

2024 年度 中小企業海外展開現地支援プラットフォーム事業
調査レポート

企業における利益分配に関する国レベルの産業間合意に基づく新法
(11 人以上 50 人未満の企業を対象とした規定)

以上

プラットフォームコーディネーター・ミニレポート
「企業における利益分配に関する国レベルの産業間合意に基づく新法」
(2025 年 3 月)

○作成：ジェトロ・パリ事務所

○執筆：プラットフォーム・コーディネーター フィダル法律事務所

【報告書の利用についての注意・免責事項】本調査レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）パリ事務所がフィダル法律事務所に作成委託し、2025 年 2 月に入手した情報に基づき作成したものです。掲載した情報は作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。本調査レポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、提供した情報の正確性、完全性、目的適合性、最新性及びサービスの有用性の確認は、読者の責任と判断で行うものとし、ジェトロは一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロが係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

経緯

2023 年 2 月 10 日付国レベルの業種間合意(ANI)にて企業における利益分配に関する様々な規定が定められた。2023 年 11 月 30 日付官報で公布された 2023 年 11 月 29 日付 [n° 2023-1107 法（以下「同法」）](#) は ANI の規定の一部を取り入れたものである。

既存の法律と同様に、利益分配に関する同法は、従業員貯蓄制度や従業員持ち株制度の促進を簡略化し、安全にし、一般化することを目的としている。

同法は、[2022 年 8 月 16 日法](#)により制定された購買力強化のために利益分配賞与(PPV)により導入された「利益分配」という概念を確立させ、従来の従業員貯蓄制度に関連するすべての制度を「利益分配」の枠組みに統合する。加えて、同法は、異なる利益分配制度の相互調整を改善し、従業員株主制度を優遇するものである。

同法第 5 条では、試験的に小規模企業（従業員 11～49 人）が利益分配を導入できるようにするための新しい措置を規定する。50 人未満の小規模企業で従業員貯蓄制度が整っていない企業に対して、柔軟な措置を講じるとともに、業績が良好な場合には一層厳格に義務化するなど、従業員貯蓄制度の普及を促進するために既存の措置を強化することを目的とする。

本レポートではこの規定について説明する。

従業員数が 50 人以上の企業で導入する義務がある、または義務となる可能性のある規定については参考資料（企業業績に対する従業員利益参加制度規則に関する概説）を参照したい。

以下で紹介する内容は 2024 年 7 月 8 日付で労働省が出した [「質疑応答」](#)に基づくものである。

コメント

試験的にそして小規模企業における利益分配規定の促進強化を目的とし、同法第 5 条は、従業員数が 11 人以上で利益分配制度を導入する義務のない企業を対象とし課されるものであり、3 年連続で売上高の 1 %以上の税務上の純利益がある場合、翌年度に定められた規定を適用する。

適用範囲

法規に基づけば、所有者とは別の法人として登記された会社のみが対象となる。前年度の配当を従業員に配分し、その配当に対する利子率が 0%である SAPO と称する形態の株式会社(労働者参加型株式会社)は対象外である。個人事業会社も本規定の対象外である。

労働省の「質疑応答」によると、この試験的規定の適用範囲は以下の企業であるとしている。

- 従業員数が 11 人以上の企業
- 利益参加制度(participation)を導入する義務のない企業、および利益参加制度を導入する義務がある経済・労務上の単一体(UES :Unité Economique Sociale 協同組合など)に属していない企業
- 過去 3 会計年度連続で売上高の 1 %以上の税務上の純利益がある企業
- 対象年度に関し、利益参加制度や業績分配制度(intéressement)に関する合意がすでに適用されていない企業
- 個人事業会社でない企業
- SAPO と称する会社形態である場合、前年度の配当を従業員に分配していない、あるいは出資率に応じた配当を実施していない企業

暦年で 5 年間(免除期間)連続して従業員数が 50 人を超える場合、6 年目から利益参加制度を導入する義務が生じるケースにつき行政当局は注意を喚起している。

社会保険法 [L 130-1, II](#) 条に定められる上記免除期間中、企業は利益参加制度の導入義務がないとみなされるが、純利益に関する条件を満たす場合、利益分配に関する新規定が適用されると判断しなければならない。

また、「フランスに恒常的な事業所を有し、労務および税務上の申告を行っている外国企業もまた新規定の対象となる」と労働省の「質疑応答」は指摘している。新規定適用基準となる純利益とは利益参加制度の原資算出に使用されるものと同じ利益である。

