



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	行政官庁による経済的解雇の承認と司法裁判所の審査権 - フランス法における整理解雇規制の手続法的側面に対する一考察 -
Author(s)	保原, 喜志夫; HOBARA, Kishio
Citation	北大法学論集, 31(3-4下), 153-172
Issue Date	1981-03-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/16343
Type	departmental bulletin paper
File Information	31(3-4)2_p153-172.pdf



行政官庁による経済的解雇の

承認と司法裁判所の審査権

——フランス法における整理解雇規制の手続法的側面に対する一考察——

保 原 喜 志 夫

一 問題の所在

一九七〇年代は、ヨーロッパの多くの国々において、労働者の解雇に対する法的規制について、大きな変革がみられた時期であった。とりわけフランスにおいては、個別的解雇に関する一九七三年法、経済的解雇に関する一九七五年法、労働審判所制度の改正に関する一九七九年法と解雇関連立法が相次ぎ、解雇の規制に関する法について際立った変化がみられた（このほか「期間の定めのある労働契約に関する一九七九年一月三日の法律」も、短期労働契約の回復更

新の禁止等を通じて労働者の雇用上の地位の安定を側面から図らんとするものであるが、本稿の対象とはしない。

フランスでは、右の一連の解雇関係立法を契機に、立法の規定の意味が重要な部分で不明確な箇所が少なくなき、また立法相互間の論理的整合性を見出すことが必ずしも容易でないこと等の故に、いくつかの論点について学説、判例の激しい対立が生じ、八〇年代に入った今日でも、その結着をみていない。この種の解雇規制は、企業に対して、解雇の困難を予め回避しようとして労働者の採用を差控えさせかえって失業を増大させる機能を営むことになっているのではないかという根本的な経済学上の問いが発せられているが、法解釈の面でも、経済的解雇とは何かその定義如何、行政官庁による解雇承認が行政訴訟で取消された場合の解雇に対する法的効果如何、一九七五年法における手続とは別に経済的事由による解雇につき裁判上の解除が認められるか、等々の難問が続出した。本稿の課題は、行政権によって経済的解雇として承認された場合に労働者は事後に当該解雇につき司法裁判所による救済を受けることができるか、という問題であるが、この問題は、右にあげたいくつかの難問に比べても、より多くの論文で取上げられ、また裁判においても最もホットな議論の対象となったものであるといえることができる。

本論に入る前に、「経済的解雇」の概念についてひとことだけ述べておきたい。一九七五年法では、正確には「経済的事由による解雇」(licenciements pour cause économique)であるが、フランスでも一般にこれは「経済的解雇」(licenciements économiques)と呼ばれている。この経済的解雇は、右の法律によって、「景気または企業構成にかかわる経済的理由」による解雇であると定義されており、その内容の詳細については学説判例上の争いがあるが、一九七五年法に関してこれまで公刊されたほとんど唯一の単行本の著者であるJ・ペリシエ教授は、経済的解雇の要素として、①経済的理由は必ずしも使用者の意思から独立した外部的事情には限られない、②雇用の廃止(該当部門の人員縮小)は必要条件であるが、③企業財政の悪化は必要条件ではない、を挙げている⁽¹⁾。学説判例の大勢もこのような解釈を

支持しており、行政解釈はその例として、「受注の減少、財政困難、技術の消滅、企業集中または専門技術化の実施、営業譲渡」を挙げる⁽²⁾。注目すべきは、企業経営の困難、企業財政の悪化は必要条件とはされておらず、いわゆる合理化をも含むることであって、この点で、わが国で一般に用いられている整理解雇の概念よりは、フランス法の経済的解雇のそれはかなり広いものと思われる。このような次第で、「経済的解雇」に日本流の整理解雇の訳語をあてず、熟さない言葉ではあるが直訳をした次第である。

そこで本題に入ると、一九七五年法は、使用者が経済的解雇を行おうとするときは事前に行政官庁の承認を受けなければならぬ旨を定めたことから、行政官庁の承認を受けた経済的解雇に対して司法裁判所の審査権が及ぶか、及ぶとすればその範囲および対象は何か、が問題となり、この問題に答えるためには、そもそも行政官庁の事前承認手続の対象は何か、また行政裁判所の審査権の範囲および対象は何か、も問われることになる。本稿は、手続法的な観点から、右の問題を検討しようとするものである。まず関係する立法の規定からみて行くことにしよう。

(4) 個別的解雇の規制 「期間の定めのない労働契約の解約告知に関する一九七三年七月一三日の法律」によって、次のような定めがなされた（労働法典I—二二条の一四の一⁽³⁾以下）。

