

第2節 フランス共和国（French Republic）

労働施策

（参考）1ユーロ＝102.57円（2012年期中平均）

1 経済情勢

実質GDP成長率は世界金融危機の影響により、2009年はマイナス2.6%に低下したがその後景気は持ち直し、2010年は1.4%、2011年は1.7%となった。2012年第1四半期がマイナス0.1%、第2四半期がマイナス0.2%とほぼ横ばいの状況となっていたが、第3四半期は0.9%上昇した。

表 3-2-1 実質 GDP 成長率

年	2008	2009	2010	2011	2012 (%)		
					Q1	Q2	Q3
実質 GDP 成長率	-0.1	-3.1	1.7	1.7	-0.1	-0.2	0.9

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

企業の大型解雇や景気低迷の影響を受け、2001年末頃より失業率は上昇し、大企業の倒産等や公共事業の合理化・人員削減等もあり、ラファラン内閣末期の2005年5月には、失業率は10.0%となった。

2005年5月に就任したド・ビルパン首相（～2007年5月）は雇用問題を最重要課題と位置づけ、新型雇用契約の導入、税制優遇措置や公的補助等の対策を打ち出した。その結果、失業率にはやや改善がみられ、2007年には8.0%まで低下した。その後失業率は2008年には7.4%まで低下したが世界金融危機の影響により2009年には9.1%に上昇し、2010年には9.4%、2011年には9.2%となった。2012年は第1四半期が9.6%、第2四半期が9.7%と悪化しつつある。

表 3-2-2 雇用の動向

年	2008	2009	2010	2011 (%)、千人					2012 (%)、千人		
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
労働力人口	27,963	28,233	28,345	28,390	-	-	-	-	-	-	-
労働力率	56.5	56.8	56.7	56.5	56.5	56.5	56.4	56.6	56.5	56.6	56.7
就業者数	25,897	25,653	25,693	25,778	-	-	-	-	-	-	-
失業者数	2,065	2,575	2,640	2,612	2,593	2,571	2,608	2,675	2,732	2,797	2,826
失業率	7.4	9.1	9.4	9.2	9.1	9.1	9.2	9.4	9.6	9.8	9.9

出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

(2) 雇用・失業対策の実施機関等

従来、公共職業安定所 (Agence nationale pour l'emploi : ANPE) が職業紹介業務を行い、労使により設立された公益法人で失業保険を管理する全国商工業雇用連合 (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : Unédic) の地方単位の組織である地域商工業雇用協会 (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce : Assédic) が失業保険の給付業務を行っていた。

2008年2月に「公共雇用サービス組織の改革に関する法律¹⁾」が成立し、公共職業安定所 (ANPE) と地域商工業雇用協会 (Assédic) を統合し、職業紹介と失業保険の給付の双方を担当する雇用センター (Pôle emploi)²⁾ が設立された。雇用センター (Pôle emploi) は、2009年1月から始動しており、求職者登録や失業保険給付業務を行っている。なお、失業保険制度に関する措置の立案、財政運営などは、全国商工業雇用連合 (Unédic) が担当している³⁾。失業者はまず雇用センター (Pôle emploi)

■ 1) Loi N° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi

■ 2) 雇用センター (Pôle emploi) は公共雇用サービスを遂行する国の公共機関である。

■ 3) 全国商工業雇用連合 (Unédic) は失業保険の管理・運営機関であり、雇用センター (Pôle emploi) は全国商工業雇用連合 (Unédic) との協約に基づいて失業保険給付業務を行っている。

で求職者登録を行い、直ちに職に就ける状態にある求職者と見なされた場合は、失業手当を受給する・しないに関わらず、個別就職計画（PPAE）の作成が義務づけられている。カウンセラーは求職者から聞き取りを行い、再就職に適した職種や業種、雇用形態、必要な職業訓練等を盛り込んで個別就職計画（PPAE）を作成する。この計画に基づき、必要な職業訓練の実施等、就職活動の各種支援が行われる。また、正当な理由無しに個別就職計画（PPAE）の作成や雇用センター（Pôle emploi）が提案した就職活動支援サービスの利用を拒否又は2度にわたり適切な求人を拒否した場合は、求職者リストから削除され、雇用復帰支援手当（ARE）の支給を止められることになる。

（3）一般向け雇用維持・促進施策

雇用維持・促進施策は、積極的連帯収入（RSA）制度に基づき、職業を通じて社会に参入することを促進することが基本理念となる。職業訓練を伴う有期雇用契約等に賃金助成を行うことで就職困難者の雇用を促進する統一参入契約（CUI）と、地方自治体や特定の企業で有期または無期限雇用契約を締結した場合に賃金助成を行うことで就労の機会を与えることを目的とする経済活動を通じた社会参入支援（IAE）等がある。

イ 統一参入契約（contrat unique d'insertion : CUI）

統一参入契約とは、事業者に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度で特殊雇用契約（contrats aidés）⁴⁾の一種である。事業者が営利部門に属するか非営利部門に属するかで利用できる契約が異なり、それぞれの部門に1種類の契約が導入されている。

（イ）統一参入契約－雇用主導契約（contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi : CUI-CIE）

a 制度の概要
社会的・職業的に特に就職に困難を抱える求職者が利

用できる雇用促進のための契約である。雇用センター（Pôle emploi）と協定を結んだ営利部門に属する企業は、雇用主導契約（CIE）で採用した労働者の賃金について、国から賃金助成が行われる。

b 根拠法令

労働法典（Code du travail）L.5134-65～L.5134-72-2

c 制度の対象者

雇用センター（Pôle emploi）に求職者登録をしているかどうかに関わらず、就職する上で社会的かつ職業上の困難を抱えている失業者を雇用した企業が対象である。

d 管理運営主体

雇用センター（Pôle emploi）及び地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi）が管理運営する。

e 財源

雇用主導契約（CIE）に基づいて雇用している労働者の賃金の一部は、国又は県が補助する。国と県は統一参入契約（CUI）の目標・実現手段について年次協定を交わし、両者の負担額、負担水準を定める。

f 労働者に対する支援

雇用に際しては、無期限雇用契約（CDI : contrat de travail à durée indéterminée）、又は24か月以内の有期雇用契約（CDD : contrat de travail à durée déterminée）を締結する。有期雇用契約（CDD）は、雇用主導契約（CIE）に基づいて職業訓練を受講中の者、50歳以上のRSA（積極的連帯収入）など生活保障受給者は、最大60か月まで更新可能である。

賃金は、法定最低賃金（SMIC）以上、あるいは業種別最低賃金（MC）が法定最低賃金（SMIC）を上回る場合

■ 4) 特殊雇用契約とは、就職が困難な労働者や若年者の雇用を促進するため、助成金の支給、社会保険料の減免、職業訓練への支援といった直接・間接の公的支援によって雇用や職業訓練にかかる使用者の負担を減らした雇用契約である。

は業種別最低賃金（MC）以上でなければならない。雇用主導契約（CIE）に基づいて雇用されている労働者は、指導員（チューター）の指導の下で、企業において実施される職業訓練プログラムに参加する。

g 企業に対する支援

企業が雇用センター（Pôle emploi）と協定を結んでいる期間中、雇用主導契約（CIE）に基づいて雇用している労働者の賃金については最高で法定最低賃金（SMIC）の47%まで国から補助金が支給される（通常24か月以内、最大60か月）。支給額は、各地域圏で、企業の事業部門、地域の経済・雇用情勢、職業訓練や支援の内容、労働者の状況を考慮して決定される。積極的連帯収入（RSA）の受給者を雇用する場合は県が補助金を支給する。

h 給付実績（対象者数）

統一参入契約－雇用主導契約（CUI-CIE）の労働者数は42,679人である（2011年11月末現在）。

資料出所 労働・雇用・職業訓練・社会対話省

(D) 統一参入契約－雇用同伴契約 (contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi: CUI-CAE)

a 制度の概要

社会的・職業的に特に就職に困難を抱える求職者が利用できる雇用促進のための契約である。雇用主導契約（CIE）の雇用主が営利部門であるのに対し、雇用同伴契約（CAE）の雇用主は非営利部門となっている。雇用センター（Pôle emploi）と雇用同伴契約（CAE）を締結した雇用主は、雇用同伴契約（CAE）に基づいて雇用している労働者の賃金について、国から賃金助成が行われる。

b 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.5134-20 ～ L.5134-34

c 制度の対象者

雇用センター（Pôle emploi）に求職者登録をしているかどうかに関わらず、就職する上で社会的かつ職業上の困難を抱えている失業者が対象である。

d 管理運営主体

雇用センター（Pôle emploi）及び地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi: DIRECCTE）⁵⁾ が管理する。

e 財源

雇用同伴契約（CAE）に基づいて雇用している労働者の賃金の一部は、国により補助される。

f 労働者に対する支援

雇用に際しては、地方自治体の組織、公的サービス提供法人等非営利団体において、6か月～24か月の有期雇用契約（contrat de travail à durée déterminée: CDD）を締結する。雇用同伴契約（CAE）に基づいて雇用されている労働者は、職業計画に応じて、必要な職業訓練と職業経験認定（validation des acquis par expérience: VAE）⁶⁾ を受ける。賃金は、法定最低賃金（SMIC）と同額であるが、契約等でそれ以上の額とすることもできる。

g 雇用主に対する支援

雇用主が国と雇用同伴契約（CAE）を結んでいる期間中、雇用同伴契約（CAE）に基づいて雇用している労働者の賃金について、最高で法定最低賃金（SMIC）の95%まで、国から補助金が支給される。（期間上限は24か月）また、雇用同伴契約（CAE）で雇用している労働

■ 5) 地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）とは、2010年2月に地域圏雇用・労働・職業訓練局（DRETFP direction régionale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle）と県雇用・労働・職業訓練局（DDTEFP direction départementale de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle）を含む複数部局が統合され、設置された。この下部組織として各県に地域支所（unité territoriale）が設置されている。

■ 6) 3年以上の職業経験のある者を対象に、職業経験から得た知識・技術を認証し、職業の資格・免状を与えるという制度。

者の雇用主負担分の社会保険料が免除される。

h 給付実績（労働者数）

雇用同伴契約（CAE）の労働者数は194,457人である（2011年11月末現在）。

□ 経済活動を通じた社会参入支援（insertion par l'activité économique : IAE）

経済活動を通じた社会参入支援とは、就職が困難な失業者の社会参入を促進する目的で失業者を雇用する制度である。特に、長期失業者、積極的連帯収入（RSA）受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先される。

(イ) 参入支援企業（entreprise d'insertion : EI）による社会参入支援

a 制度の概要

参入支援企業は、一般の企業と同様にモノやサービスを生産・提供する事業者で、社会的に排除された人々を参入有期雇用契約（contrat à durée déterminée d'insertion : CDDI）で採用して週20時間以上の労働に従事させながら、実際の仕事の現場での経験と生産に関わる訓練、さらには一人一人に必要なサポートを通じて社会参入の機会を提供する制度である。

b 根拠法令

労働法典（Code du travail L.5132-5）

c 制度の対象者

就職が困難な失業者（特に、長期失業者、活動連帯扶助（RSA）受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先）が対象である。

d 管理運営主体

国及び雇用センター（Pôle emploi）が管理運営する。

e 財源

原則として国が負担する。ただし、地方公共団体によっては独自の助成を行うところもある。

f 失業者に対する支援

失業者は4ヵ月～24ヵ月（更新を含む）まで締結することができる参入有期雇用契約（CDDI）で採用され、賃金労働者として法定最低賃金（SMIC）以上の賃金を受け取りながら、仕事の経験と訓練を積むことができる。

g 企業に対する支援

低賃金労働者の社会保険料雇用主負担を減免する措置（通称：フィヨン軽減措置⁷⁾）がとられる。

支援対象労働者が就くポスト1つにつき、国はフルタイム換算で年間9,681ユーロを助成する。さらに地方公共団体によっては独自の助成を行うところもある。

h 給付実績（対象者数）

参入支援企業（EI entreprise d'insertion）による社会参入支援の利用者数は12,271人（2011年10月末現在）。

資料出所 労働・雇用・職業訓練・社会対話省⁸⁾

(ロ) 参入支援派遣企業（entreprise de travail temporaire d'insertion : ETTI）による社会参入支援

a 制度の概要

参入支援派遣企業は、就職が困難な者を採用し、ユーザー企業に対し派遣労働をあっせんするとともに、採用した失業者のサポートを行う。一般の派遣労働の規定が適用されるが、派遣雇用契約の期間については一般には18ヵ月を上限とするところを、参入支援派遣企業は24ヵ月まで契約できる。

b 根拠法令

■ 7) フィヨン軽減措置とは、法定最低賃金（SMIC）から法定最低賃金（SMIC）の1.6倍までの賃金の労働者にかかる社会保険料の雇用主負担が漸減的に軽減される措置のことである。軽減率は従業員20人以上の企業では最大26%、従業員19人以下の企業では28.1%である。

■ 8) 労働・雇用・保健省ホームページ（<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/synthese1111b.pdf>）参照。

労働法典（Code du travail）L.5132-6

c 制度の対象者

就職が困難な失業者（特に、長期失業者、積極的連帯収入（RSA）受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先）が対象である。

d 管理運営主体

国及び雇用センター（Pôle emploi）が管理運営する。

e 財源

国が負担する。

f 失業者に対する支援

失業者は更新を含めて24ヵ月まで派遣契約を締結することができ、法定最低賃金（SMIC）以上の賃金を受け取りながら、仕事の経験を積むことができる。

g 企業に対する支援

低賃金労働者の社会保険料雇用主負担を減免する措置（通称：フィヨン軽減措置）がとられる。

フルタイム換算で12人に相当する支援対象労働者をサポートする従業員のポストに対する助成として、年間51,000ユーロの助成金を支給する。

h 給付実績（対象者数）

参入支援派遣企業（ETTI entreprise de travail temporaire d'insertion）の派遣労働者数は10,168人である（2011年10月）。

