

フランスにおける経済的事由による解雇(三・完) : 解雇に付随する雇用調整措置

野田, 進
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/2001>

出版情報 : 法政研究. 61 (2), pp.73-122, 1994-11-15. 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(三・完)

— 解雇に付随する雇用調整措置 —

野 田 進

第一章 「経済的事由による解雇」の概念

第一節 「経済的事由による解雇」の検討課題

第二節 「経済的事由による解雇」の概念

第三節 経済的事由の審査

第四節 小括(以上、第五九卷第二号)

第二章 経済的事由による解雇の「手続」

第一節 経済的解雇の「手続」の検討課題

第二節 経済的解雇の手続の進行

第三節 解雇手続としての被解雇者の選定

第四節 小括(以上、第六〇卷第二号)

第三章 「解雇付随措置」の発展と法的課題

第一節 「解雇付随措置」の検討課題

1 経済的解雇と雇用保障

2 付随措置の制度的発展と義務

3 判例法理の新動向

第二節 社会計画

1 社会計画の意義と内容

2 社会計画の作成と確認

3 社会計画の実施における労働者の権利

第三節 再配置のための計画

1 「再配置のための計画」の意義

2 解雇手続の無効

3 再配置計画の射程

第四節 職業転換協定と早期引退制度

1 職業転換協定の意義

2 職業転換協定の実施

3 職業転換中の労働者の地位

4 早期引退制度の利用

5 諸制度の実施状況

第五節 総括(以上、本号)

第三章 「解雇付随措置」の発展と法的課題

第一節 「解雇付随措置」の検討課題

1 経済的解雇と雇用保障

第一章および第二章でみてきた、フランスにおける経済的事由による解雇の意義・審査および手続についての法理と制度の発展は、七〇年代以降深刻の度を進めている高い失業率を原因とするものであることはいうまでもない。雇用の安定を図り失業を克服することは、この国の労使団体および労働行政における緊急で最大の政策課題である。⁽¹⁾

こうした背景のもとでは、経済的事由による集団的解雇の法理と制度は、単に解雇自体の規制、つまり労働契約の解消についての法制だけでは十分ではない。解雇を法律や労働協約で規制することにより、労働契約の維持を奨励し

ても、使用者が余儀なく行おうとする解雇に歯止めをかけることはできない。また、解雇を過度に規制すると、その規制を嫌って使用者が始めから雇用を差し控えるという効果さえ生じることがある。⁽²⁾ さらに、解雇の規制は、現に存在する失業の除去という対策に寄与しうるものではない。経済的解雇の規制が雇用政策の目標に合致するには、それが雇用保障の法制と結び付くものでなければならぬ。

のみならず、解雇の規制と雇用保障の法制は、相互の実質的な結び付きにより機能しない限り、雇用政策として有効ではない。わが国の判例で発達した整理解雇の法理は、経済的解雇の規制としてはそれなりの有効性を発揮しているといえようが、権利濫用法理の一環として発展したものであり、もとより雇用保障の政策をになうものではない。そのため同法理は、使用者の解雇回避義務という理念を含むとしても、結局は当該解雇が有効か無効かという司法判断の規準を提供するにすぎず、それを通じてわずかに濫用的解雇の抑止という心理的效果を期待しうるにとどまる。他方で、わが国では主要な雇用保障施策として、雇用保険法にもとづく雇用安定事業があり、解雇回避のための雇用調整措置を奨励している。しかし、その基本は事業主に対する各種の助成金等の給付にすぎず、使用者の解雇権の行使に介入する趣旨のものではない。また、「特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」第六条によれば、特定不況業種の指定を受けた事業の事業主が、事業規模の縮小等を行おうとするときは、雇用の維持及び再就職の援助のための措置に関する「雇用維持等計画」を作成し、公共職業安定所長の認定を受けなければならないが、この義務の対象は特定不況業種に限定されており、また認定なしになされた整理解雇がそのために効力を否定される法理もない。要するに、わが国の整理解雇の法理と雇用保障制度とは、相互の実質的な関連は乏しい状況にあり、⁽³⁾ そのため両者の効力範囲に限界が画されている。このことはまた、解雇の規制と雇用の安定という共通政策について、⁽⁴⁾ 司法と行政とが協力関係にないことをも意味している。

本章で検討課題とする、「解雇付随措置 *mesures d'accompagnement du licenciement*」と総称されるフランスの雇用調整の方式は、経済的解雇の法制と雇用保障制度とを、実質的に連動させて、相互の実効性を高めようとする一つの試みである。この制度によって、解雇の規制と雇用保障の法制との間には架橋がなされ、本来は労働契約の解釈法理を担当する司法的領域と、行政または労使自治の作用である雇用政策の領域とが、共通の目標のために連繋しうることを、我々は確認することになる。

各種の解雇付随措置の意義と諸問題は次節以下で検討することとして、本節では予備的作業として、かかる雇用調整措置の発展の背景を、制度の側面と判例法理の側面から概観しておく。

2 付随措置の制度的発展と義務

解雇に付随する種々の雇用調整の制度は、一般に、最初は全産業レベルや産別の労使協定によって発足し、後に法律上の制度に組み込まれるという過程をたどっている。その過程を経ることにより、それぞれの措置をとるべき使用者の義務は、現行法では様々な形で法律上の義務として醸成されていくことになる。その概要を、各種の措置についてみておこう。

(1) 社会計画

「社会計画 *plan social*」という、ドイツ法と同じ名称を持つ⁵⁾雇用調整措置の制度上の根拠は、フランスでは、全産業レベルでの労使協定である。「雇用保障に関する一九六九年二月一〇日職協協定の一九七四年二月二日追加協定」の規定(第一二条)に、初めて登場した。すなわち、経営担当者 (*direction*) は、「解雇の措置を回避もしくは制限し、または解雇を回避しえない場合には従業員の再配置を最大限に容易にするためにとるべき方策を内容とする、社

会計画の草案を作成しなければならず、これを企業委員会または事業所委員会に通知する」という規定であり、同規定はその後の数度の追加協定により、詳細な規定となつていく(現行規定は、八六年二月三〇日の職協協定第一二条)。このように、雇用調整に関する計画に従業員代表への通知ないし諮問という解雇手続上の義務として設定する考へ方は、経済的解雇に関する最初の立法である七五年一月三日の法律でも採用された⁽⁶⁾。しかし、この「社会計画」の用語を法律上採用して、これを解雇手続と切り離れた独自の使用者の義務として規定したのは、一九八九年八月二日の法律による解雇法改正に際してである。

その基本規定は次の通りである。「使用者は、解雇を回避しまたはその数を制限し、および解雇を回避しえない従業員、特に高齢労働者または社会的特性や資格により職業復帰が特に困難な労働者の再配置を容易にするために、社会計画を作成し、実施しなければならない。」(労働法典L.三二一条の四の一第一項)

(2) 職業転換協定

労働者に、解雇という形式によらず労働契約を終了させ、手当の支給と職業訓練の機会を与えることで再就職機会の可能性を高めようとするのが、職業転換協定 (convention de conversion) の方式である。これは一九八四年の雇用危機に際して、大量の人員削減を余儀なくされた一部産業で最初に考案されたといわれる⁽⁷⁾。もっとも、労働者に職業訓練の機会を保障して能力転換を図らせる方法は、法律上は最初に職業転換休暇 (congés de conversion) の方式で発足した(一九八五年八月五日の法律)⁽⁸⁾。これに対して、労働契約の終了を伴う職業転換協定の方式は、やはり全産業レベルの労使協定である一九八六年一〇月二六日の職協協定で制度化された。そして、この協定の締結を受けて、多くの修正を加えるとともに適用対象を一般化したのが、上記と同様に一九八九年八月二日の法律である。

すなわち、「職業転換協定は、関係労働者に対して、L.三五三条の一に定める手当の受給、および労働者の再配置の

ために有益となる個人に合わせた活動を提供することを目的とする」(L.三三二条の三)。また、「企業または事業場の規模、あるいは経済的事由による解雇の計画の対象となる労働者の数がいかなるものであれ、そのような解雇を実施しようとする使用者は、……L.三三二条の三にいう協定の実現を可能にする手段を整備しなければならない」(L.三三二条の五)。こうして、労働者の「職業転換の権利」が確立されることになる。

(3) 再配置のための計画

以上の二種と異なり、経済的解雇において使用者に義務づけられる「再配置のための計画 *Plan visant au reclassement*」は、労使協定においてあらかじめ協議や合意をなすことなく、九二年の年末にある法案の修正案として議会に提案され、一九九三年一月二七日の法律において制度化されたものである。その経緯については、後にいくらか詳しく紹介する(第三節)。ともあれ、再配置計画の義務は、それ自体が上述の社会計画の内容でもあるが、特別の内容と固有の違反の効果を含むものとして定められた。規定内容は、次のとおりである。

「社会計画に組み込まれる労働者についての再配置のための計画が、招集され情報提供と諮問をなされるべき従業員代表に対して、使用者から提示されなるときには、その限りにおいて、解雇手続は無効であり、いかなる効果も生じない。

この計画には、L.三三二条の五にいう職業転換協定に関する記載事項とは別に、例えば次の内容を含んでいなければならない。

- 企業における内部的または外部的な再配置、
- 新事業の設立、
- 職業訓練または職業転換のための活動、

——労働時間の短縮または調整の措置」。 (L.三二一条の五第二項・第三項)

(4) その他の雇用調整措置

解雇に付随する雇用調整措置としては、もちろん以上に限られるわけでない。この他にも、必ずしも経済的解雇に伴う措置と特定して設置されたものではないが雇用調整措置として有効となる、多様な方式をあげることができる。

例えば、早期引退の奨励、パートタイム労働や部分失業(操業短縮措置)の導入など、その制度は無数にある。

このうち、早期引退 (pretraite) とは、労働者が引退にともなう手当の受給可能な年齢に達していないのに、労働契約を終了させ、右年齢まで特別の手当金を受給する制度である。この制度は、八〇年代に至って、いわゆるワーク・シェアリング政策の一環として奨励されるようになったものであるが、これが全国雇用基金の特別手当の制度と結び付くことで、雇用保障制度としての性格が一段と強まるようになった。この制度も、後にやや詳しくふれるように幾度もの改定を経て定着するようになった。

この制度との関連でここで指摘しておきたいのは、高年齢労働者の解雇にかかわる使用者の義務である。八七年七月一〇日の法律により発足した、この修正案の起草者の名前にちなんで「ドウラランド拠出金 Contribution Delalande」とよばれる制度がそれである。その現行規定によれば、「L.三五一条の二にいう保険の手当支給の命令で定める開始年齢に達した労働者に対してなされる、すべての形態の労働契約の廃棄は、L.三五一条の二にいう機関に対して拠出金を支払う義務を生じさせ、その金額は最後の一二労働月に支給した賃金の平均月額にもとづき算定される賃金総額の一二カ月分を上限として、命令で定める額とする」とされる (L.三二一条の二三)。つまり、使用者は、一定年齢以上の高齢労働者(現行制度では五〇歳以上)の労働契約を解雇その他により解約するときには、失業保険等の管理機関に一定の拠出金を支払わなければならない⁽⁹⁾。ところが、この義務には重大な例外が認められており、そのような

