

# フランスにおける従業員の辞職、交渉による退職及び示談

## パリ・センター

ジェトロは在フランスの日系企業を対象に、税理士法人コンタプリュスのマルシアノ公認会計士を講師として、「従業員の辞職、交渉による退職および示談」に関する労務セミナーを開催した。従業員の自発的契約解消であっても、事由によっては裁判所で解雇認定されるケースもあり慎重に対応する必要がある。

### 目次

1. 辞職の前提.....	2
2. 明確な意思の確認の必要性.....	3
(1)明確な辞職の意思が典型的な例.....	3
(2)明確な辞職の意思がないとされる例.....	4
3. 辞職の乱用.....	4
(1)辞職が乱用と認められるケース.....	5
(2)辞職が乱用とならないケース.....	5
4. 契約解消に伴う手当.....	5
5. 慎重な対応の必要性.....	7
6. 協議による契約解消.....	7
7. 協議の開催.....	8
8. 補償手当.....	8
9. 示談による係争解決.....	9
10. 示談金額の決定.....	10

## 1. 辞職の前提

自発的な辞職については以下が前提となる。

- 辞職できるのは無期労働契約の従業員のみ。
- 辞職日は従業員が決め、雇用主の同意は不要。
- 従業員の意思と責任による無期労働契約の解消（試用期間中の解消も含む）。
- 辞職の場合、補償金、失業手当支給はなし。有給休暇買い取りはある。
- 辞職理由を公開する義務はない。

労働法では辞職通知の形式は定めていないので、従業員が希望する方法による通知となる。裁判になった際、雇用主は従業員の自由意思による辞職であることを証明しなければならない。労働協約で書面による辞職が定められていても、判例では従業員保護の立場から、従業員からの口頭での通知も認められている。従って、口頭で通知された場合は従業員から確認書面を入手する。入手できない場合は、雇用主が従業員に対して、受け取り証明付き書留で、辞職を確認するレターを送付する。

辞表の作成者は基本的には従業員だが、従業員以外の者が作成した辞表の有効性は以下のとおり。

辞表の作成者	有効性
当該従業員がフランス語を解さない場合、従業員が辞職したのちに、第三者により作成された、賃金および有給休暇保障手当を受け取ったことを証明したレター。	○
当該従業員がフランス語の読み書きができないにもかかわらず、フランス語で作成された、作成者不明の辞表。	×
雇用者が作成した辞表に従業員が署名したあとに、辞職を撤回した場合。	×

辞表の受け取り者は雇用主でなく、直接の上司でも良い。権限委任をされていない人でも問題ない。例えば、倉庫係が倉庫係責任者に辞表を渡すこともできる。

「辞表」という言葉を使用しなくても、会社を辞めたいという意思が明確にされていればよい。辞職を決定した理由を記載する義務もない。会社の名誉棄損となるような理由が記載されている場合、雇用主は従業員を訴えることもできる。反対に、権限、責任を与えてくれなかったなどの理由が記載されていると、裁判になった場合に雇用主にも責められる部分があるとして、辞職ではなく解雇となる可能性もある。

辞職手続きには事前会談などの特別な手続きはない。仮に当事者が従業員代表の場合も特別な手続きはない。辞職に当たり、従業員本人が自由に熟考した上での、明確な意思に基づくものであることが重要だ。雇用主の圧力または強制による辞職は解雇とみなされる。また、契約がとれなかった、同僚とけんかしたなど、一時的に感情的になっての辞職も、熟考の上での辞職ではないとみなされ、無効となる。裁判所は常に労働者の保護を意識する傾向があり、判断しにくい場合は従業員の利益となるように判断する。

従業員が出勤しないなどの職場放棄が、自動的に辞職とみなされるわけではない。雇用主は、制裁から始め、解雇までの手続きを行わなければならない。また、従業員による労働契約変更の拒否、労働条件変更の拒否も自動的に辞職とはみなされない。

## 2. 明確な意思の確認の必要性

明確な意思がみられない辞職の場合、当該従業員が翻意して裁判となり、不当解雇とみなされると、雇用主が損害賠償を支払わなければならない。これを回避するためには、疑わしい場合、雇用主がイニシアチブを取り、解雇手続きを行う必要がある。

### (1) 明確な辞職の意思が典型的な例

- 雇用主の態度が耐え難いものだと非難して従業員が辞職し、それ以外の非難を述べない場合。
- 雇用主の何度にもわたる要求にもかかわらず、従業員が欠勤理由を通知しないまま職場復帰を拒否し、ほかの雇用主に採用された場合。
- 従業員がほかの雇用主に採用された場合。
- 従業員が病欠明けに出社せず、従業員が所有する別の企業の発展に専念すると説明したレターを会社へ送付した場合。
- 従業員が研修を受けるために自分のポストを離れ、社員ではなくなったと研修機関に申告した場合。
- 従業員が無給休暇中に同業他社で労働し、休暇明けにその会社で引き続き働く意向だと述べた場合。
- 従業員が辞表提出後、「労働契約解消の条件」に異議を唱えた場合。

