

第3章 欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 フランス共和国（French Republic）

労働施策

（参考）1 ユーロ＝121.98 円（2019 年期中平均）

2018年はマクロン政権の労働改革の一環として「職業人生選択の自由のための法律¹⁾」が成立し、職業訓練や失業保険の適用範囲拡大、女性と男性の職業上における平等の実現、ハラスメント防止、障害者の雇用促進、外国人派遣労働者の保護強化などが定められた。

2019年は同法の詳細を定めたデクレ（政令）が施行され、本格的に各施策が始動したほか、失業保険改革や家族介護者等への支援、プラットフォーム労働者の権利保障などに関する政策が順次施行された。

1 経済情勢

2017年は投資が大きく伸び、実質GDP成長率2.4%を記録したが、2018年は家計最終消費支出や投資が落ち込み1.7%の成長となった。

表 3-1-1 実質GDP成長率

年	2015	2016	2017	2018	2019		
					Q1	Q2	Q3
実質GDP成長率	1.0	1.0	2.4	1.7	0.3	0.3	0.3

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）

注：各四半期の値は対前期比、季節調整および労働日数調整済の値。

表 3-1-2 雇用・失業の動向

年		2015	2016	2017	2018	2019	
						Q1	Q2
労働力人口	(千人)	29,164	29,207	29,288	29,438	29,278	29,258
労働力率	(%)	71.3	71.4	71.5	71.9	71.7	71.7
就業者数	(千人)	26,118	26,243	26,512	26,744	26,710	26,757
就業率	(%)	63.8	64.2	64.7	65.4	65.4	65.6
失業者数	(千人)	3,054	2,972	2,788	2,700	2,577	2,530
失業率	(%)	10.4	10.1	9.4	9.1	8.7	8.5
	25歳未満	24.7	24.6	22.3	20.7	19.7	19.5

資料出所：EU統計局（EUROSTAT）

注1：各年の値は年間における平均値。

注2：労働力人口、労働力率・就業率は15～64歳。

注3：失業率の四半期の値は季節調整済値。

注4：マイヨット島を除く海外県を含めた値。

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

2008年に失業率は7.4%まで低下したが、世界金融危機の影響により再び悪化に転じた。2017年5月に就任したマクロン大統領は、同年に労働法典（Code du travail）改正、2018年に職業訓練の強化を中心とした「職業人生選択の自由のための法律」を成立させており、直近の労働市場は改善傾向にある。

(2) フランスの主要な雇用形態

イ 期間の定めのない労働契約

（CDI: contrat de travail à durée indéterminée）

雇用期間を定めない通常の雇用形態で、労働法典において「雇用関係の標準的かつ一般的な形式」と規定されている。使用者は雇用するに当たり、2～4か月の試用期間を設けることができる。

ロ 期間の定めのある労働契約

（CDD: contrat de travail à durée déterminée）

不在労働者の代替や元々一時的な性格の仕事、あるいは

■ 1) LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

は一時的な事業規模の拡大等による労働力の不足等を理由に認められる。雇用期間は原則として更新を含めて18か月以内²。特定の産業における一時的な雇用では慣行的な雇用形態として認められている。

ハ 派遣労働契約 (contrat de travail temporaire)

不在労働者の代替や元々一時的な性格の仕事、あるいは一時的な事業規模の拡大等による労働力の不足等を理由に認められる。雇用期間は派遣内容によって異なるが、一般的には18か月以内。派遣先の従業員と同等の賃金を支給するほか、契約終了時に派遣先との間で期間の定めのない労働契約が結べない場合、次の派遣先が決まっていなかった場合等には、派遣元から派遣期間中に支払われた給与総額の10%を不安定雇用手当として支給することとされている。

(3) 実施機関等

国の機関である雇用センター (Pôle emploi) が職業紹介、求職者登録及び失業保険の給付業務等を行っている。失業者は雇用センターで求職者リストに登録を行い、個々の状況によりカテゴリー A～E に分類される。職業紹介相談員とカウンセリングを行い「個別就職計画 (PPAE: projet personnalisé d'accès à l'emploi)」を作成し、個別就職計画に基づいて職業訓練等の各種支援を受ける。また、正当な理由なく個別就職計画の作成や雇用センターが提案した求職活動支援サービスの利用を拒否し、2度にわたり適切な求人拒否した場合は、求職者リストから削除され、雇用復帰支援手当 (ARE: allocation d'aide au retour à l'emploi) の支給が停止されることになっている。なお、失業保険制度に関する企画立案、財政運営等は、全国商工業雇用連合 (Unédic) が行う³。

表 3-1-3 雇用センター (Pôle emploi) における登録求職者のカテゴリー

カテゴリー	状況	求職活動の義務
カテゴリー A	失業中であり、積極的に求職活動をしなければならない者	あり
カテゴリー B	直近で月 78 時間以下の仕事をしており、積極的に求職活動をしなければならない者	
カテゴリー C	直近で月 78 時間を超える仕事をしており、積極的に求職活動をしなければならない者	
カテゴリー D	失業中であるが、インターンシップ、訓練、病気等の理由により積極的に求職活動をしなくてもよい者	なし
カテゴリー E	特殊雇用契約 (contrats aidés) や起業等の理由により積極的に求職活動をしなくてもよい者	

資料出所：仏労働省

注：特殊雇用契約は、通常の就職活動では就業が困難な者を雇用した雇用主に対して助成金の支給、社会保険料の減免を行う一方、労働者に対して職業訓練への支援といった直接・間接の公的支援を行う契約。

(4) 雇用維持・促進施策

長期失業者等の就職困難者に対しては国と企業等が連携して各種支援を行っている。主な施策は以下のとおり。

イ 雇用能力経路 (parcours emploi compétences)

失業者の就職や職業訓練を促進するために、国が就職困難者を採用する事業者に助成金を支給して事業者の雇用負担を軽減する制度。1980 年代に若年者雇用対策で導入され、その後の雇用政策で改正されたり類似の制度が創出されたりしてきたが、2018 年 1 月に労働者のサポートを強化した現在の制度に改正・改称された。失業者は民間の非営利部門の法人 (病院等) や地方公共団体等と専用の雇用契約 (統一参入契約 (CUI-CAE) : 無期または 9 か月～ 12 か月の期間の定めのある労働契約) を締結し、職業計画に応じて必要な職業訓練と職業経験認定 (VAE: validation des acquis par experience)⁴を受ける。使用者には地域圏知事が決めた額 (法定最低賃金の 30～60%) が支給される。利用目標数は地域圏と協議した上で国が決定する。

■ 2) 管理職及び専門職は例外として企業別労使協定または産業部門別労働協約を締結した上で 36 か月まで可能。

■ 3) 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 (Unédic) が担当し、雇用センターは全国商工業雇用連合との協約に基づいて失業保険給付業務を行っている。全国商工業雇用連合の主な構成メンバーは、主な労働組合の中央組織 (ナショナルセンター) 及び主な使用者団体等の代表で構成し、共同で運営している。主な労働組合の中央組織及び使用者団体については、「4 労使関係」を参照。

■ 4) 1 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・免状を与える制度。

□ 経済活動を通じた社会参入支援

(IAE: insertion par l'activité économique)

就職困難者に対する仕事の提供と社会参入支援を目的とする事業者が失業者を直接または派遣労働者として雇用し、仕事や職業訓練を通じて社会参入を促進する取組。事業者は事業内容を規定した協定を国と締結し、経済活動を通じた社会参入支援機関として認められた上で、失業者に提供するポストに対して国から助成金が支給される。通常の労働市場環境では就職が困難な者、特に長期失業者、積極的連帯収入（RSA: revenu de solidarité active）受給者、職業技能を持たない若年者、障害のある労働者などが支援対象である。

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

就職困難者の社会参入を支援する企業が参入支援企業として国と協定を結び、失業者を最大24か月（更新を含む）の期間の定めのある労働契約で採用する。労働者は週20時間以上の労働に従事しながら、職業訓練やその他のサポートを通じて社会参入を目指す。参入支援企業は社会保険料が減免されるほか、1ポストにつきフルタイム換算で年間10,363ユーロが助成される（2019年11月時点）。なお、企業努力と成果により10%まで増額される。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。

