇の概念のあり方が、労働者の解雇保護や雇用政策について現在要請されている課題の解決のために、ワーカブルであるかは問題なのである。