①書面による請求があった場合には、使用者は解雇の「真実かつ重大な事由」(cause réelle et sérieuse)を労働者に告げなければならない。

②争いがある場合には、司法裁判所がこの真実かつ重大な事由を評価し、裁判所がこの事由を欠くと判断したときは、「復職の提案」をすることができる。

③当事者の一方が復職の提案を拒絶したときは、少くとも最後の六箇月の賃金に相当する額の解雇手当の支払いを命じる。

④、①と③の規定は集団的経済的解雇には適用されない。

一九七三年法以前には、解雇の自由の法理が貫徹し、使用者に解雇につき過失があった場合にのみ、解雇権の濫用として、若干の損害賠償が支払われるに過ぎなかったのであり、この法律により解雇が相当程度規制されることになった。

(ロ) 経済的解雇の規制 「経済的事由による解雇に関する一九七五年一月三日の法律」は、次のような手続を定めた。⁽⁴⁾

①集団的解雇 使用者が三〇日以内に一〇人以上の労働者を経済的事由により解雇しようとするときは、事前に、従業員代表機関（企業委員会または従業員代表委員）に必要な情報を与えて諮問した後、被解雇者の氏名を特定して行政官庁（県労働局長またはその委任を受けた労働監督官等）の承認を受けなければならない。行政官庁は、右の諮問手続の履行の状況および使用者が当該解雇を正当化するために「援用した理由の真实性」（*la réalité des motifs invoqués*）を検査し（*vérifier*）、三〇日以内に承認または承認拒絶の決定を行う。右期間内に決定を受けなかった使用者は、承認の決定があったものとみなすことができる。

②個別解雇（集団的以外の解雇） 個別的な経済的解雇をしようとする使用者は、事前に行政官庁の承認を受けなければならない。行政官庁は、七日以内に（この期間は一回だけ更新可能）、「援用した経済的理由の真实性を検査し」（*vérifier la réalité du motif économique invoqué*）、承認または承認拒絶の決定を行う。期間経過の効力は集団的解雇のそれと同じである。

③行政官庁の事前の承認なしに経済的解雇を行った使用者には罰金刑が科せられるほか、被解雇者の請求により、法令・協約に定める手当とは別に、解雇権の濫用を理由とする損害賠償の支払いが命じられる。この場合、裁判所は復職

の勧告を当事者双方に対してすることができるか議論があるが、大勢は否定的である。

一九七五年法は、労働者の経済的解雇をできるだけ避けるためこれを行政官庁の事前審査に服させるとともに、経済的解雇がやむをえない場合には行政官庁の承認を条件として、一九七四年一〇月に成立した全国統一協約による「附加的求職者手当」を被解雇者に給付するみちを開くものであった（この協約により、失業後最長一年間従前の賃金の九〇％程度が保障される⁽⁵⁾）。

一九七三年法と一九七五年法が右のような規定を設けた結果、次のような問題が生じた。すなわち、規定の文理解釈から、経済的解雇のうちの個別的解雇については、行政官庁が事前審査権をもち、当該解雇について使用者が援用した経済的理由が真実であるかを審査して承認、不承認の決定をなすべきことになり、その決定の違法を争う訴訟は行政裁判所の管轄に属することになるが、労働契約に関する紛争の普通裁判所である労働審判所も、事後的に当該解雇の「真実かつ重大な事由」を審査する権限を留保していることになる。この場合、労働審判所は行政官庁によって承認された解雇を民事法上違法とすることができるといえるのか、という問題が提起されることになる。これを肯定すれば、権力分立の原則に抵触するおそれがあり、またこれを否定すれば、労働者の解雇に対する司法的救済を否認することになりかねない。しかししてこの問題は、そもそも行政官庁の事前審査権の対象および範囲は何か、したがってまた行政裁判所のそれは何か、という問に遡ることになる。しかしして、これらの問題をめぐって学説が展開され、判例が現れた。破毀院は、学説の大勢とは反対に、個別的な経済的解雇に対する司法裁判所の実質的な審査権を否定する態度を示した⁽⁶⁾。この判例にはかなりの批判があった。この批判は労働審判所制度の改正作業を行う一九七八年の国会において、修正案として現れた。当初の政府原案には、労働審判所の管轄権との関係で経済的解雇に関する明文の規定はなかったが、参議院に提出された修正案に政府も賛成して、次のような条文が設けられた。

(イ) 労働審判所の審査権 労働審判所に関する労働法典第五編第一部の規定を改正する一九七九年一月一八日の法律により左の規定がなされた。

労働法典一五二条の第三項 一三二条の九第二項に掲げる解雇（個別的経済的解雇——筆者注）に関する訴訟は、労働審判所の権限に属する。ただし、訴訟の結末が行政官庁の明示または黙示の決定の適法性の評価にかかわるときは、労働審判所は、裁判を停止して、管轄行政裁判所に提訴する。行政裁判所は一箇月の期間内に裁判する。その期間が経過したときに判決が下されていないときは、訴訟はコンセイユ・デタに移送され、コンセイユ・デタは緊急手続によって裁判を行う。

