

パスカル・ロキエック 氏 / パリ第1大学 教授(労働法)

基調講演「フランスの労働契約と紛争解決の実態」

みなさん、こんにちは。まず日本に来て、フランスと日本の法律を比較する機会を与えられたことを嬉しく思います。私はパリ第1大学ソルボンヌの労働法の教授で、フランス労働法学会の会長です。はじめに、私のプレゼンテーションの残りの部分を理解するために不可欠な2つのテーマを取り上げます。

まず、従属性に関する議論です。フランスでは、これはEUの他の国々の場合ですが、現時点での大きな問題は、従属の概念です。これは労働法の基本的な問題です。誰が労働者で、誰が自営業者かということです。デジタルプラットフォームが発展してきたことにより、この点が問題となることが明らかになってきました。

デジタルプラットフォームの労働者、例えばUberですが、フランスでは日本とは異なり、Uberのサービスで働いているドライバーがいます。日本ではUberドライバーがいないことを知りました。しかしUberのドライバーのことを考えることは、プラットフォームワーカー全体に関係します。原則として、プラットフォームのビジネスモデルは自営業です。これらの企業は、ほぼ自営業の就労者のみで運営されています。問題は、これらのプラットフォームワーカーの多くが法的には独立しているのに、経済的にはプラットフォームに依存していることです。これらの労働者はプラットフォームに対して経済的に依存している状態です。多くのヨーロッパ諸国は、被雇用者、自営業者の間に3番目のカテゴリーを設けています。たとえば、英国のWorker、イタリアの準従属労働者(les travailleurs para-subordonné)、スペインのles tradesなどです。フランスでは、日本でも同じだと思いますが、従業員と自営業者の間に3番目のカテゴリーはありません。それで、私たちの中では今大きな話題となっています。これらの労働者はプラットフォームからどのような保護を受けることができるのか、です。

1つ目の解決策としては、彼らを労働者として認定することです。また、Uberドライバーや宅配ドライバーなど、プラットフォームワーカーを労働者として認定する裁判所判決が多数あります。

特に、2018年11月28日には、配送会社Take Eat Easyの就労者が労働者に該当するかどうか争点となった破産院の判決がだされました。破産院は、配達員を労働者として認定するために、伝統的な従属性判定のための基準を使用しました。フランスには、労働者として認定するための3つの基準があります。

まず、労働者は使用者の指示に従わなければなりません。これは、指示と指令の基準と呼ばれるものです。これが最初の基準になります。第二の基準は、労働者は使用者の管理下になければならないというものです。そして第三の基準は、使用者は労働者に対してペナルティを下す力を持たなければなりません。

2018年11月28日の判決において、破毀院はドライバーを労働者として認定しました。破毀院は3つの基準のうち2つだけを使用しました。それは私としては非常に興味深いことですが、破毀院はその意義を認識していません。

ドライバーが管理されていたかどうかという基準としては、ドライバーの車にGPSがあり、それによって管理されているといえます。また、Uberが顧客から悪い評価を受け取った場合、プラットフォームからドライバーを排除できること、つまり会社はドライバーにペナルティを与えられるという点があります。しかし、命令と指令を与えていないという点があります。これは多くの議論を生み出しました。なぜなら、新しい仕事形態では、就労者が自分の仕事について把握している唯一の人間だからです。50年前、仕事の大部分が手作業だったとき、上司が行われる仕事についての知識を持っていました。彼は従業員と同じ知識を持っていました。今日、仕事はより複雑で専門的、知的になりつつあります。だから、ある仕事について知っているのは就労者だけということがあります。そういった場合は、上司が注文や指示を出す機会はありません。私たちは、新しい雇用形態では雇用契約の基準を再考しなければならないと思います。これが1つ目の解決策です。

