

フランス最新法令情報

労働許可のオンライン申請

2021年4月6日より、外国人従業員の採用に関する労働許可申請は、すべて、下記の在仏外国人向けのデジタル手続の専用ポータルサイトを経由して、オンラインで行うことになりました。

(<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>
仏語・英語)

オンライン申請システムに一元化されたことから、手続のために窓口に向く必要も、DREETS（地方経済雇用職業連帯局）に連絡する必要もなくなりました。雇用主は、下記の雇用契約を締結する場合、労働許可の申請手続を行います。①「賃金労働者資格」を有することになる「無期雇用契約（CDI）」、②「臨時労働者資格」を有することになる「有期雇用契約（CDD）」、③「季節労働者資格」を有する「季節労働者」、④「学生滞在資格」を有する学生のうち、学生に認められた就労時間を超えた労働を希望する「学生」、⑤6か月以上の難民申請証明書を保持する「難民申請者」。

ポータルサイト上でオンライン申請をすると、申請受理の確認メールが申請者に送信されます。申請許可が下りた場合、雇用主と受益者は、セキュリティ保護された労働許可証をメールで受領します。受益者は、この労働許可を、県庁での滞在許可申請書類、もしくは、ビザの申請書類に添付します。

（より詳しく知りたい場合は、外国人従業員雇用に関する2021年3月31日付デクレ n° 2021-360、欧州連合（EU）、欧州経済領



労働・雇用・社会復帰省は、2021年1月19日付で、フランスへの従業員の国際派遣に関する新たな通達を制定しました。通達は70ページ以上に及び、適用法規、並びに、フランス行政当局がこれら法規を適用する際の拠り所となる原則を喚起しています¹。

本号では、この通達の主要なポイントをQ&A方式でチェックしていきます。

Q1. フランス労働・雇用・社会復帰省が新たに通達を制定した理由は？

A1. 従業員の国際派遣に関するフランスの法的枠組みは、2008年に制定された通達により定められていました。以降、数々の欧州指令が国内法化され、派遣に関する様々な改革が実施されたこと、そして、直近10年間にフランスへの派遣が飛躍的に増加したことをうけ、これをさらにしっかりと監督・管理したいとするというフランス行政当局の意向をふまえ、フランスへの従業員の国際派遣に関する通達が労働・雇用・社会復帰省により更新されました。

しかしながら、当該通達の適用範囲は労働法の派遣に限られおり、社会保障に関する問題、及び、就労を目的とする移民の問題については触れていません。（ビザ及び労働許可）

¹ 本通達（全文、フランス語）は以下のURLからアクセスできます：

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_detachement_dgt_19012021.pdf

域(EEA)もしくはスイス連邦以外の国籍の外国人に適用される、雇用状況を対抗要件としない、労働許可発給に関する2021年4月1日付アレテ、及び、労働許可申請時に提出する書類のリストを定めた2021年4月1日付アレテを参照ください。)

Q2. 従業員の国際派遣とは？

A2. フランス法の下、「派遣(détachement)」とは、フランス国外で合法的に設立し、その国で実質的に事業を行っている雇用主が、従業員を、一定期間、フランスで特定の任務に従事させることを意味します。派遣期間に違いはあるものの、数多くの日本企業が派遣という形で自社従業員をフランスに派遣し、特定の業務に従事させています。

Q3. 従業員の国際派遣に適用される主な法文は？

A3. 派遣の法的枠組みは、役務提供の自由と公正な競争条件の保障を目指すEU法(特に欧州指令96/71/EC(改定版)及び欧州指令2014/67/EU)、並びに、不正の撲滅及び全ての派遣労働者に派遣の枠組を適用することを目指したフランス国内法(雇用主の所在地がEU圏内外を問わない)により定められています。

労働法典第1篇第2巻第6章の派遣に関する規定は、雇用主の所在地や派遣従業員の国籍に関係なく一律に適用されることから、これらの規定は、EU域外に設立された雇用主にも、第三国の国籍者にも適用されます。