しかし、右の規定によって問題が解決されたわけではなかった。個別的経済的解雇をされた労働者が当該解雇が一九七三年法に違反することを主張して労働審判所に救済を求めた場合に、審判所はいかなる裁判を求めて行政裁判所の判断を仰ぐのか。すなわち、行政裁判所が実質審査を行い、かつ個々の被解雇者との関係で解雇の個別的相当性にまで判断を及ぼすことになるのか、もしそうだとすれば、第一次の処分庁である行政官庁が右のような内容および程度の判断をなすべきことを意味するのか、かりにそうだとすれば、行政裁判所から事件が戻ってきたときに、労働審判所が判断すべきものとして残されているものは何か、等々。

なお、このほか、右の問題との関連で、一九七九年法が、集団的な経済的解雇を全面的に労働審判所の管轄外としたことにも、批判がある。解雇事件は、ストライキやロック・アウトの事件と異なり、集団的解雇といえども、本来的に労働者個人にかかわる個別的な事件としての性質をもつものと考えられるからである。

- (1) Jean Pelissier, *Le nouveau droit du licenciement* (1977), p. 23 et s.
- (2) *Circulaire ministérielle* du 2 juillet 1975, 20.
- (3) 一九七三年法の条文および問題点については左の文献参照。保原「フランスの解雇の法理に関する一考察」日本労働協会雑誌 一八九号(一九七四年二月)。
- (4) 一九七五年法の概略については左の文献参照。保原「フランス法における経済的理由による解雇の規制」季刊労働法一一三号(一九七九年秋)。
- (5) 附加的求職者手当に関する全国統一協約については左の文献参照。山口浩一郎「フランスの附加的求職者手当」日本労働協会雑誌一九五号。
- (6) *Soc.*, 1er fév. 1978, *Droit Social* (Dr. Soc.) 1978, avril 44.

二 判例学説の展開と論争の進展

議論は一九七五年法の制定とともに始った。当代フランスにおける社会法の第一人者である J・J・デュペイルウ教授は、同法の制定後間もなく、ルモンド紙上で、この立法と一九七三年法との関係が曖昧であるとして、早くも問題を提起した。

「この法律(一九七五年法)が、一九七三年法によって作られた共通の布地に自らの名前を登録して、後者(一九七三年法)の規定と結合することになるのか。それとも、使用者が経済的事由を援用したときから直ちに、先行の法律を完全に排除して独立のブロックを構成することになるのか」⁽¹⁾。

教授は右の論説において、身分保障のある労働者について、行政機関による解雇の不承認の決定があった場合に使用者はもはや雇用契約の裁判上の解除(民法典一八一〇条)を求めて司法裁判所に訴えることができない、としたペリ

工事件に対する一九七四年の破毀院合同部判決を引用して、解雇事件に関する行政権（したがって行政裁判所）と司法裁判所の相互不介入の原則の強化の傾向を示唆し、一九七五年法による経済的解雇が、個別解雇についても、実質的に司法裁判所の救済を受けられなくなるおそれがあると警告したのであった。フランスでは、企業委員会委員、従業員代表委員等の身分保障のある労働者 (*travailleurs protégés*) を解雇するためには、企業委員会等の同意がない限り、労働監督官の承認を受けなければならないことになっているが、この二〇数年の間、破毀院は、行政官庁による承認がない解雇についても、裁判上の解除のみちを開いてきたのであった。ペリエ事件判決はその判例を変更したものである。

右の論説を皮切りに、行政権により承認された経済的解雇、とくに個別的解雇につき司法裁判所の救済を受けることができるかの論争が展開されることになるが、この問題を検討するためには、そもそも行政官庁は経済的解雇の何を審査するのか、その審査の対象、範囲および程度（以下「審査対象」という）について考察しておかなければならない。

行政権の審査が、事実の確認的な形式審査に止まる場合には、実質論としても、行政裁判所にだけこの問題を委せておくわけには行かない、という結論が導かれやすいからである。

(一) 行政官庁および行政裁判所の審査権

経済的解雇に対する行政官庁の審査対象が何であるべきかは、経済的解雇の概念を実体的にどう把握するかに大きく左右されるものであるが、本稿ではこの問題には触れず、前述の通り、一九七五年法における経済的解雇は企業財政の悪化を必要条件としない、かなり広義のものであるという見解が有力である、ということを確認するに止める。

そこで、経済的解雇に対する行政官庁の審査対象を手続法的にみると、明文の規定としては、使用者が主張した「経済的理由の真实性を検真する」(*vérifier la réalité du motif économique*) という文言が存在するのみである。しかし、一九七五年法の立法当初は、行政官庁の審査権の範囲は、使用者が主張した事実の確認、つまり、端的に言えば当

