

『パネルディスカッション』

【モデレーター】

石田 眞 氏 早稲田大学名誉教授

【パネリスト】

パスカル ロキエック氏 パリ第1大学 教授(労働法)

デビッド カブレリ氏 エジンバラ大学 教授(労働法)

細川 良 氏 (フランス解説) 青山学院大学 教授(法学部 法学科)

小宮 文人 氏 (イギリス解説) 専修大学法学研究所客員所員 / 元専修大学法科大学院法学部教授

【内容】

司会)皆様それでは第2部パネルディスカッションに入りたいと思います。

パネリストは基調講演解説をしていただきました四人の先生方、またモデレーターとして石田先生にお願いしております。ここでパネリストの小宮先生より、講演解説を受けて、日本の解雇労働契約変更の制度の概要と特徴について説明をいただき、ディスカッションすべき内容の整理をしていただきたいと思います。

小宮) (概要説明 別紙「日本の労働契約変更と解雇法制の概容」参照)

石田)小宮先生、どうもありがとうございました。二つの国の報告、それについての日本側からのコメントをいただき、そして日本との比較という副題になっておりますので、日本の制度の概要を小宮先生から補足をしていただきました。

これからの進め方について最初にお話をして、パネルディスカッションを開始したいと思います。既にいただいている質問票、それから今日先ほどこの基調報告が終わった後にいただいた質問票を見ますと、大きく言って三つのジャンルの質問があります。いろいろな質問があるものですから、カテゴリーを分けて議論した方がいいだろうと思います。

第一のカテゴリーは、解雇とその救済に関する質問でありまして、これが第一のカテゴリーです。

第二のカテゴリーはギグエコノミーとかプラットフォームエコノミーという問題が講演の中に出てまいりましたが、具体的に言えばギグワーカーであるとかプラットフォームはそれぞれの国の労働法制上、労働者であるのかどうかというような問題。あるいはギグワーカーやプラットフォームワーカーに対する社会的な保護はそれぞれの国でどうなっているのかというようなことに関してで、これが第2のカテゴリーです。

第三はそれぞれの国固有の問題についてのご質問が既に出ておりまして、一つはイギリスに関しては、Brexitがどうなるのか、Brexitになった場合、それは労働法制にどのような影響を与えるの

かの問題。それからフランスに関しては、マクロン政権下の労働法改革、特に解雇法制に関するいくつかの改革はどのような内容とバックグラウンドを持っているのか。

このように大きくは三つぐらいのジャンルであります。

途中、フロアから意見をいただきたいと思いますが、質問票をいただいておりますので、基本的にはまず質問票を整理して、私の方からスピーカーの先生方にご質問をし、それについては他のスピーカーからのリアクションとか、場合によってはフロアからもリアクションをいただくというそのような形で進めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

第一の категорияとして、特に解雇とその救済に関する内容ですと、こういう質問が出ております。先ほどの小宮先生にご説明いただきましたように日本の場合は、正当理由のない解雇は原則として無効であるとして復職もしくは雇用回復を原則的な救済という制度をとっております。イギリスとフランスは全くそういう前提を実はとっていないわけでありまして、こういう日本の制度についてイギリスあるいはフランスから見た場合このどういう印象、インプレッションとか、あるいはクエスチョンとかをお持ちなのかということでもあります。それぞれについて、まずイギリスから見た日本の制度の印象や疑問点等についてカブレリ先生からお話しただければと思います。

カブレリ) 石田先生ありがとうございます。私の個人的な印象としては日本の解雇を無効とする制度は少し混乱を招く制度だと思います。これは私にとっては混乱を招く制度という意味でありまして、この制度そのものが混乱を招くと言っているわけではありません。というのも私が育ったイギリスの法制度の内ではそういった考えがないからです。イギリスの現状の考え方がイギリス国内で広く受け入れられているのは、やはり自由を重視するという考えがかなり極度に浸透しているためと思います。すなわち使用者が各種権限、例えば採用権や解雇権も保持していると解釈されており、その考えの上に構築されている制度であるためです。

イギリスの法制度上、基本的な考え方として、いかなる関係も終了されうるという考え方があります。そして何か不正あるいは不適切な事由が存在したならば金銭的な金額でそれを相殺可能と考えられています。ですので、私があなたに何か約束をして、その約束を破った場合、実質的に私はお金を払えば許されるわけです。別に約束を守らなくてもその分を金額で補償すればよいわけです。こういったかなり極端な自由の概念という考え方、それから一定の権利という考え方がどうしてもイギリスの法制度にあるため、私はある程度バイアス的な介入を受けてしまっていると思います。そのため日本の制度というのはとても外国の制度と感じます。

ただ、1970年代からの不当解雇の制度について、英国の議会はやはり基本的にはいままでの伝統的な考え方には問題があるとしたわけでありまして。そういったこともあって、日本にあるような考え方や制度は現在の英国にはある程度存在するのですけれども、やはり最初に言いましたように基本的には使用者の権限と権利は守られなくてはならない、例えそれが不当であっても、という考え方が根底に存在するわけです。

石田) それではロキエック先生よろしくお願いいたします。

フランスから見た日本の制度についてのインプレッションとかをよろしく願います。

ロキエック)私の個人的な立場は、カブレリ教授とは逆の立場です。私は日本の法制度の論理は最も説得力があると考えています。法律に反して解雇された場合、つまり、法律が遵守されなかった場合、解雇が無効であるとして法が執行されるべきです。これは、雇用の保護という考え方により正当化されると考えています。フランスは雇用の保護は憲法によって認められています。

これを考えるにあたって、少し前のことになりますが、全ての労働者に権利の回復を認めるべきかどうか破毀院で審議されたことを知っておく必要があります。その答えはフランスにおいてはフランスの法律により、不当な解雇つまり正当な理由に基づかない解雇があるとき、その救済は金銭補償であるということです。労働法では、復職は可能であると規定されていますが、これには両者の同意が必要です。破毀院に訴えた労働者の考えは、復職は両当事者の合意を必要とするべきではなく、雇用主にとって義務とするべきというものでした。フランスの裁判官の答えはノーでした。復職処置が任意であるという事実は、雇用権の侵害ではないと判断したのです。

これについて詳しく説明します。非常に重要な点として、フランスの法律の下では、解雇には二種類あります。一つ目は不当な解雇です。例えば、経済的困難がない状況での解雇、または労働者が能力不足であることを理由とした解雇で、能力不足の事実がなかった場合です。この場合、原則は次の通りです。金銭的補償、および例外的に、両当事者が同意した場合の復職です。2番目のカテゴリーは、差別や嫌がらせなどの基本的自由の侵害を伴う解雇です。こちらは、復職が義務付けられています。つまり、それが不可能でない限り、従業員には復職する権利があります。

