

ALTANA Japan Desk では、フランス法（ビジネスロー関連）の最新トピックについて定期的にニュースレターを発行しています。

本号では、フランス労働法の最新情報をお伝えします。

## 外国人出向者に適用されるルール

フランスへの外国人出向者の数は、ますます増加傾向にあります。

2014年に230,000人だった外国人出向者数は、2016年には354,151人、2017年は516,101人にのぼりました。このような出向者の増加にともない、出向の法令順守に関する労働監督官（inspection du travail）による審査も強化されています。2016年から2017年にかけて、行政罰金が課せられた件数は、453件から1,034件に増えました。課された罰金の合計額では200万ユーロから590万ユーロに増加しています。

この分野では、法改正も近年頻繁に行われており、昨年、**2018年9月5日の法律第2018-771号**（「将来の職業（*Avvenir professionnel*）」法）<sup>1</sup>が制定され、この法律の一つの施策として、不法出向（*détachement illégal*）の取り締まりの強化があげられています。

欧州レベルでも、**2018年6月28日の新指令EU/957/2018**により96/71/ECのサービス提供のための労働者出向に関する規定について改正がありました。

この新欧州指令は、**2019年2月20日付のオルドナンス2019-116号**によりフランスで国内法制化され、**2020年7月30日から施行**されます。

日本企業のフランスの拠点に出向する従業員や下請企業から派遣される従業員にも適用される改正点をいち早くお知らせします。

### 1. 出向従業員に適用されるフランス法のルール

フランス労働法典は、フランス労働法（法令、規則、労働協約）の「コア」な規定は、出向従業員に対しても、フランス人従業員と同様に、必ず適用されなければならないと定めています（労働法典 L.1262-4 条、R.1261-1 条から R.1262-19 条）。

このような「コア」規定には、たとえば、報酬、労働時間、有給休暇、健康・安全に関する規定が含まれます。

**2020年7月30日の新法施行後は、「コア」**

規定は、次の分野にも及ぶことになります。

- 労働法典 **L.3221-3** 条に定める報酬に関する規定：残業時間の割増賃金に加えて、基本賃金又は最低賃金、ならびに、直接または間接的に現金又は現物で雇用为名目で雇用主から従業員に対して支給される一切の手当等
- 交通費、食事代、宿泊代といった、業務の遂行にあたって支払った業務上の経費の払い戻し
- フランス国内の同業種の企業の従業員と同等の処遇

<sup>1</sup> 将来の職業選択の自由のための 2018年9月5日の法律第2018-771号（LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel）

## 2. 長期出向について

フランスへの長期出向者には、原則としてフランス労働法典のすべての規定が適用になります（労働法典 L.1262-4 条 II）。例外は、労働契約の締結及び履行、経済的事由による契約の変更、保障された任意の異動、労働契約の移転及び解消、CDD 等に関する規定になります。<sup>2</sup>

「長期出向」とは、出向期間が 12 カ月を超える出向を意味します（13 カ月目から長期出向として扱われます）。

ただし、「労務の履行により正当化される場合」には、上述の「コア」な規定のみが適用される期間の延長を請求することができます。その場合に、雇用主は行政当局に対して、理由を付して申告を行わなければなりません。（かかる申告の方法についてはデクレで定められます）。延長期間は 6 カ月間で、合計で 18 カ月ということになります。

12 カ月の期間内に上記の延長申告を行わない場合には、出向従業員 1 名につき **最高 4,000 ユーロの行政罰金**が課される可能性があります（再度違反した場合には**最高 8,000 ユーロ**）。行政罰金の決定に対する不服申立てを行った場合でも保留となりません（即時に罰金の適用となります）。

出向従業員と同じポストに別の出向者が交替して着任する場合には、期間を累計する必要があります。

また、2020 年 7 月 30 日のオールドナンスの施行日に継続中の出向については、12 カ月の期間は施行日以前に実施された出向期間も算入しなければなりません。

