

フランスの労務知識

第5回 就業規則

2025年6月更新

ジェトロ・パリ事務所

従業員50人以上の商工業、農業、自由業、組合、協会などほとんどの企業は就業規則を作成することが義務づけられている。労働法において、企業内の安全衛生、規律は、雇用主の権限に属するものと定義されており、就業規則の内容については、雇用主に決定権がある。日本の就業規則とは異なり、記載事項と記載禁止事項が明確に定められているので、日本の本社の就業規則を参考にして作成する場合は注意する必要がある。50人未満であっても、任意で就業規則を作成することが可能である。

就業規則は書面でフランス語にて作成されたもの、かつ記載事項は以下の事項に限られる。従業員の母国語を考慮に入れ、フランス語原文以外に外国語に翻訳したものをアネックスとして付け加えることもできる。

記載事項

1) 企業内における安全衛生に関する事項

企業内に存在する危険要素に関する事項、例えば労働災害および職業病を防止するための事項、機器・機材の使用法、危険物の取扱い時の対応法、車の使用法などを記載しなければならない。衛生に関しては、食堂に入るための条件など衛生上問題が発生しうる点について明確にしておかなければならない。

2) 規律

企業運営および職場での人間関係を円滑にするために必要な規律を就業規則内で規定することができる。例えば、タイムカード使用の義務付け、就業時間の遵守、遅刻・早退の報告の義務付け、突発的な場合を除く休暇の事前許可の義務付け、上司の指示に従うことの義務付け、外部への企業秘密漏洩の禁止、受付けや電話交換手を対象とした勤務時間中の職場からの移動禁止、社外の人間の会社施設への立ち入り禁止、社有機材の無断私的使用の禁止、私用電話の禁止などである。

併せて規律違反時の制裁の程度も明記する。制裁は軽い順から警告(*avertissement*)、譴責(*blâme*)、出勤停止(*mise à pied disciplinaire*)、配置転換(*mutation disciplinaire*)、降格(*rétrogradation*)、解雇(*licenciement*)となる。配置転換に伴う転勤は労働契約内に地理的移動条項が記載されていない場合は契約違反となる。出勤停止は最低期間が明記されていないと無効となる。また、金銭による制裁は禁止されている。ただし、制裁に対する従業員の自己弁護権利の保証を明記しなければならない。

また、セクシャルハラスメント、モラルハラスメントの被害者および証言者の保護も明記する必要がある。内部告発者の保護、発効日も記載する。

記載禁止事項

1) 試用期間、雇用、有給休暇、地理的移動条項等の労働契約に関する事項、紛失・盗難時における雇用主の責任回避、集団解雇時の解雇リストの定義等は禁止されている。

2) 法律、法規、適用される団体協約の内容に違反する事項

法律とは、労働法、民法、刑法、商法などすべての法律を意味する。

3) 従業員の人権、自由を剥奪する条項

社内結婚の禁止、離婚の禁止、政治・宗教に関する議論の禁止、私語の絶対禁止、新聞・雑誌の持ち込み禁止、従業員の持ち物検査などは禁止されている。しかし、従業員の自由が法律により完全に保護されるものではなく、仕事内容に則して内容が正当であると判断される場合は認められている。

また、性別、国籍、習慣、性傾向、主義主張、職務能力、家族構成、年齢、身体的障害等に基づく差別を設ける規定もできない。

制定の手続き

手続きは雇用主が行い、以下の手順を踏む。企業を設立したばかりの場合は、設立日から3ヵ月以内に就業規則を制定しなければならない。

- 1) 従業員代表組織である社会経済委員会（CSE）に諮問する。記載事項の変更および廃止の場合も同様。あくまでも意見聴取であり、CSEには決定権はない。
- 2) 労働裁判所（Conseil de Prud'hommes）に提出し、公示手続きを行なう。同時に企業内で従業員が自由に閲覧できるようにする。
- 3) 2) と同時並行で、労働監督官に就業規則案2通とCSEの意見をまとめたものを提出しなければならない。労働監督官は規則の内容が労働法や団体協約に違反していないか、記載禁止事項が含まれていないか、義務的記載事項が抜けていないかを確認する。実施予定日は就業規則の中に明記されるが、公示から1ヵ月以上経たなければ適用できない。

罰則

従業員 50 人以上の企業で就業規則の作成義務を怠っていた場合、制定の手続きを怠った場合、労働監督官に指摘された記載禁止事項を取り消さずそのまま発効させた場合は最高 3,750 ユーロの罰金を科される。