

フランスにおけるビジネス環境整備に係わる要望

<2018 年版>

在仏日本商工会議所 (CCIJF)

はじめに

ビジネス・フランスによれば、2015 年度の日系企業のフランスへの進出は、企業数で 490 社、拠点数では 760 拠点、そして従業員数は 7 万 4 千人に上っている。また、外国企業の同国投資規模としては、日本はアジア諸国では最大の第五位であり、EU 域内国及びスイスを除けば米国に次いで二番目の規模を誇っている。1858 年に日仏修好通商条約を締結して以降、150 年余を経た今日でも日本がフランスにとって依然極めて重要な投資元であることは言を俟たない。

近年、税制やビザ・モビリティ、或いは労働法制など、ビジネス環境の根幹に関わる分野について、多方面にわたり建設的な取組みを継続的に進めていることは大変喜ばしく、評価している。

加えて、2017 年 5 月のマクロン大統領就任後は、更にこのような動きを加速されていることと受け止めており、会議所としても大いに期待し、注視しているところである。然るに当在仏日本商工会議所 (CCIJF) として会員企業をはじめとした日系企業を見渡せば、EU 規制或いはフランス独自の法制や商習慣、社会環境において、フランスへの新規投資決定、また、継続的な事業運営の阻害要因となる事象に直面する実態がいまだ散見されることは遺憾である。

については、CCIJF の名の下に、これまでの長年にわたる日系企業の対仏投資を更に飛躍させる観点より、昨年に続き、以下に述べるような様々な要因への関係当局の善処を求めるものである。

労働・雇用環境

労働コストの低減

フランスは他のヨーロッパ諸国に比べ、社会保険料の企業負担が大きく、これが労働コストの上昇をもたらしている。これに対し仏政府は、近年、社会保険の雇用主負担分の低減、競争力強化、雇用創出を目的とした法人税額控除 (CICE) による労働コスト削減に取り組み、更に 2019 年に、この CICE に替わって雇用者負担部分の社会保障費の 6% から約 10% を直接に減額することが予定されていることを評価する。

柔軟な雇用環境の実現

労働契約は、一時的な業務の増加、従業員の代替、季節労働等の場合を除き、原則無期限雇用となっており、イギリスなど比較的容易に有期限雇用の契約ができる国と比

較すると制約が多い。加えて、2013年1月、政府は短期雇用が多い実態に鑑み、むしろ企業の短期雇用に対する失業保険の事業主負担を引き上げた。更に2014年1月にはパートタイムの最低週労働時間を原則24時間と定めた。他方、マクロン大統領の下での改正労働法により、最低賃金、男女の職業上の平等、試用期間の更新回数を除くその他すべての労働条件に関して産業セクターの合意に優先する企業内合意ができるようになり、又、プロジェクトに関する延長可能な労働契約が認められ、有期雇用の期間、更新回数等の条件も、産業セクターでの合意により変更できる改善が行われたことを評価する。

集団解雇手続きの短縮化

集団解雇手続きについては、従業員規模、解雇人数に伴い詳細な手続きが規定されていると承知している。これに対し政府は、2013年6月、解雇手続きに関するルールを労使間協定で明確にすることを求める制度を導入、当該手続きの短縮化において一定の成果を得ている。更に改正労働法において、不当解雇と認定された場合に労働裁判所が下す損害賠償の上限額が設定されたことを大いに評価する。しかしながら、依然、厳格な解雇法制は企業の投資判断においては大きな課題であり、今一層の改善を期待する。

労使協議手続きの簡素化

改正労働法により、11人以上の企業に設置が義務付けられる組織は、衛生安全労働条件委員会も吸収した労働経済委員会に一本化され、委員数も減少し、労働コストが減少することを評価する。

2013年6月から施行された、「雇用の安定化に関する法律」において50人以上の従業員を有する企業に対して、企業経営に関する情報・戦略に係る情報提供を義務づけたが、その情報の範囲の規定がなく極秘情報まで請求される恐れがあるので、その抜本的な改善が望まれる。本制度に基づく情報開示の具体的事例として、企業委員会が任命した鑑定人から200件にも及ぶ質問事項が出され、内容も製品に関するコスト、マージンといった企業の極秘情報の開示まで求められた。これに対し、企業側がその回答を一部拒絶したことにより訴訟にまで発展している。本来、本制度の趣旨は、労使対立による交渉の遅延を、かかる情報開示により改善しようとするものであるが、上記のとおり制度の濫用により逆に労使の対立を深め、交渉の遅延を招いている。労働当局の解釈によると、どれが戦略的な性質の情報であるかは法律で定義されておらず、その決定は企業の裁量に任されるので、かかる解釈が法制化されることを期待する。

