

# フランスにおける労働契約の解約について

(2020年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

パリ事務所

ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）パリ事務所が現地 FIDAL 法律事務所に作成委託し、2020 年 3 月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロ、および FIDAL 法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それ契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび FIDAL 法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・パリ事務所  
E-mail：PRS@jetro.go.jp

**JETRO**

# フランスにおける労働契約の解約について

## 1. 労働契約の解約

労働契約の解約は、従業員のイニシアティブによるものと雇用主によるものがある。

従業員のイニシアティブによる解約は、①試用期間中の解約、②辞職、③自主定年退職、④合意に基づく労働契約の解約、⑤雇用主の義務不履行に基づく従業員による一方的解約、⑥司法判決に基づく解約、⑦団体協定に基づく合意による労働契約の解約。

雇用主のイニシアティブによる解約は、①試用期間中の解約、②解雇、③強制定年退職、④合意に基づく労働契約の解約、⑤団体協定に基づく合意による労働契約の解約。

雇用主の義務不履行に基づく従業員による一方的解約と司法判決に基づく解約は、その正当性が裁判所で判定されることになるが、後者は在職し続けながら企業を提訴している場合である。

## 2. 辞職

労働契約を破棄するという従業員の明確な意思表示に基づくものでなければならず、辞職の理由を明示する義務はない。辞職の手続きについては労働法による定義はないが、係争になった場合、明確な意思表示を立証するため書面で提出してもらう。有給休暇や病欠期間終了後の無断欠勤や職場放棄は、辞職とはみなされない。その場合、メール、書面で診断書、休暇届の提出を求める。回答がない場合は、解雇手続きを開始できる。辞職レターに会社への不満が書いている場合、「雇用主の義務不履行に基づく従業員による一方的解約」を理由に係争に発展する可能性があるため注意する必要がある。そのまま受理せず話し合いの場を設け、「一身上の都合」による退職にもっていくようにする。

## 3. 解雇

解雇は、①個人的理由に基づく解雇、と②経済的理由に基づく解雇、がある。どちらの場合も、書面で立証できる事実にして重大な理由がなければならない。

### 1) 個人的理由に基づく解雇

(理由)

- ・ 過失（解雇相当過失、重過失、会社に損害を与える意図に基づく重過失）

解雇相当過失は、過失を認識してから2ヵ月を過ぎたものは無効となる。同じ過失で2度罰することはできない。例えば、上司が部下の遅刻に注意のメールを出し、人事が警告のレターを出した場合、人事の警告のレターは無効となる。重過失を除き1度の過失で解雇にもっていくのは難しいため、警告書を送付する形で複数回の過失事実を残す必要がある。

- ・ 能力不足  
客観的に証明できなければならない。会社が人材教育に努力をしていない場合、能力不足による解雇は難しい。
- ・ 業績不十分  
市場の低迷など外的要因による場合は認められない。同じ地方を対象とした他の営業など比較可能な人との数字を求められる。
- ・ 長期病欠または頻繁な病欠  
病欠を理由にした解雇はできない。長期または頻繁に病欠を繰り返し会社の機能に障害が生じた、または他の人を雇用しなければならないことを理由に解雇は可能。
- ・ 就労不能  
労働医より就労不能と判断された場合、他に就労できるポストがないか探す。他にポストがない場合、解雇は可能となる。

(手続き)

### ③ 事前面談への召喚

目的、日時、第三者の同席が可能なことを記載し、受領書付き書留郵便にて送付または手渡し後に署名をもらう。事前面談は受領後 5 営業日必要。2 週間前に送付することが望ましい。

### ④ 事前面談

雇用主は、解雇を検討するに至った理由を説明し、従業員の言い分を聞く。理由は、解雇通知書に記載されている内容と同じでなければならず、この時点で解雇が確定していると言ってはいけない。

### ⑤ 解雇通知の送付

事前面談から少なくとも 2 日開けて、理由を明示した解雇通知書を受領書付き書留郵便にて送付。

## 2) 経済的理由による解雇

(理由)

- ・ 経済的に困難な状況（ポスト削減に伴う解雇）
- ・ 技術革新（職の内容の変化による解雇）

- ・ 会社の閉鎖
- ・ フランス国内に所在する企業または企業グループの活動分野での競争力維持のための組織内編成（労働契約の主要点の変更を従業員が拒否することによる解雇）

（手続き）

経済的理由に基づく解雇手続きは、解雇対象者数、従業員数、従業員代表機関の有無により手続きが異なる。

#### ① 求職支援義務

経済解雇は、研修や対応できるようサポートする努力をし、またフランス国内に所在する企業またはグループ内にポストがない場合にのみ可能となる。

#### ② 解雇順位の決定

団体協約や合意にて解雇基準が規定されている場合、その規定に従う。規定されていない場合、雇用主は解雇順位を決定、決定に先立ち従業員代表機関に諮問しなければならない。

