

## フランス：法務基本情報

名称	留意点
1.進出形態	<p><b>【主要法令】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>商法典（1966年7月24日の会社法及びその後の法改正を含む）、通貨金融法典等</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>フランスへの進出形態としては、主に自ら事業拠点を立ち上げる方法と、既存の事業を買収する方法がある。事業拠点の立ち上げ形態には、①現地法人の設立、②支店・駐在事務所の設立がある。支店・駐在事務所は法人格を持たず、駐在事務所は商業活動を目的としない。</li> <li>日本企業がフランスで現地法人を設立する場合の一般的な法人形態は単純型株式会社（SAS）又は有限責任会社（SARL）である。ともに株主1名から設立でき、資本金額は自由である。出資者（株主）は自然人でも法人でもよい。</li> <li>SASにおいては、自然人又は法人の社長（président）の選任が義務づけられるが、社長以外の機関を定款で定め、権限を定めることができる。SARLについては一名又は複数名の自然人の法定代表者（業務執行者）しか認められない。</li> <li>法定代表者の国籍は問われず、フランス居住・非居住を問わない。</li> <li>その他、SASにおいては株主の多数決ルールや機関の設置について定款で自由に定めることができるが、SARLにおいてはより法律に制限される。</li> <li>これらの会社の設立登記に必要な書類は、一般的に、①定款、②資本金払込証明書（このため、予めフランスで銀行口座を開設する必要がある）、③本社所在地の住所に関する契約書、④株式引受明細書、⑤法定代理人の無犯罪宣誓書、⑥会計監査人（必要な場合）の就任承諾書などである。設立登記は、比較的容易かつ迅速である。</li> <li>SAS及びSARLについては貸借対照表の資産額、純売上高、従業員数が一定の基準を超える場合に、会計監査人（commissaire aux comptes）の選任が義務付けられる（SAにおいては例外なく義務）。SASにおいては、法人の株主に支配される場合又は法人を支配する場合には会計監査人の選任は義務である。SARLについては、貸借対照表の資産額、純売上高、従業員数のうち2つ以上について一定の基準を超えなければ会計監査人が義務付けられないため、これにかかる費用が生じないメリットがある。</li> <li>ほとんどの登記手続はデジタル化されており、原本を提出する必要がない。</li> <li>企業買収については、株式又は事業の全部又は一部の取得が可能であり、集団</li> </ul>

	<p>的債務処理手続に置かれている会社の買収も可能である。フランスにおける企業買収のプロセスは、デューディリジェンスや契約書類など、日本におけるものと類似している。一定の場合に、売主は対象会社の従業員に対して特定の義務を負うなど留意が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>原則として外資規制はないが、EU/EEA 域外からの外国投資について、法人設立、企業買収により国益に関する事業や戦略的事业など特定分野のフランス企業の（全部又は一部）事業取得、支配の取得、資本又は議決権の 1/3 以上を保有することになる場合には、経済財務省の事前の認可が必要になる（国防、公共安全、エネルギー・水・運輸サービス・電子通信サービス、軍事用品、デュアルユーステクノロジー、暗号手段等）。実施後は届出も行う必要がある。また、①資本又は議決権の 10%以上を取得する場合又は保有することになる場合、②グループ間企業の賃借、③不動産投資に関連して、外資による直接投資の額が 1500 万ユーロを超える場合、フランス銀行への統計上の申告が必要である。</li> </ul>
2.競争法	<p><b>【主要法令】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(EU) EU 機能に関する条約 (TFEU)、商法典</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>フランスでは、独立行政機関である競争委員会 (Autorité de la concurrence) が規制当局である。競争委員会は、反競争的行為、企業結合審査、競争制限的行為等の規制を担う。競争委員会は、フランス法の競争法規定のみならず、EU加盟国間の通商を著しく阻害しうる場合にEUの競争法規定も適用する。商法典 L. 420-1 条及び L. 420-2 条、並びに EU 機能に関する条約 (TFEU) 101 条及び 102 条に主な競争法規制であるカルテル (競争制限的協定・協調的行為)、市場支配的地位の濫用の規定が置かれている。</li> <li>競争委員会は、企業結合審査も行なう。予定される合併・買収が以下の条件を満たす場合に、実施前に競争当局に事前届出の義務がある。 <ul style="list-style-type: none"> <li>企業結合のすべての当事者の世界売上高 (税別) の合計が 1 億 5000 万ユーロを超える</li> <li>企業結合の当事者のうち少なくとも 2 者のフランス国内における売上高 (税別) の合計が 5000 万ユーロを超える</li> <li>企業結合が、企業結合の審査に関する 2004 年 1 月 20 日付の欧州理事会規則 139/2004 の適用範囲に含まれない。</li> </ul> <p>小売業並びにフランスの一定の海外県及び海外自治体については別途基準が定められている。競争委員会は、欧州委員会からの移管を受けて一定の企業結合審査を行なう場合が見受けられる。</p> </li> </ul>