その他、各地域圏で、零細企業を対象として、経営者団体及び主要労組から指名される各10名の委員で構成される地域労使委員会が2017年7月1日から設置された。本委員会がその目的である経営者及び従業員に労働法及び適用される労働協約の情報を提供し、既に発生している個人及び集団の労働紛争の終結を援助し、零細企業に特有の問題について情報提供し、議論し、意見を表明することに留め、各企業の労使協議に介入して、多くの小規模日系企業の労務コストを引き上げることがないように期待する。

重労働従業員の優遇制度（ペニビリテ）の改善

2015年1月から導入された、重労働に従事する従業員の優遇制度については、同年8月18日施行の労使協議に関する法律により、対象従業員のポイントを算定する雇用主の負担を軽減する措置が導入された。しかし、同制度のしくみは依然、複雑で、2016年の全面適用の際には、現場での混乱が存在したが、改正労働法のもとで、将来出される政令により、これまで10あった重労働の基準から、測定が難しかった4基準が排除され6基準のみとなる予定であることを評価する。

労働法制の簡素化

フランス労働法の条文は8300条を超え、これを補完する労働規則もほぼ同数の条文がある。更に、全国及び地方に分かれた多数の労働協約があり、労働法の専門家でない経営者は、これらを理解するだけでも大きな負担を負わされている。2015年9月9日、政府に上程された Combrexelle 氏の労働法の改革に関する報告書は、労働法の改革を視野に入れたものである。労働法の簡素化が実際に実行されることを望む。

経済解雇における「経済的事由」の定義の見直し

現行労働法 L1233-2 の下での経済的理由による解雇（licenciement pour motif économique）に関する規定に、解雇理由の一つとして経済的困難性（difficultés économiques）が掲げられているが、この経済的困難性の判断基準として、裁判判例は、国際企業の場合にはフランス国外を含む関連企業を考慮すると判断している。仮に企業全体として利益が出ていても、不採算部門を縮小することは、通常の企業行動であり、外資企業の投資判断においては、解雇を含む円滑な事業縮小が保証されることは、雇用の確保と同様に不可欠と考える。

改正労働法において、国際企業についても経済的困難性の判断基準をフランス国内に限定する旨を明記したことを大いに評価する。

医師の診断書（Arrêt de Travail）の運用改善

労働者は、一定期間は労働することを禁止する医師の診断書（Arrêt de Travail）により病欠の取得が可能である。しかし、病気による診断書は医師と労働者間で容易に取得が可能であり、医師と労働者間の安易な合意による乱用のケースもその背景にある。2010年8月24日付け政令等による国民健康保険機構（Gaisse d' Assurance Maladie）からの医師の派遣及び企業からの要請による派遣サービスの導入により、根拠のない病欠の防止に一定の効果を挙げていると承知しているが、依然として悪意を持つ医師と労働者間の安易な合意による診断書の乱用による企業の懸念は払拭されていない。企業が事業の継続性を計る観点からは、就労禁止となった従業員の不在期間における対応を実施する上で、当該従業員の復帰見通しを勘案することが重要であるが、現行制度では企業は病名や症状を知る権利を持っていないため、企業の予見可能性が低く、有効な対応策を打てない等の問題が生じている。については、悪意を持つ医師等による診断書の乱用防止のための有効な対応策の実施を含め予見可能性を高める運用の改善を望む。

経済連携協定（EPA）の締結

幅広い経済関係の強化を目指す為には、貿易や投資の自由化、円滑化を進めることが必須である。その意味で、2017年12月に日EU経済連携協定が最終合意に至ったことを当会議所としても高く評価している。世界的に高いレベル、かつ包括的なEPAに合意し、世界に自由で開かれた経済関係の重要性を力強く前向きなメッセージとして発信したことは極めて大きな意義があった。同協定が日本と欧州、日本とフランスの力強いパートナーシップを一層強化する絶好の機会となることを期待している。弊所会員へのアンケートによれば、大多数の企業が日EU経済連携協定の早期発効を期待しており、とりわけ関税の削減・撤廃による調達コスト削減や通関手続きの改善、円滑化への期待が高い。また、日EU経済連携協定の発効が、日本と欧州、フランスとの貿易拡大、新たな投資機会の創出などビジネス展開の強化につながるものと考え、欧州・アフリカ地域全体を視野に入れた生産拠点や物流、R&D拠点等の戦略的拠点の再編や新たな企業連携を模索するなどの動きが出てきている。こうした流れを確実なものとするためにも投資の紛争解決等残された課題についても可及的速やかに解決することを期待する。