従業員数のカウント方法

同法規を適用した [2024 年 7 月 5 日付 n°2024-690 政令（デクレ）第 1 条](#)は、「従業員数のカウント方法については社会保険法 L 130-1 条に準拠する。」と定めている。すなわち、年次従業員数は前暦年の月毎の従業員数平均である。

一方、「社会保険法第 L 130-1, II 条が定める 5 年の免除規定は新法には適用されず、従業員数が増加し 11 人を超える場合には新规定が即座に適用される。」と労働省の「質疑応答」は明記している。

導入手続き

導入に際し企業には以下のような選択肢がある。

- 利益参加制度合意(例外規定を含む)
- 業績分配制度合意
- 従業員貯蓄制度への補助金支給(企業貯蓄プラン, 退職年金貯蓄プランなど)
- 利益分配手当

上記に係るそれぞれの現行規定を遵守しなければならない。

利益分配に関する上記の諸制度は永続的なものとそうでないものがあるため、重要性の観点では一律ではない。なお、これらの利益分配のいくつか（利益参加制度、業績分配制度）は対象年度内ではなく遅れて行使される。

最低金額を定めることは義務ではない。これらの規定の一部が必然的に不確定要素を含む点を考慮した場合当然のことである。しかし、最低限の利益分配を行うことを企業に促すことはできる（例えば企業貯蓄プランへの補助金支給など）。

雇用主が補助金の支給や利益分配手当を選択する場合、同法第 5 条に準拠する義務を充足するためには、金額はプラスでなければならない。

「雇用主の一方的な決定に基づき、様々な利益の分配手段（業績分配制度、利益参加制度、従業員貯蓄制度への補助金支給や利益分配手当）を各制度別に定められる固有の規定に従い導入することができる。」と行政当局は確認している。

- 従業員数が 50 人未満の企業は、雇用主による一方的な決定により、業績分配制度、利益参加制度、従業員貯蓄プランや退職年金貯蓄プランに関する産業別団体合意に基づきこれらの制度を導入することができる。ただし、予め詳細を定め、自由な変更が不可である **accord-type** という形を取れば導入ができることを産業別団体協約で定めていることが条件となる。

- 適用される産業別団体協約に業績分配制度に関する規定がない従業員数 50 人未満の企業については、組合代表や従業員代表機関がない、もしくはこれらの機関との団体交渉に失敗した場合でも、従業員代表機関に諮問した後に雇用主の一方的な決定により業績分配制度を導入することができる。
- 企業は、従業員代表機関との団体交渉に失敗した場合、従業員代表機関に諮問した後に、任意に基づく利益参加制度を導入することができる。
- いかなる企業も、組合代表や従業員代表がない、あるいはこれらの代表との団体交渉が失敗した場合、従業員代表機関があればこれに諮問した後に、従業員貯蓄プランや退職年金貯蓄プランを導入することができる。
- 雇用主は無条件で一方的に利益分配手当の支給を決定することができる。

この義務は 2024 年 12 月 31 日以降に始まる会計年度から適用される。

この義務が不履行であった場合につき法規は何の処罰も定めてはいない。

しかしながら、企業がこれらの義務を怠った場合、従業員や労働組合が利益分配規定の強制導入を求めて法的措置を求めることとなる。また、従業員や労働組合が損害賠償を求めて提訴する可能性もある。しかし、義務は交渉に基づき定められるものであり、また法定最低額が定められていないことから金銭的な損害を算出することは難しいと思われる。

税務上の純利益の条件は直近 3 会計年度分を考慮し評価する。

2022 年、2023 年、2024 年の各会計年度の税務上の純利益が売上の 1%以上である場合、利益配分の新規定を 2025 年度から導入する義務が生じる。ただし、2025 年度を対象とする何らかの利益分配制度をすでに導入している場合には免除される。

この新規定は、利益分配手当のような暫定的な制度も導入していないような、利益分配に関連する制度が全く存在しない企業を対象とした措置である。

試験的導入

公布時点では、大統領が署名をした日から5年間を対象とし試験的に実施される規定となっている。従い、労働省による「質疑応答」には、2028年11月29日を以て終了となる、と記されている。

