

フランスの労務知識

第9回 解雇

2025年6月更新

ジェトロ・パリ事務所

解雇には、個人的理由による解雇、従業員の過失を理由とする解雇、経済的解雇の3種類がある。また、経済的解雇は解雇者数により、個別経済的解雇と集団経済的解雇に分かれる。種類により、手続き方法が異なる。

① 個人的理由による解雇

解雇理由はあくまでも客観的なものとする必要があり、能力不足、成績不良が主な解雇理由となる。信頼の喪失自体は解雇理由にはならないが、喪失に至るまでの原因は解雇理由となる。また、長期病欠を理由として解雇することはできないが、長期病欠のために企業活動に支障が起っている場合は、支障を理由に解雇することができる。しかし、係争に持ち込まれた場合に理由の客観性を立証するのは難しい。

職業病、労災如何にかかわらず、身体的不適正により解雇に至る場合もある。不適正かどうかを決定するのは職業医であるが、診断を下す前に少なくとも1回は当該者の健康診断を行い、その後に勤務環境の調査を行う。配置転換ができない場合は解雇となる。

個人的理由による解雇の場合、ほとんどが係争となるため、係争に至るのを避けるため、法律で定められた解雇に伴う各種手当てに加えて、示談金を支払って解雇するケースも多い。

事前会談通知書を、解雇予定者に書留にて送付、または手交する。通知書内には目的（解雇を検討中）、日時、面談場所、第三者の同席が可能なこと（他の従業員、社会経済委員会のメンバー、いない場合は市役所/労働監督局のリストから1名）を明記する。通知書を渡してから就業日5日以降に会談を実施しなければならない。同会談は解雇予定およびその理由を当該者に説明し、それに対する説明を解雇予定者から聞くことを目的とする。

事前会談にて労使調停がなされなかった場合、少なくとも就業日2日をおいてから、雇用主は受取証明付き書留にて、解雇通知書を解雇予定者に送付する。同通知書内には解雇日、明確な解雇理由が明記される。通知書内の解雇理由は、通知から15日以内であれば詳細を追加することができる。従業員からの説明要求があれば、要求日から15日以内に雇用主は回答する。

② 従業員の過失を理由とする解雇

労働法には解雇となる過失のリストはない。雇用主は従業員の行動を慎重に調査し、判例に基づいて過失と思われる場合は過失を理由として解雇する。判断には経験を要するので、弁護士または労務関係コンサルタントに相談することが望ましい。過失には時効があり、雇用主が過失を発見してから2ヵ月以内に事前会談を含むすべての制裁手続きを開始しないと時効となる。また、同じ過失で2度罰することはできない。重過失以外の過失で解雇相当の過失になるためには複数の警告が必要。手続きは個人的理由による解雇と同じである。ただし、解雇通知書は事前会談から1ヵ月以内に送付しないと無効となる。

③ 経済的解雇

個別経済的解雇の手続きが基本となり、集団解雇に対してもほぼ同様の手続きが適用されるが、事前会談の回数、社会経済委員会への諮問など、追加で行う手続きがある。経済的解雇の定義は下記のとおり大きく4つに分けられる。

- 経済的困難性（ポスト削減に伴う解雇）

一定期間に受注もしくは売上減少が認められる場合（幅の規定はなく、裁判所の判断となる）。複数の業種に携わるグループ企業の場合には、経済的困難性の判断は業種単位で行われる。国際グループ企業に属する場合は、フランス国内のみを対象とする。

1四半期	従業員11人未満の企業
2四半期	11-50人未満
3四半期	50-300人未満
4四半期	300人以上

- 技術革新 新しい機器の導入、コンピューターによる環境変化など。

- 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）

- 裁判上の更正手続き、支払い停止になった場合

- 廃業 雇用主の引退、事業所の火事など

経済的理由による解雇に関する規制が厳しくなっており、転職斡旋のための努力が義務化され、努力を怠った場合は不当解雇とみなされ、勤続年数にもよるが最高で20ヵ月分の給与に相当する賠償金の支払いを課せられる。また、解雇自体は正当とみなされても、転職斡旋努力がなされていなかった場合も不当解雇とされる。転職斡旋の範囲は①同一企業

内の別のポスト、②資本関係の有無に係わらず、フランス国内のグループ内の別企業への転職、③外部企業への転職の3つに分けられる。転職斡旋努力は解雇を検討した時から始め、解雇通知を送付するまで続ける。あくまでも努力であり、努力にもかかわらず斡旋できなかった場合は不当解雇とはみなされないが、努力の証拠を残す必要がある。技術革新への対応を目的とした研修を受けさせていることも必要となる。

個別経済的解雇

解雇予定者の決定にあたり、団体協約で定められている解雇基準に基づき解雇予定者リストを作成する。団体協約内に規定がない場合は、社会経済委員会への諮問の後、解雇予定者決定の基準を作成する。同基準は扶養家族、片親などの家族構成、勤続年数、次の就職口を見つけることの困難度（年齢、ハンディキャップ）、職種における職業的評価などを考慮した客観的なものでなければならない。失業した場合に再就職が難しい従業員、扶養家族が多いなど失業すると生活に困る従業員は解雇リスクが低くなる。解雇を回避するための転職斡旋の努力をしたにも関わらず解雇を避けられない場合は、解雇予定者を事前会談に呼び出す。事前会談への呼び出し通知は個人的理由による解雇と同じ。

