

フランスの労働契約
- 基本原則、内容及び最新情報 -

対仏投資庁セミナー
2011年12月13日



目次

- 1) 労働契約に適用される基本ルール
- 2) 主な契約条項～最新事情に照らして～

1) 労働契約に適用される基本ルール

労働契約に適用される基本ルール

- 労働契約
 - 法律上、定義されていない。
 - ただし、判例によれば、ある者が他の者のために、その指示にしたがって(従属関係)報酬を受け取って労働する場合に、労働契約が存在するものとされる。
 - 労働契約と会社の代表職を兼任することは制限されている。
- 契約の形態
 - 原則として、形態は自由である。ただし、雇用主は、従業員に対し、労働関係の主たる要素について雇用の開始日から2ヶ月以内に書面にて知らせる義務を有する。
 - さらに、労働協約又は法律により、書面による労働契約の締結が義務付けられる場合がある。例:CDD(有期契約)、臨時の労働契約など
- 労働契約の主なタイプ
 - 期限の定めのない労働契約(CDI)
 - 期限の定めのある労働契約(CDD)
 - 目的が限定されている期限の定めのある労働契約(「事由限定有期労働契約」)



労働契約に適用される基本ルール

- 労働契約及びその他の労働法上の法源
 - － 労働法典
 - 2007年に改正
 - 法律部分のみ体裁の改定
 - 「法律の変更のない」改正
 - － 労働協約
 - 企業の主たる活動に照らした労働協約の選択
 - 適用される労働協約のテキストに関する情報提供のための説明書 (notice d'information)
 - － 就業規則 (règlement intérieur)
 - 少なくとも20名の従業員を習慣的に雇用する企業において設置が義務付けられる。
 - 就業規則の内容は限定されている: 衛生及び安全に関する規則、懲罰に関するルール (制裁の性質及び段階など)、従業員の防御及びセクハラ又は精神的ハラスメントの被害者及び証人の保護に関する権利

労働契約に適用される基本ルール

- **差別禁止の原則**

- 何人も、採用手続き又は研修若しくは企業の養成期間のアクセスを妨げられず、いかなる従業員も、報酬、資格、養成及び昇進において、直接又は間接的に差別的な懲罰、解雇又は措置の対象となつてはならない。
- 差別的な理由とは：出自、性別、風俗習慣、性的指向、年齢、家族の状況、ストの通常の行使、妊娠など

- **男女平等の原則**

- 性別により、特に雇用、採用、報酬、分類、養成又は昇進において、従業員の性別を理由として優遇することの禁止
- 最新の動き：
 - 最近数ヶ月の間に多数の判例がある
 - 少なくとも50名の従業員を有する企業の義務：労働法典L.2242-5条に定められる職業上の平等に関する協定の締結。協定を締結しない場合、2012年1月1日以降は、罰金が科せられる（協定又はアクション・プランによってカバーされていない期間の賃金労働者又は類似の者に支払われる社会保障法典L242-1条1項の意味における報酬及び利益の1%）

労働契約の主な条項

2) 労働契約の主な条項

労働契約の主な条項

- はじめに
 - 労働契約においては、文言の自由が広く認められている
 - 当事者は、労働契約において、合意した一切の条項を記載することができる。ただし、公秩序に反する場合を除く。
 - 労働契約において規定することが禁止されている条項(規定すると無効):
 - 裁判管轄条項(国際的労働契約を除く)
 - 早期退職条項
 - 賃金のスライド条項
 - 法定の最低賃金(SMIC)を下回る報酬を定めた条項
 - 組合の自由を制限する条項
 - 社会保険料の負担を移転する条項
 - 従業員の金銭上の責任を定めた条項、など
 - 一般的に、法令に違反する従業員に不利な労働契約の条項は無効である。



労働契約の主な条項

- **契約の性質に関する条項**

- **期間の定めのない契約(CDI)**

- CDIは、「労使関係の通常の一般的な形態」である (労働法典第L1221-2条)