ケースとして、労働者の重大な非行による解雇、使用者の廃業や不可抗力による解雇、職業転換協定や引退による離職の場合などと並んで、早期引退制度による労働契約の終了が掲げられている（同条第二項以下）。いいかえると、高年齢の労働者については、ストレートに経済的事由による解雇を行うと、使用者は一種のペナルティーとしての拠出金の支払いを命じられるのであり、それを避けるためには、要件を備えた労働者について、早期引退の実施を試みなければならぬ。

3 判例法理の新動向

以上のような雇用調整に関する諸制度は、労働契約の法理から出発した、解雇にともなう使用者の義務の論議の新しい展開と無関係ではない。そうした義務論の転機となったのが、特に一九九二年に破毀院社会部判決で明らかにされた判例動向である。

そこでは相互に関連する二種の義務が問題となった。一つは、労働者の属する雇用のあり方に変動が生じたときは、使用者は労働者を解雇する前に、それへの適応 (adaptation) を試みる契約上の義務があること、第二には、使用者は一般的義務として、労働者を新しい雇用に再配置する義務を負担していることである。

(1) 雇用を適応させる義務

Expovit事件（一九九二年二月二五日判決¹⁰）

【事実】原告 Dehaynain 婦人は、被告 Expovit 社に一九八五年七月一日に顧客情報資料室の責任者として雇用されていたところ、八七年六月二四日にそのポストの廃止を理由に解雇された。その際には、同人に職業転換協定が提案されることもなかった。ところが、会社は、その解雇直後の同年七月三日に、別途に請求書作成係を雇い入れていた。この解雇の適法性が争われた本件において、原審のパリ控訴院は、同婦人に対してなされた経済的解雇は「真実かつ重大な理由」

(II) 解雇の適法要件、L. 1112条の一四の三) によるものではなく、したがって被告は原告に賠償金を支払い、雇用関係機関に失業手当相当額の拠出金を支払うべきである (II) 理由を欠く解雇への制裁、L. 1112条の一四の四) と判断した。これに対して、被告は、①雇用の廃止が技術的・財政的な理由によるものであれば、それだけで経済的事由による解雇とみるべきであること、②職業転換協定を提案しなかったこと自体について制裁を加える根拠規定はないこと、③職業転換協定を提案しないことは手続上の不適法にすぎないことを主張して、上告。

【判旨】 上告棄却。「使用者は、労働契約を信義にしたがい (de bonne foi) 履行しなければならず、労働者をその雇用の展開 (evolution) に適応させることを保障する義務を負っている。控訴院は、会社が一九八七年七月三日に請求書作成係を雇い入れていた事実を指摘して、使用者は Dehayrain 婦人を同人の能力に対応する雇用に再配置する可能性を有していたことを強調したものである。上告理由による非難にかかわらず、控訴院は、解雇が経済的事由にもとづいていなかったことを正当に判断しえた。」

このように、①使用者が労働者を、雇用の変動に適応させる義務があるとしたこと、および、②その義務の根拠として、労働契約における信義則を援用したことが、本判決の従来にない特色である。これらの点において、「この判決は、時代を画するものであり¹¹⁾、また「破毀院社会部の伝統的判例に対する再点検の流れに属するものである」との評価で迎えらるることになる。¹²⁾

右の①について、従来の判例は、たえずかかる義務の存在を否定してきた。その理由として主張されたのは、「法律にも協約にも、労働者の雇用への適応を義務を根拠づける特別の規定はなく、その不履行は解雇が真実かつ重大であるかの判断に影響を及ぼさない」こと、あるいは「使用者は、企業状況を立て直すための最適の方法と、その目的のために労働者の能力を評価する判断者」である、というものであった。¹³⁾

こうした伝統的判断に変更が加えられた背景として、いくつかの点が指摘される。一つは、先にみたように、八九

年の社会計画の制度を始めとして、労働者の雇用への適応を直接に義務づけるものではないが、それを含む措置の計画化と実施が法律上の義務として設定された点である。後にみるように(第二節4)、社会計画の実施義務は単なる解雇手続に解消しえない実体的な義務と解しうる側面があり、そのことが契約上の義務の解釈に影響を及ぼしたことは否定できない。いま一つは、すでに本稿第一章(第三節1)で紹介・検討したように、一九八六年の解雇法改正(行政官庁の許可制度の廃止)により、解雇の経済的事由の審査を管轄する機関が、行政から司法裁判所に移行したことがある。これにより、解雇理由とされる経済的事由の「真实性」と「重大さ」を、実質的に審査する傾向が生じてきたことは、すでにみたとおりで¹⁴⁾ある。

上記②の「信義則」の援用については、多くの評者は、契約履行における当事者の「協力の理念 *idée d'une collaboration*」という観念の応用として説明している。すなわち、使用者は民法典一七八〇条(期間の定めなくなされた役務の賃貸借は、契約当事者の一方の意思により、いつにても終了させることができる。)にもとづき、労働契約を解約する権利を有するとしても、その権利の行使にあたっては、同法典一一三四条第三項(「合意は、信義にしたがい (*de bonne foi*) 履行しなければならない。」)により、その任務として労働者を擁護する義務を負担する。使用者は、この義務を信義にしたがい履行し、労働者に適切な適応措置を認めることにより関係存続のための手段を保障しなければならない。つまり、そこには契約関係の存続を保障するための、当事者間の「協力義務」の理念がみいだされることになる。¹⁵⁾

なお、この事件で信義則が援用されたのは、制度上の理由による側面もみられる。というのは、この事件は、経済的事由による個別的解雇の事案であり、社会計画の作成や従業員代表への諮問が義務づけられないケースであった。したがって、法律上の義務としては労働者を雇用に適応させる義務を導くことができず、労働契約における信義則からこれを導くしかなかったと考えられるのである。¹⁶⁾

(2) 労働者の再配置の義務

AMU事件(一九九二年四月一日判決)⁽¹⁷⁾

【事実】 原告Deno婦人は、一九六三年五月一五日から被告である教員相互保険(AMU)に会計事務の補助として勤務していたところ、八七年五月二七日に言い渡された経済的事由による集団的解雇の一員として解雇された。そこで原告が、この解雇は不適法であるとして、賠償金の支払いを求めたのが本件である。原審が請求を認容したので、被告は、①裁判所は、使用者がなした解雇の決定について、その根拠を使用者に代わって評価する権限を持つものではないこと、②本件解雇は、企業の再編成の枠内で、ポストの廃止の後になされたものであるのに、控訴院はその事実を正当に評価していないことを理由に上告した。

【判旨】 上告棄却。「しかし、労働者の経済的解雇は、雇用の廃止の場合には、関係労働者の企業内における再配置が可能でないときにしか実施しえないものである。控訴院は、一九八七年一月以降空席であった雇用に、Deno婦人が会計業務として従事することのできる能力と職業経験を持っていたのに、その後同年八月三日に外部から採用したという事実を、摘示している。したがって、控訴院は、解雇が経済的理由によるものではなかったと判断しえたものである。」

Jardin事件(一九九二年四月八日判決)⁽¹⁸⁾

【事実】 被告Fatexor社は、一九八六年一〇月に婦人物ズボンの製造を廃止し、同部門でベルト組立作業に従事していた原告Jardin婦人(協約に基づく職階指数C1)を、一五日間カフス組立作業に使用した後、同年一月一三日に解雇した。その後一二月に、被告会社は紳士物スポーツボンの製造に方針を変え、八七年一月二日には、同じベルト組立作業のポストに、原告より職階指数の低い(同指数A1)労働者を使用している。原告がこの解雇を「真実かつ重大な理由」によらないものとして、賠償金の支払いを求めたのが本件である。原審のナンシー控訴院判決は、①被告会社の採用した新工程では、Cランクの労働者の雇用は必要なくAランクで足りることから、より低い資格の労働者に交替させたものであること、②実際に、新しいポストでの作業が単純化され、低い資格の労働者でも担当しうることから、請求を棄却した。原告が上告。

【判旨】 上告認容。「しかしながら、使用者は、雇用の廃止または変動の場合には、企業内の再配置の義務の範囲内において、関係労働者に対して、同一職階またはそれがないときには下位の職階の、空席の雇用を提供しなければならず、

それが労働契約の實質的変更によるときにも同様である。」

これら二つの判決の意味するところは、明らかである。すなわち、①経済的解雇に際して、使用者は関係労働者の再配置を実施する義務があり、それが不可能な場合に限り、解雇は適法とされる。また、②その再配置の範囲は企業内に限定されるとしても、従来の雇用より下位の職階も含まれ、勤務場所や賃金の変更などの労働契約の實質的変更を伴うことがあっても差し支えないとされる。両判決は、かかる意味での再配置の実施が、経済的解雇の適法性の要件であることを明示したりデーディングケースとなった。

これらの法理は、その二カ月前に示された *Expovit* 事件判決と密接に関連し、その判断の延長上にあると解することができる。したがって、ここにいう再配置の義務は、何らかの法律上の規定や制度から導かれたものでなく、労働契約に内在的な一般的義務として理解することができる。¹⁹そこで、この義務の範囲が問題になるところ、これを最大限に評価する見解として、「解雇を最後の手段 (measure ultime) とみなす考え方が、裁判所の考え方に浸透している」とするものがある。それによれば、経済的解雇は他のあらゆる雇用調整の手段を講じた後になしうる補充的手段にすぎないとする考え方が、最近の裁判例において一貫したものとなっており、それは社会計画の義務としてだけでなく、解雇の一般的要件として評価されたとされる。²⁰これに対して、より慎重な見解は、かかる義務を「使用者は再配置の可能性の追求を實質的に実施しなければならぬ」義務と理解する。その内容として、使用者は必要に応じて、労働契約の変更を提案し、あるいは労働者の雇用の適用を試みなければならず、それらを通じて労働契約の信義にもとづく履行をなしうるとするのである。²¹

ともあれ、労働契約にもとづく一般的義務として措定された、労働者を雇用に適応させ再配置する義務の理論は、

次には立法に影響を及ぼし、経済的解雇における、新しい雇用調整制度の創出や制度の充実を促進する。以下にみる、社会計画制度の最近の展開や再配置計画の制度化は、これらの判例法理に基礎づけられたものといえよう。

(1) 昨年一九九三年一月二〇日に公布された「労働、雇用および職業訓練に関する五か年計画法」は、労働法典における全部で五三か条に及ぶ大改正であったが、政府の草案理由によれば、それはフランスの最近の経済成長の減速、雇用情勢の加速度的な悪化に鑑み、緊急かつ抜本的な「雇用のための闘争 (lutte pour l'emploi)」の必要から生み出されたものであった。ここにも、現在の雇用情勢の深刻さがうかがわれよう。これについては、*liaisons sociales, document no 95/93 du 20 septembre 1993, p.3 et suiv.* を参照。

(2) フランスで、一九八六年まで存在していた、経済的解雇の行政官庁による許可制度は、これを嫌う使用者がかえって採用を抑制し、雇用にとっては逆効果を生み出したの指摘がある。これについては、さしあたり本稿(一)第一章第二節1(法政研究五九卷二号一八六頁以下)を参照。

また、レイ教授によれば、「個別事例において好ましい結果(解雇の保護)が、フランス全体(雇用全体)にとって好ましいとは限らず、社会的ミクロはしばしば社会的マクロと対立する。」(Jean-Emmanuel RAY, *Du droit de résiliation unilatérale à la lutte contre l'exécution, Droit social 1994 433.*)

(3) わが国でも、雇用保障制度と解雇法制との関連・融合の課題は、つとに提唱されてきたところであった。この点については、たとえば、清正寛『雇用保障法の研究』(昭和六二年)七三頁以下を参照。