2番目の解決策として、労働者としての資格がまだ与えられていないプラットフォームワーカーに対しては何をすればよいのでしょうか？プラットフォームワーカーの大部分が独立事業主のままになることは明らかだからです。丁度今、来週おそらく終了すると思いますが、フランス議会で、モビリティプラットフォームの就労者、つまりドライバーと配達員に関する法案がかけられています。この法の考え方は、法的に独立しているが経済的に依存している就労者には保護を与えようというものです。フランスにも第3の労働形態を取り入れようということですが、ここで用いられる憲章はモビリティプラットフォームの労働者専用です。この法律は、プラットフォーム事業者が憲章を一方的に作成し、提示するという案であり、今後議論を呼ぶことは避けられません。この憲章によって、たとえばプラットフォーム型就労の適切な価格を設定します。プラットフォームは、職務遂行に当たっての条件を定義します。憲章は、健康と安全の観点から多くの保護を定義します。ただし、これはオプションであり、憲章によって一方向的に規定されます。

問題は、これが労働法の未来にとって大きな問題の1つであるということです。今日、自営

業者のための労働協約を作成する方法論がないということです。団体交渉に関する法は、自営業者ではなく労働者向けに設計されています。そして、それがプラットフォームによる一方的な憲章の作成という手法が作られた理由です。なぜなら、私たちは今日、フランス以外の他の多くの国では、自営業者のための労働協約を作成することを可能にする法的手段を持っているからです。これは将来の大きなトピックの1つです。特に誰が主体となって進めるべきでしょうか。労働組合ですか。たとえば、みなさんは今年の夏に成立したばかりの、アメリカのプラットフォーム就業者を想定したカリフォルニア州の法律のことは良くご存知と思います。この法律を推進したのは、組合ではなくある団体です。すなわち、労使当事者(労働組合)にとつては難しい時代になりました。これが最初の大きなトピックです。

第二の大きなトピックについて話をします。それは権限の制御についてです。労働法の独特なところは、その他の契約法と比較して、これは日本でも同様ですが、雇用主に一方的な権限を認めていることです。これは、他の契約の形態に関する法律ではそういったことは認められていません。たとえば、解雇は、使用者の一方的な決定によって行われます。使用者が持つ権限です。別の例としては、雇用主が労働条件を変更する一方的な権限を持っているということです。フランス労働法においては、条文 L-1121-1 を見ていただくと分かります。今日、裁判官が最も頻繁に参照する条文です。これは、この条文の内容です。「何人も、個人の権利ならびに、個人および集団の自由に対し、行われるべき仕事の性質により正当性を示すことができず、追求される目的に相応しくない制約を行ってはならない」。これはどういう意味でしょうか？これは、労働者の基本的権利を侵害する必要がある場合はいつでも、実行される仕事の性質と追求される目標に照らしてそれが正当化されうるかを検討しなければならないことを意味します。しかし、それは逆に、この条文は裏を返せば、実行する仕事の性質によって正当化される場合、雇用主は労働者の権利に制限を課す権限を有することを意味します。これは非常に重要な命題です。いくつか例を挙げます。

最初の例ですが、労働者は自由に自分の着る服を選ぶことができます。破毀院は、フランス人労働者が自由に服を選ぶ自由があることを認めました。しかし、雇用主は、この条項に基づいて、正当で妥当であれば、労働者が自由に服を着る自由を制限する権利を持っています。たとえば、バミューダのショートパンツを着ていた労働者は、顧客がバミューダのショートパンツを見るのを不快と思うという理由で解雇される可能性があり、それは仕事の性質によっては正当化されます。イスラムのベールのケースについても、この条文が参照されます。女性がベールを身に着けることを許可することも許可しないこともできます。

これは、特に、たとえばベールの着用が顧客に見えるという事実に依存します。また、会社の利益に対する損害がどれほどかにも依存します。したがって、比例性の審査(le contrôle de

proportionnalité)はフランスの労働法の絶対的な中心です。すなわち、もし、雇用契約を雇用主が修正しようとした場合、前に述べたように、労働法は雇用関係のうちの一部を変更する雇用主の力を認めています。そして、労働者が変更を拒否した場合、それは非行であり、雇用主は労働者をその非行を理由として解雇することができます。それではここで質問ですが、労働法においては昔からある質問です。雇用主が一方的に変更する権利を持っているとされるのはどういった事項でしょうか？また、労働者の同意が必要な事項は何でしょうか？かつてフランスの破産院は雇用契約の変更を「実質的修正」と「非実質的修正」として2つに区分していました。1996年以降、用語は変更されました。現在は、「契約の修正」と「労働条件の変更」の2つに区分しています。「契約の修正」については労働者の合意が必要ですが、「労働条件の変更」については雇用主が一方的に決定できます。