しかし、いいですか、いずれにせよ、私の立場は、日本の論理は良い論理だということです。私の観察したところでは、フランスにおいて、日本で行われているように再雇用を原則とする論理が採用されなかった理由が、日本の論理に存在するように思えます。長年にわたって日本人の同僚と議論した中で、私が正しく理解していれば、日本の法律の下でも解雇が無効である場合、必ずしも労働者を実際に職場に復帰させる必要はないということです。私が正しく理解していれば、解雇が無効とされた雇用主は、労働者を職場に復帰させる必要はなく、ただ賃金を支払い続けることができます。日本人の同僚との議論からわかったことですが、私が間違っていましたらどうか教えてください。私は信じられませんでした。日本の法律では労働者に仕事を与える義務はないということです。雇用契約で定められた基本的な義務ではありません。ただし、フランスの法律では、労働者に仕事を与えることは義務です。フランスでは労働者に仕事を与えずに給料を支払うことはできません。

結論としては、解雇が無効になった場合の唯一可能な処置は、復職です。そして、実際には、フランスでは解雇が無効であっても復職は非常にまれです。労働者には復職の権利があっても、ほとんどの場合、復職はありません。雇用主としては労働者に職場に戻ってほしくないし、労働者もそこでの仕事に戻りたくないからです。ということで補償以外の解決策はありません。そうしないならば仕事を与えなければならないためです。従業員が仕事を与えられて元に戻るか、金銭補償を選ぶか、これは非常に重要な要素だと思います。いくつかの小さな事例でしたが、違いを理解してい

ただけたかと思えます。そして私の意見では、日本の解決方法が全く理にかなったものだと思います。

石田)日本では、先ほど小宮先生がおっしゃったように、労働者としての地位を確認するわけですが、就労請求権がありませんのでお金さえ払えば仕事を与えなくてもいいという制度であります。おそらくそのところがフランスの考え方とは大きく違っているということだと思います。面白い比較のお話だったと思いますが、今のご意見について日本側からもし何かあればよろしく願いいたします。

小宮)フランスのロキエック先生から、就労請求権の問題について提起されましたが、日本では就労請求権については学説ではこれをどうやって正当化するかという点で、非常に困難をきたしているところなんです。私自身もこれを認める論理はないかとやっていますが、なかなか日本では難しいということが明らかです。

もう一つロキエック先生の言われました、「労働者が再雇用を必ずしも求めないということ」についてですが、実は日本でも解雇無効とされても現実に例えば中小の企業などで、やりあった使用者との所で働くことが果たしてできるのかという問題がありまして、実際には明確な調査はあまりないですが、多くの場合はその無効判決が出た後で、たぶん労働者と使用者がなんらかの和解や金銭的なやり取りをしているのではないかとされているわけです。ですから解雇無効にするってということは、解雇が無効になってしまうというだけではなくて、いわば交渉力を労働者側に与えるというそういう側面もあると、そういう面から見ても日本では解雇無効というのは結構重要なのだというに私は思っています。

細川)確かに小宮先生のおっしゃる通り、実際に職場に戻っている例が、どれくらいあるかということとは実際日本でよくわかっていないということはその通りだと思います。しかし、実際戻っている例もないわけではないので、そういう意味では、労働者に、戻るのか、それとももう1回交渉してより沢山お金を請求するのかという選択肢を与えているということが、大きな点としてあるのかなと思っています。戻りたい人もいるでしょうから、そういう選択肢が与えられているというのが重要だと思います。

個人的にその今ロキエック先生の話についてその確認をしたいのは、先ほど私の説明でも申し上げた通り、日本もフランスも同じように解雇権の濫用については、民法の原則である権利の濫用という考えから判例法理が形成されたというスタート地点が同じなのに、なぜ日本は不当な解雇は無効となり、フランスでは不当な解雇は無効ではなく損害賠償になったのかということですか。なぜ違いが生まれたのか、それは法理論的な問題なのか、それとも日本とフランスで状況がいろいろと違い、その状況の違いによって、誤解を恐れずに言えば政策的な選択としてその様な結果になったのか、どっちの理解をしたらよいのかを教えていただければありがたいと思いました。

石田)それでは今の質問はロキエック先生、ご返答をお願いできますか？

ロキエック)フランスで余剰人員解雇が全く行われなかった時代から長い時間が経ちました。というのも、私のスピーチの冒頭で言ったように、労働法はほとんど常に雇用主の権限を認めているからです。雇用主にそのような権限があると言うことは、一般的な法的行為の理論と比較して、雇用契約制度が完全に労働者の権利を制限するものであることを意味します。雇用契約に関して一般法が適用されることはほとんどありません。それは完全に労働者の権利を制限しています。今おっしゃったこと(法理論的な帰結として、フランスでは不当な解雇は無効とはされなかったという理解)は完全に正しいです。私たちが適用したのは、権利の濫用だけでした。フランスの法律では、解雇が濫用と認められるものである場合、それは不当な解雇です。不当解雇とは、フォート(故意・過失による権利侵害)による解雇です。そのフォートに対する罰則は、日本の法律でも同じだと思いますが、それは無効とはなりません。フォートに対するペナルティは損害賠償です。これによって歴史を理解することができます。権利の侵害を、原則として、なかったことにすることはありません。なぜなら、権利の侵害があったということはフォートが既に行われてしまったということだからです。したがって、私たちは、権利の濫用、不当解雇から始まり、解雇の正当化根拠を確立するために、解雇に関する法律を1973年に制定しました。それ以降は必ず損害賠償が行われたことが記録されています。しかし、これは基本的に債権法と比較して、労働法には独立性があることとして説明されます。他の契約法である債権法を適用した場合、不当解雇として解雇自体を無効とすることは可能ではありますが、非常に長い間それは適用されていません。つまり、復職が裁判所により命令されるようなことは長いことありませんでした。

石田)今との関係でもし日本とそれからイギリス・フランスの解雇法制の間違いあるいは、その違いの背景にある考え方、あるいは法的な伝統についてお話があったと思いますが、この問題に関してもしフロアから何かご質問がありましたらお受けしたいと思いますがいかがでしょうか。発言をされる場合は恐縮ですがご所属と名前をお願いしたいと思います。

(特に反応なし)

はいわかりました。では時間も限られていますので、もしまたディスカッションの最後のところで質問がありましたら、ご質問をお願いしたいと思います。

それからもう一つは、イギリスの解雇法制について、先ほどイギリスの金銭賠償についての考え方についての質問といいますか、不公正解雇制度そのものについてのご質問が出ておりますので、ちょっと私の方でそれを読ませていただきます。でもし不足でしたらご質問いただいた方から補足をお願いできればと思います。

