

# フランスにおける「合意解約制度」の展開

## —破毀院判決にみる解釈論的課題—

奥 田 香 子

### 〈目 次〉

#### はじめに

#### I 合意解約制度の概要

- 1 導入の背景
- 2 制度の骨子

#### II 破毀院判決にみる解釈論的課題

- 1 合意解約制度の排他性
- 2 特別手当の額と合意解約の有効性
- 3 保護対象労働者との合意解約
- 4 訴権放棄条項の有効性
- 5 破毀院判決にみられる無効回避の傾向

#### おわりに

### は じ め に

期間の定めのない労働契約の終了原因には、当事者の一方的意思表示により解約される場合（使用者からの意思表示による解雇，労働者からの意思表示による辞職）に加えて，両当事者の合意により解約される場合，すなわち，合意解約が存在する。日本では，合意解約は労働契約の終了原因の1つとして当然

のごとく認められており、合意の効力が問題となることはあっても、合意解約自体を制限する実定法上の規制は存在しない。

しかし近年、労働関係の個別化などから個別労働紛争が増加するにともない、合意の成立における労働者の「自由な意思」の存否が重要な論点となる裁判例も増加してきている。さらに、2007年に「合意原則」を基本理念とする労働契約法が成立し、労働契約の成立・展開・終了にわたってさまざまな場面での合意の意義が改めて問われるようになってきている。そこで、当事者の合意（実質的には労働者の同意）の自由がいかに保障されるかを検討することが重要な課題となっている。

こうした問題意識から、比較法研究の1つとして、同意の自由の保障にもとづく合意の保護を目的とする制度として2008年に導入されたフランスの合意解約制度（rupture conventionnelle）について、別稿<sup>1)</sup>で検討したところである。本稿は、既発表の拙稿をベースに、合意解約制度をめぐるいかなる解釈論上の問題が生じているかを検討するとともに、同制度に関する破毀院判決の動向を探ることを課題としている。また、合わせて、日本における個別合意による労働条件変更や合意解約にかかる解釈論的・立法論的問題への一定の示唆も得ておきたい。

以下では、まず、対象となる「合意解約制度」の内容を整理しておく必要があるが、同制度の詳細はすでに別稿で紹介しているので、本稿では、制度導入の背景と制度の骨子を簡潔に示すにとどめ、破毀院判決に関連した内容はそれぞれの該当箇所ですべてのこととする。また、制度概要を示すにあたり、同制度の運用状況について2015年3月に実施したフランスでのヒアリング調査<sup>2)</sup>によ

---

1) この制度の詳細は、奥田香子「フランスの合意解約制度—紛争予防メカニズムの模索」根本到＝奥田香子＝緒方桂子＝米津孝司編『労働法と現代法の課題（下）〔西谷敏先生古稀記念論集〕』（日本評論社、2013年）339頁以下で紹介しているので参照されたい。

2) 本調査は、2015年3月に、フランスの合意解約制度の運用実態や課題を把握するとともに、労働契約の終了における「合意」の意義と役割について比較法的見地からの研究を深めることを目的と

り得られた知見についても、注記において適宜触れておきたい（Ⅰ）。そしてつぎに、合意解約制度をめぐるいくつかの破毀院判決を紹介し、各判決の意義や問題点と破毀院判決の傾向について検討する（Ⅱ）。

なお、本稿では、用語上の混乱を避けるために、2008年に新たに導入された制度については「合意解約」ないし「合意解約制度」とし、それ以前の一般法上の合意解約については「一般法上の解約合意」と記述している。

## I 合意解約制度の概要

### 1 導入の背景

合意解約制度は、2008年1月11日に締結された労使間協定（「労働市場の現代化に関する職際全国協定」、以下、2008年協定）を受けて、「労働市場の現代化に関する2008年6月25日の法律」（以下、2008年法）第5条により、期間の定めのない労働契約を終了させる手段として、辞職および解雇に加えて新たに労働法典に明記されたものである。

合意により締結された労働契約を合意により解約することが認められるのは、当然のようにも考えられる。フランスでは、合意解約制度が導入される以前から、一般法上の解約合意（*rupture de commun accord*）が存在した。破毀院

