

## 法務・労務・税務オンライン・セミナー概要

(2023年6月22日開催)

講師:遠藤佳澄労務関係担当マネージャー (FIDAL 法律事務所 Japan Desk)

ジェトロ・パリ事務所

2023年7月

テーマ <定年退職>

### 1. 定年退職

#### ① 従業員のイニシアティヴによる定年退職

4月に定年に関する改定法が施行され、法定定年退職年齢が62歳から64歳に引き上げられた。同年齢は掛け金の満期支払いの有無に関係なく、自主定年退職が可能になる年齢。定年退職は従業員の明確な意思に基づく必要がある。口頭でも問題はないが係争になると立証する必要が出てくるので、書面での意思表示が望ましい。通告期間は、労働法では勤続2年未満で1ヶ月、2年以上で2ヶ月。意思表示をした時点から通告期間が始まる。団体協約にて別途通告期間が定められている場合はそれに従う。

#### ② 会社のイニシアティヴによる定年退職

従業員の年齢が70歳以上の場合のみ強制的に定年退職させることが可能。雇用主から定年退職を懇意することは禁止されている。67歳の3ヶ月前に定年退職の意思の有無を確認。定年退職の意向がなかった場合は、以降68歳の3ヶ月前、69歳の3ヶ月前に確認する。通告期間は上記①と同じ。

### 2. 法定定年退職年齢 (従業員自身の判断で退職することができる年齢)

2023年4月14日付2023-270号法。政令にて特別な規定が定められないことを条件に2023年9月1日より発効。年金の掛け金は四半期単位となるが、例外として学生で夏休み期間中に1ヶ月のみ仕事をしても給与が1,690.52ユーロ以上であれば1四半期獲得となる。年金保険掛け金を満期納めたかどうかは個人情報のため、雇用主は当該情報にアクセスできない。職歴が長い場合、身体障害者の場合は特別規定がある。

出生年度	法定定年退職年齢歳	社会保険掛け金の満期	満期納めたとみなされる年齢
1961/1/1~8/31	62歳	168四半期	67歳
1961/9/1~1961/12/31	62歳3ヶ月	169四半期	67歳
1962	62歳6ヶ月	169四半期	67歳
1963	62歳9ヶ月	170四半期	67歳
1964	63歳	171四半期	67歳
1965	63歳3ヶ月	172四半期	67歳
1966	63歳6ヶ月	172四半期	67歳
1967	63歳9ヶ月	172四半期	67歳
1968以降	64歳	172四半期	67歳

## ① 職歴が長い場合

16 歳～21 歳で就労し始めた場合、58 歳～63 歳までの間に退職可能。年金掛け金を満期納めたとみなされる期間分納めていることが条件。

16 歳から就労開始の場合、16 歳になった年の 12/31 までに 5 四半期掛けていると 58 歳。17 歳以降は 1 歳ずつ加算され、21 歳から就労開始の場合、21 歳になった年の 12/31 までに 5 四半期掛けていると 63 歳となる。

## ② 恒常的な身体障害者の場合

原因は問わず、50%以上の恒常的身体障害を負っている場合、55 歳で定年退職することができる。職業病や労災に起因する 20%以上の恒常的身体障害を立証できる場合、60 歳で退職ができる。就労不能と診断された場合、62 歳で退職が可能である。

### 3. 年金を受給しながら職業活動を行う

#### ① 段階的な退職

全従業員に適用可能。法定労働時間の 40～80%のパートタイムに切り替えることで職業活動を維持するとともに、年金を部分的に受け取ることができる。年次包括労働日数の場合は、労働日数を 87～174 日に減じる。適用条件の詳細は今後発表される政令により定められるが、年金掛け金を 150 四半期納めていなければならない。ただし、政令により変更の可能性あり。法定退職年齢から 2 年差し引いた年齢から適用可能。

段階的な退職を希望する従業員は雇用主に事前に申請しなければならない。2 カ月以内に返答がない場合は受理されたものとみなされる。雇用主は拒否することもできるが、理由を明示する義務がある。受理する場合は、雇用契約書の改定が必要。

#### ② 年金を受給しながら職業活動を行う

年金を受給しながら職業活動を行うことは、下記の条件を満たす場合、収入や雇用に際しての制限はない。

- すでに満期分年金掛け金を納めている。または満期納めたとみなされる年齢に達している。
- 基礎年金、補足年金のすべての年金を受給している。

上記の条件を満たさない場合、下記のような制限が課される。

- 給与のグロス額と年金手当の合算額が法定最低賃金(11.52 ユーロ/時)の 160%または年金受給前の 3 カ月間に受け取った給与の月平均のうち、高い金額を越えてはならない。
- 最後の雇い主のところで再雇用される場合、年金受給権利開始日を起点に少なくとも 6 カ月空けなければならない。ただし、別の雇用主に雇われる場合は 6 カ月空ける必要はない。

