#### 九州大学学術情報リポジトリ Kyushu University Institutional Repository

#### 労働条件の変更と経済的解雇

野田,進九州大学法学部教授

https://doi.org/10.15017/2023

出版情報:法政研究. 61 (3/4下), pp. 737-770, 1995-03-20. 九州大学法政学会

バージョン: 権利関係: おわりに

# 労働条件の変更と経済的解雇

はじめに 問題設定

○ 労働条件の変更……

労働契約変更の拒否 ……および経済的解雇

(二) ラカン事件判決

本質的変更の「黙示の承諾」

三 経済的解雇としての労働契約の本質的変更 立法による決着

経済的解雇と本質的変更

労働契約の変更と経済的解雇の手続

野 田

進

61 (3 - 4 • 737) 1187

はじめに

することはできない。 色がある。このため、 にあっては、 を求める。 労働契約は、 労働者の方も、 労働契約の内容の変更、 継続的契約関係の一 使用者は、 労働契約は、 加齢とともに労働能力や生活環境に大きな変化が生じる。こうして、 時代とともに経営の内容や規模を刷新し、それに応じて労働や技術の質と量に変化 当事者が最初に予想しえない新しい条件に適応していくことによってしか、 種であるが、 いいかえると労働条件の変更は必然的であり、日常的に行われる。 それが長期にわたって継続される法的関係であることに、 労働契約の展開過 重要な特 存続

あることになる。 約はその内容について両当事者の意思の合致を欠くことになり、 のである。こうして、 の維持を望んでいるときでさえも、 んでいるが故に ところが、 使用者が行おうとする労働条件の変更に対して、 -その意味では、 労働条件の変更は、 使用者は新しい労働条件での、 当事者の主観的意図に反して一 労働契約の解消、 特に使用者のなすそれ 労働者が反対してその実現を拒否するならば、 存続の基盤を失う。 また労働者は従来の労働条件での関係の存続を望 労働契約は、 解消への道をたどらざるを得ない (=解雇) 労使のいずれもが労働契約 と 表裏一体の関係に 労働 関係 契

の過程を、 本稿は、 フランスにおける法理について、 労働条件の変更が、 それ に対する労働者の拒否を契機として解雇という帰結をもたらす、 また特に経済的解雇に焦点を当てて、 検討するものである。 か か る処理方法 議

論を展開してきたことは周知の通りである。 (4)

#### 問題設定

### → 労働条件の変更……

てではなく、 働契約の一 労働条件の変更のかかる不可避性にもかかわらず、 般理論の土俵の上で議論されることは少ない。 就業規則や労働協約等の規定の変更を媒介として処理されている実態を反映している。 わが国ではこれを「労働契約の内容の変更」の問題として、 それは、 労働条件の変更が、「契約の変更」 そのも のとし 労

とが、 則を変更すれば、 義務の設定) 基準規範にすぎないのであるから、 使用者の義務とし な労働条件につい すなわち、 労働条件の改定の便法として就業規則の改定の方式の普及を促したことは疑いない。 という結果を直ちにもたらすものではないのは明らかである。そこで、どのような条件のもとで就業規 労働条件の変更は、 ては、 それが労働契約の変更をもたらし、 (同法八九条)、これを当該事業の最低基準規範とする効力を承認している 就業規則の改定を通じて実施される。 賃金・退職金の算定基準や労働時間などの多数の労働者に共通して適用する集団 就業規則の不利益変更が、 労使を拘束するかについて、 労働契約の内容の不利益変更 労基法は、 広範な労働条件を定めた就業規則 判例• 学説において長きにわたる しかし、 (それによる労使の (同法九三条)。 就業規則 0) は最低 このこ 作成を 権 利

効力は、 労働条件の不利益変更は、 労働組合の労働条件につい 労働協約の変更の方式によってもなされうる。 ての強い 規制力を前提とするものであり、 労組法一 労働協約の条項がたとえ労働条件の. 六条の定める労働協約の 規範 切

り下げ 通説によれば、 の方向で改定される場合であっても、 労働協約の 「有利原則」 は否定され、 そのために変更の効力が問題とされることはな そのことが、 か かる引き下げ効力を補強する)。 い (のみならず、 わ が 玉

り 約構造上 理を行う。 更については、 変更という立論を行う学説がみられる一方、 を準備することができず、またその必要性も意識されていないようにみえる。 学説も基本的には同様の立場に立つといえる。 方、 勤務場所や指揮命令権者の変更 のい これに対して、 かなる違いに由来しているのかは必ずしも明らかにされてい 各問題領域ごとに妥当性の検討が加えられる。 出向については、 (転勤、 判例は使用者の配転命令権の存在を前提とした権利濫用の法理で問 多くの裁判例はこれを労働契約の変更と構成する立論から出 出向) とはいえ、 などのように、 配転と出向についてのかかる立論の違 このため判例 個別の労働者に関与する個別的労働条件の変 ない。5 学説は、 たとえば配転については、 それらについての共通の 足いが、 労働契約 発し 両者の契 てお 法理 題 処 0

変更方式の固有の議論に左右されて、一貫した理論的な対応が用意されず、または必要とされていないようにもみえ 以上の理論状況の中では、 労働条件の変更の処理方法は、 見したところ、 就業規則や労働協約など使用者のとる

る。

理との関係でどのように評価されるかにかかってくる。 心は、 0 労働契約の変更の る強力な引き下げの効力は、 い課題) しかしながら、 労働契約の変更の拘束力のための要件そのものとなる。 が生じる。 右のうち就業規則の変更についてみると、 「合理性」 そうすると、ここでも問題の核心は、 の有無、 かえって労働者個人の利益擁護の必要を生み、 あるいは契約当事者の「合意」の存否の問題に帰着する。 変更されようとしている労働契約の内容が、 その変更の また、 労働協約に 「拘束力」について そこに利益調整の うい ていえば、 の論議は、 課題 その労働契約に対 すなわち、 (協約自治の限界 結局 団体主義的法 問 0) 題 ところ の核

更の各態様 変更」という法理は、 ŧ このようにみると、 「労働契約の内容の変更」という基本課題が潜伏し、 方式にお 労働条件の変更の法理の外観上の多様性にも いて意識され、 わが国ではたしかに一 実際にも解決を迫られる問題に他ならない 般理論としては確立されないとしても、 最後には問題として表出するように思わ かか わらず、 のである。 実際には それは実際には、 41 いずれる 0) れる。 方式による場合に 労働条件の変 労働契約

では 妥当性も疑わしい。 や例外的な状況に限られるものではなく、 わ が 国 就業規則の不利益変更の法理等を中心とする従来の法理では、 の経済の高度成長の終焉その他種 「労働契約の変更」 法理の検討は、 労務管理の不可避の方式となりかねない状況にある。 々の社会・経済的要因を背景として、 時代の喫緊の課題であるともいえよう。 問題の核心を十分に射てはおらず、 労働条件の切下げは、 そうした趨勢のもと 特定の労働 解決方法の

### 二 ……および経済的解雇

消は、 合とが 0) 労働契約の変更をなお実現しようとするならば、 使用者が労働契約の本質的要素について変更をなそうとしたところ、 ?ある。 使用者の 明示的な解雇の意思表示によってなされる場合と、 その労働契約は解消されるしかない。 労働者が余儀なく離職することによりなされる場 労働者がそれを拒否したとする。 そして、 この労働契約 使用 者 が 0) 解 そ

務地 具体的にみると、 または現に実施する。  $\sigma$ 変更を命じたところ、 次の通りである。 このために、 労働者がそれを拒否したとする。 使用者が事業の特定部門の廃止を決定し、 右労働者は事実上離職せざるをえず、 し かし、 使用者は あるい 同部門の労働者に対して職種 同部門の生産中止 は使用者に対して離職する旨 で実行 しようと 及び 0)

