

翻訳

## フランスにおける労働者とその家族の権利（二）

——フランス労働総同盟『ポケット法律便覧』から——

戸木田 嘉久 訳

### IV 集团的労使関係

#### 35 企業委員会の権限

一五〇人以上の労働者を擁する企業では、企業委員会を設置せねばならない。企業委員会は、すくなくとも月一回会合をひらき、その決定は、出席者の投票の過半数による。

#### 管理・運営にかんする権限

(1) 企業委員会は、受註状況、雇用状況、施設、生産と経営の方法、労働および雇用にかんする条件の変更について、四半期ごとに報告を受けねばならない。

(2) 企業委員会は、売上高、利益、経営実績、投資、賃金な

どの変動をしめす事業報告、および労働条件にかんする特別報告を、毎年受けねばならない。

(3) 企業委員会は、企業の方針、すなわち、在籍定員、労働時間、生活と労働の条件、生産性、○・九%の住宅建設拠出金、職業訓練などについて、法的義務として協議をうけねばならない。

(4) 三〇〇人以上の労働者を擁する事業所では、企業委員会は二つの小委員会を設置せねばならない。一つは、職業訓練・婦人・青年に関する小委員会である。いま一つは、労働時間編成・施設配置・職場環境と労働の安全衛生に関する小委員会である。これらの小委員会の出席についてやされた時間は、

企業委員会によって任命された小委員会委員、またはその副委員にたいして、賃金支払がおこなわれる。労働条件の改善を目的とした企業訪問にいやされた時間も、同様である。

(5) 株式会社にあつては、企業委員会は種々の会計報告をうけるべきだし、簿記鑑定人をして雇用者の会計報告を調査させることができる。

### 社会的活動に関する権限

- (1) 企業委員会は、法人格を有しない社会的活動を自ら管理する権限をもっている。食堂、休暇村、図書館、保育所など。
- (2) 企業委員会は、法人格を有する諸事業について、理事会定数の半分を占めることを義務づけられている。スポーツ・クラブ、協同組合など。
- (3) 企業委員会は、その企業従業員の利益を擁護するために、共済組合、養成工センターにたいして代表を派遣せねばならない。

### 36 従業員代表

各事業所において選挙で任命される従業員代表の定数は、次のとおりである（同数の副委員が追加される）。十一人から五人の労働者を擁する事業所で一人、二六人から五〇人では

二人、五人から一〇〇人では三人、一〇一人から二五〇人では五人、二五一人から五〇〇人では七人、五〇一人から一、〇〇〇人では九人、それ以上は五〇〇人で一人、もしくはは五〇〇人ごとに一人づつふえる。

#### 従業員代表の任務

従業員代表は、労働条件、賃金、職務格付、安全衛生などに関する、個人的または集団的なすべての要求を受けつけて、雇用者に提出する。彼の選挙区にたいして代表資格をもつ各従業員代表は、企業全体にたいして代表資格をもつ労働組合代表によって提出された諸要求を、支持する。

従業員代表は、自己の任務を遂行するために、自由に職場を移動することができる。

毎月の会合 雇用者は、最低月に一回は従業員代表と集団的に会合せねばならない。雇用者は、この会合の二日まゝまでに提出された諸要求にたいして、会合後四日以内に文書をもって回答せねばならない。従業員代表は、地評または県評の常任者たりうる労働組合代表の援助をうけることができる。

従業員代表は、緊急な際には必要に応じて、職場、業務部、

特別な場所での会見が受け入れられる。

資金が支払われる時間と身分保障 従業員代表の資格をもつ者は、企業内または企業外で、就業時間内また時間外にその職能を遂行するにあたり、月十五時間は労働時間として賃金支払をうける権利がある。若干の産業部門または企業では、副代表もまた賃金支払いをうける時間をもっている。

従業員代表選挙の立候補者は、議席配分が協定がされて以後は、企業委員会の承認、ないし少くとも労働監督官の承認なしには、解雇されることはない。在任中の従業員代表、六カ月以前に従業員代表であった者も、また同様である。

### 37 従業員代表と企業委員会の選挙

（従業員代表の選挙（毎年一回）と企業委員会の選挙（二年毎）は、各事業所の選挙区間における、従業員数と代表定数の配分にかんして、協定ないし行政裁定がなされて後に、それぞれ投票がおこなわれねばならない。

選挙区 全員一致した協定があるばあいは別として、二選挙区がおかれるだけである。しかしながら、最低二五人の技師・管理職員・主任を擁する企業にあっては、企業委員会の選挙にさいして管理職員区がおかれる。

選挙人と被選挙人の資格 選挙人であるがためには、国籍の如何をとわず、十六才以上、勤続六カ月以上でなければならぬ。被選挙人であるがためには、とくに二十一才以上、勤続一年以上で、フランス語で読み書きができねばならない。第一回の投票にあっては、代表権をもつ労働組合だけが立候補者を出すことができる。労働監督官にたいして、勤続年数にかんする条件の違反を指摘することができる。

投票についての規則 もし有効投票数が登録選挙人の半分にみたなかった場合には、定則数がみたされなかったものとする。したがって第二回投票がおこなわれ、そのさいは労働組合に関係のない立候補者が認められる。

各立候補者リストの得票数は、無効票をのぞいた平均である。すなわち、各立候補者の得票数合計を立候補者数で除したものである。

議席の配分はまず選挙商にしたがう（その数値は、有効投票数を用意された議席数で除したものである）。その次に、もし必要とあれば、もっとも平均値の高いもの（すでに各リストに配分された議席に1を加えた数で、各リストの投票数を除した数値）によって、議席の配分がおこなわれる。候補者は、彼の投票数

の順位によって当選がきめられる。<sup>\*</sup>

選挙管理委員会の構成は協議によってきめられ、委員会は、各リストの当選者の名前を公表する。

\* 選挙は比例代表制であるが、このの叙述だけでは、議席の配分、当選者の確定がどのようにおこなわれるのか判りにくいと思うので、具体例をあげて補足説明をしておこう（CGT『従業員代表の実務・法律便覧』から）。

〔計算事例〕登録者数一九〇、投票者数一八五、白票・無効票一〇、有効投票数一七五、代表定数五名。

1、選挙商は、有効投票数一七五を定数五名で割るので、三一票。

2、獲得代表数

	98票	
(リストA)		
ピエール	100	
ポジャック	99	
アンリ	99	
ロベール	96	
計	492	
(リストB一定数以下)		
ルネ	75	
アンドレ	74	
レオン	68	
計	217	

① 右のばあい、リストAの平均投票数は、 $492 \div 5 = 98.4$ 、

リストBの平均投票数は、 $217 \div 3 = 72.33$ となる。

② したがって、まず選挙商で配分される議席数は、次のようにそれぞれ2となる。

リストA…… $98.40 \div 35$  (議席数) = 2

フランスにおける労働者とその家族の権利(二) (戸木田)

リストB…… $72.33 \div 35$  (議席数) = 2

③ 定数5のうち4が配分されたわけだが、のこり1については、「すでに各リストに配分された議席に1を加えた数で、各リストの投票数を除した数値」の高い方に配分されるから、次の計算によりリストAに所属することになる。

リストA…… $\frac{98.4}{2+1} = 32.8$

リストB…… $\frac{72.33}{2+1} = 24.1$

④ リストAからは、投票数によると、ピエール、ジャック、アンリが当選、推薦順位によるとピエール、ポール、ジャックが当選。リストBからは、ルネ、アンドレが当選。

### 38 企業内における労働組合の権利

すべての賃労働者と公務員は、彼の国籍・年令のいかんをとわず、また彼が働く企業の人数のいかんをとわず、自己の権利をまもるためには、労働組合に加入することがもつとも望ましい。

#### 労働組合支部

全国規模で代表権をもつ労働総同盟および他の労働組合は、自由にどこでも、労働組合支部をつくることができる。これにたいして独立組合(autonome)は、

その企業内で代表権をもつことを、証明しなければならぬ。独立組合は、しばしば雇用者によってつくられるものである

二〇九 (八六一)

から、そのような証明の必要もごく稀なことではあるが。

すべての反労働組合的な行為ないし差別は、軽罪にとわれ  
る。

一九六八年二月二七日法による決定は、五〇人以上の事業所と、五〇人以上の企業に属する四九人以下の事業所において、より有利な慣行または協定がある場合は別として、適用せられる。

企業内における集會 労働組合加入者は、最低月一回、就業時間外に労働現場の外で、企業内における集會をもつことができる。団体協約は、就業時間中の集會も認めている。

揭示と伝達 従業員代表と企業委員会の占有する揭示板とは別に、労働組合の揭示板が、各労働組合支部の自由な使用にゆだねられる。「ラ・ヴィ・ウープリエール」、組合新聞やビラは、より有利な協定は別として、始業時と終業時に企業内で自由に配布される。

