

## フランスにおける労働者の表現の自由と解雇法制について

### 1. 労働者の表現の自由

公益通報者を保護する規定は労働法典上存在しないが、判例上、労働者は、企業の外において表現の権利を行使したことを理由として懲戒処分や解雇を受けないとされる一方、表現の自由を濫用した場合には解雇の対象となることとされている。

クラボ - (Clavaud) 事件破毀院社会部 (上告審) 判決 (Cass.soc.28 avril 1988)

- ・概要：民間企業で働く労働者が、日刊紙に、職場での労働条件(深夜労働)を批判し、使用者の信用を損なう発言する記事を掲載したことを理由として解雇されたことの適法性が問われた事件
- ・判旨：「企業内における表現の権利の行使は原則として制裁の対象とならないし、それが企業の外で行使された場合でも、濫用された場合を除いて全く異なる」として、解雇を無効とし原職復帰を命じた。(労働法典 L.461-1 から演繹して判断)

< 参照条文 >

L.461-1 企業又は事業場において、……労働者は、その労働内容、労働条件及び労働の編成に関して直接的かつ集団的な表現の権利を有する。この表現の権利は、労働者が所属する作業単位及び企業内において労働条件、作業の編成及び製品の品質の改善のために実施されるべき措置を表明するために行使される。  
職階上の地位にかかわらず、労働者が表現の権利の行使により表明した意見は、懲戒処分又は解雇の理由とすることはできない。

略

ベスナール (Besnard) 事件破毀院社会部判決 (Cass.soc.4 février 1997)

- ・概要：民間企業の実験施設で働く労働者が、工場での危険な分析方法によるエイズ検査を外部の団体に通報し、その団体が企業を批判する新聞キャンペーンを行ったことを理由として解雇されたことの適法性が問われた事件
- ・判旨：「権利の濫用だけが企業外での労働者の表現の自由を制約する」とした上で、本件は使用者に対する中傷キャンペーンであり、表現の自由を濫用したとして解雇を適法とした。

ブレンネ (Brenner) 事件破毀院社会部判決 (Cass.soc.16 novembre 1993 Bull.V.n° 278)

- ・概要：労働者が、企業を相手とした虚偽の名誉毀損にあたる発言を記載した文書を企業外で配布したことを理由とする解雇の適法性が問われた事件
- ・判旨：本件労働者が、害意をもって嘘の告発をしたものであり、表現の自由を濫用したものとして、解雇を適法とした。

## 2. 解雇法制の概要

解雇制限法（1973年7月13日の法律）などにより、「解雇手続」と「解雇の正当理由」の両面で規制が行われている。

### （1）解雇の手続的要件

- ・ 個人的理由（職業能力、職務命令違反など）に基づく解雇については、使用者が解雇予定の労働者を書面により呼び出し、同一企業の従業員または補佐人を同行しての事前面接をした後、解雇理由を記載した書面により解雇を通告する手続がとられる。
- ・ 経済的理由に基づく解雇（整理解雇）については、企業規模と解雇する人数により手続が法定されており、解雇する従業員数が多い場合には、従業員代表委員や企業委員会（注）の諮問手続や雇用擁護計画による解雇回避措置の実施等の保護がなされる。
- ・ 勤続期間に応じた解雇予告期間が定められている（例：勤続期間2年以上の場合は2ヶ月）。

（注）フランスの企業においては、労働者代表制度が法制化されており、主なものとして、企業委員会、従業員代表委員、組合代表委員の3つがある。

	従業員代表委員	企業委員会	組合代表委員
選出方法	従業員による直接選挙により選出		企業外の地域を単位に結成される地域組合が企業内の組合員を組合の代表として任命
設置規模	11人以上の従業員を雇用する事業場を単位として選出	50人以上の企業または事業場を単位として選出	
役割	賃金、法令、労働協約の適用に関する <u>使用者への苦情申立</u>	企業経営に関わる経済的事項と労働条件事項についての情報提供と諮問	労働条件の設定（変更）についての団体交渉と労働協約の締結につき独占的権限

### （2）解雇の実体的要件（正当理由）

「現実かつ重大な理由」があることが法的要件として必要とされる。

- ・ この意味は、客観的に存在する本当の理由があるか（**現実の理由**）また、労働関係を継続すると企業が損害を被るような重大さ（**重大な理由**）があるかどうかである。
- ・ 経済的理由に基づく解雇における判断基準として、経済的理由に基づく解雇に該当するかどうか、解雇回避措置を講じたかが**解雇の有効要件**とされる。
- ・ 立証責任については、「**現実かつ重大な理由**」が存在するとの心証を裁判官が形成できない場合には労働者側に有利に判断するとの規定がある。

### （3）個別紛争解決と救済

- ・ 企業内においては、従業員代表委員が個別の苦情・紛争の処理に当たる。
- ・ 裁判については、労働契約関係から発生した民事的個別紛争を扱う一審特別裁判所として労働審判所（労使代表による非職業裁判官で構成。271箇所。労働事件は年間16万件程度）が調停を基本として紛争を解決。二審以降は通常の司法裁判所が担当。
- ・ 「**現実かつ重大な理由**」のない解雇は無効とはされず解雇手当の支払いが命令されるが、解雇禁止規定違反など公序良俗に違反した解雇は無効とされ復職が命令される。