意思表示をなすことになる。 問題は、 かかる離職をどのように評価するかである。

解雇手当や解雇予告手当の支払いなど)を履行しなければならない。これがフランスで発達した、「労働契約の変更 雇を意味するのである。 としての契約の解消について、それが解雇を意味するものと評価される。 フランス法においては、 使用者のイニシアチブによりなされ、 (以下、「労働契約変更の法理」と述べる)の骨子である。 その結果、この離職について、 かかる場合に使用者の行う労働契約の「本質的」変更そのもの、 使用者に責任が帰属する(imputable) 使用者は解雇に伴う使用者の種々の義務 したがって右の場合に、 とみなされる、 あるいはその変更の結果 (解雇手続 労働者のなした離 V かえると解

と解雇」

の法理

者は、 そして、労働契約の各当事者が他方に労働条件の変更を提示することのできる権能は、 ○条、 上の論拠を、 の義務に違反している。 と提案するとき、 と定めて、 「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」(一八九○年一二月二七日改正の民法典一七八 第一に、 こうした理論が発達した背景には種々のものが考えられる。ここでは、一見すると矛盾するかに見える二つの法理 たしかに労働条件の変更をなすことにより、自ら約定した労働契約に反する主張をなしたことになり、 および旧労働法典第一章二三条)と定められ、 面に他ならない。 契約の強制力の原則に規定している。 同法理は伝統的に、 仮説として掲げておくことが、以下の議論の展開のために有益であると考える。 この者は、 民法典は、 つまり当事者が、 もしそれを相手方が拒否すれば契約を解約する旨の条件付告知(congé conditionnel) 「解雇の自由」 「適法に締結された約定は、それをなした者には、 本来の労働契約に定められたものとは別の労働条件で契約を存続させるこ 原則によって説明されてきたものである。すなわち、 しかしながら、他方で、期間の定めのない労働契約については、 当事者はこれを解約する自由と権利を完全に保障されてい 法律に代わる」(一一三四· 実はこの解約権に含まれたそ 労働契約の当事 契約上

筆者は、

同理論の意義と発展経緯について、

同様に、 の意思表示もなした。すなわち、「使用者は、 ζį つにても契約を一方的に変更することができる」。 労働契約をいつにても終了させうるものである以上、 そのことにより

するものといえよう。 ためには解雇の自由を背景として、 見方を変えると、 かかる説明は、 使用者は、 経済・社会的諸事情の変動に応じて、 労働契約を、 労働契約の内容を変更させていく必要があるからである。 雇用の流動性を追求しようとする経営上の必要性に合致させようと 雇用の質と量を変動させる必要があり、

明によれば、 対象に含め入れ、 地から適切である。 述 真っ向から対立するものであるように見える。 雇 めるための種々の政策が形成されてきた。 のように労働契約の変更による労働者の離職は、 「用保障のための施策と結びつくことで、さらに実効性をあげる工夫が凝らされてきた。 九七三および一九七五年の解雇制限立法以降、 第二に、これとは逆に、労働契約変更の法理は、 労働契約の変更の法理は、 解雇を回避・ 労働契約の本質的変更による離職を解雇と位置づけることで、これを解雇制限や雇用保障 制限するための手続や、 解雇制限または雇用保障の論拠から説明されるのであり、 さらに、 この国の立法および労使協定においては、 「解雇の制限」の法政策の文脈において説明することができる。 これを辞職等と評価するよりは、 それらの政策は単に解雇制限に終始するだけでなく、 再就職措置の制度に乗せることができるからである。 解雇と位置づける方が政策的! かかる段階においては、 使用者に解雇を抑 右の第一 種々の の論 0 制 適用 形で せし 拠 の 上 見

は、 わらず、 を支持する状況にあった。それから一〇余年を経た現在、 この法理の 判例 学説におい 論拠は右の二つが混在し、 てますます確固たる地位を保持している。 「解雇の自由」と「解雇の制限」 九八三年当時にやや詳しく紹介したことがある。 この法理の基本構造は、 ただ、 の論拠が、 この期間 近時の解雇法の激動 の経過の中で、 同床異夢のごとく共に同 同法理には大別 の結果にも関

その段階に

お

(V

7

つは、 変更について経済的解雇の手続的規制が適用されることが明らかにされたことであり、一九八九年および一九九二年 認めうるかの問題であり、一九八七年の破毀院の判例変更と一九九三年の立法を契機として論議が進展した。 すると二つの点で重要な修正が施された。一つは、 経済的事由による解雇の法律上の定義規定の中に、「労働契約の本質的変更」が挿入され、さらに労働契約の 労働契約の本質的変更に対して、労働者がなす「黙示の承諾 いま を

取れるか。 これらにより労働契約変更の法理がどのように構造変化したか。 その検証が、 さしあたり設定される本稿の検討課題である。 また、 その変化の背景にいかなる政策意図が読み

の立法によるものである。

- (1) ここでにいう「労働条件」とは、労働を遂行するに際しての条件をいうものであり、主として労基法にいう労働条件を念 頭に置いている(労基法一五条一項、労基則五条を参照)。したがって、「労働契約の内容」の変更という場合と「労働条件」 条件」については、野田進「労働移動にともなう労働条件の変更」学会誌労働法八四号(平成六年)四三頁を参照。 変更」が多用される現実に鑑み、わが国の法理を問題にするときには、労働条件の変更と称している。なお、右にいう「雇 も「労働条件」には該当しない、雇用期間、雇用上の地位、職種などの、「雇用条件」と称すべき内容が含まれているからであ の変更という場合とでは、必ずしも同じ意味をもつものではないことに注意すべきである。労働契約の内容の中には、 る。本稿では、「労働条件」だけでなく「労働契約の内容」の変更を問題にするものであるが、わが国で慣用的に「労働条件 用
- (2) もっとも、労働契約の変更が紛争を惹起するのは、当然ながらそれを労働者が不利益と判断するときに限られる。 がって、本稿で変更という場合には、労働者が自己に有利と判断する労働契約の変更(ベースアップ、昇格など)を含まない
- 3 「労働条件の変更」という項目を持つ労働法の概説書は少数である。 平成六年)二五〇頁。 中窪裕也· 野田進·和田肇 『労働: 法 の世界』(有斐
- 4 就業規則の不利益変更についての学説の動向については、 諏訪康夫「就業規則」 労働法文献研究会『文献研究労働法学』

- (総合労働研究所、 昭和五三年)八二頁、 野田進「文献研究・就業規則」季刊労働法一六六号(平成五年)一四九頁。
- (5) こうした疑問は、たとえばグループ会社間出向などにみられるように、配転と出向との相違が相対化してくる現状のもと では、 いっそう顕著に意識されよう。この点につき、野田・前掲「労働移動にともなう労働条件の変更」を参照。
- 6 の方が有利とみることができる。 不利かは判然としない。とはいえ、 方が高いことが多い、②解雇予告制度(労基法二○条)や解雇権濫用法理は辞職には適用されないこと等の点からみて、 わが国の法理によるならば、労働者のなした離職は辞職とみるべきであり、これを解雇とみなすことは、労働者に有利 わが国の慣行においても、 ①退職金は「労働者都合」の辞職よりも「会社都合」 の解雇

解雇 の

- 7 かかる伝統的見解の代表的なものとして、Paul DURAND et André VITU, Traité de droit du travail, tome II, 1950,
- 8 785. より詳細には、 破毀院判決において伝統的に用いられてきた常套句である。 註(9)の文献を参照されたい たとえば、 Soc. 26 janv. 1978, Dr. soc. 1979 p.287
- 9 野田進「労働条件の変更と解雇 (一)、(二)」阪大法学一二六号六七頁、同一二八号六五頁 (昭和五八年)。