事前会談では、当事者の事情を聞き、解雇の原因である会社の経済的理由を説明する。事前会談はあくまでも聴取の場であり、この場で解雇の最終決定を行って従業員に解雇を伝えると不当解雇となる。

従業員が1,000人未満の企業では、同会談時に雇用主は当該者に、政府、企業、本人の間に結ばれる三者契約である職業安定化契約（CSP）を提示する義務がある。協議前に同契約の書類を失業保険庁（France Travail）から入手する。当該者は21日以内に回答、同契約に同意する場合は、雇用契約は解消され、France Travailの職業研修生となり、最長12ヵ月の間に転職に向けたオリエンテーション、研修、アドバイス提供などを受けることができる。勤続1年以上の従業員は、その期間中、失業手当の基準となる日当の75%を職業安定手当として支給される。ただし、上限は1日あたり294.21ユーロとなる。勤続1年未満の場合は失業保険が支給される。従業員1,000人以上の場合は、転職休暇について説明する義務がある。転職休暇期間中は会社に在籍しながら求職活動を行う。求職休暇は4ヵ月から12ヵ月間、場合によっては24ヵ月間を最長とする。予告期間を超える期間については、雇用主は過去12ヵ月の平均給与の65%を支払う。ただし、法定最低賃金の85%（2025年4月1,531.53ユーロ）を下回ってはならない。

解雇決定者に対して解雇通知を受取証書付き書留にて送付する。事前会談と解雇通知発送まで、非管理職は7就業日、管理職は15就業日の期間をおくことが規定されている。

通知書内には解雇する旨を明確に示し、その詳細な理由（例：経済的状況の詳しい内容、新技術導入の内容およびその影響、競争力を維持するためのリストラの内容等）も明記す

る。その他、向こう1年間のうち空きポストができれば雇用の最優先権を持つこと、職業安定化契約（CSP）、もしくは転職休暇の締結権利、職業訓練個人口座（CPF）の権利、予告期間の労働義務の有無、解雇に対する意義申立ては12ヵ月以内にすることも明記する義務がある。

解雇通知送付から8日以内に経済・雇用・労働・連帯地方局（DREETS）に報告する。報告すべき内容は、企業名、事業内容、解雇理由、当該従業員についての情報（勤続年数、ポスト等）などである。

集団経済的解雇

集団経済的解雇は、従業員50人以上の企業と50人未満の企業により手続きが異なり、30日間に10人以上の解雇か、10人未満の解雇かによっても異なる。

－ 30日間において従業員10人未満の解雇

解雇を予定した時点で、社会経済委員会との会合を持ち諮問しなければならない。

従業員11人以上、50人未満の場合、雇用主のイニシアティブにより会合を1回開催する。同会合において、企業の経済状況およびそれに伴う解雇について説明する。経済状況に関する資料、解雇に至る理由を立証する資料、解雇の対象となる職種、解雇予定者リストの基準、解雇予定者数を伝える。解雇予定者の名前に言及する義務はない。会合の議事録は経済・雇用・労働・連帯地方局（DREETS）に送付する。

従業員50人以上の場合、リストラ計画と人員削減計画について社会経済委員会への諮問を行った後に、解雇について同委員会に諮問する。委員会は専門家に準備を委ねることができる。従業員1,000人以上の企業の雇用主は、転職休暇の取得条件に関する資料を社会経済委員会に提出、当該条件についても諮問する。

会合終了後、個別経済的解雇と同様に、従業員に事前協議の招集状を送付、解雇通知送付、DREETSへの通知などの手続きを踏む。

－ 30日間において従業員10人以上の解雇

社会経済委員会が窓口となり雇用主と協議することになるので、当該従業員との個別事前会談は行われない。

（従業員50人未満の企業）

社会経済委員会との会合を2回行う。1回目と2回目の間は14日以上あいてはならない。社会経済委員会に伝達する情報は同時に経済・雇用・労働・連帯地方局（DREETS）に伝達する。社会経済委員会との2回目の会合終了後に、同局に解雇プロジェクトを通知する。同局はプロジェクトの承認に21日の猶予期間を持つ。雇用主は、DREETSへの通知から30日

以内に解雇通知を各従業員に送付する。

(従業員50人以上の企業)

企業の状況に応じた雇用救済プラン(PSE)の作成が義務付けられている。業績悪化で事務所を閉鎖する場合でもプラン作成をしなければならない。プラン内の主要な措置は以下のとおり。

- 内部でのポスト探し
- 新事業の設立
- 外部でのポスト探し
- 職業訓練による配置転換
- 労働時間短縮
- 早期優遇退職

雇用救済プランは、労使合意方式もしくは DREETS の認可方式のどちらかを選択できる。

(労使合意方式)

