

2018年6月

ジェトロ・パリ事務所

法務・税務セミナー概要（2017年10月13日開催 於パリ）

講師：FIDAL Japan Desk 遠藤香澄労働関連マネージャー

テーマ：＜雇用契約の解約＞

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、雇用主のイニシアティブによるものがある。従業員のイニシアティブによる解約は、合意に基づく雇用契約の解約、雇用主の義務不履行（給与、衛生、安全など）に基づく従業員による一方的解約以外は、失業保険手当で支給の対象外。

2. 辞職

雇用契約を破棄するという従業員の明瞭な意思表示に基づくものであり、会社の強制、一時的な感情によるものは辞職とは認められない。辞職の理由を明示する義務はない。有給休暇、病欠期間終了後の無断休職、突然の職場放棄は辞職とはみなされない場合がある。メール、書面で医師の診断書、休暇届けの提出を求めること。回答がない場合は、解雇手続きを始める。

3. 解雇

1) 個人的理由による解雇：客観的理由で、書面で立証できること

(理由)

- 過失は発見してから2ヶ月を過ぎたら無効となる。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。
- 能力不足は客観的に証明されなければならない。
- 業績不十分は、比較できる数字を伴う内容が求められる。景気など外的要因によるものは対象外。
- 長期病欠または頻繁な病欠を理由とする解雇は、差別禁止の観点から禁止されている。病欠により会社の機能に支障が生じたことを理由に解雇することは可能。
- 就労不能

(手続き)

事前面談への召還、事前面談、解雇通知の送付（通知内容に基づいて係争が行われる）

2) 経済的理由による解雇：会社の事情による解雇 数字での立証が必要

(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

(手続)

求職支援義務、解雇順位の決定、再雇用優先権を解雇通知書に記載。加えて、従業員 1000 人未満は求職支援契約（CSP）の提案、従業員 1000 人以上は求職休暇の付与が義務付けられる。

3) 保護されている従業員

従業員代表選挙を要求した者、従業員代表選挙の際の立候補者、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、労働審判所の審判員、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対象。労働監督官の事前許可を必要とする特別な手続が必要。

4) 罰金

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 ヶ月～3 ヶ月分の給与、従業員 11 人未満の企業は下限が 0.5 ヶ月～3 ヶ月、上限は従業員数に限らず、1 ヶ月から 20 ヶ月。

自由の侵害、差別禁止、産休中従業員の保護などの規定に違反し行われた解雇は無効となる。従業員が雇用契約の継続を望まないか、復職が不可能である場合、裁判官が賠償金の支払いを命じる。賠償金額は直近 6 ヶ月分の給与以上でなければならない。

事実にして重要な解雇理由があることが認められたが手続きに不備があった場合、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。経済的理由の場合、管轄当局への通知、解雇順位などに不備が認められた場合、違警罪に基づく罰金が課されることもある。

5) 示談

雇用契約解約に関わる係争を回避するために民法（2044 条と補足）に定められる示談を活用することができる。解雇通知書を受け取った後に示談を締結する。

4. 定年退職

60 歳前後で従業員と話し合いを持ち、従業員の将来の意向をヒヤリングするなど、早めに計画を立てることを勧める。従業員側でも話し合いたいと思っている場合がある。

従業員のイニシアティブによる退職は、法定退職年齢（62 歳）に達していることが条件。退職金は勤続 30 年以上で 2 ヶ月分の給与程度。

雇用主が従業員を強制定年退職させるには、70 歳に達していなければならない。もしくは、雇用主からの提案に合意した場合。退職金は解雇手当（6 ヶ月）以上。

5. 合意に基づく雇用契約の解約

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、雇用契約の解約を合意の上決定することができる。従業員は失業保険の支給を受けることができる。従業員側からの提案に対して会社は拒否することができる。その場合は辞職となる。理由を明示する義務はないので、解雇したい従業員に対してまずは提案することは可能であるが、拒否された場合、従業員は解雇を予想するため関係が悪くなる可能性もある。