(4) 経済的解雇について、このように司法と行政が切り離されている法制は、わが国の労働法の分野全体においても、決して当然視しうるものではない。不当労働行為の救済制度における労働委員会と行政訴訟、労災保険における行政庁の審査と行政訴訟の関係などは、両者の協力関係により成立しうるものである。

(5) フランスの社会計画の用語および制度は、ドイツの事業所組織法にもとづく *Sozial Plan* に倣ったものであるといわれる(G. COUTURIER, *Le plan social : aspects juridiques, Droit social 1985 643.*)。もともと、「この用語法は、内容をうまく伝えるものでないから、成功してない」との指摘がある(Gérard LYON-GAEN et Jean PÉLISSIER, *Droit du travail, 16e éd., 1992, p. 302.*)。その意味では、これを「雇用調整計画」とでも翻訳するのが適切のように思えるが(本稿第二章では、文脈の都合上一部

そのように訳している)、本章では原語に忠実に訳すことにした。

(6) 当時のL.三二一条の四においても、使用者は解雇を回避しまたはその数を限定し、解雇を避け得ない労働者の再配置を容易にするためにとろうとする措置を、従業員代表に通知すべき義務が定められていた。そして、この措置の内容が経済的解雇の許可決定にあたって重要な指標となったといわれる。なお、経済的解雇の手続(特に従業員代表への諮問手続)における、雇用調整措置の法的位置については、本稿(二)第二章第二節1(法政研究六〇巻二七三頁)を参照。

(7) 自動車産業においては、一九八四年の「技術養成センター」の設置とともに、製鉄業においては「技術養成—職業転換契約」制度の設立とともに、造船業においては「職業転換休暇」の制度発足とともに、それぞれ導入された。Gerard COUTURIER, *Droit du travail*, tome 1, 1990, p.253.

(8) 職業転換休暇の制度は、社会計画の一内容となりうる雇用調整制度であるが、直接に解雇の代替措置といえないこと、および実施状況が不十分であること(実施状況については、本稿第四節4を参照)から、本文では検討の対象として取り上げなかった。これについて簡単に概略を述べると、この制度は、労働者に職業訓練のために四カ月以上一〇カ月以下の休暇を保障することを目的とし、休暇である以上労働契約を終了させずに「停止」させるものである。使用者は全国雇用基金(FNE)との協定を締結し(第4節を参照)、労働者はそれにもとづき手当金の形で休暇中の給与保障を受ける。

(9) 拠出金額は、離職労働者の年齢に応じて異なり、例えば最低年齢の五〇歳の労働者については、離職時の総支給賃金の一カ月分、五六歳以上については六カ月分となる(D.三二一条の八)。なおドゥラランド拠出金については、Maryline SIMON-NEAU, *Le licenciement économique, liaisons sociales*, numéro spécial 31 mars 1993, p.58 et suiv. を参照。

(10) D. 1992 390, note Michel DÉFOSSSEZ; *Droit Social* 1992 379; D. som. 1992 294, obs. Antoine LYON-CAEN; RTDC 1992 760 obs. Jacques MESTRE.

(11) A. LYON-CAEN, *observation*, op. cit.

(12) M. DÉFOSSSEZ, *op. cit.*

(13) M. DÉFOSSSEZ, *op. cit.* の引用による。

(14) 本稿第一章第三節法政研究五九巻二二〇四頁以下を参照。

(15) M. DÉFOSSSEZ, *note*, *op. cit.* を参照。また、クチュリエ教授は、同じ趣旨から、契約関係の存続を保障するための協力義務 (*obligation de coopérer*) と表現する (Gerard COUTURIER, *Plans sociaux et exigences de reclassement*, *Droit social*,

1994 436.)。キョウダ、リヨン・カーン教授によれば、この義務は、労働契約という継続的関係において、予見不能という不利益を被るのは労働者で、その変更について一方的権能を享受するのは使用者であることを前提に、その一方的権能の対価として、破産院社会部が外国の判例の理論に倣って採用したものであるとされる (A. LYON-CAEN, op. cit., p.294.)。

- (16) A. LYON-CAEN, op. cit., p.294. の指摘するところである。
- (17) Soc. 1er avril 1992, Bull. civ. 1992 no 229 p.141; Droit social 1992 480.
- (18) Soc. 8 avril 1992, Droit social 1992 626.
- (19) Gérard COUTURIER, Plans sociaux et exigences de reclassement, op. cit.
- (20) Antoine LYON-CAEN, La raison des juges, Liaisons sociales, mensuel no 86 (février 1994).
- (21) Gérard COUTURIER, Plans sociaux et exigences de reclassement, op. cit.

第二節 社会計画

1 社会計画の意義と内容

(1) 社会計画の意義

上記引用のように(第一節2(1))、経済的事由による解雇の実施を予定するに際して、①解雇を回避しまたは数を制限すること、②解雇を回避しえないときには、従業員の再配置を容易にすること、③特に高齢その他の社会的特性により職業復帰が特に困難な労働者について再配置を容易にすること、以上が社会計画の目的である。五〇人以上の労働者を雇用する企業が、三〇日の継続期間に一〇人以上の労働者の解雇を予定するときには、かかる目的に即した社会計画を作成し、かつ実行しなければならない(労働法典L.三二二条の四の一第一項)。

右のうち、「社会的特性」により職場復帰が困難な労働者の意義は不明確であるが、法律ではそれ以上の定義はなされていない。これについて、議会における修正案提出者によれば、いわゆる失業の悪循環の中にある無資格労働者(就職の困難→就職しても優先解雇→職業経験の不足と無資格→さらなる就職の困難)や、家族への特別な負担を受け持つ労働者が考慮されているようである。⁽¹⁾ また、高齢の労働者の解雇については、先に紹介したように、いわゆるドゥラランド拠出金が課されることから、これを免れるには早期引退や職業転換協定などの措置を講じる必要がある。

社会計画は、使用者が作成するものであり、経済的解雇の手続の一環として、これを従業員代表に提出することが要件となる(L.三二一条の四第三項)。しかし、それは常に使用者の一方的に作成する文書としてのみ存在しなければならぬわけではなく、労働組合と合意された企業協定であったり、企業委員会で合意された協定(いわゆる非典型協定 *accord atypique*) であることもある。

したがって、設置義務に反して従業員代表を設置していない使用者も、右目的に即した社会計画を何らかの方式で作成し、実行する義務を負う。この場合には、権限ある行政官庁に対して、解雇案の届出を行う際に社会計画の通知を行わなければならない。また、労働者に対しては、それを作業場に掲示する方法で周知しなければならない(L.三二一条の四の一第四項)。

(2) 社会計画の内容

(イ) 職歴協定による記載事項 労働法典においては、右のように社会計画の目的について定めを設けているが、その内容については、次にみる「再配置のための計画」の記載事項を除き規定されていない。しかし、上述のように社会計画の法制度の原型となった、一九八六年一〇月二〇日の職歴協定第一二条Iでは、これに記載すべき措置の参考例として、多くの事項が列挙されている。⁽²⁾

(ロ) 九三年法による必要的記載事項 上述のように一九九三年一月二七日の法律は、使用者が社会計画の対象とされる労働者のために、「再配置のための計画」を作成することを義務づけた(L.三二一条の四の一第二項)。また、この再配置計画の内容として、企業内部および外部の再配置、新事業の設立、職業訓練・職業転換の推進、労働時間の短縮・推進を列挙した(条文は、第一節2(3))。

このように、社会計画の「部分集合」⁽³⁾である再配置計画の記載が法律上義務づけられ、かつその再配置計画の必要的記載事項が法定されたために、結果として社会計画の一部について必要的記載事項が定められたことになった。この記載事項については、再配置計画について紹介する次節(第三節1)で述べる。

(ハ) 九四年通達による指導 一方、九三年末に制定された「五か年計画法」⁽³⁾を受けて、労働省は九四年六月七日に「経済的解雇の予防と社会計画」と題する通達を発している。ここでは、社会計画の内容と方針は、要約次のように述べられている。⁽⁴⁾

まず、「一般的方針」としては、①社会計画についての企業長の責任が重要であり、型にはまった方式を避けてその企業独自の計画に取り組むべきである。②従業員代表についても、その深い関与が必要である。③動員される雇用調整策を明確に規定すべきであり、形式的な列挙では十分でない。④大企業や公企業はその実施の模範となるべきである。

具体的な計画内容として、次のものが考慮されるべきである。

第一に、「解雇の代替手段 mesures alternatives aux licenciements」となる措置。そこには、①まず企業内部での再配置が定められる。これは後述のように法律で列挙された記載事項であるから、明確に記載されて、しかも弱者たる労働者(高齢者や障害者)に優先的に適用されなければならない。②次に、労働時間に関する措置が定められ、具

体的には、労働時間の調整、補償付きの時短、パートタイム、漸進的な早期引退などが考えられる。

第二に、「企業の外部的措置」を定める。これには、次のものがある。①企業外部的な再配置。ここでは、助成措置や支援態勢などの具体的な負担を約束することにより、企業の責任が表現されるべきである。特に、いわゆるアンテナ雇用 (antennes-emploi) 企業の一部門を独立させ労働者を配置する措置) では、勤務地域や期間、仕事の性質や人的・物的な支援方法などを明確に定めなければならない。また任意の辞職についても、その後の職業計画について提案し、それが有効になるように追跡報告を行うべきである。②事業の創出。特に大企業では、積極的に新事業の発展に参画して、解雇の危機にある部門について雇用の創出を試みるべきである。③労働市場からの引退の助成。すなわち、全国雇用基金特別手当 (A.S.F.N.E.) の受給による早期引退(後掲第四節4)の利用を、雇用確保の方策として促進しなければならない。

以上のように、社会計画には、その目的に即して、大別して二種の内容が含まれる。一つは、上記目的における「解雇を回避しまたは数を制限すること」に相当する計画内容であり、右通達によれば「解雇の代替手段」の計画である。いま一つは、「解雇を回避しえない従業員の再配置を容易にすること」に相当するもので、右通達にいう「企業の外部的措置」により、雇用の創出や早期引退措置などの措置が含まれることになる。

2 社会計画の作成とその確認

(1) 従業員代表への諮問

使用者は、作成した社会計画の草案を、従業員代表(企業委員会、またはそれが設置されていないときには従業員代表委員)の第一回会議の招集の際に提出しなければならない。その後、従業員代表の第二回または第三回(会計鑑定

人の補佐を受ける場合(会議では、従業員代表はこの草案について、意見を述べ、提案をなすことができ、使用者はこれに対して回答を行う。もつとも、従業員代表によるこれらの意見や提案は、使用者を法的に拘束するものではなく、その内容には後述のように使用者のみが責任を負う。

この社会計画の諮問を実施しないときには、解雇手続自体に不備があることになり、次にみる行政官庁による指導を招き、解雇を強行したときには解雇手続違反の制裁を受ける。⁽⁵⁾なお、従業員代表が設置されていないときには(そのこと自体が不適法であるが)、社会計画の作成手続としては、上記のようにその草案を作業場に掲示することが義務づけられるにとどまる。