---

して行ったものである。今回の調査ではとくに、フランスの最大労組であり同制度の導入に反対の立場をとっていた労働総同盟（*Confédération générale de Travail*）に現段階での評価と課題を聞くこと（面談対応者は、Jean-Pierre GABRIEL 氏（集团的権利、自由、裁判活動センター長）、Anaïs FERRER 氏（同センター相談員））、同制度に関連する訴訟の第一審を管轄するパリ労働審判所（*Conseil de prud'hommes de Paris*）に特徴的な紛争類型や実務的取扱いについて聞くこと（面談対応者は、Chantal VERDAN 氏（所長）、Jacques-Frédéric SAUVAGE 氏（副所長））に重点をおいた。なお、本調査は、科学研究費補助金（基盤研究B）〔平成25年度～27年度〕「労働の場（site）を淵源とする権利義務の創出——契約外労働関係とその理論基盤」（研究代表者：九州大学法学部・法学研究院・野田進教授）による研究の一部であり、野田教授、矢野昌浩教授（龍谷大学）との共同調査である。

は、民法典1134条<sup>3)</sup>を根拠に一般法上の解約合意を原則として適法と認める一方で、適用上のさまざまな制限によってこれを枠づけるという態度をとってきた<sup>4)</sup>。これに対し、一般法上の解約合意が解雇規制の潜脱になりかねないことなどから、学説上はその有効性についてさまざまな議論が存在した。また、合意解約制度が導入される以前の労働法典には、いくつかの規定を除き、期間の定めのない労働契約の解約については一方当事者からの解約（辞職と解雇）だけが明記されていたため、法律に明記されていない一般法上の解約合意の適法性や効果については司法判断に委ねられてきた。

こうした状況において、一般法上の解約合意は、後に訴訟でその適法性が否定されて「真実かつ重大な理由のない解雇」に性質変更される可能性があるという点で、とくに使用者にとって法的安定性を欠くという面があり、他方で、解雇に関する保護が及ばないこと、失業手当の支払いが制限されることなど、労働者が十分な情報を有しないまま選択するには不利益な側面があることも指摘されていた。

そこで、一般法上の解約合意が違法解雇に性質変更されるという使用者にとってのリスクを回避するとともに、契約解消に伴う諸権利を労働者に保障することなどを目的に、「合意解約制度」が導入されたのである<sup>5)</sup>。

## 2 制度の骨子

合意解約制度は、「同意の自由を保障する（garantir la liberté du consen-

---

3) 民法典1134条には、第1項で「適法に形成された約定は、それをなした者に対して、法律に代わる。」、第2項で「適法に形成された約定は、当事者の合意あるいは法律に定められた理由によってのみ、取消することができる。」と定められている。

4) Jean Pelissier, Antoine Lyon-Caen, Antoine Jeammaud et Emmanuel Dockès, Les grands arrêts de droit du travail 4<sup>e</sup> éd., 2008 Dalloz, pp.417-427 など。

5) 合意解約制度は、統計上の数値に現れているように、新たな労働契約終了の選択肢として広がりつつあることは事実である。しかし、質的な評価としては2つの異なる側面が見られる。すなわち一方では、同制度の「同意の自由の保障」という制度目的が必ずしも実質的に担保されているとは

tement)」という考え方を基本に、要式 (formalisme)、情報提供 (information)、手続 (procédure) という 3 つの要素を取り入れた制度として構築されている。その骨子は以下のとおりである。

(1) 合意解約に至るには、①事前交渉 (entretien)、②撤回権 (droit de retractation)、③行政機関による承認 (homologation par l'autorité administrative)<sup>6)</sup> という 3 段階からなる手続を遵守する必要がある、行政機関の承認後に合意の効力が生じる。事前交渉では、当事者が合意解約にかかる条件について交渉することとされている。

(2) 合意解約に際して、使用者は特別手当 (indemnité) を支払う義務がある。特別手当の額は当事者の交渉により決定されるが<sup>7)</sup>、法定最低額以上でなければならない。