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

派遣労働のあっせんを行う企業が参入支援派遣企業として国と協定を結び、失業者に対して派遣労働をあっせんするとともに、派遣労働者に対して就業支援を行う。

一般的な派遣労働契約期間は18か月を上限としているが、参入支援派遣企業は24か月まで（更新を含む）契約できる。参入支援派遣企業は社会保険料が減免されるほか、1ポストにつきフルタイム換算で年間4,405ユーロが助成される。（2019年11月時点）なお、企業努力と成果により10%まで増額される。

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

地方自治体や非営利団体等が管轄する施設が参入支援作業所・現場として国と協定を結び、失業者を直接雇用または職業訓練生として採用する。当該者は4か月以上24か月以内の期間の定めのある労働契約を締結し、週20時間以上の労働やその他のサポートを通じて社会参入を目指す。参入支援作業所・現場の活動は収益活動も認められるが、活動によって得る利益は全体の30%を超えてはならない。ただし、地元企業の活動によって地域の需要が満たされない分野の場合は、県の承認を経て全体の50%まで認められる。1ポストにつきフルタイム換算で年間19,897ユーロが助成される（2019年11月時点）。なお、企業努力と成果により10%まで増額される。

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

非営利部門の事業所または営利企業へのパートタイム労働のあっせんを行う非営利団体が仲介団体として国と協定を結び、失業者を有期雇用契約またはパートタイム労働の期間の定めのない労働契約で採用し、派遣労働（24か月で480時間まで）を提供する。仲介団体は社会保険料が減免されるほか、1ポストにつきフルタイム換算で年間1,347ユーロが助成される。（2019年11月時点）なお、企業努力と成果により10%まで増額される。

(5) 若年者雇用対策等

イ 交互訓練契約

(イ) 見習い契約（contrat d'apprentissage）

若年者が使用者と見習い契約を締結し、職場等⁵と見習い訓練センター（CFA: centre de formation d'apprentissage）⁶での訓練を通じて職業資格の取得を目指す制度。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⁷で、年齢や見習い期間に応じて法定最低賃金の27%～100%の給与が支給される。なお、見習い訓練センターにおいて無料で受講できる講習を年間400時間以上受講することが義務づけられている。原則

■5) 見習い労働者は、雇用先の企業が保有しな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る。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%が上限で、1契約につき2社まで可能である。

■6) 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。

■7) 既得の資格に応じて6か月から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。

として16歳～29歳の若年者を対象とした制度であるが、障害のある労働者及び起業を目指す労働者の場合は年齢の制限はない。

2018年に成立した「職業人生選択の自由のための法律」によって、20歳未満の見習い労働者における最低月額給与増額や、年齢上限を26歳から29歳へ引き上げることなどが定められた。

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

若年者と使用者との間で期間の定めのない労働契約もしくは原則6～12か月(資格によっては36か月)の期間の定めのある労働契約を締結し、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。年齢や能力に応じて法定最低賃金の55%～85%の給与が支給される。16歳～25歳の若年者または26歳以上の求職者で積極的連帯収入(RSA)、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などが対象となる。

□ 雇用と自立に向けた支援コース

(PACEA: parcours contractuelisé

d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie)

若年者の自立と就労に向けたサポートのため、16～25歳の若年者に本人の希望や状況に応じて24か月を上限に複数の支援プログラムを提供する制度。就労収入や他の手当の収入がない期間は、必要に応じて自立支援手当を支給する。同コースの特別プログラムとして若年者向け所得保障(Garantie jeunes)が実施されている

(I) 若年者向け所得保障 (Garantie jeunes)

就業経験を得ないまま年齢を重ねる、いわゆるニートの対策として、早期に就業機会を得られるよう支援することを重視している。

a 受給内容等

一定の現金を支給するとともに個々の対象者に合わせた職業訓練⁸⁾を行い、社会参入を支援する。

対象者は若年者向け社会参入・雇用相談機関となる地

域ミッション⁹⁾に登録し、将来の就職のための就業計画を策定する。就業計画は原則12か月以内であり、就業計画に沿った活動をする間、自立支援のため現金を受給することができる。就業計画の内容は対象者の状況により異なり、職業訓練に加えて求職活動が課される場合もある。職業訓練はこれまでの社会経験に沿った専用のものが用意されており、就業経験のない者も参加しやすいものが用意されている。求職活動についても同様に、社会経験に沿った内容のものとなっている。当初の計画を終える際に延長を希望する対象者は、地域ミッションと相談して認められた場合に6か月計画を延長することができる。

b 支給要件

以下の要件をすべて満たす者が対象となる。

- ・16～25歳の者
- ・現在就職しておらず、教育・職業訓練に参加していない者
- ・親と同居していないか、同居していても親から生活上の支援を受けていない者

c 支給内容及び支給期間

- ・月額492.57ユーロ(2019年11月現在)
- ・就業計画と同じ期間受給できる。
- ・一定の要件を満たしている者は、家賃補助が別途支給される。
- ・並行して就労収入を得ることも可能。就労収入が月額300ユーロを超えると支給額が減額され、就労収入との合計が法定最低賃金の80%を超えると支給が停止される。

ハ 経済活動を通じた社会参入支援 (IAE)

生活に困窮した若年者は経済活動を通じた社会参入支援を優先的に利用することができる。制度の詳細については(4)□参照。

(6) 高齢者雇用対策

労働法典によって広範な年齢差別が禁止されている

■8) 社会人としての一般常識的な素養を身につける講習、短期間の企業研修生、見習い訓練センターでの訓練。

■9) 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。

が、その一方で使用者は労働者が70歳に達した場合に本人の意思に関係なく退職を強制することができる。70歳未満の労働者は、原則として、年金の満額支給開始年齢（1955年以降に生まれた者であれば67歳）に達した労働者が承諾した場合にのみ認められる。

イ シニア CDD（CDD senior）

高齢者を対象とした有期雇用契約で、①57歳以上で、②雇用センターに3か月以上登録して就職活動をしている者、または経済的理由により解雇された者に再就職支援を行う職業安定化契約（CSP: contrat de sécurisation professionnelle）を締結した者を対象とし、最長18か月まで（1回のみ更新可能、最初の契約とあわせて最長で36か月まで）締結することができる。農業部門を除いたすべての業種で利用することができる。

（7）障害者雇用対策

労働法典L.1132-1条により、民族または人種、宗教、年齢、障害、性的指向または性別などを理由に、採用、企業での研修への参加、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、その他各種処遇において、直接的・間接的な差別が禁止されている。

従業員20人以上の企業では従業員数の6%以上の障害者を雇用することが義務付けられ、達成できない場合は障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph: association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle

des personnes handicapées）¹⁰に達成できなかった障害者雇用数¹¹に基準額を掛け合わせた負担金¹²を徴収される。

障害者の雇用を促進するため、2020年より法定障害者雇用率を現在の事業所別から企業別に変更、労働力人口に占める障害を持つ労働者の割合に照らして5年ごとに見直すこととなった。

表 3-1-4 従業員の規模と追加負担減額の基準

企業の規模	基準額（ユーロ）
20人～199人	法定最低賃金（SMIC）×400
200人～749人	SMIC×500
750人～	SMIC×600

資料出所：障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）

（8）失業保険制度等

失業保険制度は、労働組合の中央組織（ナショナルセンター）と使用者団体が全産業を対象とする労働協約を締結し、政府が労働協約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。2018年に成立した「職業人生選択の自由のための法律」の一環として、起業計画や転職計画を立てて退職した自己都合退職者についても新たに一般の失業者と同じ受給権が付与されることとなった。また、事業を清算して失業した独立事業者には、800ユーロの手当が6か月支給される。

2019年11月から受給条件を厳格化したほか、2020年1月から雇用期間の定めのある労働契約や派遣労働者を多用する企業の使用者負担を増額する（詳細は5（1）参照）。

表 3-1-5 失業保険制度

名称	雇用復帰支援手当（ARE：allocation d'aide au retour à l'emploi）	特別連帯手当（ASS：allocation de solidarité spécifique）
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（Unédic）が担当し、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が行っている。	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。
被保険者資格	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。）が対象となる。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だが、非正規職員を対象に任意加入することができる。	AREの受給期間が満了した長期失業者が対象となる。ただし、50歳以上の失業者で、AREよりASSの給付額の方が多いため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。

