

法務・労務・税務セミナー概要
(2022年2月17日開催 於パリ)
講師: 遠藤佳澄、Bertrand OCLIN (FIDAL Japan Desk)

2022年3月
ジェトロ・パリ事務所

テーマ: <環境保全と労働者の健康予防に関する法律改正が労働法に与えるインパクト>

I. 健康予防強化に関する法規(2021年8月2日法)による改正

職業上の単一リスク評価文書

従業員と雇用契約を締結する場合、労働法に基づき雇用主は従業員の衛生と安全を守る義務があると定められている。従業員の健康と安全を守るための代表的な文書として単一リスク評価文書がある。会社形態にかかわらず、従業員が一人でもいれば雇用主には作成義務がある。記載内容は、①職場、職務遂行課程で生じるリスクを確認、②起こり得るリスクの可能性および従業員に対する影響の評価、③起こった場合の対策となっている。

(改正前)

リスクは製造過程/装備/原料および職場のレイアウト/就業の場所を対象として評価。対策としては、予防、情報発信と研修、必要な組織を設置し手段を与えなければならない。予防については、①リスク回避、②回避できないリスクの評価、③リスクの原因を把握、④仕事をしやすい環境の整備、⑤技術的な現状を考慮、⑥危険度の低いものへの置き換え、⑦一貫性のある予防体制の組織設置が7つの原則である。雇用主は予防体制の整備、労働者の健康と安全をより良く守るための作業方法の整備が義務付けられている。

(改正点)

今回の改正により、単一リスク評価文書は社内における職業上のリスクおよびその関連性を明示するもので、リスクの確認は業務単位で行うことが義務付けられた。また、評価は性別(妊婦など)によるリスク評価を考慮し、危険な化学品を取り扱う場合には同文書にてリスク評価の結果を記載しなければならない。予防については今までは詳細がなかったが、以下のとおり定められた。従業員数が50人以上の企業:

職業上のリスクの予防および労働条件改善のための年次プログラムとして作成。年内にとるべきリスク予防対策の詳細なリスト作成、それぞれの対策につき、実行条件、評価結果の指標、経費を明示する。リスクの対策に使える手段の確認をし、その実行の日程を決める。

社会経済委員会(CSE 従業員代表機関)への諮問は、今まで同様に、会社の労務方針に関する諮問義務の一環としてリスク予防年次プランを取り扱う。雇用主または CSE が予定していた対策

で前年度に実行されなかった場合、その理由について取り上げる。単一リスク評価文書を変更する度に雇用主はこれを CSE に提示し諮問する義務がある。提示および諮問義務はリスク予防年次プランを含んだすべての単一リスク文書が対象となる。

50 人未満の企業：

リスク予防および従業員保護プランのリストを作成。リスク予防および従業員保護に関する対策リストを CSE に提示しなければならない。

単一リスク評価文書の提出義務は労働監督局などから求められない限りなかったが、改正により更新の度に 3 月 31 日までに新設される予防と健康に関する公的機関(SPST)にウェブサイトを通じ提出することが義務付けられた。毎年 1 回見直しすることが義務付けられているため、最低でも 1 年に 1 回は提出義務がある。従業員数が 150 人以上の企業は 2023 年 7 月 1 日以降、従業員数が 150 人未満の企業は政令により今後定められる。ただし 2024 年 7 月 1 日以後になることはない。また、単一リスク評価文書は新旧すべて最低 40 年間保管、従業員、旧従業員、同文書にアクセスするメリットがあることを立証できるすべての機関または人はいつでも閲覧できる。

(処罰)

法に準拠した単一リスク評価文書を作成していない、または更新していない場合、以下の罰金が科される可能性がある。従業員代表員が閲覧できない状態である場合は妨害罪とされる。

- 会社責任者に対し 1,500 ユーロ
- 会社に対し 7,500 ユーロ
- 再犯の場合、罰金は 2 倍になる。
- 従業員が損害を立証できる場合、従業員に対する賠償金の支払い