Q4. 派遣ができる雇用主とは？

A4. 労働法典第L.1261-3条及び第L.1262-3条によれば、フランス国外に所在する雇用主は、当該国において以下の2つの前提条件を満たしている場合、フランス国内にて、役務を提供し、従業員を派遣することができます。

- 当該国において、適切に設立され、当該国の法律に従って構成され、運営されていること。
- 労働法典第L.1262-3条により、従業員の派遣だけの目的でEU加盟国に拠点を開設することが禁じていることから、当該国における、重要・安定・継続した活動を証明できること。これは、社会的権利が不利な国でペーパーカンパニーが設立されたり、税務上の理由でペーパーカンパニーが設立されたりすることを防止するための措置です。

Q5. 派遣の対象となる従業員とは？

A5. 派遣に関連する規定は、たとえ本国において「従業員」とはみなされない労働者であっても、フランス法において従業員とみなされる全ての労働者に適用されます。たとえば、「見習い」は、フランスでは労働者ですが、他の国では「学生」とみなされています。

派遣の規則が適用されるためには、従業員は以下の項目を遵守する必要があります。

- フランス国外に所在する雇用主に、普段、労務を提供していること。すなわち、雇用関係が派遣前から存在し、派遣期間を通して、当該雇用関係が継続すること
- 派遣期間中、雇用関係が維持されること。つまり、派遣期間を通して、国外の雇用主との雇用関係は持続されなければなりません。雇用関係の存否は、フランス法の基準により評価され、雇用主との従属関係の有無がその基準となります。
- フランスにおける業務が一時的であること。すなわち、派遣従業員は、業務が完了すれば、本国企業での業務を再開しなければなりません。雇用関係から離れ、自由業という形態で、フランスの労働市場に参入することはできません。

一方で、以下の労働者に、派遣に関する規定は適用されません。

- フランス労働法において従業員とみなされない者。具体的には、労働法が適用されない公務員、従業員ではない自営業者、研修を行っている学生などが、これに該当します。
- 雇用主が国外に所在するが、フランスにおいてのみ業務が提供される場合。

Q6. 派遣の主な形態とは？

A6. 2021年1月19日の通達では、以下の派遣について、区別がされています。

<p>役務提供による派遣の場合</p>	<p>役務提供契約による派遣</p>	<p>この種類の派遣は、労働法典第 L. 1262-1 条 1°項に基づき、「雇用主のため、かつ、雇用主の監督の下、雇用主と、フランスに所在し事業を営む役務提供先との間に結ばれた契約の枠組みの中で」実施されます。「役務提供」とみなされるためには、役務提供元と役務提供先が締結した契約の下、工業、商業、手工業、自由業、芸術又は農業の分野で業務が提供され、合意した対価が支払われる必要があります。役務の提供は、その性質上、一時的で、独自の手段と特別なノウハウを用いて特定の業務を実施することを目的とします。役務提供は特に、容量下請 (capacity subcontracting) 又は能力下請 (speciality subcontracting) の枠組で行われます。</p>
	<p>グループ企業内派遣</p>	<p>労働法典第 L. 1262-1 条 2°項に定めるグループ企業内派遣は、「同一企業の複数の施設間もしくは同一グループに属する企業間での派遣」を指します。</p> <p>具体的には次の3つの状況を想定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 同一企業の複数の施設間又は同一グループに属する企業間の派遣であること² - 下請契約、労働力の利用協定³、協力協定⁴など、形態の異なる役務提供契約が締結されること - 通常、役務に応じた請求が直接なされるが、必ずしもそうとは限らない
	<p>人材派遣会社従業員の派遣</p>	<p>労働法典第 L. 1262-2 条にもとづき、外国に合法的に設立された人材派遣会社(ETT)は、従業員を利用企業に派遣することができます。利用企業の所在地はフランス国内外を問わず、フランスに所在する者を相手当事者とした役務提供契約の枠組みの中で、一時的にフランスで業務を行うことができます。【具体例】イタリアの利用企業がフランス企業と役務提</p>