## (2) 明確な辞職の意思がないとされる例

- 従業員が労働条件の変更を拒否した場合（拒否を理由に解雇手続きをするのは雇用主側の行為とみなされる）。
- 従業員が欠勤したまま職場復帰せず、給与清算の要求を2度行った場合。
- 法的手段により労働契約の破棄を請求した従業員が職場復帰しない場合。
- 従業員が権利があると間違っ信じて、（自己研さんなどを目的にした）長期無給休暇（サバティカル・イヤー）を取った場合。
- 雇用主の督促にもかかわらず、延長された病欠または労災による欠勤明けに職場復帰しなかった場合。
- 従業員が無給休暇、育児休業明けに職場復帰しない場合。
- 経済的理由による解雇にして欲しいと手紙を有給休暇後に雇用主に3度送付した場合。
- 辞表を出したにもかかわらず、引き続き何ヵ月も労働契約を履行し、雇用主もこれに同意していた場合。

基本的に、従業員による辞職の撤回は認められない。裁判になった場合、裁判官が撤回を認めるケースは、a.すぐに撤回した場合、b.辞職時の従業員の心理的な健康状態が良くなかった場合、のいずれか。従業員は辞職後にいつでも労働裁判所に訴えることができるので、判例により無効とされたケースは、辞職後3週間、4年間などさまざま。

## 3. 辞職の乱用

雇用主に損害を与える目的で辞職した場合、雇用主は裁判所に訴えることができる。辞職を乱用したと裁判所が判断し、処罰として雇用主への損害賠償を従業員に課すこともある。ただし、雇用主は従業員による辞職の乱用を立証しなければならない。競業禁止条項を順守しなかった場合など、確認を怠った新しい雇用主も共同責任となり、前の雇用主への損害賠償の一部を負担するケースもある。辞職が乱用となるケースとならないケースは下記のとおり。

### (1) 辞職が乱用と認められるケース

- セミナー担当者がセミナーの前日に辞職するなど、企業に損害を与える意図、または非難すべき軽率さがある場合。
- 高額な職業研修を受けた後にすぐに辞職する場合。
- 辞職の際に同僚を引き抜こうとする場合。

### (2) 辞職が乱用とならないケース

- 理由を付さない辞職。
- 予告期間なしの辞職。
- 同業他社で働くための辞職。

従業員は労働協定、もしくは労働契約に規定されている予告期間を順守しなければならない。労働法では予告期間は規定されていない。例外として、妊娠中の辞職、産休明けの辞職については予告期間はいらぬ。通常、管理職 3 ヶ月、一般職 1 ヶ月。予告期間の起算日は退職意思の表明日とする。

## 4. 契約解消に伴う手当

雇用主が辞職する従業員に支払う手当には、以下のようなものがある。

### (1) 賃金、手当および付帯賃金

- 賃金、労働契約書、労働協約で定められている手当。
- 年末賞与などの賞与のうち、労働契約または労働協約に比例配分で支給することが明記されている賞与。
- 年間労働時間制で実際の労働時間に対する給与の未支払い分がある場合の清算。
- 時短に伴う代休の未消化分の清算。
- 辞職する従業員の前借金、ローンがある場合はその金額を差し引く。

## (2) 契約解消に伴う手当

- 有給休暇未消化分の補償手当。
- 労働契約で定められている契約解消手当。
- 競業避止条項を適用する場合は、金銭的代償。

雇用者は従業員の辞職を完全に阻止することはできないが、従業員に辞職を思いとどまらせる効用を持つ条項がある。

## (3) 研修違約金に関する条項

研修を受けさせた従業員が研修後のある一定期間に辞職した場合に、研修費用の一部支払いを定めることは可能。労使双方の合意の下に、研修前に研修違約金に関する協定を交わす。ただし、辞職の可能性を阻止する内容であってはならない。また、違約金および辞職の時期は妥当なものでなければならない。判例では、6カ月の研修を受けた6カ月後に辞職した場合は全額返済、1年後の辞職は半額返済を妥当とする。

## (4) 競業避止条項

競業避止条項とは、退職後に一定の期間、一定の場所で、競業企業で働くことを禁止する条項。その見返りとして雇用主は従業員に代償を支払う。労働協約で定められている場合でも、労働契約に記載しなければならない。同条項を適用するためには、下記の条件のすべてを満たす必要がある。

- 社の利益にかなった内容であること。
- ポストの特性に照らし合わせたものであること。
- 金銭的代償を伴うものであること。
- 労働者が次の仕事を見つけるのを妨げないこと。