組合費の徴集 組合費の徴集は、労働現場のそとで就業時間外に、企業内でおこなうことができる。

労働組合事務所 二〇〇人以上の労働者を擁するすべての企業では、共同の適宜整備された労働組合事務所が、組合

支部の自由な使用に委ねられねばならない。

### 39 企業内における労働組合代表

代表権を有する各労働組合は、当該労働組合の支部があるか、または支部が結成されつつある場合には、一人または複数の労働組合代表を指名する権利をもっている。五〇人ないし一、〇〇〇人の労働者を擁する事業所にあつては、一人の労働組合代表をもつことができる(一、〇〇一人から三、〇〇〇人では一人、三、〇〇一人から六、〇〇〇人では三人、六、〇〇〇人以上では四人)。

#### 労働組合代表の任務

(1) 労働組合代表は、その労働組合支部を代表し、組合員である労働者の利益を代表する。この資格において労働組合代表は、労働組合の権利と企業での諸選挙にかんする協定について、交渉し決定する。

(2) 労働組合代表は、当該事業所の全従業員の全般的利益の防衛を保障する。この資格において労働組合代表は、その事業所での団体協約を組合支部の名のもとに交渉し決定する。

労働組合代表は、いつでも会社幹部に会見を申し込むことができ、その日時は協議によって決定されねばならない。労

労働組合代表は、他の人を同道するように心がけるべきである。  
う。

#### 労働組合代表たる資格と代表者の通告

労働組合代表は一年の勤続歴があり（事業所新設の場合は四か月）、二十一才以上で市民権をもち、フランス人もしくはヨーロッパ経済共同体加盟国の国民であることが必要である。  
労働組合代表の氏名は、受取り証明つきの書留郵便でもって雇用に通告される。労働組合代表が交替する場合も同様である。

#### 賃金補償される時間と身分保障

各労働組合代表は、一

- 一五〇人から三〇〇人の労働者を擁する事業所にあつては、一カ月あたり一〇時間を補償され、賃金支払いを受ける。三〇一人から一、〇〇〇人の労働者を擁する事業所にあつては一五時間、一、〇〇〇一人から三、〇〇〇人の労働者を擁する事業所では、二人の労働組合代表が三〇時間を分けあう。三、〇〇〇一人から六、〇〇〇人までは三人が四五時間を分けあう。六、〇〇〇人以上の場合は六〇時間を四人で分けあう。

労働組合代表は、企業のなかを自由にゆききし、労働者と連絡をとることができる（「代表による移動の自由」の項を参照）。

フランスにおける労働者とその家族の権利（二）（戸木田）

労働組合代表および最低一年間その仕事をしてきた者は、労働監督官の許可なしには解雇されない。たとえ、その労働組合代表が再選されたとしても同様である。

#### 40 代表による移動の自由

従業員代表と労働組合代表は、法律によって彼らに委託された社会的機関の仕事を遂行するために、最高裁判所も承認したように、彼の仕事にとって必要とあらば就業の時間中であらうと時間外であらうと、企業の内外を自由に移動することができる。

この移動の権利をさまたげる策動は、軽罪裁判所において自由侵害の軽罪にとわれる。

#### 三つの規則

- (1) 移動にあたり事前の承諾は要しない——代表は企業の内外において移動するにあたり、いかなる許可も求める義務はない。代表による時間の使用にかんして、雇用人にはどのような事前規制をすることも禁ぜられている。

(2) 簡単な事前の通告——代表は、彼の職務を遂行するために職場を離れることを、彼の直接の上司に簡単に告げるだけでよい。

二一一（八六三）

(3) 係争の事後処理——雇用者が代表の執行した時間について賃金支払いを拒否する場合には、代表は、自分の移動した場所と目的を明示せねばならない。たとえば従業員代表は、当該企業に固有な諸問題にもとづく集会日程を提示するであらう。

**代表宛の文書** 代表宛の文書、すなわち移動点検のための質問書は、移動の自由について事前の許可をもとめるものではなく、また代表から移動の自由をうばうものでないかぎり、判例によってみとめられている。したがって、それらの文書は、自由侵害罪を構成しないがためには、代表の移動を拒否するふくみをもってはならず、また代表の移動に予告期間を要求するものであってはならない。

**代表の行使時間にたいする賃金支払** 当事者間で一致した代表の行使時間にたいする賃金支払いは、移動の目的が従業員代表あるいは労働組合代表の職務執行の範囲にかかわっている場合には、権利となる。雇用者は、賃金支払を拒否するさいには、代表が職務執行の権限をこえたことを証明せねばならない。もし、その証明ができぬ場合には、次の二つによって処罰される。第一に、賃金の損害賠償、第二に、自由

侵害罪による処罰。

#### 41 分割した会社をもつ企業

**企業の偽装分割** 社会的法規の適用をまぬがれんがために、若干の雇用者は、ますます頻繁に偽装した企業分割、企業統合をおこなってきている。たとえば、或る雇用者は、企業委員会の設定をさけるために、あるいはまた労働組合代表の任命をさけるために、彼の企業を五〇人以下に区分された複数の会社に分割するであらう。また、従業員代表の選挙、あるいは解雇にかかわる法規の全面的な適用をまぬがれるために、一〇人以下の子会社に分割するであらう。

**雇用者にたいする判決** たとえ企業の偽装分割が何年も前からおこなわれているとしても、私たちはこれを押しもとすことができる。最高裁判所は、もしそれが『経済的・社会的単位』をなすばあいには、法律上、分割された諸会社として存在するということは問題にならないと、判決をくだしている。それぞれ二〇人の労働者を擁するデュボン、デュラン、デュボアの三つの会社が、現実には一箇の社会的・経済的単位を構成しながら、商法上は異なる名称の別会社として存在する場合、労働法の観点からは、これらは六〇人の単一

の企業と見なされうるであろう。

経済的・社会的単位とは？ 法律上分離された複数の会社

社の重役会に総してもしくは部分的にせよ、同一の人名または同一の機関が見られ、くわえてこれらの諸会社の中に経済的目的、経済活動の同一性があり、さもなくば従業員労働条件について同一性がある場合には、最高裁判所の判例によつて、それらは経済的・社会的一単位であると見なされる。

実際の勧告 当該経済単位のなかに包含される従業員総数が五〇人に達している場合、労働組合は事前の承諾なしに、会社グループにたいして一人の労働組合代表を指名し、各社の首脳部に代表の指名を通告することができる。第一審裁判所の判事は、それが異議申立の審議に委ねられるかどうかを、十五日以内に評定するであろう。

#### 42 労働監督官の役割

労働監督官は、労働省または他の省（農林省、運輸省など）に所属する公務員である。その主要な仕事は、公的部門以外の雇用者に、守るべき社会的法規を遵守させることである。しかしながら、労働監督官の人数は不足しており、政府は彼らの活動に制限をくわえている。

フランスにおける労働者とその家族の権利（二）（戸木田）

労働監督官の所在する場所が、各労働現場に掲示されねばならない。

口頭訴訟 労働監督官は、刑事罰を記載した条文にてらして違反をみとめたばあいには、口頭訴訟をおこすことができる。労働監督官は、知事に口頭訴訟文書の一通をおくり、いま一通を第一審裁判所検事におくらなければならない（雇用者にたいする罰則」の項、参照）。しかし、行政の職階機構は、不当にも検事への直接送付を阻止している。労働組合は、口頭訴訟がもつとふやされ、反故にされないように要求している。

衛生と安全 労働監督官は、衛生と安全の規程に違反するばあいには、雇用者を四日ないし一カ月の間に法規に従わせるようにせねばならない。労働監督官は、労働にあつて使用された諸物質の分析を要求することができる。労働監督官は、重大な危険があるばあいには、緊急審理による仮判決を求めることができる（「安全衛生規則の尊重」の項、参照）。

行政上の裁定 労働監督官は、ときとして裁判所に自分の意見をとおさせるべく「裁定」という手段に訴える。解雇が拒否された場合、企業での選挙に先きたつ代表定数の配分



が拒否された場合（「従業員代表と企業委員会」の項、参照）などがそうである。裁定は、労働大臣を前にしての段階的な訴訟と、行政裁判所での訴訟というかたちをとる。

調停 行政上の「裁定」以外のばあいには、労働監督官

はたんに意見をのべることしかできない。しかし、社会的な係争および利害の衝突に際して、法廷によらない解決をみるには、雇業者にたいして労働監督官を介入させるのは有用なことである。

#### 43 ストライキ権

ストライキは、一致した要求にもとづいた労働の不履行である。それは、憲法によって認められ、法律と判例によって確認された基本的権利である。ストライキ権は、公的部門および私的部門の管理職員や移民労働者をもふくむ全ての労働者にみとめられている。雇業者は、ストライキを「職場放棄」とみなしたり、ストライキに参加したことを理由に労働者を処罰することはできない。

ストライキには強制された形態はない

最高裁判所は、公共部門は別として（公共部門では法律によって五日前のストライキ予告が要求されている）、いかなる法律お

よび規則の条文もストライキであるがための仕事の中断がとるべき形態について規制することはできない、と判決している。以下のものは、違反しない適法なストライキであるとき

- (1) 少数者のストライキ
- (2) 持ちまわりストライキ
- (3) 突発的なストライキ
- (4) 座り込みストライキ
- (5) 予告なしのストライキ
- (6) 同一企業の労働者との連帯ストライキ
- (7) 非暴力のピケをかけたストライキ
- (8) 市民的義務にこたえる政治ストライキ