² 同一グループ内での役務提供とは、フランス国外に設立されたグループ子会社によって役務提供がなされ、当該役務の対価をフランスに所在する同一グループ子会社に請求することです。当該役務を提供するために、フランスに従業員が派遣されます。例えば、同一グループのフランス子会社によって製作・販売された工作機械の緊急の保守工事や修理を、グループの国外拠点が遂行する場合はこれに該当します。

³ 同一グループ内での非営利目的の労働力の利用とは、一定の期間、国外に所在する事業所・拠点の従業員を、同一グループのフランス拠点に対して提供することを指します。フランス拠点は、受け入れ企業もしくは提供の受益者とみなされます。グループ内派遣の目的は、営利目的で、独占的にスタッフを提供することであってはならず、従業員に不利益をもたらす、又は、法律上又は協約上の規定の回避をねらったものであってはなりません。

したがって、フランス労働法典第 L.8241-1 条および第 L.8241-2 条に従って、労働力の利用は非営利目的でなくてはならず、役務を提供した従業員への給与支払い、関連する社会保険料、当該従業員に払い戻される業務上の経費を提供企業が利用企業に請求できることなどを定めた協定書を結ぶ必要があります。

⁴ 同一グループ企業間の下請け・共同契約 (co-traitance) の「共同契約」とは、例えば、組み立て作業の一環として、フランス国内で製品の最終仕上げ作業を行うために、国外に所在する同一グループ企業が、労働者を派遣することを指します。製品製造を担う全ての拠点が共同契約関係の枠組にある中、製品製造の一部工程が、同一グループに属する一拠点により、「内部的」に行われます。販売を目的とした製作は、同一グループ内での役務の提供に他ならず、従業員が派遣されることとなります。

下請けに関しては、グループ外の顧客との役務提供契約に基づき、業務を受注することになったフランスのグループ企業が、国外に所在する同一グループ会社と下請契約を締結し、その枠組みの下、当該国外拠点が従業員をフランスに派遣する場合は該当します。

		供契約を締結。フランスでの役務提供を遂行するために、イタリア企業は、自社社員を派遣するとともに、特殊業務にあたらせるために、ドイツの人材派遣会社に対して、従業員3人の派遣社員を呼び従事させています。これら派遣社員は、彼らの雇用主が人材派遣会社である場合には、人材派遣会社からの派遣者とみなされ、イタリアの利用企業からの派遣とはみなされません。
役務提供以外の目的の派遣：自社のための派遣	自社のための派遣（労働法典第L.1262-1条3°項）の「雇用主と受け入れ企業の間契約なく、『雇用主のため』に行われる派遣」	自社のための派遣は以下の場合に当てはまります。 - サービスを提供する顧客が存在しない場合 - 自社のためだけに派遣が行われる場合 - 従業員が、受け入れ機関の指揮系統下でない場合

Q7. 派遣従業員に適用される規定は？

A7. 派遣従業員に適用される規定は、労働法典第L.1264-4条に列挙されています。

1 労働関係における個人及び集団の自由	7 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
2 差別禁止及び男女の職業上の均等	8 最低賃金及び賃金の支払（残業に対する割増賃金を含む）
3 母性保護、出産休暇、父親休暇、家族の出来事休暇	9 労働の衛生及び安全、就業年齢、児童労働に関する規則
4 人材派遣業者による労働者の派遣及び保証の条件	10 違法な労働
5 ストライキ権の行使	11 派遣従業員の職位・雇用に特有の、任務遂行の交通費、食費、滞在費（業務上の出費）の払い戻し
6 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	

これらは、フランスに派遣される従業員に保証される、最低限の権利基盤であり、「中核（noyau dur）」と呼ばれています。雇用契約書において、上記規定より従業員により有利な規定を定めることは可能です。この11項目については、労働法典に明記されている特別な場合を除いて、同一産業分野のフランス企業と同じく、フランス法の一般法規が適用されます。このほか、通達は、上記項目に関する産業別労働協約の規定の適用についても詳説しています。

Q8. 「中核」となる規定が派遣従業員に適用される具体例は？

A8. 労働時間の上限（日・週単位）、あるいは、残業に関するルールのような、労働時間及び勤務間インターバル・休日に関する法令及び拡大適用される産業協約は、派遣従業員にも適用されます。同様に、代休や代償義務に関するルールも、派遣従業員に適用されます。

