ジェトロ・パリ事務所
2026 年 10 月

法務・税務・労務オンラインセミナー　概要（2026 年 10 月 7 日開催）

テーマ：＜キャリア面談に関する法改正＞

日時：　2026 年 10 月 7 日　14：30～16：30

講師：　FIDAL 法律事務所

Claire Van Campo　弁護士、遠藤佳澄マネージャー

1. 法改正の背景

フランスでは 2014 年 3 月 5 日法により、従業員に対するキャリア面談（entretien professionnel）の実施が義務付けられ、2 年ごとの定例面談および 6 年ごとの総括面談が導入された。その後、2018 年 9 月 5 日法により、一定の場合に企業へ制裁金を課す制度が設けられた。

さらに、2025 年 10 月 24 日法により制度が大幅に見直され、面談の名称、実施頻度、内容および企業の義務が変更された。新制度では「職歴におけるキャリア面談（entretien de parcours professionnel：EPP）」として位置付けられ、従業員の長期的なキャリア形成支援を目的としている。本件に関する主要条文は労働法 6315-1 条にまとめられている。

2. 適用対象

キャリア面談実施義務は、従業員数や会社形態にかかわらず、従業員を雇用するすべての企業に適用される。

対象となるのは企業に雇用される（雇用契約を有する）従業員であり、派遣労働者や実習契約等は対象外である。CDD や徒弟制度（Apprentissage：職業訓練を伴う雇用契約）も対象となる。

義務違反（労働法 6323-13 条）に対する罰金については、従業員 50 人以上の企業が対象。

3. 新たなキャリア面談制度の概要

2025 年法により、従来の「2 年ごとの面談・6 年ごとの総括面談」の仕組みが見直された。

新制度では以下の面談が設けられる。

- 入社時面談（新設）
- 定例キャリア面談（原則 4 年ごと）
- 長期欠勤後の面談（産前産後休暇、育児休暇、介護休暇、病気休暇、サバティカル休暇等を含む）
- 45 歳時面談（新設）
- キャリア末期面談（新設）
- 総括面談（8 年ごと）

Copyright(C) 2026 JETRO. All rights reserved.

なお、企業内協定または産業別労働協約により実施頻度を調整することは可能であるが、面談間隔を 4 年以上とすることはできない。

4. 面談の主な内容

(1)共通議題

面談では以下の5項目を取り上げる。

- 従業員の業務内容や適応状況(得手・不得手、関心、課題等)、保有スキルや能力、会社・組織変化の予定と想定される影響についての開示(どのようなポストやスキルが求められていくか。例えば AI などの新規テクノロジーの導入による影響等)
- キャリアの経緯と将来の展望
- キャリアアップ(昇進・「縦」の変更)や職種変更(「横」の変更。社内に限らず)への希望(evaluation profetionelle)
- キャリアの経緯と将来の展望を踏まえ、昇進や職種変更を希望する場合、これを実現していくために必要となるスキル、能力及び研修ニーズの有無
  ※①当該従業員の現在の地位、職責、業務内容に対し法令で定められた研修以外のものが対象となること、②企業が加盟している産業別団体別協約でキャリア研修が定められている場合はその内容も網羅すべきことに留意。
- CPF(研修個人口座)、CEP(キャリアアドバイザー制度)、企業拠出金の活用に関する説明

面談は業績評価や賃金の査定・交渉を行うものではなく、あくまで職業人生(地位、職責、業務内容および研修)に関する対話の場として位置付けられる。

(2)新設された面談

入社時面談

- 入社後 1 年以内に実施。
- キャリア形成や研修機会について説明。4. (1)の5項目を取り上げる。

45 歳時面談

- 45 歳時の健康診断(産業医)を行った上で、2 か月以内に実施。
- 4. (1)の共通議題、特にキャリアの中間点において他の職種等への変更希望や研修機会について話し合う。また、必要に応じ産業医の診断書に基づく検討(業務内容の変更、労働時間の調整等)、健康上の課題、現在および今後における身体的・精神的疲労・負荷の見通しと対応を話し合う。

キャリア末期面談

- 原則として 60 歳到達前の 2 年間に実施。4. (1)の共通議題に加え以下の点を話し合う。
- 現状のポストを退職までに維持・継続するために必要な条件。具体的には、段階的退職や短時間勤務等の選択肢、退職までのキャリア設計など。

Copyright(C) 2026 JETRO. All rights reserved.

- 定年退職の見通しについて雇用者側からヒアリングすることは避けるべき（従業員からの言及は可）。

5. 総括面談

定例面談とは別に、総括面談は 8 年ごとに実施される。過去の面談の確認をすることが主旨。

- 義務付けられた過去の面談の実施状況・・・①
- 研修受講実績（法令や業種別団体協約で義務付けられたもの以外の任意の研修）・・・②
- VAE（職業経験認定制度）等による資格取得状況
- 昇進や昇給、他ポストへの異動の有無

などを確認する。①、②いずれも実施していない場合は、行政処分（罰金）の対象となる。
なお、初回の総括面談は入社後 7 年目に実施することも認められている。

6. 企業の義務と制裁

企業には、従業員を面談へ招集し、面談を実施したうえで、その内容をまとめた記録書面を従業員へ交付する義務がある。面談実施記録は、企業が法定義務を履行したことを証明する重要な証拠となる。記録は、当該従業員が正確に理解できる言語である必要があるが、当局（研修を管轄する検査官）による検査対象になることを考慮すれば、仏語は事実上必須である。書面は 2 部作成し、双方署名の上、1 部ずつを保存する。
従業員 50 人以上の企業がキャリア面談に関する義務を履行しなかった場合には、対象従業員の CPF に 3,000 ユーロを拠出する制裁措置が科される可能性がある。支払期限は、総括面談を行った日の次の四半期の末日まで（2026 年 10 月 7 日に総括面談を行った場合、27 年 3 月 31 日までに自主的に拠出金を支払う。仮に、検査官により未払いが発覚した場合は、罰金として追加で 3000 ユーロを支払う）。
また、従業員との紛争となった場合には、損害賠償責任が認められる可能性もある（例：面談が適切に行われなかった結果キャリア上不利になった、とする訴えが認められた場合）。

7. 実務上の留意点

キャリア面談は人事評価面談とは異なるため、業績評価や査定を主目的として実施してはならない。また、面談実施者（上司・管理職等）の発言が会社の正式な約束と解釈されるリスクがあるため、異動、昇進、研修等について安易な約束を行わないことが重要である。企業としては、新制度に対応した面談フローや、定例・総括・年齢別の各面談で求められる議題を網羅した面談シートの整備（テンプレートは自由）、管理職向け研修の実施、および面談実施履歴の管理体制を整えることが求められる。

（以上）

Copyright(C) 2026 JETRO. All rights reserved.