該解雇が純粋に企業経営上の必要による経済的理由によるもので、労働者の思想や組合活動を理由とする差別待遇等の他に存在する解雇の真の理由のかくれみのとして経済的解雇の口実が用いられているものではないかどうかを審査するに止めるべきであつて、企業の経営状態を實質審査して当該労働者の解雇が真にやむをえないものであるかまで審査の手を及ぼすべきでない、との主張もあつたが、現在では、学説の大勢は右後者の点までに至る實質審査を行うべしとの方向にかたまつていくことができる。

まず形式審査やむなしとの理由をみると、J・ペリシエ教授は次のように述べる。⁽³⁾

第一に、一九七五年法施行のための労働省通達は、解雇の経済的理由の「真实性を検査すること、すなわちそれは、解雇を正当化するために援用された理由の存在、を検査することである」と述べており、この通達は、企業が直面している経済的問題に解雇を完全に一致させることを想定していない。このことは、本件通達が、企業内の従業員代表機関への諮問手続を行政官庁が「評価する」(apprecier)という表現を用いているのに対して、解雇理由の真实性、すなわちその存在を「検証する」(verifier)という用語を用いていることから明らかである。⁽⁴⁾ 第二に、一九七三年法に基づき司法裁判所が有する解雇理由の「真実かつ重大な性格」を評価する権能を一九七五年法は、行政権に対して授与していない。

この見解に対しては、行政官庁は解雇の経済的理由に対して實質的評価権をもち、単に使用者の主張した経済的事実の形式的確認に止ることなく、当該解雇が實質的に理由があること(bien-fondé)まで吟味すべきであるとの批判が多く、学説によってなされているが、本稿では、それらの批判の総まとめともいふべきP・ドンドウ政府委員の意見書を紹介するのが適当であろう。⁽⁵⁾ この意見書は、ある乳業協同組合の合理化に伴う他の工場(従前の工場から約六〇キロメートル離れている)への配転を拒否した九人の労働者が行政官庁の承認の後解雇された事案につき、第一審行政裁判所が

これらの労働者が従来勤務していた工場では当時残業が行われており本件解雇が不可避であったかどうか行政官庁が審査していない違法があるとして右決定を取消した判決を下し、コンセイユ・デタに持込まれた事件において、提出されたものである。したがって、この意見書は、直接的には行政裁判所の審査対象について述べたものであるが、それは同時に第一次の処分庁である行政官庁の審査対象にも論及したものである。論旨は次の通りである。

①もし行政官庁の審査対象が、使用者が主張する経済的事実の形式的確認に止るとすれば、ほとんどすべての経済的解雇について承認の条件がみたされることになる。解雇事件の大部分は企業にとっては経済的理由をもつからである。

しかし、一九七五年法の手続は、使用者による単なる届出ではなく、承認の権能にかかわるものである。②自由社会の倫理から、企業が行う労働者の採用や解雇につき行政権が実質的な介入をすることは妥当でないという見解もあるが、企業は利益を生み出すとともに雇用を創出配分するものであるから、労働者の解雇につき自由社会の倫理が制約を受けなくてもやむを得ない。③現実に行政官庁は実質審査をしている。この要請にこたえるため五〇の県労働局でスタッフが強化された。P・ドンドウ委員は、これに加えて、行政裁判所が実質審査を行うべしとして、次のように述べる。①行政裁判所は実質審査を行う能力をもつ。例えば、一九七八年中に経済的解雇の対象となった者は、フランス全土で、約三二万人であるが、そのうち不服申立の対象となったものはわずかに三八三（うち使用者申立が二〇〇）であり、行政訴訟にまで及んだものは七〇に止まる。②行政裁判所の実質審査は、コンセイユ・デタの最近の判決であるベルネット事件およびアペラン事件に対する判決の当然の帰結である。コンセイユ・デタは、右二判決を通じて、身分保障のある労働者の解雇が労働監督官によって承認されるための条件として次の三点を挙げている。(i)解雇の要求がそれらの労働者の従業員代表機関としての職務と関係がない、(ii)企業の状態によりそれらの労働者の解雇が正当化される、(iii)真摯な配転再就職の提案が使用者によってなされた。これに対して、一九七五年法により求められている条件は右の(ii)であり、行