一方、週単位の労働時間の調整に関するその他の規定は、法令もしくは拡大適用される産業協約の範疇外であるため、適用されません。

例外として、下記の2つの場合、拡大適用されない産業別協約に定められている週単位の労働時間の調整が適用されます。

- 労働法典第L.1251-21条に従い、派遣会社から従業員が派遣される場合、もしくは、非営利目的で労働力の提供がなされる場合、当該従業員が、労働時間をはじめとして、利用企業の従業員と同じ労働条件を享受するとき。
- 従業員がグループ内企業に派遣される場合（労働力の提供がなくても）、当該従業員の雇用主が、フランスに所在する発注者と同じ企業内協定もしくは事業所内協定に属するとき。

2021年07月(14号)

フランスに派遣された従業員は、フランス企業に雇用される従業員と同一条件で、年次有給休暇を取得することができます。年次有給休暇の日数はフランスでの滞在期間の割合に応じて計算されます。従業員の派遣期間を通じて、「中核」事項に関するフランスの規定が適用され、当該派遣期間には、フランスでの活動期間に応じて取得できる、年次有給休暇期間が含まれます。

家族休暇（慶弔休暇、産前産後休暇、父親休暇など）及び母性保護に関する休暇に関する全ての規定は、解雇手続き及び解雇補償に関する規定を除き、派遣社員にも適用されます。給料の減額を伴わない早退などの労働時間の調整、妊娠期間及び産後休暇中の日勤へのシフト変更などがその一例です。

フランスでは、年間11日が法定祝日として定められています。休業が義務づけられているのは、5月1日だけです。（業務の性質上、活動を停止できないと雇用主が判断した場合はその限りではありません。）以下の場合、祝日の給与を支払わなくてはなりません。

- 派遣期間が1か月を超え、雇用企業での勤続年数が3か月を超える派遣従業員の場合
- 前記の勤続年数に関する要件が緩和され、3か月を満たさない場合であっても祝日の補償を認める、拡大適用される産業協定もしくは団体協定の適用を受ける派遣従業員の場合

派遣期間中の従業員の報酬は、下記の要素の合計額以上でなくてはなりません。

- 基本給与又は通常賃金もしくは最低賃金：法定最低賃金もしくは（該当する場合）適用される産業別労働協約に定める最低賃金
- 雇用を理由に、直接的又は間接的に、雇用主から従業員に支給される、一切の特典及び付随物（金銭支給又は現物支給を問わない）

上記報酬には、派遣従業員が業務遂行にあたり負担した経費の払戻金もしくは補償は含まれません。派遣従業員に支払うべき報酬額（グロス）を算出する際に考慮すべき構成要素については、フランス労働省のウェブサイトの派遣に関するページに詳説されています。

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/tableau_calcul_remuneration.pdf（フランス語のみ）

Q9. 雇用主の健康監視義務の内容は？

A9. フランス国外に所在する雇用主は、労働衛生に関するフランス労働法典の規定を遵守しなくてはならず、従業員の健康状態を管理する義務を負います。フランスに派遣される従業員は、フランスで雇用される従業員同様、健康監視に関する措置を受けることができます。雇用主がEU加盟国、欧州経済領域（EEA）もしくはスイスに所在する場合、当該国においても、フランスと同等の健康監視を従業員に提供できると証明できるのであれば、フランス国外で健康監視を行うことができます。過去に同等の健康監視だと認定された経験がない場合（第三国の従業員もしくは実効性のある健康監視を受けていない欧州の従業員）、派遣従業員はフランス法規に定める、特定の健康診断を受けなくてはなりません。具体的には、以下の通りです。

- （健康を害するおそれが特に高い業務を行う）労働者に対しては、厳しい健康監視システムのもと、雇用時健康診断が実施されますが、フランスへの派遣前に、同じ健康診断を受けることになります。
- 全ての労働者は、フランスへの派遣が開始された日から3か月以内に、情報提供と予防目的を兼ねた診察を受けることになります。