### 労働契約変更の拒否

#### (--)本質的変更の 黙示の承諾

#### (1)更改は推定せず」

労働契約の解消は、 使用者が労働契約の本質的変更の申し入れをなした場合に、 使用者の意思表示のいかんに関わらず解雇とみなされ、解雇としての法的処理を開始しなければ 労働者がこれを拒否すると、上述のようにそれによる

ならない。 これに対して、 労働者がその変更を承諾したときには、 労働契約は解消することなく、 労働関係は変更さ

か、 n た新しい労働契約のもとで存続する。この場合に、 それとも従前の契約が内容を変更しつつ存続している 新たに別の労働契約が締結されたことになる (契約の改訂) と解すべきかは、 かつては議論のあったと (契約の更改)

ころであるが、近時は後者の立場をとるべきことに異論はみられない。

賃金の減額)のもとで就労を継続しているときのように、 すべきかは明らかでないことが多い。 働条件を受け入れずに離職したとき)には問題は生じない。 (acceptation)の意思表示を明示したとき、またはその意思が客観的に明らかな場合(たとえば、労働者が新しい そこで問題となるのは、 労働者の拒否または承諾の意思表示の解釈である。 その事実を労働契約の変更の承諾と拒否とのいずれと解釈 しかし、 労働者が沈黙のまま新しい労働条件 労働者が拒否 (refus) または承 (たとえば 労 諾

張された。 実から立証されねばならないこと、またその立証責任は承諾の存在を援用する者=使用者にあると解すべきことが主 は分明な行為に基かなければならない」と規定される。 この場合、 契約法上の原則は明確である。 民法典一二七三条によれば、 かかる原則から、 学説では、 「更改は之を推定しない。 労働者の承諾の意思は明確な事 更改を為す意思

#### (2) 従来の判例

る労働者の ところが、 「黙示の承諾」と解釈しうる場合を、 判例においては、こうした契約法上の原則に必ずしも忠実であったとはいえず、労働契約の変更に対す かなり広い範囲で容認するにいたったのである。

の承諾を推定する判断をなした。賃金の減額については、 に就労を継続した場合はもちろん、 すなわち、 まず賃金以外の労働条件の変更が問題となっているときは、 異議を表明したときにも、 判例は労働者の黙示の承諾を推定することは原則として回 就労の続行という事実に重きを置い 判例は労働者がその変更に異議をとどめず た評価により黙示

そうすると、

労働契約の本質的変更の申

し出を受けた労働者は、

実際上二つの方法を採ることし

か

できな

第

ょ

避する が ると黙示の 労働者の 傾向に )承諾が 降格や配転の結果として生じたものであるときには、 あっ 無示! 推定されるとし、 たも 0) 承諾を推定すべきものと判断した。 の 第 に、 相当 か |期間後に離職しても解雇とはみなされない りに 賃 金の減額に異議を表明しても、 賃金以外の労働条件の場合と同様の評 その と判断した。 まま一 定の期間労務を 第二に、 価を受けるこ 賃 金の して 減

とにより、

B

は

ŋ

の

②そもそも、 労働者は多大なリスクを負担することになる。 解雇としての法的補償すらない 場合にはせい そ 十分でなく、 れ た。 Ò このように判例理論におい 離職 かかる解釈のもとでは、 が解雇とみなされ、 ぜ 問 短 期間 ζý 題の労働契約の変更が、 辞職扱い のうちに労務を放棄しておく か、 ては、 それによる一 使用者の 拒否の意思表示を明確にするためには、 労務の継続という事実は、 対応いかんでは無断欠勤として即時解雇扱い 裁判所で 定の金銭補償を受けうるにすぎず、 すなわち、 「本質的」 (離職する) ①かりに拒否の意思表示が認定されたとしても、 なものでないと判断される危険もない 必要がある。 |黙示の `承諾」 労働者としては単に異議を表明するだけでは ところが、 の 復職は不可能であるの 認定に の恐れさえある な そのように行為することは Ų۵ て、 重要な要素と捉 とは が (V 原則であ 4 ずれ えず、 也 に ۲Ų へえら その ぜ せ

に、 る。 V33 務 を 継続 労働契約の不利益変更を甘受することとし、 か か る す る。 「ジレンマ」 第二に の窮境に労働者を立たしめる解決方法に対して、 労働契約の変更を拒否する意思表示をして離職 明示または黙示の承諾をして、 多くの批判があったことは 解雇としての取 切り下げられた労働条件のもとで労 り扱 ζį を Ļ۵ 求 う 8 まで る か Ł で

### □ ラカン事件判決

#### (1) ラカン判決

働者による労働条件の拒否の意思表示をめぐる理論と処理方法の図式は、 以 Ê 0) 判例 『理論を転換する先例的判決となったのが、 九八七年のラカン事件判決であった。 大幅に塗り替えられることになる。 この判決により、 同判決 労

の概要は、次の通りである(傍線引用者、以下も同様)。

## 破毀院社会部一九八七年一〇月八日判決

賃金は、 の後一九七一年二月三日の業務通達において、「管理職および歩合セールス員を除く《被用者(employé)》たる従業員の は当社の慣行として支給されているものも含めて、従業員と同じ利益を受けることになる」とされていた。 として解雇された。 の拡大に応じた手当の支給などが予定されることになった。また、右業務通達には、「固定報酬の新方式により、 ス担当員の報酬方式に変更がもたらされた。それによれば、 として採用されていたものであるが、一九六九年一○月一日の業務通達により、商事部門の組織変更の結果としてセール 事実】 異議をなしたにかかわらず、一九七一年からこの昇給措置から除外され続け、 未払い賃金等の差額請求を行った。 一九七一年一月一日付で増額され、 原告である Raquin 氏と Trappiez 氏は、 原告らは、 右の賃金増額が自らに適用があったはずであると主張し、それを前提に、 控訴院はこの請求を棄却したために、 その増額率は五~八%とする」旨が通告された。この結果として、原告ら 被告St-Jacques Marchand社に、歩合セールス員 以後は固定給の月額賃金を受けることとされ、例外的に売上 その後一九八一年に経済的解雇の 右原告らがさらに上告した。 (représentant) 右解雇の ところが、そ あなた 対象

用者に従前の条件の維持を要求できない以上、逆に、 償手当及び在職年数手当の差額分の請求を棄却するにあたって、賃金の減額に同意を与えることを拒否した労働者が、 【判旨】 原判決破棄。 「控訴院は、 が負うべきものであると言明している。 Raquin 氏および Trappiez 氏のなした賃金差額の訴求払い、及びそれに伴う解! この不一致から生じる帰結の責は、 契約関係の解消を主導した者

誤ったものである。」 である 宯 人から、 か Ĺ か **、**ら、 これに同意したとの結果を導いてはならないのであり、 Raquin 氏及び 控訴院は 右の判断をなすにあたって、 Trappiez 氏が拒否して た労働契約の本質的変更に 上記引用の法条 また契約解消の責任を負うべきなのは使用者であっ 民法典一一三四条 ついては、 彼ら 上掲引用を参照 が >労働 を継続し た 0 適 ح う

と認めなかったこと、 者が変更された労働条件のもとで長期にわたり労務を継続した場合にも、その変更について「黙示の承諾」をなし を認めたことである。 ラカン判決は、 この 短い これらの 第二に、 判旨の中で、 判旨の意味内容、 労働者による労働契約の変更の拒否の効果として、 大別すると二つの点で、 およびその後の判例の動向は、 判例の変更をもたらしたことになる。 次の通りである。 変更前の労働契約が存続すること 第 に た

