



日本貿易振興機構(ジェトロ)

フランス労働省
「新型コロナウイルス：テーマ別 Q&A
(2020年5月13日付)」
[ジェトロ仮訳（一部抄訳）]

2020年5月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

パリ事務所

【出所】フランス労働省ウェブページ「[新型コロナウイルス：テーマ別Q&A](#)」のテーマの抄訳・仮訳（随時更新可能性あり、更新日時はページ上部を参照）。

【免責条項】本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用ください。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。また、仮訳はジェトロが作成したもので、必ずしもフランス政府の正式な見解を反映するものではありません。仮訳に含まれる情報について、フランス政府はいかなる責任も負いません。

禁無断転載

Copyright (C) 2020 JETRO. All rights reserved.

目次

企業における新型コロナウイルス感染症予防措置- マスク	1
労働保健センター	10
« 新型コロナウイルス感染症以外 » の予防措置	16
雇用主の責任 - 撤退権	22
テレワーク	25
子供および脆弱者を自宅でみる場合	29
職業研修：研修人員と研修機関	31
見習訓練制度（見習訓練生と研修機関/見習い研修センター）	34
一時帰休	36
FNE 研修	51
業務量の調整、休暇、労働力の提供	55
特別報酬と社内貯蓄	59
団体交渉	60
採用、辞任、制裁措置、解雇	68
包括的な雇用プログラムを実施する雇用主支援（SIAE, EA, GEIQ, PEC）	69

企業における新型コロナウイルス感染症予防措置- マスク

新型コロナウイルス感染症蔓延下、企業は労働者を保護するためにどのような措置を取るべきか？（テレワーク、感染防止行動規範（gestes barrières）、顧客とのコンタクト）

▶ フランスの企業向けの安全衛生上の推奨事項とは？

企業向けの主要推奨事項は、ウイルス感染拡大を防止するため、テレワークを最大限に導入し、出張等業務上の移動を回避することである。

政府が指示する安全措置、特に従業員が1メートルの距離の確保ができるよう職場環境を調整する必要がある。

雇用主は：

- テレワークを優先してリスク評価した後、**職務体制と職場環境を再編成する**。
- テレワークが不可能な場合、**従業員が次のことを避けるようにする**。
 - 脆弱な人がいる場所
 - 不要不急の外出や会合（カンファレンス、会議など）
 - 接触率が高い場所（社員食堂、エレベーターなど）
- 業務体制に大きな変化が生じる場合、雇用主は、社会経済委員会（Comité social et économique）に諮問しなければならない（[労働法典 L 2312-8](#)）。物理的な接触を避けるため、必要に応じてテレビ会議の使用が推奨され、緊急を要する際には従業員代表機関との協議前に必要な措置を取ることができる。

感染は、既に感染した人との「濃厚接触」により、主に感染者のくしゃみや咳による飛沫を吸入することによっておこる。

したがって、2つの状況を区別しなければならない。

- **接触が短い場合**、<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> にアップデートされているように、防護措置（mesures barrières）、特に徹底した手洗いの慣行が、社員や家族など周りの人たちの健康を守る。
- **接触が濃厚で長い場合**、接客業務など、この防護措置を補完する必要がある。例えば、顧客と従業員が1メートル間隔を維持できるゾーンの設置や、防御スクリーン、接触表面の消毒、頻繁に手洗いを実行するなどである。

なお、現在フランスでは、INRS の勧告によると、建物の機械換気装置などの特別な対策を講じる必要はない。

リスクや感染が疑われる場合には、次のサイト上でアップデートされている政府推奨事項を参照すること：

www.gouvernement.fr/info-coronavirus

▶ 従業員の安全と健康を確保するためにすべきことは？

ウイルスが蔓延する現状を見据え、従業員と企業の利益における細心の注意が必要である。会社運営上、従業員の存在が不可欠かどうかは、企業が従業員の懸念に応え、ウイルスに関連する特定のリスク（特に公衆と接触のある従業員）から適切に従業員を保護する保証をできるか否かによって大きく左右される。

労働法典は、雇用主が「従業員の安全を確保し、肉体的および精神的健康を保護するために」必要な措置を取らなければならない、と規定している（L.4121-1）。それに従い、雇用主は、会社の感染リスクを評価した後、従業員の健康の保持を確保するための拘束力のある措置を講じることを正当化することができる。

さらに、労働法典 L.4122-1 の規定に基づき、「雇用主の指示に従い、訓練と可能性に応じ、自身の健康および安全管理、また職場における自身の行動あるいは不作為による影響を受ける他の人の健康および安全管理は、各従業員の責務である」。

雇用主は、状況の変化を考慮するため、自らが適応している（適切な措置を講じている）か常時確認する必要がある。状況の変化を考慮し、この新たな評価を単一リスク評価文書（[document unique d'évaluation des risques](#) (DUER)）に書き込み、更新する必要がある。

単一リスク評価文書に更新された予防措置は、従業員にしっかり周知させ、適切な手順に従い、完全に適用する必要がある。このアプローチは、社会経済委員会（CSE）および労働保健センターが関与する手続きに従って実行される。

感染病リスクレベルが3に引き上げ後、可能な限りテレワークが全ポストでの基準となる。 事業内容により可能でない場合、労働方法を調整し従業員の安全を保証しなければならない。

- 距離の確保、（手を洗うなどの）感染防止行動規範（gestes barrières）の尊重
- 会議は必要最低限、ほとんどはリモート（電話・テレビ会議など）ですませられる。その他のものは（電話会議などができない場合）、ルールに沿った距離を確保して開催
- 狭い場所で従業員が固まらないよう制限する
- 必須でない出張、移動はキャンセルまたは延期
- 仕事はチーム編成してローテーションを組むなど可能な限り適応

結果

- 従業員は、会社と自らの状況に応じて雇用主の指示に従う必要がある。
- 与えられた保健衛生遵守事項を尊重しつつ、個人的に自身と同僚の安全を確保する必要がある。

雇用主は、状況に応じて一方的に以下のことが可能

- 従業員をテレワークさせる
- 既に申請した従業員の休暇の日程を変更する

[パンフレット（英語）](#)：ウイルスに対し、従業員の健康を保護するために雇用主はどのような措置を取るべきか

参照：新型コロナウイルス感染症-[従業員および雇用主のための職業別アドバイス](#)

▶ 単一リスク評価文書を更新する理由と方法は？

単一リスク評価文書（[document unique d'évaluation des risques](#) (DUER)）の更新は労働法典 [R 4121-2](#) で定義されており、新型コロナウイルス感染症の感染状況を鑑み必要である。この更新により、予防対策や適切な防護措置を講じ、例えば、必要に応じ設備を安全にフェイルセーフモードにする事が可能となる。

当然のことながら、それを正当化するあらゆる措置は、労働法典 [R 4513-4](#) に則り更新されるべき予防対策プランの枠組みにおいて、施設内で作業をする他の企業（の従業員）にも反映されなければならない。

リスク評価の更新時には、いくつかの特殊な状況を特に考慮する必要がある。

この点で、リスク評価の更新は、新型コロナウイルスの感染条件を満たす業務環境を特定することを主な目的としている。この観点では、同じ生活空間、咳やくしゃみに1メートル以内で接触、または保護対策なしに15分以上議論することなど、感染者との濃厚接触が感染条件となると捉えている。ウイルス感染経路において、最重要視されているのが、手洗い不慣行による感染である。これら（評価）基準を組み合わせることにより、感染リスクと実施すべき予防対策を特定することができる。

通常の企業活動により直接生じるリスクに対処するだけでなく、新型コロナウイルス感染に関連するリスクにも備えるということである。

企業の操業率低下（企業活動現場の配置変更、労働体制編成、新業務の割当、テレワーク導入など）によって生じる新たなリスク、また、ウイルス感染の危険性がある現場業務に直結するリスクは、単一リスク評価文書の更新の対象となる。

▶ 雇用主は、会社の入り口で全ての人（従業員または来訪者）を対象に検温を課することができるか？

施設（会社）の入り口での体温検査は推奨されない。連帯・保健省は、熱があると感じた人は皆、自分で体温を測り、新型コロナウイルス感染症の症状が出ていないか自分でチェックするよう推奨している。

高等公衆衛生審議会は、2020年4月28日の通達の中で、新型コロナウイルスは症状が全く無い、または殆んどないこともあり、感染者がいつも発熱するわけではない、と指摘している。さらに、ウイルスの保菌は発症の2日前から始まっている可能性がある。感染している可能性のある人を特定する方法として体温測定をすれば安心できるというのは間違っている。また、解熱剤を服用することで検査をうまく回避することもできる。

しかしながら、予防措置全体の枠組みにおいては、企業は会社に入る人の検温を行う措置を取ることができる。現況において、健康、安全に関わる義務の即刻適用を許可する労働法典 L.1321-5 で規定されるように、内規の追加に相当する業務通達の作成に関する手続きの対象となる。その場合、社会経済委員会の代表および労働監督局に同時に通知する必要がある。

当該措置は、労働法典、特に内規に関する規定を遵守し、本来の目的に則し、事前情報、尊厳の確保、会社へのアクセスの有無による影響、データを保存しないことにおいて、当該従業員に必要な保証を与えるものでなければならない。この点に関し、検温は、会社の敷地内の入り口で体温計（例えば非接触性赤外線タイプ）による体温チェックをするだけで、データの保存や他のオペレーション（体温の記録、情報の上部への伝達）を行ったりしてはならない。また、以下のことは除外されなければならない。

- 各従業員または来訪者の体温を自動処理または紙に記録された時から、各従業員または来訪者の体温の強制的記録となる。
- サーマルカメラなどの機器による体温の自動計測

いずれにせよ、衛生当局の指示によると、体温の計測は推奨されておらず義務的な性格のものではなく、従業員は拒否する権利がある。従業員が検温を拒否したため雇用主が従業員に自分の部署へのアクセスをさせなかった場合でも、仕事ができなかった分の給与の支払いを義務付けられる可能性がある。

▶ 公衆と接触する（接客業などの）ポストの従業員向けに取る措置とは？

労働法典は、雇用主が「従業員の安全を確保し、肉体的および精神的健康を保護するために」必要な措置を取らなければならない、と規定している（L.4121-1）。それに従い、雇用主は、会社の感染リスクを評価した後、従業員の健康の保持を確保するための拘束力のある措置を講じることを正当化することができる。

感染は、既に感染した人との「濃厚接触」により、主に感染者のくしゃみや咳による飛沫を吸入することによっておこる。

したがって、2つの状況を区別しなければならない。

- 接触が短い場合、<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> にアップデートされているように、防護措置（mesures barrières）、特に徹底した手洗いの慣行が、社員や家族など周りの人たちの健康を守る。
- 接触が濃厚で長い場合、接客業務など、この防護措置を補完する必要がある。例えば、顧客と従業員が1メートル間隔を維持できるゾーンの設置や、防御スクリーン、接触表面の消毒、頻繁に手洗いを実行するなどである。

さらに、従業員は、労働法典 L.4122-1「雇用主の指示に従い、訓練によって得た知識に基づき可能な範囲で、自身の健康および安全管理、ならびに職場における自身の行動あるいは不作為による影響を受ける他の人の健康および安全管理に留意する義務がある」という規定に従ってその推薦事項を実施しなければならない。

現状では、雇用主および従業員により政府の推奨する措置（アップデートとして以下のサイトに掲載：<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>）が実施されている場合、最終的には裁判所の判断次第ではあるが、（接客業など）公衆と長時間接触する部署に配置されていることだけでは、撤退権を行使する正当な理由にはならない。

▶ 従業員が感染防止行動規範（gestes barrières）を遵守することが難しくテレワークができない場合どうすればよいか？

従業員は、場合によっては従業員代表を介して雇用主と話し合い、職務体制を衛生規定に適合させなければならない。

従業員は、[労働者の健康の保護に関する義務](#)を促す資料を参照できる。その情報は、業種によっては、業界団体が特定の業種別ガイドで補完している。その指示がいつまでもはっきりしない場合、従業員と従業員代表はその業種の労働監督官に連絡を取ることができる。労働監督官の連絡先は企業内に貼っておかなければならない。連絡先は、競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）のサイトにも掲載されている。

▶ ドイツ、ルクセンブルグ、スイス国境のフランス側に住む労働者が、ドイツ、ルクセンブルグ、スイスにある企業で働いている。雇用主に、職場に行かずに予防のため居住地に留まるよう言われた場合、どうなるのか。雇用主は、予防策を講じることができる。その場合、給与は完全に維持される。一般的に、労働契約は維持され、（外国で労働する）国境近くの従業員は他の（ドイツ、ルクセンブルグ、スイスの企業の）従業員と同様の権利と保護を享受する。

▶ 従業員に感染症状が見られる場合にすべきことは？

現時点で判明している範囲では、新型コロナウイルス感染症により引き起こされる主な症状は、発熱、咳、息切れなどの呼吸器疾患の兆候である。疑われる場合は、ウェブサイト <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> を参照する必要があり、従業員が家庭医に電話診察を受けるよう帰宅させる。症状が重い場合は雇用主が救急車（15 SAMU）を呼ぶ。

▶ 従業員の1人が自覚症状はないが、濃厚接触者と考えられる場合、どうすべきか。

フランス高等公衆衛生審議会（HCSP）の定義によると、濃厚接触とは 24 時間前から感染症状が出た人と同じ場所で生活空間（例：家族、同室）を共有、または当該人物と 1メートル以内の接近、もしくは 15 分以上議論をするなど当該人物と対面の直接コンタクトを持った場合を意味する。恋愛関係にある、親しい友人、学校もしくはオフィスの近くの席、交通機関での移動中に長時間近くにいた、適切な保護対策をしていない状態で、感染者の看病、感染者の検体採取を取り扱う試験所の従業員などである。

上記の条件に該当する人は雇用主と連絡を取り、テレワークに切り替える方法について検討する。テレワークができない場合は家庭医に連絡、家庭医が必要と判断すれば、病欠（arrêt de travail）の通知書が発行される。医師が病欠（arrêt de travail）通知書をオンラインで発行する場合、医師は当該者に3枚目を送付、患者はそれを雇用主に転送する。（電子通知書については次のアネックス1参照 <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19.pdf>）

医師が診断書を紙媒体で発行する場合は、医師は通知書を当該者に渡し、当該者は1枚目と2枚目を健康保険金庫（caisse d'assurance maladie）に送付、3枚目を雇用主に送付する。

上記の手続きはオンライン診察で行うことも可能。その場合、医師は当該者が雇用主に連絡できるよう、病欠（arrêt de travail）通知書の3枚目をメールもしくは郵送にて当該者に送付する。

▶ 従業員が感染した場合に取る措置とは？

労働法に則り、雇用主には「従業員の安全と心身の健康を保持するために」必要な措置を取ることが義務付けられている（労働法典 L 4121-1）。それに従い、雇用主は、会社の感染リスクを評価した後、従業員の健康の保持を確保するための拘束力のある措置を講じることを正当化することができる。

周知のとおり、主な感染経路は、既に感染した人との「濃厚接触」で、特に感染者のくしゃみや咳による飛沫感染である。

従業員が感染検査で陽性となった場合、雇用主には以下の事項が義務付けられる：

- 感染した従業員にマスクを渡し、家庭医に電話診察を受けるよう帰宅させる。
- 他の従業員に対し感染者発生を知らせ、自身に症状が出ないか、あるいは、症状が出た場合、自宅に待機するよう伝える。接触に関する特別なフォローは必要ない。

コロナウイルスが乾燥した表面でも恐らく数時間から数日間残存の可能性があることから、感染時には次の措置を取る必要がある：

- 床や表面を清掃する清掃員は使い捨ての作業服・手袋を着用（床や表面からのエアロゾル化がないため、呼吸保護マスクの着用は必要ない）
- 床の清掃：湿式洗浄消毒を推奨：
 - 床や表面は、洗剤を使った使い捨ての洗浄用ヘッドで清掃する
 - 床や表面は、再度使い捨ての洗浄用ヘッドを使い、飲料水ですすぐ
 - その後、床や表面を乾燥させる
 - 床や表面は、希釈漂白剤を使い、使い捨ての洗浄用ヘッドで消毒しなければならない
- 感染者が出す廃棄物は、通常の廃棄物処理で行う

▶ 感染者が出た場合、会社を閉鎖する必要があるか？

[雇用主の労働者の健康の保護に関する義務に関する文書](#)を参照。義務の中には、感染防止行動規範（gestes barrières）の遵守を徹底する必要性に加えて、感染者と接触したと思われる従業員への連絡、状況に適した体制作りのための措置、直ちに感染リスクの高い場所を適切に洗浄することの必要性などがある。

よって感染者あるいは感染の可能性のある人がいた職場は、[マニュアル](#)（protocole précis）に従って洗浄の必要がある。雇用主には、可能な範囲で担当の労働保健センターと協力、自社の状況に最も適したアドバイスを受けるとともに従業員代表にも知らせることが推奨される。したがって、閉鎖の義務はないものの、当局によって決められた対策を実行に移すことが義務付けられている。

▶（政府による）移動制限措置の下、工場勤務できるか？

政府発表の衛生基準が遵守されている限り可能。特に、いかなる状況でも同僚との間隔を 1メートル以上とること、石鹸やアルコール消毒液で定期的に手を洗うといった感染防止行動規範（gestes barrières）が厳格に適用されていること。この点については、記事「[ウイルスに直面し、雇用主が従業員の健康を守るために取るべき措置](#)」参照。

