

2019年10月作成

ジェトロ・パリ事務所

法務・税務セミナー概要（2019年9月24日開催 於パリ）

講師：遠藤佳澄氏（FIDAL Japan Desk）

テーマ：＜労務管理の基本-2019年版＞

I. 労働法関連法規

EU 規定、EU 指令、憲法、法律、政令、団体協約、労働契約、慣習、雇用者の決定に基づく規定、内規がある。最低賃金、職位、労働時間、試用期間などを除いて、企業内協定が業種別協定に上位する。

II. 労働契約

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、待遇で差別することはできない。

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。スト中の従業員の代用、経済解雇の対象となったポスト（解雇通知日から6ヶ月は禁止）、危険を伴う仕事は禁止されている。

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。

III. 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45.01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）。

IV. 給与

法定最低賃金（10.03 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。現物給与は、食券、住居、車、携帯/コンピューターが一般的。

V. 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、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 時間を超えてはならない。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。政令による超過勤務の年間枠は 220 時間、これを超えた時間に対して、残業代に加えて強制対価休息を与える義務がある。

定期的に超過勤務が生じる場合、包括契約を週または月ベースの労働時間で結ぶことも可能。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。ただし、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。法定包括労働日数上限 218 日。年次面談を行い、労働量に無理がないかどうか確認する義務がある。