

2017年1月

ジェトロ・パリ事務所

法務・税務セミナー概要（2016年10月7日開催 於パリ）

講師：アルテミッド・コンセイユ ジャパンテスク

テーマ：＜労働時間＞

## 1. 労働時間

### 1) 法定労働時間

労働法で定められている週労働時間は35時間。35時間を超えた労働時間は残業代支払いの対象となる。月で151時間40分（35H×52週÷12）、年間で1607時間。

### 2) 最高労働時間

1日の労働時間は10時間、週の労働時間は48時間、任意の12週間の平均は44時間と定められている。年に220時間を超える残業時間については、残業手当以外に休暇を与える義務がある。日数年間定額協定を結んでいる従業員については、年間218日を上限とする。

### 3) 休息義務

1日あたり連続11時間、週あたり連続35時間の休息を与えることが義務付けられている。

## 2. 残業時間

### 1) 定義

法定週労働時間（35時間）を超えた就労時間。例えば、企業内合意による週労働時間が32時間であった場合、32時間を超えて労働しても、35時間までは割増賃金の対象とはならない。ただし、団体協約で別段の規定がある場合にはそれに従う。

### 2) 条件

従業員の発意によるものではなく、雇用主からの指示によるものでなければならない。指示を出していなくても黙認すると残業と認めていることになる。雇用主からの指示による残業を従業員は拒否できない。拒否は解雇理由となる。

### 3) 残業時間の計算方法

36時間目から43時間までは25%増し、44時間目からは50%増し。団体協約、企業内合意により割増率を設定することができるが、最低でも10%増しとなる。団体協約により時間設定が異なるので、所属する団体協約を確認する必要がある。

### 4) 手当での支払い

残業に対する対価は金銭による支払い、もしくは代替補償休暇のどちらでも可能。二つを組み合わせることもできる。所属する団体協定の規定に従う。協定内に規定がなく、かつ従業員の代表組織がない零細企業の場合は雇用主の判断により定める。

#### 5) 年間割り当て残業時間

年間割り当て残業時間 220 時間を超えた残業時間に対して、残業代に加えて休暇強制対価を与える義務がある。従業員 20 名を超える企業は 100% (1 時間に対して 1 時間)、20 名以下の場合には残業時間の 50% の休暇を与える。

#### 6) 残業に対する企業負担保険料控除

従業員 20 名以下の場合、35 時間を超える割増賃金に対する控除額は 1 時間につき 1.50 ユーロ。

### 3. 実質労働時間

雇用主の指揮下にあり、その指示に従わなければならない、勝手に好きなことができない時間を実質労働時間という。実際に就労していない時間でも実質労働とみなされる場合がある。団体協約、企業慣習により定められている場合もある。労働者にとって有利であれば、労働法の規定と異なっても良い。

### 4. パートタイム

週最低 24 時間労働が義務付けられているが、本人が希望すれば 24 時間未満の労働も可能。ただし、理由を説明した本人からの書面提出が必要となる。複数のパートタイムを持っている場合、最高労働時間と休息義務が守られるかの確認義務が雇用主にある。

原則として、パートタイムは契約時間の 10% までであれば残業可能、10% の割増賃金を支給する。最低 3 日前までに、残業を通告する必要がある。

団体協約で規定されている場合はそれに従う。ホテル、飲食等の団体協約は契約時間の 33% まで可能、10% を超えた時間については 25% の割増賃金を支払う。ただし、35 時間を超えることはできない。

### 5. 給与明細

残業時間の給与明細への記載は義務。意図的に少なく申告することは闇労働にあたる。契約終了にあたり、闇労働をさせられたという理由により、従業員は雇用主から 6 ヶ月分の賠償金を受け取る権利を持つ。

### 6. 定額協定

定額協定とは、残業代を見越した週間、月間、年間労働時間、年間労働日数を定めて残業手当相当分を含む定額給与を支払う方式である。定額協定は週/月単位と年単位の二つに分けられる。ただし、年単位の定額協定については、その可能性が集団協定で定められている場合に限る。同制度は管理職への適用が一般的であるが、非管理職でも任務遂行のために自分の仕事を自主的に管理できる場合は適用することができる。

年間定日数は集団協約で定められており、最高で 218 日となる。1 年に少なくとも 1 回は労使間で個別の話し合いを行い、適用状況、給与、個人成果を確認することが義務付けられている。