(2) 労働者の「黙示の拒否」

際に、 か、 の事件で原告らは、 0 金支払時期に異議を繰り返し、 た事案とみるべきかは、 ありうることを認めた。とはいえ、 右のように、 ま たい 異議を表明したことが認定されている。 ったん行っ 判決は、 九六九年の業務通達に反して一九七一年に昇給の対象から除外された た拒否の意思表示の 労働者が変更後の労働条件で長期にわたり労働を継続している場合にも、 疑問の残るところであった。 賃金の増額を要求してい そのような場合に、 時間的継続がどこまで及ぶのかは、 しかし、 その後一九八一年に解雇されるまでの間、 た か 拒否ないし異議ありと認めるためにい は疑わし 6 その意味では、 右判決からは明らか 本件を労働者が異議を表明 (不利益変更を受け でな かなる方式 たとえば毎回 変更に対する拒否 実際、こ が 必 0) 賃 要

変更の後に労働を継続してい に ₺ か か わらず本判決は、 拒否の成立を認めた。 る場合、 労働者は特に明確に異議を表明しなくても、 そうした前提からは、 次のような議論 変更を拒否をしたとみるべきでは 0) 展開を導く。 労働契約 あ

な きでは か。 逆にいうと、 ないか。 つまり、 労働者が明示的にこれを承諾する旨の意思表示をなさない限り、 労務の継続の場合には、 むしろ「黙示の拒否」を認定すべきであると解されるのである。 変更の効果は生じないという

けれども、 ではない。 は離職してそれが解雇である旨の主張をすることしかできない。労働者をかかる意味での「従属的地位」に置くべき 上述のように、 変更の申し出後に異議を表明せずに労働を継続している労働者は、「たしかにその変更を蒙った それを承諾 労働契約を変更された労務を継続しながら、その変更を拒否することができないとすると、労働者 (accepter) したわけではない」。

引退した後に、 諾したとはいえない。 成した。たとえば、 い。②賃金の支払日まで、何の留保もなく、新しい職務に就いていたとしても、 によっても異議を表明せずに労務を継続していたとしても、そのことが変更に対する承諾の証拠になるとはい のでないこと」を前提として、むしろ「黙示の拒否(refus implicite)」を認めるかにみえる、 ラカン判決以後の破毀院の判例は、こうして、「変更された労働条件での労務の継続は、 はじめて訴えを提起したとしても、 次の通りである。 ③労働条件の変更がなされた労働契約がすでに終了し、 ①労働者が変更当初から長年にわたり労働条件について沈黙し、 承諾の推定はなされない。 ある者は別企業に再就職し、 その配置替えによる賃金の減額を承 変更の承諾を意味するも 強固な判例理論を形 口頭でも書面 ある者は えな

趨が、 の方が「更改はこれを推定せず」という契約法上の原則に忠実といえるからである。その意味で、 であった。それは、 このように、 特に賃金について、 「源泉への回帰 労働契約の変更の「黙示の承認」を導く議論を提供したラカン判決について、 上記のような「ジレンマ」から労働者を解放するのみならず、理論的にみても、 (retour aux sources) 当事者の一方=使用者の意思のみに結びつくことを認めるとするならば、 が判例に定着した」とみる見解がある。 すなわち、 学説はおおむ ラカン判決は、 上述のようにそ 民法典一七八一 「労働契約の帰 ね好意的 契

【判旨】

条の廃棄以前の一九世紀と同じであり、 司法への信頼をどうして保つことができただろうか」。

#### (3)拒否の帰結

行を請求することはできない」のである。 は 般であった。また、 時宜を失することなく離職せざるを得ず、その上で離職が解雇であることを主張して解雇手当等の請求をなすのが カン判決以前の判例によれば、「労働者が使用者のなした変更に対して異議を述べつつも労務を継続したならば、 従来の判例では、 使用者の過ち (torts) 離職することなく労務を継続しても、 労働契約の変更を申し出られた労働者は、拒否の意思を明確に表明するためには、 による契約解消を証明する権利を行使しなかったことになり、 従前の労働条件を請求することもできない。 従前の条件での契約 上記のように すなわち、 あ 履 彼 ラ

にした判決を掲げておこう。 を主張できる以上、 右にみた判例の変更後には、 労働者の請求内容は、 労働者が変更された労働契約のもとで労務を継続しながら従前の労働条件 従前の契約の履行を含む多様なものとなりうる。 まずは、 この点を明らか

## 破毀院社会部一九八八年二月四日判決

原告である Baures 氏は、被告 SATTE

(陸上運送補助会社)の大型トラックの運転手であったが、

同社に

【事実】

上、この労働契約の本質的変更を承諾したものであり、その後の昇給を考慮して算定しても、 ないことを前提とした賃金額により、右請求をなしていた。ところが控訴院は、 行判決を得ている。 して、無事故手当、在職年数手当、通勤手当、および日曜・祝日労働に対する賃金割増しを請求し、この請求につき仮執 きないとして、仮払い金の返還を命じた。 ところで、 原告は一九七八年末から八%の賃金減額を命じられていたが、原告はそれが自らに効力が 原告はその変更後も労務を継続した以 右請求を認容することはで

原判決破棄。「しかしながら、 使用者は、 労働者との合意なくしては、 個別的労働契約を本質的に変更できな

否されたことからくる帰結を引き出すにせよ、

労しつつ従前の賃金を請求するか、 前の労働時間からみた超過分を、 前のポストへの復帰を求めることができる。 は従前の賃金 第一 右判旨が述べるように、労働契約の変更が拒否された場合の帰結は大きく二種に分けられる。 労働契約の存続を保障しなければならない。 は、 契約の両当事者が契約を維持しようとする場合であり、この場合には、 (および諸手当) との差額を、 また労働時間の短縮が不利益変更に当たるときは、従来と同じ時間勤務することに または原職への復帰を請求することができる。 未払い賃金として請求することができる。 ③賃金の引き下げが降格の結果生じたものであるときは、 したがって、①賃金の一方的引き下げがなされたときには、 ④労働時間の延長については、 使用者は変更前の労働条件のもと ②配転がなされたときは、 新ポストで就 労働

従

者

従

から、 賃金の請求はその限度でなすことができる。また、これらの使用者の義務は、 ており、 なお、 労働者はレフェレ フランスでは、 その意味で右請求はい 賃金請求権についての訴権の時効は五年であるから (迅速裁判) かなる「重大な異議 によりこれを実現することができると解されている。(ヨ) (contestation sérieuse)」にも対抗されえないものであること (労働法典L一四三条の一四)、 破毀院社会部において強固に確認され 未払

よりその超過分の賃金を、

請求することができる。

の変更を拒否する労働者を解雇することで、 両当事者の少なくとも一方が、 変更した労働契約の実現を図ることがある。 労働契約を解消せしめる場合である。 すなわち、 ②労働者は、 ①使用者は、 労働契約の変 労働契約

契

りである。 る<sub>[14</sub> 更を拒否して、それが実施されると直ちに、 ことがある。 また、 承諾の意思を表明せずに長期にわたり勤務した後の離職でも、 いずれの場合にも、 契約の解消のイニシアティブと責任帰属は使用者にある、すなわち解雇とみなされ または一定の期間変更された労働契約で労務を継続した後に、 解雇として取り扱われること、 前述のとお 離職する

効果については、 額の請求をなしうる。 るときは、 金銭補償 か かる解雇としての取り扱いにより、 (解雇手当、 それぞれ法律に定めるところにしたがい、 後述する。 それに加えて、 解雇予告補償手当) ③解雇が不適法もしくは権利の濫用にあたり、 労働者は前述のように、 の請求、 ②賃金の引き下げがなされていたときには、 損害賠償ないし賠償手当を請求することができる。 ①解雇にともなう種 または法定の解雇手続に違反す 々の法定または協約 変更前の賃金との差 この最後 慣行上の