(3) 合意内容は文書化する必要がある、合意解約の日や特別手当の額などは必要記載事項とされている。

---

いえないような問題点が運用には見られることである。たとえば、CGT は、合意解約制度を導入した 2008 年法の前提となった 2008 年協定締結当時から同制度に反対の立場を示してきたが、制度導入後も運用実態における問題点 (55 才以上の労働者は合意解約文書に署名する傾向が強いこと／合意解約制度は (経済的理由による場合も適法であるので) 集団的解雇のルールを潜脱する手段にもなること／解約のイニシアティブは使用者がとることが多いこと／4 分の 3 は労働組合が存在しない小規模企業で締結されていることなど) を指摘し、その改善を要求している。しかし他方では、アンケート調査資料 (雇用研究センター「労働者から見た合意解約制度：2010 年末までに署名された 101 例の分析」2012 年 7 月) などによると、合意解約制度によって労働契約を解約した労働者の多く (84%) が同制度による契約終了を肯定的に評価している (この点について CGT のヒアリング調査では、「心理的 (psychologique)」な満足感、すなわち、まがりなりにも手続を踏んで交渉をして特別手当を得ていること (また、従来の辞職とは異なって失業手当の受給も可能であること) などから、辞職や解雇よりも心理的な満足度が高くあらわれていると考えられると分析されていることが特徴的であった)。いずれの観点から評価するかは、「合意」による労働契約の終了を考える際の 1 つの検討軸であると思われる。

6) 行政機関による「承認」手続きでは、期限内に回答がないことにより承認とみなされるケースも含めてほとんどが承認されているのが実態であることから、同意の自由をチェックする機能という観点から、制度上の役割と実態との乖離が指摘されている。また、行政機関の承認を得ているという事実が合意解約の効果 (有効性) に肯定的に働くという面がありうるとの懸念も示されている (CGT におけるヒアリング調査による)。

7) 調査によると、実際に支払われる特別手当の額はきわめて多様である。解約条件として同手当が

(4) 一般法上の解約合意においては制限されていた労働者の失業手当の権利が、合意解約制度においては保障される。

(5) 合意解約をめぐる訴訟の第一審はすべて労働審判所 (Conseil de prud'hommes) が管轄し、行政機関による合意解約文書の承認日から12カ月以内に提訴しなければならない。

## II 破毀院判決にみる解釈論的課題

2008年に「合意解約制度」が導入された主要な理由の1つには、前述のとおり、事後の紛争を予防するという理由があった。しかしながら、施行直後から、同制度をめぐるさまざまな解釈論上の問題が、本質的な問題から細部の問題に至るまで生じ、破毀院判決によって解決の道筋が示されてきた<sup>8)</sup>。以下では、解釈論上の重要な課題について判断を下した破毀院判決をいくつかとりあげて紹介・検討し、同制度の展開を追ってみることにする。

---

実質的に保障されるためには2つの点が考えられる。第1に、面談交渉における個別交渉がどの程度可能かという点であるが、統計調査及びヒアリング調査においても、2つの問題が指摘されている。1つは、面談交渉における補助者の同席率が極めて低いこと、もう1つは、交渉可能性が高いのは一部の幹部職員に限られていることである。たとえば、特別手当を含む条件交渉について最も交渉可能性が高いと言われている「幹部職員 (cadres)」についてもその層が多様化しており、いわゆる真の幹部職員 (vrai cadre) でなければ実際の条件交渉は難しいと指摘されている (パリ労働審判所におけるヒアリング調査による)。第2に、特別手当の額は、労働協約に定めがあれば法定金額を上回る協約上の補償金額が最低条件となるため、労働組合の集团的関与が一定の機能を果たしうる。しかしながら、実際の支払額は法定最低額が多く、補償金額の設定に対する労働組合の関与はあまり見受けられない。このほか、同制度に対する労働組合の具体的関与の難しさは、小規模企業における労働組合の関与の難しさ (組合代表の不存在) という理由のほか、合意解約制度が必ずしも集团的関与を想定した手続きになっていないことにも起因しているようである (CGTにおけるヒアリング調査による)。

8) それゆえ、紛争予防という制度目的にもかかわらず、結局は解釈論の問題について破毀院がどのような判断を下すかが重要になるということが、制度導入当初から指摘されていた (Gérard Couturier, *Quel contentieux pour la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée déterminée ?* RDT 2009, pp.205-208 など)。

## 1 合意解約制度の排他性

### (1) 問題の所在

2008年法によって合意解約制度が労働法典に規定される以前にも、民法典1134条を根拠に一般法上の解約合意の有効性が認められてきたことは、すでに述べたとおりである。そこで、合意解約制度の導入以降、同制度と一般法上の解約合意との関係、すなわち、合意解約制度を規律する要件を遵守せずに合意によりなされた解約を有効と認めるか否かが問題となっていた。

