

新型コロナウイルス関連情報

「長期一時帰休制度（APLD）」

2021年10月12日版

- 作成：ジェトロ・パリ事務所
中小企業海外展開現地支援（パリ）・プラットフォーム
- 執筆：プラットフォーム・コーディネーター FIDAL法律事務所

【報告書の利用についての注意・免責事項】本ミニレポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）パリ事務所がフィダル法律事務所に作成委託し、2021年10月に入手した情報に基づき作成したものです。掲載した情報は作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。本ミニレポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、提供した情報の正確性、完全性、目的適合性、最新性及びサービスの有用性の確認は、申込者の責任と判断で行うものとし、ジェトロは一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよびフィダル法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

支援措置概要

規模や活動内容に関係なく一人でも従業員を雇っている企業を対象とし、長期的な活動縮小に直面する企業が適用できる規定である。

従業員に時短労働を課すような活動の縮小に企業が対処できるようにすることを目的としている。

一時帰休とほぼ同様の金銭的支援：労働時間が短縮することにより失う給与を企業が部分的に補償し、補償額の一部を国が補填。

雇用維持の確約が必要。

解雇手続きをすることなく、また、新型コロナウイルス危機終息後の活動再開に向けた待機期間中に戦力を失うことなく時間短縮を導入できる。

導入条件

産業別(雇用主による決定書の作成も必要)、グループ、企業または事業所レベルでの団体合意が必要。

2022年6月30日までに管轄当局に合意書を提出。

合意は36カ月内で最長24カ月(連続でも非連続でも)を対象として適用。管轄当局の許可は6カ月ごとに更新可能。

一つの企業内で一時帰休と長期一時帰休の双方を導入することは可能であるが、同じ時期に同じ従業員に対し一時帰休と長期一時帰休の両措置を適用することはできない。

合意書に定めるべき義務条項

序文：経済状況、事業所・企業・業界における活動の見通しに関する診断。

合意の適用期間：36カ月間中で24カ月(連続でも非連続でも)が上限。

交渉権のある組合および従業員代表機関に通知する方法：少なくとも3カ月毎。

雇用および研修に関する確約。不履行の場合：対象となる従業員に支払われた国からの補填金を返納。

規定の対象となる活動および従業員。
雇用確約の対象となる集団範囲

補償の対象となる時短の上限：フルタイムの40%、例外的に50%。

雇用の確約

- 企業内合意は「雇用と研修に関する確約」について定める。
- 管轄当局が承認した団体合意に別途規定がない場合、雇用維持は事業所または企業内の全従業員が対象となる。
- 経済的理由に基づき解雇となる従業員の時短補償金に対し、国が支給した補填金の返納の原則。
- 長期一時帰休を適用した従業員を経済的理由に基づき解雇する場合、合意不履行とされ、不当解雇による賠償金の支払い申し立てをされるリスクが生じる。

雇用主による補償

従業員
(補償額)

- 時短勤務により失う給与については、法定最低賃金の4.5倍を上限としグロス時給額の70%を最低補償する。
- グロス時給額は有給休暇手当規則に準じ、企業内で適用する法定労働時間に基づき時給額を算出。企業内で適用している労働時間または雇用契約書に基づく労働時間が法定労働時間より少ない場合、定められた時間に基づき算出。
- 時給額はネットで8.30€を下回ってはいけない。

雇用主
(補填金)

- 国が雇用主に支給する補填金：法定最低賃金の4.5倍を上限とし、時給額の60%。
- 時給額はネットで8.30€を下回ってはいけない。

管轄当局の審査

労働監督局(DIRECCTE)への申請

- 合意書の場合、承認のための審査期間は15日間
- 雇用主による決定書認可のための審査期間は21日間
- 返答なし = 受諾とみなす
- 許可は6カ月間与えられ6カ月毎に更新可能。更新の際には報告書を提出。