例の大きな変更であった。 いことが明らかである。 以上のとおり、 労働者が労働契約の変更を拒否すると、 ラカン判決およびその後の多くの判決により達成された、 いずれの帰結をたどるにせよ変更の効果は 労働契約変更の帰結につい つさい ての判 生じな

### 三 立法による決着

### (1) 労働契約の変更の書面化

٤ 使用者の設定した労働条件は長期にわたり不安定なままである。 のように、 労働契約の変更後に労働者が労務を継続し、 相当の期間を経た後に、 しかも、 右にみたように、 その変更を拒否しうるとする 拒否の意思表示によ

りその 効果は完全に封殺されることになり、 使用者としては不測 の損失を招きか ね な ە د ۱

ることで 個々の労働者から取り付ける手続を採用したといわれる。 か かる事態 「明示の承諾」 への対抗策として、 を確保するのが望ましい 部の使用者は労働契約の変更をなすにあたって、 からである。 後に拒否がなされることを回避するためには、 その変更についての 承諾書を得 承諾書を

働条件の要素の変更」は、 する一九九一年一〇月一四日のヨーロッパ共同体理事会指令EEC第九一・五三三号」の第五条 けらることとなった。 方、一九九一年に発せられたEEC指令からも、 すなわち、 次のように定められてい 「労働契約または労働関係に適用される条件を労働者に通知する使用者の . る。 使用者は労働契約の本質的変更を書面に記載することが義務 「労働契約または 務に 労 関 づ

該変更の効力発生の日以後の短期間、 前項にいう書面は、 第二条第二項および第四条第一項に定める諸要素のあらゆる変更は、 法律、 行政的もしくは身分規程上の規則、 遅くとも一カ月の期間内に、 または労働協約の規定による変更の場合……につい 使用者によって労働者に交付され 書面に記載され なけ n ば ならず、 そ n は 当

ては、

義務とはされな

い。 () () ()

項)、 そ 位 0) 他の予告期間、 n 右条項にいう が 職階など、 そこに列挙され 企業外で締結される協約等であるときにはその締結主体 (d) 労働契約の開始日 「諸要素」とは、 (h) 賃金等の額、 たも のを簡略に (i) 「労働契約または労働関係の本質的諸要素」 日または週の労働時間、 (e) して掲げると次のとおりである。 .期間の定めのある契約の場合にはその期間 (i)労働契約を規律する労働協約等があればその記載 (同条第二項)。 (a) 当事 をいうものであり 者、 (b) (1) 年休の日数その 勤 務 場 所 (c) (指令第 雇 他 用 0) 資格、 (g) 解雇そ 地

### (2) 一九九三年の立法

鑑み、 関する次の規定である 規定の改正及び新設をもたらすものであった。 九九三年一二月二〇日の 緊急かつ抜本的な (労働法典レ三二一条の一の二)。 「雇用のための闘争」を目的としてなされた立法であり、 ζJ わゆ る 「雇用五カ年法 その一環として定められたのが (loi quinquennale) は、 (同法第四七条)、 「雇用情勢の 労働法典における五三カ条に及ぶ 加 速 労働契約の変更に 度的 な 悪 化 等に

使用者は、 L三二一条の一に述べた事由の一つにより、 労働契: (約の本質的変更を予定しているときは、 各労働

に対して、受領証明付の書留郵便でその旨を通知する。

この送達文書にお Ų۵ ては、 労働者がその変更を拒否するときにそれを知らせるために、 受理の 日 から 力 月 0) 期 間

を有することを、 通知するものとする。

規定であり、 労働者が一 右 の規定において、「L三二一条の一に述べた事由」 カ月の したがって右規定は経済的事由による労働契約の変更を適用対象とし、 期間内に返答をなさないときには、 とは、 提案された変更を承諾したとみなされる。」 後述のように (三参照) その他の事由 経済的事由による解雇 (労働者の の定

电 motifs personnels) によるものを含まない。

の規定の趣旨が、

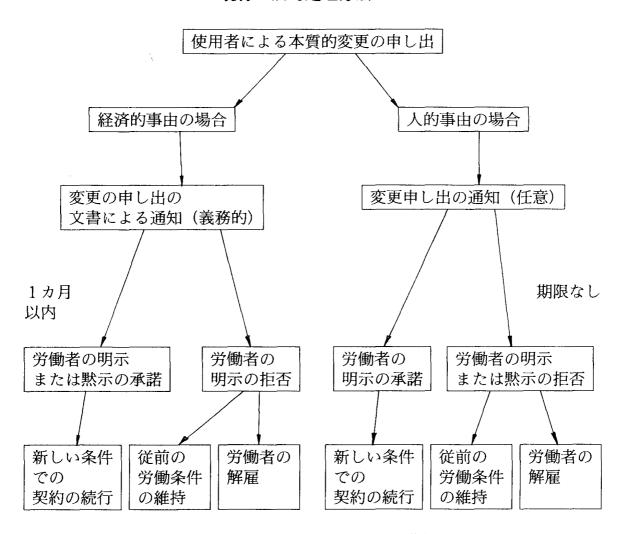
上記の判例の結果としての、

労働契約の変更についての書面化の動きの延長上に位置し

ことは疑い ない。 つまり、 労働者が労働契約の変更がなされた後に異議や留保なしに労務を継続し、 契約関係に不安定の要因をいつまでも残すことになる。 数年後に変更 そこでこの規

て、 定は、 拒否して賃金差額等を請求できるとするのは、 そ 事態を同判決以前の状態に引き戻すものであったろうか。 れでは、 労働者の意思を、 この規定は、 カ月の期間内で明確にさせようとするものであった。 労務の継続を変更の 黙示の承諾と解釈しないとしたラカン 同条第三項から明らかなように、 )判決以 後の判例 労働契約の変更を申 0 動 きに 反対

#### 労働契約の変更に対する 現行の法的処理方法



C. VERNAZ, op. cit., p.21. より作図。

労働 義務 契約 とは える。 式 解釈方法である。 ₽́ 0 0) 11 判例はこの点で黙示の承諾を推定して なされ、 明 点で てい 意思を表明できるのであるから、 た)、 出 第 に 5 0 者は労務を継続しながら な づ な か 11 つ けてい 変更の に お不明な点がみい しながら、 え はラカン判決の完全な打ち消 た過去の判例に戻ったように ζJ れた労働者は、 V そ な か 限 ては カ月 労働者の拒否の意思表示 41  $\mathcal{O}$ ŋ いのである。 るが、 通知を書面で行うことを 意味では黙示の に定めが 0 同条第二項によれば、 カ月後に承諾し )期間· この新規定につい 同条第一 労働者の拒否の な 内とはい 拒否の意思を表 だされ  $\wp_{2\widehat{19}}^{\mathrm{o}}$ 項は、 し 承諾を認 (以前 え拒否 たと た 労働 が 方 7 み

続化して、

すでに整備された解雇の手続的規制の中に組み込む必要があったのである。

討を要請したり、反対提案をすることも考えられ、これらをどのように評価するかが問題となる。 働者にあると解されている)。またこの一カ月の期間内に、 たとえば口頭で上司にする方法なども含まれ、 解釈の上で困難な部分を残す(拒否の意思表示の立証責任は、 労働者が明確に拒否するわけではない が、 使用者に 再検 労