- **期間の定めのある契約(CDD)**

- CDDは、企業の通常の恒常的な活動に関連する職務に長期的に雇用する目的又は結果を有するものであってはならない。CDDは、明確な一時的任務の遂行のためにのみ締結することができる。特に次のような場合：
 - 1. 特定の従業員の交代要員
 - 2. 企業の一時的な活動の増加
- CDDの期間は、原則として更新も含めて18ヶ月を超えてはならない。

- **事由限定有期労働契約 (CDD à objet défini)**

- 最低18ヶ月から最長36ヶ月の一定期間につき限定された任務の遂行のためにエンジニアと管理職を雇用するためのCDD
- 当該契約の締結は、企業協定又は部門別拡張協定の締結を条件とする



労働契約の主な条項

- **従業員の地位に関する条項**
 - 労働協約の分類(classification)に照らした分類(classification)
 - 資格、経験及び役職の考慮
 - 差別禁止の原則を遵守するよう注意



労働契約の主な条項

- 試用期間に関する条項

- 労働市場現代化法 により一定の制限が加えられた
- CDDについては、試用期間は原則として雇用期間が1週間ごとに1日の試用期間を超えることができず、労働契約において規定されている試用期間が6ヶ月以内である場合に2週間を上限とし、6ヶ月を超える場合には1ヶ月を上限とする。労働契約に期間に関する正確な定めがない場合、試用期間は労働契約の最低有効期間に基づいて計算される。
- CDIにおける試用期間の上限：
 - 1. 工員及び従業員:2ヶ月
 - 2. 職長及び技術者:3ヶ月
 - 3. 管理職:4ヶ月

試用期間は、産業別拡張協定において認められている場合に、1回更新できる。



労働契約の主な条項

- **勤務地に関する条項及び配転条項 (clause de mobilité)**
 - これらの条項は、契約の主要な要素であるとみなされているため、注意深く作成する必要がある。
 - したがって、企業の必要に応じて、従業員の勤務地の変更又は単発的な出張について前もって明記しておくことが望ましい。
 - 配転条項は、企業の正当な利益の保護のために不可欠であり、従業員の仕事及び要求される労働を考慮して、目的に対して均衡がとれており、且つ遂行すべき任務により正当化されるものでなければならない。
 - 労働協約又は労働契約上、配転義務が規定されていない場合、当該従業員の勤務地の変更は、労働契約に明瞭且つ明確に当該従業員が一定の場所においてのみ勤務する旨の明瞭且つ明確な規定がない場合、新たな勤務地が地理的に異なるセクターに所在する場合にのみ、契約の変更をもたらすと考えられる。
 - グループ内の配転条項は、原則として無効である。雇用主に過度に裁量権を認めるものであり、労働契約の誠実な実行の原則に反するからである。



労働契約の主な条項

- **労働時間に関する条項**

- **基本的な留意点について**

- 従業員の週の労働時間は35時間。
- 実働労働時間は、一日10時間を超えてはならない。
- 残業時間は以下の2つの条件に基づき可能: ①1週間に48時間まで②継続する12週間の週平均労働時間が44時間を超えない

- **日数単位の一括労働時間協定 (convention de forfait-jours)**

- 一定の条件に基づき、全ての従業員について週ごと又は月ごとの時間単位の一括労働時間協定を締結できる(原則として最高218日)。又は、「独立」管理職、及び2005年以降はその他の従業員についても、時間単位又は日数単位の一括労働時間協定を締結することができる。
- 2011年6月29日の破毀院の判決によれば、日数単位の一括労働時間は、労働時間の上限と1日11時間及び週に45時間の休息の遵守を保証する集団協定により定める必要があるものとしている。雇用主は、管理職の日数単位の一括労働時間を管理しなければならない。



労働契約の主な条項

- **労働時間に関する条項**

- **経営管理職について**

- 経営管理職とは:付与された責任の重要性に鑑みて勤務スケジュールの決定について高い独立性を有し、自立的に決定を行う広い権限を持ち、企業において支払われる報酬システムにおいて最も高いレベルの報酬を受け取る管理職。
- 経営管理職には、労働時間のほか、週休日、祝祭日及び連帯の日(journée de solidarité)に関する労働法典の規定が適用されない。(労働法典第L3111-2 条)