政裁判所はその審査に習熟している。現に右の二判決以降、司法裁判所は、行政官庁の承認のあった解雇の裁判を差控えている（後述）。

このようにP・ドンドウ委員は経済的解雇に対する行政官庁および行政裁判所の実質審査権を主張する。同委員は、しかしながら、同時に、経済的解雇の個々のケースについての相当性の判断は、大幅に行政官庁の裁量に委ねられるべきものであって、例えば残業の廃止、減少による解雇の回避の可能性の吟味も、企業の経済状態に基づき当該解雇が正当化されるべきか否かの総合的判断の一要素とみなされるべきものとして、結局本件事案においては、解雇承認の処分は相当であったと主張している。コンセイユ・データも、この事案に対する行政官庁の処分を結局において相当であり、違法でない、としているが、この判決が、行政官庁および行政裁判所の実質的審査権を認めたものであるか、これを否定したものであるか、判決理由からは必ずしも明らかではない。結局、具体的事案の結論と結びつけて、判決理由中の「解雇承認請求を支えるために事業主が主張した理由が、被用者の解雇の基礎として役立つ（*pouvant servir de base au licenciement*）景気または企業構成にかかわる経済的理由をなすものか否かを検証する」権能を行政官庁がもっている、というくだりをどう読むか、ということにかかっている。これを一九七五年法の条文の言い換えに過ぎないと解すれば、この判決からは何ともいえないということになり、またこれに対し右のくだりは、行政官庁は企業の経済状態の技術的評価に止るべきであって理由の審査を全般的に行うべきではない旨を判示するための意図的な表現であると理解すれば、コンセイユ・データは行政官庁および行政裁判所の審査権を限定的なものと考えていると解釈されることになる。G・クチュリエ教授およびY・ゴドメ教授は、留保を示しながらも、後者のように解している⁽⁷⁾。近い将来、これに続く判決によって、コンセイユ・データの明確な判断が示されることになる。

(二) 司法裁判所の審査権

そこで、経済的解雇に対する司法裁判所の審査権の問題に入ると、前述のJ・J・デュペイルウ教授の新聞論説において、その主たる問題点が提示されているのを見出すことができる⁽⁸⁾。教授は、少くとも個別的な経済的解雇については司法裁判所が完全な審査権をもつべきであるとの立場から、次のように述べる。

一九七五年法によって創設された行政官庁による経済的解雇に対する事前のコントロールは、決してその後の当該解雇にかかわる使用者の法律行為についての無瑕疵を保障するものではない。司法裁判所の審査権を否定する見解の根拠として、権力分立の原則が挙げられるが、司法裁判所の審査は行政官庁の決定に対するものではなく、行政官庁により事前の承認を受けた解雇に対する事後的なものである。実務上の問題としても、個別的な経済的解雇の審査のためにあてられたわずか七日の期間などあつという間に過ぎざり、黙示の承認とみなされることになるのである。その上、行政訴訟においては、いづれにせよ行政権内部の審査であるから、行政官庁の決定が取消されることはごく稀であり、労働者保護に十分でない。また万一取消された場合にも、解雇が無効となつて労働契約が復活する効果をもつものではなく、また必ずしも当該解雇が解雇権の濫用となることが約束されるものでもない。その解雇は、処分庁の決定が取消されたことにより、中ぶらりの状態になるだけである。

経済的解雇について司法裁判所の審査権を認めるべしというJ・J・デュペイルウ教授の論旨は以上の通りであるが、この論説を皮切りとして、行政官庁の承認を受けた経済的解雇に対する司法裁判所の審査権の問題は、多くの論文において取扱われ、その数は数十篇に至るものと思われる。しかし、右のJ・J・デュペイルウ教授をはじめとする有力学説のほとんどが司法裁判所の審査権を認めるべしとの方向を示したのであった。

J・ペリシエ教授は、行政官庁の承認を受けた個別的な経済的解雇に対する司法裁判所の審査権を肯定して次のよう

に述べる。⁽⁹⁾

司法裁判所は、経済的解雇の「真実かつ重大な事由」について完全な審査権をもつ。行政官庁による審査は解雇が行われる前の事前審査であるのに対して、司法裁判所のそれは事後的である。論者のなかには、一九七五年法において行政官庁は解雇の「経済的理由の真実性」を検査すべきことになっているのに、司法裁判所が解雇事由の「真実性」をも実質審査の対象とすることは少くとも間接的に行政官庁の決定の当否を審査することになって権力分立の原則に反するという主張があるけれども、行政権による審査と司法権によるそれとは、審査の時期、対象および資料において異なる。行政権による審査の時期は事前的であるのに対し、司法権によるそれは事後的であり、司法裁判所の審査対象は、行政処分それ自体ではなく行政処分後に行われた解雇の意思表示にかかわるものであって、解雇された労働者は司法裁判所において、行政官庁による承認があった後に生じたすべての事情、例えばその後企業の業績が好転したとか、残業が急激に増えたとかの事情、を援用し、またこれに関するあらゆる証拠を提出することができるのである。