▶ マスクにはどのような異なるタイプがあるのか？

- **呼吸保護マスクは FFP1、2、3 の 3 種類ある**：安全・健康に関する欧州規定に適合するもので、かつフランス工業規格 NF EN149:2001 に適合する個人用保護装備である。このタイプのマスクは、着用者を、感染要因を含む可能性のある大気に浮遊する微粒子の吸引（またさらに大きな液状飛沫）から保護する。FFP1（エアロゾルの 80%を濾過）、FFP2（94%を濾過）、FFP3（99%を濾過）の 3 タイプある。
- **医療用マスク（手術用マスクと呼ばれるもの）**：安全・健康に関する欧州規定に適合するもので、かつフランス工業規格 NF EN 14683 に適合する医療用マスクである。マスク着用者が発する飛沫滴の噴出を妨げることにより、周囲の環境および他人への感染を制御する。当該マスクはタイプ I、タイプ II、タイプ IIR の 3 種類ある。II と IIR は手術用マスクである。
- **新型コロナウイルス感染において開発された、公衆衛生用ではない「バリアマスク」と呼ばれる代替マスク**。当局は、感染防止行動規範（gestes barrières）および社会的距離の確保を補完し、医療部門以外の一定の職業活動の遂行を助けるマスクの開発を繊維産業とともに行っている。また、新しい 2 種類のバリアマスクが、フランス医薬品・保健製品安全庁（ANSM）の意見を基に、適合仕様書とともに定義された。
 - **カテゴリ-1**：公衆と接触する（接客業などの）部署に従事する者が着用する個人用マスク。公衆と定期的に接触する部署もしくは任務に配置される従業員（レジ係、治安部隊など）向けである。感染者が放出する微粒子の 90%を濾過する。
 - **カテゴリ-2**：当該マスクを着用するグループ全員を保護する、集団を想定した保護マスク。職業上、複数の他者と時々接触しなければならない人用の個人用マスク。部署または仕事の条件によりマスク着

用が必要とされる場合、企業、課に属する従業員全体で使用される。感染者が放出する微粒子の70%を濾過する。

注意：自家製マスク、自作マスクは、一般的に規格に適合せず、また検査も行っておらず、同等の効果はない。

全ての状況において、マスク着用は感染防止行動規範（gestes barrières）を補完するものではあるが、代替するものではない。

▶ 感染防止行動規範（gestes barrières）により推奨される距離の確保ができない作業の場合、どのマスクを着用すればいいのか？

業務上の作業において、感染防止行動規範（gestes barrières）で推奨される人と人との距離の確保を遵守することができない場合、実際にその部署において距離の確保が遵守困難と分析された後、荷役作業、もしくは作業員同士が接近することを必要とする全ての作業において、下記のマスクの使用を推奨する。

- 作業員各自が少なくとも濾過が90から95%のカテゴリー1のバリアマスクを着用。（濾過が70から80%のカテゴリー2のバリアマスクの使用は除外。）調達できれば、FFP1のマスク使用も可能。
- 厳しい肉体労働をする場合、または、マスク着用が不快感を伴う場合は、4時間ごとにマスクを替えることを考える。マスク着用が不快感を伴う場合は、着用に関する規定に順応するFFP1マスクの使用を優先すべきである。

換気扇がない場所において複数の作業員が閉じこもって作業を行う場合は、FFP1マスクの着用を優先すべきである。全ての状況において、マスク着用は感染防止行動規範（gestes barrières）を補完するものではあるが、代替するものではない。

▶ 使用期限を過ぎたマスクの使用は可能か？

衛生緊急事態に対処するため、労働省は使用期限が24か月を過ぎていないものに限りFFP2（欧州規格）の使用を許可する。ただし、以下の項目全てを遵守のこと：

1. マスクの保存状態が製造業者や販売業者によって定められている条件を満たすものであること
2. 使用前に以下の4つのテストをクリアしていること
 - 全てのパーツが揃っていることを目視で確認
 - 外観（元来の色）を目視で確認
 - 耳ひもと鼻金（ノーズフィットワイヤー）の強度をチェック
 - 実際に顔に装着し、調整可能かテスト

▶ 原則的に、病欠（arrêt de travail）終了時には新たに医師の意見を求める必要なく職場復帰するが、新型コロナウイルス感染症でもこの原則は同じか？

職場復帰は、感染症状の発現から 8 日後、および全ての臨床症状が消えてから 48 時間後に可能となる。臨床的回復の基準が満たされている場合、職場復帰に医学的見解は必要ない。しかし、患者があまり従順でない場合、または、患者が依頼する場合、臨床医の判断に委ねるのが賢明と思われる。

労働保健センター

[2020年3月17日付労働省・農業省 労働衛生サービスの指示を参照](#)

[2020年4月4日付労働省・農業省 労働衛生サービスの指示を参照](#)

▶ 新型コロナウイルス感染症蔓延に労働保健センターはどう対処するか

労働保健センター（SST）は企業と従業員のための業務を継続、新型コロナウイルス対策に積極的に取り組んでいる。2020年4月1日の[オールドナンス n° 2020-386](#)では衛生危機における同センターの使命を以下のような優先事項と定めている。

- 感染リスク防止のためのメッセージを労働関係者に配信すること
- 同リスクに対する適切な予防措置の定義付けおよび導入に際する企業サポート。この意味において、労働保健センターは、新型コロナウイルスに係る従業員や企業からの要請には特に注意を払わなければならない。
- 衛生危機によって事業の拡大あるいは変更・調整を強いられた企業のサポート。特に人員採用時の健康診断については、該当規則が2020年4月8日の[デクレ n° 2020-410 du 8 avril 2020](#)に詳述されている。健康診断の大半は採用を妨げることなく延期され得る。（部署によってはそのリスクを鑑み）労働者個別の更に詳しいチェックのための健康診断、また（障害者、18歳未満、妊婦、出産直後、授乳が必要、夜間労働者、障害年金受給者など）特別な受け入れ方法が必要な労働者の健康診断については継続。これらの規則についてはデクレに明記されている。

オールドナンスでは、産業医が検査に参加し病欠診断書を出すことができると規定している。同措置に係る詳細については法文が近々公表されることになっている段階であり、未交付。

従業員個別健康診断条件と職場での行動の適応の仕方

▶ 衛生緊急事態期間に労働保健センターが企業や従業員に提供できる支援とは？

2020年4月1日付オールドナンス n° 2020-386 で、衛生危機に際し、労働保健センターはコロナウイルス対策に活発に活動すること、特に雇用主と従業員への感染リスク予防メッセージの伝達、リスク対応のための適切な予防措置の定義付けおよび導入に関する企業支援、衛生危機の影響で業務の拡大または変更・調整を強いられた企業のサポートをすることと定められている。

サポート内容

- 2020年4月8日付デクレ n° 2020-410 で改定された手法で従業員の健康診断を実施、特に業務拡大、更なる労働力を必要とする企業の人員採用のための健康診断の実施。

- 事業を継続または変更・調整する企業のためのリスク評価見直しを支援（企業内の新型コロナウイルス対応のための組織変更に関連するリスク、特にテレワークによる社会心理的リスク等）
- 新型コロナウイルス関連知識の向上に伴う情報提供（症状、治療、検査、予防規則等）
- 移動制限措置中に業務を再開する企業を予防関連の質問・要請に答えることで活発に支援

労働保健センターについては、労働省が公表している資料 [fiches pratiques publiées par le ministère du travail](#) を参照のこと。

4月1日のオルドナンスは産業医が新型コロナウイルス感染症に罹患、それらしき症状を呈している、あるいは罹患し重症となるリスクを抱える人々に対し病欠診断書を出すことができるとしている。そのために産業医は新型コロナウイルス検査を行うこともできる。これらの実施条件については近々デクレおよびアレテにより明確化される。

▶ 移動制限措置の解除段階で労働保健センターが企業支援としてできることは？

5月11日以降に業務を再開する企業はまず従業員代表を交えてリスクの再評価を行い、適切な予防措置（感染防止、社会心理的リスク、特に繁忙の場合は業務遂行に係るリスク予防等）を導入しなければならない。その際、労働保健センターのサポートを受けることができる。この再評価は、書面で可及的速やかに実施する必要がある。

企業と労働保健センターは労働省の資料 [fiches conseils du ministère du travail](#) を参照のこと。「（企業）再開のためのガイド」を掲載予定。

産業医は新型コロナウイルス感染症に罹患、もしくはそれらしき症状を呈している、または罹患し重症となるリスクを抱える人々に対し病欠診断書を出すことができるとしている。産業医は定められた条件下で新型コロナウイルス検査を行うこともできる。これらの実施条件については近々デクレおよびアレテにより明確化される。

▶ 労働の現場における作業や部署調査を実施するために産業医は企業に出向かなければならないか？

衛生緊急事態期間中、労働保健センターは、総動員で新型コロナウイルスの感染拡大阻止に取り組む。よって、同センターの主要な使命の一つは導入すべき予防措置について企業や従業員の要請に応えることである。この点について、企業は労働省ウェブサイト職業別のガイド« [fiches métiers](#) »を参照のこと。

労働現場での作業については、労働保健センターは新型コロナウイルス感染症に関することではない場合、予防措置を延期することができる。ただし、産業医が労働者の健康のため緊急性やリスクの重大性の観点から至急対応が必要と判断した場合を除く。特に労働災害発生後の分析や調査に関する場合、または労働不可能な従業員認定のために既に手続きが開始されている場合も含まれる。

作業の内容が許す限り遠隔作業を優先すべき。それが不可能で、労働保健センターあるいは企業で作業を行う場合は、距離の確保の原則や感染予防行動規範を尊重した方法で実施する。

▶ **衛生緊急事態期間中、予定通り実施される健康診断と延期される健康診断とは？**

2020年4月8日のデクレ n° 2020-410 では衛生緊急事態期間中に従業員の健康診断（2020年3月12日から8月31日の間に実施予定分）が変更あるいは実施されるための条件が定められている。

健診タイプ	予定通りまたは延期
初回（情報提供・予防）	<p>最長 2020 年 12 月 31 日まで延期可。産業医が反対意見の場合を除く。</p> <p>例外として以下の場合は予定通り実施</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 障害者 b) 18 歳未満 c) 障害者年金受給者 d) 妊婦、出産直後、授乳が必要な女性 e) 夜間労働者 f) 労働法典 R. 4453-3 で定められている暴露限界値が超えている部署で電磁波に晒される従業員
2 回目以降の健診（情報提供、予防、特定業種用健診）と特定業種用健診の場合の中間健診	最長 2020 年 12 月 31 日まで延期可。産業医が反対意見の場合を除く。
業務再開に伴う健診	<p>業務再開後最長 3 か月まで延期、ただし</p> <ul style="list-style-type: none"> - 産業医がより早い健診が必要と判断した場合 - 個別待遇の労働者（障害者、18 歳未満、障害年金受給者、妊婦、夜間労働者） - 特定業種用健診を受ける労働者：延期は業務再開後 1 か月まで可能。 <p>実際の仕事復帰後に健診が延期されても労働契約再開の妨げとはならない。</p>
採用に係る特定業種用健診 （労働法典 R4624-23 ）	一般法に基づく期限内で予定通り実施
労働法典 R4451-82 の規定により、 同法典 R4451-57 を適用、カテゴリー-A に属し放射線に晒される労働者の適応度再検査	一般法に基づく期限内で予定通り実施（1 年毎）
業務再開前健診	業務再開が 2020 年 8 月 31 日より前の場合、産業医が必要と判断する場合を除き、再開前健診をする必要はない。
従業員または雇用主の要請による健診	担当課は要請を受理、話し合いの内容によって健診の可能性を見極め、場合によっては日程を決める

▶ 健診を延期またはキャンセルするには？

2020年4月8日付デクレ n° 2020-410 は 2020年3月12日から2020年8月31日の間に実施予定の健診のいくつかについては最長2020年12月31日まで延期可能としている（上の表参照）。

健診延期の場合は、労働保健センターは雇用主と従業員に延期決定とともに次回予定日を連絡。労働保健センターが従業員の連絡先を持たない場合は、雇用主に連絡を依頼（2020年4月8日付デクレ n° 2020-410 第5条）。

業務再開前健診がない場合、労働保健センターはその旨、過去に希望していた人々に連絡。

一般的に全ての健診要請についてその分析と労働保健センターからの回答が必要となる。

- 検診の要請が雇用主からであって、検診が維持されるカテゴリーに該当する場合、遠隔診療あるいは医師が必要と判断する場合は対面検診。
- 再開前または再開の際、雇用主または従業員が特定の理由で健診を要請する場合、健康保健センターは従業員に電話をし、健診の維持が必要か判断、健診の方法を取り決める。
- 健診の要請が雇用主からなされたものであって、延期可のカテゴリーに該当する場合、医師が別の決定を下さない限り延期される。

▶ 感染危機期間中、業務不適格の判断はどのように下されるか？

業務不適格性に係る手続きについては労働法典 [article L. 4624-4](#) で以下のように定められている：

「産業医自らあるいは総合診断チームの職員が部署の調査を行い、従業員、雇用主と話し合った後、職場の整備、適応あるいは改変が不可能であること、従業員の健康状態に鑑み部署変更が妥当であると認められる場合、産業医は不適格の判断を下す。産業医による不適格通知は結論を従業員の部署変更に係る指示を添えて書式にて明記。」

その他、労働法典 [article R. 4624-42](#) では：

「産業医は以下を実施して初めて労働者の部署不適格を認定する

- 1) 少なくとも一回は健診を行い、場合によっては、追加検査を行って職場の整備、適応、異動策あるいは部署替え提案の必要性について協議、
- 2) 産業医自身あるいはスタッフが部署を調査、
- 3) 産業医自身あるいはスタッフが職場の労働条件を調査し、（職業上のリスクなどが記載されている）企業カルテの直近更新日を確認、
- 4) 従業員とあらゆる手段で話し合いを実施」としている。

これらの措置は産業医が部署と従業員の健康状態を十分に把握した上で通知するためのもの。この原則は新型コロナウイルス危機の間も適用可能。

よって、従業員の不適格性を通知するに当たり、産業医は同時に以下を根拠としなければならない。

- 過去における企業訪問、単一職業リスク評価資料(DUERP)、企業カルテ、社会経済委員会(CSE)の会議や従業員代表から得た情報、過去に実施された部署調査、雇用主との話し合い、職場整備の提案に係る入手情報などで部署を把握。場合によっては、これらの要素が部署と企業の労働条件の有効な調査として十分であると判明することがある。その場合、産業医は部署の調査を遠隔で書面にし、日付けを入れファイルに保管することができる。
- 従業員の健康状態の把握：手順として健診の実施が必要。場合によっては、医師が診療現場での健診不要と考えれば遠隔で実施することも可能。医師は医療データに自身の判断を裏付けする要素（従業員から提供された資料、従業員の発言等）を全て保存。

しかしながら、全てが遠隔で処理されるわけではない。診療所での従業員検査は必須であり、日程変更が不可能であれば、産業医は防護措置を守りつつ現場健診を実施することも可能。同様に、企業が業務を継続する場合、部署調査は企業内で防護措置を守りつつ実施され得る。

この場合、労働法典 R. 4624-42 で定められる最長 15 日間の猶予が適用される。労働法典 [L. 1226-4](#) および [L. 1226-11](#) で定められる 1 か月間の猶予についても同様。

▶ 労働保健センターはどのような条件が揃えばオンライン診療を採用できるか？

仏保健高等機関（Haute Autorité de Santé）の勧告に従い、従業員に対し個別オンライン診療を実施する場合は以下の条件を遵守のこと：

1. 従業員がオンライン診療を了承
2. ビデオ（ウェブカメラ必須）でリアルタイムの通話が可能な通信手段があること。タブレットや携帯電話も可
3. オンライン診療の実施方法や通信手段がやり取りの機密性を保証できるものであること（医療関係者と従業員が外部の介入なしに対話できること）。
4. オンライン診療はやり取りのトレーサビリティを保証するものであること（労働健康センターの医療データ拡充、健診証明書や適性通知を従業員と雇用主にメールで送付）。

労働保健センターは保健省のウェブサイトToListされている電子医療ソリューションを利用することもできる。各々のソリューション提供業者には機能が提案され、安全性が保証されている(<https://esante.gouv.fr/actualites/solutions-teleconsultation>)。例外的に衛生危機期間中、保健省は、上に列挙された条件が守られることを前提に、大衆向けツールであるスカイプやフェースタイムの利用を推奨している。

さらに、例外として延期不可能な健診の一部に関しては、従業員の移動と感染リスクを最大限に回避するため、触診を必要とするような特別な問題のための検査ではないことを産業医が了解しており、且つオンライン診療のすべが全くない場合は他の技術的手段で実施することも想定できる。

通話の際に、労働保健センタースタッフは従業員の周囲に存在する職業的リスクについて情報提供し、所属部署が従業員の健康状態に適応したものかどうかをチェックする。新型コロナウイルス感染症が蔓延する環境下、スタッフは従業員の業種に鑑み、衛生勧告や感染症の拡散を回避するために取るべき予防策についても提示する。話し合い後、スタッフはメールで診療証明あるいは適格性通知用紙を従業員と雇用主に送付する。これらの診療については、産業医が必要と判断しない限り再診なし。

「新型コロナウイルス感染症以外」の予防措置

新型コロナウイルス蔓延時において、通常行なっている健康・安全予防措置はどうすれば良いのか。（アスベスト、放射線、研修、定期検査）

規定により雇用主による実施が実施期限を定めて義務付けられている、労働上の健康・安全措置に関するオールドナンス n°2020-306 の適用範囲の解釈についての前文：

上記オールドナンスの第 1 編の措置は、期限が既に切れている、もしくは新型コロナウイルス感染緊急対策として制定された 2020 年 3 月 23 日付け n°2020-290 法の第 4 条により規定された衛生緊急事態の停止（現在は 5 月 24 日と定められているが、衛生緊急事態の状況変化により変更される可能性あり）の翌月の同日、すなわち 2020 年 3 月 12 日と 6 月 24 日の間に期限が切れる措置に適用される。

同法第 2 条および 3 条は、期限の延長、ならびに企業および雇用主に 2020 年 3 月 12 日と 6 月 24 日の間に期限が来る義務事項の実行延期の可能性を規定している。

オールドナンス n°2020-306 はポスト配置前の研修、事前確認、証明書もしくは認証の提出などの最初に行うべき義務については適用されない。すなわち、行動、措置、義務、手続きに実施期限がない場合、オールドナンス第 2 条の適用外となる。特に、従業員をポストに配置する前の研修、許可が必要な活動を初めて行う前に従業員が証明書、もしくは認証を得ること、その行為が（初めて機材を稼働する前に業務用機材の初動確認を行うなど）権利の行使を条件付ける場合は適用外となる。

▶ アスベスト、放射線、電気に係るリスク予防の研修など、労働者の義務的研修の更新に関する衛生上の緊急事態下における適正な措置は何か。

仕事場における健康・安全に係る雇用主の責務に係る研修の更新は、2020 年 3 月 25 日付けオールドナンス n°2020-306 の第 2 条が適用され、期限が延期される。衛生上の緊急事態の停止の 1 ヶ月後を起点に（現在は 6 月 24 日と定められているが、衛生上の緊急事態の状況変化により変更される可能性あり）2 ヶ月後までに全ての更新を終了しなければならない。