- 10) 障害者の職業能力開発、雇用機会改善、採用及び雇用の維持に関して使用者を支援することを目的として創立された。理事会は、労働組合、使用者、障害者団体の代表で構成される。
- 11) 障害者雇用数は、事業所の業務の特殊性や雇用する障害者の障害の度合い等により補正が加えられる。また、障害者を直接雇用する代わりに研修生として受け入れたり、障害者の就労施設や在宅業務分配センターと物品購入や業務委託の契約を締結したりすることで負担金の一部を免除される代替措置が認められている。
- 12) 追加負担金は障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）による障害者雇用促進の財源となる。

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
(労働施策)

ドイツ

スウェーデン

英国

EU

受給要件		以下の1～5の全ての要件を満たしていること。 1 53歳未満の労働者は、離職前24か月のうち加入期間が6か月以上あること。(53歳以上の労働者は、離職前36か月のうち、加入期間が6か月以上あること。) 2 原則として 直近の離職が自己都合退職でないこと。 3 雇用契約の終了から原則一年以内に求職者登録をし、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行っていること。 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に達していないこと。	・失業前10年間に合計で5年間以上就業し、AREを受給していたこと。 ・雇用センターに登録し、積極的に求職活動を継続していること。 ・身体的に仕事に就く能力があること。 ・法定退職年齢以上の場合、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。 ・一定の収入を超えないこと。(単身者は月額1,171.80ユーロ以下、カップル世帯で月額1,841.40ユーロ以下)(2019年11月時点)
給付期間、水準		【給付期間】 給付期間は加入期間と同期間であるが、以下の通り上限が定められている。 53歳未満：730日(24か月)以下 53歳以上55歳未満：913日(30か月)以下 55歳以上：1,095日(36か月)以下 【給付額】 離職前賃金に基づいて算定された日額手当×実労働日。 1,2のいずれか高額の算定額が日額手当になる。(2019年11月時点) 1 離職前日額賃金の40.4%+定額手当12ユーロ 2 離職前日額賃金の57% ※最低給付額は29.26ユーロとする。 ※最低給付額が離職前日額賃金の75%を超える場合は、離職前日額賃金の75%相当額が日額手当になる。 ※離職前の平均月額賃金が4,500ユーロ以上の場合、給付7か月以降は給付額を30%減額する。	【給付期間】 最大6か月間。その間に受給要件を満たせば更新可能(更新回数に制限はない)。 再就職した場合は3か月間受給が認められ、ASSは全額給付される。4か月以降も就労している場合は給付が停止される。6か月以降は条件を満たせば活動手当(prime d'activité)が受給できる。 【給付額】 給付額は、失業手当の最終支給日から遡り12か月間の平均「収入月額」に応じて、以下のとおり支給される(2019年11月時点)。 (単身者の場合) 1 収入月額が659.20ユーロ未満＝日額16.48ユーロ 2 収入月額が659.20以上1,153.60ユーロ以下＝1,153.60ユーロと所得との差額または日額16.32ユーロのいずれか高い方 (カップルの場合) 1 収入月額が1,318.40ユーロ以下＝16.48ユーロ 2 収入月額が1,318.40以上1,812.80ユーロ未満＝1,812.80ユーロと所得との差額または日額16.32ユーロのいずれか高い方
財源	保険料	全額使用者負担(保険料率は原則として労働者の給与の4.05%)	全額国庫負担
	国庫負担	保険料収入を超える赤字についてはUnédicが発行する債券について、政府が保障している。	全額国庫負担
	給付実績	2019年8月末現在 フランス本土2,638,600人 (AREの他、旧制度の一律漸減手当(AUD)及び高齢失業者手当(ACA)の受給者も含む)	2019年8月末現在 フランス本土337,200人

(9) 職業能力開発

イ 失業者向け制度

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が行われる。

(イ)「雇用センターの提携職業訓練

(AFC: action de formation conventionnée)」

雇用センターが求職者の職業能力と地域で求められている職業能力を考慮して選定した提携教育機関で訓練を受講できる制度で、求職者は「継続職業訓練生(stagiaire de la FPC: formation professionnelle continue)」という身分で1人当たり平均600時間訓練を受講する。訓練費用は雇用センターが全額負担する。

(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)」

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必要性の高い職業訓練に公費負担の

定員枠を設けている認定訓練。研修期間は40時間以上3年以内。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。

(ハ)「採用準備訓練(AFPR: action de formation préalable au recrutement)」

応募可能な短期契約の求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練制度。6か月～12か月の期間の定めのある労働契約、期間の定めのある熟練化契約、派遣労働の求人が対象。求人企業と雇用センターとの間で、訓練の目的、内容、期間、費用負担、訓練後の雇用について協定を結び、求職者は「継続職業訓練生(stagiaire de la FPC)」という身分で訓練を受講する。訓練期間は最長400時間。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2,000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（2019年11月時点）。

（二）「個別即戦力養成

（POEI: préparation opérationnelle à l'emploi individuelle）」

応募可能な長期契約の求人要件を満たす職業能力を身につけるための訓練制度。期間の定めのない労働契約、12か月以上の期間の定めのある労働契約、無期限または12か月以上の熟練化契約及び12か月以上の見習い契約の求人が対象。求人企業と雇用センターとの間で、訓練の目的、内容、期間、費用負担、訓練後の雇用について協定を結び、求職者は「継続職業訓練生（stagiaire de la FPC）」という身分で訓練を受講する。訓練期間は最長400時間。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2,000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（2019年11月時点）。

□ 在職者向け制度

労働者あるいは使用者の発意により労働者が企業で働き続けるため、または労働者の能力を伸ばすために行われる。

（イ）職業移行のための訓練休暇（projet de transition professionnelle）

キャリアアップに役立つ技能の習得などを目的とした職業訓練を受ける際に有給休暇を取得できる制度。2019年に廃止された職業訓練休暇（congé individuel de formation）の後継制度で、原則として就労実績が24か月以上ある労働者が職業相談機関のサポートを受けながら職業転換計画を立てて、必要な資格を取得するために訓練を受ける。休暇期間はフルタイムの訓練の場合は原則最長1年、パートタイムの訓練の場合は原則1,200時間。職業移行のための訓練休暇に関わる負担金は、2020年1月からは地域圏全産業協議会（commission paritaire interprofessionnelle régionale）が管理する。

（ロ）能力開発計画（plan de développement des compétences）

使用者が労働者に職業訓練の機会を提供する計画で、使用者の任意で策定される。人選も使用者の任意で、能力開発計画に盛り込まれた職業訓練を提示された労働者は原則として拒否することはできない。その一方、労働者から受講を希望することはできるが、受講を認めるかどうかは使用者の任意である。

業務の遂行に必要な不可欠な訓練とそれ以外の訓練に分かれており、前者は全て労働時間として扱われて給与が支払われるのに対し、後者は勤務時間内に行われる訓練は労働時間として給与が支払われるが勤務時間外に行われる訓練は労働時間外となり給与は支払われない。訓練の費用は全て企業が負担する。

（ハ）職種転換/キャリアアップのための交互訓練（Pro-A）

技能不足の労働者が職種・職業を変更したりステップアップしたりするために、訓練機関等で学ぶとともに企業実習で技能を習得して職業資格を取得する制度。原則として期間の定めのない労働契約の労働者が対象で、訓練期間は6～12か月。訓練費用は産業部門で定めた負担額を労使によって設立された職業訓練費徴収機関（OPCO: opérateurs de compétences）が負担する。能力開発計画の一環で使用者が労働者に提示することができるが、労働者から受講を希望することもできる。

ハ 訓練を受ける権利

職業訓練を受講する権利が付与される制度として、個人訓練口座（CPF: compte personnel de formation）¹³及び予防職業口座（C2P: compte professionnel de prévention）がある。個人訓練口座（CPF）は労働時間に応じて、予防職業口座（C2P）は職務の危険性に応じて権利が付与される。両者を一括管理する「活動個人口座（CPA: compte personnel d'activité）」を開設すると、ウェブサイトや携帯電話のアプリを通じて保有する権利の確認及び利用が可能となっている。

■ 13) 2015年1月1日より前身の職業訓練受講権（DIF: droit individuel à la formation）より移行した。職業訓練受講権の権利は2014年12月まで付与され2020年12月31日に全て失効する。