BREXIT

弊所会員へのアンケートによれば、英国のEU離脱交渉が開始している中、多くの日本企業が悪影響が出ない形で英国とEUとの間での交渉がまとまることを希望するとともに、合意内容が早く具体化し、公表されることが重要であると考えている。また、BREXITに伴う拠点移転の動きなど、貴国にとってもチャンスの側面であるとみる企業も少なくない。マクロン政権発足後、様々な改革に取り組みされていることを多とするが、このチャンスを逃さぬよう、貴国が当ポジションペーパーに記載されている課題に真摯に取り組み、我が国企業がビジネスを安心してスムーズに行うことができる環境を更に整備いただくことを期待する。

非関税障壁

非関税障壁の分野においては、日EU経済連携協定により進展が見込まれるが、依然として食品関連をはじめ多くの分野での課題認識がCCIIF内で共有されている。これらは単に日系企業のフランス進出機運をくじくのみならず、日本の高品質な技術力がフランス社会経済にもたらす恩恵を逸するものであるため改善を期待する。

EU 規制に関わるもの

- 水産物や畜産物、或いは動物成分が含まれる食品の輸入規制緩和
- 食品に係る原産地証明や放射能検査などの簡素化
- ROHS 及び REACH に関わる各種対応の簡素化
- CE マーク取得手続きの効率化と平準化
- 排ガス規制や危険物技術規則、或いは特許制度など、規格制度の EU 域内標準化
- 「EU 一般データ保護規則 (GDPR)」の十分性認定

仏規制に関わるもの

- 日本の食文化を尊重した、生魚・加工食品の温度管理に係る衛生規則の柔軟な適用
- 牛肉・魚介類の英語の衛生証明書を受入
- 高額なコピーライトタックス（私的複製補償金）の引き下げ
- 経済近代化法による商業契約締結期限の非合理性
- テレビ放映におけるクォータ制の緩和
- 通関期間の一貫性確保、VAT 還付手続きの柔軟な対応
- 誤徴収所得税の返還

金融・税制および社会保障

法人税率の継続的な取り組み

2016 年末可決の 2017 年予算法により従来 33.33%であった標準法人税率が 2017 年度から 2020 年度にかけて段階的に 28%になることが定められた。また、2017 年 12 月に、更に 2022 年度までに 25%へ引き下げることとなったことは、マクロン大統領の選挙公約に沿った対応であり、CGIIF としてはこの進展を積極的に評価したい。

25%は EU 平均税率と言われてはいるが、英国は 20%を下回る率が予定されており、また、オランダは現行の 25%より 2021 年度に 21%まで下げる議論が始まっていると聞く。EU の他の大国ではこのような継続した減税政策を講じており、フランスも現状の議論の水準に満足することなく、他国の状況もフォローし更なる減税措置を継続的に見直し柔軟かつ積極的な対応をお願いしたい。

実際、多くの日系企業はフランスが高税率、高コストで事業活動には不向きであるというネガティブなイメージを抱いており、このイメージを払拭するためにも是非積極的な取り組みを大いに期待すると同時に外部へのフランス政府による投資環境整備に関する取り組みの PR も重要と考える。

金融・税制規制の緩和と優遇措置の整備

日系企業は、欧州の地域統括現地法人を、イギリス、オランダ、ドイツに設置するケースが大部分である。これは法人税率が低いことに加え、各種軽減税率など優遇策が充実していることが大きな要因である。この動きは新たに欧州への投資を検討する企業のみならず、既進出企業にも広がっている。例えば、事業体は保有資金の効率的な運用・管理を図るため金融機関が提供するプーリングサービス（GMS）を利用するが、欧州統括現法をフランスに設置している企業であっても、金融事業だけを切り離してオランダに現地法人を設置する動きがある。このため事業体の余剰資金、利益はフランスから流出する傾向が高い。

