

**d 公的扶助****最低社会復帰扶助(RMI:revenu minimum d'insertion)**

連帯失業手当(ASS)、年金相当給付(AER)のいずれも受給できない場合に、最低社会復帰扶助(RMI)を受給することができる(本人や世帯員の収入・資産の内容により受給できない場合あり)。

最低社会復帰扶助(RMI)の詳細は以下のとおりである。

**(a) 根拠法令**

家族・社会行動法(Code de l'action sociale et des familles)L155-1条、L262-1～54条である。

**(b) 管理運営主体**

2003年1月の地方分権法により管理運営は県に移管したが、給付は家族手当金庫(CAF)及び農業社会共済(MSA)が引き続き行っている。

**(c) 対象者及び受給要件**

25歳以上65歳未満のフランス常住者で、生活に困窮し、失業している場合は求職活動を行っている者。

**(d) 財 源**

県の予算である。

**(e) 給付内容**

支給額は2006年1月1日現在、単身者433.06ユーロ/月、夫婦649.59ユーロ/月で、子供等扶養家族がある場合は人数に応じて割増がつく。一方、収入がある場合にはそれに応じて減額される。給付期間は原則1年以内とされているが更新が可能である。

**(f) 給付実績等**

受給者数は、2004年は1,083,900人、2005年は1,134,500人で伸び率4.7%と、増加傾向にある<sup>(注31)</sup>。

**e その他の早期引退施策<sup>(注32)</sup>**

フランスでは1973年のオイルショック以降、若年者の失業率悪化が深刻となった。そのため、政府は若年層の雇用を創出する目的で、高齢者の早期引退を促

すさまざまな施策(漸進的早期引退制度<sup>(注33)</sup>(PRP: préretraite progressive)、FNE 特別給付<sup>(注34)</sup>(ASFNE: L'allocation spéciale du fonds national pour l'emploi))を実施してきた。

しかし若年者の失業率はその後も高水準で推移し、一方で高齢者の早期引退傾向は確実に定着していった。こうした社会構造は、高齢化が進行すれば国の社会保障財政を圧迫する要因となりかねない。そこで1997年7月、「早期引退給付は重大な経済的困難にある中小企業や、恵まれない雇用環境にある人々に対し、企業内部の配置転換が失敗したときに限り行われるべきである」とのガイドラインが省令で示された。

それ以降、国は高齢者の雇用対策の方針を早期引退促進から就業継続促進へと移してきた。具体的には、1997年の省令に基づき、FNE特別給付(ASFNE)については利用者数を継続的に減らす方向で運用されることとなり、現在は主に赤字企業における大量の整理解雇に制限されている。また、2004年12月31日には漸進的早期引退制度(PRP)が廃止された。

しかし、現在でも早期引退給付は存在し、それらを利用して多数の労働者が公的年金の支給開始を待たずに労働市場から実質的に早期に引退している。近年でも、早期引退制度の継続を求める一部の業界の要請により、過酷な就労条件で長年働いた者に対する早期引退施策である特定給与労働者期限前活動停止制度(CATS: Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés)<sup>(注35)</sup>が新たに創設されるなど、高齢者の早期引退傾向は依然として根強いといわざるを得ない。

なお、失業保険制度による早期引退措置として、制度の管理運営を行う労使設立の公益法人である地域商工業雇用協会(Assédic)から支給される雇用代替給付(ARPE: L'allocation de remplacement pour l'emploi)<sup>(注36)</sup>や高齢失業者給付(ACA 注32)があるが、いずれも廃止が決まっており、現在の運用は限定的である。

**4 年齢に関する法規制<sup>(注37)</sup>****(1) 概 要**

フランスは、2000年のEUの一般雇用機会均等指

令<sup>(注38)</sup>に基づき、職場における差別禁止に係る国内法を整備し、2001年11月に「差別防止に関する法律」を施行した。この法律により労働法典の差別禁止に関する一般規定を定めたL.122-45条の適用範囲の拡張や、直接差別に加え間接差別の禁止が追加された。

なお、定年制については年齢差別の例外事項として条文に列挙されていないが、公的高齢年金の満額受給権を獲得した労働者を引退させることは差別にあたらないと考えられている。これは、労働者の引退について定めた労働法典L.122-14-13条<sup>(注39)</sup>に基づいて、このような労働者を引退させることが可能であるという規制のあり方による。

## (2) 年齢差別禁止法

### a 概要

フランスの年齢差別禁止法は、判例法とEUの一般雇用機会均等指令に基づき、求職者並びに労働者の職業人生における差別に対して、広範な保護を与えることを目的として制定された。

### b 根拠法令

「差別防止に関する法律<sup>(注40)</sup>」(2001年11月16日付)により、労働法典L.122-45条(差別禁止に関する一般規定)を修正、さらに刑法典R.225-1～2条の規定が追加された。

### c 開始年月

2001年11月施行である。

### d 適用範囲

官公庁、自由業、民間会社、職業団体、各種社団である。

### e 禁止される差別事由

#### ア 差別禁止事項(募集、採用、賃金、昇進、訓練、解雇等)

差別要因としては、従来から労働法典L.122-45条で「出身、性別、生活習慣、家庭の状況、民族、国籍、人種、政治的主張、組合活動、宗教、健康状態、障害」が列挙されている。「差別防止に関する法律」により、新たに

「性的志向、年齢、外見(身長、体重、容姿等)、姓」が追加された。さらにその後「妊娠、遺伝的特徴」も追加されている。

差別が禁止される事項も拡張されて、「採用、企業での研修・職業訓練への応募、報酬、職業訓練、再就職のあっ旋、配属、職能資格、職階、昇進、契約の変更及び更新」となっている。

### イ 「差別」の概念(直接差別と間接差別)

間接差別についても禁止される(間接差別については法文上定義なし)。

### ウ 適用除外

使用者の雇用方針上、客観的かつ合理的であると正当化され、その手段が適切な場合は、差別とされない(労働法典L.122-45-3条)。

具体的には、①若年者あるいは高齢者の保護を目的として当該人の採用を拒否したり、特別な労働条件を設定すること、②一定の訓練の必要性や、退職までに通常予想できる就労時間を確保することを理由として、採用の上限年齢を設けること(労働法典L.122-45-3条)、③健康状態や障害を理由に産業医が就労不能と判断した場合の処遇(労働法典L.122-45-4条)がこれにあたる。

### f 違反時の救済

労働法典(L.122-45条)に列挙される差別要因(eア参照)を網羅する刑法典の規定により、5年以下の禁固刑ならびに75,000ユーロ以下の罰金刑が科される(刑法典R.225-1～2条<sup>(注41)</sup>)。

### g 紛争処理

#### ア 紛争処理機関

労働審判所、労働監督官制度、刑事裁判所

#### イ 紛争処理手続

労働組合等の団体が被差別者(労働者又は採用希望者等)に代わって、雇用における差別的取扱いの有無に係る係争を行うことができる。被差別者等の委任がなくても、労働組合は自ら訴訟手続を行う通知を

本人に対して行い、15日以内に反対である旨の表明を本人から受けない限り、訴訟手続きを行うことができる。

#### ウ 訴訟上の挙証責任等

訴訟において争われる使用者の措置について、被差別者(労働者側)が直接的、あるいは間接的差別が実際あったと信じさせるに足る証拠を示すことができれば、使用者側は、当該措置が客観的に正当性を有し、差別とは無関係であったことを証明する挙証責任を負う(労働法典L.122-45条)。

#### エ 最近の動き<sup>(注42)</sup>

2005年6月、差別問題を調査、審議するための機関である差別対策・平等促進高等機関(HALDE: Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité)が発足した。HALDEは、企業への抜き打ち検査や、年齢を理由とする不採用への罰金(最高で1,500ユーロ(約21万円))を科す権限を有する。従来の司法手続きによる救済と比べて、短時間で制裁措置の実施が可能となる。

### (3) 採用広告における年齢差別禁止

#### a 概要

新聞、雑誌又は定期刊行物に、年齢制限を含んだ採用広告を載せることは、従来から禁止されている。ただし、法令により課された年齢条件を定める場合はこの限りでない。

#### b 根拠法令

労働法典L.311-4 ~ L.311-4-2 条(「求人・求職の広告・宣伝」Diffusion et publicité des offres et demandes d'emploi)