長期出向（まとめ）：

- 最長 12 カ月の期間についてフランスに出向する従業員（又は延長申告した場合には 18 カ月間）には、「コア」規定のみが適用されます。（上記のとおり「コア」規定の範囲も法改正により

拡張されます。）

- 上記の期間を超えて出向する従業員には、上述の例外を除く労働法典のすべての規定が適用されます。

## 3. 派遣会社従業員の出向について

派遣会社の従業員のフランスへの出向者について、新たな義務が導入されます。

2020 年 7 月 30 日より、フランスに拠点を有する企業又は事業を行う企業が、フランス国外の人材派遣会社からの従業員を受け入れる場合に、事前に以下の義務を果たさなければなりません。

- **派遣先企業（受け入れ企業）がフランスに拠点を有する場合**：出向従業員に適用される報酬に関するフランス法の規定について、外国の派遣会社（派遣元）に対し情報提供を行わなくてはなりません。
- **派遣先企業（受け入れ企業）がフランスに拠点を持たず、臨時にフランスで活動する場合**：出向する従業員および出向者に適用される規定について、外国の派遣会社（派遣元）に対し情報提供を行わなくてはなりません。提供すべき情報のリストはアレテ（省令）により定められることとなります。

上記の情報提供義務に違反した場合には、関係する従業員 1 名につき**最高 4,000 ユーロの行政罰金**が課される可能性があります（合計で**上限 500,000 ユーロ**）。フランスに拠点を有する受け入れ会社は、報酬に関する規定の違反の場合に行政罰金が課されます。

## 4. 補足：「出向」の定義

派遣会社の出向者については、新たな義務が導入されます。

「出向（détachement）」は、労働法典 L.1262-1 条に定義されています。

<sup>2</sup> 労働法典 L. 1262-4 条は、労働法典第 1 部（個別の労使関係）第 2 編（労働契約）の中の、第 2 章（労働契約の締結及び履行）の第 1 節（労働契約の締結）、第 2 節（労働契約の履行及び変更）の第 1 款（労働契約の履行）、第 2 款（経済的事由による労働契約の変更）および第 5 款（保障された任意の異動）、第 3 節（一定の種類の契約の締結及び履行）、第 4 節（労働契約の移転）、第 3 章（無期限の労働契約の解消）、第 4 章（期間付き労働契約）、第 7 章（簡易雇用券）を除外しています。

出向は、フランス国外に拠点を有する雇用主（「外国の雇用主」）が、一時的にフランス国内に従業員を派遣する場合、出向期間中、出向する従業員は外国の雇用主との労働契約を維持します。従業員は、以下のいずれかの形でフランスに派遣されます。

- 外国の雇用主のために、その指示に従って、外国の雇用主とフランスに拠点を有する又はフランスで活動する受け入れ先企業（役務提供先）の間の契約にもとづいて行われる派遣。（役務提供のための派遣）
- 同じグループ企業間または同一企業の異なる拠点間の派遣。（グループ内派遣）
- 外国の雇用主とフランスの受け入れ先との間の契約はないが、外国の雇用主のために業務を行うための派遣。

また、外国に拠点を有する派遣会社により、フランス国内に拠点を有する（又は事業を行う）企業への従業員派遣の場合も「出向」に含まれます（L.1262-2条）。

「出向」としてフランスに赴任する場合には、必要な就労許可（就労可能なビザ又は滞在許可証など）を取得するほか、事前の派遣申告やフランスにおける代理人の選任が義務付けられ、労働法典 R1263-1 条に定める書類等を備える必要があります。

2018年の法改正で、雇用主のためにフランスで業務を行うための派遣の場合には、事前の出向申告や代理人選任義務が免除されるようになるなど、一定の緩和も見受けられます。