いかなる研修であっても、更新期限が 2020 年 3 月 12 日と 6 月 24 日の間の研修で、更新が 8 月 24 日前までに行われた場合、雇用主はその義務を満たしているとみなされる。

注意：雇用主が研修機関に研修を依頼している場合、衛生上の緊急期間終了後に研修が集中するのを避けるために、当該機関に早急に連絡し研修延期の予定をたてることを推奨する。

一方で、前文上記に書かれているとおり、ポスト着任の条件となる労働者の最初の研修は同措置の適用外となる。

▶ 放射線線量計の着用期間は1ヶ月もしくは3ヶ月であるが、次回配布すべき線量計を入手できていない。放射線に暴露する従業員に、現在使用している線量計を着用させてもよいか？

よい。線量計の着用周期に関わらず、2020年3月25日付けオールドナンス n°2020-306 の第2条の適用により、雇用主は労働法典 R.4451-64 および以降の条項の規定により、2020年3月12日から6月24日以前の最初の交換期限（翌月1日）に線量計の交換をしていれば、保護期間によりカバーされていなくとも雇用主は線量計の交換期日、2020年3月12日と6月24日の間を含む着用期間の期日（翌月の1日、4月1日、5月1日、6月1日）に交換する義務を満たしているとみなされる。

この日までは、従業員は以前の着用期間に支給された線量計を着用して業務を遂行することができる。

線量計のタイプ	線量計の支給日	規定された交換日	一般の法律とオールドナンスの条項を組み合わせた場合の交換日
1ヶ月の線量計	2020年3月1日	2020年4月1日	2020年7月1日
	2020年4月1日	2020年5月1日	2020年7月1日
	2020年5月1日	2020年6月1日	2020年7月1日
	2020年6月1日	2020年7月1日	2020年7月1日
四半期の線量計	2020年1月1日	2020年4月1日	2020年7月1日
	2020年2月1日	2020年5月1日	2020年8月1日
	2020年3月1日	2020年6月1日	2020年8月24日*

*2020年3月25日付けオールドナンス n°2020-306 の第2条が適用される最終日。衛生上の緊急事態の停止1ヶ月後を起点に2ヶ月後まで有効。しかしながら、2020年8月1日に線量計を交換できるよう、企業は計器機関に確認することを推奨する。

▶ 衛生緊急事態の間、（起重機やその付属品、放射線を発する機器などの）作業用機器、または（電気設備、換気・排水などの）施設の定期検査に関し、雇用主が実施、または実施させなければならない適正措置とは何か。

2020年3月25日付けのオールドナンス n°2020-306 の第2条により、雇用主の責任において緊急衛生事態終了前に実施すべき検査の更新は、衛生緊急事態終了1ヵ月後（現在2020年6月24日、ただしこの日付は緊急衛

生事態の状況変化により変更の可能性がある) を起点に 2 ヶ月以内に実施しなければならないと期限の延期について規定されている。

したがって、2020 年 3 月 12 日から 2020 年 6 月 24 日までに実施しなければならない検査は、どのような検査であっても 2020 年 8 月 24 日までに実施すれば、雇用主は義務を履行したものとみなされる。

注意： 外部の機関に検査を依頼する場合、衛生緊急事態後は検査機関の業務多忙を避けるため、雇用主は検査日程の延期について検査機関になるべく早く連絡するよう推奨する。

一方で、上記の措置は作業機器または設備の試運転の検査には適用されない。

▶ 衛生緊急事態の間、認証周期における監査、または認証更新の見直しにおける適正措置とは何か？

1) 衛生緊急事態の期間（3 月 12 日から 6 月 24 日の間の期間）に監査ができなかった場合の認証の保持への影響

認証は、認証された機関に第三者または自社のためにその活動実施の認可を付与すると同等な場合、2020 年 3 月 25 日付けのオールドナンス n°2020-306 第 3 条第 3 項の適用範囲に該当する行政措置となる。

したがって、同条の適用により、2020 年 3 月 12 日から 2020 年 6 月 24 日の間に監査が実施されなければならない場合、衛生緊急事態終了 1 ヶ月後（現在 2020 年 6 月 24 日、ただしこの日付は緊急衛生事態の状況変化により変更の可能性がある）を起点に 2 ヶ月後の 2020 年 8 月 24 日まで当然の権利として延長される。

2020 年 3 月 12 日から 2020 年 6 月 24 日の間に監査の不履行を引き起こした原因が (a) 認証された機関、あるいは (b) 認証する機関のいずれに起因するのか区別する必要がある。

(a) （例えば工事を実施する企業、または研修機関閉鎖など）認証された機関の理由により監査が実施されなかった場合、2020 年 3 月 25 日付けのオールドナンス n°2020-306 の第 2 条の規定により、監査が 2020 年 8 月 24 日までに実施されれば期限内に実施されたとみなされる。

(b) 認証機関の理由により監査が実施されない場合、認証機関は監査が実施されなかったというだけの理由で 2020 年 8 月 24 日まで認証を一時停止、または、撤回することはできない。

注意： 衛生緊急事態後は認証機関の業務多忙を避けるため、監査の対象となる企業は日程の延期について認証機関になるべく早く連絡するよう推奨する。この推奨事項は、抜き打ちの監査には適用されない。

2) 規制要件に照らしあわせた監査の電子化実施の可能性

2)-1 研修の（修了書）交付のための認証機関（例：安全、健康の保護の管理調整のための研修、労働者のアスベスト関連リスク予防研修など）。

監督、または更新の監査は、「書類」と研修期間中研修生の前で実施される「実地」により構成される。

「書類」の部分に関し、リモートでの実施は規制により禁止されていないため、基準に準拠することで技術的に実現可能な場合、電子化が可能である。2020年3月12日から6月24日まで、認証機関は書類については電子化による監査を優先、実施するよう強く求められる。

一方、監査の「実地」については、その場で観察することを目的としており、電子化は不可能である。したがって、「実地」は2020年8月24日までに実施する必要がある。

2)-2 作業実施のための認証機関（例：アスベストの除去・カプセル化する作業を行う企業、アスベストを含む材料・機器・物品を扱う作業、高圧作業を行う企業など）

規定により監督および更新の監査は、認証の周期中に実施することが可能である（実地、作業、工事現場、本社、企業の（支社などの）敷地、書類）。

監督および更新の監査には、「書類」審査の部分があり、規定に従い企業の本社（支社などの）敷地で実施されなければならないが、新型コロナウイルス感染症の蔓延下という状況を考慮し、技術的に実現可能であれば認証機関による電子化が可能だが、検査チェックを可能にするため特定の確立、追跡できる手順に従って行う。その場合、認証機関は事業継続計画書を適合させ、COFRACに伝える。

一方、作業、または工場現場の監査は、その性質上現場で実施する必要があり、電子化することはできない。したがって、これらの監査は、延期された場合、2020年8月24日以前に実施されなければならない。

注意：この問題は、認証機関の認証前に実施される最初の監査については該当しない。企業は認証を取得して初めて事業を開始できる。

念の為：現場での監査は、新型コロナウイルス感染症から保護するために、衛生当局が提示している指示を考慮する必要がある。

▶ 衛生緊急事態期間中におけるアスベストの解体、除去、またはカプセル化計画の提出期限およびその方法に関する適応策は何か？

労働法典 R. 4412-137 に基づき、雇用主は作業開始 1 ヶ月前に、「受領日が確定できる全ての媒体、手段を用いて」、労働監督官、社会保障機関（sécurité sociale）の予防担当官および場合によっては、建築・公共事業業務リスク防止専門家組織（OPPBT）に、解体、撤去、カプセル化計画を送付する。

この 1 ヶ月の期間は労働監督官が行政決定を下すための期間ではなく、監督官が企業に予防措置改善のための観察を伝達することができる作業準備期間のためである。労働総局は、雇用主に対しこの手続きの安全化のため、

2009 年からアスベストの解体、除去、またはカプセル化計画を受領確認書付きの書留で、「受領日が確定できる全ての媒体、手段を用いて」送付するよう推奨している。

これは、行政決定を伴わない期間のため、監督官が除去計画を受領しているか否かにかかわらず、競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）宛の受領確認書付きの書留を郵便局に提出した日を期限の起点日とする。

衛生緊急事態下であり、競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）の書類受領が混乱する可能性があることを考慮し、衛生緊急事態の間（2020 年 5 月 24 日まで）雇用主は 2 回送付することが勧められる。

他方、現衛生緊急事態は労働法典 R 4412-137 の第 2 段落目にある災害には相当しない。よって、企業は、災害による緊急事態という理由が認められた工事の場合に与えられる 8 日に短縮された期限は享受できない。

▶ CASE®と呼ばれる安全操作適性証明書の更新は、緊急事態の期間の適応対策に関係するか？

いいえ、CASE®は労働法典 R. 4323-55、R. 4323-56 および 1998 年 12 月 2 日付けの自動移動式作業機、人・荷物用起重機の操作運転の研修に関するアレテにより規定されている自動移動式作業機、起重機の操作運転をする労働者を養成する雇用主に設定された義務を達成するための手段である。雇用主が CASE®に頼らない場合、自分の手段で従業員に研修を行う。

CASE®は、上記の研修義務を満たすため全国被用者医療保険金庫（CNAM）により考案された任意措置である。したがって、CASE®は雇用主が、従業員が安全に運転操作する知識とノウハウを持っていると確認するためのツールであり、法的規制により更新の時期が決められている義務的な研修ではないため、衛生緊急事態の期間の対応策とは直接関係ない。

CASE®が 2020 年 3 月 12 日から 6 月 24 日の間に期限（機器により 5 年または 10 年）が来る場合、上記の認可交付に必要な 1998 年 12 月 2 日付けのアレテ第 3 条の条件が、衛生緊急事態の間満たされている場合、すなわち、以下の条件が満たされている場合、雇用主に認可の維持を禁じない。

- a) 産業医による適性検査
- b) 作業機器の安全な操作のためのオペレーターに対する知識とノウハウの管理・検査
- c) 使用する用地における場所と遵守すべき指示に関する知識

a) に定められた要件である（労働者の健康状態の個別監視の強化として規定されている）2020 年 3 月 12 日から 8 月 31 日までに実施されるべき中間および更新の検査は、2020 年 4 月 8 日のデクレ n°2020-410 に明記されている衛生緊急時の労働における健康に関する公的サービスの任務の実施条件を適用する 2020 年 4 月 1 日付けのオルドナンス n°2020-386 の規定に基づき、2020 年 12 月 31 日までに実施、と延期される。一方、その部署に初めて配属された場合、特に採用後の初めての配属の場合、適正検査を実施する必要がある。

雇用主は、b) と c) に規定された要件が満たされていることを確認する。このため、操作運転の実施条件が衛生緊急事態の前と同様であることを確認する。実施条件が異なる場合、雇用主は、b) と c) の要件が再び満たされるよう確認する。

雇用主の責任 - 撤退権

従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、雇用主の責任は問われるか？ 撤退権の行使に対する原則は？ この章で総括する。

▶ 従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、雇用主の責任は問われるか？

労働法典によれば、「雇用主は従業員の安全、身体的・精神的な健康を確保するために必要な措置を取る必要がある。これら措置には、職業的リスクを回避する措置、情報提供・訓練活動のための対応、状況に応じた体制と手段の導入」であり、雇用主は「事態の変化を考慮し、現状の改善を目指しこれらの措置を随時適切なものに変更すること」に留意する。

したがって、雇用主の義務とは、従業員のリスクの全面回避を保証することではなく、可能な限り回避すること、またそれが不可能な場合は、危険にさらされる従業員を保護するために有用な全ての措置を取るべく、特に政府の勧告に従い規則的にリスク評価を行うことである。

上記に鑑み、雇用主および従業員それぞれの義務を明確化すべきである。

雇用主は現状況において、以下の義務が課せられる。

- 作業の内容に鑑み、作業現場で不可避であるリスク評価を行う
- このリスク評価に基づき最も適切な予防措置を確定する
- この作業には従業員代表を参加させる
- 可能であれば、雇用主、従業員、従業員代表へのアドバイス提供を任務とする産業医に、有効な防止策についての有益な情報、感染防止行動規範（gestes barrières）の導入について助言を仰ぐ
- 保健当局から推奨された感染防止行動規範を遵守し、（従業員にも）遵守させる。

職業上のリスク予防に関する特定の義務を理解していなかった場合の雇用主の責任は、労働災害や職業病を伴う場合を理由とすると同様に労働者の完全な身体、精神を損なう全てのリスクに対して遡求されることもある。[2019年4月5日破棄院判決](#)

いかなる状況であれ、この特定の義務、あるいは反対に特定の義務の認識の欠如は、係争に発展した場合、（稀な例外を除き）推測によるものではなく、実証されるものでなければならない。

パンデミックの状況下、雇用主の責任は次のような基準ごとにケースバイケースで評価される：

従業員の業務内容とリスクにさらされる度合い、当該者の能力、経験、特に人材育成と情報提供、業務体制、組織内の指示系統で取った雇用主による措置の範囲。

これらの措置は、場合によっては、企業内の状況変化や政府からの指示に従いアップデートされなければならない。

ウイルスに感染し、社会保障（*sécurité sociale*）で労災扱いとされた場合、被害の全面賠償を負うことにつながる雇用主の弁解の余地なき過失といったものは、雇用主が、従業員にさらされていたリスクに気づいていながら従業員をリスクから保護するために必要な措置を取らなかったことが実証されない限り問われない。

法務関係者はまた、各従業員が自ら安全確保に努めるよう言及しており、「自分だけでなく、自身が招く行動や不在に関わる他の人々の健康と安全にも、自身の知識に基づき、可能な限り留意すべきである」としている。よって、感染のリスクに関し、労働環境の変化に伴い、例えば感染防止行動規範を尊重することにより自身、同僚、第三者の保護を確保することは従業員の義務である。

[雇用主の責任と義務に関する詳細については「雇用主の一般的な義務と責任」の章を参照](#)

▶ 撤退権の行使に関する一般的規則とは？

従業員はどのような条件下で撤退権を行使できるか？

労働法典 L4131-1 および以降の条項に従い、労働の状況が生命、健康に重大で切迫した危険な状態にあると考える妥当な理由がある場合、労働者は撤退することができる。従業員は、その状況を雇用主に警告しなければならない。それは個人的で主観的な権利である。

撤退権は、パンデミックのような一般的な状況ではなく特定の労働の状況を対象としている。撤退権は、他の人に新たな重大で切迫した危険な状況を作り出さないよう行使されなければならない（労働法典 L4132-1）。それは、企業の外にいる人々、特に利用者に危険が及ぶ場合、行使できない（1993年3月26日の通達 DRT n°93/15）。

現在の状況では、雇用主が労働法典の規定および従業員の健康を保護し安全を確保するための国の推奨事項 (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) を実施し、従業員、特に従業員代表機関に情報を提供し準備している限り、個人的撤退権を行使する事は原則できない。

場合によっては、仕事の部署に就いていることが重大で切迫した危険をもたらすとの判断は、その適切性を調べる裁判官が行う。

従業員の撤退権が不当に行使された場合、何ができるか？

撤退権の正当な行使に対しては、罰則や減給は適用できない。雇用主は、職場が重大で切迫した危険な状態が続いている状況で撤退権を行使した労働者に仕事を再開するよう求めることはできない。

反対に、この権利が明らかに不当に行使された場合、労働契約の不履行により減給することができる。撤退権の根拠のない行使は、重大な過失とはならないが解雇の現実的かつ重大な事由となる。この措置は、必要な場合には裁判官により判断される。

重大で切迫した危険とは？

評価はケースバイケースで判断される。「重大な」とは、死亡または一生もしくは長期の障害を引き起こすと思われる事故や病気を発生する可能性のある危険、「切迫した」とは、短期間内に突然発生する可能性のある危険。

テレワーク

テレワークをいかに導入するか？テレワークを行いながら16歳未満の子供を自宅でみる場合どうするか？テレワークに対して雇用主は手当を支給しなければならないのか？

[テレワークと移動制限解除のQ&Aをダウンロード](#)

2017以降テレワークの一般化

合意や社内規定によって管理するテレワーク

労使協議を徹底することにより、テレワークは企業内で団体合意や社内規定に従いつつ管理可能。合意では以下の課題を明確化。

- 個人的、団体的アプローチで企業内にテレワークを導入する社会的、組織的目的を確定
- テレワークが可能な企業活動とこの活動をカバーする雇用に及ぼす影響を見極める
- テレワークを利用する従業員のための利用ガイドブックを編集
- テレワークの進捗状況および企業活動と従業員の健康に及ぼす影響に係る指標設定

社内規定や合意なきテレワーク

- 企業に社内規定や合意がない場合、テレワークは雇用主と従業員間の簡単な合意によって導入し得る。
- テレワークは全ての従業員がどんな手段でも（Eメール、口頭で依頼等）申請できる。
- （テレワークが問題ないか判断する）期間を設定する必要はないが、スムーズに仕事を移行させるため、事前に備えることが望ましい
- 雇用主は従業員の申請を拒否することができるものの、正当な理由が必要（テレワークでは実現不可能な任務等）
- テレワークは自宅でも自宅外でも実施可能、ただし社内規定や合意で不可とする場合を除く

テレワークへの移行

▶ 雇用主はテレワークを強要できるか？

はい

労働法典 L.1222-11 では感染症蔓延のリスクがある場合、従業員の合意を得ずにテレワーク導入が正当化され得るとしている。この枠内でのテレワーク導入のためには何ら特別な手続きは不要である。

▶ 雇用主はテレワークを拒否できるか？

はい

業務再開の条件が労働の現場において衛生注意事項に合致するものであると雇用主が判断した場合、（拒否できる）。いずれにせよ、拒否するに当たり雇用主は正当な理由が必要。3月17日より新たに政府方針が発表されるまでの間、テレワークを自動的に優先する。したがって、雇用主は職場にいたることが、企業活動が機能するために不可欠であることを明確に示す必要がある。

