



AKASAKA INTERNATIONAL LAW,
PATENT & ACCOUNTING OFFICE

2015年6月9日

コートジボワールシリーズ (7)
～労働法関係～

1. 労働法典について

労働法典については、法律の部分 (partie législative) と規則 (partie réglementaire) の部分とに分かれている。後者については、法律 (loi)¹、デクレ (décret) 及びアレテ (arrêté)² で構成されている。

労働法典 5 条によると、同法典は公序に基づくものであり、決定、契約、協約に基づく規定で本法典及び法律の規定に違反するものは無効であるとされている (いわゆる強行法規である)。

2. 労働契約について

原則的に契約は自由に決められるが、一般法規 (règles de droit commun) に服する。理論的には契約は書面や口頭でも締結可能であるが、立証その他の事を考慮すると書面の方が望ましい。

1) 有期労働契約 : Le contrat de travail à durée déterminée

有期契約は書面や雇用条件書 (lettre d'embauche) によらなければならない (労働法典 14.2 条)。

ア. 確定期限労働契約 : Le contrat de travail à terme précis

同契約の場合、2 年を超えて契約することができない (更新も含む) (同法 14.5 条)。これを超すと、無期労働契約となる。

イ. 不確定期限労働契約 : Le contrat de travail à terme imprecis

この契約は、以下の場合に認められる (同法 14.6 条)

- ・一時的に不在になった労働者の代替
- ・季節間労働
- ・臨時の労働の増加や企業の非典型的活動

不確定期限労働契約の場合は、更新可能である (同法 14.7 条)。同法 14.7 条によると日雇い労働者との契約についても一定の場合準用される。

期限が到来したら、補償金や予告なしに終了する (同法 14.8 条)。期限到来以前には、不可抗力、双方の同意又は重過失がない限り、契約終了させることはできない (同法 14.8 条)。但し、一時的に不在になった労働者の代替については別途定めている (同条)。

¹ 何故、規則のところに loi が記載されているのか不明であるが、そのように分類されていた。

² 一般的に、デクレは大統領や首相が制定するのに対し、アレテは大臣や知事が制定する。

2) 無期労働契約 : Le contrat de travail à durée indéterminée

労働者は自らの意思で同契約を解消することができるが、使用者は適法な根拠を有する場合に解消できる（同法 16.3 条）。

3) その他

ア. 臨時労働契約（派遣³） : Le contrat de travail temporaire

いわゆる派遣契約である。

本契約は書面でする必要があり、法定必要事項⁴を記載する必要がある。

派遣元は以下の役務のみに使用する（Décret n°96-194 du 7 mars 1996 の 24 条）。

- ・ 一時的に不在になった労働者の代替
- ・ 臨時や新規事業による労働の増加
- ・ 差し迫った事故の防止、救助対策の措置などを行うために必要かつ直ちに行うことが必要な緊急行為

臨時労働契約では、ストライキの代替要員として以上の派遣労働者を使用することはできない（同法 11.4 条）。その他様々な規制がある（Décret n°96-194 du 7 mars 1996 参照）。

イ. 短期労働契約 : Le contrat de travail à temps partiel

同法 21.2 条に基づき、通常の間よりも短い短期労働契約の場合、期間を明記した書面や雇用条件書によらなければならない。短期労働時間は、1 週間につき 13 時間以内か 1 ヶ月につき 120 時間以内である（Décret n°96-202 du 7 mars 1996 の 1 条）。

3. 試用期間 : Le contrat de travail à l'essai

同法 13.4 条に基づき、有期労働契約や無期労働契約の当事者が試用期間やその更新をすることに合意した場合、契約書は試用期間が記載された書面によるか雇用条件書によらなければならない。試用期間の長さは、Décret n°96-192 du 7 mars 1996 や職業間労働協約（convention collective interprofessionnelle）などによる。

4. 役務

使用者は、原則として取り決められた場所で取り決められた仕事を提供しなければならない（同法 15.6 条）。原則として、1 週間につき 90 時間の労働時間とされている（同法 21.2 条）

5. 契約の修正

一切の契約の変更は労働者の同意が必要である（同法 15.6 条）。

使用者の法的地位の変更による場合（法人成り、合併等の場合）、一切の契約は新規の使用者にも存続することになる（同法 11.8 条）。

職業間労働協約が通用される場合、労働契約の要素である変更の一切は、第一に 1 ヶ月を限度として予告通知に相当する期間内に書面による通知を労働者にしなければならない。同変更