辞職の場合でも、代償の支払いは除外できない。この代償は給与の一部とみなされるので、社会保障と所得税の課税対象となる。

## 5. 慎重な対応の必要性

雇用主に過ちがあり、それを理由とする従業員の発意による契約解消は、雇用主に強制された辞職となり、解雇扱いとなる。裁判官は、辞職願の内容以外の別の理由を探し、事実確認する。従って、辞職願に雇用主の扱いや待遇に不満を持つために辞職するというような内容が書かれている場合は、注意する必要がある。契約解消の確認レターがあっても係争となることがある。辞職願に「一身上の都合で退職」と書かれていても、後から係争になった場合、従業員が雇用主に過ちがあるので辞職したという場合もある。

問題がある従業員は、本人からの辞職を待つ前に、解雇することを勧める。辞職後に係争に持ち込まれて解雇とみなされた場合、解雇手当に加え損害賠償も支払うことになるので、最終的には解雇よりも高くつく。辞職理由があいまいな場合も注意すべきである。

従業員代表など保護された従業員の解雇は、普通の従業員よりも注意する必要がある。係争になり解雇とみなされたら、多くの損害賠償と罰を受ける可能性もある。保護された従業員の勤務態度が悪い場合、警告、けん責、謹慎などの手続きを踏み、懲戒解雇にする。

従業員が欠勤、職場放棄した場合、契約解消をするのは従業員だ。当該従業員が行動を起こさない場合は、最後の手段として、職場放棄を理由とする解雇をするしかない。解雇する場合は、正当な理由があること、もしくは重過失を証明しなければならない。

## 6. 協議による契約解消

従来、従業員本人に辞めたい意思があっても、自ら辞職すると失業保険の支給をすぐに受け取れないため、形式上解雇手続きを選択（偽装解雇）する場合があった。しかし、双方合意の上とはいえ、雇用主は手間のかかる解雇手続きを行う必要があり、従業員にとっては次の職探しに解雇は良いイメージを与えないというデメリットがあった。今回導入された協議による労働契約解消は、こうした問題点を解決する手段で、偽装解雇をいわば合法化したものだ。

協議による契約解消が適用されるケースは以下のとおり。

- 協議による労働契約解消は、労働監督局による事前認可制で、無期労働契約だけが対象となる（無期労働契約であれば全従業員が対象）。従業員代表、組合代表員、企業委員会（労使協議会）の従業員代表者については、労働監督官の許可を事前にとる必要がある。

フランスに支社がない外国企業と締結した無期労働契約の場合も、解消が可能。事前許可は従業員の自宅所在地を管轄する労働監督局に申請する。

○経営難で経済的解雇を実施している企業でも可能。ただし、解雇プランがある場合は、その条件よりも従業員にとって有利な条件での契約解消でなければならない。

○育児休暇、(自己研さんなどを目的にした)無給休暇(サバティカル・イヤー)などによる労働契約中断中で、法律により保護をされていない休暇期間中でも可能。産休、労災による病欠などの保護つきで中断された労働契約中は適用されない。

## 7. 協議の開催

契約を解消するためには、雇用主と従業員の協議を最低でも1回は開催する。形式に関する規定はないが、後から問題になった場合に備えて、メール、レターなど、呼び出した証拠を残すことが望ましい。どちらのイニシアチブによるものであってもよい。通常は、1回目に契約解消に同意し、2回目の協議で補償手当額を決定する。特別な定めはないが、1回目と2回目の協議の間に妥当な期間を置くことが望ましい。協議の後、労働監督局に結果を通知し、審査を経て認められれば契約解消となる。審査は労使が同じレベルに立って協議し、両者の権利が同等であるかどうか重点を置く。

従業員側の同席者として、ほかの従業員、カウンセラーの同席が認められる。従業員が誰かを同席させる場合に限り、雇用主も同席者を認められるので、その場合は雇用主に通知する義務がある。雇用主は、人事部長などほかの従業員、組合員、もしくは同業者の雇用主に同席してもらうことができる。弁護士の同席は除外される。

契約解消日は、労働監督局が解消を認可した日以降となり、ケース・バイ・ケースで労使双方合意の上、決定する。後任者を教育する期間を設ける必要がある場合もあり、すぐに解消できない場合も多い。予告期間はない。

## 8. 補償手当

協議書で最も重要なのは、補償手当額だ。労働監督局の審査は、従業員が損をしない手当が支給されるかを見る。手当は労働協約で定められた金額、なければ法定の解雇手当以上でなければならない。過去3ヵ月、もしくは過去1年間の給与の1ヵ月平均給与のうち、従業員にとって有利な方をベースとし、これに勤続年数を考慮して算定する。勤続年数が1年未満の従業員の場合は、比例配分とする。当該手当は社会保障費、所得税の課税対象と



