

# フランスの「人的理由による解雇」と 「労使合意による契約解消」について

パリ事務所、欧州ロシア CIS 課

ジェトロパリ事務所は2012年6月26日、進出日系企業を対象に、「人的理由による解雇と労使合意による契約解消」に関するセミナーを開催した。法律事務所ランドウエルの横田文志ジャパンデスク責任者の講演を紹介する。

## 目次

1. 解雇理由の正当性は判例を重視する「人的理由による解雇」 ..... 2
2. 手続きが簡単な「労使合意による契約解消」 ..... 5

### 【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、万一、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロでは一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。

## 1. 解雇理由の正当性は判例を重視する「人的理由による解雇」

「人的理由による解雇」について。解雇理由の正当性はケース・バイ・ケースで過去の判例に照らし合わせて正当性を分析する必要がある。

### (1) 従業員の過失は4段階に分類

代表的な「人的理由による解雇」は、従業員の過失に基づく解雇だ。過失は程度により4段階に分かれ、最も軽い「軽微な過失」は解雇理由とは認められない。解雇が認められるには、過失が正確、明確、客観的に存在し、かつ重大でなければならない。また、訴訟になれば、解雇の正当性を証明する必要がある。懲戒手続きは、過失が発覚してから2ヵ月以内に行わないと時効になる。以下に、4段階に分けた過失を説明する。

#### ① 軽微な過失

比較的軽い過失には、解雇以外の罰則が適用される。罰則として、警告、けん責、降格があり、金銭的罰則は禁止されている。ただし、従業員が意図的に所属企業に損害を与えた場合は、企業は金銭で返却を受けられる。降格の場合、それに伴い減給となるが、従業員が減給を承諾しない場合は解雇となる。このケースが裁判に発展する場合、解雇の正当性は降格理由が解雇に値するほどのものかどうかにより判断される。

#### ② 通常の過失

通常の過失で、過失が正確、明確、客観的にあり、かつ重大な場合は解雇に値する。従業員は、予告期間手当（一般的に管理職で3ヵ月、非管理職で1ヵ月の給与相当額）、解雇手当、未消化の有給休暇に相当する手当を受け取ることができる。

#### ③ 重大な過失

重大な過失は、解雇に値し、従業員への自宅待機命令、即刻解雇ができる。予告期間手当、解雇手当を支給する必要はない。未消化の有給休暇に相当する手当は支給する。

- 判例：航空機の搭乗員が就業時間外に薬物を服用していたために解雇された裁判。私生活における行動は原則として解雇理由とはならないが、搭乗中も薬物の影響下にあったため、雇用契約上の義務の不順守、搭乗客へのリスクがあったとして、解雇の正当性が認められた。

- 破棄院（司法訴訟に関する最高裁判所）判決：2012年3月27日 No.10-19.915

## ④ 悪意のある重大な過失

重大であると同時に、所属企業に害を与える意図があったことが認められる過失は、解雇に値する。予告期間手当、解雇手当、未消化の有給休暇に相当する手当を支給する必要はない。悪意であるかどうかは私感の問題となるので判断しにくい。会社から物を盗んで売っただけでは悪意があるとは認められない。

- 判例：従業員2人が、転職予定の競合企業で使うことを意図して、所属企業のデータベースの情報をコピーした。さらに、所属企業のソフトウェアの中にウイルスを入れ、故意にファイル容量を満杯にし、システムが使えないようにした。所属企業に損害を与えようとする意図が明確で、「悪意のある重要な過失」に基づく正当な解雇と認める。

- 破棄院（司法訴訟に関する最高裁判所）判決：2000年6月28日 No.98-42210FD

## (2) 過失以外の理由でも解雇が可能な場合がある

従業員の過失以外の理由では、解雇できない場合とできる場合がある。

### ① 信頼の喪失

信頼の喪失自体は解雇理由にはならない。信頼喪失に至るまでの原因が解雇理由となる。

- 判例：従業員の行動が重大、明確で、整合性のある疑いを持たせるもので、従業員の清廉性に疑いが持たれ、雇用主と従業員の間不可欠の信頼が回復できないほどだとしても、信頼喪失は解雇理由とならないし、疑わしきは従業員に利する。