資料出所 労働・雇用・職業訓練・社会対話省⁹⁾

(ハ) 仲介団体（association intermédiaire：AI）による社会参入支援

a 制度の概要

仲介団体は非営利団体の一つで、国と協定を結んだ後に失業者をパートタイムの期限なし雇用契約あるいは参

入有期雇用契約（CDDI）で採用し、ユーザー（個人、法人）のもとで行う臨時のパートタイムの仕事をおこなう。

b 根拠法令

労働法典（Code du travail L.5132-7 ～ L.5132-14）

c 制度の対象者

就職が困難な失業者（特に、長期失業者、積極的連帯収入（RSA）受給者、25歳以下の困窮した若年者、障害を持つ労働者が優先）が対象である。

d 管理運営主体

国及び雇用センター（Pôle emploi）が管理運営する。

e 財源

国が負担する。

f 失業者に対する支援

仲介団体は失業者が持続的な職に就くことができるようにフォローアップする。失業者は実働時間あるいはあらかじめ決められた労働時間に基づいて仲介団体から賃金を受け取る。

g 企業に対する支援

仲介団体の社会保険料雇用主負担が、採用1人あたり年間750時間分まで免除される。

失業者が持続的な職に就けるように支援するサポート費用として、1団体あたり年間最大30,000ユーロまで助成金を支給する。助成額は採用予定の失業者のプロフィール、採用数、サポート内容などを考慮して決定される。

(ニ) 参入支援作業所・現場（atelier et chantier d'insertion：ACI）による社会参入支援

a 制度の概要

参入支援作業所・現場は地方自治体や公施設法人、非営利法人などが開設し管轄する施設で、失業者を参入有期雇用契約（CDDI）、統一参入契約－雇用主導契約

国際機関
動向と今後の見通し
雇用・失業等経済

米
国

ド
イ
ツ

フ
ラ
ン
ス
（労働施策）

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

■ 9) 労働・雇用・保健省ホームページ（<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/synthese1111b.pdf>）参照。

(CUI-CIE) (2(3)a 参照)、統一参入契約－雇用支援契約 (CUI-CAE) (2(3)b 参照) に基づく採用、又は職業訓練生としての採用を行う。参入支援作業所・現場での収益活動も認められるが、活動によって得る利益は活動にかかる費用の30%以下に制限されている。ただし、地元企業によって需要が満たされない活動の場合は、県の承認を経て50%まで認められる。

b 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L.5132-1 ～ L.5132-4 等

c 制度の対象者

就職が困難な失業者 (特に、長期失業者、RSA 受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先) が対象となる。

d 管理運営主体

企業・競争・消費・労働・雇用地域圏局 (DIRECCTE) が管理運営する。

e 財源

国、地域圏、県、等が負担する。

f 失業者に対する支援

非営利の活動に従事させるとともに、長期の仕事に就けるようにサポート、職業訓練、技術指導などを行う。

g 企業に対する支援

雇用センター (Pôle emploi) と地元の産業界と提携して就職困難な失業者を採用し、職業訓練とサポートを行う事業者に対して、費用の助成がある。助成額は、設置する作業所の数、対象となる失業者のプロフィール、採用数、サポート内容、契約終了後の社会復帰などを考慮して決定される。

ハ 一時帰休補償 (indemnisation du chômage partiel : ICP)

(イ) 制度の概要

経済情勢等に起因する操業短縮あるいは一時停止を理由に、事業所の一時閉鎖や労働時間の削減が行われた結

果、賃金が減額される労働者に対して支給される手当である。

一時帰休補償は、全国労使協定で支給額を定めて使用者が負担する一時帰休補足手当 (indemnisation complémentaire de chômage partiel) と、デクレで支給額を定めて国が負担する一時帰休特別手当 (allocation spécifique de chômage partiel) の2種類から構成されている。両手当は使用者負担及び公的負担分を併せて使用者から労働者に支給されて、額面給与の一定割合 (個別労使協定による加算あり) の所得が補償される。

(ロ) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L5122-1～L5122-5等。

(ハ) 管理運営主体

地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIRECCTE) の地域支所 (unité territoriale) が給付事務を行っている。

(ニ) 財源

使用者負担 (一時帰休補足手当) 及び国庫負担 (一時帰休特別手当) である。

2009年1月1日から適用されている国の補助額 (一時帰休特別手当) は、以下の通りである。

企業規模250人以下：1人4.84ユーロ/時間

企業規模250人超：1人4.33ユーロ/時間

(ホ) 制度の対象者

以下のいずれかの理由で、一時的に業務の短縮又は停止を余儀なくされた企業の被用者が対象となる。

a 経済情勢

b 原料又は燃料の調達困難

c 災害又は異常気象

d 企業の組織変更、再編又は近代化

e その他の例外的状況

(ヘ) 適用除外

a 会社の労働争議によって一時帰休となった者

b 季節労働者

ただし過去2年の就労状況に照らして異例の一時帰休と認められる場合は補償が受けられる。

- c 一時帰休が6週間を超える場合¹⁰⁾
 d 年間労働時間や年間労働日数に基づく労働契約を結んでいる者の就労時間が短縮される場合

なお、以前は1週間の賃金が法定最低賃金（SMIC）の18倍に満たない労働者は一時帰休補償の適用除外であったが、2009年3月25日付No2009-324デクレによりこの条件は廃止され、労働時間の少ないパートタイム労働者でも補償を受けられるようになった。

(ト) 給付内容

a 年間支給時間及び連続支給時間

年間支給時間の上限：1,000時間

連続支給時間の上限：6週間

b 支給額

支給額は、両手当併せて額面給与の60%相当である。（最低支給額は1時間当たり6.84ユーロ）

※長期操業短縮（activité partielle de longue durée：2か月以上の操業短縮）の場合は、75%¹¹⁾

(4) 若年者雇用対策

フランスでは、280万人の若年者（16歳以上25歳以下）のうち、23.3%（2012年第1四半期）が失業している。この厳しい若年者の雇用情勢を受け、オランダ大統領は公約として「未来の雇用」契約制度と「世代契約」制度創設を掲げている。従来からある交互訓練契約を中心に、若年者雇用対策を展開している。また、社会生活参入契約（CIVIS）を通じて、自立が困難な若者の自立を支援している。

イ 交互訓練契約

交互訓練契約とは、職業訓練と雇用を組み合わせた国の支援制度である特殊雇用契約の一種であり、企業内実習と見習い訓練センターにおける理論教育を組み合わせた見習い契約と、職業資格の取得を目的に職業訓練と職業経験を組み合わせた熟練化契約がある。

(イ) 見習い契約（contrat d'apprentissage）

a 制度の概要

雇用主と見習い契約を交わした見習い労働者は企業から給料を支給されながら、職場又は他の企業¹²⁾での実地訓練と、見習い訓練センター（centre de formation d'apprentissage：CFA）¹³⁾での理論教育を通じて職業資格の取得を目指す。契約期間は職種や目指す職業資格に応じて通常1年から3年である¹⁴⁾。見習いセンターにおいて年間400時間以上の講習を受けることが義務づけられている。民間部門、公共部門のいずれの法人もこの契約で見習い労働者を採用できる。

企業は見習い労働者に指導員（チューター）をつける。指導員（チューター）は、見習い労働者が取得を目指す資格と同等以上の資格を有している者やその資格に関わる仕事での経験が豊富な者が務め、見習い訓練センター（CFA）と連携して見習い労働者の職業能力の向上に努める。1人の指導員（チューター）が同時に受け持つ見習い労働者は2人までである。また、見習い労働者には見習い訓練センター（CFA）で原則として年間400時間以上の講義が義務づけられているが、受講料は無料である。

契約期間中の見習い労働者には、年齢及び見習い労働者になってからの年数に応じて、下記の通り法定最低賃金（SMIC）の25%～78%の賃金が支払われる。社会保険料は労災・保険料以外は免除される。給与は法定最低賃金（SMIC）の年間相当額までは所得税が免除される。

- 10) 操業短縮による一時帰休が6週間を超えると労働者は完全一時帰休（chômage partiel total）の状態となり、労働契約が継続しているにもかかわらず求職中とみなされる。この場合はPôle emploi（雇用センター）が承認すれば雇用復帰支援手当（ARE）を受給できる。ただし一時帰休補償を受けていた期間を含めて一時帰休が3ヵ月に達すると、県知事は労働者が求職中であると認めるかどうかの判断を下し、最長182日まで雇用復帰支援手当（ARE）を支給する。就労再開ができない場合は雇用契約を解消するための解雇手続きが必要になる。
- 11) 国と長期操業短縮協定を結んだ企業が対象となる。協定の対象となる補償期間は3か月～12か月で、一時帰休特別（・・・）手当に上乗せして全国商工業雇用連合（Unédic）が2.90ユーロ/時間を補助する。企業は、長期操業短縮の対象となった従業員に対し、協定の2倍に相当する期間は、雇用を維持する義務がある。この措置は2009年5月に導入された。
- 12) 見習い労働者は、雇用先の企業には無い設備や技術を持つ他の企業で実地訓練を受けることができ、受入れ先での訓練時間は見習い契約で定める職場での実地訓練の50%以内とし、1契約につき2社までとする。
- 13) 見習い訓練センター（CFA）は国や自治体から認可を受けた訓練機関で、その多くは業界団体や商工会議所、手工業組合などの経営者団体によって運営されている。
- 14) 既得の資格に応じて6ヵ月から1年の契約も可能である。また、障害者は最高4年間契約できる。

動及
向
と
今
後
の
見
通
し
の
経
済

米
国

ド
イ
ッ

フ
ラ
ン
ス
（
労
働
施
策
）

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

表 3-2-3 見習い労働者の賃金水準

契約年度	(法定最低賃金に対するパーセンテージ)		
	年齢		
	18歳未満	18歳～20歳	21歳以上
1年目	25%	41%	53%
2年目	37%	49%	61%
3年目	53%	65%	78%

さらに見習い労働者には見習い訓練センターから身分証が交付され、身分証の提示で映画館、学生食堂などで料金割引が受けられる。

(a) 社会保険料軽減措置

見習い労働者の給与に対する社会保険料について、以下の通り軽減措置がある。

従業員10人以下の企業：労災保険料を除き雇用主負担を免除

従業員11人以上の企業：労災保険料と失業保険料を除き雇用主負担を免除

(b) 助成金支給

地域圏から企業に定額手当が支給される。地域圏議会が支給額を決定するが、最低基準は見習い労働者一人につき年額1,000ユーロである。

(c) 税額控除

見習い労働者1人あたり1,600ユーロの税額控除を受けることができる。障害のある労働者又は職業資格を持たない16歳～25歳の若年者の場合は2,200ユーロに増額される。

(d) 熟練化契約 (contrat de professionnalisation)

a 制度の概要

熟練化契約は職業訓練を伴う交互訓練契約の一つであり、訓練と職業経験を組み合わせることで職業生活への円滑な参入を促す制度である。採用された労働者は、職業資格の取得を目的として、職業訓練を受けながらその職業資格に関連する仕事に従事する。失業者は事業主と

の間で期限なし雇用契約 (CDI) もしくは原則6ヵ月～12ヵ月 (資格によっては24ヵ月) の有期雇用契約 (CDD) を締結する。

採用後は労働者に職業訓練と取得予定の資格に関連した就労ポストが提供される。訓練は企業内の教育訓練機関もしくは外部の教育訓練機関が実施する。訓練時間は最低でも150時間を確保した上で、有期雇用契約 (CDD) の場合は雇用期間全体の15%～25%、期限なし雇用契約 (CDI) の場合は熟練化活動の期間の15%～25%の範囲で設定する。(一定の場合25%以上に引き上げ可。)

有期雇用契約 (CDD) の契約者には雇用期間を通して、また、期限なし雇用契約 (CDI) の契約者には熟練化活動の期間の間、年齢と既得の職業資格に応じて法定最低賃金 (SMIC) の55%～100%の給与が支給される。

利用者が然るべき理由で取得予定の資格を取得できなかった場合は、1回に限り熟練化契約を更新できる。

表 3-2-4 熟練化契約の労働者の賃金水準¹⁵⁾

	(法定最低賃金に対するパーセンテージ)		
	21歳未満	21歳～25歳	26歳以上
職業資格を持たない者	55%	70%	100% (あるいは部門の協約賃金の85%)
職業バカロレアと同等以上の者	65%	80%	

企業には下記のとおり助成金支給、社会保険料軽減措置等、教育訓練費負担が実施される。

(a) 社会保険料軽減措置等

- ① 従業員250人未満の企業が熟練化契約の若年労働者 (25歳以下) を増員した場合、新規採用の労働者の社会保険料雇用主負担額がゼロになるように助成金を12ヵ月間支給する。
- ② 26歳以上の求職者を採用した場合雇用センター (Pôle emploi) から2,000ユーロの雇用助成金が支給される。さらに2011年3月から実施されている雇用対策により、45歳以上の求職者を採用した場合には国から2,000ユーロの雇用助成金が上乗せして支給されている。
- ③ 熟練化契約で採用した45歳以上の者を対象に、法定

■15) バカロレアとは、中等教育修了資格と高等教育 (大学) 入学資格を兼ねる国家資格で、普通・技術・職業の3種類がある。

最低賃金（SMIC）水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除される。

- ④ 複数企業が非営利事業体を設立して、25歳以下又は45歳以上の者を熟練化契約で採用して社会参入を支援する場合は、労災保険料の雇用主負担が免除され、また、1件あたり国から年間686ユーロの助成金が支給される。