<p>3.不動産法制</p>	<p><b>【主要法令】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 民法典、商法典</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 不動産法分野において、フランスに進出する日本企業に日常的に関連する法制度は、商事賃貸借、賃借権の譲渡、営業財産の譲渡、不動産売買などであろう。</li> <li>• フランスの不動産取引においては、実務上公証人の役割が大きい。また、不動産の売買は、公証人が作成する公署証書を公証人の面前で署名し、土地公示を行なうことにより第三者に対抗できる。</li> <li>• 商事賃貸借 (bail commercial) は、商法典の規定により賃借人の権利が守られている。原則として、賃料の増額や更新時の改定には一定のルールが適用され、最低9年の賃借期間、契約更新権 (又は立ち退き補償金) が保証されている。原則として、賃借人は契約上の物件の用途を変更できず、目的外使用 (事業の変更又は追加) には一定の条件や手続が必要となる。</li> <li>• 賃借権の譲渡も可能である。</li> <li>• 営業財産 (fonds de commerce) は、店舗等の事業に含まれる有体動産 (設備・機材、原材料・在庫等) 及び無体動産 (顧客、不動産賃借権、商号、商標、ドメインネーム、労働契約等) の総体でフランスでは営業財産に法的存在を認め売買、質権の設定、賃貸借、ファイナンスリースの対象となる。</li> </ul>
<p>4.労働法</p>	<p><b>【主要法令】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働法典、社会保障法典</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• フランスでは、労働法の改正が頻繁に行なわれる。また、労働法典と並んで産業別労働協約や企業別協定が重要である。</li> <li>• 2017年に発足したマクロン政権も労働法改正を重要課題に掲げ、早速法改正に着手し、労使協議を促進させることを主な目的として、5つのオルドナンス (委任立法による) と20以上の施行令 (政令) が施行され、労働法典に組み込まれている。</li> </ul> <p>主な改正内容は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 従業員代表機関として、従来の従業員代表者 (délégués du personnel)、企業委員会 (comité d'entreprise) 及び安全衛生労働条件委員会 (CHSCT) に代わる社会経済委員会 (CSE) を創設</li> <li>◦ 企業別協定と労働協約の優先関係を明確化 (原則労働協約が企業別協定に優先する分野の定義、労働協約における閉鎖条項が可能な分野を制限、それ以外の分野について企業別協定が労働協約に優先)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 組合代表委員が設置されない従業員数 11 名未満の企業では、企業別協定の分野において、従業員との交渉で企業別協定の締結が可能（レフェランダム の導入）、その他企業別協定の締結の容易化</li> <li>◦ 組合代表委員の処遇の改善</li> <li>◦ 解雇手続の予見性と安定性を高めるための諸々の改正</li> <li>● 労働契約は、無期契約が原則であり、有期契約は法律に定める一定の場合に限 定される。また、労働時間は原則として週 35 時間制が採用されている。残業 は、企業別協定もしくは部門別協定に別段の規定がない場合、年間 220 時間 を超える残業は認められない。また、一定の条件のもと年間労働日数制などの より柔軟な労働時間制度の適用も可能である。労働契約の終了の形態には、①任 意退職、②合意解除、③解雇があり、解雇は個人的事由による解雇と経済的事 由による解雇に大別できる。</li> <li>● 合意解除は、事前面談、撤回期間、当局の承認などの法律に定める手続・様式、 期限を遵守して行なわなければならない。</li> <li>● 解雇は、現実且つ重大な事由が必要である。上述のマクロン政権の法改正で手 続や条件の緩和や安定化がみられる。</li> <li>● 解雇の現実且つ重大な事由がないと認められた場合の損害賠償の金額につい て、勤続年数及び従業員数に応じた下限と上限が給与月額の間何ヶ月分といった 形で定められた（基本的自由の侵害やモラルハラスメントやセクシャルハラス メント、差別的解雇などの理由で解雇が無効と判断された場合は、上記の下限 と上限は適用されない。）