すなわち、雇用主と労働者2つの当事者が合意する必要がある要素は4つあります。報酬、職場、労働時間、労働者が保持する職務です。

少し詳しく説明します。報酬に関して、報酬の変更は、それが金額であろうと計算方法であろうと、常に契約の修正とみなされ、労働者の同意が必要となります。新しくなった労働協約に関する法により、労働者の報酬を低下させる方法がありますが、これについては後で説明します。

働く場所、これは大きな問題となりえます。これは異動の問題です。原則として、職場を変更するには労働者の同意が常に必要です。2つの場合を除きます。最初のケース：職場の変更が同じ地理的エリアにある場合。たとえば、パリの第1地区にいる従業員にパリの10区で働くように頼むと、それは同じ地理的エリアなので、条件の単純な変更です。ここで確認しておかなければいけないのは、地理的領域はどんな基準によって定義されるかということです。当然決まっているとある人は思うかもしれませんが、日本にあるかどうかは分かりませんが、フランスでは、地区(Division)と呼ばれる区分があります。これは公式なもので、地区を基礎としてフランスは公式に分割されています。ですが、労働裁判官はその区分に興味はありません。重要なのは、2つの本質的基準です。第一に、前の職場と新しい場所の2か所間のキロメートル数という客観的基準です。第二の基準は、主観的な基準であり、労働者の移動時間と、彼の個人的な生活がこれによってどれだけ制約を受けることになるかということです。これが地理的条件に関する1番目の例外です。

2番目の例外は、雇用契約に異動(モビリティ)条項がある場合です。雇用契約に異動(モビリティ)条項を含めることができます。これには、たとえば、労働者を東京から京都に移すことができることを明記します。それが雇用契約で書かれていれば、地理的な領域について考

える必要はありません。雇用契約の条項を適用するだけです。

では、契約の修正と労働条件の変更の違いの影響は何ですか？契約の修正がある場合、労働者は拒否でき、労働者が拒否したことで雇用主が彼を解雇したい場合、経済的理由による解雇として、労働者は一定の権利を主張する余地があります。一方、先ほど申し上げたように、労働条件の変更である場合、拒否した労働者は非行を犯したということで、懲戒処分のために解雇されます。日本語ではどう表現されるか分かりませんが、この概念はフランスで大きく発展したもので、辞職の一形態ですが、少し独特です。これは、英語で Constructive dismissal(みなし解雇)と呼ばれるものです。労働者が雇用主の間違った振る舞いのために自らの意思で会社を辞めたときにこう呼ばれます。たとえば、雇用主がある労働者に残業代を支払わなかったといった場合や労働契約の変更を無理やり受け入れさせようとする場合です。私がこれについて話をしているのは雇用主が雇用契約の変更を強制したときに、労働者は信頼関係の破綻があったと主張することができるからです。しかし、雇用主の違反は、労働者が会社に留まることを妨げるほど深刻でなければなりません。したがって、雇用主による重大な違反があった場合のみ信頼関係の破綻があったと主張することができます。雇用主が一方的に給与を5ユーロ引き下げた場合であっても、そのような小額では労働者は信頼関係が破綻したと主張することはできません。

スライド6の最後の点、暗黙の条項について説明します。2003年6月3日の判決をご覧ください。次の質問です。雇用契約で、労働者がある場所で働くと言われている場合、たとえばあなたはパリで働くと言われている場合に、雇用主は労働者の場所を変更する権利を持っていますか？論理的には、ノーと言わなければなりません。先ほど、モビリティ条項がある場合、雇用主と労働者はモビリティ条項に拘束されることをお伝えしました。これは非常に興味深いことなのですが、破毀院は、契約の中で特定の場所で仕事することを規定している場合、それは情報提供程度の役割しかないものと考えています。したがって、従業員は、契約を締結する際に、契約当事者双方が働く場所、たとえばパリで働くこと、について合意していたことを証明する必要があります。

