

フランスの特殊な労働時間の取り扱い

パリ・センター

ジェトロはフランス進出日系企業を対象に、フランスの「特殊な労働時間」に関する労務セミナーを2010年9月8日に開催した。税理士法人コンタブリュスのマルシアノ公認会計士の講演概要を報告する。

目 次

1. 規制緩和が進む日曜労働.....	2
(1)約 180 の業種で日曜営業に行政許可不要	2
(2)一部の団体協定は日曜労働を認める	3
(3)日曜営業が可能な慣例的特別消費地区を導入	3
(4)観光地は日曜労働が可能な特例地区	3
(5)対価により従業員のモチベーションを高める	4
2. 移動時間の取り扱いが明確に	5
(1)労使間に従属関係がなければ実働時間とは見なされず	5
(2)対価の計算方法は従業員に通達が必要	5
(3)一般的にすべての祝日が有給休日	6
(4)祝日などに無報酬労働をする「連帯の日」実施も可能	6

1. 規制緩和が進む日曜労働

日曜日は労働法で「週の休息日」と定義され、日曜労働には制限があるが、2009年8月¹の法改正などにより規制緩和が進んでおり、多くの特例があるという。

(1) 約 180 の業種で日曜営業に行政許可不要

法定労働時間の規定では、週 6 日以上連続して労働させることは禁止されている。また 1 日当たり連続して 11 時間の休息、1 週間につき連続して 24 時間の休憩を与えることが義務付けられている。1 週間につき連続 24 時間の休息は原則、日曜日に与えなければならない。

しかし、生産過程で日曜労働が不可欠か、または日曜営業を求める国民のニーズが高い約 180 の業種²では、従業員に日曜労働させることに行政許可を得る必要はない。ただし、日曜日に労働させた従業員に対しては、別の日に休息を与えなければならない。労働法が定める日曜営業に行政許可を必要としない代表的な業種は以下のとおり³。

- 労働中断で製造中の製品が腐敗して、製品価値が低下する産業
- ホテル、レストラン
- 生花を取り扱う花屋
- 医療関連
- 美術館、博物館および展覧会会場
- 生物を運ぶ運送業者
- ガソリンスタンド
- 空港内の商店
- 国民への販売活動を行わず、かつ恒常的な展示またはサービスを提供するスペース（施設）
- 家具小売店

複数の事業を行っている企業の場合、企業の主な活動が約 180 の業種のいずれかに該当すれば行政許可は不要。「主な活動」の判断基準は、建屋面積、従業員数、売上高などを基に総合的に判断したものとなる。労働協約で定められている場合を除き、日曜労働に対する割増賃金はない。

¹ 2009年8月10日 2009-974 法

² 国務院デクレ R.3132-5 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018534409>

³ 食料品小売店については、日曜労働について別途定めがある。日曜労働させる場合でも日曜日の 13 時から週休を与えることができる。ただし、日曜の 13 時までの労働については、雇用主宅に住み込んでいる 21 歳未満の従業員には、交代で 1 週間につき平日の午後に半日の代休を与えなければならない。また、そのほかの従業員には交代で 2 週間に 1 回、1 日の代休を与えなければならない。

(2)一部の団体協定は日曜労働を認める

産業別の集団協定により、工場を連続稼働させたほうが経済的といった理由で、日曜労働や交代制の休日付与を定める可能性が認められている場合がある。例えば自動車産業の労働協約では、企業または事業所ごとに日曜労働について労使交渉を行い、日曜労働を実施する場合は、割増賃金や休息などの対価の取り決めを行うよう定められている。

この場合、団体協約がなくても、労働監督官が許可すれば日曜労働は可能だ。勤務シフトの関係で従業員に日曜労働をさせると、従業員には少なくとも 50%の割増賃金を支給しなければならない。

(3)日曜営業が可能な慣例的特別消費地区を導入

09 年 8 月の法改正による大きな変更は、100 万都市（パリ、マルセイユ、リール⁴）での慣例的特別消費地区（PUCE）の導入だった。この改正法で、地方長官が定めた地区の小売店とサービス業は、行政許可を得た上で日曜営業できるようになった。ただし食料品小売店は対象外だ。この行政許可は許可を得てから 5 年間有効で、業種全体で集団申請することもできる。

PUCE では、雇用主から日曜労働を求められた場合、従業員はそれを拒否することができる。日曜労働を自ら希望して雇用主に日曜労働の同意書を提出した従業員だけが日曜労働を行う。日曜労働を拒否した従業員に対する待遇差別は禁止されている。従業員の日曜労働拒否は職務怠慢とは見なされないし、また解雇の理由にもならない。