(2) 行政官庁の関与

(イ) 社会計画の確認 使用者は、従業員代表の第一回会議の期日の翌日以降に、解雇案を行政官庁に届け出なければならず、社会計画の草案もこの段階で届出がなされる。それにより行政官庁は、社会計画を作成し実施する義務を使用者が履行しているかを確認する作業に着手する。すなわち、①法律の要件に合致した社会計画が現に作成されていること、②従業員代表への諮問がなされていることについての確認である。それらについて問題があると判断すると、行政官庁は手続の不備ありとして理由を付した意見書を使用者に送付する。要するに、ここで行われるのは、社会計画の内容の実質的な審査 (controlé) ではなく、適法性の確認 (verification) にすぎない。⁽⁶⁾

その理由として、クチュリエ教授は八七年当時の論文で、次のような解雇手続上の時期的な問題を挙げていた。一つは、社会計画についての行政官庁の関与が短期間であることである。行政官庁は、その検討は第一回会議の後から始めることができるが、第二回会議で計画の内容が確定した後の本格的検討は短期間のうちに(一週間弱)期限切れとなる。⁽⁷⁾これでは、行政官庁に望まれる社会計画の実質審査への専心を期待することができない。いま一つは、右の第二

回会議の終了後には、すでに解雇を含む労働契約の終了の予定者のリストが確定して、行政官庁に届け出られており、審査は遅きに失する点である。社会計画の内容には、配転のように労働者が進んで受け入れる可能性があるものがあり、行政官庁が社会計画の実質審査をするには解雇者リストを発表する前の届出が必要である、というのである。⁽⁸⁾

(ロ) 行政官庁の審査　ところが、九三年一月二七日の法律により、社会計画に関する行政官庁の役割を強化する規定が加えられることになった。「行政官庁は、L.三二一条の四の一にいう社会計画が作成されていないときには、その事実を知ったときからただちに、また前項にいう届出に引き続く遅くとも八日以内に企業に通知することにより、この義務違反の確認書とする」(L.三二一条の七第三項)という規定が設けられたのである。

この法改正の意味は、新规定の解釈基準として発せられた労働大臣通達⁽⁹⁾によれば、二点に要約される。第一に、「行政当局に対して、できるだけ早く経済的事由による解雇に介入させ、労働法典L.三二一条の四の一に定める要件に答えていない社会計画について、同条の定める方向に指導できるようにする。つまり、行政の介入は、手続の流れの主流に位置するようになり、使用者がもたらした不都合な状態の立て直しが容易になるようにする」。第二に、行政官庁は、「届け出られた社会計画が、右条文にいう社会計画に適合しているか否かの審査(適合性の審査 *contrôle de conformité*)を実施する」。つまり、社会計画が真に信用するに足るものであるかを確認するのであり、たとえば被解雇者の再配置のためには十分といえない援助金(起業資金など)、運営に必要な手段が保障されていないアンテナ雇用などがチェックされるとしている。

これらのうち、第一の点は、上述の解雇手続の時期的な問題点を、部分的に是正するものである。行政官庁は、使用者から従業員代表の第一回会議の翌日以後に届出られた社会計画について、受理後八日以内に審査を実施し、問題ありと判断したときには違反確認書(*constat de carence*)を発するのである。そのため、早い段階で使用者に計画

の改善を促すことができる。

第二の改正点である「適合性の審査」の意味は、曖昧で不明確である。それは、従来のように社会計画が存在することの形式的な確認に留まらないことは明らかであるが、計画内容についての質的な評価に及ぶ実質審査にまで踏み込むかが問題となる。この九三年の改正法は、上記のように社会計画の必要的記載事項を一部規定しており、その法定規準を満たした社会計画の策定により、解雇の予防と雇用調整措置の充実を指導するものである。とはいえ、法の指導理念はそれ以上のものではなく、社会計画の中身が形式的に法定規準を満たしていれば、その規準に「適合」している¹⁰と判断されるものと解される。加えて、新规定についても同じように、八日という短期間では、個々の計画の中身について有効性の実質審査をなすのは不可能であり、それが期待されているとはいいがたい¹⁰。したがって、行政官庁は、社会計画が上記のL.三二一条の四の一第三項に定める事項の記載があるかの確認をなす点で、計画の内容を審査することになったといえようが、その有効性についての実質審査は期待されていないようである。

(イ) 違反確認書 行政官庁の発する違反確認書についても、その意義の理解については見解が分かれている。

まず、この確認書という方式について、それが従来の「意見」と比べると、立ち入った審査の結果なされるものであることから、八六年に廃止された経済的解雇の許可制度の「亡霊」ではないか、という懸念がみられた¹¹。しかし、この点について、クチュリエ教授は次のように説明している。違反確認書は、①許可制度と異なり、解雇の経済的事由についての判断(実体判断)の結果発せられるものではない。②同確認書は、解雇を一定の許可要件に服させることが目的ではなく、社会計画の内容に一定の項目を含ませることが目的であるにすぎないことから、許可制と明らかに異質である。「行政官庁は、義務違反を確認するにすぎないのであり、それは違法な手続に対して、法律に合致することを期待するシグナルにすぎない。」¹²

次に、前記通達は続けて、「行政官庁が違反確認書を発したときには、使用者は解雇手続を最初から再開しなければならない」旨を述べている。いいかえると、この確認書を受理した使用者は、改めて従業員代表の第一回会議を招集しなおして、その場に新しく作り直した社会計画の草案を提出しなければならぬと指導しているのである。もつとも、この通達の立場には異論がみられ、それによれば、後に紹介するように(第三節3)社会計画の無効は手続上の無効に等しいものであり、それゆえ使用者はこの計画を補正することにより無効原因を除去し、手続を復活させる(最初からやり直さない)ことができる。¹⁹⁾

最後に、「その効果を考慮に入れるならば、行政官庁(県労働雇用職業養成長官)から発せられる違反確認書は、行政決定(décision administrative)を意味する。この決定には、理由が付されなければならない。それは、行政裁判管轄における越権訴訟(recours pour excès de pouvoir)、ならびに異議申し立て(recours gracieux)および階層申し立て(recours hiérarchique)の対象となる。¹³⁾」

違反確認書の制度の導入にいたるまで、行政官庁が社会計画の是正のために行政官庁が発しうる唯一の方式であった「意見」については、議論はあるものの、これを行政決定とみなすことは一般に困難と解されてきた。¹⁴⁾これに対して、この確認書については、通達はその法定性格が行政決定であることを明らかにしたのである。

もつとも、かかる見解により、違反確認書めぐる行政訴訟が可能になると、かつて経済的解雇が許可制のもとにあった時期に生じた問題を、再び惹起する可能性がある。すなわち、行政訴訟と司法裁判所における訴訟の両方が可能となることにより、「権限分立原則に対する侵害」の問題が生じる可能性があるからである。たとえば、使用者が違反確認書の発令を不服として行政訴訟を提起する一方で、労働者が社会計画の不備を理由に手続の無効を主張して司法裁判所への訴訟を提起することが考えられる。これについて、クチュリエ教授は、二つの訴訟の係争物は同じではなく

(前者は違反確認書の取消、後者は解雇手続の無効)、審査の権限も異なることから、理論的には権限分立原則に反するとはいえないとしつつも、実務上は混乱の恐れがあることを指摘している。⁽¹⁵⁾

3 社会計画の実施における労働者の権利

(1) 社会計画の実施

使用者は、社会計画について、それを作成するとともに、「実施する (mettre en œuvre)」義務を負っている (L. 三三二条の四の一第一項)。

社会計画は、使用者がそれを従業員代表に諮問し、その提案に対して理由を付して回答を与えることにより (L. 三三二条の四第六項)、確定的なものになり、その実施が開始されうることになる。具体的には、従業員代表の第二回会議 (会計鑑定人の補佐を受けるときには第三回会議) の終了が実施開始の時点と解されている。⁽¹⁶⁾ 使用者はさらに、第二回会議後の熟考期間 (二日間) の満了の日から開始する一年間の間、従業員代表に対して、社会計画の実施状況について報告しなければならない (L. 三三二条の四最終項)。

(2) 実施における労働者の権利

使用者は、右のとおり法律にもとづき、確定した社会計画を実施する義務を負っている。しかし、かかる義務は従業員代表に対するものであり、その意味では集団的労働関係のレベルでの義務というべきである。また使用者は、一般的には企業委員会と協定を締結することにより社会計画を作成するわけではないから (ただし、後述のようにそのような形態もある)、それは合意にもとづく義務とはいえない。しかし、その義務は、予定する解雇の数を減らし雇用調整を図るために、使用者が法律にもとづき行う、一方的義務負担 (engagement unilatéral) である。その結果、社会

契約の義務不履行については、企業委員会が訴権を有する。⁽¹⁷⁾

これに対して、個別の労働者の権利は、社会計画の作成から直接に導かれるわけではなく、個々の労働者はただちに使用者にその履行を請求しうるとはいえない。社会計画の中に、特定の労働者に対する具体的権利が約束されたときに、はじめて個別労働者の権利が発生すると解することができる。そうすると、問題は、社会契約にどのような内容が約束されたときに、どのような理論構成から労働者の個別の権利を導きうるかである。

(イ) 受益者としての労働者 この問題については、次の判決が注目を集めるところとなった。

破毀院社会部一九九〇年四月四日判決⁽¹⁸⁾

【事実】 被告 Maguin 社は、一九七八年以来、共済組合に加入する従業員に対して、その拠出額の一定割合を負担する補填制度を実施していた。この拠出部分担は、引退者にも適用されることになっており、さらに一九八一年の従業員削減を目的とする社会計画の作成の際には、使用者はこの拠出負担を早期引退者に対しても保障することを約束した。ところが、被告会社は一九八五年七月一日から、引退者及び早期引退者に認めていたこの利益を廃止するとして、企業委員会および関係者に通知した。そこで、右の社会計画の対象とされていた一〇名の早期引退者が原告となって、会社の分担額を支払うよう求めたのが本件である。原審はその請求を認容したのに対して、被告は、①この制度は、会社側の一方的になした利益付与であつて、社会計画において解雇をなしたことの前提条件として認められたものではないこと、②したがって、使用者は自ら一九七八年および八一年になした決定を一方的に撤回し、関係者にあらかじめ通知した上で、共済組合への拠出負担を将来にわたり廃止する権利を有すると主張して、上告。

【判旨】 上告棄却。「しかし、使用者は、一方的義務負担については、それが期間の定めなくしてなされた場合に限り、いつにても撤回することができるにすぎない。本件では、「事実審である」労働審判所の認定によれば、一九八一年に作成された社会計画に含まれた措置は、一九八二年の経済的解雇の予定対象者に対してなされたもので、失業保険の一般制度または「NEE協定の制度のうちから選択を認めるという条件で示されたものであった。したがって、これら協定の受益者である労働者に対しては、使用者はその協定の効力が失効するまで義務を負担している。」

このように破毀院は、①使用者が社会契約において承認した労働者の利益について、これを使用者の一方的義務負担とし、労働者はその受益者(bénéficiaire)と構成して、②使用者の義務負担は、それが期間の定めのないものの場合に限り、いつでも撤回できることを明らかにした。したがって、社会契約が特定の労働者のために具体的債権を生み出すものであるときには、労働者は、かかる原則にしたがって、使用者にその義務を履行するよう訴訟を提起することができることになる。