▶ 従業員はテレワークを契約化する義務があるか？

いいえ

テレワークへの移行に関しては、通常の状況下であるか現在のような例外的状況下であるかに関わらず、契約の変更を必要としない。

▶ 従業員はテレワークの日を選べるか？

いいえ

従業員と雇用主による話し合いの後、雇用主はテレワークが可能な業務の割合、従業員がテレワークと職場出勤を交互に実施する必要がある場合にはその振り分け方を決定する。

▶ 《赤またはオレンジ指定地方》に居住する従業員はテレワークの優先度が高いか？

いいえ

現状況下では、何色の地方に住むかに関わらず、仕事内容が許す限りテレワークを必ず優先すべきである。
雇用主が交代制の導入を希望する場合には、それぞれの従業員が全てまたは一部の業務をテレワークで行う場合に起こり得る状況を考慮すること。

▶ 従業員に有給休暇取得を強要すると同時にテレワークさせることは可能か？

いいえ

一般法および衛生危機の期間中に法令によって規定される例外的措置を適用し、雇用者は有給休暇取得を強要することができる。しかしながら有給休暇中にテレワークをさせることはできない。テレワークは、就業日および就業時間の枠内のみで実施することができる。

▶ 公共交通機関の利用が困難であることはテレワーク延長の理由となるか？

はい

現状況下では依然としてテレワークが推奨される。雇用主はそれぞれの従業員の特定の状況を考慮して、全てまたは一部の業務遂行をテレワークで行うよう調整することができる。

テレワークの実施条件

▶ 従業員は、テレワークと一時帰休を交互に実施することができるか？

はい

雇用主は、テレワークで遂行できる業務の割合を判断し、従業員がテレワークと一時帰休を交互に行う必要がある場合、それらの配分を決定する。

▶ 従業員は、テレワークと一時帰休を同時に実施することができるか？

いいえ

テレワークは一つの可能な働き方である。したがって、従業員がテレワークを遂行する場合、同時に一時帰休を活用することはできない。雇用主が一時帰休中の従業員に業務遂行を同時に指示することは、刑事罰を含む罰則の対象となる。

▶ テレワーク勤務時も、就労時間を遵守しなければならないか？

はい

雇用主がテレワークの労働時間を決め、従業員はその時間帯は雇用主の指示に柔軟かつ適切に対応しなければならない。なお、休憩および昼食時間についても、出勤時と同じ扱いとなる。

▶ テレワーク勤務時も、休息および労働からの実質的離脱権などの権利は発生するのか？

はい

通常の従業員の休息の権利および労働時間に関する規定が適用される。従業員の就労時間帯は雇用主が定めるものである。勤務時間帯と休憩時間帯を明確に区分し、従業員が労働から離脱する権利を保障しなければならない。

▶ 従業員は、テレワーク勤務時に個人所有のパソコンを利用しなければならないか？

いいえ

従業員は個人所有のパソコンを利用することができるが、それは義務ではない。雇用主がテレワークを義務化する場合には、パソコンを所持しない従業員や個人所有のパソコン利用を望まない従業員に対して、雇用主が機器を貸与しなければならない。

▶ テレワーク導入に当たり、雇用主が従業員に対し、業務用メールアドレスや業務データへのアクセス（VPN アクセス）を提供することができない場合、会社がテレワークを拒否することができるのか？

はい

従業員の業務内容がテレワークと互換性があるかどうかは雇用主が査定する。従業員がテレワークできる技術的解決法を見い出せない場合は、「移動制限解除にかかる国家プロトコル」の推奨に則り、職場での業務を再開する。

▶ 雇用主はテレワーク勤務への手当を支払わなければならないか？

いいえ

雇用主は、テレワークによって生じる諸費用負担のための手当を従業員に支払う義務はない。なお、会社が同手当を支払うための協定や憲章がある場合は、この限りではない。食事に関する権利は、通常勤務と同じ扱いとなる（食券、食事手当など）。

▶ テレワーク勤務時に事故が発生しても補償の対象となるのか？

はい

労働法典では、テレワーク勤務時に起こる事故基準を規定しており、労災の対象となり得る。したがって、従業員の労災リスクはカバーされている。

▶ 従業員は、テレワークのための適切なスペース確保（面積、デスクなど）を雇用主に対して保証しなければならないか？

いいえ

雇用関係における協定や会社憲章で特に定義されていない限り、労働法典ではテレワークが行われる場所について規定していない。ただし、雇用主は、各従業員の状況を考慮した上で、全てまたは一部のテレワークによる業務遂行の調整を行う、あるいは職場に復帰して業務を再開するよう要請することができる。

▶ 学校が閉鎖されている子供を自宅でみながらテレワークで通常の業務と同程度の生産性をあげることができない。どうすればよいか？

現在、学校閉鎖の場合、労働省はテレワークの導入が優先すべき解決策とみており、それができない場合に限り従業員は暫定的に規定されている補助対象となる休職（arrêt de travail）に入ることができる。

労働大臣は、雇用主と従業員にとっていかにテレワークが重要かについて再度強調するとともに、仕事をしながら子供をみなければならない場合、生産性は同じレベルではありえないことも認識しているとした。大臣は雇用主に対し理解を求め、従業員との関係においてはこの点を考慮するよう要請した。

今般の異常事態においては、雇用主が、テレワークが可能かどうかを判断、不可能な場合はウェブサイト declare.ameli.fr から休職を申請する。

▶ ドイツ、ルクセンブルグ、スイスで越境労働する従業員も、テレワークに移行できるか？

テレワークへの移行可能性については、雇用者は越境労働者にも他の従業員同様の措置を供与しなければならない。

▶ ドイツ、ルクセンブルグ、スイスで越境労働している場合、フランスでのテレワークの時間が増えることで社会保険に影響が生じるか？

いいえ。何ら影響がないよう、今般の異常事態下では控除率の 25 % については柔軟に適用する。

子供および脆弱者を自宅でみる場合

子供を自宅でみる、脆弱者をサポート、または脆弱者と同居しているために勤務不可能な従業員への措置は？

▶ 16歳未満の子供を自宅でみる、あるいは障害を持った子供を預けるための解決策がない場合、従業員はどのようにするか？

雇用主に自宅で子供を見る必要がある旨連絡、テレワーク導入方法について話し合う。

テレワークが不可能な場合、5月1日以降、雇用主は当該従業員を一時帰休（*activité partielle*）扱いとして手当を支給する。その以前に子供をみるため既に特例休暇に入っている場合は、手続きの必要はない。しかしながら、新たに雇用主に連絡し状況を説明、以前に提出済みの自己申請書の有効期限が切れる際に、子供をみるために欠勤となる日（数）と子供をみるのは両親の内、自分一人であることを明記した書類を新たに作成する。

詳しくは：[dispositif d'activité partielle - chômage partiel](#)

▶ 自営業あるいは農業経営者で16歳未満の子供または障害のある子供を持ち、その学校や施設が閉鎖された場合どのような手続きが必要か？

健康保険機関(Assurance Maladie)から両親の内一人に対して特別手当が支給される。自営業、著作権を得るアーティスト、企業経営者（*gérants de société*）は、そのような状況の場合、社会保険機関のオンラインサービス declare.ameli.fr から申請可能。

▶ 従業員が脆弱あるいは持病が重篤な状態に悪化する<リスク>を抱えていると考えられる場合、雇用主は出勤を強要できるか？

フランス高等公衆衛生審議会（HCSP）の勧告に従い、5月1日より前に新型コロナウイルス感染症から国民を保護するための特別措置下で、休職中でテレワークが不可能な従業員は、雇用主が一時帰休扱いとして5月1日より手当を支給する。

そのためには、家庭医の診察を受け、隔離が必要である旨の証明書を出してもらう。証明書は雇用者からの手当支給が継続されるよう速やかに雇用主へ提出する。

▶ 従業員が脆弱者と生活している場合、雇用主は出勤を強要できるか？

5月1日より前に脆弱者と同居しているという理由から休職中で、テレワークが不可能な場合には、5月1日より一時帰休扱いとなり手当が支給される。

そのためには、家庭医の診察を受け、隔離が必要である旨の証明書を出してもらう。証明書は雇用者からの手当支給が継続されるよう速やかに雇用主へ提出する。

▶ **自営業あるいは農業経営者で、脆弱あるいは持病が重篤な状態に悪化する<リスク>を抱えていると考えられている、あるいは脆弱者と同居している場合、どのような手続きをとるか？**

被保険者の健康状態が脆弱あるいは持病が重篤な状態に悪化する<リスク>を抱えていると考えられ、テレワークが不可能な場合には休職できる。（妊娠期間が）3 四半期目に入った妊婦と長期疾患を持つ従業員は、医者の診断なく、オンラインサービス declare.ameli.fr または農業保険制度に加入の場合は declare2.msa.fr から休職（arrêt de travail）の申請が可能である。

脆弱ではあるが、長期疾患（ALD）を持っているものではない場合、かかりつけの医師あるいは一般医から病欠（arrêt de travail）を入手する。

注意：措置が日々変更されることから、5月1日以降休職を余儀なくされる脆弱者については、5月1日にウェブサイト declare.ameli.fr または declare2.msa.fr から、あるいはかかりつけの医師に依頼して手続きを更新する必要がある。

脆弱者と同居する従業員については、テレワークが不可能な場合、かかりつけの医師あるいは一般医、病院の判断により休職（arrêt de travail）を出してもらう。

職業研修：研修人員と研修機関

職業研修中の人員（従業員）、交代技能習得生（alternants）、求職中、職業移行計画（projet de transition professionnelle）を利用する従業員など）に関する問題については、以下の労働省の Q & A で取り上げられており、研修機関や見習い研修センター（CFA）に適用される手順もその中で詳述されている。以下参照。

従業員、交代技能習得生（alternants）、求職中の人のための職業研修 Q & A [こちらから資料をダウンロード](#)
研修機関や見習い研修センター（CFA）に対する適用条件を詳述

資料概要：

▶ 研修機関への影響について

- 職業研修機関は政府による閉鎖措置の対象となるか？
- 受講者の研修場所受け入れ不可の決定が下された場合いかに事業を継続するか？
- 現地参加型からリモート型に移行した場合、サービス監視方法をいかに順応させるか、必要な書類は？
- 認定試験の日程変更は可能か？

▶ 職業安定所（PÔLE EMPLOI）に登録、あるいは未登録の求職者向け研修を実施する機関に適用される特別手続き

- 研修センターおよび機関による支払い方法の調整・変更は予定されているか？
- 契約あるいは協約により定められている期間を越えて研修を延期することは可能か。可能な場合、その条件と手順は？

▶ 従業員、（職業安定所（PÔLE EMPLOI）に登録あるいは未登録の）求職者、職業移行計画枠で研修中の従業員への影響

- 職業研修中の従業員あるいは（職業安定所（PÔLE EMPLOI）に登録あるいは未登録の）求職者は研修を続行できるか？
- 職業移行計画枠で研修中の従業員への影響は？

職業移行計画に係る Q & A [こちらから資料をダウンロード](#)

資料概要：

新型コロナウイルス感染症の蔓延が職業移行計画枠で研修中の従業員に及ぼす影響

▶ 移動制限期間に継続して実施されるリモート研修の影響

- 職業移行計画の研修について、現場型からリモート型への移行に（研修）内容の監督方法をいかに適応させるか？

- 職業移行支援協会(Transitions Pro)は、職業移行計画が中断あるいは現場参加型からリモート型に変更された場合、研修要員への交通費、宿泊費、食費払い込みを継続しなければならないか？
- 企業研修の期間設定が困難な場合、研修実施要領をいかに変更するか？
- リモート研修実施を提案する別の機関に研修要員を委ねるための条件とは？
- 別の研修機関を利用する場合、教育費用、研修実施期間を再考することは可能か？
- 別の研修機関を利用した場合、移動制限期間終了後は研修中の要員を当初の研修機関に戻すべきか？

▶ **移動制限期間中に研修が中断された場合の影響**

- 無期（CDI）あるいは有期（CDD）労働契約従業員で職業移行計画を利用する雇用関係が残る従業員の研修が中断された場合の影響は？
- 研修中断あるいは開始延期の場合、企業から従業員に与えられた不在許可はどうか？
- 職業移行計画を利用しているが雇用主との契約関係を失った人員（≪ 無期労働契約の職業移行計画利用者≫あるいは有期労働契約で解雇された従業員）へ研修中止が及ぼす影響は？

▶ **職業移行支援協会（TRANSITIONS PRO）やその他公的機関への影響**

新型コロナウイルス感染症による衛生危機の枠組みにおける、2020 年に行われる試験実施の順応に係る Q&A

[こちらから資料をダウンロード](#)

マイ研修アカウント MonCompteFormation に係る Q&A [こちらから資料をダウンロード](#)

資料概要：

▶ **不可抗力**

- 新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴い、キャンセルは不可抗力とみられるか？

▶ **研修機関への影響**

- 職業研修機関は政府による閉鎖措置の対象となるか？
- 研修生の現場受け入れ停止が決定した場合、いかに業務を継続すべきか？

▶ **マイ研修アカウント（MONCOMPTEFORMATION）を通じて研修を提供する機関に適用される特別措置**

- 研修受講者から研修がキャンセルされた場合は？
 - 研修のキャンセル方法
- 研修機関から研修をキャンセルする場合は？
 - 研修のキャンセル方法
 - 研修キャンセルが研修機関に及ぼす財政的影響（利用規約中の特別条項）

- 研修機関は特別条項に記載されているキャンセル補償を享受できるか？
- 研修当事者に適用されるキャンセルポリシーとは？
- 研修当事者の合意を得て現場参加型研修の日程を変更することは考えられるか？
- 企業側が一時帰休を採用の場合は？
- 研修機関がリモート研修を導入した場合、いかなる状況で通常の研修日程を維持することが可能か？

重要

研修センター・研修機関の従業員の業務継続に係る規則は政府によって新型コロナウイルス感染症蔓延防止対策として決定されたものと同じ。従業員の安全を保障するため、テレワークを採用し、従業員の労働条件改変を容易にすべき。[詳しくはリンク先を参照のこと。](#)

一時的に業務の維持が困難である場合、該当する研修センター・研修機関の従業員には一時帰休規則が適用される。

見習訓練制度（見習訓練生と研修機関/見習い研修センター）

新型コロナウイルス感染症蔓延に伴い、見習訓練生および見習い研修センター（CFA）に対していかなる措置がとられたか？

見習訓練制度 Q&A [こちらから資料をダウンロード（2020年4月6日更新）](#)

概要

- CFAによる受け入れが不可能となった見習訓練生にはどのような指示がなされているか？
- 見習訓練生は雇用主によって一時帰休として扱うことができるか？
- 一時帰休の対象となるのは企業にいた時間のみ、あるいは通常どおりCFAにいる時間も含むのか？
- 一時帰休扱いとなった見習訓練生の報酬は？
- 私企業の見習をする訓練生が学校や託児所閉鎖により子供を自宅でみなければならなくなった場合どうするか？
- 公的機関の見習をする訓練生が学校や託児所閉鎖により子供を自宅でみなければならなくなった場合どうするか？
- 寄宿舎に住む見習訓練生はどうなるか？
- 一時帰休期間があることによって見習あるいは職業訓練契約期間は延長となるか？
- 見習訓練の指導担当者が不在の場合どうなるか？
- 平日CFAにいるべき見習訓練生に対してCFAがリモート授業を導入した場合、現況に鑑み、企業は訓練生を<就労>させることができるか？
- 見習訓練生の受け入れが不可となることでCFAが教育面で受ける影響とは？
- CFA内で行われるオープンキャンパスやジョブ・デーティングは開催が維持されるか？
- CFAは一時帰休を導入するか？
- リモート教育導入の場合、リモート研修実を実際に行ったと証明するためにCFAが提出すべき書類は？
- 職業訓練生の資格でCFAでの研修を開始した若者が雇用先を見つけれない場合、CFAでの研修を続けることは可能か？
- リモート研修を導入したCFAは、見習訓練生が企業から一時帰休扱いとされた場合でも職業訓練費徴収機関（OPCO）から金融的支援を継続して受けられるか。
- 移動制限延長が当初予定されていた研修日程に及ぼす影響は？
- CFAや企業の閉鎖によって、研修生には研修日程や試験日の延期があり得るか？
- 移動制限期間には研修枠内試験 CCF(contrôle en cours de formation)の実技試験や数種の最終試験の実施が不可能となる。CFAや見習訓練生への影響は？

- 見習訓練生のフランス国内外への移動に係る影響は？
- 見習訓練生の欧州内および外国研修は見送るべきか？
- 現在進行中の見習訓練生の海外研修に係る注意点とは？
- 移動制限が見習訓練準備学校(prépa apprentissage) に及ぼす影響とは？

新型コロナウイルス感染症による衛生危機の枠組みにおける、2020年に行われる試験実施の順応に係る Q&A

[こちらから資料をダウンロード](#)

一時帰休

新型コロナウイルス感染症に関連した衛生危機の重要性に直面し、政府は欧州で最も（従業員、企業を）保護するシステムを構築するために、一時帰休制度を構造的に変更することを決定した。[2020年3月25日付デクレ n° 2020-325](#)により同改革を制定。

新型コロナウイルス蔓延時における一時帰休はどのように機能するのか？（雇用主の手続き、従業員への手当、一時帰休下にある従業員の労働、新型コロナウイルスに対処する国の努力への参加）

[一時帰休](#)は、企業競争力を維持するために、また景気悪化に伴い業績悪化した際に競争力を強化するために、雇用維持を可能にする経済的な解雇の防止策である。したがって、経済状況が悪化した現在、一時帰休は雇用維持のための重要な措置である。

▶ 2020年3月25日付[デクレ n° 2020-325](#)の措置はいつから施行されるのか？

最大限の企業および従業員を保護するために、政府は一時帰休に関する新措置は2020年3月1日以降に行った全ての企業からの申請に適用することを決定した。

新措置は、同デクレ施行日から労働法典 R.5122-5 適用の基に、2020年3月1日以降の従業員の一時帰休に関する給与補填申請をサービス・支払局（ASP）に送付したしたものに対して適用される。したがって、同日から一時帰休下に置かれた全ての従業員は新たな措置に基づく手当を支給される。

▶ **一時帰休下に置かれた従業員の労働契約に対してどのような影響を及ぼすか？**

一時帰休になった場合、労働契約は中断されるが解消にはならない。また、就労していない時間および期間、従業員は仕事場にいることは禁止され、雇用主の裁量に委ねられるものではなく、また雇用主の指示に合わせて行動するものでもない。