全産業にまたがったストライキ、もしくは全国ゼネストは、その企業の労働者の利害にかかわる諸要求ともなっているさいには、適法なものとされる。裁判所が否認するストライキでも、それは団結した労働者の意志によって実行される。ストライキをするのに、「外出許可証」を要求する必要はない。

職場占拠は、古くからおこなわれてきたストライキの一形

態である。若干の判決は、とりたてて職場が損傷されない場合、すなわち保安命令が遵守されている場合、情報の伝達者がいる場合、占拠が通常の就業時間内におこなわれている場合には、ストライキ参加者に退去命令を下すのを拒否している。

**ストライキ中の賃金** 損失賃金についての支払い条項をふくむストライキ終結協定がない場合には、ストライキの間にみあう賃金だけが支払いから控除される(公役各部門においては最低一日分の賃金控除)。

#### 44 ロックアウトと賃金支払い

**ロックアウトの非合法性** ストライキにたいして反撃をくわえるための、雇用者による一方的な事業所の閉鎖を、「ロックアウト」と一般に呼んでいる。いかなる法律もロックアウトを許可してはいない。事業所閉鎖は、雇用者に課せられた労働契約の本質的な義務、すなわち、継続的な仕事の提供の不履行であると、裁判所によってみなされている。『技術的な操業停止』(Chantage technique)と呼称されるとしても、そのロックアウトは適法ではない。

**不可抗力の場合にはありえない** 判例は、一時的な業務再

編成のために操業継続がまったく不可能で、方策がなならないような場合にのみ、雇用者に事業所を閉鎖することを許可している。雇用者は、彼の義務からまぬがれるためには、真に不可抗力な状態にあることを証明しなければならない。しかし、そうした場合はまったく稀なことである。

ロックアウトは、生産の混乱をおそれ事前に予告されるなどということはありえない。適法なストライキによって占拠されていない事業所の閉鎖は、それがストライキの避けがたい結果として行われた場合にのみ適法とされる。職場占拠をさまたげるための安易な企業閉鎖の決定は、企業の保養や秩序維持の必要性も求められていない尚早な時期に、軽卒におこなわれたものであるが故に、ロックアウトの濫用であるという判決が下されている。二日後の強制調停が、両当事者はこの争議を常態にもどしうるような同意点に達していなかったことを証拠だてた場合も、また同様である。

**賃金の支払い義務** ロックアウトが不可抗力であることを弁明しえぬ場合、雇用者は、仕事をうばわれた労働者にたいして、ストライキ中ではなくて働く意志もっていた期間に失った賃金に見合う、損害賠償を支払わねばならない。も

し雇用者がロックアウトの期間の賃金支払いを拒否する場合には、権利を侵害された労働者は、失った賃金額を要求するために労働裁判所に訴え出ることができる。

#### 45 雇用者の過失責任

雇用者は、労働者との関係においてさまざまな過失をおかす場合がある。かかる過失にたいしては、雇用者は民法または刑法にてらして罰せられる。

**採用における過失** 雇用者が明確な採用の約束を果さない場合、彼は過失をおかしたことになる。採用の拒否が、反組合的な意図あるいは人種差別的な意図をもつことが証明された場合も、雇用者はおなじく過失をおかしたことになる。

**就労中における過失** 雇用者が団体協約ないし労働法を遵守しないとすると、これも過失をおかしたことになる。採用時にとりきめた賃金および社会的負担金を支払わないならば、それも雇用者の責任である。雇用者は、労働するための諸手段を平等に提供せねばならない。もし平等な提供がおこなわれない場合には、不可抗力のさいは別として、雇用者は賃金を弁償せねばならない。

更衣室のあるなしを問わず、労働者の衣服が企業内で盗ま

れたり破損させられたりしたばあい、雇用者の直接的な過失によらずとも、これもまた彼の責任となる。雇用者が車庫または駐車場を労働者の自由な使用に委ねていて、乗用車が盗まれたり破損させられたりしたばあい、事前に責任は負わぬと言明していれば別だが、これもおなじく雇用者の責任となる。このばあいには雇用者は、その盗難または破損が必要な予防的措置がとられなかったためであることを、証明しなければならぬ。

労働災害にさいして、補償するのは社会保障であるが、雇用者の許しがたい過失によるばあいには、労災年金の追加給付が可能である。

**解雇における過失** 解雇が明白かつ動かしがたい理由がないまま（解雇の明白かつ動かしがたい理由」の項、参照）、もしくは正規の手續をふまないままおこなわれたばあいには（解雇にさいしての雇用者の義務」の項、参照）、雇用者は過失をおかしたことになる。もし雇用者が、労働者の意志に反して労働契約の主要な要件（たとえば仕事の場所）を変更しようとするならば、契約破棄の責任は雇用者に帰する。

**刑事罰** 或る雇用者が刑事罰を規定した社会的法規を犯

したとすれば、彼は民法上の損害賠償にくわえて罰金刑に処せられる（「雇用者にたいする罰則」の項、参照）。

#### 46 労働裁判所の裁判権

**労働裁判所の役割** 労働裁判所は、労働者・養成工・家

内労働者と彼らの雇用者との間で、労働契約ないし養成工契約にかんしておこりうる個人的係争を、調停または判決にもとづいて解決する。労働裁判所は、任期六年でそれぞれの同僚によって選出された労資同数の委員によって構成される。

労働裁判所の選挙（三年毎）に参加するには、その年毎に三月一日から二十日までの間に、特別選挙人名簿に登録しなければならぬ。

**労働裁判所の設立** 労働裁判所は、政令によって設立さ

れた。市町村はすべてこれには看知しない。そのかわりに、地方裁判所が管轄権をもち、労働裁判所の訴訟手続にしたがって裁定をくだす。

**労働裁判所の権限** 労働裁判所に訴え出るには、労働契

約が現存すること、労働裁判所設立の政令のなかに雇用者と労働者の業種が明記されていること、その係争が個人的な決定からおこっていること、請求が他の裁判権と抵触しないこ

フランスにおける労働者とその家族の権利（二）（戸木田）

となどが必要である。

提出された請求総額が三、五〇〇フランを超えない場合には、労働裁判所は召換をしないまま裁定をくだす。そのさい訴訟棄却にさいしては、抗告だけが可能である。

#### 事情聴取

いかなる請求も事前に和解の意向がない場合には、裁定には付されえない。もし和解の意向が失敗するとすれば、裁判所当局は、両当事者から事情を聴取する。審議を司会する労働裁判所の所長は、係争の解決にとって有効だと判断される予審の処置をとることを命じうる。現地調査、専門家の鑑定、雇用者の諸書類にかかわる訊問、雇用者が指定する証人からの事情聴取、第三者（税務官、労働監督官など）からの資料の提示など。

指示された判決を実効あらしめるがためには、敗訴した側に執行吏をつうじてそれを通告せねばならない。上告が可能の場合には、それは通達後十五日以内になされねばならない。

#### 47 労働裁判所——どのように訴求するか

**労働組合の援助** 労働裁判所あるいは小審裁判所（*tribunal d'instance*、地方、区裁判所）で訴訟行為をおこなすについ

ては、事前に労働組合の意見をきくことが望ましい。労働組

合は、訴求される権利の厳正さについて助言をあたえ、時としては訴訟が有利にすすむように援助することができる。さらに労働組合の代表、県評、地評の代表は、労働裁判所ないし申告した裁判所において、法律にしたがって当該労働者を援助し、その代理をつとめることができる。また訴訟扶助を請求することもできる。

**訴求の形式** 労働者は、労働裁判所または労働組合によってつくられた「訴求書式」に、さまざまな請求事項を書きこまねばならない。この書式は、提起された請求事項のすべてを、もれなく含むものでなければならぬ。裁判所は請求された事項についてしか裁定を下すことはできないし、ひとたび裁定が下された件にかんして、労働裁判所では再度の訴訟をおこすことは禁じられているから、請求事項を一つとして忘れないようにしなければならない。

解雇にさいして地方の商工業雇用保障協会 (ASSEDIC) の代表者、および地方労働基準局長 (Directeur departementale du travail) に訴え出る場合には、復職を所定の書式にしたがって要求しなければならない(「復職」の項、参照)。

賃金、手当、損害賠償を請求する訴えにかんしては、労働

者は年六%の利率で延滞利子を請求しなければならない。就業証明書や賃金明細書の遅延にたいしては、契約不履行にたいする日々の料金を要求しなければならない。

**訴訟料金の支払い** 当該訴訟事件は、労働者が『訴訟事件目録』にある訴訟基礎料金を支払うばあいのみ、登録されうる。残余の料金は、ひきつづき支払われることになる。

**傍聴** 当該訴訟事件が系統的にわかるためには、労働者自身が裁判所に出むき、あるいはそこで代理をしてもらう必要がある。さもなければ、事件は帳消しにされるし、たった一度しか取上げられぬようなことになる。

#### 48 告訴——告訴をどのようにするか

告訴は、法が罰則を規定している罪をおかした者を、強権でもって刑事裁判所 (Juridiction criminelle) に出頭させるためのものである(たとえば、過失傷害、雇用主が社会的法規を遵守しない場合)。「雇用者にたいする罰則」の項を参照せよ。