(b) 教育訓練費負担

- ① 職業訓練費徴収機関（OPCA）¹⁶⁾ は協定の定める水準で労働者の訓練費用を負担する（協定で定められていない場合は一人当たり9.15ユーロ/h）。費用超過分を企業が負担した場合は、企業から徴収する職業訓練分担金からその分が差し引かれる。
- ② チューターを置く場合は、職業訓練費徴収機関（OPCA）はチューター費用として最高6ヵ月まで熟練化契約の労働者一人につき最高230ユーロ/月を負担する。45歳以上の労働者あるいはバカロレア未修得の労働者を監督する場合は50%増額される。

b 根拠法令

労働法典（Code du travail）L.6225-1、他

c 制度の対象者

以下のいずれかの者が利用できる。

- ① 16歳～25歳の若年者
- ② 26歳以上の求職者
- ③ 積極的連帯収入（RSA）¹⁷⁾、特別連帯手当（ASS）、成人障害者手当（AAH）のいずれかを受給している者
- ④ 単一参入契約（CUI）をすでに利用したことがある者

d 管理運営主体

職業訓練費徴収機関（organisme paritaire collecteur agréé : OPCA）が管理運営する。

e 給付実績（及び対象者数）

熟練化契約の利用者数は189,000人である（2011年11月現在）。

資料出所 労働・雇用・職業訓練・社会対話省¹⁸⁾

□ 社会生活参入契約（contrat d'insertion dans la vie sociale : CIVIS）

(イ) 制度の概要

16～25歳で低水準の資格しか持たない若年者を対象として、若年者と国の間で契約を交わし、就職計画の実現に向けた活動内容を規定し、個人指導も含めた就業支援・自立支援を行う。それぞれの計画に応じて、交互訓練契約を利用した就労終了後に雇用が見込める職種での職業訓練、社会参入が特に困難な者への特別支援、求職・起業準備の強化サポートなどが提案される。社会生活参入契約（CIVIS）の契約期間は原則1年で、進捗状況により原則として1回の更新が可能である。この間、収入が全くない18歳以上の契約者に対しては1,800ユーロを上限として国の手当が支給される。

(ロ) 根拠法令

労働法典（Code du travail）L.5131-4～L.5131-8等

(ハ) 制度の対象者

16～25歳で、以下のいずれかの条件を満たす者である。
バカロレア以下の資格しか持たない者（高等教育第一課程（大学2年）未修了者を含む）
直近18か月のうち12か月以上求職者登録をしている者

(ニ) 管理運営主体

若年者の職業参入・社会参入を支援する地域ミッション（Missions locales）¹⁹⁾ あるいは、16歳～25歳の若年者の職業オリエンテーションを行う受入・情報・指導センター（Permanence d'Accueil, d'Information et

■16) OPCAは労使によって設立された政府公認組織である。

■17) 積極的連帯収入（RSA）とはフランスの低所得者向け公的扶助制度の中心となる制度。

■18) 労働・雇用・保健省ホームページ（<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/synthese1111b.pdf>）参照。

■19) 地域ミッションとは地方公共団体が設立した非営利団体で、若年者が抱えている就職や職業訓練や生活上の問題（住居、医療等）などについて個別に相談に乗り、若年者の社会参入を支援する機関である。運営の財源は国と地方自治体が分担している。

d'Orientation : PAIO)。

(ホ) 財源

国、地域圏、県、等。地域の事情により負担割合は異なる。

(ハ) 失業者に対する支援

持続性のある仕事への就職、復職等のため、担当のカウンセラーが個別に就業支援を行う。必要に応じて自立推進及び社会参入の障害を除くためのサポートが実施される。

契約期間は最長1年で、1回の更新（最長12か月）が可能である（ただし、中等教育未修了者、中等教育修了から1年以内の者に対しては、就職できるまで何回でも1年毎の契約更新が可能）。

なお、参加者が①社会契約参入契約（CIVIS）の契約期間終了時に6か月以上の雇用契約を交わした場合、②非賃金労働を始めて6か月経過した場合、③26歳になった場合、④社会契約参入契約（CIVIS）の契約に定める義務不履行の場合、には当該契約はその時点で終了となる。就職後も希望者には1年間の継続支援が行われる。

また、当該契約参加者は、社会保険に加入することができる。

さらに、収入のない18歳以上の者には個別の事情に応じて国から日額0～15ユーロの手当が支給される。（年間上限額1,800ユーロ）

(ト) 企業に対する支援

なし

(チ) 給付実績

社会生活参入契約（CIVIS）の2011年6月現在の利用者は243,481人である。

資料出所 地域ミッション全国会議（Conseil national des missions locales）²⁰⁾

ハ 経済活動を通じた社会参入支援（insertion par l'activité économique : IAE）

経済活動を通じた社会参入支援とは、就職が困難な失業者の社会参入を促進する目的で失業者を雇用する制度である。特に、長期失業者、積極的連帯収入（RSA）受給者、25歳以下の困窮した若年者が優先される。制度の詳細については2 (3) bを参照のこと。

ニ 「未来の雇用」契約（emplois d'avenir）

(イ) 制度の概要

原則として16～25歳で資格を持たない又は低水準の資格しか持たない若年者を職業訓練を行いつつ雇用することを目的として、これらの者を統一参入契約（CUI）で雇用した企業に対し、賃金を助成する制度²¹⁾である。

(ロ) 根拠法令

労働法典（Code du travail）L5134-110等

(ハ) 制度の対象者

原則として16歳以上25歳以下の者で、就職のための資格を持たない又は低水準の資格しか持たない者で、特に就職が困難な者²²⁾が対象となる。

(ニ) 制度の対象となる雇用契約及び助成率

非営利部門、営利企業ともに統一参入契約（CUI）を利用し、期間の定めのない契約（CDI）又は1年以上3年以内の有期雇用契約（CDD）が対象となる。いずれの契約も原則としてフルタイム勤務を行わせることが条件であるが、労働者の状況、雇用の質及び業務量等において

■20) 地域ミッション全国会議ホームページ（http://www.cnml.gouv.fr/IMG/pdf_fiche_missions_locales_112010.pdf）参照。

■21) このほかに、教員志望者向け未来の雇用制度として、25歳以下の教員志望者を対象に、将来教員試験を受験することを条件に教育機関でパートタイム労働を行うことで奨学金に加えて就労報酬を上乗せする制度がある。原則として学士過程（Licence）の2年目に在籍する25歳以下の者で、不安定都市地域（ZUS）の出身者又は不安定都市地域（ZUS）、優先的教育地域（ZEP）の学校に通った者で、かつ奨学金を受けている者が対象となる。利用者は国民教育省の教員採用試験を受験することが義務付けられる。初等・中等教育機関等で、学業に支障が無い範囲で週18時間未満のパートタイム労働を行う。期間は3年間（修士課程（Master）終了まで）で、就労報酬と奨学金を併せて月額平均900ユーロが対象者に対して支給される。

■22) 居住する地域及び取得している資格など、総合的な事情から「就職が特に困難」だとする。居住する地域は不安定都市地域（ZUS）、農村再活性化区域（ZRR）及び海外県（DOM）に居住する者を対象とするほか、若年者の失業率が全国平均を上回る地域に居住する者も対象となる。また、取得している資格は、職業適性証（CAP）、職業学習免状（BEP）の取得者及び大学受験資格（Baccalauréat）取得者まで対象とし、具体的な基準は政令で定められる。また、障害者として認定されている者は30歳未満までが対象となる。

特殊な事情があり、国の承認と当事者間の合意があれば週18時間以上のパートタイムであっても対象となる。

非営利部門が対象者を雇用した場合は、最低賃金の75%（海外県では80%）、営利企業が対象者を雇用した場合は最低賃金の35%が国から助成される。

すでに雇用している従業員を解雇して代替として若年者を雇用した場合や、若年者を雇用した結果、他の従業員が解雇された場合は、本制度の趣旨と合致しないため助成の対象とはならない。

雇用主は本制度を締結する際、職業訓練の内容等を定めた計画を添付する必要がある、計画に定めた内容を遵守できない場合は助成金を返還する義務を負う。

（ホ）職業訓練

非営利部門、営利企業のどちらでも未来の雇用契約を締結した者は、職業訓練費徴収機関（OPCA）の提供する訓練や、地域圏が提供する訓練を優先して受けることができる。雇用契約終了後も引き続き資格の取得を目指す等、意欲がある者には優先的に熟練化契約（contrat de professionnalisation）等を締結して当初携わった業務に関連した資格取得を目指した訓練を優先的に受講することができるようになる。

（5）高齢者雇用対策

政府は、2009年社会保障財政法²³⁾（2008年12月17日付）の中で、高齢者雇用促進措置として、2009年末までに、企業別又は業界別で、55歳以上の従業員の雇用維持と50歳以上の従業員の採用についての労使協定を策定するよう求めた。ただし、労使協定が難しい場合は、企業が従業員代表に相談した上で、行動計画を策定する。

2010年1月以降、従業員50人以上の企業で労使協定又は行動計画を策定していない企業に対しては、全従業員の賃金総額の1%の社会保険料を課徴金として徴収されている。この課徴金は、従業員50人未満の企業と高齢者雇用計画の部門別労使協定でカバーされる従業員300人未満の企業には適用が除外される。また、オランダ大統領は高齢者の雇用維持施策として「世代契約」制度の

創出を公約しており、本制度により若年者の雇用創出と高齢者の雇用維持に加え、企業内の円滑な技能継承を目指している。

イ 熟練化契約（contrat de professionnalisation）

熟練化契約は、訓練と職業経験を組み合わせることで職業生活への円滑な参入を促す制度である。高齢者雇用対策としては、例えば、熟練化契約で採用した45歳以上の者の法定最低賃金（SMIC）水準までの賃金にかかる社会保険料の雇用主負担が労災保険料と失業保険料を除いて免除されるなどの支援措置が行われる。制度の詳細については2(4) a(i)を参照のこと。

ロ 統一参入契約（contrat unique d'insertion : CUI）

統一参入契約とは、事業者に公的な雇用助成金を支給して就職困難者の採用を促す制度である。高齢者雇用対策としては、例えば、50歳以上のRSA（接客的連帯収入）など生活保障受給者は24か月以内の有期雇用契約を最大60か月まで更新可能とするなどの支援措置が行われる。制度の詳細については2(3)aを参照のこと。

（6）障害者雇用対策

従業員20人以上の事業所では従業員数の6%以上の障害者の雇用が義務付けられており、達成できない場合は障害者雇用促進のための追加負担金が課せられる。使用者には障害者を直接雇用する代わりに障害者の就労施設や在宅業務分配センターに対して一定の基準額以上の労務提供契約等を締結し仕事を発注することで追加負担金の一部（最大50%）を免除される。基準額について以下のとおり。

表 3-2-5 従業員の規模と追加負担減額の基準

企業の規模（従業員）	金額
20人～199人	SMIC × 4 0 0
200人～749人	SMIC × 5 0 0
750人～	SMIC × 6 0 0

■23) LOI n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009

(7) 失業保険制度等

失業保険制度は、主に失業保険に基づく雇用復帰支援手当（ARE）と、雇用復帰支援手当の保護が受けられない者に支給される特別連帯手当（ASS）で構成される。

フランスにおける失業保険制度は、労働組合の中央組織²⁴⁾（ナショナルセンター）と使用者団体²⁵⁾が、全産業を対象とする労使協定を締結することで内容が決まり、政府の役割は労使協定で決定した内容を民間のすべての労働者に適用できるよう、法整備を行うことである。労使協定の有効期限は発効の日から2年間である。

イ 雇用復帰支援手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi : ARE)

(イ) 制度の概要

フランスの失業保険制度は雇用復帰支援手当（ARE）という。労使協定に基づき、失業保険制度に関する措置の立案・財政運営は労使により設立された公的性格を有する法人である全国商工業雇用連合 (UNEDIC) が行い、給付業務は雇用センター（Pôle emploi）が行っている。

適用対象となるのは、雇用契約により1名以上の労働者（派遣労働者及びパートタイム労働者を含む。）を雇用するすべての事業主である。なお、国、地方自治体及び公共企業体は非正規職員を対象に任意加入することができる。

2001年7月の「雇用復帰支援計画」（PARE）の導入により、受給には積極的な求職活動が求められることとなった。さらに、2006年1月18日労使協定により、給付期間について、全体の短縮と就労期間に応じた細分化が行われた。また、2008年8月の求職者の権利と義務に関する法律で、適切な求人紹介を2回拒否した求職者に対する制裁や、求職活動の免除措置の廃止等が規定され、求職者には再就職に向けた積極的な姿勢が一層求められるようになったが、2008年秋の世界金融危機で雇用情勢が悪化したため、2009年4月からは、最低加入期間を引き下げるなど、不安定雇用の労働者に配慮した現行制度

が施行されている。現行制度の具体的な内容は以下のとおりである。

(ロ) 根拠法令

労働法典（Code du travail）L.5422-1～L.5422-24等

(ハ) 管理運営主体

失業保険制度に関する措置の立案、財政運営は全国商工業雇用連合（UNEDIC[※]）が担当している。同連合の主要な構成メンバーは、以下のとおりである。求職者登録や給付業務は公共雇用サービスを遂行する国の公共機関である雇用センター（Pôle emploi）が行っている。

（※）全国商工業雇用連合（UNEDIC）の主な構成メンバー（主な労働組合の中央組織（ナショナルセンター））

- ・ CGT（フランス労働総同盟）
- ・ CFDT（フランス民主労働総同盟）
- ・ CGT-FO（労働者の力）
- ・ CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）
- ・ CFE-CGC（フランス幹部職総同盟）

（主な使用者団体）

- ・ MEDEF（フランス企業運動）
- ・ CGPME（中小企業総連盟）
- ・ UPA（手工業連合会）

(ニ) 財源等

加入時の事業主拠出金、労使の保険料（一般保険料及び特殊保険料）に加え、全国商工業雇用組合（UNEDIC）が発行する債権によりまかなわれている（65歳以上の労働者については、保険料負担はない）。

現行の保険料率は、税引き前給与額の6.4%（使用者負担率は4.0%（課税上限は月12,124ユーロ）、労働者負担率は2.4%（課税上限は月12,124ユーロ））である²⁶⁾。

2011年5月6日労使協定においては、失業保険財政は

■24) 主要なナショナルセンターとして、以下の団体がある。(CGT（フランス労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働総同盟）、CGT-FO（労働者の力）、CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）、CFE-CGC（フランス幹部職総同盟）)
■25) 主要な使用者団体として、以下の団体がある。(MEDEF（フランス企業運動）、CGPME（中小企業総連盟）、UPA（手工業連合会）)
■26) 2011年5月6日労使協定による