破毀院社会部2014年10月15日判決は、当事者の合意による労働契約の解約は、合意解約制度に関する規定により定められた条件の下でのみ行うことができる、と判断することにより、この問題に回答を与えた。

### (2) 破毀院社会部2014年10月15日判決<sup>9)</sup>【Mme Y. et Pôle emploi de Langrès Tour Navarre 事件】

#### (ア) 事実の概要

原告Xは、2008年8月1日、バー・レストラン等を営むYに、フルタイムの雑用係 (toutes mains) として期間の定めのない労働契約で採用された。Xは、2009年1月14日から23日まで、さらに同月30日から同年3月12日まで（疾病により）欠勤した。2009年4月3日、両当事者が署名した文書により労働契約が終了した。しかしXは、本件解約は真実かつ重大な理由のない解雇であると主張し、それに基づく諸手当等の支払いを求めて労働審判所に提訴した。

控訴院判決（Dijon 控訴院2011年6月30日判決）は、Xの請求を認容し、真実かつ重大な理由のない解雇であることとし、ゆえにそれに基づく諸手当等の支払いをYに命じた。

Yは、破毀院に上告し、労働契約は解雇や辞職のみでなく当事者の合意によ

9) Cass.soc. 15 octobre 2014, n° de pourvoi : 11-22251（判決文は、[legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)に掲載されている。以下同様）。

り終了することができること、労働法典 L.1237-11条以下に定められた合意解約制度の規定を遵守することは、当事者が同制度に従うとの意思を示していない以上、合意による解約の有効要件ではないこと、労働契約の解約合意の無効は合意に瑕疵がある場合によること、を主張した。

(イ) 判旨（上告棄却）

「労働法典 L.1237-1 条によると、期間の定めのない労働契約は、使用者もしくは労働者の発意により、または本節に定める条件での合意（commun accord）により解約することができる」とされている。また、労働法典 L.1237-11条の諸規定によると、合意解約と称される合意による労働契約の解約は、当事者の合意の自由を保障することを目的とした当該解約方法を規律する諸規定に従った、契約当事者により署名された合意文書から生じるとされている。これら両法文を合わせ読むと、異なる法規定が存在する場合を除き、当事者の合意による労働契約の解約は、合意解約制度に関する規定により定められた条件においてのみ行うことができると解される。」したがって、「当事者により署名された本件合意文書は労働法典 L.1237-11条の要件を充足しないものであり、本件解約を真実かつ重大な理由のない解雇であるとした控訴院の判断は正当である。」

(ウ) 本判決の意義

破毀院が合意解約制度の排他性を肯定する根拠としたのは、労働法典 L.1231-1 条および L.1237-11条である。L.1231-1 条は、「期間の定めのない労働契約は、本章の諸規定に定められた条件で、使用者または労働者の発意により、あるいは合意により（d'un commun accord）解約することができる。」と定め、期間の定めのない労働契約の終了原因として、労働法典に定められた条件での解雇・辞職・合意解約を列挙している。また、L.1237-11条は、「使用者と労働者は、労働契約解約の条件を合意により定めることができる。合意解約は、解雇または辞職とは異なり、当事者の一方により強制することはできない。合意解約は、契約当事者により署名された合意文書から生じ、当事者の合意の自由を保障す



ることを目的とした本節の〔筆者注：当該解約方法を規律する〕諸規定に従う。』と定める。

合意解約の排他性というこの問題について、学説は、労働法典における合意解約制度の規定の位置や強行性などを根拠にそれを肯定する説<sup>10)</sup>と、合意解約制度が適用されない一般法上の解約合意も存在しうとする否定説<sup>11)</sup>に分かれていた<sup>12)</sup>。控訴院レベルでは、合意解約制度に関する強行規定の不遵守を理由として一般法上の解約合意を解雇に性質変更した例<sup>13)</sup>がすでに見られたが、破毀院は本判決により、当事者の合意による労働契約の解約について、合意解約制度の排他性を肯定するに至ったといえる<sup>14)</sup>。