**簡単な告訴** 如何なる個人も、如何なる労働組合も、検察官あての簡単な文書によって、告発あるいは告訴を申し出ることができる。そのさいには、費用はいっさい必要としない。検察官は、告訴がなされた場合、つぎのことが自由な裁量

にまかされる。事件の書類を直ちに整理すること、証拠調べを開始すること、裁判所（違警罪裁判所—le tribunal de police、軽罪裁判所—le tribunal correctionnel など）に違反者を直接召換すること。

告訴状を提出した被害者は、違反者へのその場かぎりの処罰といった、たんに精神的な満足だけしかうることとはできない。被害者は、蒙った被害を回復して損害賠償を取りたためには、刑事事件における損害賠償請求人になるか、さもなければ民事裁判所（Jurisdiction civile）に責任者を告発するかせねばならない。

**損害賠償請求人への裁定** 被害者は、損害賠償請求人の資格で、主席判事に請願書を提出することができる（五フランの収入印紙を添付して）。被害者は、担当判事によって定められた金額（平均して二五〇フラン〜五〇〇フラン）を供託金として支払わねばならない。弁護士をつけることは義務的ではないが、多くのばあい必要である。担当判事は、起訴することを義務づけられてはいない。しかし、一定の証拠調べをし告訴棄却の決定を下すか、あるいは他の裁判所へ移す決定をしなければならぬ。

フランスにおける労働者とその家族の権利（二）（戸木田）

**直接召換** 被害者は、違反の当事者を公証人の令状によって、直接に違警罪裁判所か軽罪裁判所に召換することができる。供託金が法規上支払われねばならない。直接召換は、裁判の継続を義務的なものとする。

《不特定者》にたいする告訴  
告訴された当事者は、自分が棄却あるいは無罪放免されたばあいには、損害賠償を破棄することを通告する。したがって、有罪にするに十分な証拠があるばあいにのみ、指名者を告訴するようにならなければならない。さもない場合には、《不特定某氏》を告訴することになる。

#### 49 雇用者にたいする罰則

社会的法規の大部分は、罰則からなりたっている。労働裁判所への訴えとは関係なしに、またはそれにつけかわえて、雇用者を刑事裁判で罰金刑または禁固刑に処することもできる。

**違警罪と軽罪** 違警罪 (Contraventions) は最高で罰金二〇〇〇フラン、禁固二カ月に処せられる犯罪である。軽罪 (Délits) は、法律が最高二、〇〇〇フランをこえる罰金刑、最高一カ月をこえる禁固刑に処する犯罪である。

二二九（八七二）

例えば、賃金明細書を作らない、有給休暇・超過労働時間に関する法律や日曜休暇を遵守しないなどは、違警罪となる。従業員代表とか労働組合の権利にかんする法律を遵守しないのは、軽罪となる。

法律違反にさいしては、人は労働監督官もしくは警視(Commissaire de police)に調書を作成するよう要求することができ、たとえ調書がない場合にも、労働組合は、雇業者にたいして抗議することができるし、直接に軽罪裁判所に召換することもできる（告訴—告訴をどのようにするか）の項、参照）。

**軽罪裁判所への訴訟**　多くの場合、法律に違反した雇用者は軽罪裁判所に出頭せねばならない。共有の権利をもつ軽犯罪者が出頭した法廷での迅問は、本来かれの自尊心に訴えようとするものである。それは、継続するおそれのある法律違反を、事前に抑えることを目的としている。

**公告**　安全衛生規則違反について、法律は違反者の店舗、工場、仕事場の戸口に裁判の結果を掲示すること、裁判所が指定した新聞にその公告を掲載することを義務づけている。すべての費用は雇用者の負担である。

掲示が速刻におこなわれない場合には、私的企業部門の勞

働組合は、裁判結果の掲示と新聞の折りこみ広告を、損害賠償を理由として要求することができる。

## V 衛生と安全

### 50 企業における防災

私的企業のすべての雇用者は、従業員の避難、安全照明、火災報知機、防火資材の利用にかんする労働法の規程を守らねばならない。

#### 消火器設置の義務

企業の労働者数にかかわらず、雇用者は十分な数の消火器を、すくなくとも各階に最低一箇の消火器を、法規にしたがって配分し配置しなければならない。消火器は、定期的な点検され、効果的な使用に耐える状態に保持され、また消火剤の性質によって、さまざまな必要性（漏電による火災、乾燥状態のもとの火災、油にもえうつた火災など）に見合うものでなければならぬ。

#### 非常口の整備

従業員の避難は迅速におこなわれなければならない。非常口と出口は、労働者数におうじて法律に定められているように、配置されなければならない。一〇〇人の従業員にたいして最低二つの非常口、そして五〇〇人

ごとに一つの非常口が追加される(たとえば二、〇〇〇人にたいしては六つの非常口)。非常口を物または商品でふさぐことは禁止されている。

### 要注意の事業所

實際上、製造工業部門の多くの事業所は、危険であり、健康上有害であり、不快な環境状況にある。製造工業部門の事業所は、その業種におうじて、火災防止の特別な方法を常備しておらねばならない。危険で健康上有害であると格付された事業にたいして、県がなしうることは、当該事業所の要注意度と実施しうる防災措置について、効果的なあらゆる情報資料を提供することである。

### 公衆が集合する事業所

公衆を受け入れるすべての事業所は、とくに関係規定を遵守しなければならない。非常口(たとえば回転扉は禁止)、特定の防火材料の使用、外装など。労働基準監督局または警視庁に問い合わせること。

## 51 安全——電流

商工業の全事業所において、電気施設は、規則に定められた厳密な条件に応ずるものでなければならぬ。

電気施設を利用して仕事をする労働者、もしくは電気施設の近くで働く労働者は、遵守すべき安全対策を特別の掲示に

フランスにおける労働者とその家族の権利(二)(戸木田)

よって周知されていなければならない。

挿しこみ、プラグ、つなぎ線などは、感電しないように特別な保護をくわえる対象となる。

携帯灯は、とくに安全取手と十分に抵抗力のある丈夫な網をつけた、許可された形式のものでなければならぬ。

アースの設置 電気機具の金属部分(モーターの台枠、電気器具の本体など)は、かならずアースもしくは相互に結びあわされたアースの束に、接続されていなければならない。さらにこうした防護装置は、偶発的な感電事故のさいの警報や送電停止の手段と、つねに連動されていなければならない。

### 監督と保繕

全員が名前を周知している責任能力ある人が、設備を監督する責任をもっていなければならない。電球とかヒューズの取り換えは別だが、送電をとめないまま修理をすることは禁ぜられている。

設備は、三年を最高限度として調整されねばならない(火災・爆発・破損などの危険が存在する事業所については一年ごと、仮設の設備をもつ事業所についても同様である)。

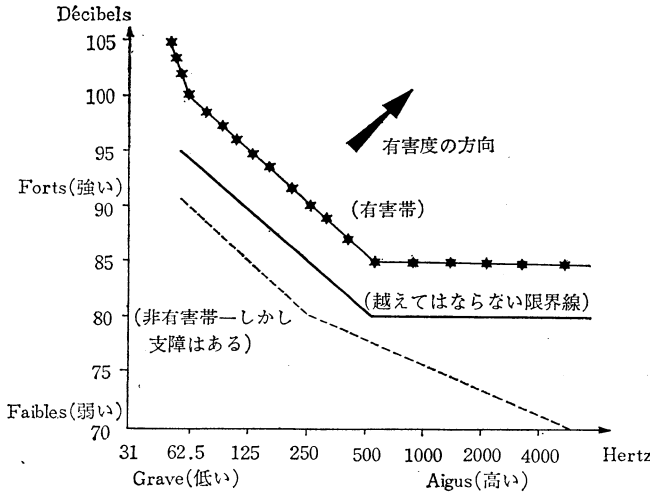
## 52 企業内における有害な騒音

雇用者は、労働者が耐える程度の騒音度を維持する義務が

二二二 (八七三)



ある。音は、同時に強く（強いデシベル）かつ高ければ（高いヘルツ）、ますます有害である。法律上、有害とする騒音の限界はさだめられていないが、有害度をしめす公式の指標は、



上のグラフのとおりである。

たとえば、ネジ切り盤（防音してないもの）は100から1000ヘルツにたいして、90から100デシベルの騒音を出す。仕事場の騒音状態が有害であると判断されたばあい、労働者は、企業委員会の特別小委員会に通知し（企業委員会の権限」の項、参照）、地方社会保障金庫に文書を提出し、労働監督官へ通告することを労働組合代表に依頼せねばならない。

### 53 企業内での飲み物

**新鮮な水** 事業所の代表者は、飲用できる新鮮な水を、飲み物として従業員のために用意しなければならない。特別の蛇口また給水施設が、清潔で衛生を保持した状態で設置されていなければならない。實際上、この給水には冷水装置が付設される必要がある。