(イ) 個人訓練口座

(CPF: compte personnel de formation)

a 概要

労働者、求職者及び就職支援を受けている者が、個人の発意で職業訓練を受講することができる制度。労働時間に応じて個人訓練口座 (CPF) に年間最大24時間の訓練時間¹⁴が付与されていたが、管理職向けの職業訓練がブルーカラー向けよりも時間当たりの単価が高いなどの問題が指摘され、2019年1月より訓練時間ではなく訓練給付金が付与されることとなった。対象者には年間500ユーロ (低技能者、障害のある労働者には800ユーロ) のキャッシュポイントが付与され、計5,000ユーロ (8,000ユーロ) まで積み立てが可能となっている。さらに、パートタイム労働者もフルタイムの2分の1以上の勤務時間であれば、フルタイム労働者と同額の支給を受けることができる¹⁵。

b 対象者

原則として16歳以上で個人訓練口座 (CPF) が開設され、年金受給開始となる年齢まで有効。

c 財源

労使協定がない場合は、使用者は賃金総額の0.2%の負担金を職業訓練費徴収機関 (OPCO) に納め、同機関が訓練費用を負担する。労使協定を締結している場合は同機関に納めずに企業内で管理し、使用者が訓練費用を負担する。求職者や、職業移行のための訓練休暇の枠で個人訓練口座の訓練時間を使用する場合は職業訓練休暇管理基金 (FONGECIF: fonds de gestion des congés individuels de formation) が訓練費用を負担する。

(ロ) 予防職業口座 (C2P: compte professionnel de prévention)

a 概要

夜間勤務や極端な低・高温下での勤務など労働法典に規定された6のリスク因子にさらされた実績を、ポイン

ト化して個人口座に記録し、貯めたポイントを使用して配置転換のための職業訓練や、休息をとるためのパートタイム労働、年金受給開始を早めるといった措置を利用できる。2015年1月に「重労働予防個人口座制度 (compte personnel de prévention de la pénibilité)」として導入され、2017年10月1日から現行の「予防職業口座」となり、管理運営が老齢保険金庫から疾病保険金庫に移行した。

b 対象者

雇用契約により雇われる労働者で、有期雇用、派遣労働、パートタイムを含む全ての労働者¹⁶である。口座が開設されると年金受給開始まで維持される。

c 財源

2018年から保険料が廃止され、労災保険の負担となった。

二 企業の財源負担

すべての企業が職業訓練の共通財源を負担する。

(イ) 職業訓練負担金

企業は職業訓練制度を支えるために一定の職業訓練負担金を納付する必要がある、従業員¹⁷10人以下の企業では前年度の賃金総額の0.55%、11人以上の企業については1.00%¹⁸ (派遣事業を営む企業については1.3%) となっている (2019年11月現在)。

現在、職業訓練負担金の徴収と管理は職業訓練費徴収機関 (OPCO) が行っているが、2021年より社会保険料徴収機関 (URSSAF: unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) に移管される予定。企業から徴収された職業訓練負担金は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充当される。

■ 14) パート従業員や派遣労働者、失業期間がある人は、フルタイム労働者の通年の労働時間に比例して訓練時間が付与された。例えば半年フルタイムで勤務し、半年失業していた場合に付与される訓練時間は12時間となっていた。
■ 15) 2分の1未満の場合は勤務時間に応じて、一般的な労働者は250ユーロ未満、低技能者は400ユーロ未満の支給額となる。
■ 16) 正職員の公務員は対象外。
■ 17) パート労働者を含むが派遣労働者は含まない。
■ 18) 11人以上の企業については個人訓練口座負担金0.2%を含む。この負担金は個人口座制度の枠組みによる職業訓練費用として使われる。

(10) 外国人労働者対策

フランスでは第二次世界大戦後の経済成長期にスペインやポルトガル、マグリブ諸国（特にアルジェリア）等から積極的に外国人労働者を受け入れてきたが、第一次石油危機を契機に新たな流入を抑制しつつ、正規滞在移民の社会統合を柱とした政策を実施した。その後、2006年7月に成立した移民及び統合に関する法により、フランスの経済・社会発展への貢献が期待できる高度外国人材については積極的に受け入れる一方、それ以外の移民については滞在条件を厳格化する方針をとっている。

2018年に成立した「職業人生選択の自由のための法律」によって、同年5月に欧州議会の本会議で可決された改正「域内越境派遣労働者指令」が国内法化され、違法な派遣に対する罰金額が違法労働者一人につき2,000ユーロから倍の4,000ユーロに引き上げられ、累犯の場合についても従来の1年以内の違反で4,000ユーロから、2年以内の違反で8,000ユーロに対象期間が延長され罰金額が引き上げられることとなった。さらに、違反した業者については、企業名を最大で一年間公表されることになった。

イ 労働を目的とした滞在許可証

労働を目的とした滞在が許可される滞在許可証（carte de séjour）で主要なものは以下の通り。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) 「賃金労働者」資格の滞在許可証（賃金労働者、臨時労働者）（carte de séjour 《salarié》《travailleur temporaire》）

原則として国内労働市場では求人が充足できないことを確認する労働市場テストを経て、国内労働市場で求人が充足できない場合に当該外国人を受け入れる。なお、人材確保が困難な職種については労働市場テストは不要。

期間の定めのない雇用契約を締結している労働者の場合は賃金労働者（salarié）、期間の定めのある雇用契約を締結している労働者または外国企業から現地企業への出向労働者・派遣労働者の場合は臨時労働者（travailleur

temporaire）に分類される。賃金労働者は滞在許可証の有効期間は12か月で、更新可能（更新回数の制限は無し）。臨時労働者は滞在許可証の有効期間は最長12か月で、契約期間または出向・派遣期間と同期間まで更新可能。

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

地域圏労働局が承認した3か月以上の季節労働契約を交わした労働者が対象で、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については労働市場テストは不要となる。1年間に通算6か月までフランスに滞在・就労でき、滞在許可証の有効期限は最長で3年間である。更新可能。

ロ 高度人材パスポート（passeport talent）等の創設

フランスの競争力に貢献する可能性のある外国人に対しては最大4年まで滞在を認める滞在許可証で、2016年11月1日に施行された改正移民法により既存の「能力・才能」「出向労働者」「欧州ブルーカード」等の滞在許可証を統合した「高度人材パスポート」が創設された。

高度人材パスポートは職業に応じて分類されており、主なものは以下のとおり。

(イ) 「高度人材パスポート：欧州ブルーカード（carte bleue européenne）」

高等教育3年以上修了またはそれと同水準の職業経験5年以上で、1年以上の雇用契約を締結、年間給与法定最低賃金の1.5倍以上の者が取得可能。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

(ロ) 「高度人材パスポート：出向労働者（salarié en mission）」

同一グループ内の企業・機関への転勤でフランスに滞在する者で、同グループでの職務経験が3か月以上、フランス国内の企業と雇用契約を締結し、年間給与が法定最低賃金の1.8倍以上の者が取得可能。有効期間は雇用契約と同期間で最高4年。更新可能。

(ハ) 「高度人材パスポート：研究者（chercheur）」

マスター（修士課程）修了以上で、受入機関と本人との間で受入協定を交わした上で博士号取得準備、研究ま

たは教育のために滞在する者が取得可能。有効期間は受入期間と同期間で最高4年。更新可能。

県の担当者は外国人の滞在状況と申告内容に相違がないか確認するために必要な資料の提出を雇用センターや学校、医療機関、電気・ガス供給業者、通信事業者、銀行などに求めることができ、提出を拒んだ場合は罰金刑の対象になる。

なお、高度人材パスポートのほか、企業内派遣用の滞在許可証として「サラリエ・デタッシュ ICT (salarie détaché ICT)」が同時期に導入されている。派遣前に同一企業内で6か月以上就労し、管理職・専門家として従事する者が対象。有効期間は最高3年で、更新不可能。

(11)雇用における平等の確保

判例やEU指令に基づき、労働者及び求職者を職業生活における差別から広く保護することを目的として、「差別防止法¹⁹⁾」(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²⁰⁾」(2008年5月27日付)が制定された。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条により、民族または人種、宗教、年齢、障害、性的指向または性別などを理由に、採用、企業での研修への参加、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、その他各種処遇において、直接的・間接的な差別が禁止されている。