- したがって、従業員又は経営管理職の資格及び就労時間に適用されるルールを明確に規定しておく必要がある。



労働契約の主な条項

- **職務に関する条項**
 - **新たな条件を後から追加することが難しいため、職務に関する条項の作成には注意を要する。**
 - 雇用主は、たとえ職業上の能力が不十分であっても、従業員に対して、職務の性質の変更を強制できない。
 - 従業員に対して、従前の任務とは異なる任務を付与することができるが、資格に相応の任務でなければならず、当該異なる任務の付与が従業員の賃金に不利な影響を与えるものであってはならない。
 - **職務は、労働協約の分類に対応して定められる。**



労働契約の主な条項

- **報酬に関する条項**

- **報酬の構成要素**

- 定額部分(2011年12月1日以降、法定の最低賃金は、月総額1,393.82ユーロである) + 場合により、変動部分
- 利益分配(アンテレスマン)及び利益参加
- 配当金の支払いにかかるボーナス、など

- **「同一労働、同一賃金」の原則**

- 雇用主は、各従業員の能力と力量を考慮して、自由に異なる報酬を定め、法律、労働契約又は労働協定によって義務付けられていない賃金の増額を決定することができる。
- ただし、差別の一般的な禁止原則に加えて、男女間の職業上の平等原則も考慮しなければならない。性別にかかわらず、同一の労働状況におかれている全従業員が同じ報酬を受け取るよう保証しなければならない。



労働契約の主な条項

- 従業員発明者に関する条項
 - 発明の種類(職務上の発明、帰属可能な職務外の発明、帰属不可能な職務外の発明)
 - 追加報酬に関する権利
 - 適正価格に関する権利
 - これらの報酬についての決定方法の詳細は、労働契約に定められている
 - 新たな法案の提出



労働契約の主な条項

- 個人情報に関する条項
 - 「情報処理と自由」法に基づく権利を喚起する
 - 日本に向けた個人情報の移転について従業員の明示的な同意を得る

労働契約の主な条項

- 労働契約の解除に関する条項

- 以下のような条項を規定することが可能:

- 雇用の安定性の保証: 解除条項により定められた最低期間につき、雇用の安定性を保証する。
- ゴールデン・パラシュート条項: 当該条項は、解雇又は労働契約の変更の場合に、特別な解除補償金の支払いを定める
- 契約上の解雇補償金: 法定又は労働協約上の補償金の額よりも高い金額の解雇補償金を契約上定める
- 契約上の事前通告期間: 法定又は労働協約上の事前通告期間よりも、より従業員に有利な条件を定める



労働契約の主な条項

- **労働契約の終了に関する条項**

解雇可能事由について

- **個人的事由による解雇**

- 個人的事由による解雇は、現実的であり(すなわち、実存する、正確で客観的な理由であること)、重大な(すなわち、企業に損害を与えることなくしては労働の継続が不可能であり、解雇を必要とするような一定の重大さをもつ)理由によらなければならない

- **経済的事由による解雇**

- 経済的事由による解雇とは、特に経済的困難または新技術の導入に引き続きなされた、雇用の廃止もしくは変動又は従業員により拒否された労働契約の一事項の本質的変更の結果としての、労働者の人的領域に属さない一または数個の事由により、使用者が実施する解雇をいうものとする。|(労働法典第L1233-3条)
- 解雇は、現実的且つ重大な理由によらなければならない

- **上記2種類の解雇のいずれの場合も、解雇手続は極めて詳細に定められている**



労働契約の主な条項

- **労働契約の終了**

- **合意解除**

- 労働契約の終了の方法として、益々使われるようになった
- CDIのすべての従業員に適用可能.
- ただし、合意解除は、経済的事由による解雇の場合に除外される
- 合意解除の行政によるコントロール
- 合意解除の場合に、解雇補償金は法定の解雇補償金を下回ってはならない。勤続年数×給与月額 \times 1/5(10年以上勤続の場合には、10年目以降の勤続年数×給与月額 \times 2/15が加算される)