#### c 開始年月

1973年施行である。

#### d 適用範囲

官公庁、自由業、民間会社、職業団体、各種社団である。

#### e 禁止される差別事由

##### ア 差別禁止事項(募集・採用広告における年齢制限)

すべての採用広告における年齢制限が対象となる(ただし法令で規定された年齢条件を定めた求人についてはこの禁止規定の対象外とされる)。

##### イ 「差別」の概念(直接差別と間接差別)

法文上の定義なし。

##### ウ 適用除外

法律及び規則の条項によって年齢条件が定められている場合において、その定められている年齢条件を記載した採用広告はこの禁止の対象とならない。

##### f 違反時の救済

5年以下の禁固刑ならびに75,000ユーロ以下の罰金刑が科される(刑法典 R.225-1 ~ 2条)。

### (4) 定年に関する法制度

#### a 概要

引退には、使用者主導の引退と労働者の自主的引退の2つのケースがある。

使用者主導の引退の場合、労働者が65歳に達すると無条件で退職させることができる。60歳以上65歳未満の労働者についても、老齢年金を減額なく受給する権利(満額受給権)を得ており、労働協約等に定めがある場合には退職させることができる。ただし、2006年6月6日に政府が発表した「高齢者雇用5か年計画」の中で、2009年末までに労働協約等による65歳前の退職規定の完全廃止が盛り込まれた。

#### b 根拠法令

労働法典L.122-14-13 条

#### c 開始年月

1987年施行である。

#### d 適用範囲

使用者主導の引退は、65歳に達した労働者と、一部の60歳以上65歳未満の労働者に関して、年齢等を理

由として強制退職をさせることが可能。

労働者の自主的引退は、老齢年金を得るために希望退職する労働者。

**e 具体的内容**

「引退 (retraite)」について、労働者が法的な引退条件を満たすことを証明するのは使用者側の責任である。また、使用者主導の引退の場合は引退補償手当 (indemnité de mise à la retraite) が、労働者の自主的引退の場合は引退補償金 (indemnité de départ en retraite) が、使用者から労働者へ支払われる。

使用者は、65歳に達した労働者については無条件で引退させることが可能となる。60歳以上65歳未満で満額年金の受給権を有する労働者については、労働協約に定めがあり、再就職や職業訓練のための補償手当がある場合であれば引退させることができる。一方、労働者の自主的引退の場合は、労働者により老齢年金の受給額確定の申請がされることで就労からの引退となる。

「引退 (retraite)」の条件が満たされない場合は、使用者による雇用契約の解消は「解雇 (licenciement)」となる。この場合は、解雇の性質 (人的理由による解雇、経済的理由による解雇、禁止された解雇) によって、それに応じた実体的要件と手続的要件を満たす必要がある<sup>(注43)</sup>。年齢のみを理由とする解雇は無効で、差別に該当する。

**(5) 高齢者の解雇 (退職) に対する特別な保護**

**a 高齢者の退職時の追加負担制度 (ドラランド 拠出金)**

**(a) 概要**

民間企業において50歳以上の労働者との雇用契約を解消する場合 (労働者に失業手当の受給権が発生する場合)、企業が地域商工業雇用協会 (Assédic) に拠出金を支払わなければならないという制度である。ただし、50歳を超えてから採用された者を解雇する場合等、一定の場合には本制度の適用除外となる。拠出金の額は、労働者の雇用契約解消時の年齢及び企業の規模、当該労働者の給与額によって決まる。

**(b) 根拠法令**

労働法典L.321-13条及びD.321-8条である。

**(c) 開始年月**

1987年施行である。

**(d) 適用範囲**

民間企業である。

**(e) 具体的内容**

50歳以上 (1992年に年齢制限が55歳から50歳に引き下げられた。なお、雇用開始時点で50歳以下の者が対象) の労働者との雇用契約を解消する場合、企業は、地域商工業雇用協会 (Assédic) にその労働者の年齢に応じた拠出金を支払わなければならない (表1-71)。ただし、企業に拠出金の支払い義務が発生するのは、当該労働者が失業手当 (雇用復帰支援手当 (ARE)) を受給するに至った場合においてである。

〈表1-71〉被解雇者の年齢別拠出金額

(企業規模50人未満)

解雇時の労働者の年齢	50-51歳	52-53歳	54歳	55歳	56歳以上
拠出金額 (従前の月間給与と比較)	1か月分	2か月分	4か月分	5か月分	6か月分

(2003年1月現在)

(企業規模50人以上)

解雇時の労働者の年齢	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56-57歳	58歳	59歳以上
拠出金額 (従前の月間給与と比較)	2か月分	3か月分	5か月分	6か月分	8か月分	10か月分	12か月分	10か月分	8か月分

(2003年1月現在)

次の場合には適用除外となる<sup>(注44)</sup>。

- ①労働者の重大な非行 (faute grave)<sup>(注45)</sup>、または非常に重大な非行 (faute lourde)<sup>(注46)</sup> に起因する解雇
- ①-2労働協約に基づく労働時間の短縮 (使用者による一方的な労働時間短縮は含まない) によって生じた労働契約の変更を労働者が拒否した場

## 合の解雇

- ②使用者の健康上もしくは退職による活動停止で、事業所の最終的閉鎖を伴う活動停止に起因する解雇
- ③個人が雇う家事手伝いに対して行う労働契約の解消
- ④労働法典L.321-12条に規定されている「通常の慣行および正常な履行という観点から判断して作業の終了時点における自然な性質の解雇」
- ⑤配偶者の就職又は退職に伴う転居を理由とする労働者の辞職<sup>(注47)</sup>
- ⑥不可抗力による労働契約の解消
- ⑦通常20人未満の労働者を雇う企業において、12か月の期間内に初めて実行される50歳以上の労働者の労働契約の解消
- ⑧1992年6月9日以後2003年5月28日以前に行われた採用で、採用時に50歳以上でその3か月以上前から求職者登録をしていた労働者の労働契約の解消
- ⑨2003年5月28日以降に行われた採用で、採用時に45歳以上である労働者の労働契約の解消
- ⑩産業医により職務に対し肉体的に不適当とされたことを理由とする解雇。ただし、使用者が、産業医が提案する配置変換が不可能であることを書面により証明するか、同じ産業医によって、その企業のどのポストに対しても不適当であることが確認された場合

さらに以下のケースも適用除外とされる<sup>(注48)</sup>。

- ⑪有期雇用契約(CDD)の期限の到来、あるいは期限前の労働契約の解消
- ⑫使用者による試用期間の打ち切り
- ⑬新規雇用契約(CNE)(定例報告第2章フランス「5 労働施策をめぐる最近の動向」P160-161参照)による雇用後2年以内の労働契約の解消
- ⑭労働者によるFNE特別給付(ASFNE)(注33)受給承諾後の労働契約の解消

## 高齢者雇用5か年計画による適用除外の拡張

- ⑮(高齢者雇用5か年計画が発表された)2006年6

月6日以降に雇用された労働者の解雇

2006年7月25日付Unédic通達<sup>(注49)</sup>による適用除外の拡張

- ⑯50歳以上の労働者による個別職業あつ旋協定<sup>(注50)</sup>(CRP:convention de reclassement personnalisé)の利用承諾後の労働契約の解消
- ⑰CRPによる再就職支援特別手当(allocation spécifique de reclassement)支給期間(最長8か月)を過ぎても再就職できず、失業手当(雇用復帰支援手当(ARE))を受給する労働者

2006年11月9日付Unédic通達<sup>(注51)</sup>による適用除外の拡張

- ⑱50歳以上の労働者による職業移行契約<sup>(注52)</sup>(CTP:contrat de transition professionnelle)の利用承諾後の労働契約の解消
- ⑲CTPによる職業移行手当(allocation de transition professionnelle)支給期間(最長12か月)を過ぎても再就職できず、失業手当(雇用復帰支援手当(ARE))を受給する労働者

## (e) 利用実績、最近の動向等

毎年のドララント拠出金の徴収件数は約3000件で、総額約5億ユーロの徴収金は政府と全国商工業雇用連合(Unédic)で分配され、失業保険財源等に充てられる。

しかし同拠出金制度はかえって企業に高齢者雇用を躊躇させる要因となっているという状況があり、2006年6月6日の「高齢者雇用5か年計画」において、2010年までに段階的に廃止していく方針が盛り込まれたほか、上記のような適用除外の拡張が図られてきている。

## b 整理解雇時における高齢者の保護

## (a) 概要

企業は経済的な理由による解雇(整理解雇)を行う際、解雇の順番についての基準を定めなければならないが、その基準においては、再就職が特に難しい高齢者等の状況を特に考慮しなければならないとしている。

