

フランスの定年退職制度

パリ・センター

フランスでは、雇用主は、従業員に老齢年金の満額受給資格があれば、本人が承諾することを条件に65歳から定年退職させることができる。満額受給資格がない場合、本人が勤続を希望すれば70歳まで定年退職させることができない。ジェトロは、在フランスの日系企業を対象に「定年退職」をテーマにした労務セミナーをこのほど開催した（講師は税理士法人コンタプリュスのマルシアノ公認会計士）。同開催セミナーの概要をとりまとめた。

目次

1. 65歳以上で老齢年金の満額受給資格者が対象.....	2
2. 従業員に定年退職の意思を毎年確認.....	2
3. 定年退職手当の算定ベースに注意.....	3
4. 定年退職に伴う各種手続きを忘れずに.....	4
5. 退職手当には税務上の優遇措置を適用.....	5
6. 定年退職後の再就職の自由化.....	5

1. 65歳以上で老齢年金の満額受給資格者が対象

従業員を合法的に定年退職させるには、a. 従業員の年齢が65歳以上、b. 老齢年金の満額支給を受ける資格を持つ、の2つの条件を満たさなければならない。老齢年金の満額受給の資格を持ち、かつ、重労働に従事していたか職業病にかかっているなどの特定の条件があれば、60歳から定年退職させることもできる。最近の判例によると、労働協約または労働契約で65歳未満でも定年退職させるという条項があっても無効になる。

合法かどうかの重要なポイントとなる老齢年金の満額受給資格の確認は、年金基金に確認するしか方法はないが、第三者が問い合わせることはできない。従って、従業員に年金受給資格証明書の提出を求めて確認することになるが、従業員が証明書の提出を拒否した場合、法的手段を取って入手するしかない。

雇用主が従業員を定年退職させる際に、条件と手続きを順守しなかった場合は解雇と見なされる。その場合、解雇手続き順守違反、解雇理由の欠如と見なされ、二重の違法を犯したと判断される。解雇手当の支給に加えて補償手当も支払わなければならない。保護従業員（従業員代表など保護された従業員）の場合は補償手当を支払い、職場復帰させることになる。

2. 従業員に定年退職の意思を毎年確認

合法的に定年退職させるための条件を備えた65歳以上70歳未満の従業員を定年退職させることを考える雇用主は、毎年、当該従業員に定年退職の意思を確認しなければならない。65歳から毎年、従業員の誕生日の3ヵ月前までに、定年退職する意思があるのか、または定年退職に同意するのかを文書（レター）で従業員に問い合わせる。従業員は回答までに1ヵ月の猶予期間がある。

雇用主が従業員の誕生日の3ヵ月前までにレターを出さなかった場合は、翌年まで定年退職の意思を確認することができない。それ以外は、特別な手続きはない。ただし、保護従業員には、

- a. 従業員との事前会議を行う
- b. 企業委員会の所見を入手する
- c. 労働基準監督署の許可を得る

という特別手続きが適用される。解雇手続きが複雑な保護従業員に対して、定年退職を乱用して解雇することを防ぐためだ。

雇用主はあくまでも定年退職を従業員に提案するだけで、退職の決定権は従業員にある。しかし、従業員が承諾して定年退職が決まっても、従業員が同意すれば、雇用主の都合で定年退職を撤回することができる。反対に従業員による撤回は認められない。

従業員が定年退職に同意した場合でも、予告期間を順守しなければならない。予告期間は、勤続年数6ヵ月未満の場合は労働協約の規定に従い、6ヵ月以上2年未満は1ヵ月、2年以上は2ヵ月とする。ただし、労働協約で定年退職の予告期間が別途定められている場合はこれに従う。

雇用保全計画（PSE）の枠組みで、雇用確保のために年齢の高い従業員を定年退職させる手法がよく使われる。この場合は、定年退職であっても経済的解雇の手続きが適用される。

3. 定年退職手当の算定ベースに注意

退職手当は法定の解雇手当相当額となる。計算方法は下記のとおり。労働協約によっては退職手当を別途規定している場合もあるので、まず、労働協約を確認する。

- 勤続年数1年につき、月給額の5分の1
- 10年を超える勤続年数1年につき月給額の15分の2を加算

この場合の算定ベースとなる給与は、a. 定年退職させる前月までの12ヵ月間の1ヵ月平均給与額と、b. 直前の3ヵ月間の月平均給与額のうち、従業員にとって有利な金額とする。このとき、算定ベースとなる給与に算入もしくは算入しない項目があるので注意する（表参照）。