労働大臣通達によると、飲料用水の温度は摂氏九度から十二度が最適であるが、一五度をこえてはならないことになっている。

或る場合には他の飲み物も 次の仕事に従事する労働者にたいしては、雇用者は飲料水だけでなく、アルコール分を含有しない香料のはいった飲み物を供給せねばならない。

溶鉱所（溶鉱炉・鑄鉄を溶かす炉を操作する作業、鑄造、鑄型からの取り出し作業、圧力溶鉱機の運転）、ボイラー（熱汽缶室）、鍛造、圧延、炉の運転、炉をつかって自然物からものをつくる作業（たとえば製パン）、ゴム製品の製造、プレスが独立した機械能力をもたない圧縮によるプラスチック原料の成型作業、ガラス製造業、炉室内の作業、レストラン・社員食堂での調理、セメント・石灰製造、石綿の採石・粉砕、織物製造、繊維を選別し梳き解きほぐす作業、研磨・採石・砕石・石切り、固体液料の取扱いと包装、溶鉱炉の油煙とり、運搬用袋（石灰・小麦など）のほりいはらいの作業、などなど。この一覧表は、要請にもとづき労働監督官によって補充される。

**自動販売機** 雇用者が飲み物の自動販売機を設置するばあい、それは一度以上のアルコール分を含有する飲み物の販売を禁止する特別規則によって規制される。この自動販売機は有料であってもよいが、労働者はその完全無料化を要求している。

#### 54 食堂——経営者の義務

就労の場所では通常は食事をとりたいとする労働者が最低二人いる事業所では、雇用者は、企業委員会もしくはそれに

フランスにおける労働者とその家族の権利（二）（戸木田）

代る従業員代表の意見をきいたりえて、労働者の利用に供する食堂を設置しなければならない。労働法は、労働者に仕事現場内で食事をとらせることを雇用者に禁止している。食堂をつくらせるためには、労働者は最低二五名の署名人をつめた請願書にサインをし、これを雇用者に提出し、その写しを労働監督官に送付しうる。最高裁判所（破毀院）は、食券制度の請願は、食堂を整備する雇用者の法律的義務を、免除するものではないことを確認している。

この食堂内に食料品売場、または社員レストランを設置することは、法律上の義務ではない。しかし、要求行動をつうじてそれを雇用者に設置させることができる。

**設備** 食堂の壁と床は、水をとおさないものでなければならぬ。各人に座席があるように、椅子と机を充分に備えている必要がある。料理をあたためる設備、飲料用の新鮮な水が出る蛇口、同時に食事をする十人が利用できる温水栓など、食堂の内部またはそのすぐ傍に整備されておらねばならない。食堂は通気がよく、照明が整備され、冬季には充分に暖房されておらねばならない。

**清掃** 雇用者は、食事がすむごとに食堂が清掃されるよ

二二三（八七五）

うに、必要なすべてを用意しなければならない。この義務には、清掃の仕事をするように雇用者から指名された労働者が、それについてやした時間に応じて報酬をうけることも含まれている。

## 55 食 券

「食券」という一般的な言葉で、レストランあるいはセルフ・サービスの食堂で執られた食事の代金の全額または一部を領収しうる、さまざまな特別の支払い方法(中食小切手、レストラン食券、レストラン小切手、食事小切手)が商業化されている。

このシステムは、とりわけ小企業、会社の分割された小事業所、仕事場が移動する労働者にとって便利である。

食券制度の請願は、雇用者に義務づけられてはいないが、

この問題は要求行動によって雇用者にやらせることができる。

**食券の値段** 食券の値段は、規則としてパリ市内では十フランをこえてはならず、パリ地方と他の県では十フランをこえてはならない。

**雇用者の一部負担** 雇用者の負担は、上記によってきまつた食券価格の六〇パーセントをこえてはならず、五〇パー

セントを下まわってはならない。

**財政的・社会的負担の免除** この雇用者負担による報酬の補足分は、一券につき三・五フランの範囲で、社会保障の拠出金と所得税を免除される。雇用者が三・五フラン以上の負担金を支払う場合には、その差額は、年金・失業の社会保障労資拠出金を課せられ、税務監督官に報告されねばならない。

**利用の仕方** 全日就労する者もパートで働く者も、いかなる労働者であれ、一日の労働時間割にふくまれる食事について、一枚の食券しかもちょうことはできない。同じ食事について、数枚の食券で支払いをすませることはできない。

食券に明記される有効期間は、四半期、つまり三カ月間をこえてはならない。

## 56 安全衛生規則の遵守

**防災・衛生・労働安全の規則を遵守させるために、企業内の衛生安全委員会(C・H・S)、従業員代表、労働組合代表、それといかなる労働者も、以下のような方法を講じうる。**

**労働監督官に訴えること** 規則がまもられていない場合には、その都度、労働監督官に口頭訴訟をするように要求せ

ねばならない。また、事前に催告すべき法規の条文が準備されている場合には、雇用にたいして現行規則に従う期限を決定するように、労働監督官に要求しなければならない。もしその条文が遵守されぬことから、一人もしくは多数の労働者の肉体的保全がおびやかされるおそれ大きい場合には、労働監督官は、この危険をとりのぞく緊急審理による仮判決の執行を裁判官に求めることができる。

この訴訟は、機械・原材料・危険物・有害物の使用禁止、封鎖、押収を認めている。

**刑事罰の言い渡しを訴えること**　もし雇員者が、罰金刑に相当する条文をふみにじった場合には、労働組合または侵犯された労働者は、雇員者を刑法上の有罪にせざることができ、

**社会保障機関に急報すること**　地方疾病保険金庫に所属

する技師、カウンセラー、安全監督官は、雇員者にいっさいの防災手段を講じさせるために、企業内に立ち入る権利を有している。もし雇員者が禁止命令に応じない場合は、彼は労働災害の追加拠出金を支払うことを義務づけられる。

地方疾病保険金庫には、どこにも地方専門委員会(C・T・

フランスにおける労働者とその家族の権利(二)(戸木田)

R)がある。企業内の衛生安全委員会(C・H・S)は、この地方委員会と連絡をもっているべきで、ここで事業所の防災問題を検討し、指示をうけ、さらに情報や専門的資料を蒐集することができる。

## VI 企業からの退職

### 57 労働者の自己退職

退職は、その労働者が本気ではっきりと意志表示をする場合にのみ、有効でありうる。たとえば、或る労働者が腹だちまぎれに退職を申し出で、そのご働きにくる場合は、このケースにはあてはまらない。

**退職予告期間**　労働者の退職予告は、口頭もしくは文書による退職通告の時から始まる。つねに受取り証明つきの手紙を送ることが望ましい。

妊婦は、退職予告することを義務づけられてはいない。それ以外の労働者についていえば、予告期間は、慣行・協定または団体協約によって多様である(一般的には、工場労働者については一カ月、管理職員については二カ月ないし三カ月)。解雇にさして法律によって規定されている予告(「予告―解雇と退職」

二二五 (八七七)

の項、参照）は、ここでは適用されない。

退職しようとする労働者は、慣行または協約による予告をまもらねばならない。予告を怠れば、雇用者に賠償金を支払わねばならなくなることがありうる。しかし、予告を怠った労働者にたいして、雇用者は裁判によらずして控除をおこなうことはできない。

雇用者は（または団体協約は）、労働者に予告なしにすませることもできる。しかし、この取り極めを一方的に破棄した雇用者は、賠償金を支払う義務を課せられる。

**解雇予告期間中の退職** 勤続六カ月、または勤続二カ年を経て解雇される労働者は、彼の法的解雇予告期間のあいだに退職することができる。しかし、彼の退職日から算定される慣行または協約上の退職予告を、遵守せねばならない。

**病気期間中の退職** 労働者は、疾病による有給期間中に退職することができる。この場合、予告は病気期間中にも起算される。もし、その労働者が治癒する以前に退職予告期間が満了する場合には、彼はもはや働く必要はない。もしその労働者が治癒のさいに予告期間を満了していなかった場合には、彼はその残余日数について働かねばならない。

退職しようとする労働者が、病気にかかった場合には、病気期間中も予告期間に算入される。

#### 58 解雇にあつての雇用者の義務

十人以上の労働者を擁する企業の雇用者で、勤続一年をこえる労働者を解雇しようとするものは、すべての決定にさきだち、会談の日時・場所・目的を明示し、当該労働者が企業従業員の一人に援助を求めうることを明記した書留郵便をもって、本人を招び出さねばならない。会談にあつて雇用者は、解雇理由を示さねばならない。

雇用者はまた、すべての労働者にたいして、団体協約に規定された解雇の諸手続を守らねばならない。

また解雇理由がどうであれ、すべての個人的な解雇について、雇用者は、軽罪のおそれがある場合には労働監督官の許可を求めねばならない。

身分保障された労働者（従業員代表など）については、特別の解雇手続が右の手続につけかわる。

**解雇する労働者にたいして** すべて企業の雇用者は、労働者の勤続年数や解雇理由を問わず、受取り証明つきの書留郵便で解雇を伝達しなければならない。この解雇を伝達する

手紙は、偶発的な場合には、当事者が招集された日付後二日以内は発送することができない。書留郵便にある日付が、解雇予告開始の時点をきめる（「予告—解雇と退職」の項、参照）。

労働者が企業を去る日には、雇用者は、解雇手当（「解雇手当」の項、参照）、賃金、有給休暇手当、国鉄の割引証明、労働資格証明書（解雇理由を含め）、および場合によっては解雇予告手当を、彼に手渡さねばならない。