## (b) 根拠法令

労働法典L.321-1-1 ~ L.321-1-4条(高齢者等への

配慮義務) (整理解雇に関する規定; L.321-1 ~ L.321-17条)である。

### (c) 開始年月

1989年施行である。

### (d) 適用範囲

労働法典L.321-2条に規定されている企業もしくは事業体(事業体とは企業に属する工場なり支店を個別にとらえたものをいう): 公共か民間かを問わず、農業、工業、商業の企業もしくは事業体である。

### (e) 具体的内容

経済的理由による解雇(整理解雇)とは、「特に経済的困難又は新技術の導入に由来する雇用の廃止・変動又は労働契約の変更の結果として、労働者個人の領域に属さないひとつ又は複数の事由に基づいて使用者が行う解雇である(労働法典L.321-1条)。

経済的理由による集団的解雇の場合、適用される協定もしくは労働協約がないときには、企業委員会<sup>(注53)</sup>との協議の後か労働者代表との協議の後で、使用者は解雇の順序を定めるために、いかなる基準を選択するか決定する。

基準については、片親家庭をはじめとする家族の負担の程度、勤続年数、高齢や障害といった再就職に不利な社会的要素の有無、職業資質の評価を考慮しなければならないと規定されている(労働法典L.321-1-1条)。

また、労働者50人以上の企業が30日以内に10人以上の整理解雇を行う際には、解雇対象者、特に高齢者その他の再就職が特に難しい者について、解雇の回避や、解雇者数の削減、再就職先のあっ旋等に関する社会計画を立てなければならない(労働法典L.321-4-1条)。

## 5 段階的な引退を支援するための制度

### (1) 段階的引退制度<sup>(注54)</sup>

#### a 概要

段階的引退制度(RP: retraite progressive)は、年金の満額受給権を獲得した被保険者が、年金支給開始

年齢(原則60歳)に達した後も、従前の使用者のもとでパートタイム就労をしながら(元々パートタイム就労なら時間短縮をしなくてもよい)部分的に年金を受給する制度である。

### b 根拠法令

社会保障法典(Code de la Securite Sociale) L351-15条以下、R351-39条以下、2003年8月21日付年金改革法<sup>(注55)</sup>、2006年6月7日付デクレ<sup>(注56)</sup>である。

### c 開始年月

1988年7月1日

### d 管理運営主体

全国老齢保険金庫(CNAV)

### e 対象者及び受給要件

- ① 社会保障の基礎制度(les régimes de base)のうち、一般制度(régime général)、または農業制度(régime agricole)に加入している者
- ② 老齢年金の支給開始年齢(原則60歳)に達している者
- ③ 年金満額受給に必要な保険料拠出期間(原則160四半期)を満了した者
- ④ 専ら1つの職業活動のみを行っている者
- ⑤ パートタイム労働を行うこと

### f 具体的内容

段階的引退制度を利用することにより、削減した就労時間に比例して満額年金(完全年金 pension complète)の一部(部分年金 fraction de pension)が受給できる(表1-72)。

部分年金は、受給要件を満たすパートタイム労働が行われている間は支給される。その労働者がフルタイム労働を再開し、あるいは、さらに他のパートタイム労働を行う場合は、部分年金の支給は停止される。その労働者が最終的に職業活動を辞めて完全に引退すると、部分年金は完全年金に切り替わる。いずれの場合も、その後新たに段階的引退制度を利用することはできない(すなわち、段階的引退制度は1度しか利用する

ことができない)。

一方、その労働者が段階的引退制度を利用したパートタイム労働を一時的に停止しその後再開する場合、その間に完全年金の支給を請求しなければ、部分年金の支給はパートタイム労働の再開とともに再開される。

〈表1-72〉段階的引退制度利用時の部分年金支給割合

フルタイムと比較した就労時間	満額年金と比較した年金支給割合
60～80%	30%
40～60%未満	50%
40%未満	70%

### g 利用実績等

この制度は1988年に創設されたが、パートタイム就労期間に保険料を払い続けても、退職した後に支給される最終的な年金額算定においてその期間が完全には反映されない等メリットに乏しく、利用者はごく限られている<sup>(注57)</sup>。

2003年の年金方針評議会(COR)<sup>(注58)</sup>(詳細は6(1)b参照)のディスカッションペーパーの中で、「現行の段階的引退制度は完全に失敗である」と評されるとおり、制度発足から2002年1月1日までの利用者総数はわずかに723件(2001年の新規利用者は183人)であった<sup>(注59)</sup>。

### h 最近の主要な制度内容変更点とその背景

制度の障壁を緩和し利用者の拡大を図るため、近年下記のような変更が行われている。

2003年8月21日付年金改革法では、最終的な年金支給額の計算に段階的引退制度を利用したパートタイム就労期間が含まれるようになった。

さらに、2006年6月7日付デクレにより、同年7月1日から2008年12月31日の間は、150四半期の保険料拠出期間を満たす者(上記「e 対象者及び受給要件③」参照)についても段階的引退制度の利用が認められることとされ、最終的な引退の際の年金受給額算定の際に、制度利用による就労期間が拠出期間として上乘せされることとなった。

なお、2008年の時点で、段階的引退制度について、高齢者雇用における効果という観点から評価が行われる予定である。

## 6 積極的な就業促進政策

### (1) 供給側(労働者)に対する施策(相談、援助等)

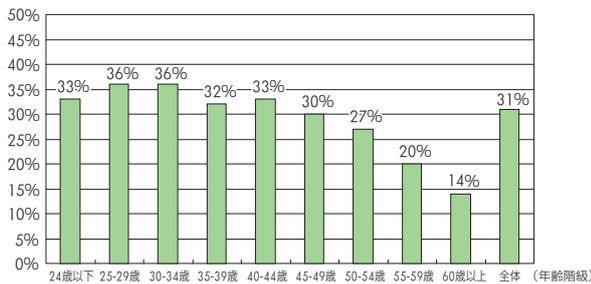
a 「被用者の職業人生にわたる訓練機会 (accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle)」に関する全国業種横断的協約 (Employee vie apprentissage national classement traite septembre Adresse examen)<sup>(注60)</sup>

#### (a) 概要

フランスでは企業から社員への職業訓練機会の付与が法律で義務付けられており、その基本原則は1970年の全国レベルの労働協約に基づいている。ただ、若年者と高齢者の間には教育訓練機会の不均衡が生じているのが実情である。資格認定調査研究所<sup>(注61)</sup>(Céreq: Centre d'études et de recherches sur les qualifications)の統計(図1-26)によれば、民間労働者の教育訓練受講率は、50歳未満では各年齢階級とも3割以上であるのに対し、50歳以上になると2割台となり、60歳以上になると1割台まで減少する。企業から社員への教育訓練投資は年齢の上昇とともに減少しているといえる。

こうした中、2003年12月5日、労使団体は「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的協約に署名した<sup>(注62)</sup>。この協約は、以前から存在する労働法典第九章「生涯にわたる職業教育訓練について (la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie)」で保障される労働者の職業訓練の権利を強化するものである。具体的には、幅広い年齢層に対して訓練機会を拡大する規定を背景として、高齢労働者あるいは熟練労働者の訓練権を支援するような規定が新たに盛り込まれた。これにより、これまで訓練機会の面で不利な立場にあった中高年労働者の訓練参加を促し、就労意欲の向上あるいは再就職の際の手助けとなることが期待される。

〈図1-26〉年齢階級別職業訓練受講率



資料出所 Céreq (資格認定調査研究所) ホームページ「Céreq Bref No.193」(2003年1月号)

(注) 1999年1月～2000年2月の間に3時間以上の職業教育訓練を受講した民間労働者の割合

### (b) 根拠法令

生涯にわたる職業訓練と労使対話に関する2004年5月4日付法律<sup>(注63)</sup>、労働法典L900-1～L993-5である。

### (c) 開始年月

2004年5月

### (d) 財源・予算規模

使用者による財政的拠出は、労働者20人以上の企業については前年度の総賃金の1.6%、10人以上20人未満の企業については1.05%、10人未満の小企業については0.55%と定められている。

使用者は、用途に応じて教育訓練費徴収団体(OPCA: organisme paritaire collecteur agréé)か訓練休暇管理徴収団体(OPACIF: Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation)に拠出を行う。