(ロ) 社会計画の多様性　しかし、こうした理論構成について、学説では批判的にみるものがある。たとえばサヴァティエ教授は、社会計画の一定のものについては、使用者と対象労働者との間の契約的關係を認めるべきことを主張する。すなわち、右事件において、使用者が補足的に拠出金の部分負担という利益を提供することが、労働者に早期退職を認めさせることの条件ないし対価となっていたとみることができ。つまり、使用者による利益の申し込みと、これに対する承諾(acceptation)としての早期引退受け入れが認められるのであり、そこには契約的關係が認められる。だとすれば、右判旨のような一方的義務負担という構成によることなく、より簡明に労働者の権利を導くことができる、と。¹⁹⁾

同様に、ヴァティネ教授によれば、一般論として、社会計画の形式および内容の多様性が強調される。まず、社会計画の存在形式には、①使用者が一方的に作成するものだけでなく、②企業委員会が当事者となって使用者と結んだ協定(非典型協定 accord atypique)の場合、③その企業の組合と締結される企業別協約の場合がある。このうち、協約の効力が認められる③について労働者個人の権利の発生は明らかであるが、他の二者の場合には別個にその理論構成が問題になる。次に、社会計画の内容も多様であり、①その目的については、それが特定されたもの(手当の支給、再配置の約束など)から、ごく曖昧なもの(「できるだけ解雇人員を縮小する」など)まで、②その対象について

は、リストにより労働者を特定しうるものから、反対に不明確で特定しがたいもの（解雇人員を縮小する旨の抽象的約束、不確定の時短措置など）がある。これら多様な諸要素の組合せの中で、一定の要件（目的の特定、債権者の特定）を満たすものについて、一定の時期的範囲において（一般には解雇通告以後、存続期間以内）個別労働者の権利が認められるとする。⁽²⁰⁾

(イ) 就業規則との類似性 このように、社会計画は多様な内容から構成され、労働者の個別的権利の有無も一律に理解することはできない。しかし、最近の議論では、こうした複雑な内容と構造を持つ社会計画の法的性質を、同じく使用者の一方的に作成する文書である、就業規則との類似性を強調する立論も見られる。すなわち、ゴデュ教授によれば、①社会計画は就業規則と同じく、企業長の権限の自己規制を目的とする。いずれの場合でも、使用者は、従業員代表への諮問と行政官庁の審査のもとで、その権限の行使の条件を定める（ただし、社会計画の方が行政官庁の強い審査を受ける）。②社会計画は就業規則と同じく、労働者の個別的人事措置に枠を填める。就業規則の場合は、特に懲戒処分には枠をもたらし、社会計画の場合は、解雇や辞職の措置に枠を填めることになる。

こうした類似性を前提として、就業規則の場合に倣って、社会計画における多様な内容が分析される。すなわち、社会計画の内容には、就業規則と同様に、多数の労働者に対する集団的措置と、個別の労働者に対する措置がある。また、それぞれにつき、使用者が一方的に義務を負担するもの、一定の合意に達するための申込みにすぎないもの、条件付きの義務負担行為にあたるものに分析される。かくして、これらの多様な法的性質に即して、その履行方法と義務の終了のあり方が導かれるのである。⁽²¹⁾

(1) この規定を制定する際の八九年五月二五日の国民議会において、この修正案を提出した文化・家族・社会問題委員会議長によ

り、次のような説明がなされている。「問題となるのは、ほとんど資格のない労働者、民間部門の危機にさらされて、その影響を職業生活にもろに受け、縁辺化という悪循環に巻き込まれている労働者、普通の人よりも重い負担を背負う労働者、つまり誰もが知っているのに労働法典では単独親とちがいがまだ取り上げられていない、高齢で介護を要する親や社会施設へ入所していない障害児をかかえる労働者などです。列挙すれば限りはありません。」(J.O. Déb. A.N.26 mai 1989, p.1229.)

(2) 以下の事項が列挙されている。解雇回避に有効な労働時間の調整と短縮、自発的パートタイム労働、配転措置の実施、内部的または外部的な再配置の可能性の追求、配転および再配置を容易にするための職業養成の検討、再配置の実施を容易にするための解雇実施時期の分散化、障害を持つ労働者などの特有の問題についての措置、関係労働者の労働能力を活用した職業復帰のための総合評価の活動、雇用の研究のための技術研究、自発的離職やその計画的表現のための助成措置、外国人労働者の帰国のための助成措置、関係労働者に研修機会の情報提供をなし、雇用関係機関に対する手続を容易にするための態勢づくり、全国雇用基金との協定。

なお、「雇用に関する一九八六年一〇月二〇日の全国職協定」のテキストは、*Droit social* 1987 311. を参照。

(3) クチュリエ教授による表現である。G. COUTURIER, *Plan social et mesures d'accompagnement, Droit social*, 1987 217.

(4) *Circulaire CDE No 94-20 du 7 juin 1994 sur la prévention des licenciements économiques et les plans sociaux, liaisons sociales, législation sociales, No 7046 du mercredi 8 juin 1994.*

(5) 経済的解雇における手続違反に対する制裁については、野田・前掲(二)三〇〇頁を参照。

(6) しかし、行政官庁が発するこの意見書について、事情によっては、「決定」としての性格(日本的表現によれば「処分性」)を認めることが可能とする議論があることについては、野田・前掲(二)二九五頁を参照。

(7) 解雇手続の流れについては、野田・前掲(二)二八五頁を参照されたい。

(8) G. COUTURIER, *Plan social et mesures d'accompagnement, Droit social*, op. cit.

(9) *Circulaire du ministre du Travail du 29 janvier 1993, liaisons sociales, législation sociale, no 6793 du mercredi 3 février 1993.*

(10) Gérard COUTURIER, *Plan social et mesures de reclassement: l'apport de la loi du 27 janvier 1993, Droit social*, 1993 219.

(11) 後述のように、行政官庁の違反確認書という方式の導入をもたらした一九九三年一月二七日の法律の制定過程において、国民議会でも可決された(九二年一二月四日)修正案は、元老院で否決されている(同月一三日)。その主たる反対理由は、この方式が八六年改正以前の解雇の許可制度に類似することが懸念されたためであった(J.O. Déb. Sénat, 18 déc. 1992 p.6603)。

- (12) G. COUTURIER, Plan social et mesures de reclassement, op. cit.
- (13) 越権訴訟の係争物は、「決定」でなければならぬ。なお、越権訴訟、異議申し立て、階層申し立てなどの概念の意義については、さしあたり、J・リヴェロ著（兼子・磯部・小早川訳）『フランス行政法』（一九八二年）二三五頁以下、二二五頁を参照。
- (14) 前注(6) およびその引用箇所を参照。
- (15) G. COUTURIER, Plan social et mesures de reclassement, op. cit.
- (16) Maryline SYMONNEAU, Le licenciement économique, liaisons sociales, Numéro spécial, 31 mars 1993, p.104.
- (17) Jean SAVATIER, La poétée des engagements pris par l'employeur dans le cadre d'un plan social lors d'un licenciement collectif, Droit social 1990 803.
- (18) Soc. 4 avril 1990, Bull. civ. V no 161, p.97; Droit social 1990 806.
- (19) J. SAVATIER, op. cit.
- (20) Raymonde VATINET, Plan social et droits individuels des salariés licenciés pour motifs économiques, Droit social 1991 671.
- (21) François GAUDU, Le contrôle de l'exécution du plan social, Droit social 1994 492.

第三節 再配置のための計画

1 「再配置のための計画」の意義

一九九三年一月二七日の法律により挿入された、L.三三二一条の五第二項および第三項は、上述のように（邦訳は、第一節2(3)）、「再配置のための計画 plan visant au reclassement」についての定めを設けた。

同規定は、第一に、社会計画の中に、その対象となる労働者の「再配置のための計画」を規定しなければならない

とし、その計画の記載事項を列挙した。第二に、この再配置のための計画が従業員代表に提出されなるときには、その限りで「解雇手続は無効であり、いかなる効果も生じない」と定めた。

(1) 意義

「再配置のための計画」が何を意味するかについて、法文の上では決して明確ではない。しかし右規定の文言によれば、次の点が明らかになる。

第一に、この計画は「再配置のための計画」であって、再配置そのものの計画ではないから、使用者はこれにより労働者の再配置を保障する計画の義務を負うものではない。

第二に、再配置のための計画は、それ自体が社会計画の中に含まれるものであるが、同条第三項によれば「職業転換協定」を含まないと定められており、かつ再配置という言葉の本来の意味からして、労働者の引退、早期引退および辞職を促進する計画も含まれない。また、同条第三項に規定された条項は、「たとえば」として列挙されていることから、明らかに例示列挙である。したがって再配置は、社会計画の内容のうち、右の除外事項以外の「その他のもの *quelque-chose d'autre*」⁽¹⁾ という、広範囲の事項を意味する。

(2) 再配置計画の内容

同条第三項に例示された事項について、九三年法の直後に発令された労働省通達⁽²⁾は、次のように解説している。

まず、「企業の内部的または外部的再配置」を試みる義務は、破産院社会部において確立した義務である(上記第一節3に紹介した、AMU事件およびJardin事件が引用されている)。すなわち、使用者は、労働者の能力を考慮した適切なポストを探し、労働者に提供する義務があり、この義務はまず企業内でなされるが、必要に応じて企業の属する会社グループに及ぶ。内部的再配置が不可能なときに、別の企業の採用を可能にするための助力である外部的配置が試

みられる。それには、別企業の雇用の提供だけでなく、アンテナ雇用、別企業との賃金差額の補償、移動費用の補助などが含まれる。

次に、「新しい業種の開発」とは、当該企業あるいは企業グループにおいて、新業種の開発により雇用を創出するためのものである。

「職業訓練または職業転換活動」は、いずれも労働者をこれにより労働市場によりよく適合させようとする。

「労働時間の短縮と調整」の中には、通常の労働時間短縮だけでなく、パートタイム労働の採用や、高齢者のパートタイム労働への転換である漸進的早期引退なども含まれる。

2 解雇手続の無効

再配置のための計画は、このように内容の不明確なものであるが、いずれにせよ使用者がそれを従業員代表に提示しないと、上記のように「解雇手続は無効で効果を失う (null et de nul effet)」。この規定の導入をめぐっては、議会における改正法の審議過程で政府と一党派の間で激しい論議の応酬とかけひきが交わされ、それが、規定解釈の面でも議論の余波を残している。

(1) オブリ改正法

このL.三二一条の五の改正法は、制定時の労働大臣の指導的な役割から、後にオブリ改正法(amendement d'Aubry)と称されるようになった。そして、その改正の経緯が右の手続無効の意味の解釈に困難をもたらしたといわれる。⁽³⁾

すなわち、同改正法は、社会計画および再配置のための計画に、より強固な遵守義務と違反に対する強い制裁をもたらそうとする一党派からの修正案と、これらをより微温的な改正にとどめようとする政府修正原案とを前にして、

労働大臣が政府案擁護のために、修正案との妥協を目指して作成されたといわれる。その結果、成立した改正法は、右修正案の中の文言である「手続は無効で効果を失う」等を利用しながらも、その効果を穏健な線にとどめようとする意図が窺われた。そのために成立した法の正文においても、違反の効果について不明確さを残したのである。⁽⁴⁾

(2) 解雇手続無効の意義

労働省の通達によれば、無効となるのは、解雇の手続そのものと解されている。したがって、裁判所は無効を確認するとともに、請求があれば手続違反に対する制裁を命じうるにすぎない。この無効は、従業員代表がこれを主張するときには大審裁判所で、個々の労働者が主張するときには労働審判所で、それぞれ一般にはレフェレの裁判で審理される。なお、この訴訟は、行政官庁が違反確認書などによる介入をなさないときにも提起することができる。⁽⁵⁾