海外から見て魅力的な投資対象国となるためには、近隣諸国と比べ遜色のない制度とすることが必要であり、そのためには金融・税制規制の緩和および少なくとも同程度の優遇措置の早期導入が求められる。既に導入されている研究開発費の税額控除はこの点で大いに評価出来るものであり、CCIJFとしては優遇措置の整備への継続的な取り組みを希望するものである。

失業保険の社会保障協定への適用

2007年6月に発効した日仏社会保障協定では、年金、健康保険、労災保険がその対象となっており、5年までの短期駐在の場合、特例として日本の制度への継続加入が認められ、フランスでの納付が必要なくなり大幅な人件関連費が削減され、フランスでの事業の収益に大きなプラスの効果をもたらした。ただし、失業保険が協定の対象となっていないことから、この部分については従来と同様2重払いが依然として解消されていない。フランスでの納付額は、2018年度より雇用主負担のみに限定されるものと見込まれているが、その料率はグロス給与の4%であり依然として相当額であるため、この納付が不要となることは、直ちに相当の損益改善をもたらす。また、フランスへの駐在は日本の親会社の指示に基づいていることから、任務終了後は日本に帰ることが予定されており、そもそもフランスでの失業保険の便益を受ける状況は考えにくく、純粋な掛け捨てとなっている。更に、日仏社会保障協定以降に締結された欧州各国との社会保障協定は殆どの場合、失業保険を含んでいる。

CCIJFとしては失業保険の協定対象化を継続して望むものである。

治安・安全

言うまでもなく、街の治安や人々の安全の確保はビジネス環境の根幹をなす要素である。他方でフランスにおいては、2015年11月のパリ同時多発テロ事件や2016年7月のニース・トラックテロ事件など、依然としてテロの脅威が深刻さを増しており、特に昨今は不特定多数の、いわゆるソフトターゲットを狙ったテロ襲撃事件が、フランスのみならずその近隣諸国を含め頻発している状況である。警察はじめフランス関係

当局の不断の努力には敬意を表するところであるものの、テロの脅威が払拭できたとはいえない。

このような事態を受け、2016年は日本からフランスへの観光客が2015年度比では50%、2014年度比では実に75%減少し、当地で事業を営む日系旅行関連企業にとっては大きな打撃となった。フランス政府、自治体、或いは日仏関連企業の努力により、2017年においてはフランスを旅する日本人観光客は回復基調にあることは喜ばしい。一方で2015年11月のパリ同時多発テロ以降に発出されていた非常事態宣言は2017年11月1日をもって終了し、治安及びテロ対策強化に関する新たな法律がこれに置き換わるかたちで即時発効したことは、治安当局が今後も継続的にテロ対策に取り組める環境が整備されたものとして歓迎したい。他方、このような措置は言い換えれば、非常事態宣言解除以降も更なるテロや襲撃事件の発生が懸念される状況に対応したものとも受け止めており、マクロン新政権の粘り強いテロ根絶への努力を期待している。

一方、窃盗や掏り、置き引きなどの金品目当ての軽犯罪についても、依然として日本人観光客や駐在員とその家族が被害に遭っている実態を把握している。特にいまだに空港からパリに向かうタクシーを標的としたスマッシュ&クラブと言われる犯罪が散見されることは、仮に心躍らせてパリに到着したばかりの日本人観光客が被害にあったとすれば、その心情を慮るに遺憾の極みと言えよう。当局のより一層の努力を切に望むものである。

海外進出を計画する日系企業にとり、進出先の治安・安全状況に対する関心は高く、一層の改善が望まれる点である。

生活設営

各種認可申請手続きにおける予見可能性の確保

2016年11月以降、それまで7種あった査証種別が「才能パスポート」の名の下に統合され、例えばこれまで本国の決裁を要したサラリエ・オン・ミッションなどが在日フランス大使館の独自決裁で認可が可能となるなど、手続きが簡素化され、且つ一回の手続きにおける滞在可能期間が3年から4年に延長される等したことは、大いに評価され、フランス関係当局に感謝申し上げる。