労働者10人以上の企業は、拠出金の一部を自社の職業訓練計画((g)⑤参照)の実施に充てることもできる。

### (e) 対象者

全ての被用者が対象である。

### (f) 適用範囲

全ての企業において適用される。

### (g) 具体的内容

労働法典第九章「生涯にわたる職業教育訓練につ

いて」で保障される企業における被用者の職業訓練権は2004年5月4日付法律で強化され、職業訓練に関する規定は以下のような内容となっている。

#### ①「技能検定 (VAE: validation des acquis par expérience)」(労働法典L.935-1条)<sup>(注64)</sup>

希望する者には技能検定を通じて、職務経験等で得た能力について評価を受け、修了証、認定証、職業資格等の公的証明書を得ることが認められる。公的証明書は昇進や異動等の際の判断基準として加味される。

技能検定を受験するには、取得を目指す資格に関連した活動期間(就業経験以外でも可)が3年なければならない。20年以上の職務経験がある45歳以上の被用者で勤続1年以上の者は、技能検定を優先的に受けることができる。

#### ②「個別訓練受講権 (DIF: droit individuel à la formation)」(労働法典L.933-1～6条)

勤続1年以上の被用者には個別訓練受講権が認められており、被用者は使用者の同意を得たうえで毎年20時間、職業訓練(原則として時間外に行うが、時間内に行う場合もある)を受けることができる。時間内に行われる訓練の場合は有給で、時間外に行われる場合は訓練手当(課税後の賃金の50%相当)が支給される。なお、訓練費用や訓練手当は使用者が負担し、その分が教育訓練費徴収団体(OPCA)に支払う拠出金(participation au développement de la formation continue)から控除される。

受講権は6年間、120時間を上限に時間積み立てをすることが可能で、失業した場合はこの積み立て時間を用いて技能検定(①参照)を受けることができる。

DIFは、2004年5月の法律制定以前から存在する「個別訓練休暇(被用者主導の教育訓練)」(③参照)及び「企業の職業訓練計画(使用者主導の教育訓練)」(⑤参照)に加え、企業の職業訓練計画の枠外での被用者主導の教育訓練権として新たに導入されたものである<sup>(注65)</sup>。

#### ③「個別訓練休暇 (CIF: congé individuel de formation)」(労働法典L.931-1～20-2条)

個別訓練休暇とは、企業の職業訓練計画(⑤参照)とは別に、被用者が自発的に職業訓練を受けるための休暇である。昇進や職務変更・職業転換に役立つ技能の獲得や、教養・社会生活を広げる機会や社会活動(ボランティア活動)の機会の獲得、公的資格試験の準備等に資することを目的とする。

休暇の取得には就業経験が24か月(社員10人以下の手工業企業の場合は36か月)以上(うち12か月は現在在籍している企業で)なければならない。取得可能な休暇の期間は、フルタイム研修の場合は1年以内、パートタイム研修の場合は1200時間以内である。

また、被用者の申請に基づいて使用者が休暇を許可し、休暇中の賃金については、訓練休暇管理徴収団体(OPACIF)から休暇前賃金の60～100%が支給される<sup>(注66)</sup>。

#### ④「職業訓練期間(périodes de professionnalisation)」 (労働法典L982-1～L.983-4条)

期間の定めのない雇用契約(CDI)による被用者(日本でいう正社員にほぼ相当する)が職務に対して抱く困難を解消し、雇用を維持することを目的として実施される教育訓練である。講義と実習の二本立てで構成され、部門協定やOPCAの協定で定められている公的資格の取得を目指す。対象となるのは、期間の定めのない雇用契約(CDI)による被用者のうち、技術の向上や組織の進展に対処できず仕事の適性に欠ける者、20年以上の職務経験を有する者、現在の雇用先で1年以上の勤務年数を有する45歳以上の者、産休後や育児休暇後に再就職した者等である。

訓練は原則として労働時間内に行われ、その間の給与は保障される。個別訓練受講権(DIF)(②参照)や企業の職業訓練計画(⑤参照)の一環として時間外に職業訓練期間を設けることもできる。その場合は、使用者と被用者の合意のもとで個別訓練受講権の持ち時間を超えて年間80時間まで受講が認められる。時間外に訓練が行われる場合は給与の50%相当の教育訓練手当が企業から支給される。

#### ⑤「企業の職業訓練計画(plan de formation de l'entreprise)」(労働法典L.932-1～1-1条)

使用者は主導的に、年度内あるいは複数年にまたがる職業訓練計画を作成し、企業委員会(注53)に諮ったうえでこれを実施することができる。この計画のもとでは、使用者に職業訓練の受講対象者の決定権と職業訓練の中止及び訓練対象者の呼び戻しの決定権がある。なお、使用者は、訓練費用を負担し、被用者の訓練期間中の報酬及び社会保険を保障する責任がある。

#### ⑥「能力調査書(bilan de compétences)」(労働法典L.932-21～27条)

被用者の職業計画(キャリア設計)や職業訓練計画を策定するために、職業能力、人間的資質、適性、モチベーションについて調査した書類で、使用者又は被用者の発意により作成される。

使用者主導で作成する場合は、被用者の同意が必要で、作成は外部の機関が行う。

被用者主導で作成する場合は、職業経験が5年以上(うち12か月は現在在籍している企業で)なければならない。作成にあたって能力調査休暇(労働時間24時間分の有給休暇で、これを利用して外部機関に調査書の作成依頼に出向くことが可能)を取得することができる。なお、職業経験20年以上か45歳以上の者で、現在の企業に12か月以上在籍している者は優先的にこの休暇を取得することができる。

### (2) 需要側(事業主)に対する施策(助成措置等)

#### a 雇用主導契約(CIE:contrat initiative-emploi)

##### (a) 概要

2005年5月1日から利用がスタートした雇用主導契約(「新CIE」とする)は、高齢者や障害者など就職に困難を抱える特定のカテゴリーに属する求職者が利用できる雇用促進契約として既存の雇用主導契約(「旧CIE」とする)と、雇用促進職業訓練研修(SIFE)<sup>(注67)</sup>、企業就職準備研修(SAE)<sup>(注68)</sup>を統合した制度である。これは、公共職業安定所(ANPE)とCIE協定を結んだ企業が、就職に困難を抱える者をCIEで雇用すると、国から採用企業に対し最大2年間の賃金補助が行われるも

のである。旧CIEでは対象とする者のカテゴリーが特定されていたが、新CIEでは各地域圏ごとの実情を踏まえて毎年決定されることで、より柔軟な運用が期待される。

以下は新CIEの概要である。

#### (b) 根拠法令

労働法典L.322-4-8条、R.322-16~R.322-16-3条、2005年1月18日付社会連帯計画法<sup>(注69)</sup>である。

#### (c) 開始年月

2005年5月1日制度開始(1995年にスタートした旧CIEを2005年1月に改正)である。

#### (d) 管理運営主体

労働基準監督署(DDTEFP)、公共職業安定所(ANPE)

#### (e) 財源・予算規模

CIEによる労働の報酬の一部は、国により補助される。また、職業訓練費用の国庫補助や、社会保険料の使用者負担の一部免除も行われる。

#### (f) 対象者

公共職業安定所(ANPE)に求職者登録をしているかどうかに関わらず、就職するうえで社会的かつ職業上の困難を抱えている失業者を対象とする。対象者のカテゴリーは地域圏ごとに状況を診断して検討し、地域圏公共雇用サービス(SPER: Service public de l'emploi regional)<sup>(注70)</sup>の定める方針に従って地域圏知事命令(アレテ)で毎年決定される。

なお、対象となる企業のカテゴリーは失業保険制度でカバーされる雇用者<sup>(注71)</sup>である。

#### (g) 適用要件

対象者のカテゴリーと同様、国による援助額が、地域圏毎に地域圏公共雇用機関(SPER)の定める方針に従って地域圏知事命令(アレテ)で毎年決定される。

#### (h) 具体的内容

企業はあらかじめ地域のANPEと協定を結び、国の助成額、使用者・被用者・ANPEの遵守事項を決定し、また、教育訓練にかかる使用者負担を明らかにする。

雇用に際しては、期間の定めのない雇用契約(CDI)または24か月以内の有期雇用契約(CDD)を結ぶ。労働時間は、原則として週20時間以上でなければならない(フルタイムとパートタイムいずれの形態でも可)。

職業訓練は任意であるが、企業において実施される全ての職業訓練活動(企業の職業訓練計画、個別訓練受講権、個別訓練休暇等、詳細は6(1) a 参照)への参加が保証されなければならない。また、公的な雇用サービス(ANPEのカウンセラーとの個別面接等)の利用も妨げられない。