ロ 違反時の措置

労働法典L.1132-1条に列挙される差別は、個人の場合、3年の禁固刑及び45,000ユーロの罰金刑が科される可能性がある(刑法典225-1～4条)。法人の場合、罰金額の上限が個人の5倍(225,000ユーロ)に設定されている。

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

■ 20) 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

■ 21) 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。

3 労働条件対策……………

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

2018年の非農業部門における賃金上昇率は1.6%の伸びとなった。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、パートタイム労働者は23時間台、全体としては36時間台で推移している。労働災害発生件数は増加傾向にあり、2017年に約64万件となった一方、職業病については減少傾向にある。

表 3-1-6 賃金上昇率及び消費者物価上昇率の推移

(%)					
年	2014	2015	2016	2017	2018
賃金上昇率	1.4	1.2	1.2	1.4	1.6
消費者物価上昇率	0.5	0.0	0.2	1.0	1.6

資料出所：フランス国立統計経済研究所 (INSEE)

注：賃金上昇率：非農業部門時給指数(生産部門、海外県除く)

消費者物価上昇率：マイヨット島を除く

表 3-1-7 賃金労働者の週平均労働時間の推移

(時間)					
年	2014	2015	2016	2017	2018
フルタイム労働者	39.1	39.0	39.1	39.1	39.1
パートタイム労働者	23.2	23.2	23.3	23.2	23.2
賃金労働者全体	36.1	36.1	36.1	36.1	36.2

資料出所：仏労働省

表 3-1-8 労働災害・職業病件数の推移

(件)					
年	2013	2014	2015	2016	2017
労働災害	626,888	629,789	633,230	635,028	641,644
職業病	51,452	51,631	50,960	48,762	48,522

資料出所：フランス全国賃金労働者疾病保険金庫 (CNAMTS)

(2) 最低賃金制度

イ 概要

2019年の法定最低賃金「全産業一律スライド制最低賃金」(SMIC: salaire minimum interprofessionnel de croissance)は10.03ユーロ。消費者物価指数及び労働者の購買力指数並びに「政府の裁量による上乗せ(coup de pouce)」をもとに毎年規定日²¹⁾に改定される定時改定のほか、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)、さらに政府の裁量により年度途中に行われる改定がある。

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、デクレ（政令）で額を決定することとなっている。

2019年1月1日の定時改定では10.03ユーロに改定され、月額最低賃金²²として1,521.22ユーロが設定された。

表 3-1-9 法定最低賃金額（SMIC：1時間当たり）の推移
（ユーロ）

年	2015	2016	2017	2018	2019
SMIC	9.61	9.67	9.76	9.88	10.03

資料出所：フランス国立統計経済研究所（INSEE）

□ 減額措置及び適用除外

法定最低賃金額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いるが、17歳以下の年少者は最大20%（17歳未満の者は20%まで、17歳の者は10%まで）、職業訓練生及び若年者向け各種援助措置を受けている者は年齢及び訓練期間に応じて22～73%減額することが認められており、また、労働時間の管理に適さない労働者（委託販売外交員）は法定最低賃金額の適用除外とされている。

(3) 労働時間制度

イ 法定労働時間

原則として1週35時間である。

□ 「経営幹部職員（cadres dirigeants）」に係る適用除外

労働時間規制（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責任の重い立場ゆえに極めて主体的に労働時間を管理できること
- ②自己の裁量で決定する権限を与えられていること
- ③当該企業または事業所の中で最も高い水準の報酬を得ていること

■ 22) 月額最低賃金は、1時間あたりのSMIC×週35時間×52週÷12月で計算される。

■ 23) 企業別労使協定や部門別労働協約で代償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。

■ 24) 新聞、ラジオ・TV、映画館、ディスコ等の一部業種については24時から翌5時を含む連続する最低7時間以上で設定可能。ただし、金銭的保障や代償休暇を定めた労働協約を締結する必要がある。
その他例外として、政府が指定する国際観光地区（ZTI: zones touristiques internationales）については、開始時点を22以降に設定でき、24時から翌7時を含む連続する最低7時間以上で設定可能。ただし、21時から深夜時間帯開始時間までの間の労働に対しては、書面で労働者の合意を得る必要があり、また、2倍の割増賃金と代償休息の設定、通勤手段及び託児費用の補償が義務付けられる。

ハ 時間外労働

使用者が法定労働時間（週35時間）を超える労働を命じる場合は、割増賃金または代償休息を付与する必要がある。通常1日10時間を超える労働または週48時間かつ12週間平均で週44時間を超える労働は、割増賃金を付与しても認められない。

また、年間時間外労働時間は220時間と規定されており、220時間を超える時間外労働に対しては、企業規模に応じて代償休息を付与する義務があるが、企業別労使協定または産業部門別労働協約で220時間よりも引上げることが可能である。

表 3-1-10 適当り時の時間外労働に対する割増賃金及び代償休息（repos compensateur de remplacement）²³

時間外労働の時間	割増賃金・代償休息
35時間超から43時間まで	25%の割増賃金 （または1時間あたり1時間15分の代償休息）
43時間超	50%の割増賃金 （または1時間あたり1時間30分の代償休息）

資料出所：仏労働省

注：企業別労使協定や産業部門別労働協約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。併存する場合は企業別労使協定が優先される。協定で定める割増賃金は10%を下回ってはならない。

表 3-1-11 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%

資料出所：仏労働省

注：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時間の休息が付与されることを指す。

企業別労使協定や産業部門別労働協約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。併存する場合は企業別労使協定が優先される。協定がない場合は法定の220時間が適用される。

二 深夜労働

深夜労働は労働者の安全や健康の保護の必要性を考慮した上で、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。深夜労働を実施する場合には労使間の合意又は労働協約を締結し、原則21時から翌7時までの範囲において、24時から翌5時を含む連続する最低9時間以上²⁴の期間を深夜労働時間とし

て設定する。協定等にて期間が設定されていない場合には21時から翌6時までに行われるすべての労働が深夜労働と見なされる。

以下①～③のいずれかを満たす場合は、割増賃金と健康面のフォローアップを受ける権利を有する。①通常の業務スケジュールにて最低3時間の深夜労働を週2回以上、②連続する12か月において270時間の深夜労働、または③労働協約等で①②より短く設定された期間の深夜労働。

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

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時から翌6時まで、16歳以上18歳未満は22時から翌6時まで働かせることが禁止されている。

ホ パートタイム労働と最低労働時間制度

パートタイム労働者の最低労働時間は週24時間（月104時間）と定められている。ただし、個人使用者の下での雇用（ベビーシッターなど）と学生は適用外となっているほか、産業部門別労働協約でこれを下回る時間を定めている、労働者が書面で希望を伝えている場合はこれを下回る時間でもよい。パートタイム労働者の超過勤務に対しては10%の割増賃金を支払う。

また、パートタイム労働者が全体の3分の1以上を占める産業部門では、パートタイム労働者が他の企業でも働けるよう、労働時間の配分について労使交渉を行う必要がある。

ヘ 休息・休日

(イ) 休息時間

使用者は2労働日²⁵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。

また、1週につき6日を超えて労働させてはならず、毎週少なくとも1日（連続24時間+1日分の休息時間11時間）の休息時間を保障しなければならない。

(ロ) 日曜休日制

原則として日曜日に週休を与えなければならない²⁶。ただし、一部の業種・業務では事業の性質上日曜日に就労させることが認められており²⁷、小売・サービス業では、一定の地区において事前の許可なく日曜営業を行うことができるなどの特例措置が導入されている。

日曜営業に伴う就労は労働者の自発性を前提としており、書面による合意が必要となる。また、日曜就労の拒否を理由とした差別的待遇や解雇は禁じられている。

ト 年次有給休暇

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、年間30労働日の年次有給休暇を取得することができる²⁸。また、5月1日～10月31日の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。

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また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²⁹。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) 仕事と家庭を両立するための制度

イ 出産休暇制度

出産予定の女性労働者は、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³⁰。休暇期間中は、医療保険制度から出産休暇手当とし