。</li> <li>● 法定の解雇手当については、これまで 1 年以上の勤続年数が条件であったが 8 ヶ月に短縮された。また、勤続年数 10 年未満の場合に給与月額の「1/5 x 勤続 年数」であったのが「1/4 x 勤続年数」に変わった。10 年超の場合は 1/3 で変 更がない。</li> <li>● 経済的事由による集団的解雇については、解雇の対象人数や期間により異なる 手続が定められている。（下記「撤退」の項も参照）</li> <li>● 企業買収の際に、労働契約の維持が原則である。また、事前に従業員代表機関 への情報提供及び諮問が義務付けられる。</li> </ul>
5.知的財産権法	<p>【知的財産法典第 I 巻 ～第 VIII 巻、民法典第 1240 条「不正競争及び寄生行為」】</p> <p>【ポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 保護の対象：商標、特許、意匠、著作権、ドメイン名、製造秘密、植物新品 種、地理的表示</li> <li>● 著作権は登録手続きも、いかなる方式の履行をも要せず、著作者を保護する性 格が強い。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>フランスの司法制度は模倣品対策に関して大変有効に機能している。あらゆる訴訟に先立ち、非対審手続きによる侵害品の差押え (saisie-contrefaçon) を行うことで、知的財産侵害行為の証拠を取得することができる。</li> <li>著作権、商標権、意匠権に関する訴訟は、フランスの9つの大審裁判所に管轄権が限定されている。特許に関する訴訟、欧州連合 (EU) の商標の無効及び侵害に関する訴訟は、パリ大審裁判所が独占的に管轄権を有する。</li> </ul>
6.裁判制度・仲裁	<p><b>【主要法令】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>民事訴訟法典、刑事訴訟法典、仲裁法等</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>フランスの裁判所は、司法裁判所と行政裁判所に分かれており、それぞれ一審、控訴審及び最上級裁判所がおかれる。</li> <li>司法裁判の主な一審裁判所として、民事と刑事を扱う大審裁判所、小審裁判所、重罪院、商事裁判を扱う商事裁判所のほか、労働法については、労働裁判所が置かれている。商事裁判所は非職業裁判官で構成される。労働裁判所は、従業員代表者と経営者代表者の非職業裁判官で構成される。</li> <li>2018年2月7日以降、パリ控訴裁判所に国際的な商事紛争に特化した部門 (国際部) が創設された。国際部では、裁判官のコントロールのもと、英語による証人尋問や鑑定人の尋問、クロスエグザミネーション、証拠書類の提出が可能である。一審裁判については、既に設置されている商事裁判所国際部が扱う。また、パリは国際商業会議所国際仲裁裁判所 (ICC) が置かれており、国際仲裁実務の中心的役割を果たしている。</li> </ul>
7.外国為替管理・輸出入管理	<p><b>【主要法令】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>関税法典、一般租税法典、EU 規則等</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>決済通貨がユーロ以外である場合は、インボイスに適用される為替レートを記載し、会計上の処理の際にはユーロ換算して計上しなければならない。</li> <li>輸入・輸出管理、輸入・輸出品目は、EU 規則に準拠している。</li> <li>デュアルユース製品の輸出については、経済・財務省のSBDU (デュアルユース製品課) での手続、暗号化製品については ANSSI (国立情報システム・セキュリティ庁) と SBDU への手続が定められている。暗号化製品についてはフランスへの輸入・供給についても、一定の場合に事前申告が必要になる。また、EU 指令・規則等にもとづき、一定の製品については CE マークその他の表示が義務付けられる。</li> </ul>
8.コンプライアンス	<p><b>【主要法令】</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 刑法定州個人情報保護規則等</li> </ul> <p>【ポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2016年12月9日の法律第2016-1691号（「サバン2法」）により、①50人以上の従業員を有するフランス企業に対し内部通報制度の設置を義務化及び通報者の保護を強化、②従業員数500名超及び年間売上高が1億€以上の企業に対し顧客や取引先等のデューデリジェンスや汚職のリスクの特定及び評価、内部規則に行動指針の規定などのコンプライアンス・プログラム実施の義務化、③ロビー活動家が公権力に携わる者と面談する際の登録簿の創設、④米国等のDPA（訴追延期合意）に類似する制度の導入など、企業コンプライアンスを促進する法整備が行なわれた。