

2018年6月

ジェトロ・パリ事務所

法務・税務セミナー概要（2018年1月30日開催 於パリ）

講師：FIDAL Japan Desk 遠藤香澄労働関連マネージャー

テーマ <労働法改正：マクロン政府によるオールドナンス>**1. 集団交渉の強化**

集団交渉には業種別団体合意と企業内合意があるが、オールドナンスにより両者の力関係が変更され、一部の例外事項を除いて、企業内合意が業種別団体合意より優先されることになった。従業員11人未満の企業における企業内合意が規定の手続を踏むことにより、可能となった。

2. 労使対話の再編（オールドナンス No.2017-1386）

1) 従業員代表機関の《統合》 - 統一機関 CSE

従業員11人以上の企業は、従業員代表、企業委員会（50人以上義務）、衛生安全労働条件委員会（50人以上義務）に替わり、統一機関である労務財務委員会（CSE）を設置する義務がある。

2) 企業諮問委員会の新設

組合代表が持っていた交渉権を企業諮問委員会に移行することができるが、設置は義務ではない。雇用主の決定に際し企業諮問委員会の合意が必要な事項（雇用均等および研修を除く）、交渉方法を協約にて定める。特殊な規定（雇用維持プラン-PSE など）を除き集団交渉に関する権限を有す。

3. 経済的理由に基づく解雇および自主退職プラン

1) 経済的理由に基づく解雇

経済的理由の評価範囲が全世界のグループ企業全体から当該企業と同じ活動を行うフランス国内の企業のみを対象とすることに変更された。解雇予定者に対する就職斡旋義務の範囲が緩和され、フランス国内の異動が可能な組織、活動または職場に限られる。

小規模な（30日間に10人未満の従業員を解雇）経済的理由に基づく解雇の場合のCSEへの諮問後の回答は1ヶ月以内と定められた。大規模な解雇については特段変更なし。大規模な集団解雇の場合、CSEが専門家の介入を要求することができる権利が、財務および会計分野、労働条件に潜在的な影響を与える分野までに拡大された。

2) 集団を対象とした合意に基づく雇用契約の解約

個別の合意に基づく雇用契約の解約が集団でも可能となった。手続方法等は個人の場合と同じ。企業内合意にて、雇用契約解約の内容を定め、その後に労働監督局に承認されたら成立する。

4. 雇用に関する合意

雇用契約書と企業内合意を一致させるため、①企業内異動合意 ②雇用保護および促進に関する合意 ③雇用維持に関する合意 ④労働時間短縮に関する合意を破棄、新たなタイプの企業合意を結ぶことが可能となった。

5. 雇用契約解約

1) 解雇理由と賠償金

不当解雇とは事実にして重大な解雇理由がなかった場合で、勤続年数、従業員数により賠償金の下限、上限（最高 20 ヶ月）が新たに定められた。この金額は示談の際の目安ともなる。

解雇理由が不足とされた場合、解雇手続に不備があった場合は、従業員に 1 ヶ月分の給与を上限とする賠償金を支払うことになる。例外として、経済的理由に基づく解雇手続に不備があったと判決された場合は、最低 6 ヶ月以上の賠償金が科せられる。（改定前は 12 ヶ月）

解雇通知書内に記載される解雇理由は、後に雇用主のイニシアティブ、または従業員の要求に返答する形で内容を補足することが可能となった。ただし、理由の追加ではなく、理由に対するエレメントの追加のみとなる。

2) 解雇手当

解雇手当を受給できる権利の条件となる勤続年数が 12 ヶ月から 8 ヶ月に引き下げられた。解雇手当は勤続年数 10 年までは勤続年数に対し給与の 4 分の 1、10 年を超える部分については 3 分の 1 に引き上げられた。

3) 係争

特殊な提訴を除き、時効が 12 ヶ月に引き下げられた。（改定前は 2 年）労働審判所における手続が迅速化され、判決が割れた場合に同じ調停部において行われる再審手続きが廃止され、審理手続に進むことになった。

4. 特殊な労働形態に関する改定

1) 在宅勤務

在宅勤務は定期的でなくてもできることになった。ただし、団体協約、ない場合は CSE

への諮問後に雇用主が規則を作成する。在宅勤務のために生じる費用（設備費、ソフトウェア、加入費など）の雇用主負担義務は削除された。

2) 期限付き雇用契約（CDD）と派遣契約

契約期間、更新可能回数の上限、同じポストに続けて契約する場合に前後の契約間にあけなければならない期間を業種別団体協約で定められることになった。団体協約にて規定がない場合は従来の労働法が適用される。契約書を遅く渡した場合に無期限雇用契約とみなすという規定が廃棄された。