F・モデルヌ教授も右のJ・ペリシエ教授の主張を引継いで、次のようにつけ加える。⁽¹⁰⁾

一九七三年法が司法裁判所に解雇の「真実かつ重大な事由」を評価すべきことを命じ、一九七五年法が行政官庁に解雇の「経済的理由の真実性」を検査すべきことを規定していることから、論者のなかには、使用者が経済的事由による解雇を行うことについて行政官庁の承認を受けたときは、司法裁判所は解雇事由の重大性のみを審査すべきであって、もはや解雇事由の真実性を審査することができないとの主張があるが、⁽¹¹⁾「真実の事由」と「重大な事由」の文言はいずれも曖昧なものであって、この両者を峻別する亀裂を設けようとすることは、そもそもその基準が著しく不明確な区別に不当に大きな重要性を与えることになって妥当ではない。

このように学説の大勢は、個別的な経済的解雇に対する司法裁判所の審査権を認めるべしとするものであったが、そ

の実質判断としては、個別的な経済的解雇については、個別の実質審査を期待することができず、いたずらに右の期間を経過することにより承認の決定があったものとみなされてしまふことになるという実態面の危惧とともに、もしこの種の事件について司法裁判所の実質的な審査権が排除されることになれば、それでもなくとも弱いといわれる司法権の危機であり、司法の否認 (*déni de justice*) に至るものとの憂慮があったものと思われる。このような危機感は、一九七九年に成立した労働審判手続の改正法の審議において、国会に登場することになる(後述)。

右のように学説の大勢は司法裁判所の権限を留保すべしとするものであったが、反対説がなかったわけではなく、P・オリエ教授は次のように述べる。¹²

一九七五年法の施行令である労働法典R三二一条の一一は、行政官庁の決定は「使用者と被用者の間の関係を規律する一般法の規定を侵害するものではない」と定めているが、その趣旨は不明である。経済的解雇に対する司法裁判所の実質的な審査権がまだ失われていないとする論者は、行政行為の適法性を裁判する行政裁判所の権限は解雇の効力を審査する司法裁判所の権限の何ら障害となるものではない、と主張するが、権力分立の原則とは、単に、行政行為の適法性を裁判する行政裁判所の裁判官に司法裁判所の裁判官が取って代ってはならない、ということの意味するものではなく、この原則は、行政権を無視否認することを司法権に対して禁止しているのである。一九七五年法が制定された以上、その結果につき疑問は残るが、個別的な経済的解雇については、司法裁判所はその真実かつ重大な事由を評価する権限をもたないものと考えざるをえない。

右のようなP・オリエ教授に代表される少数説はあるにせよ、学説の多数は、少くとも個別的な経済的解雇につき司法裁判所の実質的審査権を肯定せんとするものであった。

これに対し、破毀院社会部は、その度重なる判決で、行政官庁の承認に基づく解雇に対する司法裁判所の審査権を否認したのであった。

ある社会福祉施設で財政困難のため園芸庭園を閉鎖し園芸技師一人を解雇した事案について、破毀院社会部は、「本件解雇は行政官庁の個別的決定に従ってなされるものであり、司法裁判所は単にその決定を適用しうるのみであって、その適法性を評価することができない」として、その司法的救済を拒絶したのであった。⁽¹³⁾ この事件は、一九七五年法施行前に発生したものであり、かつその当事者は一般労働者ではなく従業員代表委員という身分保障のある労働者であるという点で、一九七五年法を直接適用したものではない。しかし、サヴァティエ教授は、前記引用の一九七四年のペリエ事件判決において破毀院が従来の判例を変更し、行政官庁による承認のあった身分保障のある労働者の解雇について司法裁判所の不介入の原則を示したことに加えて、本件判旨が、行政官庁によって承認された経済的解雇のケースにおいては、まゝ一般的な表現、文言を用いていることから、本件判旨は行政官庁の承認のあった経済的解雇に対する司法裁判所の審査権を一般的に否定したものであると解さざるを得ない、と評釈したのであった。⁽¹⁴⁾ しかし、その後の判決は右の評釈が的を射たものであったことを証明した。すなわち、事実審裁判官が「会社の財政状況から一人の被用者もはやその職に止ることが許されないことを認め、また労働監督官が、当事者の解雇を承認して、使用者が援用した解雇の重大な性格を認めるときは、その解雇は真実かつ重大な経済的事由に基づくもの」となるとか、行政権に完全な審査権が与えられたことによつて、当該解雇が経済的事由によるものかだけではなくその解雇が最終的に妥当なものであるかを検査する訴訟は行政裁判所の管轄のみに属するものであつて、「事後的な司法裁判所の審査は、権力分立の原則を侵害することなしには、これを行うことができない」、とかの判決が相次いだのであつた。⁽¹⁵⁾

このような破毀院社会部の判例に対する法学界の不満は、労働審判所法改正案審理中の一九七八年の国会の場に現れ

た。労働審判所法改正の政府原案には経済的解雇に関する明文の規定はまったく存在しなかったのであるが、国民議会および参議院において経済的解雇に司法裁判所の権限を認める規定を挿入すべしとの議員提案に政府も賛成の態度を表明し、条文に取入れられたのであった。⁽¹⁶⁾