派遣期間中は、派遣従業員の出身国での健康監視の水準を問わず、従業員の病気予防及び定期健康診断に関するフランスの法規が適用されます。派遣労働者が同水準の健康監視を受けていることを証明できる場合、フランスにおける最初の健康診断を、出身国で最後に検査を受けた日から、労働法典の定める所定期限までに実施しなければなりません。具体的には、以下の要領で行います。

- 前述の厳しい健康監視システムの対象となる労働者は、出身国で最後に受けた検査の日から4年以内に、フランスで最初の検査を、産業医より受ける必要があります。この他、出身国で最後に受けた検査日から2年以内に、医療従事者により、中間診察が実施されます。

- 一方、情報提供と予防目的を兼ねた診察の対象となる労働者は、出身国で最後に受けた検査の日から5年以内に、フランスで最初の検査を受けることになります。同水準の健康監視システムがない場合、定期健康診断の周期は、上述の労働法典の規則に従って、フランスで初めて受けた健康診断の日からカウントします。

役務提供契約、グループ内異動もしくは人材派遣会社からの人材提供の場合、健康診断は、受け入れ企業もしくは発注者が実施することになり、受け入れ企業もしくは発注者が、派遣従業員に対して、(健康診断の実施、職場における予防策など)労働安全サービスを提供しなければなりません。受け入れ企業もしくは発注者は、労働安全担当部署に以下の情報を提供しなければなりません。

- 国外企業・拠点の連絡先、及び、役務提供地、時期、業務の性質、危険性など、産業医にとって有益だと思われる情報
- 派遣従業員の氏名、及び、可能であれば出身国で同水準の健康監視を受けたか否かに関する情報

受け入れ企業もしくは発注者は健康監視を実施する義務を負いますが、派遣従業員への労働安全サービスに関する費用については、場合によっては、派遣先企業と派遣元企業(国外に所在する企業・拠点)との2社間の取引関係の枠組みの中で、派遣元である国外企業に負担させることも考えられます。

Q10. 派遣期間の長さによって、適用される規則が異なりますか？

A10. フランスへの派遣期間が13か月以上の長期派遣者は、上記「中核」規定に加えて、職場選挙への参加権をはじめ、各種休暇(子の教育のための休暇や家族連帯休暇など)、職業訓練⁵などの分野で、新たな権利を獲得します。

Q11. これら追加規則の適用を免れることはできますか？

A11. 雇用者が、12か月を超える派遣であるにもかかわらず、長期派遣者ステータスの適用免除を望む場合、6か月を限度に、上記「中核」規定に限った適用が認められます。このためには、免除希望期間とその理由(天候不順による工事の遅延、必要資材の未納、従業員の病気など)を明記し、「SIPSI」オンラインサービスを通じて、対象となる従業員の事前派遣申告の手続を行います。免除の理由は、(労働法規適用の為にコストの増加、行政手続きの煩雑さなど)役務と明らかに無関係であってはなりません。

反対に、当初から派遣期間が12か月を超えることが確実であった場合、現場の状況やプロジェクトの性質を理由に、免除を申告することはできません。このため、雇用主は、当初の申告段階から、上記理由で免除申告をすることができません。実際、労働法典第L1262-4 II条は、「役務の遂行によって正当化される」場合に、雇用主は、理由を申告して、6か月を限度に、上記「中核」規定に限った適用を延長することができる、説明しています。なお、上記手続は、あくまでも雇用主による届出であり、許可の申請ではありません。手続きは、遅くとも、13か月目に入るまでに行う必要があります。かかる手続きを怠った場合、13か月目以降、同一業種のフランスに設立された企業の従業員に適用される、法令及び産業協約上(一般適用の産業協約)の労働・雇用条件が適用されます。競業避止条項を含む、雇用契約締結及び破棄に関する手続き及び条件など一部の規定についてはこの限りではありません。

