

フランス最新法令情報

検 疫

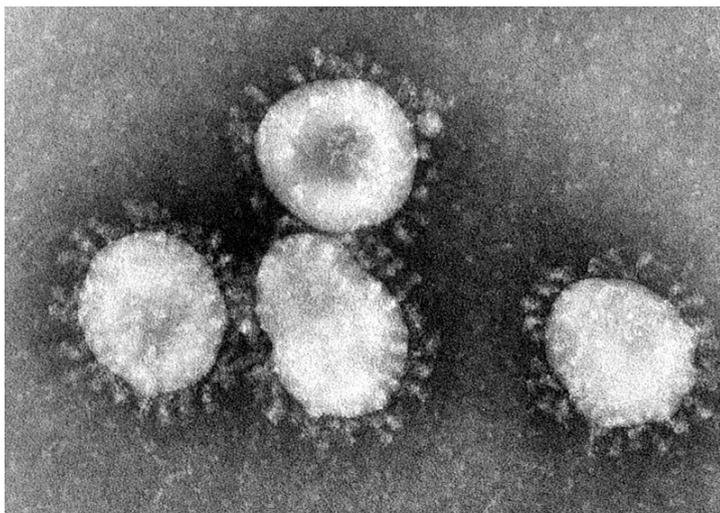
2020年2月20日の連帯・保健大臣のアレテ(省令)施行により、武漢に滞在したフランス入国者を検疫のために収容する施設がカルバドス県に開設されました。上記の者らの検疫は、イルドフランス地方及びノルマンディ地方の地方保健庁長官からの答申を受け、パリ警視庁長官とカルバドス県知事による共同令として発表されました。この施策では、以下の内容について定めています。

- 1) 最初の収容期間は14日を超えないこと、
- 2) 対象者の健康状態、また、コロナウイルスに関する科学的な理解の深化により、収容期間を延長、もしくは期限より短縮する可能性、
- 3) 収容センターの所在地、
- 4) WHOの国際保健規制(2005)第3条および第32条に記された該当者の権利、
- 5) 収容期間中の健康調査の条件。

社会保険の給付金

支払い規則の柔軟化

コロナウイルスの拡散防止のために、隔離、出社禁止、自宅待機となり、働くことが不可能となった健康保険加入者は、最低活動期



本号では、新型コロナウイルス感染症(Covid-19)が世界各地で急速に広まる中、新型コロナウイルスに特化した措置について最新情報をお届けするとともに、流行病が蔓延した場合の雇用主の義務および責任等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。

1. 雇用主の責任

雇用主は従業員の健康安全保全に関し、結果に対する責務を負います。職業病または事故の場合、雇用主はその責任を免れられません。すなわち、雇用主の過失は、原則的に、弁解の余地のないものです。したがって、雇用主は、従業員の身体的、精神的健康、安全を保障するために、あらゆる対策を実施しなくてはなりません。防止に必要な一般的な対策を十分に講じていたと証明できない場合には、雇用主に責任があるとみなされます。対策が十分だったかどうかは、事実審判事が最終的に判断します。(破毀院 社会部 11月25日付判第

間や、最低加入期間の証明の必要なく、また、3日間の待機期間なしに、今回の休業に対する日ごとの給付金を受給することができます。ウイルスに接触し、隔離、出社禁止、自宅待機の対象となった保険加入者が、受給可能な給付金は最大20日間と定められています。この例外措置を享受するためには、対象者は、地方健康庁による確認を受ける必要があります。地方健康庁はこれら対象者に病欠証明書を附与します。この例外措置は、2020年2月1日から2か月間有効です。子どもの保育の手段のない親は、地方健康庁に連絡し、地方健康庁から権限を付与された医師に、子供に推奨された隔離期間に相当する病欠証明書を作成してもらうことができます。

14-24.444号) このため、実施した対策について、資料を残しておくことが不可欠です。

2. 雇用主がとるべき一般的な対策

労働法典の第 L4121-1 条によれば、雇用主は従業員の身体的、精神的健康、安全を保障するための対策を講じる必要があります。この対策には、職業上のリスクを予防する措置をはじめ、情報提供、教育、さらには適切な組織および手段の設置（たとえば、個々人に適合した保護装備や、呼吸器の保護機器の提供、テレワークの活用、執務機の整備、申請済み休暇の移動などがあげられますが、雇用主は休暇の取得を強制することはできません）が含まれます。雇用主は、講じた対策が、状況の推移を考慮した、常に適切な対策であること、そして、現状を改善する内容であることに努めなければなりません。

3. 職業上のリスク評価単一文書 (DUERP)更新の必要

DUERP とは、雇用主が職業上のリスク評価の結果を登録・更新しておく単一の文書です。判明したリスク、特にフランス政府が発信した警告によって判明したリスクに対して、雇用主は、状況の変化を踏まえた上で、労働者の安全水準を高めるべく、DUERP を更新しなくてはなりません。