■ 25) 「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。

■ 26) 従業員を雇用している企業が対象であり、従業員のいない個人経営の店舗は対象外（ただし地域圏知事が禁止している場合は除く）。

■ 27) 製造業などでの交代制勤務、休業日に行うメンテナンス作業や商工業施設の警備、緊急対応、興行、宿泊・飲食業等。

■ 28) 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日時点において20歳以下で子どもを育てている女性労働者には子ども1人につき2日の追加休暇が認められている（労働法典L.3141-9）。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L.3164-9）。

■ 29) 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。

■ 30) 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。

て休暇前賃金の賃金日額と同額が支給される。

また、男性労働者は、父親休暇（congé de paternité）を取得することが認められており、子の誕生から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^{31）}。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。

□ 育児休暇制度

子が3歳^{32）}になるまで、①1年間の完全休暇、または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。両親のそれぞれが取得でき、両方が同時にあるいは交代で取得できる。また、子が重篤な傷病を負った場合には1年間延長することができる。

ハ 乳幼児受入手当

（PAJE: prestation d'accueil du jeune enfant）^{33）}

乳幼児（3歳未満）の養育者となる者に支給される手当（所得制限あり）の総称で、①出産手当（養子手当）、②基礎手当（AB）、③育児分担当手当（PreParE）、④増額育児分担当手当（PreParE majorée）及び⑤保育方法自由選択補足手当（Cmg）からなる。財源は、税財源及び保険料であり、全国家族手当金庫（CNAF: caisse nationale des allocations familiales）と家族手当金庫（CAF: caisse d'allocations familiales）が共同で管理運営している。

（イ）出産手当（prime à la naissance）（養子手当（prime à l'adoption））

出産や養子縁組に係る費用の補てんとして、子一人当たり定額が支給される。世帯の所得により支給制限がある。出産の場合は出産から2か月後の月末までに出産手当が、養子縁組の場合には養子迎え入れから2か月以内に養子手当がそれぞれ支給される。

表 3-1-12 出産手当及び養子手当の支給額

(ユーロ)	
(2019年4月1日～2020年3月31日)	給付額
出産手当	944.50
養子手当	1,888.98

資料出所：家族手当金庫（CAF）

表 3-1-13 出産手当の所得制限額
(2019年4月1日～2020年3月31日)

(年収、ユーロ)		
	片働き世帯	単親又は共働き世帯
1人	31,659	41,840
2人	37,991	48,172
3人	45,589	55,770
以降、1人につき	7,598	

資料出所：家族手当金庫（CAF）

（ロ）基礎手当（AB: allocation de base）

乳幼児の生活や教育に係る費用の補てんとして、一人当たり定額が支給される。収入に応じて毎月92.31ユーロないし184.62ユーロが支給される（2019年4月1日～2020年3月31日、所得制限あり）。

（ハ）育児分担当手当（PreParE: prestation partagée d'éducation de l'enfant）

両親または一方の親が育児のために休職またはパートタイム労働に移行した場合、乳幼児の育児に係る費用の補てんとして支給される。

第1子のときは子が1歳になるまでに最長6か月、第2子以降については3歳になるまでに最長24か月、両親それぞれが支給を受ける権利を持つ。3人以上の多胎出産の場合は6歳になるまで最高48か月支給される。ただし、第2子以降は、出産後に出産手当を受給していた期間が支給期間から差し引かれる。一人親世帯の場合、第1子は1歳、第2子以降は3歳、3人以上の多胎出産の場合は6歳になるまで支給が受けられる。

表 3-1-14 育児分担当手当の給付額

(月額、ユーロ)	
(2019年4月1日～2020年3月31日)	給付額
完全に休業している場合	397.21
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	256.77
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	148.12

資料出所：家族手当金庫（CAF）

■ 31) 父親休暇の他に、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る。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。

■ 32) 三つ子以上の場合は6歳になるまで取得できる。

■ 33) 乳幼児受入手当は、出産手当、基礎手当、補足手当等からなる。出産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、子の数、家族形態で支給額が異なる。

(二) 増額育児分担当手当 (PreParE majorée)³⁴

育児分担当手当 (PreParE) の受給資格のある者で、第3子以降の子育てのために完全に休業する場合、育児分担当手当の代わりに、短期間により多くの支給が行われる増額育児分担当手当を選択することができる。両親それぞれに毎月649.24ユーロ (2019年4月1日～2020年3月31日) が、子が1歳になるまで最大8か月間支給される。

(ホ) 保育方法自由選択補足手当 (Cmg: complément de libre choix du mode de garde)

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、子が6歳になるまでの間、利用する保育サービスの内容に応じて毎月定額が支給される。

二 介護休暇制度

障害者や要介護の家族や親族以外の近しい人を介護するための近親介護休暇制度 (Congé de Proche aidant) が認められており、労使協定で定められた期間または定めのない場合は3か月取得することができ、最長で合計1年まで延長することができる。

なお、休暇取得には勤続年数が1年以上あることが必要で、使用者は同休暇の申請を拒否することができず、復職後は従前と同一ポストあるいは同等とみなされるポストが保障される。従来は使用者に休暇中の給与支払い義務はなかったが、2019年に家族介護者等に対する介護休暇手当の支給などを定めた支援策が公表された (詳細は5 (3) 参照)。

この他、終末期の近親者を介護する休暇として家族連帯休暇 (Congé de solidarité familiale) があり、最長3か月の休暇 (1回更新可能) を取得できる。

ホ その他の家族関係手当

社会保障施策2 (3) 参照。

(5) 労働安全衛生

労働法典では使用者が労働者の安全を確保する義務が明記されている。また、保健安全労働条件委員会 (CSSCT: commission santé, sécurité et conditions de travail) 等の設置や職業リスク評価調書 (DUEP: document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs) の作成、産業医の配置の義務に関する規定が設けられている。

2001年から労働者を1人以上雇用する使用者は、職業リスク評価調書 (DUEP) を作成するよう義務付けられている。これは労働者が巻き込まれる可能性のあるリスクを網羅・整理したリストで、それらのリスクの削減・解消のための対策が盛り込まれており、少なくとも1年に1回定期的に見直すとともに、労災が発生した場合はその都度見直すことになっている。また、従業員及び社会経済委員会の従業員代表、労働医、労働調査官、社会保障機関の労災職業病調査員等が閲覧できるようにしておかなければならない。

(6) 労災保険制度

社会保障法典及び労働法典に基づき、使用者負担の保険料で実施している。国が保険料や補償に関する規定の策定を行い、全国労働者疾病保険金庫 (CNAMTS) が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) が労災認定・補償給付等を行う。

■ 34) 旧活動自由選択オプション手当 (Colca: complément optionnel de libre choix d'activité)。

表 3-1-15 労災保険制度

名称		労災保険制度（assurance AT/MP : accidents du travail et maladies professionnelles）
根拠法		社会保障法典（Code de la sécurité sociale）、労働法典（Code du travail）
運営主体		国が保険料や補償に関する規定の策定を行い、全国労働者疾病保険金庫（CNAMTS）が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。
被保険者資格		全ての被用者
給付の種類・給付内容	医療給付	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。）
	一時的な労働不能給付	休業手当（indemnité journalière） 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60%（上限日額202.78 ユーロ）、29日目以降は80%（上限日額270.38 ユーロ）である（2019年11月時点）。
	永久的な労働不能給付	【労働不能一時金（indemnité temporaire 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（incapacité permanente）が10%未満と認定された場合、労働不能一時金が支払われる。 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、417.71 ユーロ、9%の場合は4,176.10 ユーロ（2019年11月時点））。 【永続的な労働不能年金（rente d'incapacité permanente）】 永続的な労働不能割合が10%以上と認定された場合、永続的な労働不能年金が支給される。 年金は、算定基礎給与と障害の程度から計算される。算定基礎給与は、年間給与から計算される。
	遺族	遺族給付（indemnités des ayants droit） 労働者が死亡した場合、遺族に対して葬儀費用の一部（1,688.50 ユーロが上限）と遺族年金（rente d' ayants droit）が支給される（2019年11月時点）。
財源	保険料	1 保険料率 従業員19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20人から149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150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2.22%（2019年）。 2 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ことができる。 また、従業員149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。
	国庫負担	—
	実績	2017年認定件数 1,059,365件 2017年給付総額 8,297,000 ユーロ
	実績 受給者数	—

