

## (2) 企業における若年者契約(contrat jeunes en entreprises)

### a 概要

2002年春の政権交代によりラファラン内閣は、2002年7月1日、「企業における若年者契約」と呼ばれる新しい施策を導入した。1997年にジョスパン内閣が導入した「若年者雇用契約」との相違点は、期間の定めのない雇用契約に限るところである。なお、「若年者雇用契約」については、2002年の政権交代で雇用連帯相に就任したフィヨン氏が段階的に補助金を廃止する制度改定を行った。

### b 根拠法令

企業での若年雇用を支える体制の創設を支援する法律第1095号

### c 管理運営主体

全国商工業雇用連合(UNEDIC)が管理・運営している。

### d 財源・予算規模

国の費用負担は2003年には1.9億ユーロ、2004年には5億ユーロである(なお、2002年に関しては施行を7月1日とし2,500万ユーロ。)

### e 対象者及び適年齢

16～22歳の若年者、資格水準4又はそれ以下の者、無資格者が対象となる。2005年4月1日からは、23～24歳であって、資格水準5又は6の者と社会生活参加契約(CIVIS)の支援を受けている者についても対象として追加することとした。

### f 具体的内容

16～22歳の若年者等を対象に、全国商工業雇用連合(UNEDIC)に加盟する企業又は事業所とフルタイム又はパートタイムでの期間の定めのない雇用契約(CDI)を結ぶ。2005年4月以降に契約した事業主に対する国の援助は、原則として、フルタイムの者一人当たりは最初の2年間月150ユーロ、3年目は75ユーロとなっている。CAP若しくはBEPの資格がない、又は中等教育を

修了していない者で、資格水準5又は6を取得しようとしている者については、月額300ユーロが3年にわたり、支給される。若者には、SMIC以上の賃金が支払われる。

### g 利用状況

年間での利用見込み人数は、2002年1万8,000人、2003年7万4,000人、2004年14万4,000人、2005年20万4,000人(3年間の措置のため、累積していく。)である。2004年末で、企業における若年者雇用契約で雇用された若者は、約20万人となった。

## (3) 熟練契約(Contrat de professionnalisation)

4(2)b参照。

## (4) 雇用支援契約(CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi)

5(1)参照。

## (5) ドビルパン新内閣の雇用創出政策

2005年6月8日、新内閣におけるドビルパン首相の施政方針演説が国民議会(下院)で行われ、雇用問題を最重要優先課題と位置づけることが表明された。若年者雇用に関しても、迅速に様々な施策が打たれている。雇用のための緊急対策を早急に実施するため、この対策を法律でなくオルドナンス<sup>(註8)</sup>で実施することを可能とする法律が7月12日国民議会(下院)にて採択され、8月2日、オルドナンスが出された。

労働総同盟(CGT : le confederatton general du travail)等は、このオルドナンスに対して、解雇理由を問わずに解雇できる新規採用契約や一定規模以下の企業において労働法上の規定等で有利となるように26歳未満の若年者を従業員としてカウントしないとす員数基準の正当性を問うて、国務院(コンセイユ・デタ)に提訴し、その判断に期待をしていた。

しかし、10月21日、コンセイユ・デタは新雇用契約の試用期間に関するオルドナンスに対する組合の訴えを退けた。新雇用契約の試用期間は前もって決められており、妥当であるし、解雇の根拠を明らかにする義務があると定める国際労働協定には違反しないとの見解を示した。また、小規模企業の雇用を促進するための員数

計算方式については、11月23日、コンセイユ・デタが、合法性の点で、かなり疑わしいと判断し、従業員数に係る措置の改正に係るオールドナンスの停止が決定した。

#### a 労働市場の柔軟化(中小・零細企業向け措置)

##### (a) 新規雇用契約(Contrat Nouvelles Embauches)

同契約は、零細企業を対象とし、新規に期間の定めのない者を雇う場合、この契約によると、2年間の試用期間を設け、この期間中は雇用主は簡易な手続きで解雇することができる。同試用期間後は通常の期間の定めのない雇用(CDI)へ移行する。同契約では、この2年間の試用期間に関する規定以外は、労働法典に及び(労使交渉による)業種別協定によるすべての規定が適用されることとなる。

同契約は従業員20人以下の零細企業を適用対象とする。

解雇予告期間は勤務年数によって異なり、1か月以上6か月未満の勤続年数であれば2週間、6か月から2年の勤続年数であれば1か月とされている。

企業から労働者へ支払われる解雇に伴う補償金は、当該契約開始からの総報酬の8%となり、税や社会保障負担の対象とならない。これに加え、雇用主分担保として、商工業雇用協会(ASSEDIC)に雇用主より同総報酬の2%にあたる額が支払われ、公共の雇用サービスを通じ、労働者の再雇用のために実施される活動に充てられる。

就業期間に応じて権利が発生する失業給付の資格が確立した者に対しては、通常通り、失業給付運営機関である全国商工業雇用連合(UNEDIC)によって、給付が行われる。この失業給付の資格を持たない者に対しては、政府より負担される一定金額の給付が行われる予定である。

新規雇用契約の実施は、2005年8月4日とされた。

##### (b) 10人目以降の被用者の採用にかかる追加的負担の減免

企業が10人目以降となる被用者を採用するに当たり、その金銭的負担を緩和することを目的として、企業が10人目以降となる被用者を採用する際には、住宅に係る負担金、建設に係る負担金、職業訓練への負担金

の支払いの義務が生じることを、住宅、建設に係る負担金について、従業員の下限が20人に引き上げられる。職業訓練に係る負担金については、従業員10人から19人の企業に対して負担金が減額される。

##### (c) 採用が難しい部門に採用された若年労働者(25歳以下)への税額控除

農業や建築業等若者を容易に採用できない部門に採用された25歳以下の若年労働者に対し、1,000ユーロの税額控除を実施する措置を導入する。

##### (d) 従業員数に係る措置の改正

従業員数によって労働法上の規定、その他金銭的負担に係る規定(交通、住宅、建設に係る負担金)の適用が異なるところ、25歳以下の者を採用する場合、その企業については関連規定の適用上、採用者を従業員としてカウントしないこととする(関連規定適用上はより小規模の企業として取り扱われ、企業に有利となる。)措置が導入される。この措置の適用対象となる採用は、2005年6月22日からの採用である。また、この措置は、2007年12月31日までの時限措置であるが、期限までにこの措置の評価を行うこととしている。

##### (e) 雇用小切手(chèque-emploi)

5人以下の零細企業を対象とし、雇用契約や給与明細を兼ねたもので、雇用手続きの簡素化を目的として導入される。雇用する際に、それぞれ別個に行わなければならない税金や社会保障の手続きを、雇用小切手を利用することにより、1回ですませることができる。本来であれば、雇用主が社会保険の登録の手続きを社会保障・家族手当保険料徴収機構(URSSAF)に対して行い、医療保険の被保険者としての登録手続きを地域医療保険金庫(CPAM)に対して行い、それぞれの保険料を納めなくてはならないが、賃金等必要事項を記入した雇用小切手を使って給与を支払うと、これらの行政手続きが自動的に行われるものである。

#### b その他

##### (a) 公共部門における雇用と訓練

公共部門における採用の際の年齢制限を原則撤廃