解雇後にもし解雇後、勤続一年をこえる労働者がそれを要求する場合には（「解雇—労働者のなすべきこと」の項、参照）、雇用者は、彼からの書留郵便到達後おそくとも十日以内に送付すべき受取り証明つき書留郵便で、解雇の明白なやむをえざる理由を知らせねばならない。

軽罪のおそれがある場合には、労働者の要求にもとづき雇用者は、商工業雇用保障協会（ASSEDIIC）の失業の書式を記載せねばならない。

### 59 予告期間—解雇と退職

重大な過失（「労働者の重大な過失」の項、参照）以外の理由で、労働者を解雇しようとする雇用者は、事前にそのことを予告せねばならない。これが、解雇予告期間または解雇予告有給

期間である。

解雇予告の期間は、労働者の勤続年数によってさまざまである。

(1) 勤続六カ月未満については、解雇予告期間は慣行または団体協約によって定められている（一般に、事務職員にたいして一カ月、労働者にたいしては一週間である）。

(2) 勤続六カ月から二年の間では、法律上の解雇予告期間は最低一カ月とされている。

(3) 勤続二年以上では、法律上の解雇予告期間は最低二カ月とされている。重度六〇%の手足の切断にたいしては、解雇予告期間は二カ月を限度として追加される。

解雇予告期間がどうであれ、その開始の期日は、解雇を通知する書留郵便の日付で定められる。手紙がない場合には、労働者は解雇予告はなかったものと考えてよい。

解雇予告期間の執行 解雇予告の執行期間中は、労働条件（賃金、職種、労働時間、仕事の場所）について、いささかも

変更されてはならない。労働者は、仕事を探すための時間を権利として保有している（「解雇予告期間—仕事探しの二時間」の項、参照）。労働者が解雇予告期間中に罹病した場合、雇用

者との協定があるときは別として、解雇予告期間の最終期限がさらに延長されることはない。労働者は、解雇予告期間中に、退職の申出の予告期間をまもり退職することができる。

**解雇予告違反** 解雇予告期間を遵守しなかった場合、雇用者は、予告期間中に受取られたであろう賃金と手当に相当する賠償金を、その労働者に支払わねばならない。

**解雇予告の違反は、労働契約の終結する日を繰り上げる効果をもちえない。**そして、執行されなかった解雇予告期間は、勤続年数の計算にあたっては在籍期間に算入される。解雇予告期間中の仕事の免除は、取得しえなくてははずの賃金と手当を労働者から奪うものではない。仕事の免除は、解雇予告期間中に他の雇用者のもとで働くことをさまたげはしない。

## 60 病氣と解雇

通説ともいえる判例によれば、病氣は、労働契約を中断するが、それを解除するものではない。これは、病氣中の労働者は退職したものとは見做されないが、しかしにもかかわらず、労働者を病氣の期間中に解雇しうる、という意味である。労働災害のばあいも、また同様である。

若干の団体協約は、病氣後六カ月を経過すれば、労働契約

の破棄を雇用者に許容するという、不都合な条項をふくんでおり、それはいかえると、六カ月らい病氣している労働者を解雇ということにはしないで、解雇手当を支払わずに追放するものである。これまでのところ判例は、この高圧的な条項を有効だとしている。

病氣療養期間中の賃金は、団体協約と月給制の協定に規定された条件内で、雇用者によって保障される。

**雇用保障** 多くの団体協約は、病氣中の労働者を一定期間解雇することを雇用者に禁止する条項をもっている。雇用保障の期間は、産業によって一カ月から五年とさまざまである。その期間は、労働災害についてはしばしばより長くなっている。時として病氣の全期間について、生活保障金が制限なしに支払われる（皮革・靴製造業、石炭鉱業、セメント製造業、ビール醸造業）。雇用者がこの生活保障金の支払いを遵守しない場合には、解雇は無効とされる。

**解雇** 雇用保障の期間が経過した場合、もしくは協約によって保護された期間が満了した場合には、当該労働者の代理を雇い入れるという義務を負うならば、雇用者は、解雇の手續を遵守し、労働契約破棄の賠償金を支払うことを条件に

して、病気の労働者を解雇することができる。解雇予告期間は、労働者の病気期間中にも有効性を保持する。団体協約が同じ病気期間中の解雇予告手当を、より有利に規定している場合は別として（パリ、金属工業）。

雇用者が、療養中の労働者を解雇する場合には、明白なやむをえざる理由のためでなければ不可能である。

### 61 解雇にたいする保護

医学的に確認された妊娠の期間中、もしくは出産後十二週間以内の婦人労働者を解雇することは、禁ぜられている。それにもかかわらず、雇用者は、彼女に重大な過失があったこと、もしくは妊娠や出産に関係のない何らかの理由からして、解雇は避けたいと判断することを証明するならば、解雇を言いつたすることができる。しかし、この場合においてさえ、出産予定日の六週間まえに始まり、出産後八週間で終る期間は、解雇は効力をもちえないし、また通告されえない。

#### 医師の証明書

法律に規定された便益を享受するには、婦人労働者は、妊娠の状態、出産予定日、生誕の日、必要ならば欠勤期間の延長を必要とする病状の存在、予測される延長期間などを明示した医師の証明書を、請取り証とひきかえ

に雇用者に手渡すか、受取り証明つき書留郵便で雇用者に送付せねばならない。

この通告以前に解雇された場合、婦人労働者は、一週間以内に受取り証明つき書留郵便で医師の診断書を送付するならば、解雇通知の日数計算にかんして、妊娠の状態を正当化することができる。そのさいには解雇は、妊娠とは係わりのない重大な過失、またはやむをえざる理由のために通告されている場合は別として、破棄されることになる。

#### 賃金の支払

法律をまもらない雇用者は、刑事裁判所で罰金刑に処せられ、労働裁判所で損害賠償金を課せられる。

さらに解雇が破棄された場合には、雇用者は、無効とされた期間に受けとられたであろう賃金を、支払わねばならない。この解雇無効の期間は出産後、十二週間まで延長される。

### 62 解雇——明白なやむをえざる理由

たまたま明白なやむえない理由がないまま解雇を申し渡すとき、雇用者は、労働者の勤続年数を問わず、いつも何らかの過失をでっち上げる。

解雇の理由が明白であるがためには、それはいわゆる架空のものでなく、現存しなければならない。それは、偽りでは



なく、正確なものでなければならぬ。

解雇の理由がやむをえざるものであるがためには、それは何らかの重大性をもっていねばならない。もし解雇が労働者の過失によって申し渡されたものであるとすれば、この過失は重大な過失でなければならぬ。もし雇用の過剰または企業再編成のために解雇が申し渡されたとすると、この動機は、解雇を正当化するに充分な重大性をもっていなければならぬ。

**裁判所の役割** 訴訟になった場合、裁判所は、雇業者によって提出された理由が明白でやむをえざる性質をもったものであるかどうかを、とくに理由が書きしるされた文書にもとづき見究わめねばならない(「解雇—労働者のなすべきこと」の項、参照)。

労働者は、雇業者にたいして反論を準備することが重要である。裁判所はもっぱら雇業者の過失を証明しようとしていくわけではないので、労働者の申立てもしりぞけることはできない。

裁判所は、自分自身で真実を見出し、真実を見究わめねばならない。そのためには有効と判断するあらゆる調査と証言

を命ずることができる。

**雇業者への申し渡し** 明白なやむをえぬ理由が存在しない解雇にさいしては、次の二つの場合が区別される。

(1) もしその労働者が勤続二年未満であるか、十人以下の企業で働いているとすれば、裁判所は、不公正な理由を償うために、雇業者をして労働者に損害賠償金を支払うことを宣告する。団体協約に規定された手続きに違反したばあいも同様である。

(2) もしその労働者が、十人以上の企業において勤続二年以上であるならば、裁判所は、復職を提案することができる。もしこの提案が雇業者または労働者によって拒否された場合、裁判所は、雇業者にたいして最低賃金の六カ月分に相当する賠償金を支払うこと、解雇された日から結審の日までに支払われた失業手当を、国と商工業雇用協会に払い戻すことを、宣告する。

### 63 労働者の重大な過失

労働者が疑う余地のない重大な過失をおかしたとすると、彼は解雇予告も解雇手当もなしに、そして国から支給される失業手当の権利もなしに解雇される。さらに $\frac{1}{2}$ ほどい $\frac{1}{2}$ 過失

のばあい(盗みまたは勝手なサボタージュ)には、有給休暇の権利も剝奪される。しかし、雇用者は同時に、解雇にかんする正規の手続きを守らねばならない(「解雇にさいしての雇用者の義務」の項、参照)。

**重大な過失の定義** 法律は、重大な過失については規定していなかった。最高裁判所は、解雇予告を免がれるがためには、解雇予告期間中の仕事の継続さえも不可能と判断するにたるほど、労働者の過失が重大なものでなければならぬ、と判決した。

諸裁判所は、とくに以下を、解雇予告を免がれるにたる重大な過失と見なしている。重大な結果をうんだ不注意、盗み、就業中の傷害、侮辱、口論、理由なき反抗、正当な理由のない無届欠勤、許しがたいひんばんな遅刻。