</li> </ul> <p>また、マネーロンダリング・テロ資金供与防止に関する欧州指令を国内法制化した2016年12月1日のオールドナンス2016-1635号により、フランスにおける上場企業以外のすべての会社・拠点には最終的な受益者（<i>bénéficiaire effectif</i>）の申告が義務付けられており、設立時及び変更があった場合に商事裁判所書記課への申告が必要である。「最終的な受益者」とは、資本又は議決権の25%超を直接又は間接的に保有している自然人、会社の経営機関、取締役会や株主総会を実質的に支配できる自然人である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 一般的に、フランスでは、法人も刑事責任を問われ、法人に対する罰金は自然人の5倍というルールがある。また、法人に固有の補充刑が存在する。</li> <li>• 2018年5月25日に発効した欧州個人情報保護規則（GDPR）にともない、フランスでは1978年1月6日の法律第78-17号を改正する2018年6月20日の法律第2018-493号が施行になった。</li> </ul>
<p>9. 撤退</p>	<p>【主要法令】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 商法典</li> </ul> <p>【ポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 会社の解散は、任意解散の場合と整理手続による場合がある。</li> <li>• 任意解散は、株主が複数の場合は解散後に清算を伴うが、株主が1名の場合は解散後に資産・負債が株主に自動で包括的に移転する。後者の手続は解散の公告後1ヶ月の異議申立期間が必要である。いずれの場合も、最終的には登記を抹消することになる。</li> <li>• 従業員を雇用している場合には、整理解雇を終えておく必要がある。</li> <li>• 経済的事由による解雇の場合に、従来はフランス国内外のグループ全体での経済的事由（経済的困難など）が要件とされていたが、マクロン政権の法改正（上記「労働法」参照）により、フランス国内に拠点を有する企業の業績に限定された。また、従業員の再配置義務についても、外国への再配置（配置転換）の</li> </ul>

	<p>オファーの義務が撤廃された。さらに、再配置のオファーは、書面で従業員に行うほか、リストの形であらゆる手段で行うことが可能となった。</p>
<p>10.その他&lt;VISA&gt;</p>	<p><b>【主要法令】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人入国・滞在・庇護権に関する法典、労働法典等</li> </ul> <p><b>【ポイント】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就労目的でフランスに入国する場合、就労形態に応じたビザを入国前に取得する必要がある。フランス入国後は、滞在期間によるが、長期滞在ビザで滞するか又は滞在許可証を取得する必要がある。3ヶ月未満の就労であっても、原則として短期滞在の就労ビザを取得しなければならないが、2016年の法改正によりリストに列挙された一定の活動を行なう場合は就労ビザの取得が免除される。</li> <li>ビザ・滞在許可証の種類は複数あるが、企業にとっては、グループ内転勤者の異動を容易にするパスポート・タラン「企業内転勤者」ビザ又は企業内派遣（ICT）ビザが一般的である。パスポート・タラン「企業内転勤者」はフランス子会社・拠点と労働契約を締結し、最長4年の滞在許可が取得でき、更新も可能である。ICTは、日本企業との労働契約を維持し、最長3年間の滞在許可が取得でき、更新は不可とされている。</li> <li>フランス子会社・拠点の法定代表者には、主に収入の条件をクリアすればパスポート・タラン「法定代表者」ビザ・滞在許可証が発行され、最長4年間で、更新も可能である。</li> <li>その他に、社会人研修ビザなどもある。 また、出向者については、労働法典に定められる一定の書類を作成・保管することが義務付けられている。出向事前申告はオンライン申告で行なう。</li> <li>日仏社会保障協定にしたがい、日本からフランスへの派遣期間が5年を超えないと見込まれる一時派遣の場合は、例外として派遣元国（日本）の社会保障制度に引き続き加入し、フランスの社会保障制度への加入が免除される。失業保険については協定の対象外である。</li> <li>外国企業からフランスのグループ企業への駐在者には税務上の優遇措置も置かれている。駐在手当及びフランス国外での業務にかかる報酬について、一定の限度内で課税を免除する制度である。2017年度予算法により、2016年7月6日以降の着任者については、優遇措置の適用期間が最長6年目の12月末から8年目の12月末までに延長された。労働契約書の変更や一定の証拠書類を揃えておく必要がある。</li> </ul>