## 2 特別手当の額と合意解約の有効性

### (1) 問題の所在

合意解約制度にもとづいて労働契約が解約された場合、労働者には特別手当が支払われることになっている。手当額は面談交渉における当事者の合意により決定されるが、法定解雇手当（L.1234-9条，R.1234-1条）の額を下回ってはならないとされている（L.1237-13条1項）ため、合意解約にかかる特別手当は「平均月額賃金の5分の1×勤続年数（勤続10年を超える部分については平均月額賃金の15分の2×年数分が上乗せされる）」で算出された額以上でなければならない。

では、合意解約に際して支払われる特別手当の額が上記の法定額を下回っていた場合に、当該合意解約は無効となるか。この点について判断したのが、つ

10) Gérard Couturier, Les ruptures d'un commun accord, Dr.soc. 2008, pp.928-929 など。

11) Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail Droit vivant 2012/2013, 21<sup>e</sup> éd., 2012 Editions Liaisons, p.418 など。

12) 奥田・前掲論文353頁。

13) 2011年6月30日の Dijon 控訴院判決（Pascale Lagesse et Nicolas Bouffier, Les frontières de la rupture conventionnelle, Dr.soc. 2012, p.16.

14) Commenté par Jean Mouly, Dr.soc. 2014, pp.1066-1068.

きの破毀院社会部2015年7月8日判決である。

(2) 破毀院社会部2015年7月8日判決<sup>15)</sup>【Sté Snecma 事件】

(ア) 事実の概要

原告Xは、1975年7月7日にY社に採用された機械部品の組立て・仕上げ工であった。合意解約の承認が行政機関により2度拒否された後、XとYは、2010年8月6日を解約日と定めた3度目の合意解約に同年7月26日に署名した。同合意解約は、同年8月9日に行政機関により承認された。しかしXは、支払われた特別手当の額が労働法典 L.1237-13条に定められた法定額に満たないことに気づき、合意解約の無効と真実かつ重大な理由のない解雇への性質変更を求めて提訴した。控訴院（パリ控訴院2013年11月6日判決）が請求を棄却したため、Xが破毀院に上告した。

(イ) 判旨（上告一部棄却）

「当事者が労働法典L.1237-13条に定められた額を下回る額の特別手当を定めていること、また、当事者が行政機関による承認の翌日より前に解約日を定めていることは、いずれも、それ自体として、合意解約の無効をもたらさない。」<sup>16)</sup>

(ウ) 本判決の意義

破毀院は本判決により、労働法典 L.1237-13条に定められた額を下回る額の特別手当の定めは、そのみでは合意解約の無効原因にはならないと判断したことになる<sup>17)</sup>。

---

15) Cass.soc. 8 juillet 2015, n° de pourvoi : 14-10139.

16) 本判決は、この点以外に、原审判決が、労働契約の解消にかかるXの請求を棄却するにあたり、①2010年8月の合意解約の際にいくつかの手当が支払われなかった可能性があるため、合意解約手当の差額分としての債務をYがXに対し負っていることをYが確認すること、②2010年8月9日に承認された合意文書は同月6日での解約を定めているため、承認の翌日である同月10日に修正することをYが確認すること、をあげていたのに対し、手当額に不足がある場合の差額支払いや解約日の修正を言い渡す権限は控訴院にあることを指摘している。

17) Commenté par Jean Mouly, Dr.soc. 2015, pp.1036-1037.

ところで、法定最低額に満たない特別手当をめぐる法的救済については、本判決以前に、合意解約の無効請求と特別手当の支払い請求との関係が問題になったことがある。2014年12月10日の破毀院判決<sup>18)</sup> (Société Aloha glacier 事件) がそれである。

同事案では、法定最低額に満たない特別手当の差額請求は合意解約の無効請求が前提となるのか否かが問題となっていた。この点につき、破毀院が「労働者は、合意解約の無効請求を行わない場合でも、特別手当の最低額に関する労働法典 L.1237-13条の規定を遵守するよう使用者に求めることは可能である。」と判示したことから、法定額を下回る手当の支払いは差額請求のみによって対応可能であることが明らかになった。

もっとも、この段階では、法定額を下回る手当が支払われた場合の救済として差額請求のみが可能であるのか、あるいは、差額支払いを求めるか合意の無効を主張するかを選択する余地を労働者に残しているのかは明らかではなかった。しかしながら、2015年7月8日判決による破毀院の結論から、前者の解釈が採用されたことになる。

### 3 保護対象労働者との合意解約

#### (1) 問題の所在

フランス労働法にはいわゆる保護対象労働者 (salarié protégé) という概念がある。法定従業員代表や組合代表委員などがそれにあたり、保護対象労働者は解雇について特別の保護を受ける。一般法上の解約合意についても、解雇について特別の保護を受けるこれら労働者との解約合意は無効であると解されてきた。また、破毀院は、労働災害や職業病による休業ないし産前産後休業中の労働者など、一定の期間について労働契約を一方的に解約することを使用者に

---

18) Cass.soc. 10 décembre 2014, n° de pourvoi : 13-22134.