私のいただいた質問票では「イギリスの金銭補償におけるベーシックな部分は、基本裁定の部分は雇用の喪失に対する法定の最低保障という意味でしょうか、また、この制度には Job Property Rights の思想が反映されていると考えていいのでしょうか」とあります。これが一つ目の質問で、二つ目は「イギリスの不公正解雇制度では被用者の不公正に解雇されない権利 (Right not be unfairly dismissed)と規定されているわけだが、このような権利構成はその日本のような解雇権濫用法制と比べて解雇の規制、特に解雇の金銭解決の考え方に何か違いをもたらすというふうに考えられるのか」というものです。

じゃあカブレリ先生よろしくお願いします。

カブレリ)ご質問ありがとうございます。最初の一点目ですけれどももう一点目の質問に関しましては、その補償裁定の要素にかかっています。もしこれが不当な解雇だったときの補償裁定ですが、この補償裁定は分かりにくいのですが、二つに分かれております。一つが基本裁定で、もう一つが補償裁定というものです。名前が同じで分かりにくいのですが、その基本裁定と補償裁定二つをあわせて補償裁定ということになっています。

この基本裁定の方ですが、これは数学的に計算されます。細かい数字が年齢や勤続年数によって決まってくる。そして週給によっても計算されます。週給は525ポンドを上限として計算することになっております。ではこの基本裁定の目的は何かということですが、本質的には従業員は会社において、努力の結果細かい具体的なスキルを身につけたはずですが、ある特定の会社において長い時間かけてこの会社で役に立つスキルに努力や時間を投資していたわけです。その仕事を失うと、その会社向けの特定のスキルは他の会社では使い道がない、つまり労働市場で使い道がなく無駄になってしまう。ですから個別にその会社のために作り上げたスキルは自分の資産とも言えますが、それがなくなったとすると労働者にとっては問題があるわけです。会社は生産設備に投資します。従業員は自分の努力と時間を投資して、その会社で使えるスキルという資産を作り上げるわけです。それがまったく使えなくなってしまったなら金銭的に補償してもらいたい、ということです。

基本裁定補償ですけれども、これは解雇されたとき、そしてその解雇が不公正な理由のときのみもらいます。もし公正に解雇された場合はある特定の状況だけでこの基本裁定がもらえます。ある状況というのは経済解雇の場合のみです。イギリスではこれは剰員整理のときだけです。剰員整理は公正な解雇であると認められ、従業員は基本裁定補償をもらうことができます。逆に従業員は何か非行な行いを行ったことにより解雇された場合、雇用審判所によって正当な解雇と認定され、そのときは解雇のための補償をもらうことはできません。

剰員整理のときに解雇される全ての従業員には基本裁定の補償金が支払われます。不公正な解雇の場合にも全員の従業員に支払われます。公正な理由によって解雇される場合は全員が基本裁定を受けることはできないということです。

二つ目の質問がその不公正な解雇とは何か、それを従業員としてどういった権利を持っているかということですが、これは契約法に基づく権利ではありません。ですから民法には当てはまりません。これは制定法に基づく権利です。ですからこれは政治家によって認識されている、議員議会によって認められた権利であるということです。そういった理由がありますので、私の見解ですけれども潜在的には間違っている可能性もありますけれども、カテゴリーとしては”abus de droit”と同じようなもの、つまり権利の濫用と似たようなものと考えています。日本のその労働法にある濫用の考え方とも似たようなものと考えられます。つまり不公正解雇における制定法における権利はその政策に基づく判断であるということです。つまりこれはその法理に基づく話ではなく、ドクトリンに基づく話でもなく、全ての政策判断です。政策決定した政治家、議会が決めたものです。つまり先ほどのその上限額ですけれども、これはA130ポンドと決まっています。これは13万で決まっています。こ

れはある政治家が任意に決めた数字であり、インフレ率に基づいて年率が上がってくるのですが、基本的に最初の金額は何かのロジックがあって決まってものではありません。例えば長い間権利を得るまでに必要な勤続年数は1年でしたが、これが途中で2年になりました、その後また1年に戻ったり2年に戻ったりしています。これは政治的な判断によって決まっており、イギリスの制度はこういった仕組みで動いています。

ロキエック)先ほど話されていた点について2つの観点からお話をしたいと思います。第一に、フランスでも、2種類の補償があります。解雇が雇用主によって宣言された場合、従業員は常に解雇補償と呼ばれるものを受け取る権利があります。イギリスでも解雇補償といわれますが、紛らわしいことに単語としては全く同じです。したがって、解雇された従業員は、その解雇が有効であるか無効であるかにかかわらず、解雇に伴う賠償金を受け取る資格があります。そして、この賠償金は勤務年数にのみ基づいて計算します。実際は従業員の給与および勤務年数に関して計算が行われます。間違いようがありません。従業員が解雇補償を受け取る資格がない唯一のケースは、従業員自らの重過失で解雇された場合のみです。したがって、これらは最も深刻なケースです。この場合、その従業員は補償を受ける資格がありません。

さらに、損害補償に加えて、従業員が不当に解雇された場合、従業員は第2の補償金を受け取る権利があります。これは不当な解雇があった場合の補償です。先ほど私のスピーチの中でお話をしたように表に基づいて計算をされるもので、上限があります。この二つが補償金となります。

2番目の点については、少し複雑ですが、非常に興味深いものです。フランスでは、カブレリ教授が説明したような、コモンローによって定められる不当解雇と制定法によって定められる不公正解雇のように二つの概念が存在するというようなことはありません。使用者には解雇する権利があります。フランスではどのような場合であっても解雇を行う際は解雇法により判断されます。決裂を避けるために一般的な契約法を準用するといったことはできません。解雇法に基づいて判断するからです。ただし、先ほど説明したように、不当解雇に基づく補償金の支払いには上限が設けられており、裁判官は上限を超えて支払い命令を下すことはできないため、労働組合と従業員はより多くの解雇補償を獲得するため他の方法を見つけようと努力をしています。いま考えられている方法の一つは、権利の濫用という概念を復活させることです。ですがそれは機能しないことがわかっています。つまり、代替方法にはなりません。詳しく話すと複雑になってしまうかもしれませんので、これぐらいにしておきましょう。