はならない。ただし、年金を受給している従業員は課税対象となる。

協議書締結日から起算して、暦日で15日間の再考期間が設けられており、この期間であれば撤回できる。撤回の形式は法律では定められていない。レターの撤回通知を入手し、レター受け取りの証拠を残すことを勧める。

撤回した場合は、労使協議による契約解消は不成立となる。それでも従業員が辞めたい場合は辞職、従業員に辞めてもらいたい場合は解雇して契約を解消する。

協議書締結日から15日経っても双方の意思が変わらない場合は、労使双方が署名した認可申請用紙を、雇用主の事業所所在地を管轄する県労働局に提出する。提出書類は必要事項を記入した申請用紙だけだ。用紙の内容は以下のとおり。

- 第1部に当該雇用主と従業員に関する情報を記載
- 第2部に契約解消方法の準備のためのやり取りについて記載
- 第3部に契約解消の内容に関する情報（補償手当額など）を記載

労働監督局は申請受取証明書を発行し、雇用主に送付する。当該証明書には受取日が記載されており、この受取日から審査期間となる。審査期間は就業日で15日、期間の起算日は許可申請の受取日の翌日とする。申請書類に不備があれば送り返され、やり直しとなる。

労働監督局は、双方の自由意思により締結したものか、妥当な補償手当額かを審査する。理由の審査はなく、理由を明記する必要もない。審査期間を過ぎても当局から何も回答がない場合は、申請が受理されたとみなされる。協議による契約解消は、手続き期間を含めてトータルで2ヵ月程度かかる。

## 9. 示談による係争解決

従業員発意による辞職にせよ、協議による労働契約の解消にせよ、雇用主と従業員の間で将来起こり得る係争を避ける手段として、示談による解決がある。

示談の定義は「当事者が、発生した異議を終結、または今後発生する異議を予防するための契約」。従って、異議は潜在的なものでもよい。同契約書は民法上の契約となる。示談契約書が有効となるためには、下記のすべての条件を満たさなければならない。

- 雇用主と従業員に示談を行う能力があること。雇用主は社長、委任状により権限を与えられている人、委任状がなくても対外的に権限を与えられている人であること。未成年の従業員は示談を行う能力がないとみなされる。
- 双方の自由意思による明確な同意と熟考期間を経たものであること。
- 本人の意思による同意であること。
- 示談をしなければならない問題が労使間にあること。
- 契約解消後に、示談契約書を締結しなければならない（従業員が受取証明書付き書留で解雇通知を受け取った翌日以降）。

以下の場合、解雇後に示談契約を締結しても無効となる。

- 解雇手続きを一切行っていない場合
- 雇用主が従業員とのミーティングの際に、日付を遡及（そきゅう）した解雇事前協議の呼び出し状とミーティング日付の解雇通知書を手渡した場合
- 解雇通知前の締結
- 解雇通知の数日後だが、同通知が普通郵便だった場合
- 解雇通知後の示談契約であっても、雇用主が従業員に解雇通知書を手渡した場合、または示談契約日が解雇通知書の手渡し日の場合
- 解雇の事前協議日の場合
- 示談契約を締結するので、解雇通知の内容は関係ないとして、白紙の解雇通知を送付した場合

辞職後の示談も可能だ。ただし、辞職が不当解雇と再認定された場合、示談は無効となる。交渉による退職、または協議による労働契約解消後の示談契約締結も可能。協議による労働契約解消後の場合は、労働監督局から許可が下りてからの締結となる。

## 10. 示談金額の決定

示談金は、相互に譲歩して決定された金額であることが重要だ。係争になって負けた際に支払うであろう損害賠償金を考慮に入れ、示談金を決定する。過去に、勤続10年の技術者への示談金が2ヵ月相当の給与であった例は、無効となった。示談金の設定は難しいの

で、専門家のアドバイスを受けることを勧める。

解雇後に締結された示談の目的は、解雇理由に則したものでなければならない。示談締結後は裁判所に訴えることができない。示談金は社会保障費が免除されるので、社会保険庁から給与の一部ではなく、社会保障費が課せられない損賠賠償金であることの裏付けを求められる場合もある。

従業員代表の解雇は保護されており、労働監督局の許可を必要とする。示談ができるのは、同局からの許可が下りてからとなる。

示談は解決すべき係争のみに適用されるものであり、示談契約書は注意して作成する。算定根拠を持つ金額でなければならない。示談契約を締結しても、当該従業員は雇用優先権を持つ。再雇用したくない場合は、示談契約内に再雇用の優先権は持たない旨を明記する必要がある。示談で解決した係争について、訴訟を起こすことはできない。