複数年の期間における財政的均衡を図ること及び景気動向の変動期における給付金及び保険料の安定の保証を目的とする積立金について規定されている。しかし、近年の失業情勢から失業保険の収支は赤字が続いていることもあり、積立金は存在しておらず、赤字については全国商工業雇用組合（UNEDIC）が債券を発行し、必要な資金を調達している（同債権は政府が保証）。

同協定においては、保険料率引き下げの規定があり、直近2半期の財政収支の結果が少なくとも5億ユーロの黒字であること、累積赤字のレベルが直近12ヶ月の平均を基にした保険料総額の1.5カ月分以下であることの2つの条件を満たす場合には、翌1月1日又は6月1日に保険料を引き下げることとされている。ただし、年間の保険料率の引き下げは0.4%を下回ることはできない。

（ホ）制度の対象者

民間の賃金労働者（派遣労働者及びパートタイム労働者を含む。）である。なお、国、地方自治体及び公共企業体に雇用される公務員は、適用除外とされる。²⁷⁾

（ハ）受給要件等

以下の①～⑤の全ての要件を満たしていること。

- ① 50歳未満の労働者は、離職前28ヶ月のうち、加入期間が122日（4ヶ月）以上、又は総実労働時間610時間以上あること。（50歳以上の労働者は、離職前36ヶ月のうち、加入期間が122日（4ヶ月）以上、又は総実労働時間610時間以上あること。）
- ② 直近の離職が自己都合退職でないこと。ただし、自己都合退職であっても4ヶ月間再就職できない場合には個別審査の後に受給することがある。
- ③ 求職者登録をし、「個別就職計画（PPAE）」に記載された訓練への参加と月1回の報告を行い、積極的かつ継続して求職活動をおこなっていること。ただし、2011年1月1日以降は60歳以上の者には求職活動が免除されている。
- ④ 身体的に仕事に就く能力があること。

- ⑤ 原則として年金受給開始年齢²⁸⁾に達していないこと。ただし、年金満額受給に必要な老齢保険拠出期間を満たしていない者は、満額受給要件を満たすまで再就職支援手当（ARE）を受給することができる。

（ト）給付内容

a 給付期間

4ヶ月（122日）以上の加入期間があれば失業手当を受給する権利が生じ、給付期間は加入期間と同期間である。

ただし、以下の通り上限が定められている。

- 50歳未満：730日（24ヶ月）以下
- 50歳以上：1,095日（36ヶ月）以下

なお、一ヶ月に110時間を超えない限定的な就労をする場合は、以下の通り給与と雇用復帰支援手当（ARE）の並行受給が認められる。ただし、並行受給の期間は、50歳未満の失業者の場合は15ヶ月を限度とする。

- ① 複数の職に就いている者が一部の職を失った場合、継続している職の収入が失職した職で得ていた月収の70%を超えなければ、仕事を継続しながら、失職した職に対応する雇用復帰支援手当（ARE）を受給できる。
- ② 再就職後の賃金が従前賃金の70%を超えない場合は、雇用復帰支援手当（ARE）は減額支給される。

b 給付額

給付額は、離職前の月給額と勤務形態（フルタイム、パートタイム等）に基づいて算定される。フルタイム労働者の給付額は、2011年5月に締結された協約に基づき2011年6月以降下記の算定基準が適用されている。

（離職前の月給額：1日あたりの手当（賃金＝月給÷30））

- ① 1,090ユーロ未満：離職前の賃金の75%
- ② 1,090ユーロから1,194ユーロまで：1日27.66ユーロ
- ③ 1,194ユーロから1,971ユーロまで：離職前の賃金

■27) L5424-1条により雇用主から直接補償を受ける。

■28) 62歳まで引き上げ途上（(2) 老齢保険（年金）制度）を参照

40. 4%+11.34ユーロ又は離職前の賃金の57. 4%の
いずれか高い金額

④ 1,971ユーロ以上：離職前の賃金の57.4%

又は (h) 給付実績等

2010年12月末現在の受給者数は、2,100,557人であ
る。

資料出所 会計院 (Cour des comptes)

□ 特別連帯手当(allocation de solidarité spécif- ique : ASS)

(イ) 制度の概要

雇用復帰支援手当 (ARE) を受給できない者等に対して、
補足的に失業中の生活を保障する手当である。この制度
は、失業保険 (ARE) と公的扶助 (RSA) の中間的な制
度で、1984年に創設された。

(ロ) 根拠法令

労働法典 (Code du travail) L5423-1~L5423-6等。

(ハ) 管理運営主体

規則制定などの制度管理は国が行い、事業の管理運営
は、雇用センター (Pôle emploi) が行っている。

(ニ) 財源

全額国庫負担

(ホ) 制度の対象者

雇用復帰支援手当 (ARE) の受給期間が満了した長期失
業者である。ただし、50歳以上の失業者で、雇用復帰支
援手当 (ARE) より特別連帯手当 (ASS) の給付額の方が多
いために後者の受給を希望する場合は受給することが可
能である。

(ハ) 受給要件

以下の①～④の全ての要件を満たしていること。

- ① 失業前10年間に合計で5年間以上就業し、雇用復帰支
援手当 (ARE) を受給していたこと
- 育児のために就労を中断した者は、3年を上限として、

養育する子ども1人につき1年間、この5年間の期間を短
縮することができる。

- ② 雇用センター (Pôle emploi) に登録し、積極的に求職
活動を継続していること。なお、求職活動を怠った場合
は支給が中断されることになっている。ただし、2011
年1月1日以降は60歳以上の者は求職活動が免除される。
- ③ 65歳未満であること。60歳以上の場合は老齢年金の
満額受給に必要な加入期間を満たしていないこと。
- ④ 一定の収入を超えないこと。(申請日に、月収が、単
身世帯の場合にはAREの日額の70倍、カップル世帯
の場合にはAREの日額の110倍を下回っていること。
(2011年1月1日現在、単身者で月額1075.90ユーロ未
満、カップル世帯で月額1690.70ユーロ未満))

(ト) 給付内容

a 給付期間

給付期間は最大6 ヶ月間で、上記 (f) の要件を満たせ
ば更新可能である。(更新回数に制限はない。)

再就職した場合は以下の条件で原則として12 ヶ月間
受給が認められる。

(a) 月間労働時間が78時間未満の労働の場合

再就職した月から6 ヶ月間は、労働収入月額が法定最
低賃金 (SMIC) の50% (2011年1月現在760.50ユー
ロ) を超えない場合は特別連帯手当 (ASS) は全額給付
される。50%を超えると超えた額の40%が特別連帯手
当 (ASS) から減額される。7か月目からは労働収入月
額の40%が特別連帯手当 (ASS) から減額される。

(b) 月間労働時間が78時間以上の場合

再就職した月から3 ヶ月間は、特別連帯手当 (ASS)
は全額給付される。4 ヶ月目以降は特別連帯手当 (ASS)
から労働収入分が減額されるが、特別連帯手当 (ASS)
の他に月額150ユーロの定額手当を受給する。

なお、①②いずれの場合も再就職から12 ヶ月後の労
働時間総数が750時間未満の場合は、750時間に達する
まで特別連帯手当 (ASS) が給付される。

b 給付額

給付額は、世帯収入に応じて定められており、下表の

通りである。

表 3-2-6 特別連帯手当（ASS）の給付額

2012年1月1日現在		
世帯構成	世帯収入（月額）	給付額（月額）
単身世帯	625.20 ユーロ未満	468.90 ユーロ (15.63 ユーロ×30日)
	625.20～1,094.10 ユーロ未満	1,094.10 ユーロ（世帯収入）
	1,094.10 ユーロ以上	給付なし
カップル世帯	1,250.40 ユーロ未満	461.10 ユーロ（1人当たり）
	1,250.40～1,719.30 ユーロ未満	1,719.30 ユーロ－世帯収入
	1,719.30 ユーロ以上	給付なし

資料出所：Unedic

(f) 給付実績等

2010年12月末現在の受給者数は、310,463人である。

資料出所 会計院(Cour des comptes)

(8) 職業能力開発対策

失業者の職業訓練については、求職者登録の際に作成される個別就職計画（PPAE）に基づき必要な訓練の実施等、就職活動の各種支援が行われる。

失業者を対象とした主な職業訓練制度としては、①地域圏レベルで産業部門が求める職業能力を考慮して、雇用センター（Pôle emploi）が提携教育機関を選定し、求職者がそこで受ける訓練の費用を全額負担する「雇用センター（Pôle emploi）の提携職業訓練（action de formation conventionnée：AFC）」、②地域圏あるいは国が、公立・私立の教育機関の提供する職業訓練の中から地域圏あるいは全国レベルで必要性の高い職業訓練に公費負担の定員枠を設けて認定訓練としている「地域圏あるいは国が費用負担する研修（stage agréé par l'Etat ou la région）」、③具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度である「採用準備訓練（action de formation préalable au recrutement：AFPR）」、④失業者が、「個別就職計画（PPAE）」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練である「即戦力養成（préparation opérationnelle à l'emploi：POE）」などがある。

若年者を対象とした職業訓練は、学校教育の一環として行われるものと、職業訓練と雇用を組み合わせた特殊

雇用契約とに分けられる。

また在職者を対象とした職業訓練としては、継続的職業訓練（formation professionnelle continue）が行われているが、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を希望する場合、有給の職業訓練休暇（congé individuel de formation：CIF）を取得することができる。継続的職業訓練は企業の義務とされ、そのうち企業単位の職業訓練は使用者が作成する職業訓練計画に基づいて労働時間内に実施され、職業訓練に要する費用は企業が負担することとされている。企業の職業訓練負担金は規模別に定められており、従業員10人未満の企業では前年度の賃金総額の0.55%、10人以上20人未満の企業については1.05%（派遣事業を営む企業については1.35%）、20人以上の企業では1.6%（派遣事業を営む企業については2.0%）となっている。

職業訓練負担金の徴収と管理は、労使によって設立された職業訓練費徴収機関（Organisme paritaire collecteur agréé：OPCA）が行い、在職者の教育訓練に関し、訓練の運営費や外部の教育訓練機関が提供する訓練コースを受講した際に支払う受講料、訓練期間中の従業員の給与等に徴収機関が集めた企業の負担金が充当される。また、職業訓練休暇（CIF）に関わる負担金の徴収と管理は、訓練休暇制度管理機関（Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation：OPACIF, Fonds de gestion du congé individuel de formation：FONGECIF, 等）が行う。

なお、「職業訓練改革法（2009年11月24日付法律2009-1437号）」が制定され、2010年1月からさまざまな措置が順次導入された。同法は職業訓練受講権の持ち越しを認め、また求職者や低資格労働者の受講を促して職業経路の安定化を図ることを目的としている。主な内容は職業経路安定化基金（FPSPP）の設立、職業訓練受講権（DIF）の改善、職業訓練休暇（CIF）の改善である。職業経路安定化基金（Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels：FPSPP）は労使運営の基金で、企業から徴収する職業訓練負担金の一部が振り分けられる。従来は、企業や産業部門が必要とする職業訓練の提供に主眼が置かれていたが、失業者や低資格者向けの訓練枠を拡大し、労働者の職業経路の安定化を図った。

動向と今後の見通し
国際機関による経済・失業等

米
国

ド
イ
ッ

フ
ラ
ン
ス
（労働施策）

英
国

ス
ウ
エ
ー
デン

E
U

中
国

職業訓練受講権（DIF）は企業の職業訓練計画の枠外で、従業員の意志によって職業訓練を受けることができる権利である。新法により、退職後もDIFの権利の持ち越しが可能となった。

職業訓練休暇（CIF）は、キャリアアップに役立つ技能の獲得や、公的資格の獲得等のために労働時間内に職業訓練を受ける際に、有給休暇を取得することができる制度である。新法により、労働時間中に休暇を取得して職業訓練を受講する事ができる従来の制度に加えて、労働時間外にも、訓練費用を自己負担せずに職業訓練を受講することができるようになった。

イ 雇用センター（Pôle emploi）の提携職業訓練（action de formation conventionnée : AFC）

（イ）制度の概要

地域圏レベルで産業部門が求める職業能力を考慮して、雇用センター（Pôle emploi）が提携教育機関を選定し、求職者がそこで受ける訓練の費用を全額負担する制度である。求職者の持つ職業能力と労働市場が求める職業能力のギャップを埋めて、求職者が迅速に再就職できることを目指している。求職者は、「継続職業訓練生（stagiaire de la formation professionnelle continue : FPC）」という身分で訓練を受講する。1人当たりの訓練時間は平均で600時間、訓練費用は3,000ユーロとなっている。

訓練は、求職者が関心を持った求人企業が求めている職業資格を得るために個別に実施する場合と、地域圏等が負担する訓練制度からは外れるが労働市場で需要のある職業資格を取得するために集団で実施する場合とがある。企業実習は原則として講義時間全体の30%以内とする。訓練中は失業者に手当が支給される。

訓練が「個別就職計画（PPAE）」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当（ARE）」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当（allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF）」及び「職業訓練関連費用手当（aides aux frais associés à la formation : AFAF）（交通費、宿泊費の一部補助）」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当（ARE）」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当（rémunération de formation Pôle emploi : RFPE）」が支給される。交通費も、一部支給される。

（ロ）根拠法令

雇用センター（Pôle emploi）通達（2009年12月8日付）

（ハ）制度の対象者

雇用センター（Pôle emploi）に登録している求職者で、地域や産業部門の需要に応じるために職業能力を高める必要のある者が対象となる。

（ニ）管理運営主体

雇用センター（Pôle emploi）が管理運営する。

（ホ）財源

雇用センター（Pôle emploi）が負担する。

ロ 地域圏あるいは国が費用負担する研修（stage agréé par l'Etat ou la région）

（イ）制度の概要

地域圏あるいは国は、公立・私立の教育機関の提供する職業訓練の中から地域圏あるいは全国レベルで必要性の高い職業訓練に公費負担の定員枠を設けて認定訓練としている。訓練プログラムに対する1回の認定期間は最長3年間である。ただし成人職業訓練協会（AFPA）の訓練プログラムはすべて認定されており、毎年助成を受けて予算が組まれている。研修期間は40時間以上3年以内である。週30時間以上をフルタイムの研修とし、週30時間未満はパートタイムの研修としている。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画（PPAE）」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当（ARE）」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当（allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF）」及び「職業訓練関連費用負担（AFAF : aides aux frais associés à la formation）（交通費、宿泊費の一部補助）」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当（ARE）」を受給していなかった場合は、地域圏あるいは国が手当を支給する。支給額は従前の就労状況に応じて異なる。