一方で、正当化されない解雇が存在します。つまり、実際の深刻な原因が存在しないのに解雇をしてしまうことです。この場合、補償は労働法により支払われます。しかし、裁判官は、非常に例外的に、解雇手続き中の雇用主の不法行為がある不当な解雇というものを認めています。この場合は、非常にまれなのですが、無効な理由に基づく解雇ではありません。これは、問題のある状況で、問題のある環境で行われた解雇として扱われます。例えば、雇用主がある過失を犯した従業員を解雇し、その解雇自体は正当であったものの、その過失を会社の全従業員に開示したような場合があります。雇用主は、従業員がある種のハラスメントを行ったことを全員に伝えました。あるいは、解雇しようとしている従業員を侮辱した雇用主がいました。わかりますでしょうか。これは、解雇理由とは別の不法行為です。この場合、裁判官は従業員が第3の手当を受け取ることを認めまし

た。それは雇用主の不法行為に関連する補償です。現在はその額は非常に小さいですが、だんだんと大きくなっています。ここでは権利の濫用と義務の法則に基づいて金額が決定されます。従業員が被った損害を考慮し、損害との因果関係を評価します。この場合のみ、裁判官は解雇法だけでなく、その他の法律を考慮することになります。このことは最近では非常に大きな話題になりました。

石田)ありがとうございました。イギリスの補償において基礎裁定と補償裁定についてお話をいただきましたが、この点について何か小宮先生のほうからお話はありますか。

小宮)私の理解ではいまのカブレリ先生の言われる通りのことだと思います。だから基礎裁定と補償裁定とは性格の違うものであると、そういう風に理解するということだと思います。

石田)どうもありがとうございました。

続いてロキエック先生から熱のこもった発言があって、大変興味深かったのですが、少しフランス法のバックグラウンドがわからないと若干複雑だったと思いますので少し細川先生のほうからリアクションを含めてご発言いただければと思います。

細川)お話の前半は理論的な話なので、たぶんフランス法をやっている人はわかったと思います。逆に言うと実務家の方には関心とは違うことかと思しますので、これは省略させていただきます。一言で言うと、解雇についても金銭解決として一応法律で上限はできました。ただそれはあくまでも解雇が不当であったとする場合に、解雇が不当であるということに対する賠償の上限に過ぎないわけですから、それとは異なる何か別の事由がくっついてくれば、話は別の話になるので、それを上乗せするのは理屈上可能なわけであります。

ロキエック先生が話をされたことを私もフランスで調査をしているときにたまたま新聞で話が出ていて、要するに不当な解雇に対する補償には上限があるので、それ以外のプラスアルファとして、例えばさっきいったような誹謗中傷があったとかハラスメントがあったとか、解雇のプロセスに関してプラスアルファとして問題にしてより、高い賠償金をとるという方法がありうる、そういうことを積極的にやっていこうという、これはたぶんどちらかというところ左よりの新聞だったと思いますが、そうありました。そういう意味では解雇に関する上限基準を作っても、それが結果的に紛争解決の上限にそのままなるかというところ必ずしもそうではなくて、それはケースバイケースであり、さらにプラスアルファの上乗せがされるケースはいくらでもあると、そういうことだと思います。

石田)どうもありがとうございました。解雇と救済そのものについていま、いくつかのやり取りがあったのですが、それに関してでもかまいませんし、その他でももしご質問でもあればフロアから受けたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは話を少し進めたいと思うのですが、このシンポジウムのテーマが解雇とその救済の実体法的な側面だけでなく、解雇紛争も含めた個別的な労働契約関係の紛争解決の制度的な側面も含めて議論をするということですので。ご報告あるいは解説の中にもあったのですが、イギリスでもフランスでも、イギリスは雇用審判所、フランスは労働裁判所ですが、紛争解決制度が三者構成

で編成されています。解雇紛争も含めた個別労働契約紛争の紛争解決におけるこの三者構成の意義ないし意味ということについて、それぞれの国からお話をいただければと思います。最初にイギリスにおける雇用審判所の三者構成の意義と課題についてカブレリ先生からお願いいたします。

カブレリ)はい。三者構成の雇用審判所の制度というのは1960年代から英国で存在しております。意図としては労働者と使用者の間の紛争を裁判所から離して、特化した雇用裁判や雇用審判所に任せようというものでありました。そして感触としては、このような制度の方がスピードも速い、コストも安い、よりインフォーマルである、そして業界の実務をよりよく反映することができると考えられたわけであります。労働関係の実務を反映するという考え方がそこにありました。そのため紛争に関して審判をする機関、労働労使関係の実務も反映するべきであるという考えかあったということで資格のある弁護士や著名な労働弁護士だけでなく、他の二者すなわち右側と左側、雇用判事の両側に一人は労組からの推薦によって、女王が任命をした代理人、そして反対側にはやはり女王が任命した使用者団体が推薦した代理人が立つという風になっているわけであります。英国ではイギリス産業連盟(Confederation of British Industry 略称CBI)という機関が使用者団体の代表となっています。これは1960年代から実際に適用される制度であります。

労働審判所は裁判所のような形での運用がされないように意図されていたのですが、弁護士等からいわば植民地化されてしまったわけであります。つまり、先ほど小宮先生からお話ありました通り、ここでの訴訟の多くは弁護士によって取り扱われているわけであります。というのも労働審判所で行う、労働者もしくは雇用者の代理人としての活動は弁護士にとって非常に稼ぎになるものでした。ということで1990年以降、だんだんと裁判所ようになってきたわけですが、政府はそれについて一定の措置を導入しました。

最初の措置としては労働者等に対してまず、助言仲裁斡旋機関(Advisory, Conciliation and Arbitration Service 略称ACAS)に各ケースを持ってくようということでした。それと小宮先生からもお話がありました通り、ACASは独立した機関として労使関係の和解に特化した機関です。独立した機関で政府からの補助金が入っている機関です。つまりもし労働者が何か訴えようとしても、直ちに雇用審判所には行かないということです。まず ACASに訴えることとなります。その上で雇用者と労働者の2者の間を斡旋できるかについて模索するわけですが、この制度の問題は、もし労働者の方がノーと言えば ACASは文書を与えるわけです。「斡旋を行おうとしましたが失敗した」という文書です。そうしてその紙を持って労働者は雇用審判所へ行くということになります。政府は雇用審判所の前にそういった斡旋をする機関を置いたわけですが、しかしながら現実としては形式的なものになってしまっています。雇用審判所というのはもう今非常に忙しい状況になっております。しかし2013年から2017年の短い間この訴えの数は20万から9万から10万ほどに減りました。これは先ほど小宮先生がお話がありました通り訴えるに当たりある一定の金額を支払うように設定したからです。ということで、申し立て前の斡旋というのはこの用な状況です。

石田)小宮先生の方から補足があればよろしくお願いいたします。

小宮)この実際の斡旋の状況を観察したのですが、私に言わせるとかなりずさんと言えます。なぜかというとは本人と会ってないで電話でやっているというようなのが実態です。実際には斡旋官がパ