- 破棄院（司法訴訟に関する最高裁判所）判決：1999年10月6日 No.3426D

### ② 職業能力不足

一生懸命仕事をするが、自分の職務を的確に遂行できない場合。解雇理由とする場合は、数字などの具体的事実が必要となる。

### ③ 目標未達成

市場、経済状況を考慮した達成可能な目標を定め、その目標を達成できなかった場合は解雇理由と認められる。客観的に他の従業員と比較して明らかに目標に達成していないと

認められる場合も解雇理由となる。リーマン・ショックなど、景気を大きく左右する出来事があり、そのために達成できなかった場合は解雇理由とはならない。

- 判例：ほかの社員の 2 年間の業績と比較して、低下一辺倒の業績しか上げられないのは目標未達成といえる。

➤ 破棄院（司法訴訟に関する最高裁判所）判決：2007 年 6 月 13 日 06-41191FD

#### ④ 連続的、長期的な病欠

健康状態や障害を理由とした解雇は差別行為とみなされる。病気による長期欠勤や連続的欠勤により企業活動に悪影響が発生した場合にのみ、解雇が認められる。ただし、企業の規模、当該従業員のポストの高低による。大企業で低ポストにいる従業員の場合は難しいが、中小企業で高ポストにいる従業員の場合は解雇が認められやすい。解雇対象者の代わりを雇用する場合は、無期限雇用契約でなければならない。例外として、ハラスメントの被害者については、病欠により企業活動に悪影響が発生していたとしても、解雇はできない。

#### ⑤ 不和

不和そのものだけでは解雇理由とはならない。不和に至った理由が必要になる。解雇理由を不和としただけで、その他の説明がない場合の解雇通知状では不十分だ。

#### ⑥ 私生活

私生活に関することは原則として解雇理由とはならないが、ケース・バイ・ケースだ。長距離運転手が就業時間外に飲酒運転で免停となった例では、私生活であっても仕事に直結するので解雇が認められた。また、休暇中に競合企業で仕事をしたケースでは、忠誠違反として解雇が認められた。

#### (3) 示談は雇用契約の終了後に

このほか、解雇の際に、後から訴訟を起こされることがないように、示談をする場合も多い。解雇を不当として労働裁判に持ち込まれた場合、初審に 2 年、最高裁までいく場合は 10 年かかることもある。示談は双方の同意があれば、裁判判決と同じ効力を持つ。雇用契約が終了してから示談を行う。示談金は個人所得税、社会保険料徴収の対象外となる。

## 2. 手続きが簡単な「労使合意による契約解消」

解雇理由の正当性に疑義がある場合でも、従業員にも辞める意思があれば、労使合意による契約解消を行える。手続きは簡単で、時間と費用の節約となる。

### (1) 労使合意による契約解消は経済的理由の場合も可能

労使合意による契約解消は、①労使の話し合い、②合意書の作成、③労働局の承認を経て行われる。合意による契約終了に関する法律には契約解消の条件が明記されていないため、経済的理由による解雇の際に利用することも可能で、最近では契約解消を使用する企業が増えている。

失業手当の支給は従業員本人の意思に反して職を失った場合に限られるが、合意による契約解消は例外とされ、従業員は契約解消後すぐに失業手当を給付される。

### (2) 手続きは約1ヵ月と迅速

合意による契約解消は以下の手順を踏む。

#### ① 終了条件を話し合うための会合

労使はまず、契約終了日、終了手当額などの終了条件を話し合う。話し合いは何回でも行える。会合内容メモの労働局への提出は義務付けられていないが、合意書とともにメモを提出することが多い。(従業員代表、企業委員会委員、組合員など従業員組織に)保護される従業員は、労使の話し合いのあと、企業委員会<sup>1</sup>に諮問する。

