

2020年11月

ジェトロ・パリ事務所

法務税務労務セミナー概要(2020年9月29日開催)**講師：遠藤佳澄氏 (FIDAL JAPAN DESK)****テーマ：〈雇用契約の解約〉****1. 辞職**

雇用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ないが、一方で、辞職の理由を明示する義務はない。係争になった場合に備えて明確な意思表示を立証する必要があるため書面で提出してもらうことを勧める。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、回答がない場合は、解雇手続きを開始できる。(退職金の支払いは不要)

2. 解雇

解雇は、個人的理由に基づく解雇と経済的理由に基づく解雇の二つに大きく分かれる。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) 解雇理由

(個人的理由による解雇)

- ・ 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)
- ・ 能力不足
- ・ 業績不十分
- ・ 長期病欠または頻繁な病欠
- ・ 就労不能

(経済的理由による解雇)

- ・ 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 閉鎖の理由は必要なし。ただし、フランスから他国に移転する場合は説明の必要がある。
- ・ 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(雇用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)

2) 手続き

(個人的理由による解雇手続き)

事前面談への召喚、事前面談後(3日目以降)に解雇通知書を送付する。

(経済的理由による手続き)

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が、共通の手続きは求職支援義務と解雇順位の決定である。従業員数により、下記の求職支援義務がある。

- ・ 従業員が 1000 人未満の企業の場合：求職支援契約(CPS)の提案義務
- ・ 従業員が 1000 人以上の企業、グループ企業で総計 1000 人以上の場合：求職休暇の提案義務

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雇用契約解約日(予告期間最終日)から1年以内に行わなければならない。

3)賠償金

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は、従業員 11 人以上の企業では、下限 1～3 ヶ月分の給与、従業員 11 人未満の企業は下限 0.5～3 ヶ月分、上限は従業員数に限らず 1～20 ヶ月分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。

4)解雇が無効となる場合(不当解雇)

労働法では以下の規定に違反し行われた解雇を無効と定めている。上記の賠償金規定は適用されない。

- ・労働災害および職業病の被害者の保護
- ・差別禁止
- ・妊婦および産休、父親休暇、養子休暇、育児休暇中の従業員の保護
- ・精神的および性的ハラスメントの被害者および証人の保護
- ・ストライキ権の行使
- ・犯罪や違法行為を通告した者の保護
- ・従業員代表員に対する保護
- ・従業員 50 人以上の企業で 10 人以上解雇する場合に義務付けられている雇用維持プランが労働監督局から、承認されていない、承認が拒否された、または承認決定が取り消された場合

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、裁判官は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。

5)手続きの不備の場合の処罰

事実にして重大な解雇理由があっても、手続きに不備があれば処罰の対象となるので要注意。管轄当局への通知なしに 30 日以内に 10 人未満の従業員を経済的理由で解雇、優先再雇用を遵守しない、解雇順位を遵守しない、従業員代表への諮問手続きを怠った場合などが処罰の対象となる。

6) 示談

雇用契約解約に関する係争を回避するために、民法(2044条および補足)に規定さ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。示談書は2部作成、当事者は相互に実質的に譲歩して合意する必要がある。

3. 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(62歳)に達していることが条件となる。

雇用主が従業員を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、および70歳未満で定年退職年金を100%享受できる年齢(1955年生まれ以降で67歳)に達した従業員で退職することに合意した者。

4. 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合意申請書に署名することで、雇用契約の解約を合意したと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、後から従業員に訴えられることはない。合意に基づく雇用契約の解約の場合、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(協約)に基づき雇用契約を解約することができる。団体合意は予め労使交渉を行い、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。同措置は、経済的解雇には適用できない。

5. 雇用契約終了時に発生する支払い

有給休暇買い取りは、雇用契約の解約の全てのケースで支払う義務がある。さらに、ケースによっては、予告期間補償手当、解約手当、示談金の支払い義務が生じる。

6. 雇用契約終了時に従業員に交付する書類

企業は、従業員に対し雇用終了時に労働証明書、ポール・アンプロウ(日本のハローワーク)宛て証明書、領収書(契約終了時に発生する雇用主が従業員に支払った給与、各種手当)を交付する。

以上