⁵職業訓練に関しては、業務の性質や運営形態にかかわらず、フランスに設立もしくは居住する雇用主により、資金提供されます。この資金は、関連する拠出金支払により確保されています。雇用者は、「十分な恒久性と、一定の自律性を有する事業拠点」を有していれば、フランス国内に設立されているとみなされます。これは外国で設立された企業に從属する拠点でも、そのようにみなされます。したがって、上記に該当する事業拠点をフランスに有する外国企業が、フランスに従業員を派遣する場合、職業訓練に関する拠出金を支払う必要があり、その従業員が、フランスに12か月もしくは18か月以上派遣される場合には、OPCO(認定職業教育機関)が資金提供する職業訓練の施策を受けることができます。一方、従業員を派遣している外国企業が、そのような事業拠点を持っていない場合、この企業は拠出金支払いの対象とはならず、この企業が長期間派遣している従業員は、上述の職業訓練の恩恵を受けることもできません。しかしながら、もしこの企業が自発的に拠出金を支払う場合(従業員数により給与総額の0.55%から1%)、OPCOは長期派遣従業員のフランスでの訓練に資金提供することができます。

なお、自社のための派遣の場合、労働法典は、「SIPSI」オンラインサービスを経由した事前派遣申告を義務付けていません。雇用主は、長期派遣者ステータスの適用免除の申告を、確定日付を付与するあらゆる手段で（Eメール又は「SIPSI」オンラインサービスを経由した任意届出など）、管轄のDREETS（地方経済雇用職業連帯局）に届け出ることができます。

Q12. この免除措置は、同一の職務に交代させる際にも適用できますか？

A12. 派遣従業員の職務を別の派遣従業員に交代させる場合、双方の派遣従業員の累計派遣期間が12か月となったときに、12か月に達したと判断します。一連の指標に基づいて、同一職務としての派遣であるかどうかを、シチュエーションごとに評価する必要があります。

- 「同一の職務」であること。欧州指令2018/957によると、「同一の場所での同一の任務」とは、提供するサービスや遂行する業務の性質、仕事場の住所など、雇用主が事前派遣申告に記載した情報を考慮して決定される概念だとしています。
- 同一の雇用主と顧客の間で締結され、同一内容の役務提供契約であること。たとえば、以前に派遣されていた従業員が、同一の雇用主から新たに派遣され、別の役務を、①異なる顧客に提供したり、②前回と同じ国の同一雇用主ではあるものの、異なる仕事場で提供したりする場合、これらの派遣期間は累積されません。当該期間は、（例えば日ごと、週ごとの休息・休日、短期の病欠、年次有給休暇などの）短い中断をはじめとする、派遣期間のすべてを含みます。従業員が出身国へ帰国するような、より長い中断の場合、当該中断期間は派遣期間に含まれず、派遣先に従業員が戻ってきたときに、新たに、派遣期間としてカウントされます。個々の状況を考慮しなくてはなりません。したがって、産業別労働協約の定める分類の係数の違いだけで、以前に同じ顧客に派遣されていた従業員は同一の職務にないと結論するのは早計で、遂行する業務の内容についても、合わせて考慮する必要があります。

Q13. 従業員の国際派遣に関して、不法就労のリスクはありますか？

A13. 国際的な役務提供の枠組みにおける不正行為対策は、不法就労に関する国家計画のなかでも優先課題の一つであり、労働法典第L.8211-1条に列挙された、不法就労の構成要因となる違反（特に、未申告の就労、違法な従業員・労働力の提供・貸与、労働許可のない外国人の雇用）は、雇用主及び派遣従業員に適用される可能性があります。

グループ内派遣において、フランスの受け入れ企業に完全に依存・従属する外国の子会社から従業員を採用させることによって、当該フランス企業が当該従業員を雇用していれば享受できた福利厚生を失わせる結果となった場合、違法な従業員の提供が成立します。外国法に準拠し、従業員との労働契約が合法的に締結されていても、刑法の適用が除外されるわけではなく、フランス法に基づく福利厚生を奪われた当該従業員に与えた損害は明らかです。要件を満たさない派遣が行われた場合、雇用主は、不正な国際的な役務提供を行ったこととなります。「不正な派遣」は、不法就労（犯罪行為）です。