これに対して、手続が無効である以上、その最終目的である解雇そのものも無効となるという主張が考えられる。しかも法律の文言は、「解雇手続は無効で効果を失う」という、強い表現である。しかし、これに対しては、次のような反論がなされている。第一に、かかる解釈はフランス解雇法の基本原則に反する。この国で解雇の無効が認められてきたのは、解雇が労働者の基本的自由(公的自由)を侵害するとき、および一定の要保護労働者(要保護状態)に限られるのであり、再配置の計画の不履行はいずれにもあたらない。第二に、実務的観点からしても、再配置の計画を怠っただけで解雇を無効とするのは厳格に過ぎ、ことに再配置の計画の義務が負担となるのは中小企業であることからすると、いっそう妥当な解釈とはいえない。第三に、解雇手続の「無効」という文言は、上記の制定経緯からすると、第一次修正案の用語を借りた妥協的所産にすぎず、決して解雇の無効までを意味するものではない。こうして、クチュリエ教授によれば、ここにいう解雇とは、有因的無効(*nullité causative*)であつて、⁽⁶⁾使用者が社会計画を補正して従業員代表に諮問すると、その時点から無効原因が消滅するため手続は有効になり、手続を最初からやり直す必

要はない。⁽⁷⁾

3 再配置計画の射程

以上のように、再配置のための計画は、多分に不明確な内容と限定的な違反の効果をもつにすぎず、限界の大きい制度と考えざるをえない。このため事実審裁判所では、社会計画の中に「再配置のための」措置として解雇数の減少を期待させる措置が記載されてさえいれば、この義務が履行されたと判断されることが多かった。

しかしながら、最近の裁判例においては、社会計画に記載された再配置の措置について、その有効性や確実性を実質的に検討し、その結果として解雇手続を無効と判断する動向がみられるようになった。次にみる、ランス控訴院判決がその代表例であり、九三年改正法の結果として生じた解雇判例の新しい傾向として、注目を集めている。

Moët et Chandon 事件 (Riems 控訴院一九九三年一月二四日判決)⁽⁸⁾

【事実】 被告 Moët et Chandon 社は、シャンペン製造で世界的に知られた会社であるが、同社は他の二社と共に L V M H という会社グループを組織し(労働者一五二六人)、共通の企業委員会を有している。このグループでは、一九九三年に経営困難の立て直しを目指して、「人的資源の適正化プラン」等の名称で社会計画を策定し、二四五人の雇用削減を予定した。同年五月一九日に企業委員会が招集され、同月二五日、六月一六日および七月七日の三回の会議が実施された。並行して行政官庁への解雇案等の届出がなされ、違反確認書等が示されることもなかった。また、被告会社が予定していた再配置の措置の概略は、①内部的再配置として、解雇対象者の再雇用優先権、再就職応募書類の送信、一五日間の求職活動のための欠勤の許容等、②外部的再配置としては、遠隔地への求職活動の援助、全国雇用基金による地理的移動の費用助成および短期賃金差額補填制度の利用などであった。以上の手続を前提に、企業委員会は、この社会計画には、L 三二一条の四の一に定める法的要件となる再配置の措置が含まれていないと主張し、その確認を求めた。

【判言】 解雇手続の無効を確認。「列举された内部的再配置の措置が解雇回避の効果を生み出し、それにより雇用削減の数が明らかに変わったどうかはさておき、この計画は、雇用が削減されようとする労働者のための内部的再配置について、何ら具体的な措置を含むものではない。また、グループLVMHの内部および企業外部の再配置措置は、全くの形式だけとはいわないとしても、いずれにせよほとんど有効ではなく、同グループにおける全シヤンペン製造会社で立てられた企業再構成の計画……も同様である。予定された職業訓練措置は残留者に対するもので、企業の採算を高めてその後の解雇を回避することを目的としているが、再配置について何らの直接の効果もあげていない。単品産業という事実には悩む雇用の土台に再工業化の支援をなそうとする試みは、賞賛すべきものではあるが、……きわめて危うい偶発的な計画にすぎず、問題の経済的解雇の枠組みにおける、Moët et Chandonグループの確固たる約束とはみなしがたい。……」

このように、本事件における事実審における「再配置のための計画」についての審査は実質をきわめ、そこでは再配置のための計画の具体性と現実性の欠如が指摘されていることがわかる。かかる手法が裁判例に支配的になると、社会計画のもつ法的な実効性が大きく高められることになろう。

- (1) G. COUTURIER, *Plan social et mesures de reclassement*, op. cit.
 - (2) *Circulaire du ministre du Travail du 29 janvier 1993*, op. cit.
 - (3) この改正法案は、労働法典等の各分野の改正を目的とする、「社会問題各種対策法 (loi portant divers mesures d'ordre social)」の一部として、社会問題省から提出されたものであった。ところが、九二年二月四日夜の国民議会法案第一読会において、共産党の議員グループから修正案が提出された。すなわち、L.三二一条の四の一に、次の規定を挿入すべしとするものである。「経済的解雇の手続は、労働者の再配置の計画 (plan de reclassement) が使用者から提示されず、従業員代表が通知を受け、招集され、諮問されないときには、その限りで、無効で効果を失う」(J.O. Déb. A.N. 5 déc. 1992 p.6603)。
- この第一次修正案への対案として、政府修正案が急遽提出された。すなわち、「経済的解雇の手続は、労働者の再配置をめざす措置 (mesures tendant au reclassement) が、L.三二一条の四の一にいう社会計画の中で使用者から提示されず、従業員代表が本章の定める手続で諮問を受けないときには、その限りで、停止される (suspendu)」(J.O. Déb. A.N. op. cit.)。このように、

政府修正案は、①「再配置の計画」ではなく「再配置をめざす措置」とし、②それが「社会計画の中に」含まれることとし、③手続は無効となるのではなく「停止される」と規定した。それにより、前記修正案における、再配置に関する高度の要件と効果を、緩和するものであった。

ところが、同日の国民議会は、右のうち第一次修正案を採択することとなった（高い失業率のゆえに、強度の解雇規制を求める声が強かったからといわれる）。しかし、これを受けた元老院では、この法案を否決したため（同月一七日）、国民議会に最終議決権が与えられることとなった（J.O. Deb. Sénat, 18 déc. 1992 p.6603）。

同月二一日の国民議会では、他にいくつかの修正案が提出されたが、オブリ（Martine AUBRY）労働大臣は、新たな政府修正案として、右の二つの修正案の間の妥協的な内容を持つ修正案を提出し、これが最終的に可決され、法の正文とされた（J.O. Deb. A.N. 22 déc. 1992 p.7747）。すなわち、「オブリ修正法」では、右の①は「再配置のための計画」となり、②については政府修正原案を採用し、問題の③については第一次修正案の文言を取り入れたわけである。

以上の、法改正の経緯と意図については、Jean-Christoph SCIBERRAS, Naissance d'une loi: l'«*amendement Aubry*» sur les plans sociaux, *Droit social* 1994 482.

- (4) かかる指摘については、特だ、G. COUTURIER, *Plan social et mesures de reclassement*, op. cit.
- (5) フランスにおける解雇の無効の法理については、さしあたり、野田進「フランス解雇法における無効と復職・序説」前田・萬井・西谷編『労働法学の理論と課題』（片岡昇先生還暦記念、一九八八年）六四三頁、同「統論（一）・（二）」阪大法学一四五・一四六号三四五頁、一四八号一〇九頁。
- (6) 「有因的無効」の意義については、野田・前掲「統論（一）」一四八頁以下。
- (7) G. COUTURIER, *Plan social et mesures de reclassement*, op. cit.
- (8) Reims, 24 novembre 1993, *liaisons sociales, législation sociale*, No 6960 du 29 déc. 1993, p.5.

第四節 職業転換協定と早期引退制度

1 職業転換協定の意義

社会計画の中には、これまでみた再配置のように、労働者の雇用の存続や再開を予定する種類とは別に、いったん職業生活を中断して再就職の準備をさせたり、職業生活からの引退を促進するタイプがある。すでに第一節でその発展の経緯を簡単にふれたように、前者が職業転換協定 (convention de conversion) 、後者が早期引退措置 (système de préretraite) である。以下では、職業転換協定の意義、実施手続および労働者の地位についてその概要を紹介し(1) (3)、次に早期引退制度について概観しておきたい(4)。

(1) 目的および方式

職業転換協定は、関係労働者に対して、①職業転換手当金を支給し、②再配置を容易にするために必要な、個人別の活動を提供することを目的とするものである(L.三三二条の三)¹⁾。後者の活動内容は、労働者の能力評価および進路指導の審査により決定されるが、職業訓練活動が主な内容となる。

この協定は、個別の企業、国(実質は、全国雇用基金 Fond National d'Emploi, F.N.E.) および労使の雇用関係団体である商工業雇用協会 (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, A.S.S.E.D.I.C.) の三者間で締結される。個々の労働者は、この協定が締結された後にそれに加入する(adhérer)方式により、協定に参与することになる。すなわち、経済的解雇の対象者として予定された労働者は、選択により、使用者が締結する職業転換協定に加入し、その結果として右の二種の利益を享受するとともに、労働契約を合意解約により終了させることになる。

(2) 適用対象たる使用者および労働者

経済的解雇を実施するすべての企業または事業所は、職業転換協定を実施するための措置を講じなければならない。使用者は、その企業の人員の規模の如何にかかわらずその実施を義務づけられるのである(L.三二一条の五)。したがって、社会計画の作成義務のない使用者にも、同協定の実施措置は義務づけられており、その限りでは、職業転換協定は社会計画からは独立した制度を意味する。適用対象のかかる広範さのゆえに、労働者の「職業転換権 (droit à la conversion)」との語が用いられることがある。⁽²⁾

職業転換協定への加入申し込みは、次にみるように経済的解雇の手続の一環として行われる。したがって、経済的解雇の対象に予定された労働者がこの協定の対象となるが、労働者はさらに次の要件を満たさなければならない。

第一に、労働者は、協約に有利な定めがある場合を除き、当該企業に二年以上の在職期間を有していなければならない。この要件を定める法律の規定はないが、本制度を創設した「雇用に関する一九八六年一〇月二〇日の職協定」の規定に定められており、それが一般的な要件として受け入れられているようである。⁽³⁾

第二に、労働契約の終了時に、労働者の年齢は五六歳二カ月未満でなければならない。この年齢は、後述の全国雇用基金による早期引退制度の適用開始年齢であり、年齢到達者は早期引退制度の利用が奨励されることになる。ただし、年齢到達者であっても、この早期引退の資格(後述)を備えていない者については、この要件の緩和が可能であることの確認が労使で交わされている。

第三に、労働者が、新たな雇用の獲得に身体的に適應できなければならない。職業訓練による労働者の能力転換という、制度の趣旨から導かれる要件である。

2 職業転換協定の実施

(1) 従業員代表への諮問

従業員代表（企業委員会またはそれが設置されていないときには従業員代表委員）は、職業転換協定を締結するに際して、その協定案について諮問を受ける（R.三三二条の八）。この諮問手続は、経済的解雇の手続に即して行われる。すなわち、解雇の人数が継続三カ月に二〇九人のときは、労働者の呼び出し・事前面談の手続に先立つ会議の際に、また一〇人以上のときには第一回会議の際に行われる。⁽⁴⁾

