

フランスの労務知識 第17回 テレワーク

2024年6月

ジェトロ・パリ事務所

テレワークは自宅、セカンドハウス、もしくはコーワーキング・スペースなど職場以外の場所で、従業員の発意のもとに IT 機器、コミュニケーション技術を用いて職場でなされたであろう仕事を遂行することである。労働法にはテレワークの対象となる従業員の定義はないが、テレワーク該当従業員の基準は、集団合意、もしくはテレワークに関する雇用主作成の文書にて定められる。雇用主は基準を満たすある一定の従業員にのみテレワークを導入することが可能である。基準は業務内容、勤続年数、住居タイプなどの客観的なものとなる。

集団合意もしくは雇用主作成の文書がある場合、特定の従業員のテレワークを拒否する際には、定められたテレワーク導入の基準を満たしていないことを理由とする必要がある。基準を満たしているにも関わらず拒否する場合は、正当な理由を付する義務がある。反対に雇用主からのテレワーク要望を拒否する従業員がいても、解雇理由にはならない。集団合意もしくは雇用主作成の文書がない場合も、雇用主は拒否の理由を明確にすることを勧める。

① テレワーク者に対する雇用主の義務

テレワーク者は事業所で勤務する従業員と同等の権利を有する。雇用主はテレワーク者に対して、以下の義務的事項を遵守する。

- 提供する IT 機器およびツールの使用における制限、場合によって発生する制裁について通知する。
- 従業員にコンタクトできる時間帯を従業員との話し合いのもとに決定する。
- 従業員と年に1回会合を開き、就業環境および作業量について話し合う。
- テレワーク者の資格および能力に該当するテレワークがないポストが空いた場合は、当該テレワーク者を優先して配属する。

② テレワークの導入方法

テレワーク者の雇用契約を変更する必要はない。テレワークを導入するには、①雇用主と従業員の個別合意(口頭、メール、文書) ② 集団合意 ③ 従業員代表(CSE)への諮問後に雇用主が作成するテレワーク文書のどれかを必要とする。当事者同士の合意による場合は双方の合意により内容を決定する。集団合意もしくはテレワーク文書の場合は以下を明記する必要がある。

- テレワークへの移行条件、およびテレワークから職場勤務への移行条件
- テレワークの対象基準
- テレワークの就業条件の従業員による受け入れ規定
- 就業時間のコントロール方法もしくは仕事量の調整
- 雇用主からテレワーク者に連絡できる時間帯
- ハンディキャップ者、妊婦などのテレワークへのアクセス方法

③ テレワーク者の権利

テレワーク者は以下の権利を有する。

- 研修を受ける権利
- 私生活の尊重
- 就業時間外に IT 機器、携帯を切る権利
- 就業における健康と安全
- 企業の社会活動、組合情報、福利厚生（食券、バカンス小切手など）の享受

④ 雇用主によるテレワークに伴う費用負担

労働法では雇用主による費用負担については特段定められていない。しかし、ANI(全国職際協定)、判例などに基づくテレワークで発生した費用は職業経費として雇用主が負担することが定められている。

その根拠は以下のとおり。

- 判例により職業経費の雇用主による負担は義務とされているが、テレワーク者の職業経費も含まれる。(Soc. 27 mars 2019, 17-31.116 F-D)
- 破棄院の判決によると、雇用主の主導、もしくは雇用主が事業所内に執務場所を提供していないために従業員が職業活動を自宅で行う場合、使用する自宅の部分およびそれに関連する費用の負担を雇用主が行うとされている。反対に執務場所を提供しているにも係わらず、従業員が自己都合によりテレワークを行う場合、負担義務はない。(Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 14-21.893 et Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-11.144.)
- 2005年7月19日付 ANI（全国職際協定）第7条により、テレワークにより直接発生した費用（特に通信費）の雇用主負担が義務付けられている。ただし、雇用主の事前合意がない場合、従業員は負担を求めることができない。
- 2020年11月26日付 ANI（全国職際協定）第3-1-5にて従業員がテレワークのために支出した費用を雇用主は承認後に負担する義務があると定められている。
- テレワーク者は事業所で就業する従業員と同じ権利を有する。(労働法 L.1222-9)

負担対象となる費用は以下のとおり。

- 自宅の使用料
- 自宅を就業に適応させるための費用
- コンピューター機器費
- インターネットアクセス費、通信費
- その他の備品

費用負担は実費でも定額でもどちらでも良い。定額支給として、1週間に1回で1か月10.70ユーロ、1日増えるごとに10.70ユーロ加算（週2回の場合1か月21.40ユーロ）、もしくは1日について2.70ユーロ、1か月で59.40ユーロまでは証拠がなくても、社会保障費の対象とはならないと定められている。集団協定または団体協約で定額が規定されている場合、週1日のテレワークで13ユーロ、テレワーク1日につき3.25ユーロ、月額で71.50ユーロまでは社会保障費の対象とはならない。上記の上限以上の負担の場合は、税務当局のコントロールの際に証拠の提出を求められる。

実費の場合の評価方法は以下を参照。

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par.html>

例： 自宅の使用料

70 平米のアパート、月額家賃 370 ユーロ、住民税 35 ユーロ、住宅保険 15 ユーロ、使用面積 10 平米

雇用主負担額：420 ユーロ÷70×10=60 ユーロ

IT 機器/家具

仕事のために利用するが、テレワーク者が所有者となる場合、社会保障費の対象にならないのは実費の 50%までの金額とする。

交通費/食券

テレワークと事務所勤務の両方を行っている従業員については、テレワーク日数を差し引くことなく、会社と自宅間の定期券の費用負担をテレワークではない従業員と同様の条件で負担する。同条件は新型コロナを理由として導入されたが、特例でない状況下においても適用されると考える。また、食券の受給権利を持つ。これについては、社会保険局は認めているが、権利の有無が地域の判例により分かれている。(パリ：支給、ナンテール：支給なし)