

フランス

1 経済情勢

フランス経済は1998年～2000年まで順調に推移し、3%前後の経済成長率を記録した。2001年以降は世界経済の低迷もあり減速したものの、2003年末から回復基調を見せ、2004年の経済成長率は2.0%となった。

2005年は原油高の影響等を受け成長率は政府予測を大きく下回ったが、2006年に入って再び回復基調にあり、2006年の年間成長率は2%程度と見込まれている。

〈表2-37〉フランスの実質GDP成長率の推移

年月	2003	2004	2005	2006			
				4～6	7～9	10～12	1～3 ; 4～6
実質GDP成長率	1.1	2.0	1.2	0.8	1.4	1.0	1.4 2.6

資料出所 内閣府経済財政分析統括官付「月刊海外経済データ」(2006年10月号)

(注) 四半期値は前年同期比。

参考 外務省ホームページ

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

2001年に8%台まで低下した失業率は、企業の大規模解雇や景気低迷の影響を受け、同年末頃より上昇に転じた。その後も大企業の倒産や公共事業の合理化等の影響で、2003年以降の失業率は10%前後で推移した。

こうした中2005年5月に就任したドビルパン首相は、雇用問題を最重要課題と位置づけ、同年8月には雇用契約手続の簡素化等を内容とする政令を発した。その後、失業率は緩やかながら回復傾向を続け、2006年7月には8.9%と実に4年3か月振りに9%を割った。ドビルパン首相は最終目標として2007年末までに7%台とすることを掲げている。

〈表2-38〉フランスの雇用・失業の動向

年月	2003	2004	2005	2006			
				4～6	7～9	10～12	1～3 ; 4～6
労働力人口(全体)	27,373	27,518	27,637	-	-	-	-
(男)	14,808	14,809	14,824	-	-	-	-
(女)	12,565	12,709	12,814	-	-	-	-
労働力率-男(全体)	75.3	74.9	74.5	-	-	-	-
(15～24歳)	38.3	37.8	37.3	-	-	-	-
(25～49歳)	94.4	94.3	94.4	-	-	-	-
(50～64歳)	65.3	64.6	63.6	-	-	-	-
女(全体)	63.4	63.8	63.8	-	-	-	-
(15～24歳)	30.4	30.3	29.9	-	-	-	-
(25～49歳)	80.6	81.0	81.1	-	-	-	-
(50～64歳)	53.3	54.2	54.6	-	-	-	-
就業者数	24,692	24,784	24,921	-	-	-	-
うちパートタイム	4,079	4,118	4,285	-	-	-	-
パートタイム比率	16.5	16.6	17.2	-	-	-	-
被用者数	-	-	-	15,457	15,479	15,511	15,539 15,592
失業者数	2,396	2,439	2,420	2,282	2,433	2,382	2,284 2,046
失業率	9.8	9.9	9.8	10.2	10.1	9.5	9.5 9.0

資料出所 「労働力人口」-国立統計経済研究所(INSEE)HP
<http://www.insee.fr/fr/ffc/figure/NATFPS03106.XLS>
 「労働力率」-国立統計経済研究所(INSEE)HP
<http://www.insee.fr/en/ffc/figure/NATCCF03103.XLS>
 「就業者数」-国立統計経済研究所(INSEE)HP
<http://www.insee.fr/en/ffc/figure/NATCCF0329.XLS>
 「被用者数」「失業者数」「失業率」-雇用社会団結住宅省調査研究統計局(DARES) "Bulletin mensuel des statistiques du travail"
<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/bulletin-mensuel-statistiques-du-travail/les-numeros-du-bmst-mois-precedents/266.html>
 (注1) 「労働力率」は各年5月の数値。
 (注2) 「パートタイム比率」は、「就業者数」及び「うちパートタイム」より国際課試算。
 (注3) 「被用者数」は、各四半期末日の数値。季節調整値、産業計。
 (注4) 「失業者数」、「失業率」の四半期値は各期末日の数値。

参考 外務省ホームページ

(2) 雇用・失業対策の概要

フランスでは、再就職促進のため、若年者向けを中心に職業訓練と雇用を組み合わせた様々な国の支援制度があり、これらを総称して「特殊雇用契約」という。若年者を対象とした契約は職業訓練が義務づけられているが、全年齢層の就職困難者を対象としたものは職業訓練が任意である。