これにたいして以下の場合には、裁判所は、解雇予告の義務のこるものと判決している。善良な労働者による思いがけない仕事の上での過失、不当な非難によって誘発され煽動された不法な態度、自分の本来でない仕事の拒否、他の労働者にたいする欺く気のない悪ふざけ、予知していた雇用者への診療費の請求、長期間見すごされ既に回復したひんばん

な遅刻。

もし或る裁判所がその過失を重大なものではないと見なしている場合、我々の意見では、その解雇は一九七三年七月十三日の法律にいう正当な理由をもたないものである。

**重大な過失の立証** 雇用者は、得手勝手な処置を蔽いにくすために、重大な過失という概念を濫用する。雇用者は、労働者を処罰するばあい、引合いに出した過失の動かしがたい重大性を証明しなければならない。解雇にさいして雇用者は、自分できめたいわゆる重大な過失のリストを、企業の内規規定として利用することはできないし、彼じしん知っておりながら未処置にしてきた過失を利用することもできない。労働監督官の意見は、法的強制力をもっていない。裁判所は、準備されている証拠資料にしたがって、過失の重大性を判定する。

#### 64 解雇——労働者のなすべきこと

労働組合の通告すること 労働者は、解雇を申し渡されたら遅滞なく、とくにその決定を雇用者に撤回させるために、労働組合と従業員代表に通告しなければならない。

正規の手続きをふませること 法律または団体協約に規

定された解雇の手続きを、雇用者が遵守するように要求せねばならない（「解雇にさいしての雇用者の義務」の項、参照）。労働者は、自分を退職させようとねらっている圧力に譲歩してはならない。さもなければ労働者は、さまざまな権利を喪失することにならう。

**会談では援助を求めること** 解雇にさいして法律に規定された予備会談に招集された労働者は、その企業の職員で自分の選択した人に援助してもらうことができる。予備会談の期日の延期要求については、別掲の書式を参照せよ。

**提供される金は拒否するな** 労働者は、たとえ解雇の正当性を否認するとしても、また解雇にあたっての給与額を拒絶するとしても、提供されたお金を受取ることができる。労働者は、ひきつづき法廷で当然に受取るべき金額を再請求するのである。法律は、全体の計算から引きさるための受領証へ労働者に署名させることを、雇用者に義務づけてはいない。労働者は、そうした受領証に署名したとしても、これを破棄するのに二カ月間の猶余がある。

**文書化した解雇理由を要求せよ** 解雇の開始から十日以内に、十人以上の労働者を有する企業にあっては、動統一年

以上の労働者は文書にした解雇理由を請求することができる。雇用者の要求をせよ 労働者は自分の権利を確保するために、地方職業安定所にただちに登録するようにしなければならない。

**場合によっては法廷で争え** 労働組合に相談したうえで、労働者は、労働裁判所に雇用者を訴えることができる。法的な手続きが遵守されていないこと、明白でやむをえない解雇理由のないことを判定させ、より有利な状況をつくりだすことになる。

## 65 集团的解雇

雇用者は、すべての集团的解雇にさきだち、法律に規定された手続きと、団体協約をまもることを義務づけられている。**企業委員会への相談** 採用の取り消し、または個人的な解雇の場合であっても、雇用者は、従業員数のあらゆる削減にさきだち、企業委員会の意見を求める義務がある。企業委員会の会合日と解雇の最終決定との間の最低期間は、解雇理由の重要度に応じて八日ないし三カ月とさまざまである。雇用者は、企業委員会の要請と提言にたいして、根拠のある回答をしなければならない。

行政上の許可 一切の解雇にさきだち、雇用者は、労働

基準局 (Service de main-d'œuvre) の許可を求めねばならず、違反すれば登記所 (Cassier judiciaire) に登録され軽罪に処せられる。労働監督官は、とりわけ同一の仕事で超過労働がおこなわれている場合には、解雇の許可をあたえずともよい。

**解雇の順位** 団体協約が解雇順位を規定している場合、雇用者はその順位をまもらねばならない。さもなければ、解雇は不当なものとなる。団体協約が何ら規定していない場合、倒産のさいをのぞき、雇用者は、企業内規則によって扶養義務者、老令者、熟練労働者など事情を斟酌して定められた順位を、遵守しなければならない。しかしながら法規によれば、雇用者は、この三つの規程を自分の選定する順位のなかで格付することができる。

**個人的解雇の手続** 集团的解雇が経済的理由からみて正当とはいいたい場合、その手続と罰則は、一九七三年七月十三日法によって規定されている。

**再雇用の優先権** 企業整備による集团的解雇にさいしては、フランス経営者連盟 (CNPF) と CGPME の傘下にある企業は別として、労働者は一年間再雇用の優先権をもつ

ている。

## 66 解雇予告期間——仕事を探すための二時間

**二時間の権利** 労働者は、慣行と団体協約の効力として、解雇予告期間には仕事を探すために、就業期間中に二時間職場を退出する権利を有している。

退出の権利は、解雇の場合はもちろん退職の場合にも適用される。多くの団体協約が、この点を確認している。月給制の協定は、労働者に事務職員と同じ時間だけの便益をあたえる。

もし団体協約上の予告期間が法律上の予告期間より短く、仕事を探すための時間がその協約で規定されている場合、より有利な協定は別として、協約上の予告期間中だけは仕事探しの時間が義務づけられる。

**仕事探しのための時間の運用方法** 實際上、一日につき二時間というのは、雇用者との協定でさだめられた日に取られる。協定がないとすれば、その時間は、一般的に労働者の都合のよい日、雇用者にとって都合のよいその翌日、といった具合に行使される。

二時間の権利は、労働者が新しい仕事を見つけた場合には

消滅する。そのさい、雇用者は、二時間が必要でない証拠を提出せねばならない。

若干の団体協約は、雇用者との協定で、労働者にたいしてこの時間の全部または一部を、凍結する可能性のあることを規定している。企業閉鎖、企業合併、企業再建のための集団的解雇にさいしては、時間の凍結が、雇用者とりきめた条件内で正当化される。

**賠償** この二時間についての賃金保障は、地域また職種の慣習、団体協約にしたがっておこなわれる。労働者が職場退出の権利を行使しなかった場合、彼は、時間凍結についての協定があるさいは別として、それに相当する賃金を請求することはできない。

#### 67 解雇手当

重大な過失による場合は別として、解雇された労働者は、彼が必要な勤続年数をみたしている場合には、解雇予告手当に加算して解雇手当とよばれる一種の賠償金を受けることができる。

**団体協約上の解雇手当** 大多数の団体協約は、解雇手当について協定している。各団体協約は、要求される勤続年数

(時としてはわずかに一年)と、解雇手当の額を定めている。その協約は、法律上の規定よりもふつう有利である。だが、集団的解雇のばあいには、団体協約上の解雇手当額は、法定のそれよりもふつう下廻るか、上廻るかのいづれかである。団体協約にそのことが表現されていれば別だが、解雇手当は、法律上の解雇手当とは合算されない。雇用者は、両者のうち労働者により有利な方を支払わねばならない。

**法律上の解雇手当** 法律は、最低二年勤続する全労働者にたいして、個人的解雇か、それとも集団的解雇かによって、その企業の実働人員にもとづき、解雇手当の最低基準を定めている。

法律上の解雇手当は、勤続一年について、時間給で受けとる労働者については、平均賃金の二〇時間分以下であってはならないし、月給で支払われる労働者については、月給の一〇分の一以下であってはならない。

一年未満の就労部分については、超過した月数の十二分の一の割合で評価される。就労しなかった解雇予告期間については、勤続期間中の就労した期間として計算される。

解雇手当にかんして権利が発生する勤続二年についてい

ば、労働契約を一時的に中断させるような欠勤(病氣など)は、計算から除かれる。それ以外のもの(有給休暇、職業訓練休暇など)は、就労期間として算入されると、労働大臣は指示している。

念のために付言すれば、採用される平均賃金は、超過労働時間賃金と諸手当をふくめた、解雇以前の実働人員による過去三カ月の平均賃金である。

#### 68 完全失業——国からの失業手当

国によって支給される完全失業にたいする手当を受けとるには、以下のことが必要である。地方職業安定所または市役所に登録されていること。重大な過失による解雇ではないこと。自分の意志で仕事をやめたのではないこと。仕事をするのに肉体的に適格であること。六五才未満であること。失業以前の十二カ月間に、一五〇日就労したという証明があること(家内労働者、臨時、およびそれに類する労働者については一、〇〇〇時間の就労)。

既婚の女性も、同じく失業すれば、ただちに失業手当の受給者となる。必要な条件は前記と同じである。未だ働いたことのない十七才以上の青年については、以下のことが要件と

される。第一に、最近一年未満の間に学業を終えていて(勉学の終了時に兵役に相当する期間を加算する)、求職者として六カ月前から登録されていること。第二に、何らかの免状をもっていること。