その帰結は解雇に収束する。 制 月 0) 働者の重大な非行として即時解雇の対象となるのか。それとも、 に、 は ?の期間内に拒否を表明した場合 (この場合、 新規定は労働者に対して一方的に迅速な決断を要請することにならないか。 「手続」を採用することで、 その変更を拒否した場合、これをどのように考えるべきかも問題である。遅きに失した変更の拒否と離職は、 ずれにせよ、この一九九三年の立法による新規定は、 実は経済的解雇における手続的規制と軌を一にするものであった。 労働者が拒否の意思表示をなさずに一ヵ月の期間が経過し、新しい労働条件のもとで労務を開始した後 そうである以上、 問題の解決に踏み込んだものといえよう。 労働契約の変更は単に契約法理に終始できるものではなく、 使用者は解雇をなしうる)と均衡を失しない 経済的事由による労働契約の変更という法律行 通常の解雇として処理すべきか。 労働契約の変更を労働者が拒否するとき、 ところで、こうした手続の しかし後者だとすれば、 か。 前者とすれば、 加 労働者が 重 による規 為の過 ح 程 力 労

- (1) 野田・前掲「労働条件の変更と解雇円」特に八三頁以下を参照
- 2 野田・ 前掲七九頁を参照。また、 代表的見解として、G. -H. CAMERLYNCK, La révision du contrat de travail, J.C.P
- 3 avec l'employeur, Mélange Gabliel MARTY, 1978, p.448 Michel DESPAX, L'acceptation tacite par le salarié de modifications aux conditions de travail initialement convenues

- (4) Jean SAVATIER, La réduction du salaire: inexécution ou modification unilatérale du contrat de travail?, Dr. 1986 867. それによれば、「契約が解消されたものと見なしたのは、契約上の合意の改訂を押し付けられた労働者ではない。その 解消の責任を負うのは使用者である」。また、M. DESPAX, op. cit., p.462.も参照。
- 5 Soc. 8 octobre 1987, D. 1988 jurisp. 58 note Yves SAINT-JOURS, Dr. soc. 1988 140
- $\widehat{\underline{6}}$ spécial, 17 février 1994, p.18 et suiv. 判例の動向については、特に、Cendra VERNAZ, La modification du contrat de travail, Liaisons sociales, numéro
- 7 135. それによれば、「契約の一方的変更は、使用者による契約上の約束の違反にほかならず、むしろ従来の労働契約を要求する Jean SAVATIER, Modification unilatérale du contrat de travail et respect des engagements contractuels, Dr. soc. 1988
- 8 労働者の方がその約束を遵守しているのであるから、危険を労働者に負わせるのは不当である」。 民法典一七八一条は、 一八〇四年制定時に規定され、一八六八年八月二日の法律によって廃棄された条文であり、 次のよ

「雇用主(maître)は、次の事項につき、その主張するところが信じられる。

うに定められていた。

給金(gages)の割り当てについて、

既に期限の到来した年度の賃金の支払いについて

) V SAINT TOTTPS pate do Parrill PAOTITN on sit および、現在の年度になされる賦払金(è-compte)について。」

- (Φ) Y. SAINT-JOURS, note de l'arrêt RAQUIN, op. cit.
- (至) Soc. 23 avril 1986, Dr. Soc. 1986 p.869.
- 11 契約観』(東大出版会、昭和五七年)。 かろうか」。ジェラール・クーチュリエ(山口俊夫訳)「フランス法における労働契約」日仏法学会編『日本とフランスにおける されることをも被用者が求めうるようにされるべきではなかろうか。契約の強制力の必然的な結果はそこにこそあるのではな かかる解釈に対する、学説の反論も強かった。たとえば、 かかる場合に「むしろ、元来定められていたように契約が履
- 2) Soc. 4 février 1988, Bull. civ. 1988 no 96 p.65.
- (3) Cendra VERNAZ, op. cit., p.22
- この場合、労働者の離職の意思表示が辞職 (démmission) であることが明らかなときは、 辞職としての取り扱いも、

- へる」。(Soc. 11 décembre 1991, Bull. civ. V no 573, p.356.) ろん可能である。ただし、「辞職は推定されず、労働契約を終了させる明確で曖昧さのない労働者の意思の結果としてのみ生じ
- (15) このように、労働者は、労働契約の変更後に労務を継続しつつ変更を拒否することも、 る。C. VERNAZ, op. cit., p.23. を参照。 るとしても、使用者は対抗措置として、その労働者を解雇することが多く、結局は解雇による問題処理が図られるからであ ともできる。ただし、実際には後者の場合が多いといわれる。 なぜなら、労働契約を維持しながら変更を拒否することができ 離職したうえで変更を拒否するこ
- $\widehat{16}$ employeur d'imformer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, Liaisons sociales législation sociale, N° 6600 du lundi 2 décembre 1991 Directive du Conseil des Communautés Européennes Nº 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'
- <u>17</u> の交付を義務づけられている。 もっとも、 人的理由による労働契約の変更についても、 上記のEEC指令の適用は受けるから、 その限りで使用者は文書
- 18 Henry BLAISE, La modification substantielle du contrat de travail, Dr. soc. 1994 189
- <u>19</u> 法案の審議過程では、 過度の要式主義であるという理由から排斥されたといわれる。H. BLAISE, op. cit. 労働者の拒否の意思表示についても書面で行うべきであるとの修正案が提出された。 しかし、この
- (紀) H. BLAISE, op. cit.

# 三に経済的解雇としての労働契約の本質的変更

## → 経済的解雇と本質的変更

使用者が経済的事由により労働条件の変更をなそうと計画したが、 (1)経済的解雇の定義と労働条件変更 労働者がそれを拒否しているとする。

して、 様 果律で結ばれるだけでなく、一つの法現象の盾の両面の関係にあり、 技術の導入など)により、 ٥ ز ۱ に、 変更に適応できずまたはそれを拒否する者を、 である。 とおりである。 これを逆に、 (=条件付告知)と解することもあることは既にみたとおりである。 後者の場合も含めて、フランス法ではこれを解雇として問題処理を図ってきたことは、これまで繰り返し述べた 使用者がその変更を実現するためには、 労働契約の本質的変更を契機として実施されるものである。 すなわち、 経済的解雇の側 使用者は企業経営の展開 労働者の労働条件を変更する必要に迫られるのであり、 からみれば、 労働条件の変更は解雇という法律行為をもたらす主要な「契機」 の中で、 拒否する労働者を解雇するか、 企業から排除する。 種々の経済的事由 つまり経済的解雇は、 したがって、 この点に注目して労働契約の変更を解雇 (企業の組織変更、 または労働者の方から離職するしか 労働契約の変更と解雇 その実現のためには、 種々の経済的事由を原因と 特定部門の人員削減、 は、 労働条件の この場合 単なる因 0) 0) 新 つ 態

九八九年八月三日の法律によってなされた経済的解雇の定義 (労働法典L三二一条の二) における、 労働契約の

招いたのである。

変更の位置づけは、 このような法理を背景とするものである。 すなわち同条の定めによれば

る解雇をいうものとする」。 は労働契約の実質的変更の結果としての、 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 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、 た 雇用の 廃 止 も しく 使用者が実施 は 動 ま

た

され て読 または数個の事由により」 こ の むと、 る解雇である。 規定のうち、 要するに経済的解雇とは、 「特に経済的困難または新技術導入に引続きなされた」、 の部分は、 ①雇用の廃止、 それぞれ解雇の ②雇用の変動、 「経済的」 事 由の意義を限定する趣旨であるのでこれを除外し または③労働契約の実質的変更を契機としてな および 「労働者の人的領域に属 さな 7