労働監督官が閲覧できない場合は、以下の罰金が科される可能性が生じる。

- 会社責任者に対し 450 ユーロ
- 会社に対し 2,250 ユーロ

意図的に労働監督官の任務遂行を妨げた場合は以下の処分を受ける可能性がある。

- 37,500 ユーロの罰金
- 禁固 1 年

労働上の健康と安全に関する研修を通じて得た資格のデータ保存化

労働者の全キャリアを対象とし、労働上の健康と安全に関する研修を通じて従業員が得た資格などをデータ保存化するプラットフォームを構築する。同制度が遅くとも 2022 年 10 月 1 日までに導入される。

企業内におけるリスク予防における CSE (従業員代表機関)の任務と権限

企業内におけるリスク予防に対する CSE(従業員代表機関)の任務は以下のとおり。

従業員 50 人未満：

自らの観察もしくは健康、安全、労働条件に関する従業員からの提案、要望を受けて雇用主に伝達することにより、改善に貢献する。

従業員 50 人以上：

労働者に対する職業上のリスク(特に妊婦など)およびその影響について状況分析をする

従業員 300 人以上：

CSE の下部組織である健康・安全・労働条件委員会がより専門的、具体的な任務を担う。

権限は以下のとおり。

従業員 50 人未満： 対策計画のリストを雇用者に提示させる。

従業員 50 人以上： CSE は労務方針に関する諮問義務の一環としてリスク予防年次プログラムについての諮問を雇用者から受ける。年次プログラムで定める対策あるいは追加的対策の優先順位を提案することができる。

CSE メンバーに対する研修

諮問を受けるためには知識が必要となることから、CSE メンバーは研修を受ける権利を有する。正副双方のメンバーを対象とする。初めて CSE メンバーとなった際に最低 5 日の研修を受ける権利がある。CSE メンバーとして再選された場合の研修は初当選の時の研修とは区別され、最低 3 日の研修権利を有する。従業員数が 300 人以上の企業に設置が義務付けられている健康・安全・労働条件委員会のメンバーである場合は最低 5 日。

研修の費用負担

従業員数が 50 人以上の企業は雇用主（交通費や宿泊費も含む）負担、50 人未満の企業は、研修機構(Opco)による費用負担が可能。（手続きについては今後政令で定められる。）

保護や予防業務を担う責任者の指名

雇用主が保護や予防業務を担う責任者を指名する。責任者は、単一リスク評価文書を作成するためのリスク評価を主な任務とする。あらかじめ知識を持った人、または研修を受けると任務遂行できると考える人を指名する。責任者に指名された従業員に対して、雇用主は研修を受けさせる義務がある。

年次交渉

企業内に組合代表がいる場合は年次交渉をする義務がある。義務となっている年次交渉にかかわる改正事項は以下のとおり。

- 男女雇用均等、労働環境、労働条件が交渉事項となる。
- 合意があれば最長で 4 年毎に交渉、合意がなければ毎年交渉の義務。

交渉範囲も改正により拡大され、男女雇用均等に関する交渉は、労働条件、特に健康、安全、リスク予防についても取り上げる。また、リスク要因が引き起こす影響に対する予防につき交渉するよう促している。

従業員の健康サポート

(中年向けの健康診断)

中年を対象とする健康診断が新たに義務付けられた。産業別団体協約にて定められた年齢、または従業員が45歳になったら健康診断を行う。45歳が義務付けられている2年毎の健康診断と重なる場合はその際に行う。産業医は、診察、および従業員と雇用主とが書面にてやり取りをした後に、業務や労働時間の変更、移行、適用などの対策につき提案することができる。

(長期欠勤後の復職時の義務的健康診断)

復職時の健康診断は、法改正により《産休、病気や事故による欠勤の後に復職する際、一定の条件を満たす場合、政令で定める期間内に産業医の健康診断を受診する》と規定された。期間については未発表であるが、3月31日以降適応されるためそれまでには発表される見込み。現行ポストに復職できるか、健康状態を鑑み新たに配置転換されるポストは問題ないかを確認、復職するポストの整備や適合、配置転換の勧告、場合によっては就労不能診断書を産業医は発行する。