労働契約は中断中であるが、従業員は雇用主から休業手当を支給される。同手当は一時帰休前の有給休暇手当計算時に使用する額面給与（労働法典 R.5122-18）の少なくとも70%、雇用主による補完も可能。

▶ **一時帰休措置を導入する雇用主に対する給与補填はどうなっているのか**

休業手当を支給する雇用主は政府と UNEDIC（労使団体で運営される失業保険団体）による定額の補填を受けることができる。補填は一時帰休前の有給休暇手当の計算時に使用する額面給与の70%、ただし法定最低賃金（SMIC）の4.5倍を上限とする。給与がSMICの4.5倍までの従業員については、その他の雇用主負担金はない。

▶ 一時帰休の申請方法は？

一時帰休申請はすべて導入前に次のサイトを通じて申請する：<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
ただし、雇用主は一時帰休導入後 30 日間以内であれば、申請できる。

▶ 一時帰休申請の審査期限はあるか？

管轄当局は 48 時間以内に審査する。回答がない場合は認められたものとみなされる。

▶ 一時帰休が認められる場合とは？

一時帰休は下記の場合、企業から従業員に依頼することができる。

- ・ 将来的にアレテ（行政指示の一種）により事業所閉鎖が強いられた場合
- ・ 業務量の低下、材料調達が困難な状況に陥っていることが客観的に判断できる場合
- ・ 従業員の安全確保に必要な措置（テレワーク、感染防止行動規範：gestes barrières など）を取ることができない場合

▶ テレワークと一時帰休を同時に使用することは可能か？

雇用主は、一時帰休下の従業員にテレワークをさせることも、反対にテレワークをする従業員を一時帰休下に置くこともできない。同時不可という規則を知らない雇用主は、刑罰および行政罰の対象となる。

しかしながら、時短の場合は時短分については一時帰休に、実働時間はテレワークにすることができる。この場合、雇用主は労働している時間としていない時間を明確にする必要がある。そのため、同じ一週間で終日もしくは半日単位でテレワーク時間と一時帰休時間を分けるのが望ましい。分割は集団、もしくは交代で行うことができる。一時帰休申請時、または監査の際に時間配分について質問される可能性がある。

▶ 複数の事業所を持つ企業は、1 回の申請でまとめて一時帰休を申請することができるか？

可能：2020 年 4 月中に一人の利用者による複数申請を全て一つにまとめてダウンロードできるよう、申請アプリケーションのパラメーターが変更される予定。数日後には、データは事業所ごとにまとめられる。同じ利用者は最高 200 の SIRET 番号、1 書類につき 1000 行を上限に複数の事業所のデータをダウンロードすることができる。

▶ サービス・支払い局（ASP）から支払われる一時帰休給与補填金額はいくらか？

額面時給が 45.67 ユーロ（法定最低賃金の 4.5 倍）以下の場合、政府と UNEDIC（労使団体が運営される失業保険団体）は雇用主に額面給与の 70%を補填する。いずれにせよ、当該給与補填は見習研修契約および職業化契約（一時帰休前の時間給は法廷最低賃金以下）を除いて、1 時間あたり 8.03 ユーロを下回ることはでき

ない。時間給は労働契約上の労働時間が 35 時間未満の場合を除いて、1 週間 35 時間を上限に失業時間数を乗じた金額となる。

▶ 雇用主から従業員に対して支払われる一時帰休手当の金額はいくらか？

通常の一時帰休手当から規定の変更はない。一時帰休下に置かれた従業員はその前に受け取っていた額面給与の少なくとも 70%を手当として支給される。雇用主による補完も可能。一時帰休中に通常業務を行った時間については通常の給与が雇用主から支払われ、一時帰休時間分は一時帰休手当が支払われる。

例 1

額面法定最低賃金 (SMIC) に相当する額面時給 10.15 ユーロ、労働時間が週 42 時間の労働契約の従業員。所属する企業の活動が 3 週間全面的に中断した場合。

10.15 ユーロの 70%は 7.10 ユーロ、この金額が一時帰休手当の時間あたりの金額となる。しかしながら、デクレにて 1 時間あたり 8.03 ユーロを下限とすると定められているため、雇用主から従業員に支払う一時帰休手当は 1 時間あたり 8.03 ユーロとなる。

一時帰休は週 35 時間を上限に、労働していない時間を基準に考える。従業員が完全失業状態の場合、7 時間 (42-35=7) は一時帰休手当の対象外となる。 $8,03 \times 35 \times 3 = 843,15$ ユーロ

雇用主が政府と UNEDIC (労使団体で運営される失業保険団体) から受ける給与補填は $8.03 \text{ ユーロ} \times 35 \text{ 時間} \times 3 \text{ 週間} = 843.15 \text{ ユーロ}$ 。

雇用主は従業員に上記と同額の手当を支払わなければならない。同手当は社会保障費負担の対象外となる。その他の負担金もない。

例 2

額面時給 30.45 ユーロ (額面法定最低賃金の 3 倍)、週 20 時間労働契約の従業員。所属する企業の活動が 1 週間全面的に中断した場合。

30.45 ユーロの 70%は 21.31 ユーロ。

一時帰休は週 35 時間、もしくは労働契約上の労働時間を上限に、労働していない時間を基準に考える。従業員が完全失業状態の場合は 20 時間を基準に一時帰休手当を計算する。 $21,31 \times 20 = 426,2$ ユーロ

雇用主が政府と UNEDIC (労使団体で運営される失業保険団体) から受ける給与補填は $21.31 \text{ ユーロ} \times 20 = 426.20 \text{ ユーロ}$

雇用主は従業員に対して、上記金額から一般社会税 (CSG) および社会負債返済税 (CRDS) の合計 6.7% (2020 年 4 月 2 日追加)を天引きした手当を支払う。その他の負担金はない。

例 3

額面時給 50.75 ユーロ（額面法定最低賃金の 5 倍）、週 35 時間労働契約の従業員。所属する企業の活動が 2 週間全面的に中断した場合。

50.75 ユーロの 70% は 35. 52 ユーロ。従業の金額は額面法定最低賃金（時間）の 4.5 倍の 70% 31.98 ユーロを超える。

一時帰休は週 35 時間を上限に、労働していない時間を基準に考える。したがって、70 時間が一時帰休手当の対象となる。

雇用主が政府と UNEDIC（労使団体に運営される失業保険団体）から受ける給与補填は $31.98 \text{ ユーロ} \times 35 \text{ 時間} \times 2 \text{ 週間} = 2,238.60 \text{ ユーロ}$

雇用主は従業員に手当として、 $35.52 \text{ ユーロ} \times 35 \text{ 時間} \times 2 = 2,486.40 \text{ ユーロ}$ を支払う。

雇用主は従業員に対して、上記金額から一般社会税（CSG）および社会負債返済税（CRDS）の合計 6.7%（2020 年 4 月 2 日追加）を天引きした手当を支払う。雇用主負担は $2,486.40 - 2,238.60 = 247.80$

▶ 一時帰休手当に適用される社会保障制度はどうなっているか？

一時帰休手当の社会保障費天引き

一時帰休手当は、通常の実労では負担すべき全ての社会保障費、および社会貢献税が免除される代替報酬である。しかし、一般社会税 6.2%と社会負債貢献税 0.5%は課税される。これらの社会貢献税は、一時帰休手当から職業経費（1.75%）を控除した金額に対して課税される。

オー＝ラン県、バ＝ラン県、モゼル県の地域補完社会保障制度に属する場合は、疾病保険 1.5%は負担対象となる。税務上の居住地がフランスでないため、一般社会税、社会負債返済税が課税されない従業員については、追加疾病保険負担として手当全額に対して 2.8%が課される。

マイヨットで就業するために一般社会税、社会負債返済税が課税されない従業員については、疾病税として手当全額に対して 2.35%が課される。

見習いに対して支給される一時帰休手当にはその他の手当と同じ社会保障制度が適用される。同制度は一時帰休給与補填を申請しない雇用主についても適用される。

控除措置

他方、社会保障費天引きに関する控除措置は、一時帰休手当が法定最低賃金以下にならないように、社会保障法典 L.136-1-2 で定められている。同措置は仏国外居住者に適用される一般社会税、社会負債返済税、追加疾病保険負担にも適用される。また、マイヨット住民に課される疾病税にも適用される。

その他、社会保障法典 L.136-1-2 で定められる社会保障費の徴収における支給額上限制による控除に関する措置は適用される。

- 企業活動を1ヶ月全面停止する企業では、社会貢献税、および（もしくは）社会保障費の天引きにより額面法定最低賃金を下回る一時帰休手当ネットを支給することはできない。また、額面月額法定最低賃金 1539.42 ユーロ（10.15 ユーロ×（52 週間×35 時間÷12 ヶ月））を受け取る従業員は社会保障費天引きが免除される。同金額より高い手当の場合は、社会保障費を天引きした手取り手当が額面月額法定最低賃金以下にならないように、社会保障費負担額が引き下げられる。天引きの優先順位は一般社会税（CSG）控除あり、一般社会税（CSG）控除なし、社会負債返済税（CRDS）、場合によっては地域制度の負担金。
- 1ヶ月間一時帰休する場合、実働時間に対する報酬手取り額（社会保障費、社会貢献税を天引きした金額）と一時帰休手当から社会貢献税を天引きした金額の合計が、額面法定最低賃金以下になってはならない。その場合は、一時帰休手当の社会貢献税を調整して、額面法定最低賃金以下にならないようにする。

控除措置適用を考慮に入れた額面法定最低賃金は、労働時間もしくは1ヶ月あたりの従業員の出勤に関する基礎控除の対象とはならない

雇用主が補完する一時帰休手当

額面給与 70%を超える金額を雇用主が補完する場合、当該金額分には法定手当と同等の社会保障費天引きが一定の限度内で適用される。

- 1時間あたりの法定一時帰休手当と雇用主による補完手当の合計が法定最低賃金（SMIC）の 3.15 倍、31.97 ユーロ以下の場合、補完手当全額は法定手当と同じ社会保障制度が適用される。
- 1時間あたりの法定一時帰休手当と雇用主による補完手当の合計が法定最低賃金（SMIC）の 3.15 倍、31.97 ユーロを超える場合、31.97 ユーロを超える部分の補完手当は通常の収入と同様に社会保障費および社会貢献税の負担対象となる。

また、法定一時帰休手当が 31.97 ユーロを超える場合、補完手当は全額、通常の収入と同様に社会保障費および社会貢献税の負担対象となる。

法定一時期帰休手当は 31.97 ユーロ以下であるものの、雇用主による補完手当と合計すると 31.97 ユーロを超える場合は、31.97 ユーロを超える部分の補完手当は、通常の収入と同様に社会保障費および社会貢献税の負担対象となる。

例 1

通常の時給 40.60 ユーロの従業員。法定一時帰休手当は、28.42 ユーロ。（40.60 ユーロの 70％）。

雇用主の一方的な決定（DUE décision unilatérale de l'employeur）で従業員の一時帰休前の報酬を全額維持することとされている。雇用主はこれに従い、通常報酬の 30％に相当する 12.18 ユーロを補完する。手当と補完手当を合計すると 40.60 ユーロとなり、上限の 31.97 ユーロを超える。法定手当は一般社会税（CSG）と社会負債返済税（CRDS）の合計で 6.7％の負担対象となる。補完手当のうち 3.55 ユーロ（31.97 - 28.42）は、法定手当に加算された補完手当の上限 31.97 ユーロ以下であるため、法定手当と同じ社会保障制度の適用を享受される。

補完手当のうち 8.63 ユーロ（40.60 - 31.97）は、上限 31.97 ユーロを超えるため、通常収入に適用される社会保障費および社会貢献税の負担対象となる。

例 2

通常の時給 60.90 ユーロの従業員の法定一時帰休手当は、42.63 ユーロ（60.90 ユーロの 70％）。

雇用主の一方的な決定（DUE décision unilatérale de l'employeur）で従業員の一時帰休前の報酬を全額維持することとされている。雇用主はこれに従い、通常報酬の 30％に相当する 18.27 ユーロを補完する。手当と補完手当を合計すると 60.90 ユーロとなり、上限の 31.97 ユーロを超える。法定手当は一般社会税（CSG）と社会負債返済税（CRDS）、合計 6.7％の負担対象となる。補完手当（18.27 ユーロ）は全額、通常収入に適用される社会保障費および社会貢献税の負担対象となる。

他方、法定労働時間を超える部分、もしくは団体合意、個別定額合意による、構造的な残業時間で一時帰休としての手当ではなく、失業時間の手当として支給される金額は通常収入に適用される社会保障費および社会貢献税の負担対象となる。

施行日

上記の社会保障費支払いに関する条件は、一時帰休の更新であっても、初めての申請であっても、2020 年 3 月 1 日から実施された一時帰休に適用される。

一時帰休補完手当に対する社会保障費および社会貢献税の負担義務に関する措置は、2020 年 5 月 1 日から実施される一時帰休において適用される。

▶ 雇用主による一時帰休申請に社会経済委員会（CSE）の意見を付さなければならないか？

社会経済委員会（CSE）を有する企業では、通常は同委員会の意見を付して、一時帰休の事前申請をしなければならない。

フランスが特別な状況下にあることを鑑み、政府は《特殊な災害、悪天候》と《その他の特殊な状況》の理由により、社会経済委員会を招集できない場合、同委員会の意見は後日要請により集められ、雇用主が事前許可申請日から2ヵ月以内に送付することを決定した。

▶ 従業員 50 人未満の企業において、社会経済委員会（CSE）への諮問は必要か？

いいえ、社会経済委員会（CSE）への諮問は従業員 50 人以上の企業のみに関係する。

▶ 社会経済委員会（CSE）がない場合、一時帰休申請は許可されるか？

特別に可能。社会経済委員会（CSE）の設置は2020年1月1日から義務付けられている。従業員代表選出手続き中で手続きが中断された場合は、《雇用主に衛生緊急事態が終焉後3ヵ月以内に選出手続きを義務付ける》場合に関する緊急措置が2020年4月1日付オルドナンス n° 2020-389 第2条により定められている。同オルドナンス発効後、雇用主の選出手続きをする義務が発生、雇用主に義務があるもののオルドナンス発効前に選出手続きを行っていなかった場合はどうすればいいのかという疑問が残る。

企業の一時帰休申請を妨げないために、また関係する従業員の利益を守るために、従業員代表選挙を行えるようになったら早急に行わなければならない。すなわち、上記のオルドナンスが定める選挙手続き中断期間が終了次第行う。

▶ 雇用主による一時帰休許可申請の期限は？

通常であれば、従業員を一時帰休下に置く場合、原則として事前に許可申請を行うが、フランスが特別な状況下にあることを鑑み、政府は30日過去に遡って企業が政府からの給与補填を享受できることを決定した。すなわち、特別な状況、もしくは災害、悪天候を原因とする活動中断を理由とする一時帰休許可申請は、従業員を一時帰休下に置いてから30日以内を期限とする。

しかしながら、多大な申請数、およびフランスが今立ち向かっている特別な状況に鑑みて、企業による一時帰休許可申請は2020年4月30日まで可能である。また、30日の期限に妨訴抗弁されることなく、4月末までに行うことができる。

▶ 一時帰休が許可される最長期間は？

規定が変更された。

今後は最長で12ヵ月許可される。（現行6ヵ月）

一時期帰休手当を受け取る権利を有する失業時間はアレテで定められた最長時間を限度とする。

最長時間を引き上げるアレテが近日中に定められる予定である。現在は1従業員につき、法定労働時間をベースとするフルタイム従業員で約6.5カ月に相当する1年間に1000時間を上限とする。

▶ 一時帰休許可申請に対する暗黙の決定の期限はいつか？

2020年12月31日までは、事前許可申請から2日経っても回答がない場合は、申請は認められたとみなされる。

▶ 定額賃金制（定時間、もしくは定日数）の従業員も一時帰休は適用されるのか？

一時帰休は、定額賃金制の従業員であっても、事業所の閉所の場合は適用できたが、事業所で通常行われている定時が短縮された場合は、その割合を適用して一時帰休が適用されるようになった。

▶ 一時帰休中の従業員をその期間中研修させる場合、雇用主は研修助成金を享受することができるか？

活動の落ち込みが延長、または完全な活動停止の場合、企業は従業員のスキル投資のため一時帰休に加えて全国雇用基金（FNE）研修の受講を申請することができる。FNE研修は、国（競争・消費・労働・雇用局：DIRECCTE）と企業（または職業訓練費徴収機関OPCO）が締結した協定により正式な手続きとなる。FNE研修は、経済および技術的変動に対し、従業員が就労を継続できるように、また、雇用を促進するための研修実施を目的とする。

対象となるのは、研修プラン、能力評価、経験から得たスキルや知識を承認する研修。見習研修は、研修契約としての費用負担の枠組みで、職業訓練費徴収機関により費用負担が行われるため、対象とはならない。職業訓練個人口座（CPF）については、預金供託金庫（CDC）の費用負担により、労働者が自主管理のもとに研修機関が提供する研修を口座にある権利を使用して利用することが可能。対象となる研修プランは遠隔で行われることも可能。

▶ 一時帰休を不正に使用した場合の刑罰は何か？

一時帰休は、雇用主が一定期間において最大限の時間を、また潜在的に保護する従業員数を申請する暫定的措置である。

一時帰休の不正は、雇用主による給与補填申請で判断される。確かに、一時帰休は、従業員が労働しない時間、すなわち労働を提供することなく、雇用主の従属下にない期間の給与の一部を補填する措置である。

例1

テレワークを行なっている従業員については、雇用主は給与補填の申請をできない。

例2

従業員が職場にはいるが、顧客がいないため他の職務に配置した場合、雇用主は一時帰休申請をすることはできない。なぜならば、従業員は雇用主の従属下にあるからである。

例 3

従業員が有給休暇を申請した場合、有給休暇期間は一時帰休手当の対象とはならないので、雇用主は通常通り給与を支払わなければならない。

従業員の実働時間、または有給休暇もしくは時短休暇について一時帰休の給与補填申請を行った雇用主は、不法労働の場合の下記の刑罰を科せられる可能性がある。

- ・ 不正な申請により雇用主が受け取った給与補填の返金
- ・ 公共機関からの助成享受の 5 年間禁止
- ・ 禁固

▶ 一時帰休に関する法律、規制で今後発効予定のものは何か？

一時帰休の計算方法を変更した 2020 年 3 月 25 日付デクレ以降に、2020 年 3 月 27 日付オルドナンス n°2020-346 により、一時帰休申請の簡素化、強化が図られた。同オルドナンスの内容は以下のとおり。