これはフランスでよく知られている判例法であり、少し独特なものです。それで、今、7枚目のスライドです。雇用条件の可変性について説明しています。すでにモビリティ条項について言及しているので、簡単に済ませます。これらは雇用契約にある条項であり、雇用主が雇用契約の要素を変更することを許可します。最もよく知られているのは、職場のモビリティ条項と、報酬条項の変更です。モビリティ条項については、すでに説明していますので繰り返しになりますが、説明します。モビリティ条項は、たとえば、従業員をパリからニースに転勤できることを規定します。2つ尊重すべき条件があります。まず、異動の範囲を明確にしておかなけれ

ばいけません。従業員を世界中に転勤することができるなどとはできません。幅が広すぎます。そして、2番目の条件は、条項が従業員の基本的権利を尊重し、導入部で述べた条文L-1121-1を尊重しなければならないということです。ご存知のように、これは序論でお話した比例性の審査に関する条文です。これは尊重されなければなりません。

報酬変動条項に関して、有効であるための3つの基準があります。第一に、この条項により、会社のリスクが労働者に移転してはなりません。第二に、最低賃金以下に賃金を引き下げることはできません。そして第三に、客観的な基準に基づいている必要があります。これらの3つの基準が満たされている場合、労働者の報酬を変更することができます。

それではスライド8と9に行きます。労働協約による雇用契約の変更です。これまでのところ、個々の雇用契約の修正についてお話をしてきました。雇用主は、日本でも同じだと思いますが、たとえば、すべての労働者の職場を変えるなど、集団的な変更を行う必要が生じることがあります。たとえば、東京から京都に事務所を移転することを決定した場合、それは集合的な雇用契約の変更になります。契約の変更は、個別的であろうと集団的であろうと、原則として、労働者の個別の合意を前提としています。そして、すでに述べたように、そういった場合に労働者が拒否した場合、経済的解雇として解雇されなければなりません。しかし、フランスでは、経済的解雇は非常に複雑であり、企業にとっては非常にコストがかかるものです。そのため、雇用主はよく、経済的解雇に関する法の適用を回避しようとします。そして、立法者はいくつかの合法的な仕掛けを作成しました。経済的な理由による解雇を回避できるようにする2つの仕掛けを見てください。そして、これらの仕掛けの1つ目は、Macron法により最近作られた新しいものですが、集団的成果協定です。これは労働協約であり、労働協約でなければいけません。この協約は、労働者の報酬、労働時間など、向上させることも、下落させることもできます。たとえば、労働者の給与を増やすことなく、労働時間を増やすことができます。また、労働時間を柔軟にすることができます。とても柔軟です。

次はモビリティについて話をします。モビリティ(異動可能性)は地理的または機能的(職務的)もありえます。今日はこれについてしっかりと話す時間はありません。フランスでは、職務的なモビリティ、いわゆる職務が変わるような異動については非常にまれで、あまり積極的に行われていません。これに対し、日本では反対にこれは頻繁に行われています。しかし、集団的成果協定により、これら3つの要素を良いようにも悪いようにも変更できます。そして、大事なことは、労働者は契約を変更することを拒否できないことです。たとえば、フランスの北からフランスの南への場合、または賃金が50%引き下げられた場合でも、労働者は拒否できません。その労働者が拒否した場合、条文中でこれは明確にされているのですが、解雇は自動的に正当化されるからです。集団的成果協定がある場合、裁判所に行って解雇に異議を申し

立てることすらできません。正当な理由に基づいていることが求められるだけで、非常に柔軟です。解雇ではなく、集团的成果協定は正当な理由に基づいていなければなりません。

しかし、集团的成果協定が正当な理由で作られているかは非常に柔軟に考えられます。雇用を創出する目的がある、雇用を保護する効果がある、または集团的成果協定が事業の運営にリンクされているか、企業の運営のニーズにリンクされているかといった点です。そして、裁判官が集团的成果協定の存在があると知っていたとしても「この協定は会社の業務上のニーズによって正当化されない」などと言うことは非常に可能性が低いです。特に労働組合と使用者がその合意に署名していたならば。したがって、この協定は非常に重要なものです。