（ロ）根拠法令

労働法典L6313- 1～L6314- 1、他

(ハ) 制度の対象者

雇用センター（Pôle emploi）に登録している求職者が対象となる。

(ニ) 管理運営主体

雇用センター（Pôle emploi）、地域圏、国が管理運営する。

(ホ) 財源

地域圏あるいは国が負担する。

ハ 個別職業訓練助成 (aide individuelle à la formation professionnelle : AIF)

(イ) 制度の概要

個別職業訓練助成 (AIF) は、2010年4月に雇用センター（Pôle emploi）が創設した新たな職業訓練助成金制度で、これを通じて、地方公共団体等が助成する既存の職業訓練に対する助成額の上乗せを行ったり、雇用センター（Pôle emploi）の提携職業訓練や地域圏が費用負担する研修に含まれていない訓練メニューに助成を行うなどして、求職者が負担する訓練費用の軽減と、提供できる訓練の増加を図るものである。

雇用センター（Pôle emploi）は、求職者ないしは個別再就職協定（CRP）の利用者か職業移行契約（CTP）の利用者が受けようとする職業訓練の費用について、一定の条件のもとで一部あるいは全額を負担する。助成金は雇用センター（Pôle emploi）から訓練機関に直接支払われる。

訓練期間中に再就職支援訓練手当（ARE formation）、再就職特別手当（ASR）、職業移行手当（ATP）のいずれも受給できない求職者には、雇用センターの訓練手当（RFPE）が支給される。

個別職業訓練助成 (AIF) では、助成対象訓練期間は3年（1,095日）以内とされている。

(ロ) 根拠法令

雇用センター（Pôle emploi）通達（2010年9月14日付）

(ハ) 制度の対象者

助成対象となる職業訓練により異なる（下記 (f) 参照）。

(ニ) 管理運営主体

雇用センター（Pôle emploi）が管理運営する。

(ホ) 財源

雇用センター（Pôle emploi）が負担する。

二 採用準備訓練 (action de formation préalable au recrutement : AFPR)

(イ) 制度の概要

具体的な求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練を必要とする求職者を、求人を出した企業が訓練終了後に採用する制度である。そのために求人企業と雇用センター（Pôle emploi）との間で、訓練の目的、内容、期間、協定、費用負担、訓練後の雇用について協定を結ぶ。求職者は、「継続職業訓練生 (stagiaire de la formation professionnelle continue : FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練期間は、最長4ヵ月間である。訓練終了後に求職者が必要な職業能力を獲得したら、企業は6ヵ月以上12ヵ月未満の有期雇用契約 (contrat de travail à durée déterminée : CDD)、6ヵ月以上12ヵ月未満の熟練化契約、6ヵ月以上の派遣労働契約のいずれかの雇用契約を締結する。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用手当 (aides aux frais associés à la formation : AFAP)（交通費、宿泊費の一部補助）」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE) ²⁹⁾」が支給される。

■ 29) 雇用センターの訓練手当 (RFPE) は、失業保険の雇用復帰支援訓練手当 (AREF) や地域圏等の公的な訓練手当を受給できない失業者が、個別就職計画 (PPEA) に合致し、かつ雇用センター (Pôle emploi) が指定する40時間以上3年以内の職業訓練を受講する場合に支給される。支給額は訓練前の就労実績により異なる。

訓練後に求職者を採用³⁰⁾する予定で求人を出した企業が、自社あるいは訓練機関の訓練終了後に求職者を採用した場合、雇用センター (Pôle emploi) が訓練費用を支給する。企業が自社で訓練を行う場合は、1時間当たり5ユーロを上限に2,250ユーロまで助成する。訓練機関で行う場合は1時間当たり8ユーロを上限に3,200ユーロまで助成する。

(D) 根拠法令

雇用センター (Pôle emploi) 通達 (2009年12月8日付)

(ハ) 制度の対象者

職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な6ヵ月以上12ヵ月以内の有期雇用契約の求人を雇用センター (Pôle emploi) から紹介された登録求職者及びこれらの者を雇用した雇用主。失業手当の受給の有無は問わない。

(ニ) 管理運営主体

雇用センター (Pôle emploi) が管理運営する。

(ホ) 財源

雇用センター (Pôle emploi) が負担する。

ホ 即戦力養成 (préparation opérationnelle à l'emploi : POE)

(イ) 制度の概要

失業者が、「個別就職計画 (PPAE)」に記入した勤務希望地域で求人を行っている企業に採用されるために必要な職業能力を身につけるための訓練である。

訓練終了後、当該企業は、無期限雇用契約 (Contrat de travail à durée Indeterminée : CDI)、12ヵ月以上の有期雇用契約 (Contrat de travail à durée Déterminée : CDD)、無期限又は12ヵ月以上の熟練化契約および12ヵ月以上の見習い契約のいずれかの雇用契約を締結する。

「職業訓練改革法 (2009年11月24日付法律第2009-1437号)」で創設された失業者への職業訓練制度で、

2010年7月から実施されている。

雇用センター (Pôle emploi) は、企業の求人登録に基づいて、職業訓練を受ければその職に就くことができる求職者を選定する。雇用センター (Pôle emploi) と企業の2者、あるいは職業訓練費徴収機関 (Organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) を加えた3者は即戦力養成 (POE) 協定を結び、訓練計画を策定する。

訓練費用の一部は雇用センター (Pôle emploi) が助成する。助成額は、企業内の訓練機関で訓練を行う場合は1時間当たり5ユーロ、外部の訓練機関で行う場合は1時間当たり8ユーロである (上限は400時間)。この他に協定に定められている場合は、職業訓練費徴収機関 (OPCA) あるいは職業経路安定化基金 (FPSPP) が訓練費用を負担する。助成金は、訓練実績と雇用契約の締結を確認した上で、企業あるいは外部の訓練機関に支給される。

訓練中は失業者に手当が支給される。訓練が「個別就職計画 (PPAE)」に組み込まれていて、失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していた場合は、「雇用復帰支援訓練手当 (allocation d'aide au retour à l'emploi formation : AREF)」及び「職業訓練関連費用負担 (aides aux frais associés à la formation : AFAP) (交通費、宿泊費の一部補助)」が支給される。

失業者が「雇用復帰支援手当 (ARE)」を受給していなかった場合は、「雇用センターの訓練手当 (rémunération de formation Pôle emploi : RFPE)」が支給される。交通費も、一部支給される。

(D) 根拠法令

労働法典 L6326-1～L6326-2, 雇用センター (Pôle emploi) 議決 (2010年7月9日付)

(ハ) 制度の対象者

雇用センター (Pôle emploi) から、職業訓練を経て職業能力を習得することが必要な求人を紹介された登録求職者及び対象者を雇用した雇用主である。失業手当の受給の有無は問わない。

■30) 6ヵ月以上の有期雇用契約、期限のある熟練化契約、6ヵ月以上の派遣労働契約のいずれかで採用する。

(二) 管理運営主体

雇用センター（Pôle emploi）が管理運営する。

(ホ) 財源

雇用センター（Pôle emploi）が負担する。

(ハ) 給付実績（及び対象者数）

即戦力養成（POE）の2011年の対象者数は10,839人である。

資料出所 労働・雇用・職業訓練・社会対話省

(9) 外国人労働者対策

イ 制度の概要

第二次世界大戦後の労働力不足を補うため、マグレブ³¹⁾（特にアルジェリア）等から大量に外国人労働者を受け入れてきたが、オイルショックを契機に政策を転換し、受入れが停止された。その後は、新たな流入を抑制し、正規滞在移民の社会統合を図ることが重要な政策の柱となっている。

欧州経済圏（EEA）諸国の労働者については原則として自由な移住・就労が認められているが、2007年1月にEUに加盟したルーマニアとブルガリアからの労働者については国内の人材確保が困難な291種の職種のみ労働許可の制限を撤廃している。

2006年7月24日付移民法³²⁾によって新たな受入れ態勢が整備された。

同法は、①不法移民や家族呼び寄せによる移民等に対する受入れ基準の厳格化、②国益になる有能な移民の選別的受入れ、③移民のフランス社会への統合促進を柱としている。

①については、フランスに滞在している外国人が家族を呼び寄せるために必要なフランスでの正規滞在期間は、従来の12か月から18か月以上に延長された。また、家族を呼び寄せる外国人に収入要件を設けた。

②については「能力・才能」滞在許可証を創設して有

能な労働移民に門戸を開いた。

③については、「受入れ・統合契約（CAI）」への署名が、長期滞在を希望している外国人（労働者（季節労働者、臨時労働者、企業内転勤者は除く）や家族呼び寄せで入国する者など）に課されることとなった。

これにより、政府には移民に対する各種公共サービスの提供が、移民には市民教育やフランス語教育の受講等がそれぞれ義務付けられた。さらに同契約の遵守が滞在期間の延長や10年有効で更新可能な在留許可証の取得の審査においても考慮される。また、労働力不足の職種をリスト化し労働市場テストなしで外国人労働者に開放することとした。さらに、不法労働取り締まり強化の観点からは、雇用関係における使用者の義務が厳格化され、外国人労働者を使用する者は、当該外国人が労働許可を得ていることを採用時³³⁾・採用後（6ヶ月毎）に県知事に問い合わせ確認することが義務付けられた。就労資格のない外国人を雇った外国人使用者には、15,000ユーロの罰金（×不法に雇われた外国人の人数）ならびに禁固5年が科され、さらに、最高5年間の事業活動の停止、公取引からの排除、市民権の停止等の補充刑が科される。外国人使用者の場合は、国外退去処分となり、最高3年間フランス国内での営業活動が禁止される。

2007年11月20日には、2006年7月24日付移民法が示した選別的移民政策の路線を強化・補足する改正移民法（移民制御・統合・庇護に関する法律³⁴⁾）が制定された。本改正移民法は、家族呼び寄せの移民を制御することに主眼が置かれており、家族呼び寄せ出入国・滞在する者に対して、出身国での査証交付の前にフランス語の理解力と共和国の理念の理解度を証明するよう義務づけ、この評価が一定の基準に満たない者には講習を受けることを求めている。その一方で、国内の労働力不足を補うために、外国人にフランスの労働市場の一部を開放する動きがある。2008年1月18日付アレテにより、EU新規加盟国出身者に対し150種、EU加盟国以外の出身者に対し30種の職種で労働市場テスト³⁵⁾を経ずに労働許可

■31) マグレブとは、地理的にはアフリカ大陸の北西部、現在のモロッコ、アルジェリア及びチュニジアの三国を指す。

■32) LOI n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration

■33) ただし、雇用センター（Pôle emploi）の求職者名簿に登録された外国人の採用時を除く。

■34) LOI n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile

が下りるようになった。従来は、2011年5月31日の通達で労働移民を制限するため留学生が学位取得後にフランスで就職するための身分変更が困難であったが、5月に発足したオランド政権では、同通達を廃止し、留学生の身分変更に関する制限を撤廃した。なお、2011年8月11日付アレテでEU加盟国以外の出身者に対する開放職種が14種に縮小され、新規の労働移民の流入が制限されている。

□ 労働を目的とした受入れが許可される範囲及び許可要件（又は審査基準）

労働を目的とした滞在が許可される滞在許可証 (carte de séjour) で主要なもの³⁶⁾ は以下の通りである。なお、フランス政府が移民に関する二国間協定を結んだ国の出身者には、他のEU域外出身者よりもアクセスできる職種を増やしたり、若年労働者を受け入れてフランスでの職業経験と知識を深める機会を提供する等の、滞在・就労に関する特例的な措置が設けられている。

(イ) 「能力・才能」滞在許可証 (carte de séjour «compétences et talents »)

科学や情報分野等において有能で、フランス並びに出身国の経済発展と向上、とりわけ知的分野において著しく貢献すると見込まれる人格及び計画を有する者が対象である。期間は3年で、更新が可能である。ただし、自国の有能な人材の流出を懸念するアフリカ諸国に配慮し、発展途上国（「優先連帯圏 (zone de solidarité prioritaire)」として定義される主にアフリカの約60か国）とは二国間の合意に基づいて許可証を交付するとともに、更新は1回のみ（トータルで最長6年間）としている。なお、滞在目的に適合する職業に従事することが可能である。

(ロ) 労働許可付き滞在許可証（賃金労働者、臨時労働者 (carte de séjour «salarié» 《travailleur temporaire》）

フランスで外国人が雇用される場合は、原則として労働

市場テストが必要であるが、人材確保が困難な職種・地域については労働市場テストは不要となる。就労期間が12カ月以上の場合は賃金労働者、就労期間が12カ月未満の場合は臨時労働者に分類される。賃金労働者 (salarié) については、滞在許可証の有効期間は12カ月で、更新可能となっており、更新回数の制限はない。臨時労働者 (travailleur temporaire) については、滞在許可証の有効期間は、契約期間と同期間である。

(ハ) 「季節労働者」資格の滞在許可証 (carte de séjour 《travailleur saisonnier》)

県労働局が人手不足と判断した場合のみ受入れが可能である（労働市場テストあり）。最高で12カ月中6カ月フランスに滞在・就労でき、労働許可証の有効期限は最長で3年間である。

ハ 並はずれた経済貢献を理由とした在留許可証の創設

2009年9月11日付デクレにより、並はずれた経済貢献を理由に10年間有効の「在留許可証」を交付する措置が導入された。政府はこの措置を、外国人投資家をフランスに呼び込む新たな手段にしたいとしている。

並はずれた経済貢献とは、外国人が個人的に、あるいは本人が経営する企業や本人が資本の30%以上を保持している企業を介して下記の条件のいずれかを満たした場合をいう。

- ・国内で50人以上の雇用を創出又は保護する、あるいは今後創出又は保護することを確約する場合
- ・国内で1000万ユーロ以上の有形固定資産又は無形固定資産への投資を行う、あるいは今後行うことを確約する場合