ートタイムも含めて全国で300人ぐらいしかいません。ですから相当これは大変な仕事で一つ一つの案件に丁寧に対応するということができない状況です。

石田)ありがとうございます。

カブレリ)おっしゃる通りです。この斡旋の仕組みはやはりこの幻想のような、パントマイムのような状況になっております。

石田)フランスの状況についてロキエック先生からお願いします。

ロキエック)フランスの状況もかなりの類似点があります。最初の類似点としては、フランスも労働訴訟は大幅に減少しました。これは主に料金によるものではなく、いくつかの理由によるものです。裁判官の前にたどりつくための手順はますます複雑になっています。これが第1原因です。第二の原因は先ほどお話しした合意解約です。解雇は雇用主の一方的な決定であるため、多くの訴訟が発生します。ですが、合意解約は両方の当事者によって行われます。両者の間に合意があるため、訴訟がおこることはほとんどありません。したがって、訴訟が減少します。そして、今、法によって解雇補償額に上限がありますので、そのことから高い補償を望めなくなっていることから訴訟を起こさなくなっているということだと思います。

これが最初の原因です。2つ目は、調停システムがうまく機能していないことです。フランスでは改善に努めていますが、現状はうまく機能していません。3番目に、フランスでは紛争解決は次のような流れになります。多くの国と同様に、三段階に分かれています。まず、労働裁判所と呼ばれるところがあります。そして、それは三者による審理ではなく、二者によって審理されます。一方は労働者の代表で、もう一方は使用者の代表です。そして、判断が二つに分かれてしまった場合、プロの裁判官が決定を下します。

しかし、第一審では従業員と雇用主から選ばれた代表によって裁判がされますが、控訴された場合には、通常の第二審の裁判所(控訴院)に進みます。そこでの裁判官は普通の裁判官です。次に、破毀院がありますが、ここでは日本と比べて大きな違いがあります。日本の最高裁判所の中には、私が間違えていなければ、例えば労働法などの専門裁判所はありません。日本の最高裁判所では専門家に判決を受けることはありません。フランスでは、破毀院の社会部が重要な役割を果たしております。ある分野に特化した専門裁判所です。それで、第一審で労働者および使用者の代表によって、つまり職業裁判官ではない者によって判決を受けたことで間違った判決が出されたと考えた場合は、望むなら、控訴院や破毀院において専門性を持つ専門家に判断を仰ぐこととなります。そうして第1の訴訟段階の欠点を埋めることとなります。

しかし、私は破毀院のレベルで労働法に特化した裁判所を持つことは非常に重要で非常に貴重であると信じています。日本やアメリカ最高裁判所と比較しても、これはフランス法の優れている点の一つだと思います。

石田)そうですね。細川先生に若干補足をお願いできますでしょうか。

細川)簡単に説明をすると、大きく分けて三つのポイントがあります。一つ目は私も先ほど触れましたけれども、2008年に合意退職による退職の制度が法律の制度としてできて、これは非常に使われています。利用件数が年々急増しているという話で、しかも合意解約の場合には一定の額、先ほどロキエック先生がおっしゃっていたように、解雇は不当であると正当であろうともらえる解雇補償金、それに相当する額を必ず支払う必要があるとされているので、一応合意退職でもある程度のお金はもらえます。ということで、ましてや今回不当解雇の上限ができたことから、頑張っ争うというインセンティブが下がった、時間かけて争うよりは合意退職である程度お金をもらって、まあいいやという風になり、訴えるインセンティブが下がったと言う点が一つ。それから二つ目は、先ほどの私のプレゼンで少し触れましたけれど、労働裁判所に申し立てるまでの手続きがいろいろ大変になって、お金を支払わなければならない、書類・書面をそろえ証拠も集めなければいけないということになっています。話を聞くと実際かなり大変みたいです。3つ目は、これは先ほど触れませんでした。控訴される確率が6割と非常に高く、さらに破毀院までいく確率も高い。先ほどロキエック先生からお話がありましたけど、破毀院というのはまさに社会法、つまり、日本語で言うと労働法・社会保障法ですね、その専門の裁判の部があるものですから、そのためより適切な判断を求めてどんどん控訴し、素人裁判官のあいまいな判断よりはよりプロフェッショナルな判断を求めて控訴される。日本風に言うと上告されるというそういう事情があるという話です。

石田)はい、どうもありがとうございました。二つの国の紛争解決制度のあり方がクリアになったと思います。

時間の問題があつて先に進めたいと思います。次にギグエコノミーあるいはプラットフォームエコノミーにおけるワーカーの保護の問題に移りたいと思います。ロキエック先生からは冒頭このギグエコノミーの下での紛争のフランスにおける紹介があつて破毀院の判決もご紹介をいただいたわけですが、先にイギリスにおける状況をカブレリ先生からお話をいただいて、その後ロキエック先生から先ほどのプレゼンテーションの中でもし触れなかったことあればお願いをすることにさせていただきます。それじゃあまずイギリスのカブレリ先生からお願いします。

カブレリ)イギリスにおいて、一番大きな問題はギグエコノミーに関する類型化です。ギグエコノミーの労働者はどのように分類されるべきかということです。一つ目の問題点はギグエコノミーの就業者は雇用契約に基づいて働いているのか、つまり、被用者なのかどうかということが一つ目です。もし、雇用契約がない場合でもこの人たちがワーカーコントラクトのようなものを結ぶことが可能なのかということです。先ほど説明した通り、ワーカーコントラクトは雇用契約とは別の類型になります。個人がある一定程度の雇用保護をもらえることになります。全てではありませんが、でも一定の権利は貰えるということです。過去においては、この3年ぐらいイギリスでは、色んなケースがありました。一つの大きなケースはロンドンでUberドライバーをしている人たちが、雇用審判所で上告した先で、最終的にはイギリスの最高裁まで上がっているケースです。イギリスの最高裁においてこの後数ヶ月間でヒアリング聴取を行うことになっていますが、各段階で全ての法律家の人たち、Uberの弁護士の人たちギグエコノミーの弁護士が、Uberのドライバーたちは被用者ではないということに結論になりました。なぜそういう結果になったかという、まず、この関係には相互の義務がないからです。さきほど説明した中に3つの条件(テスト)がありました。ある契約が、雇用契約であるか