集団協定がない場合、従業員は年に 3 回まで、1 ヶ月前までに雇用主に通知した上で日曜労働を拒否できる。また、雇用主は従業員に、日曜労働に対して最低でも通常の 2 倍の賃金を支給し、加えて労働時間と同等の代休を与えなければならない。

(4)観光地は日曜労働が可能な特例地区

観光地、温泉地、特に人出の多い観光地区、恒常的な文化地区は、日曜労働が可能な特例対象になる。市町村長からの要望に基づき、地方長官は日曜労働が可能な特例地区リストを作成する。当該特例地区では、地方長官の事前許可なしで雇用主は日曜労働をさせることができる。

ただし、特例地区の対象になっている通りでも、番地によってリストに入っていない場合もあるので、事前にリストを参照するのが望ましい。また、食料品小売店は日曜日の 13

⁴ リヨンも 100 万人都市だが、PUCE 導入に反対する議員が多かったため指定地域から外された。

時まで労働の原則が適用される。労働協約で日曜労働に対する対価が定められていない場合、割増賃金の支給や代休の付与の必要はない。

日曜休業により国民が迷惑を被り、かつ企業の活動に支障が出る場合、期間限定または通年で地方長官が許可する特例もある。日曜労働をする従業員の扱いは、PUCE の場合と同じだ。日曜労働をする従業員に与える対価は、団体協定で定められた内容に従う。団体協定がない場合の対価は、雇用主が従業員に提案し、当該従業員による採決により決定される。提案される対価は最低でも通常の 2 倍の賃金を支給し、労働時間と同等の代休を与えるというものでなければならない。

また、市町村長は食料品小売店を除くすべての小売店に対して、年に 5 回に限り日曜日に特別営業許可を与えることができる。パリは警視総監が許可する。百貨店などはこの特例を利用して、クリスマスやバーゲンの時期に日曜営業を行っている。この場合、雇用主は従業員の日曜労働に対して、最低でも通常の 2 倍の賃金を支給し、労働時間と同等の代休を与えなければならない。

(5)対価により従業員のモチベーションを高める

日曜労働に対する対価が労働法では特別に定められていない場合もある。しかし、従業員に日曜労働に対するモチベーションを与えるためには、対価が必要だ。雇用主は企業内で、または各従業員と個別に、対価の交渉をする必要がある。ただし、日曜営業が多い業種については、雇用主が従業員と雇用契約を結ぶ際にあらかじめ日曜労働を考慮に入れて給与が定められているので、割増賃金を払う必要はない。

PUCE と日曜休業により国民が迷惑を被り、かつ企業の活動に支障が出る場合に期間限定または通年で地方長官が許可する特例以外は、従業員の希望に基づく日曜労働しか認められていない場合を除いて、従業員は日曜労働を拒否できない。拒否は職務怠慢と見なされる場合もある。

職務怠慢と見なされるかどうかはケース・バイ・ケースで、雇用主が直前に命令する場合と、前もって従業員に確認している場合とでは、労働の怠慢があったと認定されるかどうかを法廷で争う場合の判断が異なる。雇用主は年に 1 回、全従業員に対して翌年 1 年間の日曜労働の可否を確認しなければならない。この確認作業での従業員の回答を基に、雇用主は翌年の従業員の日曜労働を調整・管理する。

2. 移動時間の取り扱いが明確に

2008 年 8 月の法改正⁵で明確になった「通勤・出張の移動時間の取り扱い」と、「祝日労働」について説明する。移動時間は実働時間とは見なされないが、対価を付与しなければならない場合もあるため注意が必要だ。

(1) 労使間に従属関係がなければ実働時間とは見なされず

08 年 8 月に行われた移動時間の取り扱いに関する法改正で、原則として、従業員の自宅と勤務地の間の通勤時間中は、従業員と雇用主の間に従属関係はないと判断され、労働時間とは見なされないことが明確になった。ある勤務地からほかの勤務地までの移動は実働時間と見なされる。

勤務地内の移動はケース・バイ・ケースで、移動時間を従業員が自由に使える場合は従属関係がないと見なされ、実働時間にはならない。勤務地の敷地が広く、勤務地に入ってから勤務場所に着くまでに時間がかかる場合、勤務場所に行く途中で身体などの殺菌処理を行ったり、電話の使用が禁止されたり、従業員が自由に行動できない場合は実働と見なされる。また、自宅待機の従業員が労働のために自宅から作業地まで移動した場合、移動時間は労働時間に含まれる。