労働契約の主な条項

- **独占又は競業避止に関する条項**
 - － 独占条項及び忠実義務条項は、従業員に対し、労働契約の期間中、他の競合又は競合しない活動を、自ら又は他の雇用主のために行うことを禁止することを可能にする条項。
 - － 競業避止義務は、以下の条件を満たす場合に可能
 - 書面によらなければならない
 - 企業の正当な利益の保護に不可欠であり、労働の自由に対する侵害とならないこと
 - 期間及び地理的に限定されていること
 - 企業の活動の性格及び従業員の雇用の特徴を考慮して限定されていること
 - 金銭的対価を規定していること



労働契約の主な条項

- 労働契約書の署名
 - 署名の上に「読み承諾した(lu et approuvé)」との手書きの記載を行う
 - 各ページに略式の署名を付す(イニシャルなど)
 - 労働協約に関する添付書類については、「……年…月…日、本人自ら受領」の文言自書の後に従業員の署名



労働契約の主な条項

- **労働契約の変更に関して**

- － 従業員の同意なしには行うことができない労働契約の主要な要素の変更(報酬、労働時間、勤務地、従業員の資格又は職務など)と、雇用主の指揮権限のみに拠る労働条件の変更を区別する必要がある。
- － 労働契約の変更が経済的事由による場合、特別なルールが適用される
 - 雇用主が、経済的事由により労働契約の主要な要素を変更しようとする場合、受領確認付書留にて従業員にこれを通知する
 - 通知書において、同通知書の受領から1ヶ月以内に拒否の意思を通知することができる旨を従業員に知らせる
 - 1ヶ月以内に従業員から回答がない場合、提案された変更を受諾したものとみなされる

労働契約の主な条項

- その他の注意点

- フランスに派遣される従業員には、労働法上の多くの強行規定が適用される

- これらの強行規定は、労働法典第L. 1262-4条に定められ、以下の事項を含む：男女間の職業上の差別及び平等、出産休暇及び父親休暇、ストライキ権の行使、労働時間、代償休暇、祝日、年間有給休暇、若年労働者の労働時間及び夜間就労、最低賃金及び給与の支払い(超過労働時間に対する給与割り増しを含む)、健康及び労働の安全に関する規定
- コントロールが行われた場合に備え、「出向のための労働契約」の作成が望ましい

- 雇用に先立つ手続

- 雇用のための健康診断：雇用の前、又は遅くとも試用期間の終了までに
- 雇用の単一申告
 - 義務的な7つの手続を一括で行うことができる：雇用前の申告(DPAE)、事業所における最初の雇用、社会保障制度の一般制度への登録、失業保険への加入、労働健康サービスへの加入、義務的健康診断のための雇用申告及び年次社会データ申告(DADS)の事前作成
 - 勤務開始前の8日間の期間内に行う
 - インターネットでの申告が可能 (www.due.fr)
 - 最近になって要求される情報量が削減されより緩和された
- 外国人従業員を採用する場合には、職務の遂行に必要な滞在許可証が有効かどうか確認が義務付けられる



ご注意ください

- 本レジュメの一部または全部についてTMI総合法律事務所からの事前の許諾を得ずに、いかなる方法においても無断で複写、複製することは禁じられています。
- 本レジュメに記載された事項は、必ずしも直近時点までアップデートされたものであるとは限らず、また、概要を示したもので、個別具体的な事案によっては例外がありますことをご了解ください。さらに詳細についてお知りになりたい場合には、弊事務所までお問い合わせいただきますようお願い申し上げます。

お問い合わせ

TMI総合法律事務所
〒106-6123 東京都港区六本木6-10-1
六本木ヒルズ森タワー23階

デヴィ・ルドゥサール (Davy LE DOUSSAL)
パリ弁護士会所属
東京弁護士会登録(外国法事務弁護士)
E-mail: dledoussal@tmi.gr.jp
Tel: 03-6438-5428
Fax: 03-6438-5522