労働者の報酬は法定最低賃金(SMIC)以上、あるいは業種別最低賃金(MC)がSMICを上回る場合はMC以上でなければならない。これに対する国からの補助は最高で法定最低賃金(SMIC)の47%で、支給額は各地域圏で、契約内容、地域情勢、職業訓練や支援の内容を考慮して決定される。

#### (i) 利用実績、最近の動向等<sup>(注72)</sup>

2005年5月1日以前の旧CIEは、高齢者のみを対象とした制度ではないが、当該契約で再就職を果たした労働者のうち50歳以上の者の割合が、2004年は25.5%、2005年は26.2%と、全体の4分の1を占めている(なお、26歳未満の割合は、2004年が9.1%、2005年が9.3%)。また、2004年5月~12月に50歳以上の再就職者約1万7千人が、2005年の同時期では約1万5千人がこの制度を利用している。このことから、旧CIEは高齢者の雇用に一定の効果があったといえる。

その後2005年5月1日からスタートした新CIEでは、対象者の基準が大幅に緩和されたことで若年者の利用が増えたが(2005年の新CIE利用者全体に占める26歳未満の割合20.9%)、高齢者の利用も引き続き制度改正前に近い水準で推移している(2005年の新CIE利用者全体に占める50歳以上の割合17.5%、同年5~12月の契約者数約1万5千人(2004年同時期は約1万7千人))。

また、2006年6月6日に政府が発表した「高齢者雇

用5か年計画」の中で、50歳以上の求職者に対する新CIE契約者数の政府目標値（2006年で2万人）が示されるなど（定例報告第2章フランス5(2)P161～165参照）、高齢者雇用創出のツールとして注目されている。

## b 労使による高齢者の採用助成制度

### 「50歳以上の求職者を採用する使用者に対する逡減支援(ADE + 50ans)」<sup>(注73)</sup>

#### (a) 概要

長期失業者の採用助成制度として、「使用者に対する逡減支援(ADE : aide dégressive à l'employeur)」及び「50歳以上の求職者を採用する使用者に対する逡減支援(ADE+50ans)」がある。

前者(ADE)は、「雇用復帰支援計画(PARE)」(失業者が失業保険給付を受給するためにはPAREへの同意が必要である；3(3)a失業保険制度 参照)に同意してから1年を越えた求職者を採用する企業に対して、その求職者にかかる賃金が助成されるものである。

一方、後者(ADE+50ans)も失業者の採用企業に対する賃金助成制度であるが、その対象が高齢者の採用に限定されており、要件となる失業期間もより短くなっている。これにより高齢者の失業が長期化する前に再就職の道を開くことが期待されている。

ADE+50ansの制度の詳細は以下のとおりである。

#### (b) 根拠法令

PAREの実施に関する2001年7月13日付政府・Unédic・ANPE三者協定、2006年1月18日付失業保険協定である。

#### (c) 開始年月

2003年1月

#### (d) 管理運営主体

全国商工業雇用連合(Unédic)及び地域商工業雇用協会(Assédic)

#### (e) 財源・予算規模

7500万ユーロ/年(2006年1月18日付失業保険協定9条)

#### (f) 対象者及び受給要件

「雇用復帰支援計画(PARE)」に同意してから3か月以上経過した50歳以上の求職者

#### (g) 具体的内容

「雇用復帰支援計画(PARE)」への同意から3か月以上経過した50歳以上の求職者を、期間の定めのない契約(CDI)又は12～18か月の有期雇用契約(CDD)により雇用した企業に対し、その求職者にかかる賃金の補助が行われる。補助金はその求職者の失業保険給付の残存期間に相当する期間において、地域商工業雇用協会(Assédic)から支払われる。助成額は、期間の定めのない雇用契約(CDI)の場合、採用後1年目は賃金の40%、2年目は30%、3年目は20%である。また、有期雇用契約(CDD)の場合、雇用期間の最初の3分の1は賃金の40%、次の3分の1は30%、最後の3分の1は20%である。

## (3) 政労使対話の促進<sup>(注74)</sup>

### a 概要

2000年に政府は、年金制度のあり方と高齢者の就業率(2(2)a参照)の問題について考え、対話を進める恒久的な場として、年金方針評議会(COR:Le Conseil d'Orientation des Retraites)を発足させた。この評議会は、政労使代表者及び国会議員、その他の有識者等により構成され、定期的に総会を開くとともに、報告書の作成(首相に提出)や、全国シンポジウムの開催、引退に関する文書の公表等を主な任務とする。

### b 根拠法令

2000年5月10日付デクレ<sup>(注75)</sup>、社会保障法典L114-2、2003年8月21日付年金改革法<sup>(注76)</sup>第6条、2004年5月28日付デクレ<sup>(注77)</sup>である。

### c 開始年月

2000年5月開始である。

### d 管理運営主体

首相府直属

### e 財源・予算規模

首相府の予算(2000年5月10日付デクレ7条に規定)

### f 具体的内容

年金方針評議会(COR)(以下、評議会)は、国会議員を長として政治家、使用者団体及び自営業者の代表、公共部門及び民間の労働者代表、家族団体及び高齢者団体の代表、引退制度を扱う政府当局の代表、企画室理事(Commissaire au Plan)、専門家等をメンバーとして、現在39人で構成されている。

評議会では引退制度のあり方と高齢者の就業率向上、年金制度に対する議論を行い、少なくとも2年に一度首相へ報告書を提出し、国会への提出を経て公表される。2001年12月には最初の報告書「年金：世代間の社会的契約の革新(“Retraites : renouveler le contrat social entre les generations”)」が発表され、その後も2004年6月、2006年3月、2007年1月<sup>(注78)</sup>に年金制度に関する報告書が公表されている。

2003年8月21日付年金改革法では、評議会の権限の拡大が図られ、それまで以上に幅広い使命を担うようになった。

現在、評議会の主な活動は、以下の範囲にわたる。

- ①年金制度について中長期的な視点から経済・社会・人口統計学的分析を行い財政予測を立てる。
- ②年金制度の長期財政均衡の実行可能性についての推計を行う。
- ③年金改革法第5条第3項及び第4項に規定されている「年金の満額受給のための必要被保険者期間に関する4年に1度の決定」に先立つ意見をまとめる。
- ④現役世代と年金生活者の生活水準や所得代替率といった年金制度に関わる指標の変化を把握する。
- ⑤年金制度や改革の効果に関する知識の普及等を行う。これは作成した報告書を広く公に周知するとともに、シンポジウム(テーマとして「年齢と就業の関係」、「各年金制度における個々人の選択と連帯」、「欧州と米国の年金制度」等)の開催や教育的資料の配付などをおして取り組んでいる。

以上のような評議会の任務を遂行するにあたっては、各公的機関(年金制度の運営を実際に行っている各金庫も含め)との連携を図り、評議会内外の専門家の意見を聴取するとともに必要に応じて調査研究を委託していく。

2007年においては、2008年に行われる年金制度改正に向けた準備を進める。年金制度における男女平等と、夫婦間及び家族間の権利について、さまざまな改革の実行可能性を入念に考察した資料を作成する。また、第4回報告書「年金：2008年に向けての問題点と方向付け」で明らかとされた問題点について掘り下げて検討することとし、今後の制度改正に向けた関係諸機関の対応方針をまとめていく。

### 7 今後の課題

1970年代のオイルショック以降、現在にいたるまで高水準で推移する若年失業率に加え、今後予想される高齢化の進行によりフランスでも従前の若年雇用創出のための高齢者早期引退促進といった雇用・社会保障政策の方向性について見直しが行われ始めている。

2003年8月21日の年金改革法では2020年までの財政安定を目標に、公的老齢年金の保険料拠出期間の延長や繰り下げ受給に対する加算措置、使用者により無条件で引退させることができる労働者の年齢の60歳から65歳への引き上げなどが導入された。また、2006年6月には①高齢者の雇用確保、②引退に関する制度の整備、③高齢者の再就職促進、④高齢者への労働市場における偏見を無くすキャンペーンを柱とする高齢者雇用促進のための政府行動計画(2010年までの5か年計画、詳細は定例報告第2章フランス5(2)P161~165参照)が発表されている。

ただ、国民の間には既に早期引退(制度)が広く定着しているため、それを廃止する方向での政策にはなかなか国民的合意を得ることが困難だといわれている。実際に、依然として一定年齢以上の高齢者には失業給付(失業扶助を含め)の受給に際して求職活動が免除されている。また、老齢年金の保険料拠出期間は延長されても、支給開始年齢引き上げの動きに対しては国民の反対運動等により実施には至っていない。したがって、老齢年金の保険料拠出期間満了後の就労継