改正案の内容としては次の三案が提出された。

- ① 個別的な経済的解雇については、権限越えの訴訟をも含めて、行政裁判所に一切の裁判権を認めない(国民議会)。
- ② 経済的理由の真实性および重大性を実体的に評価する完全な権限を労働審判所(司法裁判所)に与える。この場合、行政裁判所に対しては権限越えの訴訟は認めるが、行政官庁の決定に対する行政裁判所の審査を先決問題(question préjudicielle)としなく(参議院第一案)。

③ 労働審判所に対して行政官庁により承認された個別的な解雇の訴訟を審理する権限を与える。ただし、論点が行政官庁による解雇の事前承認の法適合性(regularité)にかかわるときは、先決問題として事件を行政裁判所に移送しなければならぬ(参議院第二案)。

すでに立法の規定の説明のところでも述べたように、結局③案が採択され、法文の規定となった。一見して明らかによろしく、それは妥協の産物でもあった。

一九七九年法の成立によって問題状況は変わった。しかし、懸案の課題が解決されたわけではなかった。G・クチュリエおよびY・ゴドメ教授は、採択された③案は、破壊院社会部判例の現在の態度と国民議会におけるそれに対する極端な修正措置である①案との、妥協によるものであったことを指摘し、結局改正L五一条の一第三項によって、解雇理由に対するコントロールは二分されることになり、使用者が援用した企業経済状況に対する評価は行政権が、また実際には別の理由による解雇を経済的解雇を口実にして行った使用者に対する民事上の制裁は司法権に、それぞれ分属する

ことにならうと述べている。¹⁷⁾ そうして両教授は、先に引用した乳業協同組合事件に対する一九七九年のコンセイユ・デタの判決が、その論旨必ずしも明快ではないが、コンセイユ・デタが行政官庁、行政裁判所の権限を、経済状態の技術的評価に限定したものと解したいとの意見を表明したものであった。

しかし、一九七九年法以後も、破産院社会部の判例は変らなかつた。ヴァリ・プリント会社事件に対する一九七九年一月一五日の破産院判決は、経済的解雇に対する司法裁判所の実質的審査権を否定したのであった。¹⁸⁾ すなわち、法定期間の経過により黙示の承認が与えられたことから「行政官庁が採用された理由の真实性を認めた」ことになった場合には、司法裁判所が「使用者によって援用された解雇の経済的理由は偽りであり、したがって契約破棄は真実かつ重大な事由を欠く」ものであるとの判決を下したことは権力分立の原則を侵害するものである、と。Y・ゴドメ教授はこの判決を評釈して次のように述べている。¹⁹⁾

「破産院は……行政官庁による解雇承認後の司法審査権のある程度の消滅のみちを選んだように思われる。」

右のような解釈が肯定されるとすれば、個別的な経済的解雇に対する司法裁判所の役割は、せいぜい行政裁判所で取消された解雇について、使用者に対して損害賠償の支払いを命じる程度のことになり過ぎないことにならう。

さて、フランスにおける経済的解雇の規制に対する立法および判例の現時点における到達点をどうみるべきか。

今日の経済状況において、企業財政に相当のゆとりのある企業はそれ程多くはない。経済成長率の低いフランスにおいては、なおそのことがいえる。そのような状況のもとでは、ほとんどすべての解雇が経済的理由による解雇となりうる。勤務成績の悪い労働者を解雇することも企業財政を改善するための手段として行政官庁に申立てられれば、経済的解雇となりうる。組合活動家も経済的解雇の際に最先順位に選ばれやすい。このような性質をもつ経済的解雇に対する適正な審査を、スタッフの数が限定されており、かつ他にも多くの行政事務をかかえる行政機関に、わずかの法的期間

説 内で期待することが可能であろうか。一九七五年法は、結局は、失業予防というよりは、同法のもう一つの目的である
論 労働力流動化政策により多く資するものであるのか。一九七五年法によって、結局、企業はより容易に労働者を解雇す
ることができるようになったのか。