(3) 若年者雇用対策

職業訓練を伴う特殊雇用契約や、(事業主に対する)支援付き雇用を中心に若年者雇用対策を展開している。

なお、ドビルパン政権は、企業が若者を雇いやすく

する環境を作るため、新卒雇用契約(CPE)の導入を図った(5「労働施策をめぐる最近の動向」(1)参照)。同契約は、21人以上の企業を対象に、26歳未満の若者について、2年間の試用期間を設け、この期間中事業主は事由を問わず解雇可能とするものである。同制度を含む機会平等法案は2006年3月9日に議会を通過したが、国民の強い反対を受け、撤回された。

その後、機会平等法自体は3月31日に制定されたが、CPEの導入に触れた第8条は撤廃され、第8条に代わる条文を定めた「若者の企業活動への参入に関する法律^(注1)」が4月21日に制定されて、以下の各種契約について改正が行われた。

a 社会生活参入契約(CIVIS: contrat d'insertion dans la vie sociale, 2005年～)

学歴・資格にかかわらず就職が特に困難な状況にある16～25歳の若年者を対象として、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もの。必要に応じて若年者の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年ごとの契約更新が可能)。なお、対象者が①CIVIS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無報酬の活動を始めて6か月経過した場合、③26歳になった場合、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、CIVISに係る措置として、当該契約の参加者を採用した使用者に対する金銭的支援(b、c参照)と、当該契約参加者自身に対する社会的・金銭的支援(社会保障の一般制度に加入。契約期間中は手当を支給)がある。

b 企業における若年者契約(CJE [SEJE]: contrat jeunes en entreprises, 2002年～)

16～25歳で低学歴又は特別対策市街区域在住の若年者、及び「社会生活参入契約(CIVIS)」の参加者と

期間の定めのない雇用契約(CJE)を締結した企業・事業主に対し、国から補助金が支給されるもの(2年間)。

c 熟練契約(contrat de professionnalisation, 1997年～[※旧来の類似制度を改正してこの名称になったのは2004年～])

職業資格の取得を目指す16～25歳の若年者、26歳以上の求職者が、就業期間を通して希望する職業訓練を受けるもの。対象者は、事業主との間で雇用契約(熟練契約)を締結し、その上で職業訓練機関等と訓練協定を結び、訓練を受ける。訓練には職業活動期間の15～25%(150時間以上)が割り当てられる。

25歳以下または45歳以上の者と雇用契約を締結した事業主は、それらの者にかかる訓練期間中の社会保障の事業主負担分を免除される。また、「社会生活参入契約(CIVIS)」の参加者と期間の定めのない雇用契約(熟練契約)を締結した企業・事業主に対して、所定の条件を満たせば国から補助金が支給される(2年間)。

(4) 高齢者雇用対策

a ドラランド拠出金(詳細は特集第5章フランス 4(5) P98～99参照)

民間企業において50歳以上の労働者(50歳を超えてから採用された者等一定の場合を除く)との雇用契約を解消する場合(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、失業保険制度の運営機関で地域の窓口となる地域商工業雇用協会(Assedic)に対して、企業が通常の保険料とは別に特別に支払う拠出金である。企業による高齢労働者の解雇を抑制する目的で、1987年に導入された。

拠出金の額は、雇用契約解消時の労働者の年齢・給与額及び企業の規模によって異なり、労働者1人につき、その者の給与の2～12か月分となっている。

なお、同拠出金制度については、これが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を踏まえ、2006年6月6日にドビルパン首相により発表された「高齢者雇用のための2006～2010年国家行動計画(Plan national d'action concerté 2006-2010 pour l'emploi des seniors)」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、適用除外の拡張が図られてきている。

b 年齢差別禁止法(詳細は特集第5章フランス 4(2) P96～97参照)

フランスでは判例法及びEUの一般雇用機会均等指令に基づき、年齢差別禁止法が2001年11月から施行されている。これは、「差別防止に関する法律^(注2)」による労働法典(Code du Travail) L.122-45条(差別防止に関する一般規定)の修正から成り、求職者並びに労働者の職業人生における差別に対して、広範な保護を提供することを目的としている。

(5) 雇用保険制度(詳細は特集第5章フランス 3(3) P92～95参照)

フランスの雇用(失業)保険制度は、労働協約に基づき、制度の管理運営を労使により設立された公益法人たる全国商工業雇用連合(Unédic)及び地域商工業雇用協会(Assédic)が運営している。