該当者は、事業所のある県に申請できる。県は、地域の雇用情勢や特徴を考慮して、その経済的貢献が格別と

■ 35) 労働市場テストとは、就労目的の外国人を受け入れる場合に、国内労働市場では求人が充足できないことを確認することをいう。国内労働市場で求人が充足できない場合にのみ、当該外国人を受け入れる。

■ 36) その他にも労働が認められた滞在許可証として、「企業内転勤者」資格の滞在許可証、「研究者」資格の滞在許可証、その他の職業資格での滞在許可証、「学生」資格の滞在許可証、「プライベート・家族生活」資格の滞在許可証、在留許可証がある。

認められれば在留許可証を交付する。

(10) 雇用における平等の確保

EUの「一般雇用均等指令(2000/78/EC)」に基づき、求職者並びに労働者を職業生活における差別から広く保護することとを目的として、「差別防止法³⁷⁾」(2001年11月16日付)が制定された。さらに、2008年5月には、差別防止を強化する「差別禁止法³⁸⁾」(2008年5月27日付)が制定された。これらの法律により労働法典(Code du travail)が修正され、雇用における年齢差別が厳格に禁止されている。違反時の救済措置としては、労働法典に列挙される差別要因を網羅する刑法典(Code pénal)により、差別者に罰則が科される。

イ 差別禁止事項

労働法典L.1132-1条で、年齢を理由に、「採用、企業での研修・職業訓練への参加、懲戒、解雇、報酬、利益分配、職業訓練、再就職のあっせん、配属、職能資格、職階、昇進、異動、契約の更新」において差別することが禁止されている。

ロ 違反時の救済

労働法典L.1132-1条に列挙される差別要因を網羅する刑法典225-1～4条に規定されている。個人の場合、3年の禁固刑ならびに最高45,000ユーロの罰金刑が科される。法人の場合、罰金額は個人の5倍まで(最高225,000ユーロ)科すことができる。

また、雇用差別の被害者は、独立した差別被害者救済機関である諸権利の保護機関(Dé fenseur des droits)に申し立てることができる。諸権利の保護機関(Dé fenseur des droits)は被害者からの訴えに基づいて独自の調査を行い、差別が認められた場合は、和解勧告や改善勧告などの決議や、申立人への司法手続きの教示などを行う。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

賃金上昇率は、2009年は1.9%となり2008年の3.0%から低下した。労働時間については、ここ数年は大きな変動がなく、フルタイム労働者は39時間台、パート労働者は23時間台、全体で36時間台で推移している。労働災害発生件数は2007年にやや増加したものの2009年以降は65万人台まで減少した。

表 3-2-7 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)				
年	2008	2009	2010	2011
賃金上昇率	3.0	2.2	1.8	2.2
消費者物価上昇率	2.8	0.1	1.5	2.1

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

表 3-2-8 賃金労働者の週平均労働時間の推移

(時間)				
年	2007	2008	2009	2010
フルタイム労働者	39.2	39.3	39.4	39.4
パート労働者	23.4	23.4	23.1	23.2
賃金労働者全体	36.4	36.6	36.5	36.5

資料出所：フランス労働・雇用・保健省

Durée hebdomadaire moyenne du travail des actifs en emploi

表 3-2-9 職種・職位別平均月収の推移

(ユーロ)					
年	生産労働者	事務労働者	技術者	幹部職	全体平均
2008	2,009	1,930	2,807	5,261	2,682
2009	2,042	1,946	2,799	5,186	2,708

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

"INSEE PREMIERE No1300 - JUIN 2010"

注：フルタイム・パートタイム労働の非農業労働者のフルタイム換算の平均月収(額面賃金)(公務員を除く)

表 3-2-10 労働災害・職業病件数の推移

(件)					
年	2006	2007	2008	2009	2010
労働災害	700,722	720,150	703,976	651,453	658,847
職業病	42,306	43,832	45,410	49,341	50,688

資料出所：フランス全国賃金労働者疾病保険金庫 (CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés)
"Chiffres clés"

(2) 最低賃金制度

法定最低賃金 (salaire minimum interprofessionnel

■37) LOI n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

■38) LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

de croissance : SMIC「全産業一律スライド制最低賃金」)は、①消費者物価指数と労働者の購買力指数をもとに毎年規定日に改定される(定時改定方式)ほか、②消費者物価指数が前回の改定水準より2%以上上昇した場合に指数発表の翌月初日にその上昇分だけ行われる改定(物価スライド方式)に加え、①、②の他政府の裁量による年度途中の改定が行われる。なお、定時改定は、2009年までは7月1日に行われていたが、2010年以降は1月1日に行われることとなった。

定時改定では、専門家会議の報告を受けた政府が、政労使の協議の場である全国団体交渉委員会の意見を聴取した上で、政令で額を決定することとなっている³⁹⁾。

2012年1月1日の定時改定では9.22ユーロに、さらに2012年7月1日には政府の裁量により9.40ユーロに改定され月額最低賃金⁴⁰⁾として1,425.67ユーロが設定された。

表 3-2-11 法定最低賃金額(SMIC:1時間当たり)の推移
(ユーロ)

年月	2008	2009	2010	2011	2012	2012.7
SMIC	8.71	8.82	8.86	9.00	9.22	9.40

資料出所：フランス国立統計経済研究所(INSEE)、
注：2008年～2012は定時改定の額

また、SMICは、年少者・職業訓練生など以下に該当する労働者については減額することができ、労働時間の管理に適さない労働者(在宅労働者等)は対象外とされている。

年少者(入職後6か月まで)

17歳未満の者については20%減額可。

17歳の者については10%減額可。

職業訓練生、若年の各種雇用援助措置を受けている者

年齢及び訓練期間に応じて、22～75%減額可。

SMICは1時間当たりの労働の対価を法定最低賃金として定めているものであるため、基本給及び給与の性質を持つ現物給付、ボーナス等が「労働の対価」として対象となる一方、通勤手当、地域手当(寒冷地手当、危険手当等)、超過勤務や休日出勤等の際に通常の賃金に割増して支払われる手当等は1時間あたりの労働の対価として支払われるものでないためSMICには含まれない。

SMICを下回る賃金で労働者を雇用することは労働法典で禁止されており、労働監督局(Inspection du travail)の取締りの対象となる。違反した場合には雇用した労働者一人当たり1,500ユーロの罰金刑が課されるほか、SMICを下回る賃金で雇用された労働者に対して、SMICとの差額を支払わなければならない。

(3) 労働時間制度

2008年8月20日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律⁴¹⁾」が制定された。同法律は、①労使関係制度の改革(従業員代表制度の近代化、労使協定の効力強化及び労働組合の財政運用の透明化等)と、②労働時間制度の改革(時間外労働、労働時間編成、労働時間貯蓄等の運用における労使交渉の権限の拡大等)を目的とする2部構成である。

このうち労働時間制度改革については、法定労働時間35時間を保持しつつ、時間外労働時間枠の設定、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大され、事実上35時間労働時間制からの脱却が図られたといえる。

イ 法定労働時間

原則として1週35時間である。

ロ ホワイトカラー労働者に係る適用除外

経営幹部職員(cadres dirigeants)については、労

■39) 従来は、①時給ベースの法定最低賃金(SMIC)と、②週39時間労働制から週35時間労働制への移行に伴う月収ベースでの賃金水準の低下を防ぐため、移行時期により異なる5種類の月額保証賃金(GMR)の計6種類の最低賃金が並存していた。2002年12月19日に成立した「賃金・労働時間・雇用促進法」(フィヨン法)により、6種類あった法定最低賃金を2005年までに低い最低賃金を高い最低賃金に合わせることで一本化することとなり、2005年に実施された。

■40) 月額最低賃金は、151.67時間分として計算される((週35時間×52週)÷12月)≒151.67

■41) LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

働時間規制（労働時間、休息、休日等の諸規定）の適用が除外されている。ただし、年次有給休暇の規定は適用される。

経営幹部職員の要件は次のとおりである。

- ① 労働時間編成上大きな独立性を持つような重要な責任を委ねられていること
- ② 自立性の高い方法で決定を行う権限を与えられていること
- ③ 当該企業又は事業所における報酬システムの中で最も高い水準の報酬を得ていること

このほか、労働時間規制の適用を受けることを前提に、個別労使の合意あるいは書面による契約によって、労働時間の長さ及び報酬額を一定のものとして概算的に設定する制度（週間・月間・年間労働時間契約、年間労働日数契約）がある。2008年8月20日付法律により、これらの契約対象者の範囲が拡大されたところである。

ハ 時間外労働

使用者は、1日について10時間を超えて労働させてはならない。また、週48時間かつ12週間平均で週44時間を超えて労働させてはならない。1年間の時間外労働の上限はデクレで220時間と規定されているが、労使協定等による定めがあること等を要件に引上げが可能である。

割増賃金率は、35時間超から43時間までが25%、43時間超が50%となっている。

表 3-2-12 週当たりの時間外労働に対する割増賃金および代替休息 (repos compensateur de remplacement) ⁴²⁾

時間外労働の時間	割増賃金・代替休息
35 時間超 43 時間まで	25%の割増賃金 (または 1 時間 15 分の代替休息)
43 時間超	50%の割増賃金 (または 1 時間 30 分の代替休息)

注：企業別労使協定や部門別労使協定で割増賃金が規定されている場合は協定の割増賃金が適用される。協定割増賃金は10%を下回ってはならない。

年間時間外労働の上限を超える時間外労働に対しては、

代償休息を付与する義務があり、企業規模に応じた代償休息が定められている（表13参照）。なお、超過勤務手当にかかる被用者負担保険料は全額（賃金の21.46%）免除され、所得税も非課税であり、使用者負担保険料は使用者負担保険料も事業所の規模により減額されていたが、これらの税制優遇措置は2012年9月1日付法律により廃止された。

表 3-2-13 年間時間外労働に対する代償休息の付与義務

時間外労働の種別	企業規模	代償休息（※）
年間時間外労働時間枠外 (220 時間超)	1～20 人	法定時間超 50%
	20 人超	法定時間超 100%

（※）

代償休息50%とは、例えば年間時間外労働時間を超えて3時間の時間外労働に対し1.5時間の代償休息が付与されることを指す。企業や部門の労使協定で年間時間外労働時間枠が規定されている場合は協定の年間時間外労働時間枠が適用される。協定がない場合は法定の220時間が適用される。

ニ 弾力的労働時間制度

労使協定の定めがあること等を要件とした1年単位の変形労働時間制がある。

ホ 深夜労働

深夜労働（21時から6時まで）は、労働者の安全や健康の保護の要請を考慮に入れ、かつ、経済活動や公共サービスの継続性を確保する必要性によって正当化される場合にのみ例外的に実施することができることとされている。

深夜労働は一日8時間を上限とし、原則として 週40時間までが上限として認められている。

使用者は深夜労働に従事する労働者の健康を管理する義務があり、深夜労働の開始前と、開始後少なくとも6ヶ月に一度は医師の診断を受けさせ、健康に支障がないと診断されなければ深夜労働に従事させることはできない。

原則として18歳未満の若年者の夜間労働は禁止されており、16歳未満は20時から6時まで、16歳以上18歳未満は22時から6時までがそれぞれ禁止されている。

ヘ 休息・休日

■42) 企業や部門の労使協定で代替休息が規定されている場合は、割増賃金を支払う代わりに休息を付与することができる。

(イ) 1日の休息時間

使用者は、2労働日⁴³⁾の間に少なくとも連続11時間の休息時間を保障しなければならない。

(ロ) 1週の休息時間

使用者は、1週につき6日を超えて労働させてはならない。また、週休は少なくとも連続24時間（(a)の休息時間を加えて合計35時間）としなければならない。

(ハ) 日曜休日制

週休は、原則として日曜日に与えなければならない。ただし、ホテル、レストラン等法制により認められている業種については、日曜日に労働させることが可能である。

2009年8月10日、「日曜就労規制緩和法⁴⁴⁾」が制定された。同法の制定により、観光地域においては、全業種の小売店が、県知事の許可を得ずに日曜日に営業することが可能となった。また、地域圏知事によって「例外的な消費慣行地域（PUCE）」に指定された地域の小売店では、行政の許可を得た上で休日交代制を実施できるようになった。

ト 年次有給休暇

労働者は年間30労働日（5週間）の年次有給休暇を取得することができる⁴⁵⁾。労働者が年休基準年度（6月1日～翌年5月31日）内に10日以上継続勤務した場合、1か月につき2.5労働日の年次有給休暇が発生する（年間30労働日）。労働者は5月1日～10月31日の間（法定期間）にメイン休暇として一定日数（最低12労働日（2週間）～最大24労働日（4週間））を一度に連続して取得しなければならない。ただし使用者は労働者の合意を得た上でメイン休暇を分割して取得させることができる。その場合1回は連続して12労働日以上 の休暇を取得させなければ

ならない。メイン休暇の残りを法定期間外（11月1日～翌年4月30日）に取得させる場合、残日数が3～5労働日の場合は1労働日、6労働日以上の場合は2労働日の追加休暇を付与することが義務付けられる。

有給休暇取得中は、年休基準年度（6月1日～翌年5月31日）における総賃金の10分の1又は休暇期間中に労働すれば得られる賃金のいずれか労働者に有利な方が有給休暇手当（indemnité de congés payés）として支給される。なお、有給休暇の取得（付与）は労働者の権利であるとともに使用者の義務であり、繰り越しや使用者による買い取りは原則として認められない⁴⁶⁾。また、使用者には、従業員代表の意見を聴いた後に個々の有給休暇取得日を決定し、企業内において掲示する義務がある。

(4) 労災保険制度

イ 根拠法令

社会保障法典、労働法典

ロ 管理運営主体

労災保険制度について、保険料や補償に関する規定の策定は国が行い、行政的公施設法人である全国被用者疾病保険金庫（CNAMTS）は、地域圏レベル及び県レベルでの事業運営についての方針決定・監督を行う。地域圏レベルの事業は公益事業法人の年金・労働医療保険金庫（CARSAT）が担当し、各事業所の保険料率の決定・通知等を行う。県レベルの事業は公益事業法人の疾病保険初等金庫（CPAM）が担当し、労災認定・補償給付等を行う。