- 実働はしないが仕事場にいる時間をカウントして、法定労働時間を超える週労働時間を設定できる制度（特に長距離トラック運転手）が適用される部門についても、一時帰休下の従業員への手当を適用する。衛生状況の重要な影響に鑑みて、現在の特別な場合においては実働を伴わない時間に対しても手当を支給することが定められている。
- 失業危機に対応する公的企業も一時帰休を享受する。この場合、失業保険管理機構が負担した金額は、デクレで規定された条件の下に当該企業により返金される。
- 現在のところフルタイム従業員にしか適用されないと労働法典 L.3232-1 以降の条項で定められている最低月額報酬を、一時帰休下に置かれたパートタイム勤務の従業員も受給することができる。
- 一時帰休前の給与が法定最低賃金以下に設定されている見習および職業化契約の労働者は一時帰休前の報酬と同条件の手当を受給できる。
- 一時帰休期間中に研修を受ける従業員の手当に関する条件は、一時帰休下の従業員に適用される一般法の手当条件と同じとする。
- 企業全体、もしくは保護される従業員が属する事業所、課、工場の従業員全員が、一時帰休下に置かれる場合、当該従業員の合意なしに、雇用主は一時帰休を強要することができる。
- 家事使用人など個人に雇われる従業員、自宅で子供を預かる政府公認保母についても、一時的にまた特別に雇用小切手ユニバーサルサービス（CESU：個人雇用主の社会保障費徴収機関）により一時帰休が管理される。また、雇用主による一時帰休導入を容易にするために、従業員のために、特に現在は従業員の所得および法定最低賃金と比較した手当額に基づき計算される一般社会貢献税の計算方法を特別かつ一時的に簡素化する。

- 労働時間に関して、法律、団体協約が適用されない従業員（委託販売外交委員：VRP、ピジストなど）、および労働時間が時間で計算されない従業員の一時帰休措置適用の条件を明確にする。
- フランスに拠点を持たない外国企業でフランス国内業務遂行のために少なくとも 1 人の従業員を雇用する企業も一時帰休措置を享受できる。当該企業のフランス社会保障制度への加入、もしくは自国の制度への加入は 2 カ国間の社会保障協定により定められる。したがって、一時帰休措置はフランスの社会保障制度および失業保険制度に加入する外国企業に限って適用される。
- リフト、スキーのゲレンデという商工業的性質を持つ公共サービスを管理する財務的に独立性を持つ（組織は自治体内にあるが会計的に一般会計と区分して行われる方式）施設の従業員も一時帰休措置の対象となる。2016 年 12 月 28 日の山岳地帯現代化、開発、保護法 n°2016-1888 第 45 条により、試験期間として 3 年間適用したことがある。
- その他のカテゴリーの従業員については、家事使用人など個人に雇われる従業員、自宅で子供を預かる政府公認保母に適用される一般社会貢献税の簡易計算方法を適用する。

当該措置の適用方法は近日中にデクレにより規定される。

▶ 一時帰休手当の計算において、実働はしないが仕事場にいる時間はどのように計算されるのか？

実働はしないが仕事場にいる時間をカウントして法定労働時間を超える週労働時間を設定できる制度が適用されるのは、一定のセクター（商品運搬のための長距離トラック運転手、果物、野菜の小売店、食料品、乳製品小売店にてフルタイムで販売を行う従業員）において実働はしないが仕事場にいる必要がある従業員に限定される。一時帰休に関する緊急措置が盛り込まれた 2020 年 3 月 27 日付のオルドナンス n°2020-346 の第 1 条にて、実働はしないが仕事場にいる時間は、一時帰休手当と給与補填の計算において失業時間としてカウントされると定められている。

実働はしないが仕事場にいる時間に関する新たな措置については[リンク](#)先の資料を参照。

▶ 休業（子供の保育、脆弱な人、脆弱な同居人の支援のためのやむを得ない）による特別就労停止の手当支給から一時帰休に変更する手続きとは？

[新型コロナウイルスの枠組みでの特別就労停止については連帯・保健省のサイト掲載の資料参照](#)

子供を自宅でみることを余儀なくされる親、または脆弱な人もしくは脆弱な同居人の支援のためにやむを得ない特別就労停止に伴う休業手当の方法が 5 月 1 日から変更された。同日から健康保険による手当から一時帰休措置となる。雇用主は一時帰休措置の申請をオンラインで提出する必要がある。

▶ 関係する従業員は？

下記の理由により仕事を続けることが不可能な状況にある民間企業の従業員は一時帰休下に置かれる。

- 規制対策により定められた基準に従い新型コロナウイルスにより深刻な感染症を発症するリスクを持つ脆弱な従業員
- 上記の脆弱な人と同居する従業員
- 16歳未満の子供、もしくは障害を持つために隔離、登校禁止、自宅のみでいる必要のある子供をもつ従業員

▶ 該当する雇用主は？

上記の 3 項目に該当する従業員の雇用主は、事業所活動が現在の衛生危機の影響を受けておらず、また他の従業員に対して一時帰休措置を享受してなくとも、一時帰休の給与補填を行うことができる。すなわち、子供の保育、脆弱、脆弱な人との同居を理由とする特別就労停止に伴う休業手当を受給していた従業員を一時帰休下に置くに当たり、L. 5122-1 に規定される一時帰休措置の導入条件（事業所の閉鎖、もしくは業務量の縮小）は必要とされない。

▶ 雇用主は子供の保育のために、また脆弱な人、および脆弱な人の近親者の一時帰休を拒否することができるか？

いいえ、従業員が一般開業医もしくは産業医が発行する隔離証明書、または子供を自宅のみでいる必要を証明する宣誓書を雇用主に提出した場合、一時帰休下に置かれることは従業員の正当な権利となる。この場合、雇用主と従業員は、一時帰休導入の前に、テレワークが可能な場合は解決策としてテレワークを導入できるよう意見交換することができる。

▶ 上記の従業員を一時帰休下に置くに当たり社会経済委員会（CSE）への諮問は必要か？

いいえ、この場合社会経済委員会への諮問の必要はない。

▶ 従業員への手当と雇用主への補填の額はどうなるのか？

一時帰休手当の率は一時帰休に関する一般法に準ずる。従業員は一時帰休前の額面給与の 70%（平均的にネットの 84%）、雇用主には法定最低賃金（SMIC）の 4.5 倍を上限に従業員の一時帰休前の額面給与の 70%が補填される。

注意：一時帰休手当と社会保障機関からの病欠手当の両方を受給することはできない。

一時帰休手当は、社会保障法典 L.321-1 および L.622-1、農漁業法典 L.732-4 および L.742-3 により規定される病欠手当、または労働法典 L.1226-1 で規定される補填手当と同時に受給できない。

▶ 企業は、従業員の一時帰休を適用した場合、政府による給与補填措置を申請しないことも可能か？

可能である。企業は、政府による一時帰休給与補填を申請することなく、従業員の一時帰休を実行することができる。その場合、企業は労働法典に準拠した一時帰休手当を支払わなければならない。一時帰休に係る社会保障費についての免除を受けたい場合は、通常の条件の一時帰休の認可を申請しなければならない。その後の一時帰休のための給与補填申請はしなくてもよい。ただし企業は、政府による給与補填措置を申請しない意向であることを、競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）に通知すること。

▶ 一時帰休手当および一時帰休給与補填の時給計算方法は？

一時帰休手当とは、従業員が休業期間中受け取る給与である。

一時帰休給与補填とは、国や UNEDIC（労使団体で運営される失業保険団体）から雇用主に支払われる定額補填である。

[額面時給の計算方法はここからダウンロード](#)

▶ 祝祭日は一時帰休手当の対象となるか？

祝祭日の定義とは？

労働法典 L3133-1 に規定されるリスト参照：元旦、復活祭翌日の月曜日、メーデー（5月1日）、1945年5月8日戦勝記念日、昇天祭、聖霊降臨祭翌日の月曜日、革命記念日（7月14日）、聖母被昇天祭、諸聖人の日（11月1日）、1918年休戦記念日（11月11日）、クリスマス。

労働法典 L3133-1 に規定されている祝祭日のうち、法的な有給祭日は5月1日だけである。その他の祭日は合意により、合意がない場合は雇用主により規定される。

通常実働日としない祝祭日

一時帰休期間中で、通常実働日としない祝祭日は、有給休暇と同じ取扱いとなる。その間、従業員を一時帰休下に置くことはできない。当該日は、雇用主への給与補填支給日とされてはいけない。法的に実働日としない祝祭日期間については、勤続日数が最低3ヵ月（勤続日数条件は5月1日のメーデーは適用されない：労働法典 L3133-5）の従業員に対し、雇用主が支払保証をしなければならない。これは、労働法典の L3133-3 に次のように規定されている：《祝祭日の実働停止により、勤続期間が最低3ヵ月の従業員の給与損失を生じてさせてはいけない。》

通常実働日である祝祭日は一時帰休の手当及び給与補填対象となる

通常実働日となっている祝祭日は、一時帰休の対象となる。当該日は、通常の実働日と同じ取扱いで一時帰休手当および給与補填の対象となる（破棄院 1998 年 12 月 8 日付 n°86-42.833）。

アルザス・モゼル地方の聖金曜日の取扱いについては、通常実働日である場合にのみ支給対象となる。通常実働日でない場合は、一時帰休手当の支給対象とならない。海外県は、労働法典 L3133-1 に規定される祝祭日に加え、奴隷制度廃止記念日も法定祝祭日となる（労働法典 L.3422-2 内リスト参照）。

▶ 駐在員は一時帰休手当の対象となるか？

フランス法の労働契約に則り、第三国にある拠点で就労する従業員は、管轄当局の国外拠点の業務量の低下をコントロールすることができないことから、一時帰休手当支給の対象とならない。ただし、当該企業が、駐在員を本国に退避帰国させることが衛生対策上不可能であることを証明する場合に限り、例外が認められる。

フランスに退避帰国している、外国籍企業と現地労働契約を結ぶ駐在員の資格は次のとおり：

- フランス国内の拠点に配属され、拠点内の同じ部署の従業員が一時帰休に置かれている場合は、同僚と同じように一時帰休の対象となる。
- フランス国内の拠点にすぐに配属されない場合、企業は正式配属までの期間、または再度国拠点に戻るまでの期間、当該駐在員を他の部署に一時帰休措置を用いて配属することができる。

ただし、配属変更の条項が一時帰休より優先されるという留保条件がある。企業は、労働契約または労働協約のため配属を変更することができなかった、という事実を証明しなければならない。

▶ アソシエーションは一時帰休手当の対象となるか？

アソシエーションは一時帰休措置の適用対象である。企業と同様に、規定に則った申請理由を尊重しなければならない。アソシエーション向けの特別支援（補助金）による、人件費補助金と一時帰休給与補填の二重払いになってはいけい。補助金を受けるアソシエーションの申請手続きは、同義務を遵守すること。事後監査が実施され、支援の重複が確認された場合、補助金額が下方修正されることとなる。

▶ フランス国内に拠点を持たない外国籍企業の従業員の対象条件とは？

一時帰休の緊急措置に関する 2020 年 3 月 27 日付オールドナンス n° 2020-346 第 9 条には、社会保障法典 L 243-1-2 に明記される従業員の一時帰休措置の受給について規定されている。これは、雇用主は外国籍企業であったとしても、フランスで所定の機関に対し社会保障費と失業保険料を納めているためである。

詳細についてのダウンロードはこちら：[フランス国内に拠点を持たない外国籍企業の従業員](#)

▶ パートタイムの従業員の一時帰休手当の計算方法は？

2020年3月27日付オールドナンス n° 2020-346 第3条は、パートタイムの従業員に、一時帰休の法定最低時給を保証することを目的としている。通常は少なくとも法定最低賃金（SMIC）が支払われているためである。

今回の法的措置以前は、パートタイムの従業員は、一時帰休に置かれた際に法定最低時間給の規定外とされていた。その結果、一時帰休手当の額が、法定最低賃金（SMIC）の時間給手取り額を下回っていた。今回のオールドナンスの措置は、通常は少なくとも法定最低賃金（SMIC）が支払われているパートタイムの従業員が、実際に労働しない時間数についても、最低時間給 8.03 ユーロの代替となる手当を保証することを目的とする。

一時帰休の緊急措置に関する 2020年3月27日付オールドナンス n° 2020-346 第3条には、パートタイムの従業員も、以下の額を下回ってはならないという最低時間給の原則が適用される：

- 当該従業員の以前の収入が法定最低賃金（salaire minimum de croissance）の時間給に対応している場合、法定最低賃金（SMIC）の手取り時間給 8.03 ユーロ
- 若い労働者の賃金が、最低賃金時間給を下回っている場合は、通常の最低賃金時間給

詳細についてのダウンロードはこちら：[パートタイムの従業員の手当と報酬の計算方法](#)

▶ 見習い従業員、もしくは職業化契約の従業員が一時帰休下に置かれた場合、彼らへの手当はどうなるのか？

雇用主は、見習い従業員、もしくは職業化契約の従業員を一時帰休下に置くことができる。その場合の条件は、他のカテゴリーの従業員と同様でなければならない。新型コロナウイルス危機下においては、衛生危機を理由に就業が不可能とするものでなければならない。

- アレテにより閉鎖された企業
- 企業活動の低下、もしくは資材調達に困難を来した雇用主
- 従業員の安全のために必要な予防措置を取ることができない雇用主（特にテレワーク）

[見習いもしくは職業化契約の従業員の一時帰休に関する資料はこちらからダウンロード](#)

▶ 年間定日数制の従業員の一時帰休手当および雇用主への補填はどのように計算するのか？

一時帰休に関する緊急措置が規定される 2020年3月27日付オールドナンス n° 2020-346 第8条により、労働時間が日数で計算される従業員の雇用主に対して、一時帰休補填および手当の時間数の決定は 1 日もしくは半日単位で時間計算すると定められている。

一時帰休に関する緊急措置が規定される 2020年4月16日付のデクレ n° 2020-435 により、換算方法が定められている。

《一時帰休》に関する便利帳

- ▶ [グループ内 2 社間で自発的に別の企業で働く従業員の一時的提供に関する情報はこちらから](#)
- ▶ [一時帰休措置下の従業員研修 – 全国雇用基金（FNE）研修](#)
- ▶ [一時帰休の例外的措置の変遷の詳細](#)

一時帰休支援ツールを使い始めるにあたっての電話アシスタンス（無料）：**Numéro vert 0800 705 800**（海外
県含む）

- ▶ フランス本土：月～金曜日は 8 時～20 時、土曜日は 10 時～20 時
- ▶ 海外県：月～金曜日のみ
 1. アンティル諸島 7 時～14 時（現地時間）
 2. 仏領ギアナ 7 時～15 時（現地時間）
 3. レユニオン 10 時～22 時（現地時間）
 4. マイヨット 9 時～21 時（現地時間）

FNE 研修

新型コロナウイルス危機に際し、一時帰休制で事業活動を継続する企業のニーズに応えるべく、教育研修費をカバーすることによって、全国雇用基金（FNE）研修施策を一時的に強化する。一時帰休の従業員がいる全ての企業は、競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）と協定締結に署名するだけで FNE 研修へのアクセスが可能となる。

- 詳細については、4月29日付更新の [FNE 研修の Q & A](#) をダウンロードのこと

全国雇用基金（FNE）研修の申請については、以下の全国雇用基金（FNE）研修協定および補助金申請をダウンロード

- [全国雇用基金（FNE）研修協定](#)
- [補助金申請に関する情報](#)

▶ 全国雇用基金（FNE）研修はどこに申請するのか？

企業は、支援対象の研修（あるいは、能力評価、社会経験認定制度（VAE））に関する書類を揃えることができれば国（競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE））と協約を締結し、申請できる。一時帰休の申請が認可されていることを条件として、アソシエーションも含め全ての形態の法人が対象となる。申請がスムーズに行われるよう、また国の負担を減らすため、申請および予定されている研修の分析について職業訓練費徴収機関（OPCO）の判断にも委ねる。OPCO が国（DIRECCTE）と協定を締結している場合、企業は、OPCO に申請することもできる。この場合、上記の規則は全て、OPCO に申請する場合も同じである。

▶ 全国雇用基金（FNE）研修の対象となる企業と業種は何か？

全ての業種が対象。企業規模に関係なく、新型コロナウイルスにより経済的に影響を受け一時帰休を実施している全ての企業およびアソシエーションが対象となる。

▶ 全国雇用基金（FNE）研修の対象となる従業員は誰か？

一時帰休の全ての従業員が対象となる。ただし、職種や卒業証書のレベルに関わりなく交代技能習得生（alternants）は対象外となる。雇用スキルプログラム（[PEC - Parcours emploi compétences](#)）や有期雇用契約など短期契約については、協定の期間中は従業員のままである。

▶ 一時帰休の従業員とそうでない従業員がいる場合、一時帰休の対象ではない従業員を全国雇用基金（FNE）研修に申請できるか？

この場合、例外的に、競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）は多様性を考慮し、2020年5月31日以前の全ての申請を新たな措置と同様の条件、すなわち教育費100%負担で該当企業と合意を締結することを認めている。一時帰休以外の従業員の報酬は、一般法に基づき雇用主の負担となる（報酬手取り100%）。

▶ 全国雇用基金（FNE）研修の対象となる研修は何か？

対象となる研修は、（特に適用範囲が非常に広い「研修の活動」を明記している）労働法典 L6313-1 条の1、2、3項に記載されている行為であり、労働法典 L6314-1 に記載のある資格の取得、ならびに労働法典 L6313-6 に記載のある資格証書および免状につながる資格取得の行為である。職業証書目録に掲載の職業資格または卒業証書、産業別労働協約により認可された資格、あるいは職業資格証明書のいずれでもよい。（労働法典 L4121-1 および 4121-2 の衛生・安全に関する）義務となっている研修、交代技能習得、または見習いの研修は対象外となる。ただし、職業活動を実施する上で必要となる個人の免状または資格証書の更新のための研修は対象となる。