続に対して将来の年金額を加算する措置の導入(3(2)a(h)参照)や、使用者(企業)側への働きかけとして高齢者雇用に対する補助金の支給といった政策(6(2)参照)等、高齢者の就労継続に対する権利付与といった方向性の政策が多く見られる。

フランスの世論調査会社IPSOSが50歳以上の就労者を対象に行った調査(2004年11月実施)では、労働市場からの引退時機の理想は「できる限り早く」が41%、「公的高齢年金の満額受給権を得たとき」が45%で、一方「できる限り遅く」は13%に過ぎなかった<sup>(注79)</sup>。政府が打ち出す高齢者雇用促進のための政策が今後どこまでの効果をもたらすかは、労働者自身の就労意欲にいかに関与するかがひとつ重要な要素であるといえるのではないだろうか。

(注1) 4階部分として個人年金(個人保険契約)があるが、それほど普及しておらず、3階部分に包含されるとの考えもある。

(注2) 第一次産業(農林水産業)を除いて、第二次産業(工業・土木建設)、第三次産業(商業・サービス)を幅広く包含。

(注3) 官吏(les fonctionnaires)とは、一般身分規程では「階層上の等級に正式任用された者」とされ、現在の一般の使い方としては、行政内の職員の全体ではないにしても、少なくとも、公法上の地位に置かれる職員をさしている。すなわち、現実には公務員(les agents publics)ということである((財)自治体国際課協会HPより)。

(注4) 非官吏(agents publics non-titulaires)と官吏(注4)を区別する基本的な基準は、前者が「等級に正式任用されていないということ」である。非官吏は補助職員(les auxiliaires)、一時的職員(les agents temporaires)、自由契約職員(les vacataires)、臨時職員(les intérimaires)、契約職員(les contractuels)、実習生(les stagiaires)などに分類される((財)自治体国際課協会HPより)。

(注5) AGIRCの加入者は、非幹部職員と幹部職員の中間に位置する技術者等、幹部職員(管理職及び高級事務職)、上級幹部職員(重役等)で、強制加入者と任意加入者がいる(参考文献2.「諸外国の企業年金制度—近年の動向と発展—」(p.296)参照)。

(注6) ARRCOの加入者は公共部門(IRCANTEC、CRPMNPN、CPOSS等)、農業部門(一部例外あり)、特別の老齢年金制度に属する企業または組織、の制度の加入者を除く全ての被用者と農業被用者が対象である(参考文献2.「諸外国の企業年金制度—近年の動向と発展—」(p.296)参照)。

(注7) 補足年金制度は、労働協約によって成立した制度であり経営者協議会(CNPF)と労働組合との間の協約年金であること、加入は義務であっても企業がどの補足制度に加入するかは任意であること、保険料率も企業の任意であることから、企業年金ととらえられる。

(注8) 各年金制度は1つあるいは複数の金庫により運営されている。金庫(運営機関)では、以下のサービスを提供している。

- ・年金支給前:年金積立て保証、救済、住宅補助
- ・退職時:受給額の算定、コンサルティング、情報提供
- ・退職後:年金の支給、介護サービス提供、老人ホーム提供など

(出典 日本労働研究機構欧州事務所「フランスの社会保障制度の概要—年金制度及び年金改革の同行を中心に—(特別レポートVol. 4)」(2002年10月))

(注9) 在日フランス大使館広報部プレスリリース等を参照

(注10) 全国老齢保険金庫(CNAV)の運営評議会は、労使代表の30人のメンバー等で構成される。理事長は、閣僚会議で任命される(CNAVのホームページより)。

(注11) 手工業者名簿への登録が義務づけられた者(自営業主)。雇用する従業員は10人以内。農業と漁業以外の分野で、製造、加工、修理またはサービスの提供を内容とする独立の職業活動を主要な職業または付随的な職業にしている者(「フランス法律用語辞典 第2版」三省堂、P.27)。

(注12) 為替レートは、137.07円/ユーロ(2005年)を使用(出典:内閣府経済財政分析統括官付海外担当「月刊海外経済データ」)。特段のことがない限り、本章内は全てこのレートで換算。

(注13) 社会保障家族手当保険料徴収連合(URSSAF) ホームページ[http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/chef\\_dentreprise\\_activite\\_generale\\_vos\\_salaries\\_vos\\_cotisations/taux\\_et\\_montants\\_01.html](http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/chef_dentreprise_activite_generale_vos_salaries_vos_cotisations/taux_et_montants_01.html)

(注14) 全国老齢保険金庫(CNAV)「Rapport national d'activite 2004」参照

(注15) OECD(2005)「Ageing and Employment Policies France」p68

(注16) 全国老齢保険金庫(CNAV)「Abrégé statistique 2005」<http://www.cnav.fr/5etude/statistiques/abrege2005/RetraitesRG.pdf>

(注17) 非抛制の老齢給付(一般制度)の基礎手当には、老齢被用者手当(AVTS: allocation aux vieux travailleurs salariés)、配偶者と離別した多子母親老齢手当(AMF: allocation aux mères de famille)、老齢被用者配偶者終身手当(secours viager)、老齢最低保障手当(minimum vieillesse)、老齢特別手当(ASV: allocation spéciale de vieillesse)(どの老齢保険制度にも加入していない人を対象とする非抛制年金)があったが、2006年1月以降、高齢者連帯手当(ASPA: allocation de solidarité aux personnes âgées)に一本化された(2004年6月24日付オールドナンス)。ASPAの支給額は世帯構成人数、所得により変動する。新制度の実質的な運用は2006年7月から(以前からの受給者は旧制度の手当を継続)。なお、補足手当としては国民連帯基金補足手当(allocation supplémentaire du Fonds de solidarité vieillesse)がある。

(注18) フランス保健連帯省「Études et Résultats N° 183」(2002年7月)<http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er183.pdf>

(注19) 「働く家庭の母」とは、具体的には、①少なくとも3人の

子どもを16歳になるまでに9年間以上育てたこと、②30年(120四半期)以上の被保険者期間があること、③年金受給前15年間のうち少なくとも5年間内体労働に従事したこと、という条件を満たす者である(全国老齢保険金庫(CNAV)ホームページ<http://www.legislation.cnav.fr/doc/dp/dp/pv/pn/mb/taux/txplei/mfo/BNL-EX DP DP PV PN MB TAUX TXPLEI MFO.htm>)。

(注20) Loi N° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002

(注21) OECD (2005) "Ageing and Employment Policies France" (p62, 66 ~ 67)

(注22) 全国老齢保険金庫(CNAV) ホームページ<https://www.retraite.cnav.fr/portal/page/portal/Y GP NAT/Y P NAT ESPACES/Y P NAT ESPACEB/Y P NAT ESPACEB TRAVAILLEUR HANDICAPE>、政府サイト<http://www.retraite.gouv.fr/article539.html>

(注23) Loi N° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

(注24) 全国老齢保険金庫(CNAV)の2006年3月16日発表値 [http://www.cnav.fr/4presse/actus/pdf/CP\\_2006/CP%20urcote.pdf](http://www.cnav.fr/4presse/actus/pdf/CP_2006/CP%20urcote.pdf)、"Abrégé statistique 2005" <http://www.cnav.fr/5etude/f stats.htm>

(注25) 従来、所得制限により低賃金労働者の制度利用が妨げられていると考えられることから、このような措置が盛り込まれることとなった。

(注26) 独立行政法人労働政策研究・研修機構—海外労働時報 No.342「フランスの失業保険制度と職業訓練政策」[http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2003\\_09/img/france.pdf](http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2003_09/img/france.pdf) 参照

(注27) 2001年7月から、失業者が失業保険給付を受けるためには、求職者として登録するとともに、「雇用復帰支援計画」(PARE)に同意しなければならなくなった。この計画に同意すると、公共職業安定所(ANPE)の指導のもとに就職活動のための個別行動計画(PAP)が作成され、個人の状況に合わせた再就職支援や職業訓練が行われる。失業の長期化を阻止し、就職を進めることを目的として、失業保険給付と就職活動を一体化させた施策である。

(注28) 地域商工業雇用協会(Assédic) ホームページ参照 <http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?adresse=/ntc/Demandeurs%20demploi/Que%20verse%20lAssedic,%20a%20qui/ntc155.xml&chemin=/ntc/ntc155.xml>