#### ③ 従業員が 1,000 人未満の企業の場合、求職支援契約の提案義務

最長 12 カ月、日本のハローワークに相当する POLE EMPLOI の職業訓練生となり、失業手当の基準となる日当の 75%を受給する。提案は事前面談の際または従業員代表機関との最後の面談後である。雇用維持プラン（PSE）を作成する場合は、労働監督局による同承認決定後に提案する。従業員は提案から 21 日以内に受諾の可否を決める。

#### ④ 従業員が 1,000 人以上の企業の場合、求職休暇の提案義務

4～12 カ月間、従業員としての地位は保持するが労務提供は免除となり、再就職のための支援サービス、職業訓練活動を享受する。求職休暇は解雇の予告期間中に開始され、予告期間中は通常の給与、予告期間を超える場合は平均給与額の 65%を享受する。企業への在籍期間は、求職休暇の終了までとなる。

#### ⑤ 再雇用優先権

経済的理由に基づいて解雇された従業員は再雇用優先権を享受、企業は解雇通知書に優先権があることを記載し通知する義務がある。優先権の行使請求は労働契約解約日（予告期間最終日）から 1 年以内に行わなければならない。

#### ⑥ 保護されている従業員

従業員代表選挙を要求した者、従業員代表選挙の立候補者、従業員代表機関のメンバー、一定期間に限り従業員代表の任期を終了した者、地方自治体の議員、労働審判員の審判員、

事前面談の際に従業員と同席する者、社会保険局の理事などが保護された従業員。彼らを対象とする雇用主のイニシアティブに基づく全ての労働契約の解約は、労働監督官の事前許可を必要とする特別な手続きとなる。

#### ⑦ 賠償金

事実にして重要な解雇理由がないため不当解雇と判決された場合の賠償金は、従業員 11 人以上の企業では、下限 1～3 カ月分の給与、従業員 11 人未満の企業は下限が 0.5～3 カ月、上限は従業員数に限らず 1～20 カ月が勤続年数により定められている。この場合、解雇が無効となる訳ではない。

自由の侵害、差別禁止、労働災害及び職業病の被害者、産休中の従業員などの規定に違反し行われた解雇や、経済的理由に基づく解雇手続きにおける雇用維持プランの承認が拒否された場合、解雇が無効となる。従業員が労働契約の継続を望まないか復職が不可能である場合、前述の賠償金の規定は適用されない。裁判官は、賠償金の支払いを命じる。賠償金額は、直近 6 カ月の給与以上でなければならない。

#### ⑧ 手続きの不備の場合の処罰

解雇の理由には問題ないが手続きに不備がある場合、裁判官は 1 ヶ月分の給与を上限として賠償金の支払いを命じる。30 日以内に 10 人未満の従業員を経済的に解雇する場合、管轄当局への通知を怠った場合、違警罪に基づく罰金 3,750 ユーロが課されることもある。

優先再雇用を遵守しない場合は、従業員 11 人以上で勤続年数が 2 年以上の従業員の場合には最低 1 カ月分の給与を賠償金として従業員に支払う。解雇順位を遵守しなかった場合、および従業員代表への諮問手続きを怠った場合は、損害の程度に応じ、裁判官が賠償金額を定める。違警罪に基づく罰金（3,750 ユーロ）が課されることもある。

#### ⑨ 示談

労働契約解約に係わる係争を回避するために民法（2044 条および補足）に定められた示談を活用することができる。解雇通知書を従業員が受け取った後に示談を締結する。

### 3) 解雇手当

解雇手当は、産業別団体協約に定められている計算式に基づいて算出される。産業別団体協約を適用していない企業は労働法に基づき解雇手当を支給する。ただし、重過失、会社に損害を与える意図に基づき行った過失の場合は解雇手当を支払う必要はない。労働法の規定による解雇手当は、解雇通知日に勤続 8 カ月以上の従業員を対象とし、勤続年数 1 年に

つき月額給与の4分の1、10年を超える部分については、月額給与の3分の1法定の解雇手当となる。雇用主の判断で法定解雇手当以上の手当を支給することもできる。

#### 4. 定年退職

従業員のイニシアティブによる定年退職と雇用主が強制的に定年退職させる場合がある。従業員のイニシアティブによる定年退職は、法定退職年齢に達していることが条件となる。特殊な場合を除き、1955年1月1日以降に生まれた人は62歳が法定退職年齢となる。本人の明確な意思に基づくものでなければならず、予告期間は解雇の予告期間に準じる。定年退職をする従業員はその旨を雇用主に伝える。予告期間は、勤続年数6カ月以上2年未満の従業員は1カ月、2年以上の従業員は2カ月である。定年退職手当は産業別団体協約に基づき算出する。産業別団体協約の適用がない企業は労働法に基づき退職手当を支給する。労働法では、勤続年数10年以上で半月、15年で1カ月、20年以上で1カ半月、30年以上で2カ月分の給料と定められている。