▶ 全国雇用基金（FNE）研修の対象となる分野は何か？

従業員の能力を発達させ、雇用維持の可能性を高める全ての分野。

▶ 全国雇用基金（FNE）研修の最短、または最長期間は？

研修期間は、一時帰休の時間を超えてはならない。（活動再開の場合、関連質問の項も参照のこと）

▶ 全国雇用基金（FNE）研修は、労働時間内または時間外に行うのか？

政府は、労働時間外（活動していない時間）の研修に注力している。そのために、従業員との合意は不可欠である。

▶ 従来の全国雇用基金（FNE）研修協定は、今も有効か？

従来の全国雇用基金（FNE）研修は、準備作業が既に開始しているものを除き中断されている。合意途上の上ものは変更なし。

▶ 全国雇用基金（FNE）の対象となる教育費、付随費用は何か？

教育費は全て全国雇用基金（FNE）が負担する。唯一の例外は、給与補填（既に一時帰休により支給されている）。遠隔研修（FOAD）は、交通費、宿泊費など付随する費用の負担の理由にはならない。

▶ 全国雇用基金（FNE）研修に申請するのは誰か。どのように合意するのか？

企業は、個別にその地方の競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）に申請する。国内に支社のある企業は、本社のある DIRECCTE に支社の分も添付して一括申請を行うことができる。その場合、各支社はその地方にある DIRECCTE に個別に申請する必要はない。

▶ 職業訓練費徴収機関（OPCO）と合意することは可能か？

職業訓練費徴収機関（OPCO）は、競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）と合意を結ぶことができる。その場合は、OPCO が企業の窓口となる。

▶ どの時点で全国雇用基金（FNE）研修となるのか？

全国雇用基金（FNE）研修の合意は、原則、研修活動開始前に署名されなければならない。ただし、新型コロナウイルスの衛生危機による例外的な状況を考慮し、政府は、この原則の緩和を決定した。2020年3月1日から実施された研修活動については、該当する従業員が一時帰休に置かれている期間内ということを条件に、遡及して負担される。

▶ 従業員が全国雇用基金（FNE）研修を行っている場合、その企業の義務は何か？

企業は、研修を行った従業員が少なくとも研修の合意と同期間、雇用を維持する義務を負う。企業はその期間に行政監査が行われる可能性がある。

▶ 全国雇用基金（FNE）研修の補助金はいくらか？

全国雇用基金（FNE）研修は、教育費のみ上限なしに100%負担する。

▶ 申請の際、詳細な審査がなされる研修単価の閾値とは？

従業員1人につき1,500ユーロから、特に研修機関、能力調査、社会経験認定制度（VAE）の1時間当たりのコストについて詳細な審査が行われる。職業訓練費徴収機関（OPCO）との合意の場合、OPCO が審査を行うが、専門的な知識を必要とする場合は競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）の意見を照会することも可能。上限の1,500ユーロは税込みの金額である。

▶ 研修費の共同負担は可能か？

教育費は国が100%負担する。したがって、他の欧州社会基金（FSE）や地方等との共同負担は除外。

▶ 研修機関の質的要件は何か？

当該機関は、「継続職業訓練活動の要件に関する 2015 年 6 月 30 日付けのデクレ n°2015-790」により) 労働法典 L6351-1 に記載されている質的要件を満たさなければならない。

▶ 企業の活動が再開される時は、どうなるのか？

活動再開は、一時帰休中の従業員の研修に影響を与える。研修は、全国雇用基金（FNE）が引き続き負担する。労働時間に研修を行うことが可能（その場合は、労働時間中に研修を行うため従業員の給与は雇用主が 100% 負担）、または企業が要求する場合（従業員の合意が不可欠である）労働時間外に行うことも可能。研修が中断される場合、全国雇用基金（FNE）の補助金は実施した研修の時間に応じて見直しがなされる。

▶ 遠隔研修（FOAD）にはどのような規制が適用されるか？

遠隔研修（FOAD）は、特に「研修活動および能力開発活動の合意の手続きに関する 2018 年 12 月 28 日付のデクレ n°2018-1341」で特定した規制分野をカバーしている。

▶ 研修に必要な手続きとは何か？

研修は、労働法典 L 6351-1 に従い正式に公告された外部のサービス会社により、遠隔で提案、実施されなければならない。対面での手続きは、後ほど検討される。

業務量の調整、休暇、労働力の提供

新型コロナウイルスの蔓延下における事業活動の増加や減少に対応するため、どのような企業向けの対策が提供されているのか？（労働時間の調整、労働力の貸与など）

▶ 一時帰休 – 部分的失業

一時帰休は、企業競争力を維持するために、また景気悪化に伴い業績悪化した際に競争力を強化するために、雇用維持を可能にする経済的な解雇の防止策である。したがって、経済状況が悪化した現在、一時帰休は雇用維持のための重要な措置である。

一時帰休は下記の状態を強いられている企業向けのものである。

- ・ 通常の就業時間の短縮
- ・ 事業所の全体、または一部の一時的な閉鎖

一時帰休 – 部分的失業に関する Q&A はこちらから

▶ 労働時間 - 有給、時短休暇、労働時間貯蓄制度

▶ 雇用主は従業員に有給休暇取得を強制できるか？

特別に、業種別合意もしくは企業内合意により定められている場合は、雇用主は従業員に 6 日の有給休暇取得を強制できる。企業内で通常行われる有給休暇の取得開始日前であっても、前年度に獲得した有給休暇、分割取得により獲得した追加有給休暇を強制的に取得させることができる。雇用主は少なくとも 1 日前までに従業員に通知しなければならない。雇用主による有給休暇取得または変更の強制は 2020 年 12 月 31 日までとする。

詳しくは[有給休暇](#)のリンク参照

▶ 雇用主は従業員に時短休暇（RTT）、定額制に伴う休息日、もしくは労働時間貯蓄制度で貯蓄した休暇の取得も強制できるか？

はい、上限 10 日までであれば可能。雇用主は少なくとも 1 日前までに従業員に通知しなければならない。従業員 50 人以上の企業で社会経済委員会（CSE）が設置されている企業においては、時短休暇取得を強制する場合は、速やかに社会経済委員会に通知する。雇用主による有給休暇の取得または変更の強制は 2020 年 12 月 31 日までとする。

詳しくは[労働時間貯蓄制度](#)を参考

▶ 衛生危機により、企業が従業員の労働時間を増加するための条件とは何か？

企業は、欠勤者の穴埋め、もしくは業務量の増加に対応するために、従業員の1日当たりもしくは週当たりの労働時間を増加することを競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）もしくは(海外県の場合)企業・競争・消費・労働・雇用局（DIECCTE）に、または内容によっては労働監督官に例外を願い出て、許可を得ることにより可能となる。

特別に8月31日までは、例外申請は各事業所管轄ではなく、本社管轄の労働監督局に提出する。

▶ 衛生危機を理由に、企業は2020年5月1日に就労するように従業員に依頼することができるか？

原則として、5月1日は有給祭日である（[労働法典 L.3133-4](#)）。

事業所、もしくは所属部署の活動内容により仕事を中断することができない場合は5月1日に労働することは可能である（[労働法典 L.3133-6](#)）。同例外を利用する可能性のある業種に関する明確な法律もしくは規制が存在しないため、[労働法典 L.3132-12](#)に基づき、休息日である日曜日に従業員を働かせる例外を利用する事業所は、慣行として5月1日の例外を利用することができる。

同例外は生産上の制約、もしくは公衆の必要性により、日曜日の労働が必要とされる事業所に適用される。5月1日に就労する従業員は、労働に対する報酬に加えて同額の手当の受給権利を持つ。（L.3133-6）

法的には、例えば新型コロナウイルス蔓延の阻止に協力するための代替マスク生産は、公衆の必要に属するものであり、5月1日の労働は正当化される。しかしながら、破棄院が明確にするように、L.3133-6で規定される例外の適用が予測される雇用主は、活動内容に照らし合わせて証明書を作成することが義務付けられる。

有給祭日である5月1日の労働は、場合によっては適用される団体協約、もしくは企業内合意の規定により5月1日の労働に関する手当を伴う。いずれにしても、法律で定められた代償を伴わなければならない。

▶ 2 企業間における、自発的に別の企業で働く従業員の一時的提供

新型コロナウイルス危機の期間、就業していない従業員が、人員不足に直面する別の企業で一時的に仕事することを希望する場合、可能とする。当該従業員の同意および2企業間で合意があることを前提に、一時的に従業員を提供する措置。当該従業員は元来の労働契約を維持、元来の雇用主から通常給与の100%を受け取る。一時的に従業員を受け入れる企業は同給与を元来の雇用主に返金する。

同措置を使用する企業および従業員の手続きを最大限に簡素化するために、労働省は[企業間合意書、および労働契約の変更合意書の簡易雛形](#)を提案する。

▶ 保健に関する活動を行う非営利企業についても、提供の規定（給与の返金に関する）が適用されるのか？

労働法典 [L.8241-1](#) および [L.8241-2](#) に基づき、派遣を除き、2 企業間の労働者の貸し借りは非営利目的とされる。労働法典 L. 8241-2 は、特に業務量の低下、もしくは業務が集中する産業部門で雇用確保が困難な状況に直面する企業において、労働者を借りた企業は給与、社会保障費、職業経費を貸した企業に返金することを条件に労働者の提供措置を使用、違反の場合不正行為となることが定められている。

しかしながら、労働法典 [L.8241-3](#) により、（能力の）メセナ(庇護・推奨)という厳格な範囲内で、従業員に支払った給与、社会保障費、職業経費より低い金額を使用側企業に請求することが許容される。

- 労働者の貸し借りの目的は、労働者の職能を改善し、職種の変更を優遇し、または事業提携もしくは共同の利益を構築することである。従業員提供の条件は、労働法典の L.8241-3 で規定されている非営利の一環として、使用側企業が採用することができない、または上記の目的におけるニーズもしくは一時的な業務遂行のために、必要な職能を持った経験のある労働者に臨時に助けを求めるシステムを発展させるために考案された。
- 労働者を貸す企業は 5,000 人以上を雇用するグループに属する。
- 労働力を借りる企業は次のカテゴリーに属さなければならない：一般税法 238bis の 1 条 a から g に規定されるリストにある法人、借り入れ時に起業から 8 年未満であって従業員従業員 250 人未満の中小企業。したがって、会社形態が多岐にわたる要介護高齢者居住施設（EPHAD）については、一般税法 238bis の 1 条の a から g に規定される法人リストに該当するか確認することが望ましい。EPHAD は該当しないことが多い。

衛生危機を伴った特別な状況下にあることに鑑みて、政府は労働力の貸し借りに関する措置を緩和、また特例として雇用に関連する全ての費用の再請求が発生しなくても非営利の提供とするための法律制定を検討している。

上記の法整備が終了するまでは、労働法典 L.8241-1 と L.8241-2 が適用される。

追加情報については、企業間合意書、および労働契約変更合意書の雛形が掲載されている [2 企業間における、自発的に別の企業で働く従業員の一時的提供](#) を参照。

▶ 一企業として、新型コロナウイルス感染拡大およびそれによって発生している困難対応のために必要な物資およびサービス面で国の需要に応えるための生産努力に貢献したい。一時帰休の従業員はボランティアとしてこれに参加し得るか？

ボランティアとは、常時または一時的に、フルタイムまたはパートタイムで、ある人間が自由意志に基づき別の人間のために金銭的見返りや主従関係なしに行う仕事や活動を指す。

裁判官の最終判断にもよるが、新型コロナウイルス感染拡大に対処するための国の努力に協力し、一時帰休の従業員が通常勤務している工場ボランティアによる物資またはサービス、特に衛生や感染防止に係るもの（マスク、白衣、手袋、ジェル、医療関係者の輸送あるいは宿泊施設提供）を生産するには以下の条件を満たしていることが必要：

- 従業員自身がボランティアベースで働くことを自由意志により自発的に決めること

- 通常企業が行う生産活動とは異なる一時的生産であること
- 企業が上で述べた生産を提供且ついかなる利益も出さないこと、すなわち営利的性格がないものであること
(原材料を無償で使用するにより減益の可能性もある)
- 同取り組みは当該物資またはサービスの欠如に対処するための連帯する市民たる理念に基づくものであること

なお、肩書や部署の変更の危険を避けるため、ボランティアで労働する従業員に、賛同によるものであり、自らの活動が主従関係に起因するものでも職の保護のためでもないことを証明する書類を用意することが望まれる。

また、(ボランティア活動を)組織する人間は、事故の際にボランティア人員をカバーする保険が有効であるか、新型コロナウイルス感染を防ぐための政府の勧告(防護措置や職業ごとの管理基準)が遵守されているかを確認しなければならない。

▶ 全国雇用基金 (FNE) 研修の対象を一時帰休下に置かれている従業員を有する全ての企業に拡充

今般、新型コロナウイルス危機に際し、一時帰休措置下で事業活動を継続する企業のニーズに応えるべく、全国雇用基金 (FNE) 研修施策を、教育研修費をカバーするよう一時的に強化する。

FNE 研修措置の対象が、会社規模や事業活動分野に関係なく、一時帰休に置かれている従業員を有する全ての企業(見習契約(contrat d'apprentissage) や職業専門化訓練契約(contrat de professionnalisation)の従業員は対象外)に拡大される。

さらに、FNE 研修の対象となる研修活動は、雇用主に課される必須研修を除き、認定研修であるか否かに関わらず、能力評価や社会経験認定制度 (VAE) の実施に対象枠が拡大される。研修活動はリモートで実施する。

FNE 研修の教育費は、研修時間数の上限なしに国が 100%負担する(ただし、当該支援額には従業員が一時帰休の枠内で支援措置を得た給与補填分は含まれない)。

同支援スキームを活用するには、一時帰休の状況で研修を受ける従業員リスト(同人の書面による同意の後)を作成し、競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) に申請し、支援措置を受けるための簡易協定を締結する。

[全国雇用基金 \(FNE\) 研修に関する Q&R はリンク先を参照。](#)

[詳細については、リンク先を参照の事。](#)

特別報酬と社内貯蓄

特別報酬

下記の欄には、2020年4月1日のオルドナンス n° 2020-385 により変更された 2020 年社会保障財政法第 7 条の規定により、新型コロナウイルス蔓延に伴う衛生危機の枠組みで動員された従業員に 2020 年 8 月 31 日までに付与される購買力向上のための特別報酬、およびその社会保障費、社会貢献税、所得税の免除を適用するための手順について、[リンク先](#)に詳細に示されている。

1. 適用分野 – 特別報酬に係る支払免除の基準
2. 特別報酬の設定額
3. 上限 2,000 ユーロ：利益分配（intéressement）協定の活用条件に適用
4. 特別報酬配分についての協定締結
5. 特別報酬の支払いと支払額の申告
6. 特別報酬の免除条件
7. 支払免除を受ける特別報酬支払い条件を遵守しない場合

参考文献：

- ▶ 2020 年度社会保障資金に関する 2019 年 12 月 24 日付法令 n°2019-1446 第 7 条
- ▶ 2020 年 4 月 1 日付オルドナンス n° 2020-385

社内貯蓄

下記の欄には、新型コロナウイルス蔓延に伴う衛生危機の社内貯蓄に与える影響、およびオルドナンスにより適用される社内貯蓄における払込操作、交渉、計算、現金化（利益分配（intéressement）、利益参加（participation）、社内貯蓄プラン）に対する緊急措置に関する質問への[詳細な回答](#)が示されている。

- 社内貯蓄の払込操作への影響
- 社内貯蓄合意に関する交渉への影響
- 利益分配（l'intéressement）と利益参加（participation）への影響
- 社内貯蓄の現金化および据置期間解除

団体交渉

（団体交渉と合意署名、社会経済委員会（CSE）への諮問など）新型コロナウイルス蔓延期間中の団体交渉はどのように継続するのか。下記に同項目の回答あり。

▶ **新型コロナウイルス蔓延期間中、従業員代表と労働組合代表の権限行使の条件とは？特に、従業員の就労現場へ移動するための条件とは？**

社会経済委員会（CSE）を組織する従業員代表や労働組合代表らの移動の自由の原則は、労働法典 L2315-14 の第 2 段落目に規定されている：『職務実行のため、社会経済委員会（CSE）を組織する従業員代表や労働組合代表らは、代表業務執行時間内だけでなく通常業務時間外においても、基本的に企業内を自由に移動することができ、業務執行のために必要なコンタクトを取ることが可能である。特に、就業中の従業員へは、職務遂行の大きな弊害にならない条件で面談が可能である。』

同原則に違反となる場合、安全対策上不可欠で、目的達成に準拠した理由を正当化できなければならない（破棄院 2020 年 2 月 26 日付 n°18-24.758 F-D）。

健康衛生に関する緊急事態状況下において、健康・安全・労働条件の責任に関して、社会経済委員会（CSE）代表、なかでも健康・安全・労働条件担当委員（CSSCT）と労働組合代表は、事業活動継続中の社内での任務遂行を継続しなければならない。移動の自由の権限は維持されており、それは公の秩序であると認識されている。

延期ができない、または従業員代表・組合員代表としての任務の遂行に不可欠である場合の会社敷地内の移動は、業務上の移動みなされる。そのため、雇用主は、新型コロナウイルスの蔓延対策に必要な一般的措置とされる 2020 年 3 月 23 日付のデクレ第 3 条に基づき、業務移動証明書を発行する。

移動については、例外的な状況下に適応した手段であること。なお、この出張準備と従業員との連絡業務は、遠隔でのコミュニケーションの手段が効果的でない場合や不十分な場合にのみ、感染防止行動規範（gestes barrières）と社内でも実施している手続きを遵守した上で執り行わなければならない。

これらの条件は、従業員代表が一時帰休の期間においても適用され、労働契約の一時停止は代表委任を中断するものではない（欧州規則 CE 1987 年 11 月 13 日付、n°68104 告示の文書を参照）。