この基準は全く新しいものです。現時点では、フランスでは約 200 の集团的成果協約が締結されています。それほど多くはありませんが、徐々に増加しています。そして、私たちが弁護士、特にビジネスを専門とした弁護士と話をするとき、彼らはこれらがどんどんと発展していると言っています。

では次のトピックです。雇用契約の終了についてです。フランスでは、雇用契約を終了するさまざまな方法があります。解雇があり、辞職があり、先にお話したみなし解雇があり、労働契約の合意解約(rupture conventionnelle)があります。この制度がフランスでは広く受け入れられているので、この合意解約制度について話をします。2008 年から始まり、今日までに 330 万件の合意解約がありました。雇用契約を労働者と雇用主との間の合意で終了させることであり、非常に厳格な手順で法律によって定められた制度です。

フランスでは、なぜ法律が、労働法がこれ程まで厳格に契約破棄を規制するのか？それは、労働者は合意解約で会社を辞めたときには失業手当を受ける権利があるためです。したがって、法律は、特に行政が管理することによってそれを規制しています。不正行為は望ましいものではありません。

そのため、尊重すべき 4 つの要素があります。

最初のステップ: 当事者間の予備交渉。

2 番目のステップ: 合意解約への署名。

3 番目のステップ: 労働者が考え直すことができる 15 日間の撤回期間。

4 番目のステップ: 合意解約を管理する当局による確認(承認)。

当局は不正行為が行われていないか慎重にチェックします。失業保険を受け取る上で不正が行われないように、また経済的解雇と扱われないことを目的とした不正行為が行われて

いないかどうかを確認しています。雇用主は、費用がかかり、より複雑である経済的解雇よりも、雇用主—労働者間で合意された合意解約としてこの解約を扱うことを望むからです。

解雇法についての説明をさせていただきます。フランスの解雇法は日本の解雇法とほぼ同じくらい労働者へ保護的であることを知っておく必要があります。私たちは終身雇用制ではありませんが、フランスの解雇法は保護的であり、世界で最も保護的なものの一つです。そのため、特に使用者団体からは解雇法に対する批判があります。そして、過去 20 年間の議論の中で、解雇法を変えるべきという提案が定期的に何度も出されました。資料をご覧ください。個々の雇用契約についてこのように変えたらいいという提案がありました。

どういった提案かと言うと無期契約と有期契約の区別をなくすという提案です。今日のフランスでは、新規雇用の87%が有期雇用契約であるためです。したがって、新しいアイデアでは、すべての契約が期限を定めないようにするということがありますが、追加される条件があり、解雇法は適用されなくなります。したがって、正当な根拠や正当な理由なしに解約される可能性が留保された上での期間の定めのない契約になります。そして、合理的な根拠の代わりに、経済的な補償を適用します。これは議論されている1つ目の契約案です。

議論されている2番目の契約案は、使用者団体がアジャイル契約、柔軟な契約と呼んでいるものです。ここでの考えは、解雇の理由について雇用契約に盛り込んでおくことです。これは、従業員と雇用主が解雇の理由を雇用契約で定義すること、または必要に応じて労働協約で解雇の理由を定義することを認めるものです。雇用主の組織はこの契約を求めています。破毀院は反対の立場にあり、議会はそれを立法化することに決して賛成してきませんでした。

ここで解雇と従業員の個人的な生活の保護について簡単に説明します。これは大きなトピックの1つです。従業員が私生活の中で行ったことがらが、解雇の根拠になることはありませんでした。ですから、私生活の中で行った何かが従業員にとって過失として扱われることは決してありませんでした。ではここで質問です。雇用主は、たとえば私生活で同僚を侮辱した従業員を解雇できるでしょうか。もしくは彼がアルコール依存症であったために、私生活で行った何かのため運転免許を取り消されてしまいました。そういった場合はどうでしょうか。

フランス国内でこれらのことについて十分に議論をしました。破毀院は解雇の新しい理由を捧げました。これは「会社にとっての客観的な障害」と呼ばれるものです。私生活での従業員の行動が会社に客観的な障害を引き起こした場合、彼を解雇することができます。

