



フランス最新法令情報

外出制限解除と

公衆衛生緊急事態の延長

新型コロナウイルス (Covid-19) 感染症蔓延の対策として、フランス全土で3月17日正午から開始された外出制限 (confinement) は5月11日に解除されました。

外出制限解除 (déconfinement) に先立ち、エドゥアール・フィリップ首相は、「段階的」、「地域毎」、「可逆性」の原則を掲げました。「保護」、「検査」、「隔離」の公衆衛生三原則を実施しながら経済活動の再開が図られることとなります。

他方、3月24日から5月24日までの期間につき宣言された**公衆衛生緊急事態 (état d'urgence sanitaire)** が、5月11日に国会で可決された法律により7月10日まで延長されました。

同法律は、過去1カ月内に感染地域に滞在後フランスに入国した者を対象とする検疫隔離及び(陽性患者の) 隔離の条件を明確化しました。検疫隔離又は隔離は、初期期間14日間を上限として本人の選択により自宅又は適切な宿泊場所で実施されます(医師の見解に基づき最長1か月まで延長可能)。措置を不服とする場合は勾留決定裁判官 (JLD) への申し立てが認められます。具体的な措置は政令で定められ、個別の措置は地方衛

information

CORONAVIRUS COVID-19

前号に引き続き、新型コロナウイルス感染症 (Covid-19) に対する措置の最新情報をお届けします。

7月10日まで延長された公衆衛生緊急事態が継続される中、5月11日の外出制限解除にともない、企業はテレワーク制度を優先しつつ、職場における従業員の安全・健康を確保する必要があります。

Covid-19 公衆衛生緊急事態対策として既に法令により講じられ明確化されてきた様々な例外的措置は、今後も一定期間につき維持される見込みです。

本号では、フランス労働省が公表した外出制限解除に対応する企業向けマニュアル、テレワークに関するQ&A、及び一時帰休制度の明確化についてご紹介します。

1. 企業向け外出制限解除マニュアル 及び業種ごとのガイド

雇用主は、職場における従業員の安全及び心身の健康を確保する一般的義務を負っています(労働法典L4121-1条)。

企業の活動再開に向けて、労働省は5月3日、「従業員の安全及び健

生局(ARS)総長の提議と医師の診断書にもとづき知事が発令します。合憲性審査の請求を受け、憲法評議会は、当該措置が憲法的価値である健康の保護を追求するものと認めましたが、解釈の留保を付し、一切の外出を禁じる場合に、知事は裁判官の許可なしで1日12時間以上の自宅又は宿泊場所の滞留を強制する隔離を延長できないと判断しました。かかる隔離措置に伴い、労働事故の場合と同様の労働者保護の規定(労働契約の中断及び解雇の原則禁止等)も定められました。

さらに、移動、公共交通機関のアクセス及び利用、並びに公衆を受け入れる施設の営業について、政令により規制化する権限を認めました。これまでのように制限又は禁止するだけでなく、交通機関の利用の際にマスクの着用を義務付けるなどの措置を敷くことが可能になりました。

公衆衛生緊急事態の措置の違反を取り締まる者の範囲も拡張され、たとえばSNCF(フランス国有鉄道)やRATP(パリ交通公団)等の公共交通機関の職員も含まれます。

例外的かつ一時的措置として、患者の追跡及び接触者のトレースする情報処理ツールの導入も定め、患者及び接触者の健康データを、場合により本人の同意なしで処理・共有できる措置が可能になりました。当該措置について憲法評議会は、対象者の氏名、住所、社会保険番号のみならず電話番号及びメールアドレスも匿名化すべきであるとの解釈の留保を付したほか、本人の同意なしにデータにアクセスできる者の範囲に社会的援護機関が含まれることについては違憲と判断しました。

康を確保するための企業向け外出制限解除マニュアル」(protocole national de déconfinement)を公表しました。

企業における集団的保護は組織的な措置を必要とし、特にテレワークによりウイルス曝露のリスクを排除することが優先されるべきとした上で、職場への出勤が必要な場合には、作業の序列化や時間シフトを組むなどの集団的措置を実施する必要があります。また、これらの集団的保護措置が不十分であると判断される場合には、個別の保護措置としてマスク着用などが必要になるものとされています。

