

2020年12月

ジェトロ・パリ事務所

法務税務労務セミナー概要(2020年11月16日開催)**講師：遠藤佳澄氏 (FIDAL JAPAN DESK)****テーマ：〈キャリア面談〉****1. 法規**

キャリア面談は従業員数に関係なく、様々な義務が労働法に基づき企業に課されている。

- ・ 雇用形態を問わずすべての従業員に適用(無期限雇用契約、期限付き雇用、パートタイムまたはフルタイム、包括労働契約、生産的業務またはサポート業務、管理職または一般職など)
- ・ 勤続年数および頻度: 当該企業内で2年または6年ポストに付いている従業員
- ・ 企業が行うべき3つの義務がある。
- ・ 2014年より義務化(2014年3月5日付法)

キャリア面談の目的は以下。

- ・ 情報に基づき自発的に研修を行う(目標設定作業)。
- ・ 会社と共にまたは自身で技能を開発する(目標設定作業)。
- ・ 過去に受けた研修を確認する(確認作業)。

企業が行うべき3つの義務

① 採用の際、従業員に以下を通知する。

- ・ 2年毎に雇用主と面談があること
- ・ 面談の目的は業績評価ではないこと

② 2年毎に個別に話し合う機会を設ける。

2年毎の面談の際、以下につき雇用主と従業員は話し合う。

- ・ キャリアに関する将来の展望
- ・ 特に技能やポストに関し

また、以下についても取り上げる。

- ・ 経験から得た資格の承認(VAE)
- ・ 研修個人口座(CPF)の始動(2015年から稼働、従業員が開設しているか要確認)
- ・ 研修個人口座への雇用主による補填
- ・ キャリア向上のアドバイザー(CEP)

③ 6年毎の総括

6年目に行われる面談では、過去6年間の従業員のキャリアの総括もしなければならない。

従業員が入社してからの在籍に応じ行われる。したがって、2年毎の面談同様、従業員により時期が異なる。

総括は下記を確認することを目的としている。

過去 6 年間に 2 年ごとの面談が正しく行われているかどうか。

また、以下が実行されているかどうか。

- 少なくとも研修を 1 回受けている
- 研修や経験に基づく資格の承認によって証書を得る
- 昇給またはキャリア向上を享受

2. 実施

長期欠勤していた従業員の復職時に面談を提案することが可能。

- 産休、養育休暇、育休、家族養護休暇、サバティカル休暇(使途に制限のない長期休暇)、長期病欠、組合活動に関する欠勤
- 従業員からの要求による復職前の面談は必ず受け入れる。

キャリア面談及び総括の実施

面談前に内容を項目立てて定めた用紙を作成する。行った研修、今後の展望、今後受けたい研修など企業によりケースバイケースで内容を定める。その場で従業員からヒヤリングした内容を記入し、サインしてもらう。

- 面談(2 年毎)時に話し合った内容をまとめた書類作成が必要となる。コピーを従業員に渡す。
- 総括(6 年毎)もまた確認内容をまとめた書類の作成が必要である。コピーを従業員に渡す。

2014 年以降実施すべきキャリア面談の流れ

2014 年 3 月以前に採用している従業員(従業員の入社時期により面談時期は異なる)

- 2016 年: 1 回目の面談
- 2018 年: 2 回目の面談
- 2020 年: 3 回目の面談および総括(コロナの影響により 12 月 31 日が期限)
- 2021 年: 管轄当局による検査と罰金の可能性

3. 処罰

従業員一人につき 3000 ユーロの罰金(1 回目)

企業が罰金(一人につき 3000 ユーロ)を支払わないか、もしくは金額が不足している場合、督促手続きが取られる。督促を受け取っても処理しなかった場合、企業は不足分の 2 倍額を国庫へ納める。

すなわち、罰金は 3000 ユーロが 6000 ユーロになる。

- 従業員数が 50 人以上の企業のみが対象
- 6 年経過後、以下の状況が確認できる場合は罰金
 - ☞ 従業員が面談を受けていない。
 - ☞ 業界や業務内容に基づき義務付けられている研修以外に研修を受けていない。

義務付けられている研修

《国際レベルの協定または法規に基づき、業務遂行上受講が義務付けられている研修であり、これらの研修は実働時間とされ研修期間中の給与が保証される。》(労働法 L.6321-2 条)

- 義務付けられている研修は労働時間外には行われない。
- したがって、義務付けられている研修は一時帰休期間中には行うことはできない。
- 義務付けられている研修は 6 年毎の確認対象となる研修義務のカテゴリー外である。

2021年1月1日以降の制度

従業員数が50人以上の企業で過去6年間に従業員が面談および義務ではない研修を一つも受けていない場合は以下の処罰が適用。

対象となる従業員の研修個人口座に3000ユーロを支払う。

- ・ 研修個人口座に直接振り込むのではなく、研修関連資金の運営をしているCDCに支払う。
- ・ 従業員の研修個人口座に振り込んだ旨を通知。

従業員が賠償金を求め労働審判所に訴える可能性もある。賠償金のリスクは50人未満の企業でもある。

4. 注意点

- ・ キャリア面談は業績評価を目的とする面談とは明らかに異なるものであり混同してはいけない。
- ・ 将来の展望について確認し、実現するにはどのような研修でサポートするのかを話す機会。
- ・ キャリア面談は義務である。
- ・ 従業員代表機関CSEに提出する労務および財務関連情報の統一データベース(BDES)を更新。
- ・ 適用している業種別団体協約にキャリア面談に関する規定がないかどうか確認する。場合によっては2年毎ではない場合もある。
- ・ キャリア面談に召喚した事実が確認できるようにする。
- ・ キャリア面談を行った事実を確認できるようにする：面談内容に関する書類の作成。
- ・ キャリア面談の内容に関する書類を従業員に手渡した事実を確認できるようにする。

(以上)