(長期欠勤後の復職前の健康診断)

復職の際の事前健康診断は、法改正により《産休、病気や事故による欠勤の後に復職する際、一定の条件を満たす場合、政令で定める期間内に産業医の健康診断を受診する。》と規定された。治療を続ける場合はパートタイムへの切り替えなどをする必要が生じることがある。復職してからだと雇用契約書改定等の作業が生じるため、スムーズに復職できるよう復職前の健康診断を受けることが望ましい。

(長期病欠した従業員を対象とした産業医とのアポイントメント)

長期病欠した従業員に①雇用維持対策、②復職前の健康診断、③ポストの整備、適合、改変あるいは勤務時間の整備に係る権利を有することを通知する。

性別に基づく蔑視的な言動および集団によるハラスメント

労働法におけるセクシャルハラスメントの規定が拡大され、個人の尊厳を傷つけ、威圧的、敵対的、攻撃的な状況をつくる性的または性別に基づく蔑視を暗示する言動を繰り返す行いとハラスメントとなる。性別に基づく蔑視の具体的な内容としては、お茶くみが挙げられる。秘書や営業アシスタントの業務の一環としてお茶くみを指示するのは問題ないが、女性だからとしてお茶くみを指示するのは認められない。

雇用主には従業員をハラスメントから保護する義務がある。そのため、平常から従業員にハラスメントに関する情報を社内に掲示する義務がある（法的措置、管轄当局の担当者連絡先、内部規則、予防義務：社内の通告や処分手続きを定める）。CSEメンバーの中から一人ハラスメント担当者を任命、担当者とともに対処する。被害者に対しては、告発受理を連絡、事実関係を調べることを通知。告発後の処分、解雇、差別などに対する保護をすることをレターで連絡。従業員は証拠を提出する必要があるが、立証義務は雇用主に課されている。

II. 気候変動対策関連法規(2021年8月24日付法)と労働法

気候変動対策関連法規の中で労働法に関連するものは、以下のとおり。

企業における年次交渉

(義務付けられている年次交渉事項として追加)

組合代表がある企業が対象となり、従業員数 300 人以上の企業および企業グループ、フランス国内に従業員数が 150 人以上の企業または事業所を一つ以上有する欧州連合規模の企業は、雇用に関する予測管理(GPEC)の一環として交渉する義務がある。交渉事項として環境対策が追加され、①目標、②環境対策に伴う雇用構造の影響に事前対処、③従業員の研修を計画が義務付けられた。

従業員の移動に係る経費

1. 通勤費：雇用主の義務

2020年1月1日以降、所得税および社会保険が免除される通勤費

- 公共交通費
- 通勤のために購入する定期券または公共のレンタル自転車代の半額

雇用主が全額負担することもできるが、免除されるのは半額までで、残りの半額は従業員の収入となり、社会保険料と所得税の対象となる。

2. 任意で負担する交通費の定義

通勤手当：ガソリン代あるいは電気自動車、ハイブリット車、水素自動車の充填費用を会社が任意負担、勤務地や住居が公共交通手段圏外にある、または勤務時間の関係で公共交通手段を利用できないなどの条件を満たす必要がある。

環境にやさしい交通手段：自転車や電気自転車あるいは電気キックボード、相乗りの場合の運転者と同伴者、その他様々なレンタルサービス費用を会社が任意で負担。

3. 任意で負担する交通費の控除の上限

所得税および社会保険は以下を上限として控除。

通勤手当：年間で 500 ユーロ、うちガソリン代の負担は年間で 200 ユーロ。ただし公共交通手段の圏外に自宅がある、または公共交通手段があるが通勤時間帯には本数が少ないという条件がある。