支給される金額と救済手段 失業手当の金額は政令によ

って定められている。一九七四年三月、失業手当は、失業後最初の三カ月間は一日一〇フランが同等に誰れにも支給されるものとされた。扶養責任者には四フランを追加。最初の九十日については、失業手当額についていかなる上限の規制もおこなわれない。九一日目には一日の失業手当は九・一フランとなり、受給者は以下の金額をこえる日手当を受けることはできない。独身の失業者については一六・三フラン、配偶者が賃労働者でない失業者については二九・四七フラン、配偶者が賃労働者である失業者については四〇・九五フラン、扶養責任者についてはこれらに七フランが追加され、また家族手当をうける子供一人につき二・七三フランが追加される。これらの失業手当は、旧賃金の九〇%の限度内、または割増給与金がある場合には九五%の限度内において、ASSSED I C (商工業雇用保障協会) による失業手当 (ASSSEDIC の

失業手当の項を見よ）と累積加算される。

失業手当請求の却下は、地方職業安定所によってすべて通告されねばならない。通告をうけとった場合に当事者は、自分の労働組合に相談して、知事へ直接に救済手段を訴え出ることができるといえる。

### 69 ASSEDIICの失業手当

ASSEDIIC（商工業雇用保障協会）による失業の特別手当は、仕事をもたぬ労働者に以下の条件で支給される。商工業雇用保障協会加盟の一ないし複数の企業に、失業以前の十二カ月間に九〇日所属していたか、もしくは同じ十二カ月間に五二〇時間働いていたこと。自己の意志による退職ではないこと（法律に適合した理由のある場合は除く）。仕事をするのに肉体的に適格であること。六五才以下であること。求職者として登録されていること。いかなる高額の失業手当にたいしても、課税はおこなわれない。

代理に雇用された者、臨時雇、船員、港湾労働者にたいしては、特別な条件が規定されている。家内労働者は、ASSEDIICからの失業手当の支給はうけない。

ASSEDIICの失業手当の請求は、原則として、当事者

が居住する地域のASSEDIICに提出されねばならない。

**失業手当額** 労働契約が破棄された時点で失業者が四九

才以下である場合、三六五日間の日手当をうけとる（五〇才ならば六〇九日、五五才ならば七三〇日）。とくに労働者が五七才以後に解雇された場合には、最高九十一日の個人的な支給延長が協定によって可能である。五七才以上の失業者については、「定年前の退職年金」の項を参照せよ。

一日の手当は、五〇才未満の失業者にたいする始めの九一日間の日手当、最低が五〇才で五四才以下の失業者にたいする始めの一八二日間の日手当、最低五五才で五七才以下の失業者にたいする始めの三六五日間の日手当、五八才以上の失業者にたいする始めの七三〇日間の日手当について、それぞれ日平均賃金の四〇％に相当する。

それ以降の一日の手当は、日平均賃金の三五％に相当する。国からの失業手当（「国からの失業手当」の項、参照）とASSEDIICの失業手当の合計額は、標準となる賃金の九〇％ないし九五％をこえることはできない。生活に困窮する失業者は、ASSEDIICの社会基金による救済をもとめることができる。

## 70 復 職

不当に解雇された労働者の復職は、解雇の予備手続の間における、その決定を雇用者に撤回させるための、労働組合による速かな連帯行動のいかんにかかっている。

**裁判所の役割** 勤続二年以上の労働者が一〇人以上の従業員を擁する企業で解雇された場合、彼は、労働裁判所にたいして、明白な重大な解雇理由がないことを判定し、復職を命ずるように請求せねばならない。もし復職が雇用者と解雇された労働者によって受け入れられたとすると、労働者は、既得権を保持する権利をもっている。もし復職が一方の当事者または他方の当事者によって拒否されたばあいには、労働裁判所は、賃金の六カ月を下廻らぬ賠償金の支払いを命ぜねばならない。労働裁判所はさらに、勤続二年以下の労働者の復職を命ずることもできる。しかし最高裁判所は、この義務を当事者の損害賠償におきかえている。

**兵役後の復職** 団体協約または慣行が、入営兵は兵役期間中も従業員としてとどまると規定している場合には、満期除隊時の復職請求後における仕事の再開は、自動的でなければならぬ。もし何ら規定なき場合、法律は、除隊した青年

は復職請求をなしうると定めている。復職は、その青年の仕事、または同一カテゴリーの職種がなくなっている場合には、拒否されうる。

**従業員の代表** 解雇から保護されている従業員の代表（従業員代表、企業委員会委員、労働組合代表）にたいする許可のない一切の解雇は、無効である（「従業員代表」の項、参照）。解雇された従業員の代表は、ただちに賃金支払遅延一日につき三〇〇フランの規定の科料請求とあわせて、復職を要求して裁判所に訴え出ねばならない。復職拒否は、軽罰裁判所から軽罪に処せられる。

### 71 定年前の退職年金——六五才以前での権利

定年前退職年金は、団体協約、協定および雇用者の一方的な決定によって有効となる。定年前退職年金は、老令年金と追加退職年金について、削減率をともなった期限前の退職年金計算はやらないままに、六〇才以後に仕事をやめている労働者にたいして、六五才と三カ月までの間、年金支払をうけることを認めるものである。

**支払基金の保障** この源資の保障をうけるためには、以下のことが必要である。



ASSEDICに加入していること。五七才の誕生日以後に解雇されたものであること。地方公共職業安定所に公的扶助手当の支給を請求していたこと(それが受入れられたにせよ、また拒否されたにせよ)が証明されること。社会保障の年金が清算済でないこと。この保障基金の受取人は指定されていない。

この源資の保障は、失業手当(ASSEDICと国による)と追加退職年金からなっている。この付加退職年金は、一九七四年五月二〇日以降に解雇された労働者については、最近就労した三カ月の平均賃金の七〇%を保証するものでなければならぬ。にもかかわらず、それは、ASSEDICの特別手当と公的扶助手当の一・五%以下ではありえない。このことは、全日就労していた失業者にたいしては、かつての賃金と若干の手当の九〇%ないし九五%を保障するということである。解雇にさいして六四才未満の労働者は、諸失業手当をうけとる。もし彼が六一才から六四才の年令であるならば、三カ月目の始まりに付加金がそれにつけ加わる。六〇才から六一才の年令では六カ月目の始まりに、五七才と六〇才の間であるならば六〇才の始めに。

他の定年前退職年金 全国雇用金庫(FNE)の協力をともなった定年前退職年金は、低就労地帯にある企業の場合にしか実行されない。団体協約は、より有利な定年前退職年金を協定することができる。

#### 72 すべての労働者にたいする付加退職年金

かつて労働者であった者の権利 かつて労働者であった者はすべて、一企業または複数の企業における職業活動の期間が適格であるならば、付加退職年金をうけとることができ。年金の支給は、たとえ当事者が全く拠出金がなかったとしても(たとえば、家事労働者)、賃金を支払われた仕事の全部にたいして行われる。

遺族たる配偶者の権利 ある労働者もしくはかつて労働者であったものの遺族たる配偶者(寡婦または男やもめ)は、一定の条件のもとで(時として結婚二年)、故人が何らの拠出金をもっていなかったとしても、権利移転すべき年金の支給を請求することができる。一般的に寡婦は年令五〇才、男やもめは六五才でなければならぬ。原則として支払は、少くとも二人の扶養すべき子供をもつ寡婦、重度六六%以上の廃疾状態にあり、かつ五五才ないし六〇才未満の遺族たる配偶者

にたいしては、直ちにおこなわれる。

交渉の仕方 付加退職年金についての偶発的な権利を確

認するには、当事者は故人と同一職業の労働組合CGTに相談し、最後の雇用者に、もし彼が行方不明である場合は、その前の雇用者あるいは最後の雇用者が何らかの業者団体（建築、交通、奉公人、美容師など）に属しているさいは所轄の金庫に、直接に問い合わせねばならない。もし、どこの金庫に問い合わせても判らない場合には、当事者は、ARRCO (Association des régime de retraites complémentaires, 追加退職年金制度協会) 22 Rue de Monmorency, Paris 3<sup>o</sup>. 宛に文書を送らねばならない。

義務的な請求 追加退職年金はけっして自動的にはもらえない。この年金手当は、当事者によって請求されねばならない。年金受領の開始は、原則としては、仕事の停止がどの四半期であるかと、それにつづく四半期中に請求がおこなわれたという条件のもとでは、仕事をやめた次の四半期の第一日からと定められている。

仕事に再度就労した時には、一般的にこの年金は打ち切られる。  
(以下次号)

共同研究室

## 共同研究室

昭和五十年年度第八回研究会（十月三十一日）

▼テーマ 一九二〇年代造船業の資本制的生産過程

報告者 清水憲一氏

（報告要旨は本誌研究の項に掲載）

昭和五十年年度第九回研究会（十二月五日）

▼テーマ 寡占価格論への一接近

報告者 北野正一氏

（報告要旨は第二十四巻・第四号論説の項に掲載）

昭和五十年年度第十回研究会（一月十六日）

▼テーマ 小野進氏の「社会主義論」批判

——《立命館経済学》第二十四巻 第一号および

第二号によせて——

報告者 芦田文夫氏

報告要旨 『立命館経済学』第二四巻・第一号および第二

号に掲載された小野進氏の諸論稿（以下、翻訳・宮效聞他編著