同マニュアルでは、感染防護措置及び物理的距離の確保措置として、定期的な手洗い等の基本的な衛生エチケットのほか、以下の措置について詳細に説明しています。

公衆を受け入れる空間及び職場での間隔：4月20日の公衆衛生評議会の意見にしたがい、**一人当たり最低4㎡**とする。面積の算定にあたっては、実際に使用可能な面積とし、例えば事務所においては通行のスペースを除き、店舗においては棚や貯蔵庫等を除く。ただし、企業の活動内容に応じてケースバイケースで調整する(例えば店舗では人の往来や密集のコントロールが難しいため4㎡以上とすべき場合もある)。具体的な計算方法についてマニュアルにて説明。

人の流れ(フロー)の管理：公衆を受け入れる施設(ERP)、職場、公共の通路においては、閉鎖された場所又はオープンスペースを問わず、人の流れの管理が必要になる。職場では工程をシフト化するほか、すれ違うことを避けるよう空間を組織する。ERPでは入場の規制のために歩道に行列ができることで新たな接触・集中のリスクが生じる。通勤や会議などのための人の流れによる渋滞(混雑)を予測することにより、組織方法を決定する。

個別の保護装備：集団的な保護措置(技術的又は組織的)に頼ることが不可能な場合に、個別の保護装備を使用することになるが、あくまでも補足的な措置であり集団的な保護措置に代わるものではない(「公衆用」マスクの着用も含む)。個別の保護装備のみが可能である場合には、コンスタントな供給と除去を確保しなければならない。Covid-19対策としてのマスクの着用により、他の特定の目的でのマスクの着用を妨げてはならない。**集団的保護措置を講じても1メートルの間隔が保てない場合にはマスクの着用が義務付けられる。**

検診：国家の方針として、5月11日より、Covid-19の症状を示すすべての者及び感染者と密な接触があったすべての者を隔離するためウイルス検査を行う。他方、企業は公衆衛生当局のメッセージを従業員に伝達し、症状を示す者には通勤しないように促し、職場で症状を示した者は直ちに職場を離れるよう促す。職場におけるリスクを評価し保護措置を実施する。感染経路について公衆衛生当局から連絡を受けたら協力する。（現時点では）**企業が検査を実施することは認められない。**

症状を示す者及び濃厚接触者の対応：企業は、場合により産業医と協力して、症状を示す者を直ちに隔離し、帰宅してかかりつけ医に連絡するよう促さなければならない。同マニュアルにしたがい、隔離、保護及び重大な症状の見極めを行う。重大な症状を示したら、同マニュアルにしたがいSAMU（救急医療サービス）に電話する。労働健康サービス（SST）に連絡して指示に従う（職場の清掃等）。感染が確認された場合には、感染経路の調査チームが接触者の特定と連絡を担う（「リスクがある」接触者と判定された者は接触から14日間の隔離措置がとられる）。調査チームは企業及び産業医の協力を得ることができる。

体温の測定：一般的にCovid-19の症状に注意し、熱があると感じる者は自ら体温測定を行うことが推奨されている。**施設・機関の入口における体温管理は勧められないが**、企業は予防措置として敷地内に入る者に対して当該措置を実施することができる。この場合に、労働法典第L1321-5条にしたがい就業規則の付属書類に相当する服務規律の作成が必要となる可能性があり、社会経済委員会（comité social et économique・CSE）及び労働審査局への提出が必要となる。企業は、就業規則に適用される労働法典の規定を遵守しなければならない（従業員への事前の情報提供、敷地内へのアクセスに不要なデータを保管しない等）。就業規則、服務規律、掲示、インターネット掲載等により、許可される体温、措置の目的、基準以上の体温の場合に入れないことなどについて情報提供を行う。従業員は体温管理を拒否することができ、かかる拒否により建物に入ることを禁じる場合には就労しなかった日の給与の支給を余儀なくされる可能性がある。