(2) 労働者への提案義務

使用者は経済的解雇を実施するにあたって、その事業所の位置する商工業雇用協会から、あらかじめ関係書類（協定の様式、労働者向けの広報資料、説明書など）を取り寄せておく。そして、関係労働者に対して、一〇人未満の解雇の場合にはその労働者の事前面談の際に、また一〇人以上の解雇の場合には従業員代表の第二回会議の際に、これらの資料を交付するとともに、職業転換協定の受け入れについて提案する。

この手続を怠ると、使用者には重大な制裁が課せられる。すなわち、「経済的事由による労働者の解雇を実施するにあたって、その労働者に職業転換協定の受け入れを提案しなかったすべての使用者は、……L.三五一条の二一という機関（＝商工業雇用協会）に対して、最後の一二労働月の平均賃金総額の一カ月分に相当する拠出金を支払わなければならない」(L.三三二条の二三の二)。このことから、上記の要件を満たしている解雇対象の労働者に対して、使用者は職業転換協定を提案する義務（obligation de proposer）を負っていると解されている。

したがってまた、労働者は使用者がこの義務を怠ったことから生じた損害について、労働審判所において賠償請求をすることができる。⁽⁵⁾ 判例においても、かかる損害賠償請求を認容した破毀院判決がある。⁽⁶⁾ なお、使用者が解雇手続

に違反するときには、裁判所は手続の履行を命じるとともに「一カ月分の賃金を上回らない金額の賠償」を命じうるが（L.一二三条の四の四第一項）、同じ破毀院判決によれば、職業転換協定の提示は同条にいう解雇手続にはあたらな⁷いと解されている。したがって、請求しうる賠償額は、一カ月分の賃金相当額に限定されるわけではないが、逆に、労働者が再雇用先を解雇予告期間中に速やかに見つけるなどして損害が生じないときには、賠償請求もなしえない。

(3) 労働者による選択

この提案を受けて、労働者は協定に加入するか否かを選択しなければならない。第二章第二節で紹介したように、そのための熟考期間は二一日である（L.三二二条の六）。ただし、社会計画でこの期間を延長することができる。会社更正あるいは裁判上の整理における解雇の場合は一五日が原則となる。L.三二二条の六の一。労働者が選択の返答をなさずに期間が終了したときには、協定への加入を拒否したものとみなされる。

なお、一〇人未満の解雇の場合には、この熟考期間（事前面談より二二日間）の満了以前に、使用者の使用者の遵守すべき待機期間（事前面談の翌日から七日間）が終了してしまう。このため、熟考期間の満了を待たずに、使用者は解雇通告をなしうるかが問題になったが、八九年に次のように立法による解決がなされた。すなわち、熟考期間の満了前に出す解雇通知の文書には、労働者が協定を受け入れるか否かの期間を残していること、また解雇は労働者が協定への加入を拒否したときにしか効力を生じないことを記載しなければならぬ（L.一二三条の一四の一最終項）。これは逆にいえば、期間の満了前でも、労働者の拒否の意思が明らかなきは、解雇の通告をなしうることを意味する。

(4) 合意解約

労働者が協定への加入を受け入れることを選択すると、労働契約は当事者の共通合意（*commun accord*）⁽⁸⁾により解消したとみなされる（L.三二二条の六第三項）。すなわち、それは労働者の選択にもとづく合意により生じた契約解消

であるから解雇ではなく、したがって解雇の意思表示にともなう法的効果(解雇予告期間、解雇手当など)は発生しない。職業転換協定の重要な効果の一つである。

しかしながら、かかる解雇との差異は、実は見かけだけのものに過ぎないという指摘もある⁽⁹⁾。第一に、労働者の選択にもとづくといっても、それは雇用の確保か失業かの選択ではなく、解雇そのもの(乾いた解雇 licencement sec)か再就職援助付きの失業を選択するものでしかない。第二に、被解雇労働者に通常認められる権利は、職業転換協定により受給する利益とさほど違わない。解雇の場合の解雇諸手当や失業保険給付の代わりに、職業転換協定の場合には後述の手当金を受給するが、両者には金額上の大きな差異はない。第三に、職業転換協定に関する紛争については解雇と同様に労働審判所の管轄に属すること、および解雇理由についての要件(「真実かつ重大な理由」の存在)と理由なき解雇に対する制裁に関する規定は、すべて職業転換協定による合意解約にも適用があることについては、法律の定めがある(L.五二一条の第三項)。そして、第四に、解雇と同様に、職業転換協定による合意解約の場合にも、再雇用の優先権が適用される(L.三二一条の一四)。

たしかに、このように見ると、職業転換協定にもとづく合意解約をなしても、解雇に認められる諸権利と比べて実質的に遜色がないように配慮された法政策が窺われる。それにより、労働者に職業転換協定を選択するよう促進する意図が推測されるのである。その結果、この合意解約の解雇との実質的な相違は、協定実施後の再配置(再就職)のための準備活動の保障の点にあることになろう。

最後に、二一日間の熟考期間が終了すると、使用者は職業転換協定に加入する意思を表明した労働者の名簿を商業雇用協会に提出し、これに手当金の受給申請書を添付する。同協会は、これを受理して個々の労働者について加入条件等の調査を行い、問題なしとするときには、その職業転換協定に署名する。さらにこの協定は行政官庁(県労働

雇用長官)に転送されて、協定の締結が完成する。

3 職業転換中の労働者の地位

(1) 再配置のための諸活動

労働者は、その能力や経験に見合った個人別の「再配置のための諸活動(actions)」を享受することができる。それには、次のような一連の活動が含まれている。

(イ) 評価及び進路調査 (bilan evaluation orientation) 既得の職業能力を評価し、職業訓練の必要と達成すべき職業資格を調査する。加えて、期間中の追跡調査も行う。この調査は、通常の労働者については全国雇用紹介所 (Agence nationale pour l'emploi, A.N.P.E.)、幹部職員層 (cadres) については幹部職員雇用協会 (Association pour l'emploi des cadres, A.P.E.C.) が担当する。

(ロ) 職業訓練 右調査の結果必要と認められたときには、能力の開発や刷新のために職業訓練が実施される。その時間数は上限三〇〇時間が原則であるが、必要に応じて職業転換労働者の二〇%を限度としてその超過が認められる。訓練活動は、上記の全国雇用紹介所および幹部職員雇用協会、あるいはその指導下の契約による訓練機関で実施される。

(ハ) 再配置援助 全国雇用紹介所等は、労働者の訓練進捗を追跡調査するとともに、他方でその労働者に適合する求人情報の調査を行う。

(ニ) 旅費援助 職業転換の活動中の労働者が進路調査を受け、あるいは採用面接を受ける場合に、移動に要する費用の援助を受ける。

(2) 職業転換特別手当金

協定加入労働者には、商工業雇用協会の特別手当金として、最初の二カ月間の各月には以前の総賃金(諸手当を含む最後の二カ月の総賃金の平均月額)の八三・四%、その後の四カ月間の各月には同じく七〇・四%の手当が支払われる。手当金はこのように六カ月間まで給付されるが、労働者が職業活動を再開し、あるいは別の原因で社会保障の給付を受給するようになったときは、その日から終了する。

この手当金および職業転換に要する費用は、概略次の財源から成り立っている。第一に、使用者は、その労働者を解雇していたならば支払うはずであった解雇予告手当の相当額を、その二カ月分を限度として、商工業雇用協会に支払わなければならない。ただし、継続三〇日に一〇人未満の解雇の場合には、その支払い額は減額される(D.三二二条の二)。労働者は合意解約により即時に離職するから、予告なしの解雇と同じような結果が生じたことになるからである。第二に、使用者は、協定に加入した労働者一人につき定額の分担金を、労働者商工業協会に対して支払わなければならない。その金額は、労働者一人につき四、五〇〇フランと定められているが(一九八九年八月改正)、労働者が常時五〇人未満の企業に限っては還付が認められる。第三に、国は、職業転換に要する費用として、労働者一人につき定額の分担金を負担し、その他小企業に対する減額分などを肩代りして支払う(D.三二二条の四)¹⁰。

4 早期引退制度の利用¹¹

(1) 早期引退とF.N.F.特別手当金

高年齢の労働者は、再配置(再就職)やそのための職業転換には適格的とはいえず、経済的解雇によって特に困難に見舞われる¹²。そこで社会計画においては、一定年齢以上の労働者を年金開始年齢以前に職業生活から引退させる、早

期引退制度の利用が従来から組み込まれてきた。現行の法律上の早期引退制度は、全国雇用基金 (Fond national de l'emploi, F.N.E.) の特別手当金 (allocation spéciale) の支給によるものであり、以下では社会計画との関わりでの制度の概略を紹介しておく。

この制度は、経済的解雇の対象とされた労働者の年齢が五六歳二カ月以上であるときに、その労働者が老齢保険の受給資格を得るまで所得を保障するものである。その実施にあたっては、職業転換協定の制度枠組みと同様に、国と企業との間で協定が締結され、それに労働者が加入するという方式が採用されている。

しかしながら、F.N.E. 特別手当金の場合には、職業転換協定についてみたような、使用者が手続を怠ったときの特別の制裁制度は存在しない。したがって、この制度の利用は、職業転換と同じ意味で使用者の義務であるとは解されていないようである。もともと、既に紹介したように(第一節2)、いわゆるドウラランド拠出金の制度により、五〇歳以上の労働者を解雇すると雇用機関への拠出金の義務が生じるが、早期引退制度を利用するとその義務が免除される。その意味では、使用者は早期引退制度の利用を、側面から奨励されていることになる。

(2) 実施の方式

(イ) 従業員代表への諮問 使用者は、F.N.E. 特別手当金の協定の締結使用とするときには、企業委員会(それが設置されていないときには従業員代表委員)に対して諮問しなければならない(R.三三二条の八)。通常は経済的解雇の手續の一環として行われるから、この手續は経済的解雇における従業員代表の会議に際して実施されることになる。

(ロ) 協定の締結 使用者は次に、特別手当金の協定を県労働雇用局を介して申請する。この段階では申請書には受給予定者の個人名は記載されず、その人数、資格及び年齢だけが記載される。なお、従業員代表における会議の記録も添付される。その後、この協定案は、全国または地方レベルの労使の雇用関係委員会の諮問に付託され、行政官

庁が受け入れを決定すると、使用者と県労働雇用局との間で協定が締結される。

もつとも、この協定は必ず自動的に締結されるわけではなく、行政官庁たる県労働雇用局はこれを拒否することができる。この決定に対しては、使用者は越権訴訟を提起してその取消を求めることができる。

(イ) 労働者の加入 協定の提示を受けた労働者は、これを受け入れて協定に加入するか否かを、自由に決めることができる。すなわち、労働者はこれを受け入れて、以後は特別手当を受給しつつ職業活動に従事しないことを選択するか、それともこれを拒否して、一般の被解雇者と同様に失業保険を受給しつつ求職活動を開始するかを選択を行う。その意味で、労働者には十分な情報が提供されるべきであるが、これを選択するについては次の要件を満たす必要がある。①経済的解雇の対象となり、再配置が困難であること、②使用者と国の間で締結した協定に加入すること、③その時点で五六歳二カ月(例外的に五五歳)に達していること、④契約終了時に、その企業に一年以上在職していること、⑤季節的失業者でないこと、⑥労働不能による老齢年金を受給できないこと、⑦六〇歳以上の労働者については、老齢保険の受給資格である一五〇・四半年の加入期間を証明できないこと、⑧他のいかなる職業活動にも従事していないこと、以上である。