(注29) 国・地方自治体の職員の他、公共機関、公社、商工会議所、農業会議所、手工業会議所、フランステレコム、国立大学研究機関などの公務員及び準公務員の給与の1%を連帯税として連帯基金(Fonds de solidarité)が徴収し、全国商工業雇用連合(Unédic)及び地方商工業雇用協会(Assédic)を通して、各受給者に分配される。

連帯税はAER(年金相当給付)の他、連帯失業手当(ASS; l'allocation de solidarité spécifique、本文「(3)失業保険制度」参照)、社会復帰手当(AI:allocation d'insertion; 国外で勤務していた者や難民・無国籍者等規定の条件を満たす者で失業保険手当の受給資格がない者に対して6か月間(1回更新可)給付される連帯手当)、起業・再起業支援手当

(ACCRE:aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise; 若年者及び失業者で起業する者のための支援措置で、社会保険料の免除や助言、訓練等が行われる)といった各種の連帯手当(allocations de solidarité)の財源に充てられる。

フランスの失業者救済の制度は、失業保険と連帯制度とに大別される。失業保険は、被用者と使用者が拠出する保険料により運用され、連帯制度は国家の事業である。連帯制度の対象となるのは、①規定の失業保険給付期間を超えてなお失業中の長期失業者、あるいは②職業経験がなく就職が非常に困難な求職者である。

(注30) 高齢失業者給付(ACA):老齢年金の保険料拠出期間が160四半期を超える失業者を対象に、60歳まで地域商工業雇用協会(Assédic)から給付を行う制度。2001年末で廃止され、それ以降は、雇用契約満了日に55歳未満である失業者のみが対象。ただしその場合も、事前解雇通知日(あるいは契約満了日)が2001年末日以前のケースに限られる。

(注31) 出典:フランス保健連帯省"Études et Résultats N° 539"(2006年11月) <http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er539/er539.pdf>

(注32) 各制度の解説(注33~36)については、労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.13 2004 欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁は正に向けた取り組みを中心として—」P.67-68から抜粋

(注33) 漸進的早期引退制度(PRP):55歳以上65歳未満(60歳以上で老齢年金の被保険者期間を満了している者を除く)の労働者が労働時間を削減(最大50%)して就業を続ける場合に、給与減少分を補てんするため、月額給与の30%をFNE(全国雇用基金(Fond national pour l'emploi)):国の失業基金制度。企業が国との協約に基づき支払う拠出金を財源とし、被用者の一時的収入補償や再就職支援の援助などを行う)から支給するというものである。1982年の制度開始後、1992~1994年の改正で大幅に利用条件が緩和された。

(注34) FNE特別給付(ASFNE):経済的な理由によって解雇された57歳以上65歳未満の労働者で、再就職が特に困難な者に対し、年金満額受給開始年齢まで、FNEから所得保障を行うものである。保障額は従前所得の65%である。

(注35) 特定給与労働者期限前活動停止制度(CATS):2000年2月に導入された措置で、産業・企業別の労働協約を基礎に、厳しい労働条件(流れ作業やシフト勤務、夜勤)に15年以上就いている55歳以上の労働者に対して早期退職を認め、年金の満額支給が受けられるまで手当を支給するというものである。手当額は従前所得の65%であるが、部門ごとにそれ以上の額を定めることも可能である。手当金は、57歳以上の者に限り国が一部(最大50%)負担し、残りは企業が負担する。この新しい制度の特徴は、①国による早期引退への支出対象が非常に限定的であること、②早期引退制度導入の権限と負担を産業・企業レベルに下ろすことにより、年齢管理に対する企業の認識を高めてもらうことが期待されていること、にある。しかし利用者数は着実に増えており、2002年12月には266の産業別・企業別協約が結ばれ、約21,000人が手当金の受給資格を得ている。

- (注36) 雇用代替給付 (ARPE) : 公的年金の保険料を40年間拠出した高齢者を60歳前で退職させることができるという制度である。ただし退職者と同数の従業員を新規採用することが条件となる。退職した高齢者には、地域商工業雇用協会 (Assedic) から従前所得の65%が60歳まで支給される。1995年に導入されたが、2003年1月以降、新規受給申し込みは受け付けられていない。
- (注37) 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.13 2004 欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として」参照
- (注38) 「一般雇用均等指令(Council Directive 2000/78/EC)」。宗教又は信条、年齢又は性的志向に関わりなく全ての者に雇用・職業へのアクセスに関する均等待遇をEU加盟国に求める指令である。
- (注39) 「退職とは、・・・老齢年金の受給開始という条件、又は、もし存するなら、労働協約、集団協定又は労働契約に規定された基づく年齢条件を満たした場合における、・・・老齢年金を満額で受給できる者の労働契約の破棄と解される。退職の条件が満たされていない場合には、使用者による契約の終了は解雇とみなされる」(労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書No.13 2004 欧州における高齢者雇用対策と日本一年齢障壁是正に向けた取り組みを中心として」(P.62))。
- (注40) Loi N° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- (注41) その後、刑法典R.225-1～2条の規定の適用除外を定めたR.225-3条が追加され、R.225-2条の適用範囲等についてR.225-3条が追加、R.225-4条が修正されている。
- (注42) JILPT海外委託調査員報告会(2006年8月3日)「欧州における高齢者雇用の現状と政策～フランス～」資料より(元出所:Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, Drees, échantillon interrégimes de retraités 2001)
- (注43) 「解雇」に関する要件等の詳細については、JILPT「諸外国の労働契約法制に関する調査研究報告書」P 196～201を参照
- (注44) “Mémorandum social 2006”を参照
- (注45) 重大な非行 (faute grave) とは、直ちに解雇することを正当化するほどの非行で、解雇予告期間中でも労働契約を維持することをもはや不要とする(『フランスの労働事情』日本労働研究機構 編(2001年6月)参照)。例として、会社の物を再三窃盗した場合や、使用者が命令しても業務を履行しない等(“Mémorandum social 2006”参照)。
- (注46) 非常に重大な非行 (faute lourde) とは、損害を与える意志をもって意図的に犯された非行である。使用者には直ちに解雇することを正当化し、有給休暇補償金を含む全ての補償金を支払う義務を不要とする(『フランスの労働事情』日本労働研究機構 編(2001年6月)参照)。例として、顧客をライバル会社に売り渡す等(“Mémorandum social 2006”参照)。
- (注47) そもそも労働者の辞職(自主退職)では失業手当の申請資格が生じず、企業にドララント拠出金支払いの義務も発生しない。ただし、辞職でも例外的に失業手当の支払われるケースがいくつかあり、⑤はそれに該当するため、ここでドララント拠出金の適用除外として挙げている。
- (注48) “Mémorandum social 2006”を参照
- (注49) “Circulaire Unédic n° 2006-15 du 25 juillet 2006” <http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?idmenu=2546&idarticle=2890&chemin=2498|2575|2546>
- (注50) 個別職業斡旋協定(CRP): 従業員1,000人未満の企業で、経済的事由による解雇を行おうとする使用者が、対象となる労働者に提供しなければならない再就職支援措置。これに応じた労働者には個別に再就職支援計画が作成され、精神的サポート、再就職指導、職業能力の評価、職業訓練等を含めた支援策が提供される。また、2年以上の勤続年数のある者には再就職支援特別手当 (allocation spécifique de reclassement) が支給される。期間は最長8か月。さらに、再就職後の報酬が前職よりも下回る場合には、再就職補償手当 (indemnité différentielle de reclassement) が支給される(フランス雇用社会団結住宅省HP参照)。
- (注51) “Circulaire Unédic n° 2006-25 du 9 novembre 2006” <http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?idmenu=2546&idarticle=2908&chemin=2498%7C2575%7C2546&idPage=b6bf30fb6e1b6e0ba734e35fa4afbac>
- (注52) 職業移行契約 (CTP) : 特定の雇用地域において試験的に実施されている再就職支援措置。2006年4月15日から2007年3月1日までに経済的事由による解雇を実施する企業で、再就職休暇 (conge de reclassement) の提供を義務付けられていない企業は、CRP (個別職業あつ旋協定) のかわりにCTPを対象となる労働者に提供しなければならない。これに応じた労働者には個別に再就職支援計画が作成され、職業能力の評価、職業訓練等の再就職支援策が提供される。期間は最長12か月。この間、直近12か月の平均賃金の80%にあたる職業移行手当 (allocation de transition professionnelle) が支給される。なお、支援期間中に9か月以内の有期雇用労働を行うことも可能である  
(Assedic : 地域商工業雇用協会) ホームページ参照 <http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?idmenu=2546&idarticle=2908&chemin=2498%7C2575%7C2546&idPage=7790cb90a29f07fa14fb7e010100663a>
- (注53) 企業委員会とは、「企業長と従業員から選出された代表者の意見を集約するための企業内の機関。従業員から選出された代表者を企業の管理運営に参加させることを目的とする」(『フランス法律用語辞典 第2版』三省堂、P.63)。
- (注54) 日本労働研究機構欧州事務所「フランスの社会保障制度の概要一年金制度及び年金改革の同行を中心として」(特別レポートVol.4) (2002年10月)、独立行政法人 労働政策研究・研修機構 海外労働時報2002年増刊号No.331 「パートタイム労働の法制度 フランス」(川口美貴) 参照
- (注55) Loi N° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites
- (注56) Décret N° 2006-668 du 7 juin 2006 relatif à la retraite progressive et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat)。「デクレ」は、憲法37条に基づく独立行政立法であり、法律と同等の効力を有する。
- (注57) 年金方針評議会 (COR: Conseil d'orientation des