清掃及び消毒：表面及び頻繁に触れる物の頻繁な清掃、毎日の床の清掃。外出制限の解除後、過去5日以内に出入りがなかった構内においては通常の清掃で足りる。活動再開後の日々の清掃は、同マニュアルにしたがい行う。リスク評価により必要と判断される場合には、清掃に加えて適用される規格を遵守して消毒を実施する。

また、業種ごとのガイドが労働省のサイトで順次公表されており、5月11日の時点で50以上のガイドが公表されています。

上記の外出制限解除マニュアル及び業種ごとのガイドは、労働省の以下のウェブサイトでダウンロードすることができます。

労働省外出制限解除マニュアル：

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

業種ごとのガイド：

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

2. テレワーク制度の整備

労働法典第 L1222-11 条はエピソード（流行病）の脅威等の例外的な事情や不可抗力事由が生じた場合に、業務の継続や従業員保護のために必要な勤務体制の調整手段として、雇用主はテレワークを実施できるものと定めています。

一般的に、テレワークの実施にあたっては、**労使協定や規則（charte）**によるか、又は雇用主と従業員の合意により実施することができますが、現在の Covid-19 感染症の蔓延は労働法典第 L1222-11 条の**エピソード（流行病）の脅威に該当**するため、雇用主は従業員の同意を必要とせずに、従業員にテレワークを実施することができます。

3月17日以降、フランス労働省の勧告により、テレワークが可能なすべての職務についてテレワークを導入することが原則とされました。外出制限解除を成功させるために、引き続きテレワークの実施が優先されます。

労働省は、テレワーク実施の枠組みを明確にするため、労使の団体の意見を受けて「テレワークと外出制限解除 Q&A」を公表し、様々な疑問に回答しています。

- ✓ 職場の衛生措置に沿って活動再開が可能であると判断する場合には、雇用主は従業員に対してテレワークを拒むことができる。ただし、雇用主は拒否の理由を説明しなければならない。ただし、3月17日以降新たな決定があるまではテレワークが優先されなければならない。雇用主は事業の稼働のために職場での就労が不可欠であることを証明しなければならない。
- ✓ テレワークの**実施のために労働契約の変更は必要ない**。（エピソードの脅威等の例外的事態に限らない）
- ✓ 従業員はテレワークの実施日を選択することはできない。従業員と雇用主の協議の上、テレワークの対象となる業務及びテレワークと出勤の割振り（一部テレワーク導入の場合）を**雇用主が決定する**。
- ✓ 雇用主が従業員間で**テレワークのローテーションを組む場合、個々の従業員の事情を考慮**することができる。例えば感染リスクが高いゾーンに居住している場合や公共交通機関の利用が容易ではない場合など。
- ✓ 一般法及び公衆衛生緊急事態下の例外的法規の適用により、雇用主は（一定の）休暇を強制することができるが、休暇中にテレワークを行わせることはできない。テレワークは勤務日・時間にのみ実施できる。
- ✓ 雇用主はテレワークが実施可能な業務を定め、必要な場合に、**テレワークと一時帰休を交互に実施することができる。テレワークと一時帰休を同時に実施することはできない**（テレワークは勤務形態の一つであって、休業ではないため）。一時帰休中の従業員にテレワークを行わせた場合、雇用主は制裁（刑事上の制裁を含む）を科せらる。
- ✓ 雇用主が就労時間を決定し、従業員は同時間中、稼働しなければならない。**休憩時間及び昼食時間にかかる権利には変更がない**。
- ✓ **休息及び労働時間に関する規定はテレワーク実施中も適用される**。就労時間と休息時間は明確に区別し、従業員の**つながらない権利**（勤務時間外にメールや電話を遮断する権利・droit à la déconnexion）を保証しなければならない。