³ 同法 11.3 条

⁴ 例えば、業務内容、契約期間、報酬額など（Décret n°96-194 du 7 mars 1996 の 14 条）。

が労働者の利益を減縮するものであり労働者が拒絶した場合、使用者による契約の破棄と看做される（同協約 16 条）。

6. 契約の解消

有期労働契約については記載したので割愛する（2 参照）。

無期労働契約については、前述の通り労働者は自らの意思で同契約を解消することができるが、使用者は適法な根拠を有する場合に解消できる（同法 16.3 条）。前者は辞職であり、後者は解雇の手続を取ることになる。以下、イメージを持ってもらう為、例を記載する。

1) 個別の解雇

前述の通り、契約の条件の変更の場合、使用者は労働者に契約の変更を申し込むことができる。もし労働者が拒絶した場合、その変更が重要なものである場合、使用者はそれによる解雇の責任を負うことになることに注意する。

解雇は、労働者の非行行為に対する懲戒措置として行われるのが一般的である。

一般労働者と保護労働者かによって取り扱いが異なる。

ア. 一般労働者

職業間労働協約 22 条により労働者は非行について説明する機会を与えられる。よって、使用者は労働者に措置を決定する前に説明要求書を送付しなければならない。その説明は書面でも口頭でも構わない。同協約によると、説明が口頭による場合、使用者が反訳し、労働者及び同席した労働者代表者が副署をする必要がある。労働者代表者が同席しない場合、その旨記載しておく必要がある。

使用者が解雇する場合、書面によって通知する必要がある。

イ. 保護労働者

現在又は過去の労働者代表者や労組代表者その他の者が保護労働者になる。その場合、労働監督局の事前の承認に服さなければならない(同法 61.7 条)。重大な非行の場合、暫定的に職務停止処分をし、監督局の判断を待つことになる。

2) 整理解雇

この理由による従業員解雇は、会社の業務および収支に悪影響を及ぼすような、雇用情勢の逼迫または継続的な変化、技術の変化、リストラクチャリング、経済的困難を原因として行われる。経済的理由による解雇が集团的、すなわち複数の者に対して行われる場合、以下のような手続きを経て実施される。この手続きは個別の解雇と異なり、各人の行為が問題とされない。重要なことは経済的な事由が社員全体にとり共通のものであることである。

整理解雇の手続きは法令によるものと職業間労働協約によるものがある。また、一般労働者と保護労働者によって取扱いが異なる。

例示として、最低限の手続きである法令によるものを若干記載（一般労働者のみ）する。

使用者は、計画を記載した資料を労働者代表及び監督局に渡し、彼らと説明会を開き、解雇通知を労働者に通知し、監督局にそうした判断の資料を提出しなければならないことになっている。

ア. 説明会

使用者が、整理解雇対象者の順位を取り決めるための基準を決める。労働者代表者や基準局がいる会議で、説明会を開かなければならない。労働法典 16.8 条に基づき使用者は、労働者代表と労働局に説明会よりも 8 日以上前に整理解雇の原因、使用する基準、解雇する労働者のリスト、解雇日を記載した資料を送付しなければならない。

イ. 行政による監督

行政は、説明会に監督局が出席するという意味での監督をする。議事録は、両当事者と監督局がサインをする。もし手続に瑕疵がある場合、経営者に通知する（同法典 16.9 条）。監督局はすなわち手続きと基準を順守しているかを確認するだけである。よって、労働裁判所が手続の適正性を確認することになる⁵。

以上は、最低限の手続きであり、職業間労働協約等で厳格化しているのが通常である。

3) その他

以下の点に考慮する必要があるが、詳細については紙面の都合上今回は割愛する。

ア. 退職金

イ. 予告解雇金

ウ. 有給手当

エ. 損害賠償

4) 補足

上記の契約の解消は、非常に簡略化された一例に過ぎない。実際には様々な手続を経る必要がある。今回は紙面の関係から、詳細な記述は見送ることとする。

7. 結語

以上の通り簡易に記載したが、実務の流れは法律の通りに行かないことは多々あることなので、各自で専門家に確認すべきなのは言うまでもない。

特に解雇については手続きが複雑であり、専門家の手助けが必要であることに留意されたい。

赤坂国際法律会計事務所
〒104-0031
東京都中央区京橋 1-1-10
西勘本店ビル 5 階
TEL(03)3548-2702
www.ailaw.co.jp

西アフリカプラクティスチーム
弁護士 角田 進二

⁵ 以上は Dominique BAUDOUHAT, *PROCEDURES ET DROITS DE LICENCIEMENTS*, Éditions baudouhat, 2009, 19~24 ページ参照。