関連法規

2023 年 11 月 29 日付 n°2023-1107 法第 5 条は利益分配に関する国レベルの産業間合意を取り込んだものである。

« I. 試験的に、本法規に大統領が署名した日から 5 年間、従業員数が 11 人以上で、直近 3 年間連続して売上の 1 %以上の労働法 L. 3324-1-1 が定める純利益を得た企業で、労働法 L. 3322-1 ~ L. 3322-5 に基づく利益参加制度の導入義務のない企業は、翌年度に以下を適用しなければならない。

1°労働法 L. 3322-9 または L. 3323-6 あるいは本法第 4-1 条が定める条件で利益参加制度、あるいは労働法 L. 3312-5 または L. 3312-8 が定める条件で業績分配制度を導入しなければならない。

2° 労働法 L. 3332-1, L. 3333-2, L. 3334-2 あるいは L. 3334-4 または 金融法 L. 224-13 あるいは L. 224-16 に定める従業員貯蓄プランに労働法 L. 3332-11 及び L. 3334-6 そして 金融法 L. 224-20 が定める手続きに従い 補助金を支給する

3°購買力保護緊急措置に関する 2022 年 8 月 16 日付け n° 2022-1158 法 1 条に定められる利益分配手当の支給

II. – I の 1° ~ 3°に定められたいずれかの措置を年度中に導入し適用する企業は本規定 I に定める義務を履行したものとみなされる。

III. – I に定められる義務の適用外となる企業

1°個人の事業活動を支援する 2022 年 2 月 14 日付 n° 2022-172 法以前の商法 L. 526-5-1 条または商法 L. 526-22 に基づき設立された個人事業会社。

2°会社形態が商法 L. 225-258 ~ L. 225-270 が定める労働者参加型株式会社であり、前年度の配当を従業員に分配し、商法 L. 225-261 条 3 項に従い株保有者に支払われる金額の利子率がゼロ%である企業。

IV. – 本条項の I の 1° ~ 3°に定められている制度の一つを導入する義務は 2024 年 12 月 31 日以降の年度から適用される。純利益に関する条件を満たしているか否かの評価は直近 3 年が対象となる。

V. – 企業が導入した措置につき本条項が定める試験の評価に関するレポートを試験期間期限の 6 か月前に政府は議会に提出する。

本条項の適用に関する年次フォローアップを、国レベルおよび業種間レベルの労働組合および経営者団体に報告する。

企業業績に対する従業員利益参加制度規則に関する概説

(2025 年 3 月)

企業業績に対する従業員の利益参加制度は、企業利益の一部を従業員に還元する仕組みとなっており、労働法 [L 3321-1](#) 条及び附則によって定められた制度である。利益参加制度は企業業績に参加する権利を従業員に保証するものである。還元される利益の総額は利益参加制度の特別積立金 (*résERVE spéciale de participation/RSP*) と称する。特別積立金は法が定める計算方法に従い会計年度毎に算出される。

本稿では、利益参加制度に基づき分配される金額に適用される社会保険法上および税法上の制度を享受するために遵守しなければならない諸条件につき概説する。

1. 適用範囲

利益参加制度は従業員数が 50 人以上の企業において導入が義務付けられている。従業員数が 50 人未満の企業においては任意で導入可能である。直近 5 年間の月次従業員数が常に 50 人以上である場合、利益参加制度を導入しなければならない。導入は、直近 5 年間の月次従業員数が常に 50 人以上であることが確認された後の最初の会計年度から開始となる。この条件を満たさない企業は任意でいつでも導入が可能である。

利益参加制度に関する合意にて、利益参加制度を享受する条件として一定の勤続年数（ただし 3 ヶ月を超えることはできない）が必要であると定めることができる。特例を除き、原則会社責任者は利益参加制度を享受しない。

2. 導入方法

利益参加制度の導入義務がある場合と任意導入の場合では導入方法が異なる。いずれの場合においても労働法に従う。導入義務がある企業では、労働法が定める手続きに従い、企業と従業員または従業員代表との交渉で結ばれる下記の合意のいずれかに基づき導入できる。

- 団体協約または合意
- 雇用主と組合代表との合意
- 雇用主と従業員代表との間の合意
- 雇用主が合意書を作成し従業員に提案し、従業員の 3 分の 2 の承認を得る