どうかを判断する三つのテストです。このうちの 하나가義務の相互性テストです。相互性テストを満たすための主要な点が、将来義務の履行がされると言うエビデンスがなければならないという点です。将来お互いに義務を継続して履行するというなんらかの約束がなければいけないということです。つまり、その会社とギグエコノミーの就労者がある程度のそのパフォーマンスの履行の継続性の証拠を提示する必要があります。ギグエコノミーの就労者、例えばドライバーは気分次第でGPSのスイッチをオフにしてその日は仕事を終えてしまうこともあるし、お客さんがいるという連絡を受けても、この仕事は受けません、このお客さんは受けませんと言うことができます。石田先生がロンドンにいて、石田先生がUberドライバーに「どこかロンドンとは違う街まで」と言っても、このギグエコノミーのドライバーは石田先生を乗せずに、アプリの電源を落としてしまうこともできるわけです。ですので、契約の条件として実際の契約書の中でもそれから実際の履行においても、勤続の継続が担保される証左がないわけです。ということから義務の相互性が存在しないということになり、この契約は雇用契約ではないと判断されたわけです。

二つ目に関しましてはそのギグエコノミーのUberのドライバーはそれぞれの雇用審判所におきましても、控訴院においてもギグエコノミーの就労者はワーカー(Worker)であると、つまり、ワーカーコントラクトに基づいて働いているワーカーであると判断されました。つまり、有給休暇はもらえず、国が定める最低賃金保証も受けられます。それから組織内部に不正行為があった場合、それを外部に報告する、つまり内部告発を行った場合でも守られるということになります。ワーカーであると言うことでこれらの権利は保障されます。全般的にUberのドライバーはそういった意味ではうまくやっているとありますが、全てのギグエコノミーワーカーがうまくやっているわけではありません。というのも別のギグエコノミーワーカー、例えば食品をA地点からB地点に配達している配達員、日本にあるかどうかはわかりませんがイギリスではデリバラーという会社がありそこで働いている配達員は組合を組成しようとした。ですが、組合は組織できませんでした。ワーカーと言う定義に当てはまらなかったからです。契約ではバイクに乗って配達をしているデリバラーの配達員は、ある注文についてアプリから連絡が来ても、その配達はやらないと言う自由があります。それは同僚の、例えばジェフリーさんにやってもらいます、と言ってもいいわけです。ですからサービスの個人に対する従属性がないわけです。ということで、Uberのドライバーたちはうまくやっているけれども、このデリバラーの人たちはそこまでうまくできておらず、状況はバラバラだと言っていると思います。

石田)少し解説させていただきます。イギリスの場合は三つのカテゴリーがあって一つはエンプロイ(被用者)というカテゴリーがあります。それから、もう一つの対局にはセルフエンプロイド(自営業者)というフリーランスとか自営の人があって、そのちょうど中間にはワーカー(労働者)という第3のカテゴリーがあります。労働法上の全ての保護が保障されるのはエンプロイというステータスが認められた人でありまして、ワーカーについては非常に限られた労働法上の権利しか認められておりません。カブレリ先生が述べられましたように、最低賃金とか、その他いくつかの権利しか認められておりません。例えば、不公正解雇からの保護はワーカーには認められておりません。そのあたりを頭において聞いていただくと、カブレリ先生は要するにUberドライバーはエンプロイではない、なぜかといえば義務の相互性を持たないからだ。これは、雇用審判所から控訴院まで全部同じ結論で、ただワーカーであるという点は、これも雇用審判所から控訴院まで、最終的には最高裁で一定の決着がつくのだと思いますけど、そういう状態なわけです。もう一つデリバラーの話があったのですが、デリバラーの問題は少し違って、ワーカーであれば組合を組織することが可能な

ですが、ただデリバラーの場合は誰かに代わってもらえることができるという代替条項があるもの
ですから、結果として属人性がない、あるいは日本語で言えば一身専属義務がないのでワーカー
でもない判断されてしまったという状況であります。

次に、フランスの状況についてロキエック先生からお願いいたします。

ロキエック)私が先ほど行った説明を完了するには、ギグエコノミーの労働者を保護すべきか、とい
う点について考えなければいけません。もし答えがYESであり、それが必要な答えであるように思え
る場合、2つのことが疑問となります。いま保護されているのは誰か、彼らをどのように保護すれば
いいか、です。これらはとても重要な点であり、何らかの基準で判断する必要があります。そして、
ここでもまた、日本の法律との違いを見ることができます。フランスでは、労働法が適応される範囲
について独特の見解があります。これはフランス独自のものです。労働法がありますが労働法の全
ての規定は同じ範囲に適用されます。つまり、被用者に適用されます。私たちは法律ごとに適用す
る人を変える様なことはしません。したがって、被用者とは何かといった概念を実例つきで区分す
るようなことはせず、概念として被用者としてはどんなものかを考えていきます。解雇の法律はこの範
囲の労働者に適用されるとか、労働時間に関する規定はこの範囲の労働者に適用されるといっ
た、そういう考え方はありません。これがEU法の論理です。EUの法律はこのように機能します。EU
法には指令(Directive)という概念があり、指令に基づき各国が独自に立法しますが、その適用範囲
はそれぞれ独自に定義します。そのため、国によって異なる場合があります。

ですから、国が違えば例えば労働時間の規定については自営業者、被用者全般に適用され、解
雇の規定については被用者にだけ適用されるということがありえます。フランスではそのようなこと
はなく、労働に関する規定は全ての労働者に適用されます。そのため、被用者であるとか被用者で
ないとかそういう議論もありません。

ですから、私たちが誰を保護するのかという問題については、最近数ヶ月の間にフランス議会で
議題として取り上げられました。プラットフォームで働く労働者、彼らは被用者ではないけれども、彼
らに保護を与える必要があると考える瞬間から、誰が保護されているのかという疑問が生じまし
た。イタリアやイギリスにおいてそうであるように、経済的に依存している全ての労働者を、ワーカー
といった新しいカテゴリーをつくらせて保護すべきでしょうか。それとも保護すべきターゲットを絞る
べきでしょうか。フランス議会は、ターゲットを絞ったアプローチを選択しました。私が先ほど説明し
ましたように、それは移動関連のプラットフォームに関わる労働者です。これが誰を保護するべきか
と言う問題です。

個人的には、フランス議会での選択は良いと思います。イタリアでは労働者と自営業者の間に中
間カテゴリーを作成したところ、多くの雇用主が労働者を第3番のカテゴリーに区分されるようにして
しまい、保護を減らしてしまいました。ですから、少なくとも労働者の利益に関しては、フランスのア
プローチが適切だと思います。

次に、方法について。どのように保護すればよいでしょうか。先ほど言ったことを少し細かく説明しましょう。どのような法的手法、どのようなメカニズムで、これらの労働者を保護できるかということです。

フランスは憲章を選択しました。それはどちらかと言うと概念的なものです。おそらく、私たちはもっと確固たる法律を作らなければいけません。

政府は、プラットフォーム上の労働者のための団体交渉、団体代表を導入することを検討しています。しかし、ここで別の疑問も出てきます。非常に基本的な疑問です。プラットフォーム企業は、プラットフォームだけではないのですが、組織の中に約90%の自営業者と10%の労働者がいる企業です。アマゾンのような企業です。そういった場合、企業の労働者と自営業者の両方がいる集団の共通意識はどのように作ればよいでしょうか。そしてそれができない場合、法的に、自営業者と労働者の両方を統合する共通代表をどうやって作ればよいでしょうか。いくつか方法はあります。