禁じた明文規定がある場合についても、一般法上の解約合意は無効であると判断するなど、その範囲を解釈により拡大する傾向にあった。

労働法典に導入された「合意解約制度」の適用範囲については、法定従業員代表や組合代表委員などの保護対象労働者は一部手続を厳格化しつつ適用対象とされたが、産前産後休業期間にある妊産婦や労働災害による休業状態にある労働者など労働契約が停止している労働者は、一般法上の解約合意について判例がそれを認めないと判断してきたのと同様に、適用除外されると解釈されていた。

ところが、2015年3月25日判決で、破毀院は、産前産後休業による保護期間中での合意解約を有効と判断した。

(2) 破毀院社会部2015年3月25日判決<sup>19)</sup>【Société Sword 事件】

(ア) 事実の概要

原告X（女性）は、2003年9月15日に、Y社に商業エンジニア（ingénieur commercial）として採用された。XとYは、2009年4月18日から同年8月7日までのXの産前産後休業（congé de maternité）が終了した8月10日に合意解約を締結し、同年9月7日に行政機関による承認を受けた。しかしXは、労働契約停止期間（産前産後休業期間およびその後4週間）中に締結された合意解約は無効であることを理由に、労働審判所に提訴した。控訴院により請求が棄却されたことから、Xが破毀院に上告した。

(イ) 判旨（上告棄却）

「Xは、控訴院が、Xの労働契約の合意解約は2009年8月7日の産前産後休業期間満了後の4週間の保護期間中である同月10日に行われたことを認めたにもかかわらず、当該合意解約は無効とならないと判断したことにより、労働法

---

19) Cass.soc. 25 mars 2015, n° de pourvoi : 14-10149.

典 L.1225-4 条及び L.1231-2 条に反していると主張する。しかしながら、合意解約は、不正な行為 (fraude) または合意の瑕疵ある場合を除き、産前産後休業による労働契約停止期間および同期間満了から 4 週間の間に、労働法典 L.1237-11 条の適用により有効に締結することができるとした控訴院の判断は正当である。」

(ウ) 本判決の意義

労働法典 L.1225-4 条は、使用者に対し、産前産後休業による労働契約の停止期間中および同期間満了後 4 週間の間、女性労働者を解雇することを禁じている。また、同法典 L.1231-2 条は、合意解約にかかる諸規定が一定の労働者に特別の保護を保障する諸規定に反してはならないことを定めている。

合意解約制度が導入された当初から、行政解釈においても、労働契約の解約は、労働法典 L.1225-4 条の産前産後休業期間や L.1226-9 条の労働災害・職業病による休業期間で労働契約の停止期間中には厳しく制限されるので、この期間中に合意解約に署名することはできない、という解釈が示されていた<sup>20)</sup>。破毀院の本判決は、こうした行政解釈にも真っ向から対立する解釈を示したことになる。

破毀院は、本判決以前にも、労働災害・職業病による休業期間中の労働者について合意解約を認める判決を下していた<sup>21)</sup>。したがって、本判決により、同様に保護期間のために労働契約が停止している産前産後休業中の女性労働者にも合意解約の適用を拡大させる解釈がとられたことになる。

本判決に対しては学説上の批判も強い。たとえば、本判決で破毀院は、①産前産後休業中（あるいは労働災害・職業病による休業中）の労働者の保護は、使用者による労働契約の一方的解約に対する保護である、②合意解約は、当事者の合意による解約であり、一方的解約ではない、③したがって、合意解約は

20) La circulaire n° 2009-04 du 17 mars 2009.

21) Cass.soc. 30 septembre 2014, n° de pourvoi : 13-16297.