▶ **社会経済委員会の役割は？社会経済委員会に通知、諮問しなければならない場合とは？**

社会経済委員会は危機的状況において特に重要な役割を果たす。リスク評価の更新手続きは共同で行い、リスク評価の単一リスク評価文書更新時には、諮問しなければならない。

a) 社会経済委員会の情報と諮問

社会経済委員会の任務は、企業における健康、安全、労働条件の改善を促進することである。従業員 50 人以上の企業は、さらに企業の体制、管理、一般的な運営、特に労働時間、雇用・労働・職業訓練の条件、健康・安全の条件、労働条件変更など重要な改正に関する問題の通知、諮問を受ける。具体的には以下のような場合である。

- 労働体制の重要な変更
- 一時帰休実施
- 労働時間および休息に関する例外措置

このような分野については、雇用主の決定の前に社会経済委員会の意見を求めなければならない。社会経済委員会は少なくとも 3 日前に会議開催の通知を受け諮問を受ける。物理的な接触を避けるために必要であれば、また緊急を要する場合、テレビ会議を推奨する。雇用主は、諮問の前に労働体制の保全措置を講じることができる。

b) 従業員代表の依頼による会議

委員会は、健康、安全、労働条件に関しメンバー 2 人からの正当な要請により招集できる。

c) 社会経済委員会の警報権

社会経済委員会のメンバーが重大で切迫した危険があると確認した時、特に撤退権を行使した従業員を介して確認した場合、直ちに雇用主またはその代表者に通知するとともに、その通知登録を文書で記録する。その後、労働法典 L4132-2 および以降の条項で規定された手続きを適用する。

▶ 新型コロナウイルス蔓延期間中の団体交渉のための会議は実際に集結して行わなければならないのか？

衛生上の危機への対処を目的として法的もしくは協約上の交渉のスケジュールを遵守するために、緊急に交渉を行わなければならない状況下では、また交渉者間の会議が衛生安全上の措置および感染防止行動規範を遵守されている場合は、交渉当事者はテレワークが不可能で職場に行かなければならない従業員と同様に特例外出許可を得ることができる。

しかしながら、感染状況に鑑みて、衛生上の危機がある期間は全ての企業および業界団体に団体交渉を遠隔で行うことを推奨する。

▶ 新型コロナウイルス感染症対策のために、社会経済委員会（CSE）への諮問および通知に関する期限を一時的に変更するオールドナンス n°2020-507 および 5 月 2 日付デクレ n°2020-508 により何が変わるのか？

労働法典 L. 2312-8 により、雇用主は雇用と労働条件に係る措置、また従業員の健康と安全条件を大幅に変更する調整を検討する際に、事前に社会経済委員会（CSE）に諮問することが義務付けられている。従業員を保護する条件の下、経済活動の迅速な再開を促進するために、CSE への諮問を状況に即して実施することが重要である。

そのために、新型コロナウイルス感染症蔓延による経済的、財政的、社会的影響に対処する雇用主の決定における CSE および社会経済中央委員会（CSEC）への通知、諮問の手続きを方向付ける期限の調整をするための 2020 年 5 月 2 日付オールドナンスとデクレが制定された。特に業務運営、労務リスクの予防措置、その実行方法に影響を与える決定に関係する。それらの決定は、企業全体の業務、もしくは段階的に再開する場合は一部の活動再開プロセスに関係する。

しかしながら、下記の場合は上記法令による期限調整が適用されない：

- 労働法典第一部の第 2 巻、第 3 編、第 3 章、第 4 節に規定される条件の下に、同じ 30 日間における 10 人以上の従業員の解雇に関する雇用主決定に係る CSE への通知および諮問
- 労働法典 [L. 2254-2](#) に明記されている能力に係る団体合意（l'accord de performance collective：労働時間調整、階級別最低賃金を遵守の上の報酬調整、企業内の移動条項）に関する雇用主決定の CSE への通知および諮問
- 労働法典 [L.2312-17](#) に明記されている反復される（企業戦略、経営・財政状況、社会方針）通知および諮問

新型コロナウイルス CSE が専門家に依頼する場合の一時的な諮問についてこちらからダウンロード

▶ 新型コロナウイルス蔓延状況下で団体交渉会議をテレビ会議もしくは電話会議で行うことは可能か？

団体交渉の信義の原則は、交渉は集団的に行われることを課す。交渉当事者全員が交渉に召集され、違反すれば合意が無効（破棄院 2006 年 10 月 12 日付 no.05-15.069）となる。また、労使双方が出席する会議が可能であれば（国務院 2012 年 7 月 4 日付 no.337698）交渉は全ての関係者の参加の下で行われなければならない。ただし、定期的に召集されるが参加を断る関係者は対象外とする。また、従業員代表が関係者全員の前で意見を述べ、議論することができなければならない。

交渉開催時の条件が交渉の信義の原則を遵守するものである限り、交渉当事者全員をテレビ会議、それが無理であれば電話会議による交渉会議に参加するために召集することを妨げるものではない。

実践面から言えば、比較的多くの人間が同時に参加できるテレビ会議開催のためのオンラインの解決方法が多数ある。

▶ 合意書への署名は電子署名で良いか？

企業と業界団体は、欧州規則 n°910-2014 と民法 1367 条の要件を満たす電子署名措置を導入することができる。一義的に署名に結びつくものであり、署名者を特定できかつ高い信頼度を持って署名者が自身の専有的監視の下に使用することができる電子署名作成データを利用して作られたものであり、作成後の全ての修正がわかるように電子

署名に付随するデータに関連付けられたものでなければならない。同解決策は法的に完全に確立したものであり、電子署名サービス提供業者により発行された電子署名は、手書きの署名と同じ効力を有する。

オンラインの多くの業者が有料の電子署名サービスを提供している。（1人の使用者につき1ヶ月で20～50ユーロ）

▶ **新型コロナウイルス蔓延状況下で合意のために遠距離で署名する他の方法があるか？**

新型コロナウイルスの蔓延が例外的な状況であることから、協議の合意案を署名しなければならない労使代表全員に送付し、各人が手書きで署名することは可能である。

- ▶ 署名者が印刷の手段を持っている場合は、各人が（合意）案を印刷、各ページにイニシャルを署名、手書きで署名、それをスキャン（或いは内容が読めるよう各ページを携帯電話で写真に撮り）署名しデジタル化した書類（合意案）を電子媒体（メール）で返信する。
- ▶ 署名者が印刷の手段を持っていない場合は、（合意）案の一部を合意の署名をしなければならない労使代表に郵便または宅配便で送付する。合意案を受け取った署名者は各ページにイニシャルを署名、手書きで署名、それをスキャン（或いは写真を撮り）、デジタル化した書類（合意案）を電子媒体（メール）で返信する。

（署名をしなければならない労使代表）全員が同じ一つの合意書に署名することが望ましい。それが可能でなければ、署名された合意とは、各人がそれぞれ署名したものを合わせたものとなる。企業内合意に関しては、署名のある全ての合意書をPDFファイル一つにまとめることにより電子媒体により届出を提出することができる。

最後に、労使は、労使合意の署名を他の人に委任することができる。例えば、従業員の所属する労働組合は、雇用主の業界団体、または雇用主に労使の合意に署名するよう委任することができる。この場合、労働組合は同意する合意案のバージョン、または業界団体、雇用主に対しどの合意書に委任を与えるか、委任の際に明確に定義することができる。この委任が最も柔軟な解決策である。委任は（委任の）証明を容易にするため書面にて交わすことが推奨されるが、署名者が特定できるのであればメールでの委任も可能である。

▶ **団体合意の通知を全ての代表的労使団体へ電子媒体（メール）で行うことは可能か？**

団体交渉署名手続き終了後、団体合意書は代表性を持つ全ての労使団体に通知されなければならない（労働法典 [L.2231-5](#)）。通知は受信確認通知を伴う電子メールにて送付することが可能である。

▶ **新型コロナウイルス蔓延による社会・経済・財政的影響に対処することを目的とした業種別合意（accord de branche）や企業内合意の採択における緊急対応はあるか？**

新型コロナウイルスの蔓延による緊急事態に対処するため、社会・経済・財政的影響に労使が対処することのみを目的とした業種別・企業内合意とその合意枠拡大について、採択期間の短縮特別措置が用意されている。同措置は、2020年4月17日から発生する期限に適用する。

企業	組合代表が企業内にいる場合	合意が直近の選挙の際に 30%以上、50%未満を得た代表権を持つ組合により署名されている場合、労働組合は合意期間中、雇用主は合意後に、従業員への諮問期間を合意書署名日から起算して1ヵ月から8日以内に短縮するよう申請できる。 申請後、従業員諮問の期間は、その間に非署名団体が必要に応じて署名できれば、8日から5日以内に短縮される。
	組合代表および従業員代表のいない従業員数最大20人の企業	合意書草案を従業員に伝達する時点から、従業員への諮問に至るまでの最短時間は、15日から5日以内に短縮される。
	組合代表のいない従業員50人以上の企業	従業員代表が雇用主に対し交渉の意向を知らせる期間、また必要に応じて委任される期間は、雇用主による交渉の意向の通知日から起算して1ヵ月から8日以内に短縮される。
業種別	投票の過半数を占める署名をしなかった組合が、合意の発効に反対する期間は、通知日から起算して15日から8日以内に短縮される。	
	加盟企業の従業員の50%以上を代表する雇用主団体が、同意枠の拡張に反対できる期間は、通知の告示日から起算して1ヶ月から8日以内に短縮される。	
	関連団体や関係者が申し立てできる期間は、通知の告示日から起算して15日から8日以内に短縮される。	
	協定適用内の従業員組合や雇用主組合が担当大臣に有識者への付託を申請する期間は、通知の告示日から起算して1ヶ月から8日以内に短縮される。	

▶ 新型コロナウイルスの蔓延下、遠隔で従業員に諮問することは可能か？

新型コロナウイルスの蔓延による衛生リスクがあるため、諮問の際、承認を得るために従業員全員を集めないよう勧める。

(労働法典 L2232-21 により) 組合代表のいない従業員 11 人未満の企業、および (労働法典 L2232-23 により) 従業員 11 人から 20 人の企業で社会経済委員会の選挙で選ばれた従業員代表がいない企業には、電子媒体で遠距離による従業員の承認を得る措置が設けられている。

一時帰休中の従業員は上記諮問に参加することができる。一般的に、欠勤の理由にかかわらず労働契約が解消されていない限り、労働契約の一時中断により団体協約締結の手続きへの参加権利を剥奪されることはない。

この措置は、基本的な以下の2つの要素を保証するものでなければならない。一人で何回も投票しないよう投票の秘密性と諮問された人の署名である。実際、従業員代表と異なり、諮問の対象となる従業員は保護されていない。そのため、(労働法典 [L. 3312-5](#) および [L. 3322-6](#) に記載されている条件により合意された)利益参加 (パルティシパシオン) や利益分配 (アンテレスマン)、従業員貯蓄に関するものを除き、諮問の際には投票の守秘義務を確実に遵守する。

企業に対し、合意の届出の際、投票の完全性を保証するため電子投票を提供するサービス業者が発行する要約を添付することを推奨する。

(Helios 等) オンラインで利用可能なアンケートのツールがある。またサービス業者が投票者の守秘義務と同様に署名も保証する解決方法を提供している。

▶ 業種別 (accord de branche) 合意の届出に適した手続きはあるのか？

新型コロナウイルスの蔓延という特別な状況下における業種別合意 (accord de branche) の届出手続きがある。

部門別団体は、まず電子媒体により下記宛てに、通常必要とされる書類 (匿名の合意通知ワード版および代表的労働組合に対する合意通知を証明するもの)、署名のある合意書 PDF (一部の合意書に全員が署名することができなかった場合は各人が署名した合意書をまとめたもの) とともに合意を届け出なければならない。

→ depot.accord@travail.gouv.fr

電子媒体による届出を受領次第、合意は登録される。署名入りの合意のオリジナル紙媒体の届出は後日行うことができる。

2020年3月25日オルドナンス適用の下に行われた合意の電子媒体による届け出時には、合意が優先的に登録されるよう、電子メールの件名に「accord ordonnances Covid-19」と明記することを勧める。拡張適用が求められる場合はその旨も併せて明記するのが適切である。

農業専門職についての業種別合意 (accord de branche) の届出は、合意書が交わされた管轄の競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) から、農業省に転送される。

▶ 新型コロナウイルス蔓延の結果に対処するための企業内合意届出における特別手続きは存在するか？

企業合意書はオンラインプラットフォーム [téléaccords](#) に提出することができる。

DI® ECCTE の業務処理を簡素化するために、2020年3月25日付オルドナンス n° 2020-323 の有給休暇、労働時間、休日に関する緊急措置を適用した合意をはじめとする、新型コロナウイルス蔓延の結果への対処を目的とする全ての合意の電子手続は、指定された適切な方法で行う。

申請は下記の要領に従って入力。

Déposer un texte（合意を提出）→ un texte relatif à un autre thème（別のテーマに関連する合意）を選択。→« Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) » 報酬、労働時間などその他のテーマを選択、「COVID」と明記。

● **締結方法に関する要点メモ**（新型コロナウイルス蔓延への対処を目的とする緊急法を適用するためのオールドナンスにより変更されていない一般法）

組合代表が企業内にいる場合（労働法典 [L. 2232-12](#)）

合意が1人もしくは複数の組合代表との交渉の下に締結された場合

- ✓ 社会経済委員会（CSE）の直近の選挙の第1回目の投票にて単純過半数を得た代表の組合により署名
- ✓ もしくは上記選挙の際に30%以上、50%未満を得た代表権を持つ組合により署名、かつ従業員投票にて単純過半数の承認を得る。

組合代表が企業内にいない場合

▶ **従業員11人未満の企業**（労働法典 [L. 2232-21](#)）は、従業員への直接諮問

- ✓ 雇用主提案が従業員の3分の2以上の過半数で承認

▶ **従業員11人以上20人未満の企業**（労働法典 [L. 2232-23](#)）で**社会経済委員会（CSE）の従業員代表選出委員がない場合**

- 従業員に直接諮問
 - ✓ 雇用主提案が従業員の3分の2以上の過半数で承認
- もしくは委任（注）された従業員と交渉
 - ✓ 委任された従業員により署名、その後従業員の単純過半数により承認

▶ **従業員11人以上20人未満の企業**（労働法典 [L. 2232-23-1](#)）で**社会経済委員会（CSE）の従業員代表選出委員がいる、もしくは従業員20人以上50人未満の企業**

- 社会経済委員会（CSE）の選出委員（委任の有無に関わらず）と交渉する
 - ✓ 直近の選挙にて単純過半数を得た社会経済委員会（CSE）委員による署名
- もしくは委任（注）された従業員と交渉
 - ✓ 委任された従業員により署名、その後、従業員の単純過半数により承認

▶ **従業員50人以上の企業**

- 委任（注）された社会経済委員会（CSE）の選出委員と交渉、署名された合意（労働法典 [L. 2232-24](#)）
 - ✓ 従業員の単純過半数により承認
- 委任（注）された選出委員がない場合は、委任されていない選出委員と交渉（団体協定の範囲は、団体協定に関する法律の適用を受ける措置に関連する団体協定に限る）（労働法典 [L. 2232-25](#)）

- ✓ 直近の選挙にて単純過半数を得た社会経済委員会（CSE）の委員により署名
- 交渉を希望する委員がない場合は、委任（注）された従業員と締結（労働法典 [L. 2232-26](#))
 - ✓ 従業員の単純過半数にて承認

（注）部門レベル、ない場合は全国業種間レベルにおける代表的組合により委任を受けた従業員

採用、辞任、制裁措置、解雇

新型コロナウイルス蔓延期間中、採用・辞任・解雇の規則は変更されるのか？

▶ 企業は、採用して間もない試用期間中の従業員を、業務量の低下を理由に試用期間を終了することはできるのか？

試用期間によって、雇用主は従業員の職務スキルを評価し、同時に、従業員がその職務に適応しているのかを判断することができる。試用期間中は、双方の当事者が、試用期間の実行を終了することができ、事由を正当化する必要もない。その行為は、解雇や辞任という定義とは異なり、労働契約の本採用手続きがされていないことから、試用期間の解消とされる。

ただし、雇用主による試用期間の解消は、与えられた職務を遂行するにあたり、従業員のスキルと適性が評価された上でのみ可能とされる。

雇用主がたとえ試用期間中は労働契約解消の決定事由を正当化する必要がなくとも、従業員は、不当な試用期間の解消を証明するために、労働裁判所（Prud'hommes）に申し立てをする権利を有する。

さらに、試用期間中の従業員も一時帰休の資格を有することから、労働契約の解消を検討する前におそらく必要なステップである。

▶ 移動制限期間中の辞任は認められているのか？

認められる。労働契約の条文、該当する労働協約、または（これら両者が存在しない場合は）法律に基づき認められている。

手続きについての情報は次のリンクから閲覧可能：[辞任 \(la démission\)](#)

包括的な雇用プログラムを実施する雇用主支援（SIAE, EA, GEIQ, PEC）

- 経済活動による再生復職組織（SIAE - Structures de l'insertion par l'activité économique）
- 適応企業（EA - Entreprises adaptées）
- 再生復職・資格取得のための雇用主グループ（GEIQ - Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification）
- 雇用スキルプログラム（PEC - Parcours emploi compétences）の一環で採用する雇用主

新型コロナウイルス蔓延により状況が変化する中、労働省は、経済活動による再生復職組織（SIAE）や雇用スキルプログラム（PEC）の一環で採用する雇用主の疑問に答えている。

雇用主をより良くサポートするため、同公開情報は随時アップデートされる。

[ダウンロードはこちら：2020年4月16日付 Q&A（PDF版）](#)

目次：

1. 復職者と正社員のための一時帰休制度を活用する雇用主の資格に係る規則
2. 一時帰休実施条件に関する注意
3. 再生復職のための期限付労働契約（CDDI）や障害者向け期限付労働契約（CDD tremplin）の更新、雇用延長・新規雇用、職業安定所（Pôle emploi）認定の一時停止、社会的権利の更新
4. 新型コロナウイルス蔓延期間中、エクストラネットによる時間数の申告と文書送信の手順
5. 経済活動による再生復職組織（SIAE）、適応企業（EA）、再生復職・資格取得のための雇用主グループ（GEIQ）向けの支援措置
6. 雇用スキルプログラム（PEC）について
7. 再生復職・資格取得のための雇用主グループ（GEIQ）について

本レポートに関するお問い合わせ先：

日本貿易振興機構（JETRO）

パリ事務所

Email : info-prs@jetro.go.jp