最初の方法は、それがドイツで行われている解決策です。それは組織内にワーカーを取り入れてしまうことです。従業員の代表者を企業経営の中心に置くと、従業員と自営業者を分離したり、統合したりといった問題がなくなるからです。あなたが組織経営の最上位にいます。

それから別の方法として考えられるのは、これは2016年の労働法の法律では少ししか考えられていなかったものですが、それは従業員代表機関を作ることです。フランスでは、従業員を代表する組織は2つあります。一つは組合であり、もう一つは従業員代表機関があります。従業員代表機関がある国はたくさんあります。ですから、従業員と自営業者に共通する従業員代表機関を持つことは良いアイデアだと思います。これらは単なるきっかけですが、いずれにせよ、これは将来の大きな問題の1つだと思います。つまり、約90パーセントまたは95パーセントのフリーランサーと5パーセント労働者を抱えるこれらの企業にとって、彼らは同じ組織に属しています。自営業者は独立しているのだから、とりあえずその人たちのことはどうでもいいだろう、5パーセントの労働者だけ関心を向けておけばいいだろうなどとは言えません。就労者の5パーセントにしか興味がない人は、会社を代表していないといっているいいでしょう。ビジネス的な視点からは見方がゆがんでしまいます。

これは法律全般にとって大きな挑戦となります。なぜなら、これは日本でもそうだと思いますが、これまで労働者視点でビジネスが考えられていたからです。組織は労働者のものでした。そして今、もしそれが変わるなら、会社はフリーランスの働く場所という意味合いも持つようになります。「彼らは関係のない請負業者です」と言って安心することはできません。とにかく、それは大きな挑戦になります。

石田)興味深い話で、企業のあり方が、こういったギグエコノミーワーカーといった存在が出てくることで変わってくるようになって、企業と働く人の関係が従来とは違って来る可能性があって、それにシステムとしてどう対応するのかことがフランスでは非常に議論になっているというところで、大変興味深くお聞きしました。細川先生何か補足があればお願いします。

細川)今のお話は非常に興味深い、私も存じ上げない話が結構入っていて、非常に興味深く思いました。いくつか補足説明が必要かと思ったので補足します。一つは憲章という言葉です、Charteという言葉ですが、辞書的に言うと確かに憲章となるのですが、私も含めてフランス研究者は非常に訳すのに本当に困る言葉です。統一的な「こうします、こうしたいです」というものをまとめたものというニュアンスなのですが、このケースに限って言うならば、雛形のようなものだとご理解ください。私もまだ審議中の法律を正確に全部見たわけではありませんが、つまりプラットフォームで働く人との間で、ある種の契約の雛形のようなものを作って、しかもその中に例えば契約の終了の条件や、報酬の決め方に関などといった、プラットフォームワーカーの保護にする条項を含めた形で雛形を作ります。一方で、少しややこしいのですが、私の理解が間違いなければ、そういう条項が入っているということを理由に、裁判になったときに労働者とは評価されないという、そのように決めておきます。そしていざ裁判になったら労働者と扱われる可能性を下げるというインセンティブを事業者に与えつつ就労者に保護を与える方法であると思います。

後半の話で本当に興味深いと私が言いました従業員代表の話ですが、ご存知の方は多いかと思いますがヨーロッパでは少なからぬ国で従業員代表という仕組みを持っています。その従業員の代表を選ぶ場合に、通常は被用者を当然想定するのですが、その枠組みの中にプラットフォームワーカー、例えばUberやUberEatsで契約して就労している人を数の中に入れてしまおうと、そうすると本社で雇用されている人は非常に少ないので、その集団的なプロセスを通じて彼らの権利というものを保護する方向に持っていこうという非常にチャレンジングな試みがあるということです。これは私も非常に興味深いと思いました。

石田)どうもありがとうございました。だいぶ時間がなくなってきました、3番目のカテゴリーに話を移したいと思います。皆さんの関心が非常に強い論点です。まずカブレリ先生からBrexitの今後の見通しと労働法制へのインパクトについて、ぜひ聞きたいという質問が多いものですから、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

カブレリ)Brexitについて何か言わなくてはならないでしょう。まず影響ですが、今日は不公正解雇についてずっと話をしてきました。Brexitが解雇一般について、そして一般的に労働法制に対してどういった影響がありえるかと話したいと思います。多くの日本の企業が工場をイギリスに持っています。車を製造し、あるいは他の製品を製造しておられます。日本の企業の皆さんに申し上げたいのは、Brexitの後になれば、それほど時間がかからずに人員を解雇するのがより容易になるでしょうということです。大量の従業員を解雇することが、レイオフすることがより容易になると思います。法的な保護が軽減されるということです。

なぜかという、つまり現状はEUの法律が、法的な要件をイギリスの企業に求めています。そしてどのような従業員であっても整理解雇しようとする場合には、従業員と協議をすることを求めているわけです。例えば20人以上の場合です。もし日本のある企業が21人以上一度にレイオフしようとした場合には、まず45日間の期間をとる必要があるわけです。そして100人以上の場合には90日間待つ必要があります。そして従業員に対して情報を与え、共有しなければなりません。どのようにして不正解雇が回避できるか相談しなければいけません。それを怠った場合罰金が科せられること

になります。適切に情報を与えられず、協議もしてもらえなかった従業員に13週間相当の給与を支払わなければいけません。

ところが先週末に、ある文書がジャーナリストにリークされましてメディアに報道されました。実はこの文書は政府機密文書のため、ジャーナリストに流れてはいけなかったのですが、法律に反して英国の公務員がジャーナリストに情報をリークしたわけです。その文書により、今の政権は今後、労働者の権利を一定程度取り除くということを意図しているということが明らかとなりました。

一部の労働者に対する保護はEU法がその保護の根拠となっています。その一つの要件というのが先ほど説明したように21人以上の整理解雇する場合には協議を行い、一定期間以上時間を置く必要があるということでもあります。ですから今日日本の皆さんにお伝えするのは、より速くより安価に整理解雇はできるようにあるということです。

もちろん整理解雇をしてくださいと促しているわけではありません。全くそうではないですが、おそらくこの制度変更がBrexitの後、時を経ずして実施されるだろうと考えられています。