従業員は労使の話し合いで第三者による立ち会いを受ける権利を有する。企業内に従業員組織(従業員代表、企業委員会、組合)がある場合は当該組織の代表者が立会人となり、ない場合は行政府が作成するリストから立会人を人選できる。従業員側の立会人がいる場合に限って、企業側も従業員(50人未満企業の場合)もしくは経営者団体からの人選による立ち会いを受ける権利を有する。

また、労使の話し合いでは終了手当額を交渉する。手当は法定の解雇手当を下回ること

---

<sup>1</sup>労使間の意思疎通を促進し、企業内の福利厚生・文化活動を実施する機関。従業員数50人以上の企業において設置が義務付けられている

はできない。法定の解雇手当は、勤続1年につき月額給与の5分の1、10年を超える部分については、月額給与の15分の2を加算する。合意による契約解消の場合、弁護士費用が発生せず、また予告期間がなく時間がかからないため、節約できた費用の一部を終了手当額に上乗せする企業が多い。

## ②合意書の作成

労使の話し合いで双方が合意した条件をもとに、合意書を作成する。合意書は経済・財務省国家近代化総局（DGME）が管理するウェブサイトからダウンロードできる。通常の従業員と保護される従業員とでは様式が異なる。

合意書サイン後、双方ともに15日間（暦日）、合意書を取り消す権利を持つ。

## ③終了承認の申請

合意書サイン後から15日過ぎても双方から取り消しが無い場合は、労働局に承認申請を行う。労働局は15日以内に回答する。15日（就労日）過ぎても回答が無い場合には承認があったと見なされる。

保護される従業員については、労働監察官に承認申請を行う。労働監察官にも15日（就労日）の審査期間が設けられているが、1ヵ月以上かかる場合がある。保護される従業員の場合は労働監察官の書面での回答を待たなければならない。

承認の翌日以降、契約を終了できるが、より後の月日で合意することも可能。当局は、  
a. 終了手当額が基準を満たしているか、  
b. 従業員50人以上の企業が30日間に10人以上を解雇した場合に義務付けられる社会プランを避けるために、意図的に数人を合意による契約終了にしているのではないか、という点に注意して、承認の是非を判断する。

アンケート返送先 FAX : 03-3587-2485

e-mail : ORD@jetro.go.jp

日本貿易振興機構 海外調査部 欧州ロシア CIS 課 宛

● ジェトロアンケート ●

レポートタイトル:フランスの「人的理由による解雇」と  
「労使合意による契約解消」について

ジェトロでは、フランスの「人的理由による解雇」と「労使合意による契約解消」についてセミナーを開催しその報告書を作成いたしました。報告書をお読みいただいた後、是非アンケートにご協力をお願い致します。今後の調査テーマ選定などの参考にさせていただきます。

■質問1 : 今回、本報告書で提供させていただきました「フランスの人的理由による解雇と労使合意による契約解消に関するセミナー」についてどのように思われましたでしょうか？

(○をひとつ)

4 : 役に立った 3 : まあ役に立った 2 : あまり役に立たなかった 1 : 役に立たなかった

■質問2 : ①使用用途、②上記のように判断された理由、③その他、本報告書に関するご感想をご記入下さい。

--

■質問3 : 今後のジェトロの調査テーマについてご希望等がございましたら、ご記入願います。

--

■お客様の会社名等をご記入ください。(任意記入)

ご所属	<input type="checkbox"/> 企業・団体	会社・団体名
		部署名
	<input type="checkbox"/> 個人	お名前

※ご提供頂いたお客様の個人情報については、ジェトロ個人情報保護方針 (<http://www.jetro.go.jp/privacy/>) に基づき、適正に管理運用させていただきます。また、上記のアンケートにご記載いただいた内容については、ジェトロの事業活動の評価及び業務改善、事業フォローアップのために利用いたします。

～ご協力有難うございました～