4. 海外出張のキャンセル

企業は、フランス政府が発信している海外渡航情報を定期的に参照する必要があります。www.diplomatie.gouv.fr）たとえば、武漢または湖北省のような地域に行かない旅行者に対して、渡航が禁止されているわけではありませんが（現時点で、フランスでは、中国への従業員派遣を禁止する法規はありません）、予防原則に基づき避けるべきでしょう。海外出張が、業務に含まれる従業員に関して、出張の目的地が危険地帯にあり、中止または延期が難しい場合には、マスクをはじめ保健当局が指示する衛生用品を携行して移動することが推奨されます。（2009年7月3日発表のインフルエンザ・パンデミックに関する労働総局通達 2009/16）

5. フランス国外に出向中の従業員に関する措置

フランス企業の従業員は、海外に出向中もフランス企業と従属労働関係を維持しています。雇用主は従業員の安全配慮義務を根拠として、危険地域とみなされる海外で就労する従業員に帰国

を命じることができ、従業員はこれに従う義務があります。従業員は自らの安全に留意する義務も負っています。危険地域で就労する従業員が帰国を希望し、雇用主がこれを認めないような場合には、従業員が就労撤退権を行使することも考えられます（後掲 7.）。また、フランス企業と雇用関係のない従業員の場合には、帰国命令に従わないことも可能です。

6. テレワークの実施

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。同条文は、2010年に H1N1 鳥インフルエンザが流行したことから労働法典に規定されました。たとえば、中国、イタリアその他のコロナウイルス感染地域から訪問した顧客に接触した従業員に対して、在宅勤務を命令することができます。エピソード（流行病）又はパンデミック（汎流行病）の脅威レベルに応じて、テレワークの期間等が決定されることとなります。企業はテレワークを決定する際に、フランス政府から随時発表される通達を参考にすることができます。

7. 従業員による就労撤退権の行使

フランス労働法典は、重大かつ切迫した危険がある場合に、従業員に業務から撤退する権利を認めています。かかる権利の行使は、単なる労働条件に関わるリスクではなく、従業員の生命又は健康に対する切迫した危険があることが条件となります。エピソード（流行病）の場合には、雇用主が必要な予防又は保護の措置を講じる場合に、かかる就労撤退権の行使は極めて限定されることとなります。いずれにしても、経営陣と社会経済委員会（企業内の従業員代表機関）との協議により適切な措置を講じる必要性が生じるものと考えられます。

8. 新型コロナウイルス感染症の契約への影響

新型コロナウイルス感染症の拡大にともない契約義務の不履行や遅滞が生じる場合に、フランス法を準拠法とする契約において、不可抗力事由による免責について検討が必要となる場合が想定されます。

フランス民法典第 1218 条において、不可抗力は、契約締結時に合理的に予見することができず、適切な措置により回避することができない債務者の支配を超えた事象により、債務の履行が妨げられる事態であると規定されています。また、不可抗力事態が一時的であり、履行遅滞による契約の解除が妥当でない場合は、債務の履行が中断されるものとし、不可抗力により履行が確定的に不可能となった場合には、契約は当然に解除され、契約当事者は履行が不可能となった債務の履行を免除されるものと定めています。債務者が不可抗力リスクを負担する合意がある場合や、前もって履行の催促を受けているといった事情がある場合は適用になりません。

民法典は不可抗力事由の内容について明確に定めていないため、契約の不可抗力条項に具体的に明示されているかどうか文言を確認する必要があります。この点、フランス政府は、公共事業契約について、新型コロナウイルスを不可抗力事由とみなすとの方針を示しました。つまり、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた履行遅滞の場合に、国はペナルティを課さないこととなります。国の契約相手の企業に対しては、かかる決定を通知する書面が送付される見込みです。さらに、経済・財務相より、フランス自治体協会、フランス市町村長協会、フランス地方協会等の団体に対し、公共事業の契約に関して同様の措置を取るよう通達を送られる予定です。

また、パンデミック（汎流行病）又はエピソード（流行病）が契約の不可抗力条項に含まれていない場合には、民法典第 1195 条に定める予見不能性の理論を適用し、契約の履行が過大な代償を伴うとして契約の再交渉を請求するため裁判を起こすことも考えられます。もともと、契約上、かかる予見不能性の適用を排除している場合がしばしば見受けられますので確認が必要となります。

9. 企業支援措置の実施

当面の企業支援措置として、フランスの経済・財務省は、支援が必要な企業に対し、部分的就業停止や社会保障負担金及び税金の分割納付を認める措置をとることを計画しています。

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。