労働法一般への影響については、非常にネガティブな予測がいろいろされてきたと思います。しかし、いつも私が言っていることはコモンローというのは実はどういった欠損があってもそれを埋めることができる大きな可能性を持っているということです。現在の英国の判事は過去のような判事ではなく、非常に社会的な認識を持っているということです。そして社会的に進歩性のある契約に繋がるような反応をすることがあるということです。これがこの過去25年間ほどの現実でありました。と言うわけで、何か不都合ですので空白は埋まるだろうと、労働法を埋めるものが出てくるだろうと考えております。

石田)ありがとうございます。Brexitの光と影という感じがいたしましたけれども、それはともかくといたしまして、次はフランスについて、ロキエック先生からマクロン政権の下での労働改革、特に報告の中でも触れられましたけど、解雇の法制度との関係での問題に焦点をお話いただければと思います。

ロキエック)先ほどカブレリ教授は、英国が外国投資家にとって非常に魅力的であると話をされましたけれども、フランスの法律はあまり魅力的ではないと皆さんに伝えて、この会議を終えたくありません。フランスの法律は従業員をより保護するものであるためです。フランスの法律が従業員を保護しているのは事実ですが、フランスでは投資率が非常に高く、労働生産性率は英国よりも高いです。生産性の面では世界で4番目となっています。まあ、ここまでは冗談です。より魅力的になった最近のフランスの労働法の改革の点をいくつか簡単に紹介します。最初のポイントは簡素化です。よく言われますが、外国人投資家はしばしばこう言います。「フランスの労働法は複雑すぎます」と。ですので、簡素化しました。例えば、2017年までは、組合に加えて3つの従業員代表組織がありました。特に、安全衛生に関する特別な委員会がありました。それらは統一されました。今は一つだけです。これは社会経済委員会(Le comité social et économique (CSE))と呼ばれています。これが最初のポイントです。第二のポイントは、団体交渉です。しばしばフランスは全てが法律によって行われ、非常に膨大な労働法によって全てが決まっている国というイメージをもたれます。これは

私たちがしばしばフランスの法律に対して抱いているイメージです。それも大きく変わりました。団体交渉によって様々なことが決定されるようになりました。そして、今では原則として会社ごとの労働協約が産業別労働協約よりも優先されるようになりました。

例を挙げましょう。皆さんはフランスの週35時間労働を聞いたことがあると思います。フランスでは、労働時間は週35時間と決まっています。「彼らは十分に働いていない」とよく言われます。繰り返しますが、これは過剰反応です。フランス人の労働効率他国の労働効率と比べ非常に競争力があります。というのも35時間は最大労働時間ではないためです。これは、法定期間(*durée légale de travail*)と呼ばれます。用語としてはかなりフランス的です。つまり、35時間を超えても従業員は働くことはできますが、残業時間としてより多くの報酬が支払われます。団体交渉については先ほどもお話しした通り、実際には非常に柔軟に労働条件を設定できます。

というのも労働協約により、35時間は週ごとではなく、1年全体で計算されると規定できるからです。つまり、1年の平均が35時間であればよいのです。つまり、ある月に45時間、別の月に20時間働くとして。単純に平均すると、それによって年間平均35時間となります。よく言われるよりも柔軟な制度であることがお分かりいただけたでしょうか。雇用契約の終了については、もちろん解雇の権利が保護されますが、何度も見てきたように、合意解約によって容易に雇用契約の終了が可能です。ですが私は、従業員を保護することは非常にポジティブな効果があると考えます。これはフランスとドイツ、および日本もそうと思いますが、労働者に最小限保護を提供することで、生産性の高い労働者を確保することが可能だからです。

つまり、労働者であれ被用者であれ、雇用が保護されている従業員は、次の日に解雇されるかもしれないと思っている労働者よりも、効果的に働くということです。

いずれにせよ、それは核心的な問題であり、私は確信を持って他の著者ととも執筆をしたこともあります。特に中国やインドと競争してフランスが市場シェアを獲得したいのであれば、従業員に十分に保護を与えず、低賃金で雇うことの結果として得られる低価格によって競争するのはなく、むしろより良い給料の従業員が働いて作る、より高品質の商品・製品とハイエンドサービスをそれに応じた価格で競争すべきだと考えています。

最後に、私たちに投げかけられた大きな課題に言及して私の発言を終えることにしたいと思います。それは、企業グループの責任の問題、企業グループの問題です。近年の労働法の改革では、この問題にも取り組んでいます。

もしあなたの会社がフランスに子会社としていくつかの会社を持っている場合、その中の一つの会社はあまり経営がうまくいっていないが、フランスの子会社グループ全体で考えると非常にうまくいっている場合、どうすればよいでしょうか。これは大きな議論を呼ぶ問題です。うまくいっているグループの中で、うまくいっていない会社で働いている労働者を解雇することはできるでしょうか。例えば、あなたは日本企業グループのフランスにある一つ会社の労働者であり、あなたが働くフランスの企業はうまくいっていないが、日本企業グループ全体で考えればうまくいっています。これは、ある国の労働法がどこの国や地域まで有効かという問題で、大きな問題です。そして、2017年のマ

クロンオルドナンスは、ある企業グループの状況はフランスの国境を越えて考慮する必要はないと決め、これは広く批判されています。現状は経営がうまくいっているかどうかはフランス国内でのみ考慮されます。したがって、ある日本企業グループ全体が世界的にうまくいっているとしても、フランス国内の事情のみを考慮に入れればいいということになります。これは大きな議論を呼んでいます。

しかし、今、私はフランスの労働法は投資家にとって不利な法律であると皆さんに言ったまま話を終えたくありません。実際はそうなってはいません。

石田)Brexitとマクロン政権下の労働改革という問題は、それぞれで一つずつ別々のセッションを設けて、いろいろお聞きしたり議論したりするべきテーマでしたが、大変短く簡潔にお話しいただきまして、本当にどうもありがとうございました。ただ、もはや時間が全くありませんで、会場には質問をされたい方もいらっしゃるかもしれませんが、質問用紙をいただいた全ての質問を取り扱うこともできませんで、質問されたい方には大変申し訳なく思っておりますが、今日はイギリスからのカブレリ先生それからフランスのロキエック先生の大変素晴らしいプレゼンテーションとそれから小宮先生、細川先生の明快な解説で、このイギリス・フランスの状況と、それから日本にとってどういう点が学ぶべきところで、今どの辺が課題なのかということについて考えるための様々なヒントを得られたのではないかと思います。

改めてお二人の先生に会場から拍手をお願いしたいと思います。今日はありがとうございました。それから小宮先生、細川先生、本当にご苦労様でございました。拍手をよろしくお願いします。

それでは時間になりましたのでこれでパネルディスカッション終わりにしたいと思います。どうも皆さん長い間ご参加いただきましてありがとうございました。