環境にやさしい交通手段：年間で 500 ユーロ、うちガソリン代の負担は年間で 200 ユーロ

公共交通手段と環境にやさしい交通手段の併用：年間で 600 ユーロ、公共交通手段費を含む

通勤手当と環境にやさしい交通手段の併用：年間で 500 ユーロ、交通費や駐車代金の雇用主負担額を含む

4. 控除を享受するために必要な手続き

通勤手当や環境にやさしい交通手段に対する費用負担の金額や基準などは以下のとおり定められる。

- 企業内合意または産業間や産業別合意
- 上記の合意がない場合には CSE(社会経済委員会)に諮問した後に雇用主が決定する
適用するためには、代表性を有する組合がある企業では優先的な交渉に基づき導入、代表性を有する組合がない企業では交渉は義務ではない

5. 従業員の移動(通勤や出張など)手段に関する交渉義務のある企業(2019年12月24日付法) 対象となるのは、①12か月連続で従業員数が50人以上の企業、②代表性を有する組合がある企業、③一つの拠点に従業員が50人以上いる企業

従業員の移動に関する交渉の目的

- 通勤のための移動改善を目的とする対策
- 移動のための費用削減
- 環境にやさしい交通手段の利用促進
- 交通費および環境にやさしい交通手段に対する出費負担 など

交渉は原則毎年。例外として、従業員の移動に関する合意に基づき4年毎を上限とした交渉頻度に変更可能。

6. 移動手段プランを作成する義務

対象となる企業は、①従業員が移動する際にとる交通手段に関する交渉義務が課されている企業、②義務が課されているが従業員の移動に関する合意がない企業

企業内の拠点毎に「移動手段プラン」を立てる。移動プランは通勤だけでなく、業務上の移動も含まれる。

CSE(社会経済委員会)への新たな諮問義務 対象:従業員50人以上

雇用主は、環境に影響を与える可能性のあるあらゆる活動について、CSEに情報を与えなけ

ればならなくなり、環境事案は CSE に通知すべき必須事項となった。企業の組織、運営、活動に影響を与えるような事案につき、雇用主は CSE に必要な情報を与え諮問する。具体的な以下のとおり。

- 従業員数や雇用構造に影響を与えるような対策
- 経済的なまたは法的な組織の変更
- 労働時間や研修など雇用、労働条件
- 健康、安全、労働条件に重大な影響を与える新技術の導入
- 労災や基礎疾患などで身体的な障害を負う従業員が雇用維持できるようにするための対策

CSE への定期的な諮問義務に企業活動が環境に与える影響を考慮し、財務状況、労務方針、労働条件と雇用に関する企業戦略方針について諮問する際、CSE は会社の活動が環境に与える影響について情報を得ることができるようになった。対象となる企業は、幅広い役割を担う CSE がある企業、事実上 50 人以上の企業。また、CSE はこれらの情報の開示を求めることができ、十分な情報が与えられなかった場合、CSE は妨害罪として民事訴訟を起こすことができる。裁判官は、必要情報へのアクセスが非常に難しい場合には諮問期間を延長することができる。

財務および労務に関するデータベース(BDES /BDESE)

BDES(財務および労務に関するデータベース)の名称が変更され、BDESE(財務、労務および環境に関するデータベース)となった。対象となる企業は、広範囲な役割を担う CSE があり、かつ従業員数が 50 人以上の企業である。データベース作成義務のあるすべての企業で義務となり、企業活動が環境に与える影響が追加事項となった。また、データベースを更新しなければならない。データベースがない、または内容が不十分であると CSE に諮問できず、また、諮問できないと計画を実行できないことになる。

従業員代表員を対象とする研修に環境問題を追加

初めて従業員代表となった正メンバーは、財務関係データ等を理解するための基礎知識を必要とするため、最長 5 日間の研修を受ける権利を有するが、今後、企業活動が環境に与える影響についても研修できる。ただし義務ではない。組合代表を対象とする研修は名称が変更され、財務・労務・組合に関する研修休暇に代わり、財務・労務・環境・組合に関する研修休暇と称する。環境対策に係るテーマが研修プログラムに含まれることになっているが、現時点では未詳。

以上