（7）解雇規制

イ 個人的理由等による解雇（普通解雇）

個人的理由等による解雇には「真実かつ重大な事由（cause réelle et sérieuse）」（当該事実が雇用契約の継続を終了することが正当な重大事由）が必要とされている。なお、妊娠中及び産前産後休暇中の解雇や性別・民族・政治的信条や宗教的な信条などを理由に解雇することはできない。

（イ）解雇手続

a. 事前面談

少なくとも面談の5営業日前までに当該労働者に対して書面で通知する必要があり、通知方法は書留または直接渡すことが法定されている。

b. 解雇予告期間

勤続年数半年以上の労働者を解雇する場合、勤続年数に応じて、最大2か月（勤続年数半年～2年の場合は1か月、2年以上の場合は2か月）を解雇予告期間として設ける必要がある。勤続年数6か月未満の場合の解雇予告期間は法定されておらず、労働協約または慣行による。解雇予告期間を経ない解雇を行う場合は、期間に応じて解雇予告補償金を支払う義務が生じる。なお、解雇が労働者の重大な非行（faute grave）によるものであれば、解雇予告期間を空けずに直ちに解雇できる。

c. 解雇手当の支払

勤続年数1年につき1/4か月分の賃金相当の金額を解雇手当として支払う。さらに、勤続年数が11年目からは1/3か月分の賃金相当分を加算しなければならない。解

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ

米国

フランス
（労働施策）

ドイツ

スウェーデン

英国

E
U

雇が労働者の重大な非行によるものであれば、解雇手当を支払うことなく解雇できる。

(D) 救済

労働者は、解雇の有効性を争う場合や解雇予告補償金等の支払いまたはそれに付随する損害賠償について不当であると思料する場合は、労働裁判所 (conseil de prud'hommes) に不服を申し立てることができ、勤続年数に応じた定額賠償の調停案に合意するか、訴えを提起することができる。

不服申し立ては解雇の通知があった日より12か月以内に行わなければならない。また、使用者は、解雇を行うことについて「真実かつ重大な事由」を証明できない場合、企業規模と勤続年数に応じて通常の解雇手当に加えて賠償金を支払う必要がある。

企業規模が11人以上の場合には、裁判所は賠償金の支払に代えて復職の提案をすることもできる。

□ 経済的理由による解雇（整理解雇）

企業が経済的に困難な状況に直面している場合または新技術の導入等により人員の余剰が生じた場合等により行われる解雇で、かつ経済的な理由と解雇との間に「真実かつ重大な事由があること」とされている。具体的には、受注減少、売り上げ減少、市場後退、財務状況悪化、総利益減少のうち、いずれか一つでも「明らかに」悪化した場合に該当する。使用者は、明確な解雇基準³⁵を定めた上で解雇する労働者を選定しなければならず、選定した後も当該労働者の解雇を避けるため職業訓練を実施する義務（職業訓練義務）、他ポストへの配置転換を検討する義務（配置転換義務）、及び再就職の支援に努める義務（再就職支援義務）を果たすことが義務づけられている。

さらに、解雇された者は、解雇の日から1年の間、当該事業所において他の労働者の退職等により空席が生じた場合や、経済的事情が改善し新たに労働者を雇用する場合において、優先的に再雇用される権利を有する（優先的再雇用権）。

(イ) 解雇手続³⁶

a. 解雇計画の策定

従業員を解雇するに先立ち、解雇計画を策定しなければならない。

（解雇計画で策定する事項）

・雇用保護

配置転換義務に関する事項、職業訓練義務に関する事項、再就職支援義務に関する事項（元従業員が起業する場合を含む）、労働時間の削減の検討等

・解雇に関する手続

雇用削減の人数とその職種、解雇のスケジュール、社会経済委員会への諮問方法、従業員代表への情報提供方法等

従業員代表機関が設置されている企業では、使用者は解雇計画を策定して従業員代表機関（社会経済委員会または従業員代表）と協議する必要がある。従業員代表機関が設置されていない企業では、使用者は解雇順位を定め、対象従業員と面談し、解雇計画を地域圏労働局に提出して承認を受ける。

b. 社会経済委員会との協議

使用者は従業員を解雇するにあたり社会経済委員会と2回の協議を経る必要がある。従業員50人未満の企業では初回の協議から遅くとも14日以内に2回目の協議を行う。従業員50人以上の企業は、解雇人数により期限が異なり、解雇人数が99人以下の場合は60日以内、100人～249人の場合は90日以内、250人以上の場合は120日以内に2回目の協議を行う。

c. 地域圏労働局による解雇計画の承認

使用者は、労使協定で締結または使用者主導で策定した解雇計画に加え、社会経済委員会の議事録及び同委員会の意見を地域圏労働局に提出する。地域圏労働局は解雇計画を審査し、①解雇計画が労使協定で締結されている場合は15日以内に、②使用者主導で策定された場合は21日以内に承認または必要な修正を指示しなければならない。所定の日数以内に回答しない場合は承認したも

■ 35) 特に考慮しなければならない基準として下記事項が設けられている。

(1) 扶養家族の状況（単身の親を含む）(2) 当該企業における勤続年数 (3) 再就職の阻害要因（年齢や、心身の障害等）(4) 習得している職業能力

■ 36) 30日以内に10人以上の解雇をする場合の手続。従業員1人を解雇する場合は、当該労働者に対して通知及び面談を行った後に、従業員2人以上9人以下を解雇する場合は、当該労働者を解雇することについて社会経済委員会に諮問した上で「(イ) e~g」の手続を経る。

のとみなされる。なお、地域圏労働局は提出された解雇計画について、書類上の審査以外に解雇の必要性に関する指摘や、事業内容の改善提案等を行うことができる。

d. 解雇対象となる従業員への解雇通知

解雇計画が承認された後に解雇対象となる従業員へ解雇通知を発送する必要がある。また、発送時期は、従業員50人未満の企業の場合、解雇計画が地域圏労働局に提出された日から30日が経過した後でなければならない。

e. 解雇予告期間及び解雇予告補償金

個別的な理由による解雇と同様（(7) イ (i) b 参照）

f. 解雇手当の支払

個別的な理由による解雇と同様（(7) イ (i) c 参照）

g. その他の支援

使用者は、再就職のための休暇（4～9か月の有給）の付与等、再就職支援措置を実施しなければならない。

(ロ) 救済

個別的な理由による解雇と同様（(7) イ (ロ) 参照）。なお、解雇計画の内容、承認、手続等の不備に関する訴え³⁷は行政裁判所が管轄する。

ハ 協議離職制度

期間の定めのない労働契約で雇用されている労働者を対象とした、解雇や自己都合退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、両者合意の下に雇用契約を解除することができる。使用者側にとっては解雇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、かつ失業保険³⁸も受給することができるという利点がある。

なお、2017年の労働法典改正で「集团的協議離職制度

(rupture conventionnelle collective)」が導入され、労使交渉において協議離職に関する協定を締結し、協定が地域圏労働局に承認されることで、同時に複数人の協議離職の実施が可能となった。協定の成立にあたっては①過半数の組合の賛成、または②30%以上の組合の賛成を得たのち従業員の過半数の賛成で承認させる必要がある。協定の成立・認可後、労使間で協定に基づいた離職協議書を作成し、合意内容に従って離職及び協議離職補償金の支払いや転職支援措置等が実施される。

二 雇用維持協定

企業が非常に困難な経済局面に陥った場合は、労働組合あるいは従業員代表と協議の上、給与減額と労働時間の引上げのいずれかあるいは両方と引き換えに雇用を維持する雇用維持協定を締結することができる。協定の有効期間は最長2年。雇用維持が守られない場合の罰則も規定する。締結された協定内容に個々の従業員が同意しない場合は経済的理由による解雇の手続を取ることができ、この場合従業員は訴訟を起こすことはできない。

4 労使関係……………

(1) 労働協約

産業部門別及び全国レベルの労働協約³⁹は、代表性を有する労働組合及び使用者団体の両者が合意することで締結され、その内容はデクレ（政令）により全労働者に拡張適用される⁴⁰。

代表性を有する労働組合はデクレ（政令）により定められ、組合の独立性、会計の透明性等に加えて、労働者の8%以上の支持を得る必要がある。使用者団体においても加盟企業数と従業員数に基づいた支持率を8%以上有することが代表性の要件となっている。