雇用主が強制的に退職させることができるのは、70歳に達している従業員。

70歳未満の従業員で年金機構へ満期納付したとみなされる年齢に達した従業員に対し、一定の手続きを踏んで退職を打診することができる。この試みは毎年行うことができ、従業員が承諾することで強制定年退職と同じ待遇で退職となる。

定年退職可能年齢と満期納付したとみなされる年齢が定められているが、その間の5年間は従業員から自主的に退職を申し出ない限り、雇用主から退職を提案することはできない。

1951年7月以前 60歳～65歳

1951年7月～12月生まれ 60歳4カ月～65歳4カ月

1952年 60歳9カ月～65歳9カ月

1953年 61歳2カ月～66歳2カ月

1954年 61歳7カ月～66歳7カ月

1955年以降 62歳～67歳

定年退職を提案する雇用主は、提案できる年齢に達する少なくとも3カ月前に、従業員に定年退職する意思の有無を書面で確認する。法律で義務付けられているわけではないが、受領書付き書留郵便、もしくは従業員に手交して受け取りサインをもらうことを勧める。従業員はレターを受け取った日付から1カ月以内に回答する。従業員が合意する場合は正式に定年退職手続きを開始する。拒否した場合、雇用主は翌年まで定年退職の提案を待たなければならない。手続きに不備があった場合は、不当解雇とみなされる。予告期間は、勤続年数6カ月以上2年未満の場合は1カ月、2年を超える場合は2カ月である。

雇用主イニシアティブに基づく定年退職手当は勤続年数 1 年につき 1 カ月の給与の 4 分の 1、勤続年数 10 年を超える部分については、1 カ月の給与の 3 分の 1 を手当てとして支給する。団体協約もしくは労働契約で上記の定年退職手当よりも高い金額が設定されている場合は、高い金額が適用される。

段階的に仮の年金受給資格を申告し、フルタイムからパートタイム（40～80%）に移行することで給与収入と年金の両方を受給することができる。また、老齢年金機構へすでに満期分納付しているか満期納付したとみなされる年齢に達している場合、すべての年金受給手続きをしていることを条件に、いったん退職した後に再就職し年金を受給しながら給与収入を得ることもできる。以前の雇用主のもとで就労することも可能である。

## 5. 合意に基づく労働契約の解約

雇用主と従業員は管轄当局の承認を要する協約に署名することで労働契約の解約を合意の上で決定することができる。協議による契約解消の場合、従業員は失業保険の受給資格を持つ。労使双方による合意書があり、管轄当局の承認を得ているので、後から従業員と訴訟になるリスクは低い。

手続きは下記のとおり。

- ・ 1 回または複数回の事前面談
- ・ 所定の申請用紙に直近 12 カ月の給与、面談日、解約金額、労働契約解約日、撤回可能期間期限日を記載。撤回可能期間は署名日の翌日から 15 日（日曜祭日を数える）。  
申請書 [https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa\\_14599.do](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14599.do)  
撤回がない場合、撤回可能期間最終日の翌日以降に労働監督局へ申請書を送付。  
下記のサイトからオンラインで申請することも可能。  
<https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp>
- ・ 労働監督局が申請書を受領した翌日より 15 日（日曜祭日を除く）の審査期間を経て承認となる。15 日を過ぎても回答がない場合は承認とみなされる。

従業員代表など保護されている従業員の場合、労働監督官の事前許可が必要となる。また従業員代表機関への諮問が必要な場合もある。合意に基づく労働契約の解約の場合、雇用主は従業員に対して少なくとも解雇手当と同等の解約金を支払う義務がある。労働監督局の審査の焦点はこの金額である。

また、雇用主と従業員は予め定める団体合意に基づき労働契約を解約することができる。予め団体合意の交渉を行い、労働監督局の承認を得る。団体合意では、労働法に基づき義務

付けられている条件や手続きを定める。特に、対象となる従業員のカテゴリーやポスト、潜在的な退職者数、手続き、転職サポートについて定める。転職を目的とした休暇を定めることができる。企業内合意の上、各個人とも合意しなければならない。同措置は、経済的解雇には適用できない。

#### **6. 労働契約終了時に発生する支払い**

有給休暇買い取りは、どのような理由であろうと支払う義務がある。加えて、労働契約終了の理由によっては、予告期間補償手当、解約手当の支払い義務が生じる。各手当の支払い、および社会保障費、所得税等の控除については別紙参照。

#### **7. 労働契約終了時に従業員に交付する書類**

企業は、雇用終了時に労働証明書、雇用局宛て証明書、領収書を交付する。