

2017年8月作成

ジェトロ・パリ事務所

法務・税務セミナー概要（2017年7月6日開催 於パリ）

講師：遠藤香澄氏（FIDAL Japan Desk）

テーマ：＜労務管理の基本＞

I. 労働法関連法規

EU 規定、EU 指令、憲法、法律、政令、労働協約、労働契約、慣習、雇用者の決定に基づく規定、内規がある。労働契約は無期限フルタイム雇用契約とその他の雇用契約（パートタイム雇用契約、期限付き雇用契約）があるが、いずれも正社員であり、労働条件、賃金制度上差別は不可。

期限付き雇用契約は、恒常的に必要なポストで使うことは禁じられており、病欠による欠勤中社員の代用、一時的な作業の増加など、労働法にて詳しく定められている。また、雇用促進策に基づく特別な雇用契約や季節労働者に対しても期限付き雇用契約は可能。

パートタイム雇用契約は、最低労働時間週 24 時間。従業員が書面で理由を附し要求する場合は 24 時間以下も可能。

内規は、日本の内規とは内容が大きく異なるので要注意。法的拘束を持たせるためには、労働監督局、労働審判所に送付して、社内に掲示する必要がある。作成義務は従業員数 20 人以上の企業。内規に入れる内容は限られており、①衛生と安全、②社内規律（懲戒）、③道徳的および性的ハラスメントのみ。

II. 休暇および欠勤

有給休暇の権利は 1 日でも勤務すれば発生する。1 年間在籍することで 5 週間の有給休暇権利を取得する。原則として、6 月から翌年の 5 月までに取得した権利を 5 月から翌年の 4 月までに消化する。取得は会社が管理、決定権を持つが、従業員の合意が必要。有給休暇の買い取りは原則不可。

病休中は、医者診断書の提出を前提として、4 日目から社会保険局による欠勤補償手当て（1 日最高 43.80 ユーロ）が、8 日目以降から雇用主による給与一部維持あり。

出産休暇は、産前 6 週間、産後 10 週間が保証。出産休暇中の解雇は重大過失を除いて不可。子供の 3 歳の誕生日までは、全休もしくは、一時的なパートタイムへの切り替えによる育児休暇が可能（無給）。

Ⅲ. 給与

法定最低賃金（9.76 ユーロ/時）、業種別団体協約で定められた最低給与を遵守すれば原則自由。同一職務、同一賃金の原則が適用。給与に関する裁判で負けたら、過去 3 年に遡って調整。

現物給与は、食券、住居、車、携帯/コンピューターが一般的。食券以外は、実額または定額で給与として取り扱う。

Ⅳ. 労働時間

法定労働時間の規定によれば、労働時間は週 35 時間、1 日単位の最低休息時間は連続 11 時間、週単位の最低休息時間は連続 35 時間、週労働時間上限は 48 時間。ただし連続 12 週間の週平均労働時間が 44 時間を超えない、1 日単位の労働時間上限は 10 時間。

超過勤務は雇用主の要請により行う。業種別団体協約・合意・企業内または事業所内協約・合意により 10% を下限として超過勤務手当の割増率を定めることができる。規定がない場合は、最初の 8 時間（43 時間目まで）は 25% 週労働時間が 43 時間超以上は 50% 手当てではなく代替休息で代償することも可能。

定期的に超過勤務が生じる場合、予め定めた超過時間を含む契約（例：週 38 時間）を週または月で結ぶことも可能。管理職でよく使用されるのは、年ベースでの労働時間、労働日数での包括契約。企業内または事業所内合意で定められている、もしくは業種別団体協約で規定されていることが条件となり、更に個別に契約を結ぶ。

労働日数の場合は、超過勤務、1 日または週単位の労働時間上限に関する規定は適用外。法定包括労働日数上限 218 日。