2020年05月22日（第10号）

- ✓ 雇用主がテレワークを強制する場合に、従業員がコンピュータを持っていない場合や個人のコンピュータの使用を望まない場合には雇用主が提供しなければならない。
- ✓ 雇用主は職務ポストがテレワークに可能な職種であるかを判断し、職場のメール等へのアクセス（VPN）等の技術的な支障がありテレワークの実施ができない場合には、勤務場所での就労が可能である（外出制限解除マニュアルの勧告にしたがって実施する）。
- ✓ 雇用主はテレワーク実施により生じる費用に対する補償を支給する義務はない（補償について協定又は規則に規定がある場合を除く）。レストランチケット等の食費に関する権利は維持される。
- ✓ テレワーク中の事故も原則として労働事故とみなされる。

労働省のQ&Aは今後も明確化や補足がされる可能性もありますので、引き続き動向をフォローしていく必要があるでしょう。

労働省テレワークと外出制限解除 Q&A :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf>

3. 一時帰休（部分的活動・部分的失業）

フランス労働省の統計情報部（Dares）の公表によれば、外出制限が解除された5月11日までの時点で約123万件の一時帰休の許可申請が提出されており、約100万社1240万人に相当します。但し、このうち実際に補償が申請される一時帰休対象者の数はこれより少なくなる可能性があります。

一時帰休（「activité partielle」は「部分的活動（営業）」と訳されることもあり、「chômage partiel（部分的失業）」ともよばれます。）については、当事務所の[ニュースレター3月号-2（第9号）](#)で概要をご紹介しました。その後、法令の改正や労働省のQ&Aにより一時帰休の例外的措置の内容が明確化又は一部改正されました。

子供の監護のために休業を余儀なくされた従業員や感染した場合にリスクが高い脆弱者（及び脆弱者と生活を共にする者）に対して（テレワークが不可能な場合に）例外適用されていた疾病手当（arrêt de travail）に代わり、5月1日以降は一時帰休が適用可能になっています。

労使協定又は雇用主の一方的な決定により雇用主から従業員に支給される補足手当についても、例外的に一時帰休の手当と同様に社会保障負担金の免除の対象となりますが、5月1日以降、免除となるのは、法定の一時帰休手当額と雇用主の補足手当の合計額が時間あたり31.97ユーロ（SMICの3.15倍）までとなります。

2020年4月15日付オルドナンスにより、事業所の一時的な閉鎖の場合に管理職役員（cadres dirigeants）にも一時帰休が適用可能とされました。

2020年05月22日（第10号）

また、4月22日付のオールドナンスにより、一定の条件のもと一時帰休を個別化し、同じ事業所・部署・アトリ工内で、同じ職種に属する場合であっても、一部の従業員のみ一時帰休を実施すること及び不就労時間・就労時間の異なる配分を実施することが可能になりました。

なお、3月31日付の省令により、一時帰休の補償の対象となりうる年間の上限が2020年については1000時間から1607時間に引き上げられました。

政府は一時帰休の申請に関する事後的な審査を強化する意向を示しており、5月5日に労働省から労働局（Direccte）に宛ててかかる審査の実施の目的について通達が出されました。審査は、不正行為（不正の意図がある場合）を取り締まるほか、友好的な協議により誤りを是正する目的も有します。

今後は、エピソードの状況が改善されれば6月1日以降、企業への補償レベルが引き下げられるなど一定の変更がなされる可能性があります。

フレンチデスク コンタクト

東京オフィス	パリデスク
ル ドゥサール・デヴィ (パリ弁護士会所属／東京弁護士会登録)	千田 多美 (パリ弁護士会所属)
今野ブデン 泰子 (パリ弁護士会所属)	c/o Altana 45 Rue de Tocqueville, 75017 Paris, France
TMI 総合法律事務所 〒106-6123 東京都港区六本木 6-10-1 六本木ヒルズ森タワー23階 Email : francelaw@tmi.gr.jp Tel : 03-6438-5511	Email : francelaw@tmi.gr.jp Tel : +33(0)1 7997 9723

本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としており、当事務所の法的アドバイスを提供するものではありません。本ニュースレターの受信者は、必要に応じて、弁護士のアドバイスをお受けいただけますよう、お願い申し上げます。