Q14. 労働許可についてはどうですか？

A14. 労働法典第L.5221-2条は、EU加盟国以外の第三国の国籍を有する者が、フランスで給与労働者として就業することを望む場合、当該雇用について労働許可を取得しなければならないとする原則を定めています。これは、就労期間を問わず、全ての給与労働活動に対して求められる義務です。しかしながら、特定の状況については、労働許可の申請は不要です。（90日以内の）短期滞在の場合、労働法典第L.5221-2-1条及び第D.5221-2-1条は、外国人労働者による労働許可の申請が免除される7つの分野を定めています⁶。（90日を超える）長期滞在の場合、下記の派遣については、労働許可の申請は免除されます。

⁶ 以下が7つの分野です：

1) スポーツ、文化、芸術、科学的イベントへの参加、2) 会議、セミナー、見本市への参加、3) 映画、視聴覚、興行、音楽出版のアーティストまたは製作又は監督に直接かかわる技術担当者、4) モデル、5) 個人雇用主のフランス滞在中の個人向けサービス及び家事使用人、6) 労働法典第L.1262-1条の定めに従って派遣される、IT、経営、金融、保険、建築、エンジニアリング分野における監査および調査、7) 客員教授による臨時的教育活動
上記の場合、労働許可の取得は不要ですが、不法就労の取締りが行われた際に、労働許可の免除を証明する書類の提示義務があります。

- グループ内一時転勤 (ICT) : EU、スイス、欧州経済領域 (EEA) 域外に居住する第三国の国籍保有者で、上級管理職への従事もしくは専門知識提供をするために同一グループ異動でフランスに派遣され、かつ、同一のグループで6か月以上の勤続年数がある場合、労働許可は不要です。この場合、「ICT」派遣従業員ビザを申請し、滞在期間が12か月を超える場合は、数次有効の滞在許可証を県庁で申請します。
- 欧州に所在する雇用主のためにフランスに従業員を派遣する場合 : EU、欧州経済領域 (EEA) もしくはスイスに設立された雇用主のために、合法的かつ普段から就労している第三国の国籍保有者が、フランスへ派遣される場合、労働許可は不要です。

Q15. 雇用主に課せられた申告手続きはどのようなものですか？

A15. フランスに従業員を派遣する全ての企業は、労働監督局が、派遣社員の身元、雇用企業、及び、役務提供の実施条件に関する情報を取得できるように、派遣による役務提供の開始前に、当局に申告を行います。一つ一つの役務提供について、「SIPSI」オンラインサービスを通して、申告します。申告が、当該オンラインサービス以外の形態又は異なる方法でなされた場合、義務は履行されたものとみなされません。派遣従業員の状況に関係なく、申告は、雇用主が行います。

雇用主は、「SIPSI」オンラインサービスを經由して、派遣が中止された場合には、派遣が中止された旨を申告し、当初予定していた日程に変更があった場合には、修正申告を行います。

同様に、派遣期間が12か月を超え、最大6か月間の長期派遣者ステータスの適用免除を望むとき、雇用主は、「SIPSI」オンラインサービスを利用して事前派遣申告を補足し、延長期間及びその理由を明記しなくてはなりません。

企業は、この他、役務期間中にフランスにおける代表者（自然人もしくは法人）を選任しなければなりません。この者は、派遣期間中、労働基準局の監督官との窓口を務め、監督官から要請があれば、紙又はデジタルベースで、特定の資料を提供します。派遣に先立ち、派遣元企業は、代表者となる者から、これらの任務を遂行することについての同意を得る必要があります。代表者任命の手続きは、「SIPSI」オンラインサービスを利用して行う、事前派遣申告手続きに含まれています。代表者となるための条件は特になく、任務を遂行できる能力（監督官に資料を提示し、監督官と連絡を取り合う能力）があれば、誰でも代表者になれる。このため、顧客企業もしくは派遣従業員の一人（代表者はメールもしくは電話で簡単に連絡できる必要があります）であっても、代表者となれます。代表者は、雇用主の義務について、雇用主に代わって責任を負うことはありませんが、自らの違反行為（労働監督官の公務執行妨害罪など）については責任を負います。