産前産後休業（あるいは労働災害・職業病による休業）中の労働契約解約について定められた規定には拘束されない、という三段論法を採っていると指摘した上で、そもそも「大前提」である①に問題があるとする見解<sup>22)</sup>などがみられる。

#### 4 訴権放棄条項の有効性

##### (1) 問題の所在

労働契約を合意により友好的 (amiable) に解約するという場面においては、当事者間に何らかの紛争が生じている場合に、かかる当事者間の紛争を終了させるための合意であるのか、あるいは当該労働契約を終了させることを目的とした合意であるのかが不明確になることがありうる。合意解約制度が導入される以前、一般法上の解約合意について、破毀院は、当事者が何らかの紛争状態にある中で締結された解約合意についてはその効力を認めなかった。すなわち、解約合意がいわゆる「示談 (transaction)」と同時に行われた場合にはいずれの合意も無効であるという判断や、当事者間に争いがある場合に行われた解約合意は無効であるという判断が、破毀院により示されていた<sup>23)</sup>。そこで、合意解約制度についても同様に扱われるのが問題になってきた。

##### (2) 破毀院社会部2013年6月26日判決<sup>24)</sup>【Société Impérial palace 事件】

##### (ア) 事実の概要

原告Xは、1997年10月29日からレジ係としてY社に雇用された。2008年9月

---

22) Jean Mouly, La rupture conventionnelle versus la protection des salariés victimes de risques professionnels ou en état de grossesse, Dr.soc. 2015, pp.399-405.

23) 奥田・前掲論文343頁。解約合意は文字通り契約解消とその条件についての合意であるのに対し、示談は解約合意により生じる紛争を相互譲歩によって終了させるための合意であるという点で性質の異なる行為であるため、同時に行われてはならないとされていた。

24) Cass.soc. 26 juin 2013, n° de pourvoi : 12-15208.

1日、XとYは合意解約文書に署名した。同文書には、両当事者が労働契約の履行および終了から生じうる訴えや要求を放棄する旨の条項が規定されていた。2008年10月20日、本件合意解約は労働監督官により許可された<sup>25)</sup>。しかしXは、本件合意解約は示談（transaction）に性質変更されるべきこと、かつ、当該示談は無効であることを主張し、労働審判所に提訴した。控訴院でXの請求が棄却されたため、Xが破毀院に上告した。

#### (イ) 判旨（上告棄却）

「まず、労働法典L.1237-11条の適用により行われた合意解約文書の締結時に紛争（différend）が存在していたことは、それ自体では当該合意解約の有効性に影響を与えない。つぎに、労働法典 L.1237-11条の適用により締結された合意解約文書に記載されたあらゆる訴えを放棄する旨の条項は、同法典L.1237-14条に反するので、書かれていないものとみなされる（reputée non écrite）が、当該合意解約の効力には影響しない、とした控訴院の判断は正当である。」

#### (ウ) 本判決の意義

合意解約制度が導入された当初、破毀院では、一般法上の解約合意の場合と同様に、示談と同時に行われたり当事者間に紛争が存在するなかで行われた合意解約は無効であるとの解釈がとられていたようであり、署名された合意解約文書は無効とされ、当該労働契約の解約は真実かつ重大な理由のない解雇に性質変更されていた<sup>26)</sup>。

しかしながら、本判決により破毀院は、紛争の存在からは合意解約の無効という帰結は導かれなないと立場を示した。また、当事者間の交渉により合意解約にかかるあらゆる訴権の行使を放棄する旨の条項が挿入された場合でも、当該条項については「書かれていないものとみなされる（reputée non écrite）」

25) 同事件における原告Xは保護対象労働者である従業員代表であったため、行政機関の承認という通常の手続ではなく、労働監督官の許可を要した。

26) *Mémo social* 2013, p.884.

という判断を下す一方で、合意解約自体の有効性には影響しないと結論し、合意内容の一部のみを無効と扱ったことになる<sup>27)</sup>。

## 5 破毀院判決にみられる無効回避の傾向

以上にとりあげて検討した破毀院判決には、合意解約制度をめぐる破毀院の判断にみられる最近の重要な傾向が顕著に現れている。すなわち、合意解約を無効とすることを回避する傾向である。