経済的解雇について説明します。フランスの法律では、経済的解雇として認められる4つの理由があります。会社が経済的な困難に直面していること、会社の競争力の保護、技術の変化、事業の縮小・廃止があります。この4つははっきりとしない概念です。興味深い点は、雇用主を確保し、ビジネスを確保するために、2016年のEl Khomri(当時の労働大臣)による法は経済的困難の客観的な定義を設定したことです。お手元の資料にあります。実際、私たちはスペインがしたことまきりマネをしました。経済的困難という概念が正確に定義され、たとえば、会社は、規模に応じて、事業規模が第1四半期、第2四半期、第3四半期の間それぞれ減少した場合、経済的理由として、人員を解雇できるようになりました。フランスの政治家にとって企業の事業環境を維持することは重要なことです。実際、このあと不当解雇補償金についての例を見ていきますが、そこにあるのは、企業を保護するのと同じロジックです。

経済的理由による解雇手続きに関してお話します。2013年に雇用安定化法が議会通过しましたが、これによって経済的理由による解雇の手続きについて行政機関が管理するようになりました。ここで詳細を説明することもできますが、簡単に言えば雇用主が策定した解雇計画に従業員の代表者と協議する必要があります。バックアップ計画と呼ばれる再雇用や再配置の計画(Plan de reclassement)が必要です。これはすべて行政によって管理されています。経済的理由の解雇はフランスではますます一般的になってきており、団体交渉も非常に多く行われるようになりました。2013年以降、再雇用再配置の計画は労働協約によって決められることが多くなってきました。この計画の策定は雇用主の一方的な決定か、労働協約を通じて決定できますが、50%以上は労働協約を通じて決定されています。

集団的合意解約制度(la rupture conventionnelle collective)について、本日もっと時間があればじっくりと触れられたかもしれませんが、今日は時間がありません。先ほど、個別の従業員との雇用の合意解約についてお話しましたが、この集団的合意解約について少しだけお話します。フランスでは2017年に集団的合意解約制度が作られました。この合意解約は経済的解雇に代えて実施することができるオプションであり、新しい制度です。これは労働組合と雇用主の合意を経て実施されます。だから、基本的には、雇用者が1000人の人員を解雇したいと思った場合、従業員との労働協約に基づいて、自発的に会社を辞める人を募集することになります。また、1,000人を人員削減するとした場合、500人の従業員が出勤している場合、残りの500人の従業員を一定期間、解雇することは認められていません。これが集団的合意解約制度です。

これについてはこれだけにとどめたいと思います。他にみなさんにお知らせしたいニュースがあります。昨夜、フランスのジャーナリストから、パリ控訴裁判所で先日出された判決を受け取りました。不当解雇補償金に関する話題です。

2017年まで、裁判官は不当解雇補償金の額を自由に設定できました。最低額の定めはありましたが、上限額はありませんでした。2017年以降、上限額が設定されました。表があり、年齢ごとに決められています。裁判官は、1か月から2か月の賃金相当額を補償するように命令できます。そして、最低額と上限額の間ギャップは非常に小さいです。たとえば、1年働いた方の不当解雇補償金は、最低額は1か月の給与分であり、上限額は2か月の給与です。したがって、2つの間ギャップは非常に小さいです。これについては多くの批判がありましたが、裁判官は法で定める以上の補償をするわけにはいきませんから、裁判官が適切な補償をすることができず、依然として批判されています。ということで、大きな訴訟が起こされました。今のところ、破毀院は2017年7月に簡単な意見を発表しましたが、まだ最終決定を下していません。おそらく来年には結論が出るでしょう。今のところ、どうなるかは不確実であり、企業や労働者はこの行方を見守っています。このまま変化があるでしょうか。イタリアでも同じことが裁判になりましたが、イタリアでは判決が出されました。フランスでは、不当解雇補償金についての上限は撤廃される流れですが、非常に不確実なため、どんな結論となるか予想できません。昨夜、パリ控訴院は、最終的に公表された判決は、有効である(不当解雇補償金の上限は撤廃されるべき)と述べました。数日前に、ランス控訴院がありましたが、その判決は確実に有効であるとは述べておらず、どちらとも言えません。ですので、まだ情勢は見えません。

ご清聴ありがとうございました。