ば、 て、 労働者の発意によるものであるから、 て労働者が離職した場合に、 雇とみなすとする法理は、 発意 労働契約 ての の三者の意味するところについては、 九八〇年代にいたり判例に動揺が生じた。 (initiative) み 議論 の解 消 の概要を示しておきたい。 と責任帰属 は 労働者の 判例において一貫するものであったが、 企業再編成という事由がたとえ経済的であるとしても、 発意により生じるが、 (imputabilité) これを人的解雇とみるべきであるとの判例が生じたのである。 すでに別稿で検討したことがあるので、ここでは本稿に直接関連する③に すなわち、 の分裂」 たとえば、 その責任 労働者が労働契約の変更の拒否を表明しておこなう離職を解 という、 企業再編成に伴う報酬の は解雇として使用者に帰 その性格決定 般的な責任原則に反する結果を招くとの (経済的解雇か人的 労働契約の解約 減額と労働 属 でする。 負担 労働契 この議 は離職をなした 0 解 増大を拒否し 雇 約 か 0) 論 につい 反 解 に ょ 論 消 n

上 述 0 九 八九年の立法は、 右の判例理論を否定する方向で立法的解決をもたらした。 か かる場合も経済的 事 由

ŧ よる解雇となることを、 その契約解消の発意者は使用者とみなされたことになる。こうして、 明らかにしたのである。 言い 替えると、 労働者が労働条件の変更を拒否して離職したとき 労働条件変更の法理は、 より堅固なものと

## (2) 労働条件の変更事由の審査

して完成され、

法的基礎を与えられた。

ぎず、 なる。 ず、 が、 (イ) する種 は二次的な) 労働契約の本質的変更は、 「本質的」変更であるか 労働者がそれを拒否したときにも解雇として取り扱われることはない。 そこには労働契約の変更問題に固有の判断要素がつけ加わる。 すなわち、 労働契約の履行過程に他ならないのだから、 々の制裁を使用者は課されることになる。 労働条件の変更は、 それが正当な理由によるものでないときには、不適法の解雇として、 労働者が拒否したときには解雇とみなされる以上、 ―まず、 使用者が労働契約にもとづき有する労務指揮権 労働契約の変更が「本質的」なものでない限り、 その正当性の判断は、 労働契約の 「変更」と称すべきではない。 その判断の道筋は、 解雇の正当性の判断方法に即して行われる 正確にいうならば、 解雇としての正当性の審査の対象と (droit de direction) 後述のように賠償金を始めと 概ね次のようなものとなる。 労働条件変更法理は作用 本質的でない の行使にす (ある

ここではこの問題について詳細に検討する余裕はない。(4) た場合に、 向にあり、 指摘があることを示しておく。 の言い回しで上告を棄却することが多い。 問題は、 「上告理由は、 事実審の判断にゆだねることが多い。 経済的事由による労働契約の変更の場合に、 事実審裁判所により厳粛に評価された要素を覆そうとするものである故に採用しない」 第一に、 この判断につい その結果、 すなわち、 事実審の裁判例において判断の不統一が生じ、 ただ、この判断基準について、最近の傾向として次のような て、 いかなる変更が「本質的」となるかの判断の基準であるが、 破毀院は、 法律審である破毀院社会部は自らの判断を差し控える傾 事実審の「本質的変更」の判断が争点とされ あるいは当該事 ح

来は か 傾 案の雇用状況や労働慣行に左右されることが多い 向が 0) 本質的変更と判断されることが多かったが、 た例などが挙げられて 手数料の支払時期を、 ~ある。 たとえば、 固定給を減額したとしても報酬全体の減額を意味するとはいえない場合、 い る<sub>6</sub> 顧客からの最初の内金の支払いがあった後に変更する場合などに、 といわれている。 最近ではこれらについても事案によっては本質的変更と解さ 第二に、 報酬や賃金格付けについ 本質的変更と認 歩合セー ての変更 ル 行は、 n スマン めな な 従

それ ど みたうえで労働者の不適応の故に解雇するのであれば経済的解雇、 0 るためになした解雇は、 導入された新技術に適応させようとした場合に、 か 画  $(\Box)$ 核 ただ、 を開始し を試 判定 によるかが、 みずに解雇した場合には、 労働契約の変更との関連で主要な問題となるのは、 (特に、 新技術 なければならず、 変更であるか 両者が競合した場合の判定)については、 次の判断事項となる。 への適応措置が当該労働者に対してどこまで試みられたかにかかると これを経済的解雇というべきかまたは人的解雇とい これを怠ると義務違反に対する制裁が問題となるからである。 ―労働契約の変更が経済的事由によるか、 人的事由による解雇とする傾向があるとい 経済的事由による場合には、 労働者が新技術を拒否し、 労働者の適応措置との関係である。 別稿で紹介したことがあるので、ここでは再説し 労働者が新技術への冒険を望まず、 後述のように加重され それ以外の事 うべきか。 あるいはこれに適応する能力を欠い われる。 由 判例は錯綜して 61 いわれる。 (人的事 経済的事由 た解 雇手続 すなわ 单 すなわ 懲戒 と雇 また使用者 ち か ち、 るが、 本質的 的 労働者を 用 な 調 事 整計 7 分試 事 由 断 由 な

(1) に あるとは限らない。 は 現実かつ重大な事由」によるか 解雇 は適法性を欠くことになり、 すなわち、 使用者の主張する解雇事由が、 ①裁判所は労使当事者に復職を提案することができ、 労働契約の変更は、 それが本質的な変更である場合にも、 「現実かつ重大 (réel et sérieux)」なものでない ②当事者の 必ずしも V ず n とき か が

更をもたらした経済的事由が「現実かつ重大」であるかが問われることになる。 この提案に反対するときには、 のものの経済的事由の場合と基本的に異なるものではなく、 体への失業保険相当額の償還を命じることができる(L一二二条の一四の四)。 使用者に六ヵ月以上の賃金に相当する賠償手当の支払いを命じ、 後者についてはこれも別稿で検討したところである。® 労働条件の変更の場合には、 もっとも、 その判定方法は、 ③使用者に、 解雇そ 関係団 その

労働者の維持が不可能』な場合でなければならない」。 更は、それが「企業利益」(intérêt de l'entreprise) によるものでないときにはには、 されているようである。 経済的解雇一般についていいうることであるが、「解雇の決定事由としての経済的解雇の理由とは、『企業内における 大な理由に判断するものが多く、この「企業利益」という概念を判断の基準に据える傾向が生じた。 にしか許されない最後の手段」と捉える傾向があるとの指摘がみられたが、 ただ、最近の新しい傾向として次のような指摘が重要と思われる。 判例は、 経済的解雇を「他のすべての方法が尽くされたとき 第一に、 この傾向はさらに明確なものとして確認 破毀院の判断によれば、 それによる解雇は現実かつ重 第二に、 労働条件の変 これ

## □ 労働契約の変更と経済的解雇の手続

### (1) 集団的な経済的解雇

果としての解雇は、 のものは労働者の個別意思によるものであることから、 複数の労働者に対して経済的事由により労働条件の変更がなされた場合に、 集団的解雇とみるべきか、それとも個別的解雇とみるべきか。 複数労働者を対象とする解雇であっても、 その複数の労働者がこれを拒否した結 従前の判例は、 これを集団的解雇 労働条件の拒否そ

である。

とせず個別的解雇の総和と判断していた。

判例法理は否定されるにいたった。 ところが、 九九二 一年七月二一日 0 法律 により、 労働 法典に次の規定が挿入され Î E E E 条の一  $\mathcal{O}_{\widehat{\mathbb{S}}_{\widehat{13}}}$ か か る

を予定するときには、 使用者が、 L三二一条の一に掲げた事 この解雇は、 経済的事由による集団的解雇の場合に適用される諸規制に服する。」 一曲の一 によって、 労働契約の本質的変更を拒否した複数名 0 労働 者 O解 雇

