



フランス最新法令情報

マスクの着用義務・検温について

企業内の共同使用される閉鎖空間における、マスクの着用が義務となりました。マスク着用義務は、1メートル以上の身体距離の確保、手洗いの励行、一連の感染防止対策、並びに、オフィスの清掃、換気、通気及び人の流れの管理の遵守とともに求められるものです。常時換気システムの設置あるいは換気・通気の適切な実施など、具体的な対策が既に行われている場合は、一日のうちの特定の時間にマスクを一時的に外すことができます。

企業は、現行法規に従って、感染防止対策の一環として、入構者を対象とする検温を実施することが可能ですが、1) 従業員及び来訪者に義務付ける検温の結果を、自動処理又は用紙に手書きで記録すること、並びに 2) サーモカメラ等の装置を使用して自動的に体温を測定することは禁じられています。

公的機関が発表した公衆衛生指針によると、検温の管理は推奨されておらず、現状において、検温は義務ではありません。この結果、従業員は検温を拒否することができます。検温を拒否した従業員が職場に入場することを雇用主が禁じた場合、雇用主は、失った労働日に応じた給与を従業員に支払うことになる場合があります。

対仏投資の規制、一時的に強化

海外投資家が、国益確保に必要な不可欠な公権力、公序、公共安全及び国防衛に関連する事業を行う企業に投資する際、フランス経済財務省から事前許



前号にひきつづき、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。フランス政府は9月3日、新型コロナウイルスの追加経済策として2年で1千億ユーロ(約12兆5500億円)を投じると発表しました。フランスが導入する政策のなかから、APLD(長期操業短縮)制度の要点を解説いたします。また、外国人労働者のフランス派遣に関する規則変更、ETIAS導入の延期、対仏投資規制の強化についても、ご紹介いたします。フランスで活躍されている日本企業のご参考になれば幸いです。

新型コロナウイルス感染症関連： APLD(長期操業短縮)制度導入

2020年7月28日デクレによりAPLD: activité partielle de longue durée(長期操業短縮)制度が導入されました。これにより、長期にわたり業務を縮小せざるを得ない企業は、雇用および職業訓練の維持と引換えに、従業員の労働時間を短縮することができるようになりました。

部分的失業(chômage partiel)とも呼ばれる一時帰休(activité partielle)制度は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急措置として例外的な条件のもと運用され、感染蔓延の最盛期には90万人を超える従業員がその対象となりました。一時帰休制度については、早くも11月に法改正が行われることが見込まれています。

可を取得することが必要です。これまで、EU・EEA 圏外の投資家が上記戦略的事業を行うフランスの上場企業に出資するにあたり、議決権の保有率が25%を超える場合に、事前許可の対象とされてきました。

2020年7月22日付デクレにより、2020年12月31日までの暫定措置として、上記のEU・EEA 圏外の投資家の保有率が10%に引き下げられました。なお、市場の流動性を維持する為に手続が簡素化され、財務総局に限定された事項の届け出を行うことになります。当該届け出の提出後、10日(土日祝日を除く平日)の期間に大臣の異議がなければ投資が可能となります。当該期間に大臣の異議があった場合は、通常の許可申請を行うことになります。

ETIAS 制度運用、2022年に延期

欧州当局は、欧州渡航情報認証制度(ETIAS)の運用を2022年まで延期すると発表しました。2021年までETIASの導入を延期することが既に発表されており、重ねての延期となります。

ETIASは、短期滞在ビザが免除されている国及び地域(日本を含む)からシェンゲン圏に入国する際に必要となり、シェンゲン協定加盟国の安全に脅威をもたらす人物でないことを確認することを目的としています。

申請はオンラインで行い、大抵の場合、数分で手続が完了します。申請者が18歳以上の場合のみ、処理費用として7ユーロがかかります。ETIASは一度承認されると、3年間又はパスポートの有効期限まで有効です。ETIASは、アメリカ合衆国の電子渡航認証システムESTAと類似しています。

一時帰休の特別制度として7月末より導入されたAPLDの適用にあたっては、労使協定を締結することが条件となります。

労使協定の冒頭部分において、事業所、企業、グループ及び所属する産業別セクターの経済状況に関する分析結果を記述するほか、以下の点についても規定する必要があります。

1. APLD 措置適用の開始日及び期間
2. 当該措置の対象となる業務及び従業員
3. 法定労働時間を下回って短縮される労働時間の上限(措置期間中、法定労働時間の40%を超える労働時間の短縮は認められない)
4. 雇用及び職業訓練に関する取組み
5. 協定に署名した労働組合及び従業員の代表機関に対する措置の実施に関する報告方法(少なくとも3か月に一度の報告義務がある)