(2) 対価の計算方法は従業員に通達が必要

工事現場、クライアント先など、通常の勤務地とは違う場所に自宅から直接行く場合の移動時間は実働時間とは見なされない。ただし、通常の通勤時間を大幅に超える場合、対価として休息または手当といった対価を付与しなければならない。

対価について労働協約内で定められている場合は協約を適用する。適用する労働協約がない場合は、企業委員会または従業員代表に諮問の上、雇用主が対価を決定する。対価の内容は、1 時間当たり時給の 10～15% 程度の手当、または同率の休憩時間が一般的だ。

営業職など移動が多い従業員の場合は対価の考え方が複雑になるため、あらかじめ詳細に決めておかないと係争の種になり得る。雇用主には対価の計算方法や支給方法を従業員に通達する義務がある。労働法改正以前は、移動時間の規定があいまいだったため、例えば自宅からクライアント先まで 4 時間の移動時間（往路）、クライアント先での 3 時間の労働時間、クライアント先から自宅まで 4 時間の移動時間（復路）の計 11 時間を実働時間と

⁵ 2008 年 8 月 20 日 2008-789 法

見なすと、最長労働時間（10 時間⁶）を超えてしまい、違法になった。

今回の改正法で移動時間の定義が明確になったが、移動時間と実働時間の合計が過度に多ければ、移動時の事故につながる可能性もあり危険だ。過度にならないよう、雇用主は注意する必要がある。

(3)一般的にすべての祝日が有給休日

法改正はないものの、祝日の取り扱いについても確認が必要だ。祝日は労働法で年間 11 日と定められている。うち 5 月 1 日（メーデー）だけが有給休日で、そのほかの祝日を有給休日とすることは、法律では義務付けられていない。しかし、労働協約ですべての祝日を有給休日とすることが定められているか、または企業の慣習として有給休日となっていることが多い。

従業員がメーデー以外の祝日に労働した場合、労働協約などで従業員に有利な条項が定められていない限り、割増賃金の支給は必要ない。労働協約で日曜労働や祝日労働に対する割増賃金が定められている場合、日曜日と祝日が重なっても従業員は両方の割増賃金を得ることはできない。従業員が有給休日のメーデーに労働した場合は、雇用主は 2 倍の賃金を支払わなければならない。また、労働協約によっては、メーデーに労働した場合、割増賃金に加えて代休の付与が義務付けられていることもある。

メーデー以外の祝日に労働しなかった場合でも、月給制の従業員の賃金の減額はない。また、週給や日給を基に月額換算して月給を支給される従業員、または年間給与から月給を割り出して支給されている従業員についても減額はない。残業があることをあらかじめ考慮して給与が定められている場合は、労働しなかった祝日の残業分も支給する。

祝日に労働しなかった埋め合わせとして、ほかの日に労働させること、または時短代休（RTT）を取らせることは禁止されている。有給休暇期間中に有給祝日がある場合は、有給休暇期間を 1 日延長する。一時帰休中の祝日についてはフルタイムの給与を支給する。ストライキ期間中の祝日は給与を支払う義務はない。

(4)祝日などに無報酬労働をする「連帯の日」実施も可能

08 年から、高齢者・障害者の自立を助成するための資金確保を目的として、労働者が 1

⁶週または月当たりの定額給与の従業員の 1 日の最長労働時間は 10 時間。なお、週の最長労働時間は 48 時間で、12 週平均で週 44 時間までとなる。年間定額で労働日数が決まっている管理職については、1 日あたりの最長労働時間はない。連続して毎日 11 時間の休養、加えて週に 1 回 24 時間の休養、年間最長 218 日、労使の合意があれば最高 235 日まで可能。

年に1日（7時間）の無報酬労働をする日「連帯の日」が導入された。連帯の日は、集団協定に従い実施される。実施日は、メーカー以外の有給休日や企業内で有給休日とされている日などが一般的だ。集団協定がない場合は雇用主が連帯の日を決定する。年に合計で7時間であれば、数日にわたって実施することもできる。

パートタイムの従業員は、契約上の連続労働時間の7時間に対するパートタイムの労働時間の割合に従って追加無償労働をする。また、期限付き雇用契約の労働者が1年間に何度も連帯の日に無償労働をすることがないように、連帯の日を実施した雇用主は実施したという証明書を労働者に発行する。連帯の日がストライキと重なった場合は、別途ほかの日に連帯の日を実行する。なお、労働協約で残業時間7時間をもって連帯の日とするなどの条項を定めることはできない。