例外：自社への派遣であって、労働法典第 L.1262-6 条のリストを定めた 2019 年 6 月 4 日付アレテが列挙する活動については、事前派遣申告を行う必要も、企業代表者を選任する必要もありません。

Q16. 労働調査の際に提出する資料はどのようなものですか？

A16. 派遣に関するルールを順守していることを確認できるように、雇用主もしくはその代表者は、労働監督官の求めに応じ、フランス語で、ユーロ換算額を記載した資料を直ちに提示しなくてはなりません。

これらの資料は、紙ベースもしくは電磁的方式により、フランスにおける役務提供地にて保管する必要があり、それが物理的に不可能な場合には、代表者がアクセスできる別の場所で、提出可能な状態で保管する必要があります。

保管すべき資料及びフランス語への翻訳が義務付けられている資料は、労働法典により制限列挙されています。これ以外の資料について、労働法規を遵守していることを確認するために、労働監督官が提出を求めることも可能ですが、これらについてはフランス語に訳す義務や、役務提供地に保管する義務はありません。

1 か月以上の期間の派遣の場合、派遣社員の給与明細、もしくは報酬を証明する同等の書類で、以下の特定事項の記載があるもの（報酬、報酬の対象となる期間及び労働時間（通常報酬が支払われた時間と、割増報酬が支払われた時間を区別すること）、休暇及

び祝日、並びに、報酬の対象となる項目、更に、(該当する場合は)悪天候による休業を補償する機関への加入義務要件、(存在する場合は)従業員に適用される産業別労働協約の名称)を提示できる必要があります。

Q17. 施主及び発注者の注意義務はどのようなものですか？

A17. フランス国外に設立された企業のサービスを依頼し、その結果、当該企業の従業員がフランスに派遣される場合、施主及び発注者は、私人、公人を問わず、いくつかの義務・責任を負い、様々な分野で注意義務が課せられています。グループ内派遣の枠組みで、従業員を受け入れる拠点・企業であっても、同様の注意義務を負います。

発注者は、派遣に関する注意義務を負っており、労働法典第 L.1262-4-1 条に基づき、役務提供者による事前派遣申告手続きが完了しているかチェックする必要があります。

具体的には、派遣開始前に、以下の項目を確認する必要があります。

- 自らの契約相手である、フランスに従業員を派遣する役務提供企業が、フランスにおける代表者の任命を含む事前派遣申告を行っていること。直接契約を結んだ役務提供者から、事前派遣申告の受付証が送られてこない場合、発注者は、派遣開始から 48 時間以内に、「SIPSI」オンラインサービスから補足申告を行います。
- 従業員を派遣する、自らが承認した直接・間接下請業者、及び、下請業者又は契約相手に従業員を派遣する人材派遣会社が、事前派遣申告を行っていること。発注者は、契約相手、下請業者、又は、該当する場合には人材派遣会社に対して義務付けられている事前派遣申告の受付票を、派遣開始前までに送付するよう依頼する必要があります。発注者は、役務提供者への依頼を「SIPSI」オンラインサービスから行うことができます。発注者は、役務提供者のみ知りえる情報について、申告書類の正確性を深く確認する必要はありませんが、明らかに不完全であったり、外見上、誤っていることが明白な派遣申告書を、何の反応もせずに受領した場合には、注意義務を遵守していないとして、制裁を受けることもあります。例えば、派遣申告書には 3 名の従業員の派遣と記載しながら、実際には 10 名の従業員が職場や現場に派遣される場合や、フランスの代表者を任命していなかった場合などがこれに該当します。

この他、請負契約、もしくは契約金額が 3000€以上の商事契約の締結時、及び以降 6 か月ごとに、発注主は、外国に所在する契約相手に、不法就労を行っていないことを確認するために、労働法典に定められた一連の書類(仏訳)を要求し、提出させなくてはなりません。

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 Email : francelaw@tmi.gr.jp Tel : +33(0)1 7997 9723
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	

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。