

ALTANA (アルタナ) 法律事務所の Japan Desk よりニュースレターをお届けいたします。ALTANA Japan Desk は、フランス法 (ビジネスロー関連) のトピックを定期的に発行していきます。

今月は、今夏法改正が行われた労働法がテーマです。今回取り上げるテーマの詳しい情報やその他の個別の法律問題、弊所の取扱分野等についてご質問がございましたら ALTANA Japan Desk までお問い合わせください。

## 改正労働法 « 労働法律 (LOI TRAVAIL) » : 企業のための緩和的措置

2016年8月8日の法律「労働法律 (loi Travail)」(「改正労働法」)は、労働法のルールの大幅な改正をもたらしました。改正は多岐にわたりますが、特に**団体交渉 (négociation collective)**、**労働時間 (durée du travail)** 及び**経済的事由に基づく解雇 (licenciement économique)** の分野で重要な改正がありました。

以下に、主な改正内容についてまとめます。

### 企業の団体交渉の強化

#### 「過半数」協定の原則化

改正労働法は、企業別協定 (accords d'entreprise) の正当性を強化するため、集団協定の有効性のルールを変更し、「過半数」協定の原則を定めた (労働法典改正 L. 2232-12条)。

従来は、企業別協定が有効となるためには、従業員代表機関の選挙の一回目の投票で少なくとも 30%の支持票を獲得した一又は複数の代表的労働組合による署名が必要とされていた。

この度の法改正により、協定の目的にかかわらず、獲得票数の条件が 30%から 50%に引き上げられた。他方、従来は**すべての有効投票の 30%の支持票獲得が条件であったが**、改正後は**代表的労働組合を支持した有効投票の 50%**とされた。

集団協定の有効性に関するこの新たなルールは、段階的に適用されることになる：まず、

雇用の保護又は発展に関する協定 (**accords de préservation ou de développement de l'emploi**) 及び労働時間、休息及び休暇に関する協定 (**accords portant sur la durée du travail, le repos et les congés**) に適用される。「過半数」協定がすべての分野に一般化されるのは**2019年9月1日**からとなる。

### 企業別協定及び企業グループ協定の重要性の拡大

フランスでは伝統的に、異なるカテゴリーの集団協定の間で序列が確立されていた。大別すると、全国職際協定 (accord national interprofessionnel) が部門別協定 (accord de branche) より優先し、部門別協定は企業別協定及び企業グループ協定に優先する。下位レベルの協定は、上位レベルの規定よりも労働者にとって有利である限りにおいて採用できるとされてきた。

改正労働法により、企業別協定及び企業グループ協定の重要性が強化された。

まず、企業グループ協定の適用範囲が大幅に拡大された。

- 従来は、企業グループ協定の適用範囲は一定の分野に限定されていたが、**今後は、労働法典に定められる団体交渉のすべての分野を対象とすることが可能となった。**
- また、企業は、既に同じテーマの協定が**グループレベルで締結されている場合には、団体交渉義務を免れる。**

次に、改正労働法は、集団協定の分類を再定義し、**企業グループ協定 (accords de groupe)** を上位に据えて、(部門別協定で明示的に認めていない場合でも) **部門別協定 (accord de branche)** に優先しうるものとした。

また、労働時間に関する規定の団体交渉においては**企業別協定 (accord d'entreprise)** が原則適用されるものとし、部門別協定は副次的なものとなった。

---

### 企業別協定の改定の容易化

---

従前は、企業別協定は、協定に署名した代表的労働組合または企業別協定に後から加盟した労働組合による改定しか認められなかった。

改正労働法は、**改定手続を簡易化し、協定が締結された (従業員の代表機関の) 選挙期間 (cycle électoral) の終了後は、協定に署名した労働組合でなくてもすべての代表的労働組合が集団協定を改定できるものとした。**