企業内の組合代表のうち選挙で過半数をとった組合と事業主が、集団解雇に関する労使間協定を締結する。雇用救済プランの手続きは社会経済委員会への 1 回目の諮問を起点とし、解雇対象者の人数により、2 カ月（解雇対象者が 10 人以上 99 人以下）、3 カ月（解雇対象者が 100 人以上 249 人以下）、4 カ月（解雇対象者が 250 人以上）と手続きの最長期間が定められている。協定により以下の事項等を自由に規定できる。協定で規定された期限の延長はできない。合意後に経済・雇用・労働・連帯地方局(DREETS)の承認を受ける。承認は 15 日以内に行われる。

- 労使間会合の回数や日程
- 必要書類のリスト
- 会計士の介入
- 解雇順位
- 雇用救済プランの内容

(DREETS の認可方式)

雇用主が雇用救済プランを作成し、社会経済委員会への諮問後に経済・雇用・労働・連帯地方局(DREETS)に認可申請をする。諮問期間は労使合意方式と同じ。DREETS は申請を受け取ってから 21 日以内に認可の有無を判断する。

④ 解雇手当

解雇手当は、所属する団体協約、雇用契約などで定められている計算式に基づいて計算

される。団体協約に属さない場合は労働法で定められた解雇手当を支給する。ただし、重過失、背任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ヵ月以上の従業員を対象とし、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。上記は最低の解雇手当であるので、雇用主の采配でそれ以上の手当を支給することができる。解雇手当に対する社会保障費、所得税の取り扱いは下記のとおりとなる。

また、解雇手当以外に予告期間の給与および未消化の有給休暇手当を支払う。ただし、特別な重過失の場合は未消化の有給休暇手当のみの支給となる。

社会保障費、一般社会税（CSG）社会負債返済税（CRDS）

社会保障費は94,200ユーロ(2025年)を上限として対象外。上限を超える場合は、超える部分に対して徴収対象となる。ただし、471,000ユーロを超える場合は、全額が社会保障費、CSG、CRDSの対象となる。CSGとCRDSについては、下記の2つの金額のうち低い金額が控除の上限となる。上限を超える場合は、超える部分に対して徴収対象となる。

- 法定解雇手当、もしくは団体協約で定められた解雇手当
- 社会保障費の控除対象となった金額

所得税

法定解雇手当、もしくは団体協約で定められた解雇手当は全額対象外。その他については、下記の2つの金額のうち、一番高い金額を上限として所得税の対象外となる。

- 解雇手当の半額、ただし上限282,600ユーロ（2025年に受け取った解雇手当）
- 解雇年の前年に当該従業員が受け取った給与年額（額面）の2倍、ただし上限282,600ユーロ

⑤ 合意による雇用契約の解消

辞職でも解雇でもなく、労使間合意により雇用契約を解消することができる。合意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。ただし、保障手当額が法定を超える場合は、失業保険の支給が最長で180日遅れる。協議はどちらの発意でも良いが、少なくとも1回は行う。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。協議・合意の後、DREETS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。予告期間はない。

合意書で最も重要なのは、補償手当額である。労働監督局の審査は、従業員が損をしない手当を支給されるかという点である。法定の解雇手当以上でなければならない。団体協約等で計算方法を別途定めることができる。当該手当は解雇手当の条件と同様に一定の条

件の下に、社会保障費、所得税の対象外となる。定年退職の年齢に達している場合、94,200ユーロ(2025年)を上限として社会保障費の対象外にはなるが、所得税の控除は受けられない。雇用主は補償手当に対する拠出金として、補償金の30%に相当する金額を負担する。当該雇用契約の解消は集団でも可能である。手続き方法等は個人の場合と同じ。ただし、解雇を避けるために実施するのは違反であり、このままだと明らかに2〜3年後に経営が悪化することが予測される場合は可能である。

様式は以下からダウンロードが可能。

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14598.do

⑥ 不当解雇

事実にして重大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には上限/下限が勤続年数、従業員数により規定されている。従業員11人以上の企業では、下限1ヵ月〜3ヵ月分の給与、従業員11人未満の企業は下限が0.5ヵ月〜3ヵ月、上限は従業員数に関わらず、1ヵ月〜20ヵ月となる。

⑦ 解雇が無効となる場合

根本的な自由の侵害、差別、労働災害/職業病の被害者、妊婦および産休・父親休暇・養子休暇・育児休暇中の従業員、ストライキ権行使中の従業員など法律で定められる規定に違反して行われた解雇は無効となる。無効となった場合、従業員が望む場合は復職できる。そうでない場合は裁判官が賠償金の支払いを求める。賠償金額は直近6ヵ月分の給与以上でなければならない。解雇手続きの不備は解雇無効とはみなされないが、従業員に1ヵ月分の給与を上限とする賠償金を支払う。

⑧ 保護された従業員

保護された従業員は、すべての解雇において、労働監督官の事前許可を必要とする特別な手続きを遵守する必要がある。対象となる従業員は、組合代表、社会経済委員会選挙を要求した者、社会経済委員会選挙の際の立候補者、社会経済委員会のメンバー、一定期間に限り社会経済委員会の任期を終了した者、地方自治体の議員、労働審判所の審判員、事前面談の際に従業員と同席する者など。