retraites)” Réunion plénière du 11 juin 2002 《Age et travail》” <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-24.pdf>

- (注58) 年金方針評議会(COR)：2000年5月に当時のジョスパン内閣の下で設置された。議会・労使・政府代表及び年金専門家が協議を行い、年金改革の方向性を見出すことを目的としている。
- (注59) 年金方針評議会(COR)のディスカッションペーパー“CUMUL EMPLOI RETRAITE” M. Jean-Marc BOULANGER (2003年3月6日) <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-563.pdf>  
フランス上院 “Avis N° 383 (2002-2003) de M. Adrien GOUTEYRON, fait au nom de la commission des finances, déposé le 7 juillet 2003” <http://www.senat.fr/rap/a02-383/a02-383.html>
- (注60) OECD「世界の高齢化と雇用政策 エイジ・フレンドリーな政策による就業機会の拡大に向けて」(明石書店)、(財)海外職業訓練協会「フランス—職業能力開発の実施状況(2005年3月9日作成)」、「海外調査シリーズ52—フランスの労働事情」(日本労働研究機構 編)等参照
- (注61) 資格認定調査研究所(Céreq)：雇用社会団結住宅省とフランス国民教育・高等教育・研究省が管轄する公的機関
- (注62) フランスでは最低5年に1度、産業部門別の労使交渉で職業訓練の目的や方法等について協議しなければならないとされている(労働法典L.933-2条)。2003年12月5日付の全国業種横断的協約は、1991年7月3日及び2003年9月20日の労働協約をまとめた内容で、「生涯にわたる職業訓練と労使対話に関する2004年5月4日付法律」のベースとなっている。
- (注63) Loi N° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ; 2003年12月5日の「被用者の職業人生にわたる訓練機会」に関する全国業種横断的労働協約を基に法律化したもの。これにより教育訓練を受ける個人の権利(個別訓練受講権DIF; droit individuel à la formation)が法的に認められた。
- (注64) 技能検定については、「社会近代化法(2002年1月17日付)」で規定されたのち、労働法典第九章に盛り込まれた。
- (注65) 個別訓練受講権(DIF)の導入に伴い、教育訓練時間積立制度(capital de temps de formation ; 企業の職業訓練計画の枠内での被用者主導的教育訓練権)が廃止された。
- (注66) Décret no 92-959 du 3 septembre 1992 portant modification du décret no 84-613 du 16 juillet 1984 pris en application de l'article L.931-8-2 du code du travail
- (注67) 雇用促進職業訓練研修(SIFE: Stage d'insertion et de formation à l'emploi)は、RMI受給者、ASS受給者、長期失業者等の就職が困難な者(26歳以上の者)に対して公共職業安定所(ANPE)または公共成人職業訓練所(AFP)が行う集団的あるいは個人的な研修。研修中は手当(報酬)を受けすることができる。なお制度の詳細は、「海外労働時報2003年増刊号—1. フランスにおける継続的職業訓練制度」([http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003\\_09/france](http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_09/france)

zoukan 4 1.htm)を参照されたい。

- (注68) 企業就職準備研修(SAE: Stage d'accès à l'entreprise)は、資格取得を目指す被用者や特定の職業ポストへの採用見込み者等に対して公共職業安定所(ANPE)が実施する研修。対象者の年齢や求職者登録期間の制限はない。研修の費用は国が負担し、被用者は研修中も有給で、求職者も失業給付などの各種手当を受けることができる。なお制度の詳細は、「海外労働時報2003年増刊号—1. フランスにおける継続的職業訓練制度」([http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003\\_09/france](http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_09/france) zoukan 4 1.htm)を参照されたい。
- (注69) Loi N° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- (注70) 地域圏公共雇用サービス(SPER)は、各地域圏(région フランス本土に22ある)の労働基準監督署(DDTEFP)、公共職業安定所(ANPE)、地域商工業雇用協会(Assédic)及び公共成人職業訓練所(AFP)で構成される。
- (注71) 国、地方自治体、領事館等を除く企業体を対象とする(労働法典L.351-4条、L.351-12-3-4条)。
- (注72) 出典：雇用社会団結住宅省調査研究統計局(DARES) “Premières Synthèses Informations N°37.3” <http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2006.09-37-3-2.pdf>、 “Premières Synthèses Informations N°43.2” <http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2006.10-43.2.pdf>
- (注73) 地域商工業雇用協会(Assédic) ホームページ参照 [http://info.assedic.fr/demandeurs\\_emploi/index.php?idmenu=83&idarticle=67&chemin=58%257C87%257C&idPage=d980a8bfa45bc2e3249a7fb6ec01d3e1](http://info.assedic.fr/demandeurs_emploi/index.php?idmenu=83&idarticle=67&chemin=58%257C87%257C&idPage=d980a8bfa45bc2e3249a7fb6ec01d3e1)
- (注74) 年金方針評議会(COR) ホームページ参照 <http://www.cor-retraites.fr/>
- (注75) Décret N° 2000-393 du 10 mai 2000 portant création du Conseil d'orientation des retraites
- (注76) Loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites
- (注77) Décret N° 2004-453 du 28 mai 2004 relatif à la composition et à l'organisation du Conseil d'orientation des retraites
- (注78) 第2回報告書として、「年金：フランス及び諸外国における改革；知る権利(“Retraites : les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information”)(2004年6月3日)。  
第3回報告書として、2003年の年金改革の影響を考察した「年金：2020年及び2050年における展望(“Retraites : perspectives 2020 et 2050”)(2006年3月29日)。  
第4回報告書として、「年金：2008年に向けての問題点と方向付け(“Retraites : questions et orientations pour 2008”)(2007年1月10日)。
- (注79) JILPT海外委託調査員報告会(2006年8月3日)「欧州における高齢者雇用の現状と政策～フランス～」資料より(元出所：IPSOS, La Banque des sondages)

## 参 考 文 献

1. 筑波大学 江口 隆裕
  - ①「フランスの年金制度—日本と比較を中心に—」  
(2003年6月)  
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/Japanese/discussionpaper/dp2003/dp154/text.pdf>
  - ②「フランスの年金改革—年金改革に関する2003年8月21日の法律—」(2004年4月)  
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/Japanese/discussionpaper/dp2004/dp216/text.pdf>
  - ③「フランスの補足年金制度—その改革に向けた歩み—」(2005年4月)  
<http://www.ier.hit-u.ac.jp/pie/Japanese/discussionpaper/dp2005/dp272/text.pdf>
2. 「諸外国の企業年金制度—近年の動向と発展—」  
編集:厚生年金基金連合会、発行:社会保険研究所(平成8年12月20日発行)
3. 厚生労働省ホームページ  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/pdf/shogaikoku-france.pdf>
4. European Commission “MISSOC (Mutual information system on social protection) - Situation on 1 January 2006”  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/2006/tables\\_part\\_2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/2006/tables_part_2_en.pdf)
5. 厚生年金基金連合会(現「企業年金連合会」)編『諸外国の企業年金制度—近年の動向と発展—』
6. 『平成13年厚生労働省受託ミレニアムプロジェクト「諸外国における高齢者の雇用・就業の実態に関する研究報告書」』日本労働研究機構(現:労働政策研究・研修機構)(2001年) <http://www.jil.go.jp/seika/millennium/older/report.htm>