---

### 集団協定の期間

---

集団協定に**期間**についての定めがない場合、かかる期間は **5 年に定められた** (従来は定めがない場合には期間の定めなしとされていた)。

なお、無期限の協定を締結することも可能であるが、その場合にはこれを明文で定めておく必要がある。

---

### 労働時間に関するルールの簡素化

---

---

#### 「年間労働日数制 (forfaits jours) 」の明確化

---

「年間労働日数制 (forfait jours) 」は、**労働時間を時間単位で測るのではなく、労働日数で測るものであり、フランス企業においては極めて一般的である。** 今日、管理職の **2 分の 1** が年間労働日数制の適用を受けているとされる。ただし、その適用にあたっては、**厳しい条件が課せられる。**

改正労働法は、年間労働日数制の適用を確実にするため企業別協定に規定しなければならない義務的記載事項を強化した。

これまで、**義務的条項**は **3 つ** (年間労働日数制の協定 (従業員との個別の定額協定) を締

結できる従業員のカテゴリー、定額の対象となる年間労働日数、個別の定額協定の主たる特徴) であったが、これが **5 項目**に増えた。追加された項目は以下の **2 つ**である。

- **定額のベースとなる期間** (連続する **12 ヶ月**でなければならない) ;
- **従業員の賃金について、期間中の欠勤、遅刻・早退の算入の条件** (労働法典新 L. 3121-64 条 I) 。

また、定額協定の締結を認める企業別協定において、以下の条件を定める必要がある。

- 従業員の**業務量の評価及び定期的なフォロー** ;
- 従業員の業務量、**職業生活と私生活の区別、報酬、企業内の仕事の編成**についての雇用主と従業員との定期的な**コミュニケーション** ;
- 従業員の「**つながらない権利 (droit à la déconnexion)**」の行使 (労働法典新 L. 3121-64 条) 。

また、改正労働法は、雇用主が**濫用と行き過ぎを回避するコントロール手段**を実施することを条件として、協定の内容がすべての義務を満たしていない場合でも有効性が認められる仕組みを置いた。

---

### 労働時間の「調整」期間の拡張

---

労働時間の調整 (年間で変動する業務量などに合わせて一定の期間内において労働時間を調整する措置) については、**1 週間以上 1 年**を最長として協定で実施することが可能とされていたが、今後は **3 年の期間まで可能**となった。

しかし、企業別協定で労働時間の調整の措置を定めるためには、部門別協定においてこれを認める定めが必要となる (労働法典新 L. 3121-44 条) 。

労働時間の調整について**集団協定がない場合には、雇用主は 4 週間を超えない期間**について一方的に労働時間を調整することができる。**従業員数が 50 名未満の企業では 9 週間まで可能**である。(労働法典新 L. 3121-45 条) 。

---

### 経済的事由による解雇の簡素化

---

---

## 経済的解雇の定義の明確化

---

改正労働法により、解雇の経済的事由の定義について、労働法典において、経済的困難と技術の変動 (mutations technologiques) に加えて、**競争力の保護に必要な企業再編及び事業の停止**が法文に追加された (労働法典改正 L. 1233-3 条)。

また、**経済的困難**は、注文の減少もしくは売上高の減少、営業損失又はキャッシュフローもしくは総営業余剰の悪化、又はかかる経済的困難を証明するようなその他の事項等の経済的指標の少なくとも一つに重大な変動があった場合に特徴付けられるものとされた。

---

## 大企業の事業移転を優遇する措置

---

原則として、**事業の移転に先立ち従業員の解雇は禁止される**が、改正労働法により、一定

の場合にかかる**禁止が解除される** (労働法典改正 L. 1233-61 条)。以下の条件を満たす企業が対象となりうる。

- 従業員数が **1,000** 名以上のグループに帰属する従業員 **1,000** 以上の企業であって、企業の規模が共同体規模であるか又は共同体規模のグループに帰属する企業；
- 一又は複数の事業所の閉鎖を回避するための**雇用保護計画 (plan de sauvegarde de l'emploi)** を実施していること。
- 事業所の閉鎖が予定される場合に、**引継ぎの受け入れを希望する**取得者の**搜索義務**が課される (労働法典改正 L. 1233-57-19 条)。

この結果、新たな取得者への労働契約の移転は、事業所の移転に日の時点で解雇されていない従業員に限定されることになる。

**ALTANA**  
VOCATS • PARIS

---

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France

Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)

[www.altanalaw.com/ja/japandesk](http://www.altanalaw.com/ja/japandesk)

---