利益参加制度の導入が義務付けられている企業において合意書を作成しない場合、労働監督官のイニシアティブにより法が定める内容に基づき強制的に導入させられる。

利益参加制度に関する合意内容は法により規定されており、様々な記載義務次項がある。

3. 利益参加制度に関する合意書の提出とコントロール

企業は、[« TélAccords »](#) と称する Web サイトを通じて、利益参加制度に関する合意書また

は雇用主の決定書を提出しなければならない。また、利益参加制度導入決定の経緯を確認することのできる補足資料も提出しなければならない。

合意書を提出しない場合、利益参加制度に関連する税法上及び社会保険法上の控除を享受することはできない。提出された書類は基礎社会保険機構(Urssaf)が検査する。

4. 利益参加制度に関する従業員への通知

義務として、一定の手続きに従い、利益参加制度に関する集団また個人を対象とした通知を行うことを労働法は定めている。

従業員が退社する場合、貯蓄あるいは移管された金額や有価証券の明細を受け取る。この明細には、口座維持費を会社が負担するのか口座から引き落とされるのかが明示されている。

5. 利益参加制度に基づき分配される金額の算出

利益参加制度として支払われる額は給与所得の代用となってはならない。

利益参加制度として支払われる金額は企業利益に基づくものであるため毎年変動する。

会計年度終了後、特別積立金を確定し、従業員へ分配する金額を算出する。

企業は法が定める計算式を適用しなければならない。特別な条件下で、固有の計算方式の適用を利益参加制度に関する合意書にて定めることも可能である。ただし、算出される額が法定計算式に基づき算出される額を下回ることがあってはいけない。

法定計算式は下記の通りである。

$$[1/2 \times (B - 5\% C)] \times [S/V].$$

- B：利益 (bénéfice net)
- C：自己資本 (capitaux propres)
- S：給与額 (salaires)
- V：付加価値 (valeur ajoutée de l'entreprise)

どのような計算式を使う場合でも、一つの会計年度内に一人の従業員が受け取れる額は社会保険局が定める plafon 年次額(2025 年は 47,100 ユーロ：社会保障費負担の計算で使用される限度額)の 4 分の 3 を超えることはできない (年度内に入退社した従業員の場合には在籍期間に応じ按分で plafon を算出)。

6. 従業員への分配

利益参加制度に基づく特別積立金は合意書の規定に基づき全従業員に分配される。合意書には分配に関する規定を定める義務がある。

分配方法としては以下のようなものがある。

- 全従業員が同じ額を受け取る
- 給与額に応じた比例分配(上限規定を伴う)あるいは実働時間に応じた分配
- あるいは複数の基準を組み合わせ分配

企業は会計年度終了日から 5 か月後の月末までに支払わなければならない（会計年度が 12 月 31 日締めの場合には翌年の 5 月 31 日まで）。

一定の条件下で前払いすることも可能である。

支給額の通知を受け取る際、従業員はこれを即座に受け取るか、貯蓄するかを選択することができる。

一定の条件下で(特に期間)、従業員はこれらの権利の一部またはすべてを即座に受け取るかまたは合意書に定められる方法(従業員貯蓄プランまたは解約不可能な口座)にて 5 年間これらの権利のすべてまたは一部を凍結するかを決めることができる（法により認められている特別なケースの場合には 5 年間待つことなく解約することが可能）。従業員が何の意思表明もしない場合には凍結となる。いずれの場合でも会計年度終了後 6 か月目を迎える前に企業は支払いをしなければならない。この期限を超す場合、遅滞金の支払いが生じる。

7. 利益参加制度における従業員のメリット

利益参加制度に基づき従業員が受け取る金額は社会保険（ただし、社会保険補填税：CRDS と CSG は対象外）が免除となる。一方、支給されてから 15 日以内に企業貯蓄プランや企業間貯蓄プラン、退職年金貯蓄プランに従業員が貯蓄する場合、所得税の課税対象外となる（一定の条件あり）。反対に、分配された金額を従業員が即座に受け取る場合には所得税の課税対象となる。

8. 利益参加制度における企業のメリット

利益配分制度に基づき従業員に分配される金額は社会保険の対象外となる。

一方で、利益参加制度に基づき従業員に支払われる金額をベースとし 20% の *forfait social* と称する負担金を会社は支払わなければならない（法が定める例外事項に対応する場合は別）。

利益参加制度に基づき支払われた金額は給与税の対象となるがその他の給与をベースとする税金（職業訓練税、住宅投資助長負担金、見習税）は免除される。

利益参加制度を導入した企業は税務上の優遇措置を享受する。利益参加制度に基づき支払われた金額は法が定める手続きに従い法人税の課税対象額から控除される。