上記事項に加え、下記の事項についても協定で規定することができます。

1. 雇用関係にある経営者、役員及び株主らが、業務執行機関及び監査機関に付与された権限を遵守し、協定の範囲で行う努力の条件(当該措置の実施にあたり従業員に求める努力に匹敵するもの)
2. 当該措置実施前又は実施中の、有給休暇の取得条件並びに職業訓練個人口座の利用条件
3. 労働組合による協定運用のモニタリングの方法

労使協定に別段の定めがない限り、雇用維持の確約は、当該営業所又は企業のすべての雇用の維持を意味します。

締結された労使協定は、企業・競争・消費・労働・雇用地方局(DIRECCTE)に送付され、DIRECCTEは、承認するにあたり、15日間の期間を有します。

認可又は承認の決定が下りた場合、6か月間、APLD措置を実施することができます。

なお、雇用主は、APLDの許可期間が終了するまでに、主に、雇用及び職業訓練の維持に関する取組の状況について記載した報告書を当局に提出します。当該報告書には、当該営業所、企業

又はグループの経済状況に関する最新の分析結果、並びに、社会経済委員会（CSE）が存在する場合は、APLD の実施に関する報告を記した、直近の委員会議事録が添付されます。当初、6 か月間に限定して許可された APLD 措置は、当該報告書の内容次第で、6 か月ごとに更新されます。2020年10月1日までに当局に送付された協定については、APLD の対象となった従業員にはグロス基本給の約 70%が休業時間手当として支給され、一方、雇用主にはグロス時間給の 60%が国から補填されます（最低賃金 SMIC の 4.5 倍の金額を上限とします）。

10月1日以降の協定については国の補填率は 56%になる見込みです。

APLD の期間中に経済的理由による解雇があった場合、当局は、雇用主に対して、APLD の対象となった従業員について国が補填した金額を国立サービス決済庁に返済するよう求めることができます。APLD の対象外の従業員が経済的理由により解雇された場合、雇用主が当該従業員の雇用維持を保証していたとき、雇用主は、解雇一件につき、APLD の名目で雇用主に支払われた合計金額を APLD の対象従業員数で割って得られる金額を返済することになります。なお、営業所、企業またはグループの経済状況及び財務状況から、返済が困難な場合、返済額の全部又は一部が免除されることもあります。

雇用及び職業訓練についての取組みが十分でないと判明した場合、当局は、雇用主に対する補償の支給を中止することができます。

APLD は暫定的な措置であり、2022年6月30日までに、延長、認可又は承認を目的として当局に送付された労使協定及び書類について適用されます。

外国労働者のフランスへの派遣に関する規則変更

2018年6月28日付のサービス提供分野の労働者の派遣に関する欧州指令が 2020年2月20日付オールドナンスによりフランス国内法制に取込まれ、同年7月30日付で発効しました。

派遣期間の長短により、取扱いが異なる点に留意する必要があります。

派遣期間が 12 か月を超えない場合、法令、労働協約及び行政規則のうち、以下に制限列挙する「中核となる規定」の遵守が求められます。

- 労働関係における個人及び集団の自由
- 差別禁止及び男女の職業上の均等
- 母性保護、出産休暇、父親休暇、家族の出来事休暇
- 人材派遣業者による労働者の派遣及び保証の条件
- ストライキ権の行使
- 労働時間、代償休日、祝日、有給休暇、若年労働者の労働時間及び夜間労働
- 建築・公共事業及び演劇・興行事業における有給休暇基金及び悪天候による失業基金への強制加入条件
- 最低賃金及び賃金の支払（残業に対する割増賃金を含む）
- 労働の衛生及び安全、就業年齢、児童労働に関する規則

- 違法な労働

2020年7月28日付の派遣労働及び不正競争の防止に関するデクレにより、報酬及び業務の遂行のために必要となる交通手段、飲食及び宿泊にかかる経費の払戻しに関する規定が補足されました。

派遣期間が12か月を超える場合、13か月目以降は、主に、雇用契約の締結及び解除に関する規定を除く、概ねすべての労働法典の規定が適用されます。

12か月を上限とした従業員の派遣が延長される場合、雇用主は、オンラインサービス SIPSI (<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>) を通じて、「中核規定に限った」適用を望む理由を明らかにして届出が可能ですが、6か月を超える期間延長の申請はできません。2020年7月30日現在継続している派遣に今回の措置を適用する場合、上記12か月の期間には、既にフランス国内に派遣されている期間が含まれます。

今回の措置により、フランスに派遣される日本人の従業員及び管理職に大きな支障は生じないと考えられますが、派遣事前申告の手続を怠ることなく、手続完了の際に交付される受領証（申告書のコピーではありません）を、従業員の人別台帳に添付することが重要です。

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きますよう、お願い申し上げます。