合意解約制度の導入後、破毀院では、同制度の下で締結された合意解約文書が無効とする判断が相次いで示された。そのため、合意解約を解雇と性質変更しやすい破毀院判決の傾向を懸念する論者もみられた<sup>28)</sup>。なぜなら、2008年法においても、その前提となった2008年協定においても、一般法上の解約合意とは別に労働法典に「合意解約制度」を導入する目的には、労働者の権利保護という面とともに、解約にかかる合意をいわば「安全なものにする (sécuriser)」という面があったため、「合意解約制度」に基づいてなされた合意解約を無効として真実かつ重大な理由のない解雇に性質変更することは、この「安全性」を後退させることになったからである。

しかしながら、最近の破毀院判決はむしろ、合意解約自体は無効としない傾向にあるようである。たとえば、前掲（Ⅱ 2）の2015年7月8日判決（最低額に満たない特別手当については差額請求の支払いで足り、合意解約の無効をもたらしなかった判決）については、「期間の定めのない労働契約の合意解約の無効原因を抑制しようとする破毀院の傾向の新たな現れ」<sup>29)</sup>であると評されている。たとえば、法定最低額以上の特別手当の支払いにかかる規定は労働者保護の目的で定められた規定であることから「社会的公序 (ordre public

---

27) Commenté par Sébastien Tournaux, Dr.soc. 2013, pp.860-861.

28) J.-E Ray, op.cit., p.419.

29) Commenté par Jean Mouly, Dr.soc. 2015, p.1036.



social)<sup>30)</sup>」であると解するならば、その違反は合意解約の無効をもたらすのではないかと考えられるからである。それゆえ、「合意の瑕疵 (les vices du consentement)」がなければ合意解約は無効とならないという方向性が示されているとも評されている。また、前掲(Ⅱ4)の2013年6月26日判決も、訴権条項が規定されていることが合意解約自体の有効性に影響しないとしている点で、同様の方向性を示していると言えよう。さらに、前掲(Ⅱ3)に至っては、合意解約制度の適用対象を拡大させることから、なお問題が大きい。

このような最近の破毀院判決の傾向は、本稿の冒頭でも述べた「合意解約制度」の導入目的を重視しようとするものであると考えられるが、労働者の同意の自由を保障するという基本視点と合意解約の「安全化」との整合性がどのように破毀院判決に現れるかは、なお今後の状況を見なければならない。

## おわりに

日本でも、冒頭で述べたように、労使間の個別合意による労働条件変更や労働契約の終了をめぐる問題が増加する傾向にあり、合意の自由をいかに保障するかを解釈論と立法論の両面から検討する必要性が増している。個別合意が契約関係における基本であることはもとより否定されるべきでないが、労働法においては、労働者の従属性ないしは当事者間の交渉力・情報における格差が存在することから、個別合意の成立や効力を制約することもなお重要である。

この場合、解釈論のレベルで労働者の「自由な意思」の存否を事後的に判断することも重要であるが、他方で、「合意原則」を理念とする労働契約法のもとで個別合意の意義が拡大することを考えるならば、合意の成立要件を立法によって事前コントロールする枠組みを模索してみることも、もう一方での重要

---

30) フランス労働法にいう「社会的公序 (ordre public social)」とは、労働者に有利な方向での逸脱のみを片面的に許容する法規定(あるいは上位規範)の性質を意味する。

な選択肢であると思われる<sup>31)</sup>。

本稿で検討してきたフランスの「合意解約制度」をめぐる解釈論的課題は、こうした制度の設計に不可欠な問題が示されている。今後の新たな展開も注視しながら、さらにその示唆を慎重にくみ取っていくこととしたい<sup>32)</sup>。

---

31) 筆者は別稿でこの点について論じている（奥田香子「労働契約における合意」日本労働法学会編『労働契約の理論』〔新労働法講座・労働法の再生／第2巻〕（日本評論社，2017年3月刊行予定））。

32) 合意解約は、基本的には労働契約当事者間の個別的関係にかかる問題ではあるが、その実質的な運用にあたっては、集团的関与の意義もあわせて検討することが考えられる。もっとも、フランスの例でみると、労働組合の関与・役割という観点からみると、合意解約制度は個別合意にかかる制度として機能しているという印象が強く、CGTのような同制度に批判的な労働組合でも、制度的な批判や改善提案は行われているものの、同制度の運用における（たとえば手続の各場面に関わって行くというような）関与が積極的に行われているわけではないようである。この点は、解雇規制における労働組合や従業員代表の集团的関与と異なる点であり、労働契約の終了にかかる制度と集团的関与との関係を検討する1つの視点を提供しているように思われる。