また、労災発生リスクに応じた保険料の増減措置を年金・労働医療保険金庫（CARSAT）が行う（専門委員会（CTR）が、年金・労働医療保険金庫（CARSAT）内に設置され、事業所の労災予防に対する取組を評価する活動を行っている）。

■43) 「労働日 (jours ouvrables)」とは、日曜日及び法定祝日を除く暦日。土曜日については、働いていなくとも、「労働日」にカウントされる。
 ■44) LOI n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires
 ■45) 年次有給休暇は労使協定で年齢や勤続年数を考慮した追加休暇を規定することができる。法律では、前年の4月30日の時点で20歳以下で子供を育てている女性労働者には子供1人につき2日の追加休暇が認められている（労働法典L3141-9）。また、前年の4月30日の時点で20歳以下であった若年労働者には勤続期間に関わらず30日の有給休暇が認められている（労働法典L3164-9）。
 ■46) 労使合意により時間貯蓄制度（compte-épargne-temps）を導入している企業では貯蓄した時間の買取が可能である。

八 財源

財源は事業主負担の保険料である。

(イ) 保険料率

従業員9人以下の事業所：業種別基本保険料率（毎年12月に省令で公表される）を適用

従業員10人から199人の事業所：業種別基本保険料率と企業ごとの個別保険料率（3年間の労災で発生した費用と給与総額に基づいて企業ごとに算定される）を組み合わせた複合保険料率を適用。従業員が多いほど個別部分の比重が高くなる。

従業員200人以上の事業所：個別保険料率を適用

全事業所の平均保険料率は給与総額の2.1%となっている。

(ロ) 保険料の増減

安全衛生法令違反など労災発生リスクが高い事業者に対して、段階的に、最高200%まで上乗せした保険料を課することができる。

第1段階

通常の保険料の25%を上乗せした1.25倍の保険料を課することができる。

（追加する保険料は最低1,000ユーロ）

追加保険料25%の適用日から6カ月以内の日付で改善期限を設定

第2段階（第1段階で設定された期限までに改善されていない場合）

通常の保険料の50%を上乗せした1.5倍の保険料を課することができる。

第1段階で設定された期限から6カ月以内の日付で改善期限を設定

第3段階（第2段階の改善期限が到来しても改善されていない場合）

通常の保険料の200%を上乗せした3倍の保険料を課す

ことができる。

また、従業員199人以下の事業所において、労災予防を積極的に行っている場合、業種別基本保険料が最高25%まで減額される。

二 補償対象

(イ) 業務災害

理由のいかんに関わらず業務によって、又は業務の際に発生した事故によって引き起こされた災害。

(ロ) 通勤災害

住居と勤務場所を往復する間で発生した事故によって引き起こされた災害。

(ハ) 職業病

次の①～③が職業病として労災保険の対象となる。

- ① 社会保障法典に付属した職業病のリストに掲載された疾病で、適用条件（最後にリスクに曝された時から罹病が最初に確認された時までの最長期間、リスクに曝された最短期間、疾病を引き起こすと推定される作業）を満たす疾病⁴⁷⁾
- ② 職業病のリストに掲載された疾病で、①の適用条件をすべて満たさなくても通常の業務から直接的に発生したと認定される疾病
- ③ 職業病のリストに掲載されていない疾病で、主として業務から直接的に発生したと認定され、労働者に25%以上の永続的な労働不能割合あるいは死亡を引き起こした疾病

ホ 対象者

全ての被用者

ヘ 申告の義務

業務災害及び通勤災害が発生した場合、被災労働者は24時間以内に使用者に、使用者は48時間以内に疾病保

■47) 職業病の例

病名：気管支原性癌 cancer bronchique primitif

最後にリスクに曝された時から罹病が最初に確認された時までの最長期間：40年

リスクに曝された期間：10年

疾病を引き起こすと推定される作業：硫ヒ鉄鉱を含む金鉱の採掘坑深部での採掘作業、硫ヒ鉄鉱を含む金鉱の乾式破碎・粉碎作業

陰初等金庫（CPAM）に申告しなければならない。

職業病の場合は、被災労働者が直接疾病保険初等金庫（CPAM）に申告しなければならない。

ト 給付内容

（イ）一時的な労働不能給付

休業初日から完全に治癒するか永続的な労働不能や死亡に転じるまでの間、休業手当（indemnité journalière）が支給される。支給額は休業開始後28日目までは日額給与（月給の場合、最後に支払われた月給を月の日数で割った額）の60％（上限日額176.90ユーロ、2011年4月1日現在、以下同様）、29日目以降は80％（上限日額235.86ユーロ）である。

（ロ）永続的な労働不能給付

a 労働不能一時金（indemnité tempolaire d'inaptitude）

被災労働者に治療後も障害が残り、永続的な労働不能割合（労働不能割合（incapacité permanente））が10％未満と労働医（médecin conseil）が認定した場合は、補償一時金（indemnité en capital）が支払われる^{48）}。

一時金は永続的な労働不能割合が1％から9％までの9段階に応じて定額で定められている（1％の場合は、396.71ユーロ、9％の場合は3,965.95ユーロ）。

また、元のポストに就くことができないと労働医^{49）}（médecin du travail）が認定した場合、使用者は1カ月以内に配置転換ポストを提示しなければならない。適切なポストが用意できなければ不適性を理由に解雇するこ

とができる^{50）}。

使用者が別のポストを提示しても労働者が拒否した場合、不適性を理由に解雇することができる^{51）}。

また、労働者が疾病保険初等金庫（CPAM）に労働不能を申告した日の翌日から配置転換日又は解雇日まで、労働不能手当が支払われる。支払い期間は最長1カ月で、金額は休業補償給付と同額である。

b 永続的な労働不能年金

永続的な労働不能割合が10％以上と労働医が認定した場合、永続的な労働不能年金（rente d'incapacité permanente）が支給される。

年金は、算定基礎給与と障害の程度から計算される^{52）}。算定基礎給与は、年間給与から計算される^{53）}。

また、被災労働者が、永続的な労働不能割合が80％以上で、日常生活を営むために第三者の看護を必要とする場合には、年金額の40％が上積みされる。上積みされる最低補償額は、年12,721.92ユーロである。

元のポストに就くことができないと労働医が認定した場合、aと同様の配置転換又は解雇の措置がとられる。

（a）療養給付等

被災労働者に係る治療費、給付対象リストに記載された物品・サービス、リハビリや職場復帰に向けた訓練などの費用は直接医療機関等に支払われる。（労働者負担はない。）

（b）遺族給付（indemnisations des ayants droit）

■48）永続的な労働不能の程度は疾病保険初等金庫の顧問医が労働不能評価基準に照らした障害の状態、全般的健康状態、年齢、職業能力・資格から総合的に判定し、この判定に基づいて疾病保険初等金庫が決定する。

■49）企業において労働者の健康管理等を行う医師。労働法典L4622-3等に基づき企業に法定義務が課されている。

■50）使用者は、解雇予告手当と通常の解雇の場合の倍額の解雇手当を支払わなければならない。適切なポストを用意できない事由を明らかにせず解雇する場合は、労働者に解雇予告手当と規定の2倍の解雇手当に加え、少なくとも労働災害発生前の1年間の給与（年間給与）に相当する額を支払わなければならない。

■51）拒否の濫用でなければ、使用者は解雇予告手当相当の補償金と通常の解雇の場合の倍額の解雇手当を支払わなければならない。拒否の濫用（例えば、提示されたポストをことごとく拒否したり、従前の給与水準を維持しながら障害に適用するように改善されたポストを拒否するなど）であれば、解雇予告手当を支払うことなく通常の解雇の場合と同額の解雇手当を支払い、解雇することができる。永続的な労働不能となった労働者の解雇と手当については、労働法典L1226-13～L1226-17に規定。

■52）労働不能割合がX％とすると、年金額は、以下のとおり算定される。

10≤X≤50の場合、年金額＝算定基礎給与×（X / 2）/100

50<X≤100の場合、年金額＝算定基礎給与×（25+（X-50）×1.5）/100

（75％の場合、年金額＝算定基礎給与×62.5％）

■53）算定基礎給与は、

・17,553.03ユーロ（約1,913,280円）を下限、140,424.24ユーロ（約15,306,242円）を上限とする。

・年間給与が35,106.06ユーロ以下の場合はその額、35,106.06ユーロを超える場合は35,106.06ユーロに35,106.06ユーロを超える部分の3分の1を加えた額である（110,735ユーロの場合、35,106.06+（110,735-35,106.06）/3=60,315.71と算出）。2011年現在。

労働者が死亡した場合、遺族に対して葬儀費用の一部（1,473ユーロ（約291,248円）が上限）と遺族年金（rente d'ayants droit）が支給される。

遺族年金については、配偶者には算定基礎給与の40%の終身遺族年金が支給される。なお、労働者が55歳以上だった場合又は死亡前3カ月以上の間労働不能割合が50%以上であった場合、算定基礎給与の20%の補足年金が上乘せされる。ただし、再婚した場合は給付が打ち切られる。

さらに、労働者の子には20歳になるまで子の数に応じてそれぞれに算定基礎給与の20%～25%の遺族年金が支給される⁵⁴⁾。両親を共に失った子には算定基礎給与の30%の遺族年金が支給される。

また、親が本人から扶養されていた場合、算定基礎給与の10%を父母それぞれに支給する。

なお、死亡前の3カ月以内に、本人が労働不能一時金を受給していたか労働不能割合が66.6%以上で労働不能年金の受給者であった場合、年金に加え、死亡一時金（capital décès）が支給される。

(c) スライド制

消費者物価指数の変動に応じて給付額が調整される。

(5) 解雇規制

イ 個人的理由等による解雇（普通解雇）

(イ) 実体的要件

労働法典において、解雇に当たっては「真実かつ重大な事由」が必要とされている。解雇理由の真実性は、①仕事との関連を説明する理由かどうか、②実際に立証できる客観的な理由かどうかという点から判断される。その上で、解雇理由の重大性は、企業にとって雇用の継続を不可能とし、解雇を必要とするかどうかという点から判断される。

(ロ) 手続的要件

解雇が個人的理由に基づく場合、次の手続が必要である。

- ① 書面による事前面談実施の通知
- ② 事前面談
- ③ 解雇通知書の発送（この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる。）
- ④ 勤続年数に応じて1～2か月前の解雇予告が必要（勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協約又は慣行による）。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い
- ⑤ 解雇補償金の支払い

勤続年数1年につき1/5か月分の賃金担当の金額を解雇補償金として支払う。さらに、勤続年数が10年以上の場合は10年を超える1年につき2/15か月分の賃金相当分を加算しなければならない。

(ハ) 救済

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。解雇が不当である（真実かつ重大な理由がない。）と認められた場合、労働者は企業規模と勤続年数に応じて賠償金を請求することができる（上記（b）オとは別）。企業規模が11人以上の場合には、裁判官は（賠償金の支払いではなく）復職の提案をすることもできる。

ロ 経済的理由による解雇（整理解雇）

(イ) 実体的要件

個人的理由による解雇の場合と同様、「真実かつ重大な事由」が必要とされている。具体的には、経済的困難、新技術の導入、企業競争力の保護を目的とする企業再編、事業停止等などから生じる雇用の削減・変更や、労働者が承諾しかねる雇用契約の本質的な条件の変更があった場合に認められる。

(ロ) 手続的要件

解雇が経済的理由に基づく場合、次の手続が必要である。

- ① 書面による事前面談実施の通知
- ② 事前面談

■54) 2人まで25%、3人目からは20%。

- ③ 解雇通知書の発送（この通知書の発送日が解雇予告期間の起算点になる。）
- ④ 勤続年数に応じて1～2か月前の解雇予告が必要（勤続年数6か月未満の場合は、労働契約、労働協約又は慣行による）。予告がない場合は、予告期間分の解雇予告手当の支払い
- ⑤ 解雇補償金の支払い
勤続年数1年につき1/5か月分の賃金担当の金額を解雇補償金として支払う。さらに、勤続年数が10年以上の場合は10年を超える1年につき2/15か月分の賃金相当分を加算しなければならない。
- ⑥ 従業員代表や県労働局長への情報提供
- ⑦ 労働者の再雇用優先権、企業による再就職休暇（4～9か月の有給）の付与等、再就職支援措置の実施

また、企業規模、解雇の実施規模によっては、再配置義務、従業員代表との協議、地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCT）への事前報告が課されている。

（ハ）救済

解雇が不当であると思料する労働者は、労働審判所に申立てをすることができる。救済内容は個人的理由による解雇の場合と同様である。

さらに、従業員代表や地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCT）への情報提供を欠く場合には、刑事制裁も行われることがある。

ハ 協議離職制度

（イ）制度の概要

協議離職は2008年に制定・施行された「労働市場改革についての法律⁵⁵⁾」において定められた、期間の定めのない雇用契約で雇用されている労働者を対象とした、解雇や辞職とは区別される雇用契約の解除方法である。雇用契約の当事者双方が雇用契約の解除条件を協議した上で雇用契約解除合意書に署名することが必要とされている。使用者側にとっては解雇⁵⁶⁾によることなく雇用契約を解消することができ、労働者にとっては解雇手当と同額以上の補償金を受け取り、かつ失業手当⁵⁷⁾も受給することができるという利点がある。

（ロ）協議離職の手続き

使用者と労働者は協議離職補償金の金額、契約解除日等の条件を話し合い、合意した内容を記した合意書を作成する。

労働者は協議の場に自分が指名した補佐人を同席させることができる。この場合は事前に使用者に通知することになっており、労働者が補佐人を同席させる場合には、使用者の側でも補佐人を同席させることができる。

当事者双方が署名した合意書は使用者又は労働者によって地域圏企業競争消費労働雇用局（DIRECCTE）⁵⁸⁾に提出された後、当局の認可を得て効力が生じる。合意書への署名から地域圏企業競争消費労働雇用局（DIRECCTE）への提出までには15日の猶予期間を設けることが定められており、この間に双方に合意を撤回する権利が認められている。