給与に算入する項目と算入しない項目

算入	非算入
<ul style="list-style-type: none"> ・残業手当 ・現物給与 ・有給休暇手当 (消化済みの休暇に関するもの) ・病欠期間中の日額給付 ・毎年支給されている賞与 (比例按分で算入) 	<ul style="list-style-type: none"> ・任意の手当 (特別手当など) ・有給休暇補償手当 (未消化の休暇に関するもの) ・職業経費の払い戻し ・任意利益分配金 ・利益分配金

産業医により職業適性がないと診断された従業員に対しては、法定の定年退職手当に加えて特別補償金の支給が義務付けられている。特別補償金は以下の要領で支給される。

- (1) 団体協約内に退職金についての条項がない場合、または適用される団体協約がない場合： $\text{法定退職金} + \text{法定退職金（追加分）} = \text{法定退職金の2倍}$
- (2) 団体協約内で法定退職金よりも有利な金額が設定されている場合：団体協約で定められた退職金 + 法定退職金（追加分）

雇用主は、退職手当に加えて、定年退職させた従業員に支給した手当の50%の金額を社会保険庁に支払う義務がある。

4. 定年退職に伴う各種手続きを忘れずに

雇用主は従業員を定年退職させた場合は、以下の手続きを行うことが義務付けられている。

- 従業員 50 人超の企業の場合、毎月記載が義務付けられている「従業員移動事項申告書」に記載する。記載漏れに対する罰金がある
- 毎年 1 月に義務がある「シニアの退職」の申告
- 管轄社会保険機関への報告
- 従業員 300 人超の企業では従業員代表への報告

5. 退職手当には税務上の優遇措置を適用

定年退職手当は税務上、社会保険上の優遇措置が適用される。ただし、上限が設けられている。所得税、社会保険料、給与関連税（徒弟税、職業研修税など）に適用される免税は下記のとおり。ただし、退職手当が103万8,600ユーロ（10年4月現在）を超えた場合は、全額に対して社会保険料がかかる。

下記金額のうち、いずれか金額の高い方に免税措置が適用される。

- 定年退職手当の50%、または労働契約解消の前年（暦年）の年俸総額の2倍相当額
- 法定または労働協約で定められた最低退職年金額

一般社会税（CSG）、社会債務返済税（CRDS）には、所得税が課税される金額についてのみ課税対象となる。

6. 定年退職後の再就職の自由化

退職年金を受給しながら勤労を希望する定年退職者の増加に応え、かつ年金基金の財源危機を考慮し、定年再就職の自由化が09年1月1日から始まっている。自由化によって、60歳以上で退職年金を満額で受給する資格を持つ者は、基礎退職年金を受給しながら、再就職して所得を得ることができるようになった。65歳からはすべての定年退職者が対象になる。いったん定年退職して、その後に同じ企業で再就職することもできるようになった。再就職後の給与の上限はない。

再就職する場合は、年金受給を申請すると同時に、退職年金の支給機関に、

- a. 雇用者の名前と住所
- b. 勤務開始日を証明する書類

を提出する。再就職の1ヵ月前までに申告する義務があり、申告が遅れると年金支給が中断される可能性がある。年金受給開始の翌月1日から再就職できる。

手工業者や個人商店主などの年金基金加入者が前記の再就職条件を満たす場合、退職年金受給開始日の翌月までに下記の書類を年金支給機関に提出すると、収入額の制限なく再活動ができる。

- 再活動の内容を明記した申告書
- 加入者が過去に加入した各種制度を記載し、すべての制度の年金保険を受給していることを宣誓する証明書

加入者が定年再活動の適用条件を満たしていない場合でも、年収（グロス）が1万7,310ユーロ（10年4月現在）を超えなければ非給与所得者として定年後に活動を継続できる。所得上限を超えた場合は、超過額にかかわらず基礎年金の支給が停止される。年金支給の停止期間は、超過額と年金の手取り月額に比例した月数とする。支給停止の最低期間は1ヵ月。

自由業（建築家、弁護士、医者など）の年金加入者も同様に定年再活動の条件を満たせば、年金を受給しながら収入制限なく自由業の活動を再開できる。定年再活動の条件を満たさない場合でも、活動による年間純所得額（年収から社会保障負担分を差し引いた額）が3万4,620ユーロ（10年4月現在）の範囲内であれば再活動できる。

以上