

**法務・労務・税務セミナー概要**  
(2023年2月7日開催 於パリ)  
講師: 清水 怜雅弁護士 (DS AVOCATS Japan Desk)

ジェトロ・パリ事務所  
2023年2月

テーマ <雇用契約解消における留意点>

## 1. 雇用契約の解消

雇用契約の解消は①雇用主の意向によるもの ②双方の合意によるもの ③従業員の意向によるもの の3種類に大きく分かれる。

### ① 雇用主の意向による契約解消

従業員の同意なく、雇用主からの一方的な通知により雇用契約を終了させること。ただし、事実にして重大な解雇事由がなければならない。解雇理由(個人的、経済的)により解雇手続きは異なる。

### ② 合意による契約解消

雇用主は、従業員の自己都合による退職でもなく、解雇でもなく、労使間の合意により雇用契約を解約することができる。ただし、契約解約の合意書の内容は当局による承認の対象となる。また、特別保護対象の従業員の場合は、労働監督官の事前許可を要する。

雇用契約の解約は従業員の自由な意思により決定されなければならない。意思表示に瑕疵が認められた場合は解約の合意は無効となる。契約終了の合意書への署名から15日間は撤回が可能。契約終了手当は法定の解雇手当と同様かそれ以上となる。従業員は失業手当の受給資格を持つ。

## 2. 雇用契約解消により発生する費用

### ① 解雇による雇用契約の解消

解雇の場合、雇用主は重過失および背任の場合を除き、従業員に対し、解雇予告期間の遵守および解雇手当の支給義務を負う。解雇予告期間は、従業員の勤続年数に応じて定められているが、労働協約または雇用契約で予告期間に関して条件が定められている場合は、従業員にとって有利な期間が適用される。予告期間中、従業員は通常どおり仕事をすることができるが、雇用主の希望により仕事を免除する場合は、給与と同等の解雇予告手当が支給される。

法定の解雇手当は、重大過失を除き、勤続8カ月以上の従業員を対象とする。勤続年数1年につき10年までは月額給与の4分の1、10年を超える部分については1年につき月額給与の3分の1となる。労働協約でより有利な条件が規定されている場合はその限りでない。

## ② 合意による契約解消

合意により契約を解消する場合、法定の解雇手当と同様かそれ以上の契約解約手当が支給される。

## ③ 契約解約の手当に関する所得税および社会保障費

手当の種類	所得税	社会保障費	一般社会税 CSG/ 社会負債返済税 CRDS
解雇手当(雇用救済プランおよび重過失の場合を除く)	下記の金額のうち一番高い金額を上限として所得税の対象となる:  法定解雇手当または労働協約で定められた解雇手当(上限なし)  解雇手当の半額または解雇年の前年に従業員が受け取ったグロス給与年額の 2 倍、ただし、上限は <b>263.952 €</b> (2023 年)	87.984 €(2023 年)を上限として対象外。  上限を超える場合は、超えた金額が徴収対象となる。  439.920 €(2023 年)以上は全額が対象。	以下の二つ金額のうち低い金額が、控除の上限となる:  法定解雇手当または労働協約で定められた解雇手当(上限なし)  社会保障の控除対象となった金額  439.920 €(2023 年)以上は全額が対象。
予告手当	対象	対象	対象
合意による契約解消の手当(老齢年金受給者を除く)	解雇手当と同様。	87.984 €(2023 年)を上限として対象外。  ただし、雇用主は社会定額負担(フォルフェ・ソシアル)として 20%に相当する金額を負担する。  439.920 €(2023 年)以上は全額が対象。	解雇手当と同様。

## 3. 契約解消に起因する法的リスク

## ① 解雇に対する不服申し立て

従業員は解雇通知から 12 カ月以内に労働裁判所に対して不服申し立てを行うことができる。

## 不当解雇の賠償金

- 事実にして正当な理由なく解雇された場合、従業員は労働裁判所に対し不当解雇を理由に不服申し立てを行うことができる。
- 2017 年 9 月 22 日付けのオールドナンス(委任立法)n° 2017-1387 により従業員の勤務年数を基に不当解雇の賠償金額の下限と上限が設定された。

## 賠償金額算定の基準となる給与額

不当解雇の賠償金額の上限設定では、「グロスの月額賃金」とあるのみで、いつの月額賃金を基にするのかが明確にされていない。ただし、上記オールドナンスの施行前の判例に鑑み、不当解雇の賠償金は最後の 6 カ月の賃金を基に算定することが推奨される。

- ② 合意による雇用契約解消に対する不服申し立て
- 従業員は、当局による雇用契約解約の合意書の承認から12カ月以内に、労働裁判所に対し不服申し立てを行うことができる。
  - 合意による契約解約に対する不服申し立ての理由は限定されており、詐害行為または合意の瑕疵(脅迫、詐欺、錯誤)が認められた場合のみ解約の合意が無効となる。
  - 合意による契約解約が無効となった場合、合意による雇用契約の解約は不当解雇と同様の結果となり、雇用主は、不当解雇の損害賠償金の支払いが命じられる。

#### 4. 雇用契約解消を安全に進めるためのポイント

##### ① 雇用契約解消後の和解書の締結

- 紛争当事者が双方の示談・妥協により、すでにある紛争を終了、または将来生じる争いを予防する契約をいう。この契約は書面で締結されなければならない。
- 雇用契約を終了するために和解書を締結することはできない。
- 解雇後、雇用契約の締結・履行・解約に関する紛争解決のために和解書を締結することは可能。
- 雇用主と従業員の間で雇用契約の解消に関する紛争を解決するため賠償金の合意がなされたことを和解書に明白に言及することにより、雇用主は訴訟のリスクを回避することができる。

雇用契約の解約の合意書に署名した雇用主と従業員は、以下の場合にのみ和解書を締結することができる。

- ✓ 個々の契約解約合意書の当局の承認後に和解書が締結された場合
- ✓ 契約履行に関する紛争(残業手当、ボーナス、有給休暇など)を解決するために和解書が締結された場合

従業員が合意による契約解約に関する訴訟をすべて放棄するという内容の和解書は無効となる。ただし、契約解約の合意の有効性には影響するものではない。

##### ② 労働裁判所での調停書の締結

- 労働裁判所調停部で解雇に関する異議申し立てに関する紛争を解決することができる。
- お互いの主張の前に当事者で合意できるように促し、譲歩の余地があるか見極める。調停期間は定められておらず、難しい場合は裁判となる。
- 雇用主は、従業員に対し労働裁判所調停に適用される法定の下限および上限を基に賠償金を支払うことができる。調停の上限のほうが解雇の賠償金の上限よりも高いため、従業員は調停を進めることを望む場合が多い。
- 調停による賠償金は、所得税、社会保障費およびCSG・CRDSに関して、より有利な控除措置が受けられる。
- 労働裁判所で調停書が締結された場合、当事者により雇用契約の解約に関するすべての紛争及び賠償金を放棄することが合意される。ただし、雇用契約の解約に関してのみが調停の対象。
- 合意書の締結と異なり、雇用契約の締結および履行についての紛争に終止符を打つものではない。
- 調停書は裁判所が作成するため、必ずしも雇用主側に有利とは言えない。

(以上)