(ニ) 労働者の地位 協定に加入した労働者は、以上のとおり、経済的解雇ではなく早期引退という方式により、職業生活にピリオドを打つことになる。受給する特別手当の金額は、離職前の基準賃金のうち社会保障上限額を限度とする部分の六五%とその上限額を超える部分の五〇%の額の合計であり、基準賃金額の九〇%を超えることができない。この手当金は、その受給者が六五歳に達するか、または六〇歳以後については一五〇・四半年の保険加入期間を証明することにより、満額の老齢保険の受給資格を得たときに終了する。

(表1) 期間の定めのない労働契約における離職 (1988年)

経済的解雇 (職業転換を含む) :	52.3 (%)
55歳以上の解雇 : FNE特別手当による早期引退	10.4
その他の経済的解雇	3.5
55歳未満の解雇 : 職業転換協定への加入	6.2
職業転換休暇の後の離職	2.0
他の企業への直接の再配置	2.6
企業創出援助	0.4
手当付き合意解約	4.4
その他の解雇 (乾いた解雇)	22.8
その他の解雇 :	7.1
55歳以上のその他の解雇	0.7
55歳未満のその他の解雇	6.4
その他の離職 :	40.6
引退離職	2.5
配転またはグループ会社内出向	7.8
辞職、死亡、長期疾病、兵役、試用期間の終了	30.3
合 計	100.0
	(173,233人)

5 諸制度の実施状況

以上概観してきた、職業転換協定や早期退職制度などの雇用調整措置の実施状況を、統計資料を通じて確認しておきたい。総じていえば、それらの普及の動きは顕著であり、経済的解雇の代替措置として定着しつつあると評価できそうである。

(1) 離職態様としての位置づけ

まず、やや古い調査結果¹³⁾ではあるが、離職方法別の分配比率をみると次のような実績が報告されている(表1)。すなわち、一九八八年においては、全離職の総数の中で、職業転換協定による離職数は六・二%を占める。これを経済的解雇(職業転換協定による合意解約や早期引退を含む。以下この統計につき同じ)だけの割合で見ると、その内の一一・九%を占めている。また、FNE特別手当を受給する早期引退を利用した者は、全離職総数の中では一〇・四%、経済的解雇の総数のうちでは一九・九%、さらに五歳以上の経済的解雇の総数のうちでは約四分の三

(表2) 職業転換協定

年度	新規加入者数	年度末における受給者数
1987	11,485	5,600
1988	24,626	7,300
1989	30,356	9,300
1990	40,770	18,500
1991	66,968	33,154

(表3) 資格および年齢別職業転換協定の加入者及び再配置 (%)

	加入者	再配置率
無資格現場労働者	12	33
有資格現場労働者	20	45
事務職員	53	35
職長および技術者	7	45.5
幹部職員	8.5	39
全体	100	38
31歳未満	26	44
31歳～40歳	36	39
40歳以上	37	34
全体	100	38

(表4) 五五歳から五九歳までの人口における活動状況と早期引退者

職業活動	52.4%
漸進的早期引退	0.4%
失業者	4.4%
FNE特別手当による早期引退	5.7%
その他の早期引退	8.8%
その他の不活動	28.7%

- に達している。
- もつとも、これらの雇用調整措置を享受しない「乾いた解雇」の比率も大きく、全離職総数の中では二二・八%、さらに五五歳未満の労働者に対する経済的解雇の中に占める比率は四三・六%の高率に上る。この時期において、各企業のさらなる社会計画の充実が期待され、法制の整備が導かれたことは、納得のいくところである。
- (2) 実施状況⁽¹⁴⁾
- (イ) 職業転換 一九九一年までの、職業転換の加入総数および各年度末での受給状況をみると、加入者および受

給者数の顕著な増加が窺われる(表2)。また、労働者の資格別にみると、事務職員の高い加入状況が目立つが、再就職率は技術者や有資格現場労働者が高い。年齢別では、やはり若年層ほど再就職率が高いようである(表3)。

(ロ) 早期引退 一九九一年には、五五歳から五九歳までの年齢の人口のうち、F.N.R.特別手当による早期引退をした者が五・七%、その他の早期引退をした者が八・八%にのぼる(表4)。同年のF.N.R.特別手当の新規協定件数は一〇、八六九件であり、八八年(九、一一七件)、八九年(八、一二三件)、九〇年(八、一一二件)に引続き増加傾向にある。

(1) 職業転換協定の意義については、Jean-Paule DOMERGUE, *La convention de conversion*, *Droit social* 1987 250.

(2) *Circulaire DE no 89-57 du 21 décembre 1989, application de la loi no 89-549 du 2 août 1989.* の通達によれば、使用者が会社更正や裁判上の整理に際して労働者を解雇する場合(通常の解雇手続とは異なる手続が実施される、L.3321条の八以下)にも、当然ながら適用される。

(3) 同全国職協定第八条第一項によれば、「労働者は、職業転換契約を利用するためには、より有利な協約上の定めがある場合を除き、少なくとも二年の在職期間を有していなければならない」(この協定のテキストは、第三節注(2)を参照)。法律の定めによらずに労働者の適用対象を限定するのはやや疑問に思われるが、全国職協定という「職業立法」たる性格によるためか、特に異論なく受け入れられている。Maryline SIMONNEAU, *Le licenciement économique, liaisons sociales, numéro spécial du 31 mars 1993*, p.110; Jean PÉLISSIER et Gérard LYON-CAEN, *Droit du travail*, 16e éd., P.304 note 6. などを参照。

(4) 経済的解雇の手続における職業転換協定の位置づけについては、本稿(二)第二章第二節(法政研究六〇巻二号二八三頁以下)を参照。

(5) *Circulaire DE no 89-57 du 21 décembre 1989*, op. cit.

(6) *Soc. 3 juillet 1990, Bull. civ. V no 334 p.200.*

【事実】原告Zwickert婦人は、被告Appel社で一九七六年九月一日から販売員として勤務していたが、一九八八年七月一九日に、経済的事由により解雇された。原告は、労働審判所に訴訟を提起し、特に不適法な経済的解雇により被った損害として、

職業転換協定の不提示の事実のために彼女が受けることのできなかつた三カ月の賃金に相当する金額、および有給の祝日に該当の賃金等について賠償請求を行った。同審判所はこれを認容した。被告は、職業転換協定について損害賠償を認めるのは不当であり、いずれにせよ解雇手続は遵守されたとして、上告。

【判旨】 上告棄却。「しかし、労働法典L.三二二条の六(本件の時点では一九八六年一〇月二〇日の職協協定第八条)に定める事前面談の際になされる職業転換協定の提示が解雇手続を構成せず、その不遵守が労働法典第L.一二二条の一四の四の定めにより制裁を受けることにはならないとしても、使用者がこの義務の遵守しないことにより、それから生じた損害を賠償すべきであるとされた、労働審判所の判断は正当である。」

なお、手続違反の解雇に対する制裁については、本稿(二)第二章第二節6(法政研究六〇巻二号三〇〇頁以下を参照)。

(7) Soc.4 mars 1992, Bull. civ. V no 154 p.96.

(8) ここにいう合意解約は、本来予定されていた解雇が、経済的事由にもとづくものであることを前提としてなされたものである。したがって、たとえ職業転換協定への加入により労働契約が合意解約された後であっても、労働者はそれが真に経済的事由にもとづくものであるかを争うことができる。この点については、特にM. SIMONNEAU, op. cit., p.114.を参照。

(9) Gérard LYON-CAEN et Jean PÉLISSIER, Droit du travail, 16e éd., 1992, p.305.

(10) 職業転換の財政に関連して、労働者の雇用促進を目的とした種々の制度が設けられている。まず、職業転換協定に加入して二カ月以内の労働者を、六カ月以上の雇用期間で採用する使用者は、上記の二カ月分相当する解雇予告手当をいわば代位受給することができる。加えて、職業転換期間中の労働者を採用する使用者が、なお職業訓練を要すると判断するときには、助成金を受給することができる。

(11) 本項目は、M. SIMONNEAU, op. cit., p.117 et suiv.を中心に参考にした。フランスの早期引退制度の、制度の歴史的発展や全般的な概要については、わが国でもすでに詳細な紹介と検討がみられる。森戸英幸「雇用法制と年金法制(2)」法学協会雑誌一〇九巻一二号一九四九頁(平成四年)を参照。

(12) すでに見たように(第一節2)、社会計画の作成および実施目的の重要な要素が、高齢者の解雇を回避することにあつた(L.三二二条の四の一)。

(13) Robert ARDENTI et Philippe VRAIN, Licenciements économiques, plans sociaux et politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, Travail et emploi, no 50, 1991, p.15.の付表よひ。

第五節 総 括

(イ) 以上のとおり、本章では、経済的解雇の実施にあたって義務づけられる法律上の社会計画の制度を中心に、企業レベルの雇用調整制度を検討してきた。

使用者が履行すべきこれら各種の解雇付随措置には、いくつかの共通性と多様性が混在している。

(ロ) 本章の最初に指摘したように、社会計画を始めとする雇用調整措置は、いずれも解雇の制度と雇用保障制度の両方にまたがるものである。すなわち、いずれもが経済的解雇の手続の中で、手続上の義務として位置づけられる一方、雇用調整のための重要な施策でもある。そのため、使用者の法的な義務の履行を促すために、裁判所による義務の確認や損害賠償の方式が認められ、同時に行政官庁による指導や決定（審査）など種々の方式による介入が認められている。

もつとも、それぞれの解雇付随措置が、解雇の制度と雇用保障の制度のいずれの足場に力点を置いておられるかは一様でない。社会計画の作成および実施の義務は、手続上の義務というよりは、すでに解雇の実体的な要件に昇華する傾向にある。他方で、例えば早期引退のために使用者がとるべき措置は、現在のところ法的な義務といえるものではない。二つの足場の一方に過度に傾くことなく、バランスを調整することが、解雇付随措置についての労働立法および政策の中心課題とされているようにみえる。

(イ) 現行制度は、いずれも八〇年代の後半の時期から法律上の制度として確立したものであり、現在も生成の過程にある。そして、法制の改革の方向性はいずれも、各制度の実施義務と内容の強化である。本章の最初に述べたように、失業の防止と克服がこの国の労働政策の最大の課題である以上、かかる方向性は必然的なものといえよう。

しかしながら、使用者の義務の強化が一概に良好な効果を生み出すとはいえないことは、これもこの国の経験の教えるところである。「オブリ修正案」の経緯が示したように、ラディカルな改革は時に有効となることがあるが、実際には言葉だけが空回りすることになる。各制度においては、その固有の調整原理の結果として、実施義務の程度や内容に濃淡の差異が生じているといえよう。

(ニ) 最後に、以上見てきた各々の解雇付随措置は、使用者に義務を課す要素と、労働者に権利を付与する要素の、一方または両方の組合せで構成されている。これに対して、わが国でとられているような、使用者だけに一定の利益(助成金)を付与する方式は、この国では採用されていない。助成に使用者の関与が必要なときにも、使用者と「協定」を結び、労働者がそれに「加入」という方式が採用されている。こうした方式が、労働者を中心とした雇用保障の施策を可能にするとともに、労働契約法理(解雇法理)との有効なリンクを保障する結果となっている。わが国でも参考にされてしかるべきと思われる。

本稿は、財団法人労働問題リサーチセンターの研究助成による研究成果の一部である。