0 規制を受ける。 すなわち、 複数名の労働者に対する労働契約の変更の結果生じた経済的解 労働条件の変更は、 集団的解雇としての性格付け の側 面 で 雇は、 ŧ 解 複数名に対する集団 雇と同じ 様に 取 り扱 わ 的 n 解 るこ 雇 として とに

賠償 た、 が 名の解雇 0) 用 経済的解 冷意される これらの手続を履行しない使用者は、 金や 情報提供および 刑事罰などが てい ②継続する三ヵ月の期間内に二~九名の解雇、 雇 0) る。 人数規模 諮問 全体としていえば、 課せら の 0 あり方、 V ħ か る<sub>014</sub> ん は、 事 前 解 規模の大きい 雇手続 面談の有無、 実体的に違法の場合 0 側 面 にお 行政官庁への通知または届出の方式などにお 解雇ほど、 ③同じく一〇名以上の解雇であるかによっ ĮΔ て、 (「現実かつ重大な事由」 大きな差異をもたらす。 長期間を保障され た、 入念な手続とな を欠い す な らわち た解 解雇 ζJ 雇 て、 て、 手 とは別 7 続 別 従業員代表 個 は る。 0) 手続 1 ま

(2) 雇用調整としての労働契約の変更

措置 使用者は経済的 を講じることが要請され 事由による解雇を実施するにあたって、 てい る。 そして、 この雇用調整措置 法律にもとづき、 の 一環として、 また判例法理の上でも、 労働契約の変更が予定され 定の 7 雇 61 用 るの 調整

成し、 めに、 すなわち、 実施しなければならない また解雇を回避しえない労働者 継続三〇日の期間内に一〇人以上の解雇を予定する使用者は、 (労働法典L三二一条の四の一第一項)。この社会計画の内容には種々の措置が考え (特に職場復帰の困難な労働者) の再配置を容易にするために、 解雇を回避しまたはその数を制限するた 社会計 画 [を作

(労働時間の調整、時短、パートタイムへの転換など) である。

られるが、

解

雇

の回避措置として中核となるのが、

企業内の再配置

(reclassement)

や、

労働時間

に関する措置

ある Jardin 判決は、 上の義務と判断するにいたる。 判例においても、 かかる立法の動向と軌を一にして、 使用者のとるべき企業内の再配置につき次のように判示する。 一九九二年に破毀院社会部が示した、 解雇を回避するための企業内の再配置を、 連の判決がそれであり、 その代表例の一つで 使用者の労働契約

らすときも同様である。」 またはそれがないときには下位の職階の、 使用者は、 雇用の廃止または変動の場合には、 空席の雇用を提供しなければならず、 企業内の再配置の義務の範囲で、 それが労働契約の実質的変更をもた 関係労働者に対して、 同 職階

うして労働契約変更の法理は、 うるにすぎない。 たっては、 に行いうる権限の行使ではなく、 (乾い これらの立法および判例において明らかなように、 た解雇) まず種 を実施することを回避させる、 したがって、 一々の労働契約の変更を試みなければならず、それを労働者が拒否したときに、 労働契約の変更は、 雇用調整のための法制および判例において、 法律および契約にもとづく使用者の義務である。使用者は、 主要な方策とされている。 経済的解雇の実施のための必須の前提と位置づけられている。 労働契約の変更は、 ここでは労働契約の変更は、 企業が経済的事由によりストレ 主要な役割を担うのである。 経済的解雇をなすにあ はじめて解雇をなし 使用者が任意 1 ト ・な解雇

- 1 かかる伝統的議論の発展については、野田・前掲「労働条件の変更と解雇厂」を参照
- 2 野田進「フランスにおける経済的事由による解雇(一」法政研究五九巻二号一九頁、特に三六頁以下(平成五年)。
- 3 imputabilité de la rupture au salarié. Dr. soc. 1992 818 Yves CHAUVY, Le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail : licenciement par l'employeur et
- 4 判断基準の概要については、野田・前掲「労働条件の変更と解雇!!」を参照
- 5 J. SAVATIER, Modification unilatérale du contrat de travail et respect des engagements contractuels, op. cit., p.137
- 6 C. VERNAZ, op. cit., p.11 et suiv
- 7 Marie-Claire BONNETETE, La modification du contrat de travail, Liaosons sociales, Nº 11412, numéro spécial, p. 193

9

- 8 以上については、野田・前掲「フランスにおける経済的事由による解雇円」四八頁以下。
- <u>10</u> licenciement, Dr. soc., 1992 980. なお、この論者は破毀院判事であるだけに、同論文は破毀院の考え方を示すものとして注目さ Philippe WAQUET, Le contrôle de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la cause réelle et sérieuse du J. SAVATIER, Modification unilatérale du contrat de travail et respect des engagements contractuels, op. cit., p.139
- (コ) Jean-Pierre LABORDE, La cause économique du licenciement, Dr. soc., 1992 774. なな 経済的事由による解雇()」を参照。 野田・前掲「フランスにおける
- 12 たとえば、Soc. 9 octobre 1991, Bull. V, no 399, p.249
- <u>13</u> 二月二〇日の法律によりこの条文番号に別規定が挿入されたため、その後L三二一条の一の三とされている。 この規定は、制定当初は、労働法典L三二一条の一の二として規定されたものであるが、既に述べたように一九九三年一
- 14 詳細は、野田「フランスにおける経済的事由による解雇口」法政研究六〇巻二号一頁(平成五年)を参照。
- 15 れらにつき、 また、解雇の対象となる労働者の「再配置のための計画」の作成を怠ると、解雇手続は無効となる(L三二一条の五)。こ より詳細には、野田「フランスにおける経済的事由による解雇(三・完)」法政研究六一巻二号七三頁(平成六
- <u>16</u> Soc. 8 avril 1992, Dr. soc. 1992 626. これについても、 より詳細には、 野田・前掲 (三・完)八〇頁以下を参照

お わ ŋ に

こうして、最初に述べた問題設定に、 立ち帰ることが可能になった。

結として説明され、 そこで仮説として示したように 他方で 「解雇の制限」 (一 (二))、労働契約の変更の法理は、 の法理の中で正当化されることもある。 伝統的には し かし、 「解雇の自由」 経済的事 原則の理論的帰 由による労働

られていることは明らかである。 約の変更に注目するとき、 いまやそれは、 後者の論拠に大きく傾き、 解雇の制限と雇用調整の法政策の中に位置づけ

程であった。 更について、 二で検討した、 あるいは労働契約の変更が解雇の必要的前提とされるに至る議論の進展であった。 また、 労働者の意思の不明確なケースについて、できるだけ解雇の領域に落ち着かせようとする試行錯誤の 労働条件の 三で検討したのは、 「黙示の承諾」 労働契約の変更が経済的解 を否定しようとする判例および立法の軌跡は、 雇の規制と密接不可分になり、 要するに、 ある 4 は 体化 過

労働契約の

変

る。 できる限り広く認めようとするものといえよう。 冒 右の法政策は、 頭に述べたように、 そのことをい 長期の継続的関係である労働契約は、 わば逆手にとって、 労働契約の存続を確保するために、 変更していくことによってしか存続しえないものであ その変更の可能性と射程

題状況の中で、 にぎわすようになって、 わ が国では、 判断基準や問題処理の方式としてどこまで有効であるかは疑問となることが多い。 経済的事由による労働条件の引き下げの問題が、 まだ日が浅 61 これまで判例に お いて形成された就業規則の変更に関する法理が、 67 わば社会的現実として政策課題とされ、 これに代わる有効 裁判例 新 V 間 を

題接近への糸口になることを、フランスの法理は示唆しているように思われる。

61 (3-4 • 769) 1219