労働監督局の審査対象事項：

- 交渉手続きの承認および合法性の条件
- 義務条項がすべて含まれているか
- 雇用主の決定に基づく導入の場合には更に厳しく審査：
 - ✓ 従業員代表機関への諮問手続きの合法性
 - ✓ 産業別団体協約の条項に準拠しているかの確認

返納義務

管轄当局より 返納要求

長期一時帰休の対象
となった従業員

合意書の有効期間
中に経済的理由に
基づく解雇

これらの解雇される従業員に
支払われた補填金を
返納

長期一時帰休の対象
とはならなかったが
合意書の雇用維持確
約でカバーされる
従業員

合意書の有効期間
中に経済的理由に
基づく解雇

一人解雇する毎に
補填金総額を
補填対象となった
従業員数で割った金額を
返納

例外：事業所・企業・グループの経済状況次第では返納放棄。

長期一時帰休の利点

- **すべての企業そして従業員に適用可能**
 - 従業員数や活動内容を問わない。
 - 非管理職および管理職(包括労働日数契約を結んでいる従業員も可)双方とも対象。
- **活動縮小に対処するため、合意適用期間中フルタイム労働時間の40%を上限とし労働時間短縮が可能となる**
 - 適用期間: 36カ月間で最長24カ月(連続でも非連続でも)
 - 労働時間短縮はフルタイム労働時間の40%を限度とする。従業員毎に合意適用期間中の時間短縮を定める。場合によっては活動がない期間も生じる。

長期一時帰休の利点

- 経済的な困難を立証する義務はない。
 - 但し経済状況の診断を合意書に記載し労働監督局の審査を受ける義務あり。
- 経済的解雇を行うことなく新型コロナウイルスによる危機を乗り越えることができる／活動再開に向けた雇用と戦力維持。
 - 集団経済的解雇による予想外の出費やリスクを回避。
- 国からの補填を享受。

長期一時帰休の欠点

- **企業内の問題が新型コロナウイルス危機に起因した場合のみに適用対象が限定**
- **短縮時間が限られている**
 - フルタイム比で40%(例外的に50%)を上限とする時間短縮では活動縮小対策としては不十分である可能性がある。
 - まったく活動がない場合、集団時短では会社の状況に対応できない。
- **長期一時帰休導入により従業員の給与が減じる**
 - しかし減給は部分的ながら会社によって補償される。この点が合意交渉の際にしばしば争点となる。
 - 法定最低賃金の4.5倍という上限規定はこれを超える給与を支給されている管理職がいる企業では導入に際し困難が生じる。

長期一時帰休の欠点

- **企業内合意交渉の義務。**
 - 事業所・企業・グループ・業界における経済状況の診断と今後の見通しにつき記載。
 - 交渉に必要な時間。
 - ただし、組合代表が不在の企業では、従業員代表機関と交渉するなど例外規定を用いて長期一時帰休の交渉をすることができる。
- **企業内合意がない場合でも、産業別団体協約に規定があればこれに基づき長期一時帰休の導入が可能。ただし、従業員代表機関への諮問後に雇用主による決定書作成が必要。**
- **管轄当局による承認または認可が必要。**

長期一時帰休の欠点

- 研修に関する義務
- 雇用維持義務
- 義務不履行の場合の処罰
 - 補填金の返納
 - 長期一時帰休の対象となった従業員を経済的理由に基づき解雇
«合意書の有効期間中に、長期一時帰休の対象となる従業員の雇用契約を労働法第L. 1233-3条に定める経済的理由に基づき解約する場合、当該従業員に対し支払われた補填金の返納を管轄当局は雇用主に要求する。»
 - 長期一時帰休の対象とはなっていないが合意書に定める雇用維持の対象となる従業員
«長期一時帰休の対象ではないが合意書に定める雇用維持の対象となる従業員の雇用契約が労働法第L. 1233-3条に定める理由に基づき解約となる場合、長期一時帰休に対し支払われた補填金総額を長期一時帰休の対象者総数で割った金額を一人解約する毎に返納しなければならない。»
 - 当該従業員に対するリスク / 不当解雇 / 賠償金