これに止まらず、日系企業がフランスでのビジネスを立ち上げるインフラを整える上で様々な分野での改善の取組みが進められていることに重ねて感謝する。

一方でこうして導入された素晴らしい枠組みも、執行関係者の隔々に渡る運用（implementation）の徹底なくしては画餅である。

CCIJFでは、認可までの道筋や必要書類或いは期間等、実務担当部門における制度運用が必ずしも明確でなく、予想以上の時間や経費がかかっている実態を把握しており、このような予見可能性（predictivity）の欠如は、個別企業のフランスでの事業計画の立案、遂行を損なうものとして憂慮している。

制度運用について、企業から寄せられている困難の内、代表的なものを以下に挙げた

い。

- ・Passeport Talent “salarié en mission” 申請における必要書類が不明確。アルザスなど一部で専用窓口を設ける等の配慮も見られるが、自治体によって必ずしも必要書類が統一されておらず、予見可能性が低い。
- ・滞在許可の発行が、交付されたビザの期限（3 か月）内に実施されないことが頻発し、且つ、発行見通しも不明確で、予見可能性が低く、フランスを拠点にしつつも EU 域外での業務の計画、遂行に支障を来している
- ・パリやブローニュ・ビヤンクールなど一部の自治体において、自動車運転免許証切替のための当該地域警察署でのアポイントメント取得に支障を来している実態を把握している。一方で日仏政府間では免許証の切替可能期間は、入国後速やかに滞在許可証を申請する場合は滞在許可証取得から1年間、長期ビザで入国の場合は移民局によるビザ認証から1年間との申し合わせがある中で、多くのケースがこの期間満了直前で漸く切替を完了しており、それまでの度重なる警察署ホームページへのアクセスや日本免許証の法定翻訳の手配など、不必要な時間、費用を要している。また、自動車運転免許証の切替申請に必要な書類についても、当局のガイダンスが明確ではなく、申請準備作業に支障を来している。

日系企業が中長期的に安定的、効果的にビジネスを行う上で、フランス政府当局に予見可能性が高く、且つ、簡潔な制度運用の徹底を望むものである。

日仏社会保障協定の尊重

「salarié en mission」のカテゴリーにおいては、これまでもフランスでの出向先との雇用契約関係は前提となっていたものの、正式な契約書の提出までは求められていなかったが、才能パスポート制度においては、申請書類として派遣先国（フランス）での労働契約書の提出が求められている。

これはこれまでの申請には無かった新たな要件と受け止めつつも、同時に日系企業ではいずれも、この要件を遵守し申請が行われていることも認識している。

しかしながら、これに関し、派遣先国（フランス）での雇用契約書があるということは、日仏社会保障協定上の「相手国への派遣」に当たらないという解釈の下、日仏社会保障協定の適用外となるリスクを一部外部コンサルタントから指摘されているケースを同時に把握しており、これを懸念している。

日仏社会保障協定上の「相手国への派遣」であるかの判断に当たっては、派遣先国との雇用契約の有無のみをもって判断されるものではなく、そのためフランスでの雇用契約書があることのみをもって日仏社会保障協定の適用対象外となるものではないと

解釈している。

従って日本企業の指示により派遣されて来た駐在員で、フランスでの業務遂行期間も継続して日本での社会保障に加入している者は、この日仏社会保障協定の精神に則り適用されるべきと考えるので、その旨がフランス関係機関から然るべく明示されることを望むものである。

おわりに

CCIJF は、2016 年初めて上梓した本「フランスにおけるビジネス環境整備に係わる要望」文書に対するフランス関係当局の関心並びに配慮に感謝するとともに、それによって僅かながらも日仏両国間のビジネスの活性化、活発化に寄与できた可能性を踏まえて、この度、より一層加盟企業の声に耳を傾け、これを反映するかたちで「改訂版」を作成した。

CCIJF は、日仏両国の関係者が本「改訂版」にて取り上げた課題や問題の解決に向けて継続的に取り組むことにより、日本企業が対仏投資を検討・判断する際のネガティブ要因が更に取り除かれ、日本にとって「特別なパートナーシップ」を共有するフランスでのビジネスの一層の発展を期待するものである。

CCIJF としては、文化・芸術或いは科学技術その他様々な分野で人類の進歩を牽引し続けているフランスにおいて、多くの日本企業が事業を営んでいることをこの上ない誇りと任じ、このような魅力がより輝きを増し、日本企業の投資が今後とも保持増進するよう、些かでも寄与することが出来れば、大きな幸せである。

以 上