- (1) J.-J. Dupeyrou, Droit de licenciement : deux lois ne font pas une législation cohérente, Le Monde 18 fév. 1975 p. 18
- (2) Ch. mixte, 21 juin 1974, Dr. Soc., 1974, 454. Perrier.
- (3) J. Péliissier, op. cit., p. 180 ets.
- (4) 注①に同じ。
- (5) P. Dondoux : Le contrôle par le juge administratif du motif économique des autorisations de licenciement de salariés non protégés, conclusions sous arrêt du Conseil d'Etat du 27 avril 1979. Dr. Soc., 1979, 199.
- (6) Bernette : Conseil d'Etat, 5 mai 1976, Abellan : Conseil d'Etat, 18 fév. 1977, Dr. Soc., 1977, 166.
- (7) G. Couturier et Y. Gaudemet, Le nouveau contentieux du licenciement individuel pour motif économique, Dr. Soc., 1979, 467.
- (8) 注①②。
- (9) J. Péliissier, op. cit., p. 182 ets.
- (10) F. Moderne, Les licenciements pour motif économique et le juge administratif : où en est-on? Dr. Soc., 1978, fév. 40.
- (11) e. g. J.-M. Verdier, Sur le nouveau droit de licenciement, Dr. Soc., 1976, 1.
- (12) P. Ollier, Le contrôle du motif économique de licenciement, Dr. Soc., 1978 avril 29.
- (13) Soc., 15 déc. 1977, Dr. Soc., 1978, fév. 45.
- (14) J. Savatier, Le contentieux judiciaire des licenciements soumis à une autorisation administrative en raison de leurs motifs économiques, Dr. Soc., 1978, avril 39.
- (15) Soc., 3 mai 1978, D. 1978, 681. Soc., 9 mai 1978, D. 1978, 682.

- (16) 一九七九年の労働審判所法改正の際の経済的解雇の規定に関する国会の議論については下記の論文参照。G. Couturier et Y. Gaudemet, *op. cit.*, p. 467 *ets.*
- (17) G. Couturier et Y. Gaudemet, *op. cit.*, p. 467.
- (18) *Soc.*, 15 nov. 1979, *Dr. Soc.*, 1980, 383.
- (19) Y. Gaudemet, *Nouvelles décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation sur l'étendue du contrôle judiciaire en matière de licenciement économique*, *Dr. Soc.*, 1980, 380.

あとがき

私が、小山昇先生の退官記念論文として献呈すべく本稿のテーマを選んだ理由は、小山昇先生には訴訟法に関係するテーマの論文を差上げたいと思ったこと、および、かねがね私は、日本法における不当労働行為の救済において行政権と司法権とが、それぞれ独自の制度的視点からとはいえ、二重の管轄をもち、実体的に同一の事件についてしばしば異なった判断が下されて、それぞれ相異なった結論において確定するに至ることに納得がいかなかったこと、にあります。そんなわけで手続法の問題を取上げるのであれば、しかも先生に関係の深いフランス法のなかから選ぶとすれば、右のような不当労働行為の審査制度の再検討に至る何らかの手掛りをつかめる可能性なしとしない本稿のテーマを勉強してみたいと思っただけです。フランスの整理解雇手続自体に対する興味があったことはもちろんですが……。

本稿における検討からは、もとより、右の問題関心に対する直接の回答となるような結論を引出すことはできませんでした。しかし、行政処分・行政訴訟と民事訴訟の関係、およびその交錯における問題点について多少得るところがあったように思われます。それにもまして、フランスにおいて、この種の問題について白熱した議論が、しかもいわゆる

説 大教授が全員参加してなされていることに、大きな興味と強い興奮をおぼえました。

論 日頃の不勉強と不慣れな領域であることが重なって、実質的には結局研究ノートの域を出ることができなかったことを残念かつ申訳なく思います。

先生の学恩に心から感謝の意を表し、この拙文を捧げさせていただきます。

(昭和五五年一〇月二〇日)

Le contrôle judiciaire sur les licenciements
économiques autorisés par l'administration
— Une observation sur un aspect de la procédure de
la réglementation du licenciement économique
en droit français

Kishio HOBARA*

La loi du 3 janvier 1975 a établi deux procédures préalables du licenciement économique: la consultation des représentants du personnel et l'autorisation administrative. Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente. L'employeur ne peut saisir l'autorité administrative de sa demande d'autorisation, qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du personnel.

Or, s'est élevé une question. Un salarié licencié avec l'accord de l'administration, peut-il, en soutenant que le licenciement était dépourvu de motif réel et sérieux, intenter une action en dommages-intérêts? Cette action se heurtera à la décision de l'autorité administrative ayant apprécié la réalité des motifs économiques invoqués.

La Cour de Cassation s'est prononcée en ce sens et cette résolution jurisprudentielle semble être maintenue même après la réfore du Conseil de prud'hommes du 18 janvier 1979. Dans le cas où un licenciement est intervenu à la suite d'une décision administrative individuelle, les tribunaux judiciaires ne peuvent qu'en faire application sans en apprécier la légalité du point de vue de droit privé.

* Professeur à la faculté de droit de l'université de Hokkaido

Ainsi, en fermant la porte à la juridiction judiciaire pour les salariés licenciés fondés sur un motif économique, le loi de 1975 a-t-elle donné aux employeurs des moyens plus facile à effectuer le licenciement économique que l'autrefois ?