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)を雇用する事業主すべてである。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。

財源は、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)及び政府の補助金により賄われている(65歳以上の労働者については、保険料負担はない)。受給者数の増加により給付費が増大するときには、その増加額について政府が負担することがある。

2001年7月の「雇用復帰支援計画」(PARE)の導入により、失業保険給付の種類は雇用復帰支援手当(ARE)に原則一本化され、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1日の労働協約により、給付要件(就労期間)の厳格化と給付期間の短縮が行われた。

(6) 職業能力開発対策(詳細は特集第5章フランス 6(1) P101～103参照)

職業訓練は、①若年者を対象とした教育訓練、②就労者を対象とした継続的職業訓練(formation professionnelle continue)^(注3)に大きく分けられる。さらに①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とを組み合わせた特殊雇用契約とに分けられる。なお、職業訓練については地方が主導的な役割を果たし、就職が困難な者は国が担当する。

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%、20人以上の企業では1.6%を、労使によって設立された教育訓練費徴収団体(OPCA: organisme paritaire collecteur agréé)へ支払う。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、個人の自主性に基づき職業訓練の受講を希望する場合は、有給の訓練休暇(CIF: congé individuel de formation)を取得することができる。

(7) 外国人労働者対策^(注4)

a 制度の概要

フランスでは、第二次世界大戦後の労働力不足を補うため、マグレブ^(注5)(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、2004年5月のEU新規加盟8か国(10か国中キプロス、マルタを除く)からの労働者については、労働許可制が採用されている(なお、2009年4月30日までに国内の人材確保が困難な部門については段階的に制限を撤廃し、同年5月1日から原則としてすべての部門で制限措置を撤廃することとなる)。

2006年6月30日には新移民法が成立し(同年7月25日公布、翌26日施行。ただし一部の条文は2006年12月15日現在未施行。今後デクレ^(注6)の発表により施行されていく予定である)、新たな受入れ態勢が整備された。新移民法は、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。

b 受入れが許可される範囲及び許可要件(又は審査基準)

(a) 専門的・技術的分野

ア 「才能と能力のある者」に対する滞在許可証 (carte de séjour «talents et compétences»)

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。

イ 労働許可付き臨時滞在許可証 (carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle)

労働許可にあたっては、特定の職業(IT専門家等)を除き、原則として労働市場テスト^(注7)が必要であるが、人材確保が困難な職種・地域(雇用情勢を分析し、労使代表に諮ったうえで、雇用社会団結住宅省の管轄下で求人難の職種リストを作成)^(注8)についてはこの規則が緩和される。

(b) 非熟練分野

ア 季節労働者(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)。労働許可証の有効期限は最長で3年間である。

イ 二国間協定

フランスは、アルジェリア、チュニジア、モロッコ等旧植民地について、二国間協定に基づき、滞在・就労に関する特例的な優遇措置を設けている。

c 規制強化策等

2006年6月に成立した新移民法により、移民をフランス社会に統合するための新たな措置が盛り込まれている。

具体的には、「受入れ・統合契約(CAI)」への署名が、永続的滞在を希望して入国する全ての者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る。さらに、当該契約の遵守が滞在期間延長可否の審査基準としても考慮される。また、実質的な永住権である在留許可証の申請要件として、「統合条件」(condition d'intégration)が追加された。内容は、フランス共和国憲法の遵守に関する誓約、それに合致する振る舞い、新設されたフランス語初歩免状(DILF)で公認されたフランス語学力である。これらは、移民の社会統合に不可欠な要素であるとして、定義された。

一方、不法労働取り締まり強化の観点から、雇用関係における使用者の義務が厳格化された。まず、外国人労働者を使用する者に、当該外国人の労働許可証の有効確認が義務付けられる(ただし、外国人労働者が公共職業安定所(ANPE)の求職者名簿に登録された場合を除く)。使用者は、外国人労働者に労働許可を得ていることの明確な証拠を提示させなければならない。また、労働許可証の提示を6か月ごとに請求しなければならない。さらに、非合法で外国人労働者を雇ったフランス人使用者は、最高3年間、公民権及び市民権が停止される。非合法で外国人労働者を雇った外国人使用者は、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。

d 外国人労働者の現状

(a) 労働力人口に占める外国人の割合

2002年で6.2%である^(注9)。

(b) 外国人労働者の失業率

2005年で24.8%である^(注10)。