また、フランスにおける労働協約の特徴的な点として、賃金や労働時間などのテーマについて、産業部門別労働協約や企業別労使協定のための交渉義務が法律上規定されていることが挙げられる⁴¹。

■ 37) 解雇計画に関する訴えは、解雇の通知があった日から2か月以内に申し立てをし、裁判所は3か月以内に判決を下す必要がある。

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

■ 39) 労働・雇用・職業訓練等の労働関係法を制定または改正する場合は、法案を作成する前に全国レベルの労使協議を行うことになっている（社会保障及び税制に関するものは対象外）。

■ 40) ただし、全使用者団体に加入する企業における50%以上の従業員を雇用している団体によって拡張適用を拒否することが可能となっている。

■ 41) 使用者側に課せられており、また、締結までの義務はない。交渉頻度は部門別労働協約や企業別労使協定により定めることができる（最低4年に1回）。規定がない場合のみ法定の頻度（テーマにより1年、3年、5年に1回）が適用される。

なお、2017年の労働法典の改正により、企業レベルによる柔軟な判断を促進するため、産業部門別労働協約よりも企業別労使協定が、特定のテーマ⁴²を除いて優先されるようになった⁴³。

(2) 労使団体

イ 労働組合員数及び組織率

労働組合員数は184.7万人、組織率は8.1%で、近年の推移はほぼ横ばいである（2016年）。主な労働組合としてはフランス労働総同盟（CGT）、フランス民主労働総同盟（CFDT）、労働者の力（CGT-FO）、フランスキリスト教労働者同盟（CFTC）、フランス幹部職総同盟（CFE-CGC）、統一組合連合（FSU）がある。

表 3-1-16 労働組合員数及び労働組合組織率の推移

	(千人、%)				
	2012	2013	2014	2015	2016
労働組合員数	1,857	1,845	1,857	1,849	1,847
組織率	8.1	8.1	8.1	8.1	8.1

資料出所：OECD STAT

ロ 使用者団体

主な使用者団体としてはフランス企業運動（MEDEF）、中小企業連盟（CPME）、身近な企業の連合（U2P）がある。

(3) 労働争議

労働争議発生率（労働争議が発生した企業の割合）は、2010年に3.3%であったが、近年においては下降し、1%台で推移している。2016年はやや上昇し1.7%であった。

表 3-1-19 労働争議発生率の推移

	(%)				
年	2012	2013	2014	2015	2016
労働争議発生率	1.3	1.2	1.4	1.3	1.7

資料出所：仏労働省

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。

表 3-1-17 主な労働者団体

団体名	設立年	組合員数 (各団体公表数)	性 質
フランス労働総同盟（CGT）	1895年	58万人（2018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	62万人（2018年）	民間部門中心の組合
労働者の力（CGT-FO）	1948年	非公表	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	14万人（2012年）	幹部職中心の労働組合で構成
統一組合連合（FSU）	1992年	17万人（2011年）	教職員の労働組合で構成

表 3-1-18 主な雇用主団体

団体名	設立年	加盟企業数 (労働省公表数)	性 質
フランス企業運動（MEDEF）	1998年	12万3千社（2017年）	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。
中小企業連盟（CPME）	1945年	14万5千社（2017年）	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。2017年に「中小企業総連盟（CGPME）」から名称を変更した。
身近な企業の連合（U2P）	1975年	15万社（2017年）	全国小規模建設業者連盟（CAPEB）、手工業・サービス業連盟（CNAMS）、食品小売業者連盟（CGAD）の3団体から構成されていた手工業連合会（UPA）に、2016年全国自由業連合（UNAPL）が加盟し、名称をU2Pに変更した。

- 42) 協定最低賃金、職位等級、労使運営費用基金、職業訓練基金、補足保険、深夜労働やパートタイム労働の一部、有期雇用契約、作業現場契約の利用、職業上の男女平等、試用期間、企業譲渡の際の雇用契約など。その他、産業部門別労働協約において、産業部門別労働協約の優先を任意に定めることができるものとして、重労働予防、障害を持つ労働者の雇用維持、組合活動、危険作業手当・非衛生作業手当がある。
- 43) 2004年の法改正以降、既に特定のテーマを除いて原則企業別が優先となっていたが、改正前に締結された産業部門別労働協約は引き続き企業別に優越し、改正後も産業部門別レベルにおいて企業別の優越禁止事項を規定可能であったことから、実際に産業部門別よりも労働者に不利な内容の企業別労使協定が締結されることは少なかった。その後、2016年の改正で労働時間・休息・休暇について、2017年の改正で法定されている部門別レベルの優先項目以外の事項について、産業部門別の規定にかかわらず企業別労使協定が優先されるようになった。

5 最近の動向……………

(1) 失業保険制度改革

2019年11月より失業保険の赤字削減などのため受給条件が厳格化された。受給に必要な最低就労期間は従前の離職前28か月のうち4か月から、離職前24か月のうち6か月に変更となったほか、57歳未満で離職前の平均月額賃金が4,500ユーロ以上の失業者については7か月目から支給額を30%減額することとなった（2,261ユーロを下限とする）。

保険料については、非正規雇用対策として2020年1月より慣行的に利用される期間の定めのある労働契約1件につき10ユーロ課徴する。さらに、2021年1月より期間の定めのある労働契約や派遣労働者を多用するとされた7つの産業部門の企業には個別に保険料を増減する予定で、対象となるのは、(1) 食品製造業、(2) 科学・技術事業・広告業、(3) 宿泊・飲食業、(4) 水処理・廃棄物処理業、(5) 運輸・倉庫業、(6) ゴム・プラスチック・非金属製品製造業、(7) 林業・製紙・印刷業、の従業員11人以上の企業。一般には4.05%の保険料率を、短期雇用契約の利用度合いに応じて3～5.05%の変動制とし、度合いが高いほど保険料率も高くなる。

(2) 男女平等

2018年に成立した「職業人生選択の自由のための法律」の一環として、賃金における男女平等が企業に義務付けられ、基準を満たしていない企業は3年以内に是正することが求められることとなった。

2019年に法律の詳細について定めたデクレ（政令）が公表され、従業員50人以上の企業に対して男女間の賃金格差指数を毎年公表することを義務付けた。評価項目は、給与、昇給、昇進、出産休暇後の昇給、高額報酬の5項目で、合計得点が100点満点中75点を下回り改善が認められない企業や格差指数を公表しない企業には給与総額の1%を上限に制裁金が課されることなどが決まった。

2022年3月から従業員251人以上の企業、2023年3月から従業員50人以上の全企業が制裁の対象になる。

(3) 家族介護者等への支援

2019年10月に家族介護者等の介護者支援策が公表され、障害者や要介護者の介護を行う家族や近親者の負担

軽減に向けた17つの施策が盛り込まれた。労働分野に関する主な施策は以下のとおり。

- 一般労働者、自営業者、公務員、失業者を対象に1日あたり最大52ユーロの介護休暇手当を支給する（2020年10月～）。
- 介護休暇の取得期間は失業保険の算定から除外する（2019年11月～）。
- 障害のある子どもの看護休暇を現行の1日単位から半日単位で取得できるようにする。（2020年1月～）
- 介護の経験を評価する仕組みをつくり、介護で長期間仕事から離れていた人のキャリアステップを改善する（2021年）。
- 介護しながら働く労働者の仕事と介護の両立について、企業の労使交渉のテーマに加えることや企業の社会環境責任の評価項目に加えることを義務づける（2020年）。

(4) プラットフォーム労働

2019年11月に交通政策基本法(loi d'orientation des mobilités) が成立し、プラットフォーム労働者の自立性を高めるために、オフラインの権利、ペナルティを受けることなく業務を拒否する権利、業務を引き受ける前に走行距離と最低保障料金を知る権利が認められる。使用者にはプラットフォーム労働者の平均収入、平均労働時間を自社サイトで公表することが義務付けられるほか、業務環境を整えるためにプラットフォーム労働者に意見を聞いた上で職業訓練、労働安全、労使対話、使用者による業務遂行状況の管理、契約解消等について定めた憲章を策定することが求められる。

（資料出所）

- 政府広報
<https://www.service-public.fr/>
- 国立統計経済研究所
<https://www.insee.fr/>
- 労働省
<https://travail-emploi.gouv.fr/>
- 雇用センター
<https://www.pole-emploi.fr/>