なお、請負業者の派遣（出向）従業員を受け入れるフランス企業側（日本企業の仏子会社・拠点など）にも一定の確認義務が課されます。

これらの「出向」に必要な書類を整え、労働審査官のコントロールの際には、速やかに提供できるようにしておく必要があります。

## 労働契約の専念義務条項

労働契約において、いわゆる「専念義務条項（*clause d'exclusivité*）」を規定することが一般的となっています。専念義務条項の有効性の主な条件を確認します。

### 1. 専念義務条項の範囲

「専念義務条項」は、従業員が他の競合する職業活動や一切のほかの職業活動を行うことを禁止する条項です。

専念義務条項は、雇用主の利益を害しない限り、従業員がボランティア活動を行うことを妨げる目的や効果を持つものであってはなりません。

### 2. 類似する条項との違い

「専念義務条項」と以下の条項とは混同されることがありますが、区別されます（別の趣旨の条項です）。

- **競業禁止条項**：労働契約の解消後に適用される条項で、金銭的な代償（対価）が義務付けられます。
- **守秘義務条項**：第三者への情報の漏

洩・開示、労働契約上の任務の遂行とは別の目的での情報の使用を禁止する条項です。

### 3. フルタイムの労働契約における有効性

「専念義務条項」は労働契約書において極めて一般的な条項ですが、文言は精査する必要があります。破毀院（フランスの最高裁判所に相当）は、条項の適用条件よりも文言の書きぶりによりコントロールを行う傾向があります。

最近の判決で、破毀院は、「**一般的で不明確な**」専念義務条項は不法であると判断しました（破毀院労働部 2018年5月16日判決）。

また、基本的人権（働く権利）の観点からは、雇用主は、**企業の利益の保護に必要であること及び遂行すべき任務と目指す（利益保護の）目的に照らして釣り合いが取れていることを証明しなければなりません。**

たとえば、営業活動や先端技術または代理活動といった場合には、専念義務が正当化しやすくなります。

---

#### 4. パートタイムの契約における有効性

---

従来、破毀院は、パートタイム（時短）労働契約において、他の一切の職業活動を禁止する条項は、働く権利を侵害するものと判断してきました（破毀院労働部 2000 年 7 月 11 日判決）。

しかし、パートタイム（時短）契約における専念義務条項であっても、「完全に」禁止するものではなく、競合する活動に「限定して」禁止する場合には、専念義務条項は有効とみなされる可能性があります（破毀院労働部 2016 年 9 月 22 日判決）。

---

#### 5. VRP および起業の場合

---

VRP (Voyageurs, représentants, placiers) と呼ばれる外交員（独立営業員）には、専念義務は課すことができません（労働法典 L. 7313-6 条）。

従業員による起業の場合にも、起業後の一定の期間など、従業員に対して専念義務条項が主張できない場合があります（労働法典 L. 1222-5 条）。

---

#### 6. 従業員による専念義務違反の場合

---

従業員が有効な専念義務条項に違反した場合、雇用主は、場合により重大な過失にもとづき**解雇を通告**することができます（破毀院労働部 2013 年 10 月 23 日判決）。

しかし、雇用主は専念義務条項の適用を**放棄**することもできます。

専念義務条項の適用を放棄した場合には、雇用主は従業員に対しては専念義務条項の違反を根拠に懲罰を行うことができなくなります。（破毀院労働部 2015 年 5 月 19 日判決）



---

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)

---

#### EMPLOYMENT LAW ATTORNEYS / JAPAN DESK

Pierre Lubet - [plubet@altanalaw.com](mailto:plubet@altanalaw.com) / Mickaël d'Allende - [mdallende@altanalaw.com](mailto:mdallende@altanalaw.com)  
Jean Philippe Thibault - [jpthibault@altanalaw.com](mailto:jpthibault@altanalaw.com)  
Marine Buso - [mbuso@altanalaw.com](mailto:mbuso@altanalaw.com) / Tami Chida - [tchida@altanalaw.com](mailto:tchida@altanalaw.com)