（ハ）労働者の権利

一 協議離職補償金

■55) 「労働市場改革についての法律」は、硬直的であったフランス労働市場にフレキシキュリティ（労働市場の柔軟性を確保しつつ雇用の安定性を充実させる政策）を導入するために制定された。この法律では、第1条で「期限の定めのない雇用契約は、雇用関係上の標準的かつ一般的な形式である」と定義し、フランスにおいて雇用関係が設定される際には、原則として、無期限雇用契約を締結しなければならないと定めている。その上で、労働市場の流動化を図り、企業が雇用を創出しやすくするとともに、労働者が失業した場合でも生活を保障しつつ速やかに再就職できるように支援して雇用の不安定性を減らすことを目的とした規定を盛り込んでいる。

■56) 解雇には「真実かつ重要な事由」が必要とされている。個人的理由による解雇の場合、解雇理由の真実性は①雇用契約の履行に関わる理由であると証明しうるかどうかが、②実際に立証できる客観的な理由かどうかという点から判断される。その上で、解雇理由の重大性は、企業にとって雇用の継続を不可能とし、解雇を必要とするかどうかという点から判断される。整理解雇の場合も、個人的理由による解雇の場合と同様「真実かつ重大な事由」が必要とされ、経済的困難、新技術の導入、企業競争力の保護を目的とする企業再編、事業停止等などから生じる雇用の削減・変更等があった場合に認められる。事前面談、解雇通知書の作成などが必要。企業規模や解雇の実施規模にもよるが、再配置義務、従業員代表との協議、地域圏企業競争消費労働雇用局（DIRECCTE）への事前報告が課される。

■57) 自己都合による離職の場合は原則として失業手当を受給することができない。

■58) DIRECCTEは企業活動と雇用の促進、労働の質的な向上、健全な市場形成と消費者保護を柱に、国の経済・雇用政策を遂行する地域圏レベルの地方機関である。なお、地域圏とはフランスにおける最も大きな地方行政区画で、22の地域圏がある。

労働者には協議離職補償金が支払われる。

その金額は法定の解雇手当⁵⁹⁾ (indemnité légale de licenciement) を下回ってはならない。法定の解雇手当を上回る解雇手当を規定した労働協約が適用されている企業の場合は協約の水準に準じる。

失業手当

労働者は失業手当（雇用復帰支援手当：ARE）を受給することができる。

(二) 協議離職を巡る係争

協議離職の合意内容、認可・不認可に関する争いは労働審判所が扱う。

(6) 出産休暇、育児休暇制度及びその他の児童関係手当

イ 出産休暇制度

出産予定の女性労働者は、最低8週間（出産前2週間、出産後6週間）の休暇を取得することが義務づけられており、また、最大16週間（出産前6週間、出産後10週間）の休暇を取得することが認められている⁶⁰⁾。休暇期間中は、医療保険制度から出産休暇手当として休暇前賃金の日額基本給と同額が支給される。

また、2001年12月21日社会保障予算法⁶¹⁾によって、父親休暇が新設された。父親は、子どもの誕生から4か月以内に11日間（多胎の場合は18日間）の休暇を連続して取得することができる⁶²⁾。休暇期間中は医療保険制度から賃金の日額基本給と同額が支給される。

これらに加え、出産又は20歳未満の養子縁組を行った際に支給される「乳幼児迎え入れ手当」(prestation d'accueil du jeune enfant : PAJE) の出産・養子手当として定額が支給される。(所得制限あり)

ロ 育児休暇制度

子どもが3歳になるまで、①全日の休暇、又は②パー

トタイム労働への移行のいずれかを選択することができる。父親、母親ともに取得でき、両方が同時にあるいは交代で取得できる。休暇中は原則として無給であるが、「乳幼児迎え入れ手当」(PAJE)⁶³⁾ から基本手当として、3歳未満の乳幼児の養育者に定額が支給される（所得制限あり）ほか、就業の中断又はパートタイム労働に移行することで賃金が減額し、かつ基本手当を受給していない場合は賃金補足手当として、第1子は最長6か月、第2子以降は対象となる子どもが3歳になる前の月まで、乳幼児迎え入れ手当の補足手当を受けることができる。支給額は出生順位に関わらず同額である（2011年1月現在、月額181.52ユーロ）。

補足手当には2種類ある。その一つは活動自由選択補足手当(complément de libre choix d'activité : CLCA)で、申請する親が休業するか、労働時間がフルタイム労働者の80%以下のパートタイム労働をしながら子育てをする場合に受給できる。この手当は第1子の場合は6ヵ月間、第2子以降は子供が3歳になるまで支給される。もう一つの補足手当は活動自由選択オプション補足手当(complément optionnel de libre choix d'activité : Colca)で、これは第3子以降の子育てのために休業する場合に選択できる。受給期間は最大1年間で、自由選択補助手当(CLCA)より高額の手当が支給される。

なお、保育施設や保育ママなどの保育サービスを利用して仕事を続ける親に対しては、子供が6歳になるまで、保育費用補助手当として「乳幼児迎え入れ手当」(PAJE)の保育方法自由選択補足手当(complément de libre choix du mode de garde)が支給される。

■59) 期間の定めのない雇用契約で雇用された勤続1年以上の労働者が解雇される時は、経済的理由の場合も個人的理由の場合も解雇手当が支払われる（重大な非行の場合を除く）。金額はいずれの場合も月額給与の5分の1×勤続年数で、勤続年数が10年を超える場合は1年につき月額給与の15分の2を加算することになっている。

■60) 第3子以降や多胎出産の場合は、出産休暇は通常より延長される。

■61) LOI no 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002

■62) 父親休暇導入前も、父親は母親の出産時に3日の休暇を取得する権利が労働法典により保障されていた。この権利を行使し、父親休暇も取得すると合計14日間（多児の場合は21日間）の休暇が取得できる。

■63) 乳幼児迎え入れ手当は、出産先行手当、基礎手当、補足手当から成る。出産先行手当及び基礎手当は支給対象に所得上限が設けられており、所得、子どもの数、家族形態で支給額が異なる。

表 3-2-14 活動自由選択補足手当 (CLCA) の給付額 (月額、ユーロ)

2012年1月現在		
	基礎手当 (※) を受給していない場合	基礎手当を受給している場合
完全に休業している場合	560. 4	379. 79
規定労働時間の 50% 以下のパートタイム労働をしている場合	426. 12	245. 51
規定労働時間の 50～80% のパートタイム労働をしている場合	322. 24	141. 62

(※) 基礎手当とは収入上限以下の世帯の育児にかかる支出を軽減するための手当で、子どもが3歳になるまで支給される。給付額は月額180.62ユーロ。収入上限は世帯構成によって異なり、例えば夫婦と子供一人の世帯で夫婦のどちらかが働いている場合は実質年収34,103ユーロが収入上限となる。(2012年1月1日現在)

表 3-2-15 活動自由選択オプション補足手当 (Colca) の給付額 (月額、ユーロ)

2012年1月現在	
	給付額
基礎手当なし	805. 41
基礎手当受給	623. 89

ハ その他の児童関係手当

第2子以降の子が20歳になるまで定額支給される家族手当 (所得制限なし) や、3歳以上の子どもを3人以上扶養する家族に定額支給される家族補足手当 (所得制限あり)、新学期に就学年齢の子供の養育者に定額支給される新学期手当 (所得制限あり) のほか、ひとり親への給付として、単身手当及び家族支援手当、障害児を養育する者に対する特別養育手当等が支給される。

また、これら家族給付の受給権者で家賃を支払っている者に対して支給される家族住宅手当も存在する。

4 労使関係施策 ……………

(1) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

労働組合員数は180万7千人、組織率は7.7%である (2008年)。労働組合組織率は、ここ10年来ほぼこのレベルで推移している。

ロ 労働者団体

労働者団体としては、背景となる政治的思想、構成メンバーの職種等の違いにより、複数の労働組合の中央組織 (ナショナルセンター) が存在しており、主要なものとして、下表のようなものがある (組合員数は当該団体の発表)。このうち、統一組合連盟 (FSU) 以外については、組合員数、独立性、組合基金、歴史及び (第2次世界大

戦中のドイツによる) 占領下における愛国的態度の5つの基準により、「代表性を有する労働組合」とされ、政府機関へ代表者の推薦を行うことや、全国レベルの労働協約について協議し又は調印する権利を有する等の特別の権利を認められた団体となっている。

表 3-2-16 主な労働者団体

団体名	設立年	組合員数	性質
フランス労働総同盟 (CGT)	1895 年	67 万人 (2009 年)	公共部門中心の組合。1999 年には国際自由労連に加入した。
フランス民主労働総同盟 (CFDT)	1964 年	85 万人 (2010 年)	—
労働者の力 (CGT-F0)	1948 年	—	公共部門中心の組合
フランスキリスト教労働者同盟 (CFTC)	1919 年	14 万人 (2010 年)	カトリック系の改良主義を掲げる労働組合で構成。
フランス幹部職総同盟 (CFE-CGC)	1944 年	11 万人 (2008 年)	幹部職中心の労働組合で構成。
統一組合連盟 (FSU)	—	16 万人	教職員の労働組合で構成。

ハ 使用者団体

使用者団体は主要なものとして、次のようなものがある (加盟企業数等は当該団体の発表)。

表 3-2-17 主な使用者団体

団体名	設立年	加盟企業数	性質
フランス企業運動 (MEDEF)	1998 年	75 万	1946 年設立のフランス経営者評議会 (CNPF) を引き継いだ経営者団体。企業規模を問わず全産業・全国にまたがる。
中小企業総連盟 (CGPME)	1945 年	55 万	工業部門の中小企業、全国規模の宣伝・サービス業、欧州及び国際レベルの公共企業体を代表する。
手工業連合会 (UPA)	1975 年	—	全国小規模建設業者連盟 (CA-PEB)、手工業・サービス業連盟 (CNAMS)、食品小売業者連盟 (CGAD) の3団体の下に、約 55 の全国組織の業界連盟と 5,000 の県レベルの加盟団体を擁する。

(2) 労働争議

フランスにおいて、企業全体の中で労働争議が発生した企業の割合 (労働争議発生率)、労働争議のために労働を停止した日数 (労働損失日数) は、ともに近年減少傾向である。

表 3-2-18 労働争議発生率等の推移

(%、千日)			
年	2005	2006	2007
労働争議発生率	2.8	2.0	1.8
労働損失日数	1,997	1,421	1,553

資料出所：フランス労働・連帯・公務員制度省調査研究統計局（DARES）
 （注1）調査範囲は、営利部門（農業を除く）の従業員10人以上の企業。
 （注2）労働争議発生率は、10人以上規模の企業（農業を除く）数に対する1ないし複数の労働争議が発生した企業数の割合。

5 労働施策をめぐる最近の動向 ……………

交互訓練契約による若年者の雇用促進が2012年から実施されているほか、オランド政権では少なくとも15万人の雇用創出を公約として掲げており、公約実現に向けて「未来の雇用」契約（2(4)d参照）に関する法整備を実施し、さらに世代契約に関する法整備の実施を目指している。

（1）交互訓練契約による若年者の雇用促進

イ 交互訓練契約に関する見習い追加税制度等の見直し

現状では、企業規模にかかわらずすべての企業に年間賃金総額の0.5%が見習い税（taxe d'apprentissage）として課されているが、従業員250人以上の企業で交互訓練契約の若年者の受け入れ人数が従業員全体の3%に達しなかった場合は、見習い税に上乗せして0.1%の見習い追加税（contribution supplémentaire à l'apprentissage）が課されている。

2012年からは、従業員250人以上の企業で見習い追加税が課される基準となる交互訓練契約の若年者が従業員全体に占める割合を3%から4%に引き上げた上で、基準を下回る程度に応じて見習い追加税に差をつけるとともに、基準を上回っている企業には奨励金が支給される。

表 3-2-19 見習い追加税について

交互訓練契約の若年者が従業員全体に占める割合	見習い追加税
1%未満	賃金総額の0.2%
1%～3%未満	賃金総額の0.1%
3%～4%未満	賃金総額の0.05%

奨励金の創設

交互訓練契約の若年労働者が従業員全体に占める割合が4%を超えた人数分×400ユーロの奨励金（年額）が支給される。ただし従業員全体に占める割合の6%までを

奨励金対象人数の上限とする。

b 中小企業の交互訓練契約活用促進策

250人未満の企業における交互訓練契約の活用を促進するため、前年の採用数を上回る分の交互訓練の若年労働者にかかる社会保険料雇用主負担を6ヵ月間免除する。

（2）「世代契約（contrat de génération）」制度の創設

2012年10月19日、フランスの主な労使団体は世代契約に関する労使協定案を取りまとめた。

労使協定成立後は関係法令の整備に向けて年末までに法案が閣議決定され、2013年頭に国会で審議される見込み。

イ 従業員 300 人未満の企業

16歳以上25歳以下の若年者を期限の定めのない雇用契約（CDI）で雇用し、かつ57歳以上の高齢者で当該若年者の指導員となることを希望する者と、雇用主の三者で世代契約を締結する。

世代契約を締結した場合、国から若年者及びシニア従業員の賃金に対して助成が行われ、助成額は年間2,000ユーロ、若年者に対しては3年間、シニア従業員に対しては年金受給開始年齢まで支給する。

雇用主自らが指導員となって自社の後継者を育てることも可能。

ロ 従業員 300 人以上の企業

雇用主は世代契約に関する労使協定を締結することを義務づけられる。

協定には期限の定めのない雇用契約（CDI）での採用人数の目標値、若年労働者の採用に占めるCDIの割合、退職までの労働環境の整備等が盛り込まれる。

2013年9月30日までに当該労使協定が締結できない場合は、低賃金労働者に対する社会保険料軽減措置が適用されなくなるうえ、現在シニア雇用の労使協定を締結していない企業に課されることになっている賃金総額の1%に相当する分担金も徴収される。世代契約を締結することに関する公的助成はなし。