### 4. 定年退職手当

#### ① 従業員のイニシアティヴに基づく定年退職

労働法に基づく法定定年退職手当は勤続年数に応じ定められており、10 年以上 15 年未満 は 0.5 ヶ月、15 年以上 20 年未満は 1 ヶ月、20 年以上 30 年未満は 1.5 ヶ月、30 年以上は 2 ヶ月となっている。会社で適用する団体協約により有利な規定がある場合はそれを適用。法定金額は最低限の金額なので、雇用主の采配で上乗せすることは可能。退職手当は給与と同じ扱いとなり、社会保険や税務上の控除はない。

## ② 会社のイニシアティヴによる定年退職

会社のイニシアティヴによる定年退職の場合、法定解雇手当と団体協約が定める会社のイニシアティヴによる定年退職に際し支払われる手当を比較し高い方を支払う。法定解雇手当は勤続 10 年までは 1 年につき月額給与の 1/4、10 年を超える部分については 1 年について 1/3 である。

社会保険当局が定めるプラフォン<sup>1</sup>の 2 倍(2023 年度は 87,984 ユーロ)を上限とし、以下の金額のうち一番高い金額まで社会保険の適用が免除となる：

- 団体協約が定める定年退職手当。団体協約の適用がない場合は法定解雇手当。
- 雇用契約解約の前年度の年次グロス給与の 2 倍
- 退職手当の 50%

ただし、退職手当が社会保険当局の定めるプラフォンの 10 倍 (2023 年度 439,920 ユーロ)を超える場合、手当の全額が社会保険の対象となる。

社会保険補填税(CSG/CRDS)は、①団体協約が定める定年退職手当。団体協約の適用がない場合は法定解雇手当、②社会保険が免除となった金額のうち、金額の小さい方まで免除される。

所得税は以下の 3 つの金額の内、一番高い金額まで控除される。

- 団体協約が定める定年退職手当。団体協約の適用がない場合は法定解雇手当。
- 社会保険当局が定めるプラフォンの 5 倍(219,960 ユーロ)を上限とし、雇用契約解約の前年度の年次グロス給与の 2 倍。
- 社会保険当局が定めるプラフォンの 5 倍(219,960 ユーロ)を上限とし、退職手当の 50%。

雇用者負担金：(社会保険料の雇用主負担とは別の公的退職年金機構への負担金)

- 2023 年 8 月 31 日まで：退職手当の 50%
- 2023 年 9 月 1 日以降 (改定法)：社会保険の適用が免除となった金額の 30%

## 5. 年金受給権利のある従業員と「合意に基づく雇用契約の解約」を行う場合

自主的に定年退職する場合と雇用主のイニシアティヴによる定年退職では手当の金額が大きく変わるので、自主的な定年退職を躊躇する従業員が多いものの、70 歳まで働きたいと思っている従業員も少ない。満期となる 67 歳まで待っても必ずしも従業員が定年退職する確証はない。そのような不確定な状況のもとに、70 歳まで給与を支払い、70 歳になってから雇用主のイニシアティヴに基づいた定年退職を行い、解雇手当相当の退職手当を支払うのか、合意に基づく雇用契約解約を利用するのか、どちらが雇用主にとって有利なのか検討するのも一手である。

合意に基づく雇用契約の解約は全従業員に適用可であり、雇用主は理由を明示する義務はない。解雇したい従業員がいるが解雇する理由を立証できない場合でも利用できる。ただし、経済的解雇の代わりに使用することはできない。合意に基づく雇用契約の解約提案は雇用主からでも従業員からでもできるが、双方とも提案を受け入れる義務はない。

<sup>1</sup> 社会保障費算定限度額：徴収の際に限度額を基準に内容、報酬により徴収。

[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/world/europe/fr/others/pdf/travail\\_202205.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/europe/fr/others/pdf/travail_202205.pdf) 参照。

手続きは以下のとおり。

- 事前面談の召喚状を送付。
- 事前面談で最終労働日と解約金(下限:解雇手当)について話し合いを行う。
- 専門のサイト <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil> で必要事項を明記した合意書をプリントアウトして労使がサイン。PDFを管轄当局に送付。当局には受取日から15日の審査期間(土日はカウントせず)が設けられている。承諾があれば労働最終日で契約解約となる。

2023年9月1日以降の解約手当の取り扱い

法改正前は、年金受給権利のある従業員が合意に基づく雇用契約の解約時に受けとる解約手当に対する社会保険料、社会保険補填税、所得税の控除はなかった。改正により、社会保険料と社会保険補填税については上限があるものの一部控除が可能となり、社会保険料の雇用主負担とは別の公的退職年金機構への負担金は、2023年9月1日以降社会保険免除額の30%に下げられた。所得税は引き続き全額が課税対象となる。

(以上)